

# LİDERLİK ARZUSU ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GEÇERLİK GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI\*

## TURKISH VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF THE LEADERSHIP ASPIRATION SCALE

Nilüfer KIRAÇLI LEBLEBİCİOĞLU\*\*

Hüseyin EKİZLER\*\*\*

Gül ESER\*\*\*\*

### Özet

Bu çalışmanın amacı, Fritz ve Knippenberg (2018) tarafından geliştirilmiş olan, “Liderlik Arzusu” ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır. Çalışma üç aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamaların ilki, ölçeğin uzmanlar aracılığı ile Türkçeleştirilmesine ilişkin çift yönlü tercüme kapsamaktadır. İkinci aşamada ise anlamsal, kavramsal ve normatif eşdeğerliliğinin ortaya konulması amacıyla ölçek 43 çalışandan oluşan birincil çalışma grubuna iki hafta aralıkla önce İngilizce, sonra ise Türkçe uygulanmıştır. Bu aşamada dil eşdeğerliği test edilmiş ve ölçeğin orijinal dili olan İngilizce formu ile Türkçe formunun birbirine eş değer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üçüncü aşamada ise ölçek 1011 beyaz yakalı çalışandan oluşan ikincil çalışma grubuna uygulanarak keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuş ve Türkçe ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği sınanmıştır. Bu adımlar kapsamındaki analizler neticesinde 17 madde ve tek boyuttan oluşan orijinal ölçeğin 15 madde ve iki boyut olarak Türkçeye kazandırılmasının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik arzusu, ölçek uyarlama, liderlik

**JEL Sınıflandırılması:** M12, M54, C83, M19, M00

\* Bu makale, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı'nda Doç. Dr. Gül Eser'in danışmanlığında yürütülmekte olan, Nilüfer Kıracılı Leblebicioğlu doktora tezi çalışması kapsamında üretilmiştir.

\*\* Dr. Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, nilufer.kiracili@gmail.com, ORCID: 0009-0000-0577-5372.

\*\*\* **Sorumlu Yazar:** Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı, hekizler@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5903-713X

\*\*\*\* Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı, guleser@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1377-2635.

**To cite this article:** Kıracılı Leblebicioğlu, N. & Ekizler, H. & Eser G. (2023). Liderlik arzusu ölçeğinin türkçe geçerlik güvenilirlik çalışması. *Journal of Research in Business*, 8(2), 663-681. DOI: 10.54452/jrb.1317902

**Ethics Committee:** T.C. Marmara University Social Sciences Ethics Committee, 14.06.2023, 2023-4/14.

**Submitted:** 21.06.2023

**Revised:** 04.12.2023

663

**Accepted:** 05.12.2023

**Published Online:** 20.12.2023

**Abstract**

The aim of this study is to adapt the “Leadership Aspiration” scale developed by Fritz and Knippenberg (2018) into Turkish. The study consists of three stages. In the first stage, the scale was translated into Turkish by experts through a two-way translation process. In the second stage, to test language equivalence and reveal semantic, conceptual, and normative equivalence, the scale was applied to a primary study group of 43 employees in both English and Turkish at two-week intervals. It was concluded that the original form and the Turkish version were equivalent. In the third stage, the scale was applied to a secondary study group of 1011 white-collar employees. Validity and reliability of Turkish form was tested using Exploratory and Confirmatory Factor Analyses. The findings showed that Turkish form of the scale, consisting of two dimensions and 15 items, is an appropriate measure of Leadership Aspiration.

**Keywords:** Leadership aspiration, scale adaptation, leadership

**JEL Classification:** M12, M54, C83, M19, M00

**Extended Summary**

Despite the existence various measurement tools and terminologies that offer insights into leadership aspirations, a comprehensive and multifaceted tool that addresses both intention and behavior paradigms is still needed. The purpose of this study is to adapt and validate the Turkish version of the “leadership aspiration” scale developed by Fritz and Knippenberg (2018) adapted from Gray and O'Brien's (2007) “leadership and achievement”, Day and Allen's (2004) “career motivation”, and Tharenou and Terry's (1998) “management aspiration” scales.

The research was conducted in three stages. In the first stage, the scale was translated into Turkish by two researchers who are experts in this field and have language proficiency, and then translated back into English by two different researchers (Behling & Law, 2000). These two different translations were evaluated by the researchers, necessary adjustments were made and the final version of all 17 items were obtained. In the second stage, a pilot study was conducted as suggested by Geisinger (2003) to ensure that the translations obtained were not only semantically but also conceptually and normatively equivalent. In the pilot study, 43 participants were first administered the original scale and then two weeks later the questionnaire with the Turkish version. The Turkish vs. English versions' correlations of each item were found to be significant ( $p < 0.01$ ) ranged between 0.475 and 0.876. As a result of all these stages, the final version of the Turkish Leadership Aspiration scale was obtained. In the third stage, dataset was randomly divided into two samples. Exploratory factor analysis (EFA) was performed ( $n=507$ ) to reveal the hidden structure, followed by confirmatory factor analysis (CFA) ( $n=504$ ) to compare the goodness of fit of the different structures. As a result of EFA, the unidimensional original scale was extracted into two dimensions in the Turkish adaptation. These dimensions were named as “desire for promotion” and “striving for promotion” considering the content of the items. Cronbach's alpha coefficients were calculated to test the reliability, and both dimensions were found as reliable and consistent. CFA results showed that the two-factor structure had better goodness of fit indices compared to the one-factor structure in the original scale. Items with low factor loadings were excluded in both models. The one-factor structure consisted of 16 items while the two-factor structure had 15 items. This is in contrast to the original version which proposed a total of 17 items.

Based on the literature and original scale proposed by Fritz and Knippenberg (2018), the extracted factors in this study can be explained along the axis of “intention” and “behavior”.

In conclusion, the adaptation study of the Turkish form of leadership aspiration on Turkish employees is a valid and reliable measure of an individual's leadership aspirations in organizational life. Differentiating leadership desires into “desire” and “effort” dimensions in the Turkish form is useful for revealing an individual's approach to leadership in terms of both desire and behavior. The validated version of this scale will be used in future research in fields such as organizational behavior, leadership, leadership aspiration, gender studies, social learning, and human resources, particularly in career studies.

## 1. Giriş

Günümüz rekabete dayalı iş yaşamında motive olmuş çalışanlar ve ne istediğini bilen, kararlı, güçlü bir liderlik resmi idealize edilir. Bu durum kişisel başarının yordayıcısı olduğu gibi, örgütsel kaynakların da efektif kullanılmasının anahtarlarından biri olarak kabul edilir (Athar vd., 2022). İstikrarlı bir kariyer özlemi ve liderlik arzusuna sahip bireylerin liderlik pozisyonlarına getirilebilmesinin yanı sıra, çalışanların ihtiyaç ve yaklaşımlarını anlamak onları elde tutmak açısından da önemlidir. Örgütsel yaşamda bireylerin azalan, artan veya kaybolan arzularını anlamak; karar vericilerin kendini değerlendirme, yönetim sürecine ilişkin yaklaşım ve süreçleri gözden geçirme ve proseslerin sağlamlasını yapma imkânı verebileceğinden bir öz denetim paradigması sağlayabilir.

Liderliğe dair arzuların dinamiklerini ve bunların sonuçlarını anlamak önemlidir. Zira arzulamak ilerlemeye dair niyetliliği de ima ettiğinden yükselmeyi ve ilerlemeyi talep etmek örgütsel yaşamda motive olmuş bireylere işaret eder. Bazı araştırmalar arzu duymanın, kariyer başarısı (Schoon ve Polek, 2011) ve motivasyona (Gregor, 2012) işaret ettiğine vurgu yaptığından, liderlik arzusu ideal bir çalışan profili ve örgütsel atmosfer ile de ilişkilendirilir. Çünkü istekli bireyler için başarı, dayanıklılık ve motivasyon daha olası kabul edilmektedir. Kuşkusuz ki istek, mutlak başarıya dönüşmez, ancak başarının daha muhtemel hale gelmesine aracılık edebilir (Erlemann, 2016:5).

Liderlik arzusu şüphesiz birçok öncüle bağlı olan, kişinin bilişsel değerlendirme ve muhakeme sürecinin bir ürünüdür. Bireyin içinde bulunduğu duruma ilişkin birçok bağlamsal koşul, zihinsel ve kültürel kodlar ile birlikte harekete geçerek, kişide liderliğe dair arzu ve isteğe zemin hazırlar. Görevin zorluğundan (Hoyt ve Simon, 2011) liderlikten elde edeceği sonuç beklentilerine (Singer;1989), özel yaşam koşullarından (Barbulescu ve Bidwell, 2013), kişinin kendisini nasıl tanımladığına (Fedi ve Rollero, 2016) içinde bulunduğu toplumun kültürel özelliklerinden (Hoobler vd., 2014), işyeri koşullarına (Amondi, 2011) kadar birçok unsur kişinin bahsi geçen bilişsel denkleminde etkilidir. Değerlendirme süreci sonunda kişi liderliğe talip olur veya herhangi bir istek duymaz. Liderlik ve kariyer literatüründe asıl merak uyandıran konu bütün bireylerin neden liderliği isteyip istemediğinden ziyade, bu isteği duyan ve duymayan taraflar arasındaki kişisel farklılıklar ve bağlamsal unsurların neler olduğu yönündedir.

Bu çalışmanın amacı Fritz ve Knippenberg (2018) tarafından geliştirilen “Liderlik Arzusu” ölçeğinin Türkçeye kazandırılmasıdır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine dair yapılacak analizler neticesinde uygunluğu değerlendirildiğinde, bireyin örgütsel yaşamdaki yükselişini, kariyer süreçlerini ve liderlik konusunu ele alan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma, üç aşamada birbirinden farklı iki çalışma grubu ile gerçekleştirilmiştir. Birinci aşama ölçekteki ifadelerin Türkçeleştirilmesine ilişkin çalışmaları kapsarken, ikinci aşama ise ölçeğin anlamsal kavramsal ve normatif tutarlılığının ortaya konulması amacı ile hem Türkçe hem İngilizce formun farklı zaman dilimlerinde birincil örneklem grubuna uygulanmasını kapsamaktadır (n=43). Üçüncü aşamada ise ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenilirlik değerlerinin ortaya konulması amaçlanmıştır (n=1011).

## 2. Liderlik Arzusu

Liderliğe dair arzuları ele alan çalışmaların uzun yıllar öncesine dair örnekleri bulunsa da (Singer, 1989; Singer, 1991), konu yönetim organizasyon literatüründe oldukça nadir ele alınmış ve özellikle son yıllarda dikkat çekmeye başlamış bir araştırma alanıdır. Farklı disiplinler ve araştırma alanlarına konu olan bir terminoloji olarak; örneğin eğitim alanında yoğunlukla öğrencilerin kariyer planlarındaki farklılıkları konu alan çalışmalarda (Boatwright ve Egidio, 2003; Gregor vd., 2012; Sheppard, 2018; Singer, 1989; Suryanarayan, 2020; Yeoward ve Nauta, 2020), sosyoloji ve sosyal psikoloji literatüründe kadın ve erkek farklılıklarını cinsiyet bağlamında ele alan çalışmalarda (Nxumalo ve Fagbayibo, 2020; Ressia vd., 2022; Walsh vd., 2022) metodolojik bir enstrüman olarak görünmektedir. Liderlik arzusunu, işletme ve yönetim literatüründe çoğunlukla kadınların yükselme sorunsalını ele alan ve/veya cinsiyet farklılıklarını konu edinen araştırmaların odağı olarak değerlendirmek mümkündür (Athar vd., 2022; Bulmer, 2013; Devnew vd., 2018; Ellinas vd., 2017; Fedi ve Rollero, 2016; Fritz ve Knippenberg, 2017-a; Fritz ve Knippenberg, 2017-b; Holland Iantosca ve Lemke, 2022; Netchaeva vd., 2022; Saifuddin ve Baker, 2020; Sanchez ve Lehnert, 2019; Singer, 1991; Villeseche vd., 2021). Liderlik arzusuna ilişkin araştırmalarda cinsiyet faktörünün bu denli konu edilmesinin sebeplerinden biri olarak kadın ve erkeklerin liderliğe dair arzularının altındaki mekanizma ve inançların, dolayısıyla beklentilerinin farklılaşması olarak da belirtilebilir (Killeen vd., 2006; Sanchez ve Lehnert, 2019; Sheppard, 2018; Singer, 1989). Liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet uçurumu, toplumsal cinsiyet klişeleri ve kavramın cinsiyet inançları ile ilişkilendirilmesi (Eagly ve Karau, 2002, Schein 1993; Schein 1996) liderliğe dair arzuların yoğunlukla cinsiyet bağlamında incelenmesinin diğer sebeplerindendir. Öyle ki; örgütsel literatürde “sızdıran boru hattı” (leaky pipeline) anolojisi ile ifade edilen bu durum, eşit girdilere sahip kadın ve erkeklerin yükselme ve liderlik konusunda farklı çıktılar elde edebildiğini ifade etmek için kullanılmaktadır (Fedi ve Rollero, 2016:534; Yeoward, 2014:4).

İngilizce “leadership aspiration” olarak kavramsallaşan “liderlik arzusu” esasen liderliğe dair istekliliği ve liderlik pozisyonlarına karşı duyulan kişisel özlemi ifade etmek için kullanılan bir terminolojidir. “Aspiration” kelimesi Türkçede arzu, özlem, can atma, istek vb. karşılıklar bulsa da, bunlardan kavramı en uygun tanımlayanların “istek” ve “arzu” olduğu düşünülmüştür. TDK sözlüğüne göre eş anlamlı olan bu iki kelime ele alındığında ise örgütsel davranış alanında uzman araştırmacıların

görüşleri alınmış ve literatürde benzerinin olmamasının ayırt edici katkısı gözetilerek “leadership aspiration” kavramı ile en iyi uyuma sahip karşılığın “liderlik arzusu” olacağı kanaatine varılmıştır. Harvey (2007) liderlik arzusunu bireyin terfi alarak başkalarını yönetme ve kendi alanında lider olarak tanınmaya dair niyetliliği olarak ele almıştır. Fedi ve Rollero (2016) çalışmasında liderlik arzusunu “kişinin kendini güçlü bir konumda algılamaya yönelik arzusu ve olasılığı” olarak değerlendirmiştir. Liderlik, örgütsel yaşamda sosyal olarak ortaya çıkan bir olgu olarak kabul edildiğinde, liderlik arzusunu bireyin liderlik pozisyonunun başarılmasına dair bireysel dikkat ve liderlik pozisyonlarına dair teklifleri kabul etmeye dair duyulan isteklilik olarak tanımlamak mümkündür (Singer, 1991’den Akt. Athar, 2022:293).

Liderlik arzusu kavramı liderlik etme motivasyonu (motivation to lead) ile sık sık ilişkilendirildiğinden kavramlar arasındaki farklılığı açıklama zarureti doğmaktadır. Liderlik motivasyonunu, Chan ve Drasgow (2001) tarafından “bir liderin veya lider adayının liderlik eğitimini, rollerini ve sorumluluklarını üstlenme kararlarını, liderlik etme çabasının yoğunluğunu ve bir lider olarak kalıcılığını etkileyen farklılıklar yapısı” olarak tanımlanmıştır (s. 482). Buradan liderlik etme motivasyonunun kişinin mevcut liderlik ve yönetim rollerinin sürdürülmesine de ilişkin motivasyon düzeyini açıklayan bir yapı olduğu anlaşılmaktadır. Ancak liderlik arzusu, kişinin liderlik pozisyonlarını elde etmeye, bu pozisyonlara ulaşmaya yönelik isteklilik ile ilgili olması yönüyle liderlik motivasyonundan ayrılır.

Liderlik arzusunu etkileyen faktörler ele alındığında bu faktörlere ilişkin farklı tasniflerin söz konusu olduğu ve örgütsel literatürde belirgin bir sınıflandırmanın oluşmadığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar bu faktörleri i) içsel ve ii) dışsal faktörler olarak sınıflandırırken (Gregor, 2012) bazıları ise i) sosyal, ii) örgütsel ve iii) kişisel faktörler olarak kategorize etmiştir (Nambuya, 2021). Bilindiği gibi bu faktörler birbirinden bağımsız olması imkânsız iç içe geçmiş mekanizmalar ve ayrılmaz bileşenler olarak birbirlerini destekler ve tetiklerler. Literatürde liderlik arzusu ile ilişkilendirilen çalışmalar incelendiğinde sosyal ve kültürel faktörler dahilinde toplumsal cinsiyet klişeleri (Davies vd., 2005; Sanchez ve Lehtent, 2019), hakim kültürel özellikler (Amondi, 2011), liderlik klişeleri ve mesleki klişeler (Eagly ve Karau, 2002), cinsiyet rolleri (Boatwright ve Egidio, 2003), sosyal destek (Gregor, 2012), rol model (Hoyt ve Simon; 2011) liderlik arzusu gibi değişkenlerle ilişkilendirilebilirken; örgütsel faktörler dahilinde ise iş rolü belirginliği (Gregor, 2012), çalışma koşulları (Nambuya, 2021), örgüt iklimi (Fritz ve Knippenberg, 2017-b) ve iş ile ilgili diğer faktörleri (kayırmacılık, liderlik gerekliliği olarak uzun çalışma saatleri, önyargı, örgütsel destek) (Amondi, 2011; Hewitt vd., 2009) örnek göstermek mümkündür. Liderlik arzusu ile ilişkili kişisel faktörler ise; başarı motivasyonu (Gregor, 2012), benlik saygısı (Boatwright ve Egidio, 2003), olumsuz değerlendirilme korkusu (Boatwright ve Egidio, 2003), öz yeterlilik (Yeagley vd., 2010), cinsiyet (Boatwright ve Egidio, 2003; Devnew vd., 2018; Fedi ve Rollero, 2016; Fritz ve Knippenberg 2017-a; Gregor, 2012; Harvey, 2007; Kreuzer, 1992; Lechner vd., 2018; Sheppard, 2018; Yeoward, 2014) yaş ve deneyim (Bulmer, 2013; Gregor, 2012; Netchaeva vd, 2022; Sanchez ve Lehtent, 2019) gibi demografik faktörler örnek verilebilir. Bu faktörlerin her biri bireyin liderlik yolculuğunda bilişsel süreçlerini harekete geçiren unsurlar olarak kişinin isteklilik derecesini etkileyecektir.

Bu araştırma kapsamında da Fritz ve Knippenberg (2018) tarafından, Gray ve O'Brien (2007)'nin "liderlik ve başarı ölçeği", Day ve Allen (2004)'in "kariyer motivasyonu ölçeği" ve Tharenou ve Terry (1998)'nin "yönetim arzusu ölçeği"nden uyarlanarak 3 soru eklenmesiyle oluşturulmuş olan "liderlik arzusu ölçeği"nin Türkçeye uyarlanması hedeflenmektedir. Bu ölçek, araştırmacılar tarafından hem niyeti (eğilimi) hem de davranışı ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Davranış, eğilimlerden daha objektif bir değerlendirme kriteri olduğu için sorularda yalnızca eğilimi ifade eden arzu ve istek değil, bireyin mevcut kurumunda sergilemiş olduğu davranışların ölçülmesi ile daha gerçekçi bir ölçüm hedeflenmiştir (Örn. *Terfiler için dikkate alınmayı talep ettim*). Fritz ve Knippenberg (2018) bu ölçekteki ifadeleri, katılımcıların özellikle halihazırda çalıştıkları kurumu dikkate alarak yanıtlamalarını talep etmiş, böylece mevcut kurumdaki liderlik arzularını ölçmek mümkün hale gelmiştir (Örn. *Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde başkalarını eğitmeyi isterim*). Davranış ve niyetin bir arada ölçümü ile ölçeğin bireyin "liderlik arzusu"na gerçekten sahip olup olmadığını ortaya koymak daha mümkün ve daha tarafsız bir hale gelebilmektedir. Bu özellik ölçeğin güçlü bir yönünü oluşturmakta ve bir anlamda kişinin kurumunda sergilemiş olduğu davranışlar, liderlik niyeti/eğilimi/isteğine bir delil niteliği taşımaktadır. Ajzen (1991) önermiş olduğu planlı davranış modeli dikkate alınacak olursa her ne kadar eğilimler davranışın önemli bir yordayıcısı olsa da tek başına açıklayıcısı olmakta yetersiz kalabilmekte ve bağlam önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ölçeğin "liderlik arzusu"nu ölçebilme gücü de bir anlamda, hem oldukça geçerli bir kuram olan planlı davranış modeline bağlı kalarak eğilimi ölçmesi, hem de bağlamın önemini dikkate alarak soruların "mevcut kurumda" değerlendirmesi hem de bilfiil davranışları ölçerek, eğilim-davranış uygunluğunu test etmesidir. Bu doğrultuda; örneğin "Kariyer yaptığım alanda lider olmayı umuyorum" ifadesi ile liderlik eğilimi ölçülmekte iken, "Kariyer beklentilerimi departmanımda/kurumumda daha deneyimli birisiyle gördüm" gibi ifadeler ile mevcut bir kurumdaki somut davranışlara yönelik bir ölçüm söz konusudur.

Liderlik arzusunu "gelecekte liderlik pozisyonlarını elde etmek için çabalayacağım" ve "lider olarak seçilmek için çok çalışacağım gibi 2 ifade içeren ölçekle ölçen (Simon ve Hoyt, 2012) araştırmalar da bulunmaktadır (Welsh vd., 2022). Bunun dışında Professional Engagement and Career Development Aspirations-PECDA gibi kariyer gelişim ölçeklerinin altında benzeri dört ifade (Örn. *Yönetim pozisyonuna erişmek isterim*) ile liderlik arzusunu ölçen Watt ve Richardson (2008) tarafından geliştirilmiş ölçekler de literatürde kullanılmaktadır (Dinçer ve Seferoğlu, 2018). Bunların dışında liderlik yeteneğine güvenme, güç istenci, ilerleme arzusu gibi kavramlar da liderlik arzusuna yakın ancak tam olarak liderliğe yönelik arzuyu ifade etmeyen kavramlardır. Liderlik arzusu bu kavramlardan farklı olarak daha fazla sorumluluk, karar verme ve nezaret etmeyi içermektedir, o nedenle liderlik literatürü açısından önemli bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır (Netchaeva vd., 2022). Lakshmy ve Kumar (2023) tarafından liderlik arzusu alanında yapılan bir bibliyometrik analiz çalışmasında, alanda en fazla atıf alan beş makale içerisinde bu araştırmaya konu ölçeğin geliştirilmesinde kullanılan, Gray ve O'Brien (2007)'in "Advancing the Assessment of Women's Career Choices: The Career Aspiration Scale" makalesini 4. sırada yer aldığını tespit etmiştir. Bu sonuç ilgili ölçeğin literatürdeki geçerliliğini de göstermek bakımından büyük önem taşımaktadır.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Liderlik Arzusu Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması

Fritz ve Knippenberg (2018) tarafından geliştirilen liderlik arzusu ölçeği bu alanda uzman ve dil yeterliliği olan iki araştırmacı tarafından Türkçeye çevirilmiş, sonrasında farklı iki araştırmacı tarafından İngilizceye geri çevirisi yapılmıştır (Behling ve Law, 2000). Bu aşamada aspiration kavramının Türkçeleştirilmesi için çeviri sürecinde katılan uzmanlar dışında, örgütsel davranış alanında uzman 3 akademisyenin de görüşü alınarak, kavramı yazındaki benzerlerinden (öz liderlik, motivasyon, istek vb.) ayırt etmek adına “arzu” olarak kullanılması uygun bulunmuştur. Sonraki aşamada ise bu iki farklı çeviri araştırmacılar tarafından değerlendirilmiş ve 17 maddenin tümünde gerekli düzenlemeler yapıp, çevirilerin uygunluğuna karar verilmiştir. Elde edilen çevirilerin sadece anlamsal olarak değil, aynı zamanda kavramsal ve normatif olarak da eşdeğer olduğundan emin olmak için Geisinger (2003) tarafından önerildiği gibi bir pilot çalışma uygulanmıştır. Pilot çalışmada 43 katılımcıya önce özgün ölçek, ardından iki hafta sonra Türkçe çevirisinin olduğu anket formu 5’li Likert ölçeği ile doldurtulmuştur (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum). Her bir maddenin İngilizce-Türkçe korelasyonları incelendiğinde tümünün anlamlı ( $p<0,01$ ) olduğu, 0,475 ile 0,876 arasında değiştiği görülmüştür. Tüm bu aşamaların sonucunda Türkçe Liderlik Arzusu ölçeğinin nihai hali elde edilmiştir. Araştırmada kullanılacak ifadelerle ilişkin etik kurul onayı Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu’ndan alınmıştır.

#### 3.2. Veri Toplama ve Örneklem

Çalışmanın ikinci aşamasında Türkçe Liderlik Arzusu yine 5’li Likert ölçeği kullanılarak Google Forms online platformu aracılığıyla anket formatına dönüştürülmüştür. Anket linki İstanbul’da yer alan firmaların insan kaynakları departmanlarındaki uzmanlara gönderilmiştir. Aynı kullanıcıların birden fazla kez cevaplamaması için geçerli bir Gmail hesabı ile erişilir kılınmıştır. Anket 14-30 Mart 2023 tarihleri arasında erişimde kalmış ve toplam 1011 katılımcının verisine ulaşılmıştır. Tüm maddelerin cevaplanması zorunlu tutulmuş, bu sayede eksik veri sorunun önüne geçilmiştir.

Örneklemin demografik profili incelendiğinde katılımcıların %58,5’inin kadın ( $n=591$ ), %39,9’unun erkek ( $n=403$ ) olduğu görülmüş, geriye kalan %1,7’lik kısım ( $n=17$ ) belirtmek istemediğini ifade etmiştir. Örneklemin yaş aralığı [25, 63] arasında, yaş ortalaması 34,3 standart sapması ise 4,2 yıl olarak gözlenmiştir. Katılımcıların eğitim seviyesi oldukça yüksek olup %8,4’ü ön lisans ( $n=85$ ), %81,5’i lisans ( $n=824$ ) ve %10,1’i lisansüstü ( $n=102$ ) derecesine sahiptir ve araştırmaya konu katılımcıların tümü beyaz yakalıdır. Günümüz organizasyonlarında lider pozisyonuna gelmenin koşullarından birinin eğitim olduğu ve beyaz yakalıların liderlik pozisyonları için uygun görüldüğü düşünüldüğünde, eğitilmiş beyaz yakalı çalışanların liderliği gerçekçi bir kariyer hedefi olarak değerlendirme olasılığının mavi yakalıları kıyasla daha yüksek olduğu düşünülerek araştırma örneklemini beyaz yakalılarından seçilmiştir.



### 3.3. Veri Analizi

Literatürde yer alan ölçek uyarlama çalışmaları incelendiğinde, araştırmacıların farklı birçok yaklaşım izledikleri görülmektedir. Bazı çalışmalarda sadece Keşfedici Faktör Analizi (KFA), bazılarında sadece Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), ya da her ikisi birlikte kullanılmıştır (Alfaro vd., 2014; Kılıç ve Koyuncu, 2017). Her iki faktör analizini kullanan çalışmalar da kendi içlerinde ikiye ayrılmışlardır. Bir kısmında bu iki analiz aynı veri seti ile yapılırken, diğerlerinde ise farklı veri seti kullanılmıştır. Brown (2006)'ya göre örneklem büyüklüğü yeterli olması halinde faktör yapısını tekrarlamak için çapraz doğrulama çalışmaları genel kabul gören bir durumdur. Bu nedenle yeterli örnek büyüklüğüne sahip bu çalışmada veri seti tesadüfi olarak yaklaşık ikiye bölünmüştür. İlk yarısına faktör yapısını ortaya koymak için KFA, diğer yarısına da bu yapıyı doğrulamak için DFA uygulanmıştır. Çalışmada KFA için IBM SPSS v25, DFA için ise IBM SPSS AMOS v24 programları kullanılmıştır.

### 3.4. Keşfedici Faktör Analizi

Çalışmada faktör yapısını ortaya koymak, başka bir ifadeyle yapı geçerliliğini test etmek için KFA uygulanmıştır. KFA'da faktörlerin ortaya çıkarılmasında asal bileşenler yöntemi (principal component analysis-PCA) ve asal eksen faktörü (principle axis factoring-PAF) yöntemleri literatürde sıklıkla kullanılmaktadır. PCA daha çok veri indirgeme yöntemi olarak nitelendirilmesinden dolayı, ölçek uyarlama çalışmasında verinin örtük, bilinmeyen yapısını ortaya koymak için PAF yöntemi tercih edilmiştir (Bentler ve Kano, 1990; Costello ve Osborne, 2005; Matsunaga, 2010; Warner, 2012). Ortaya çıkan faktörlerin birbirleriyle ilişkili olma ihtimalinden ötürü ise eğik (oblique) döndürme yaklaşımından Promax yöntemi kullanılmıştır.

KFA analizi tesadüfi olarak bölünen veri setinin 507 katılımcı ile olan kısmında uygulanmış, veri setinin faktör analize uygunluğu ve örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür (KMO=0,929 Bartlett Küresellik Testi:  $\chi^2(120)=4113.874$ ,  $p<0,001$ ). Tabachnick ve Fidell (2001)'e göre faktör yükü 0,32'nin altında olan üçüncü madde (3 – *Çalıştığım kurumda ya da işimde terfi etmek için enerji harcamayı planlamıyorum*) kapsam dışında bırakılmış olup, diğer tüm maddelerin faktör yükü 0,383 ile 0,910 arasında değişmektedir (Bkz. Tablo 1). Madde toplam korelasyonları için 0,30 ve üzeri yeterli kabul edilmekte olup (Büyüköztürk, 2007), analiz sonucunda “yükselme arzusu” için 0,413 ile 0,673 arasında, “yükselme çabası” için 0,544 ile 0,793 arasında bulunmuştur.

Oluşan faktörlerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach's Alfa katsayıları hesaplanmış, ilk boyutunki 0,894, ikinci boyutunki ise 0,857 bulunmuştur. Her iki faktörün de katılımcıların cevapları göz önünde bulundurulduğunda yüksek derecede tutarlı ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca 16 maddenin yer aldığı (madde 3 hariç) ölçeğin tümünün güvenilirlik değeri de 0,916 olarak hesaplanmıştır.



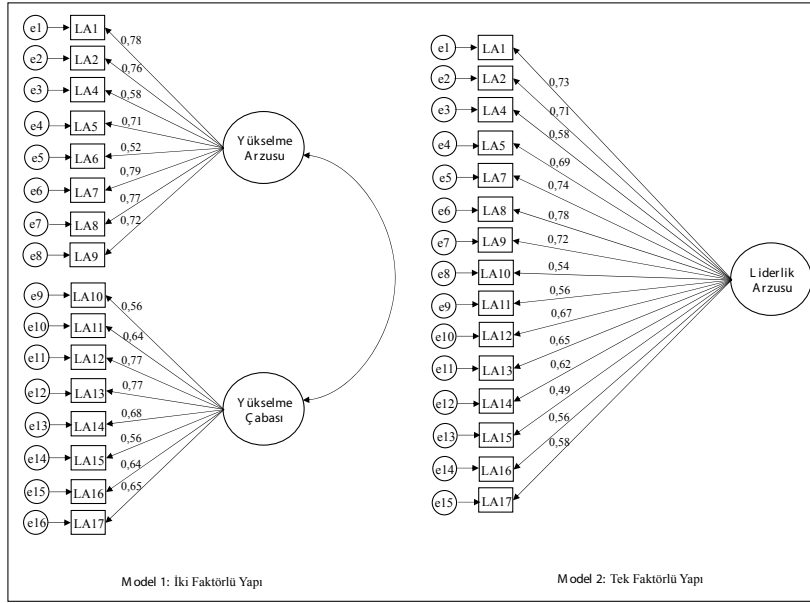
**Tablo 1.** Keşfedici Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| İfadeler                                                                                                 | Yükselme Arzusu        | Yükselme Çabası |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------|
| 1 – Kariyer yaptığım alanda lider olmayı umuyorum.                                                       | 0,781                  |                 |
| 2 – Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde diğer çalışanları yönetmek isterim.                         | 0,764                  |                 |
| 4 – Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde başkalarını eğitmeyi isterim.                               | 0,476                  |                 |
| 5 – Çalıştığım herhangi bir kurum ya da işte yükselmeyi umuyorum.                                        | 0,697                  |                 |
| 6 – Kariyerimde liderlik statüsüne erişmek benim için o kadar da önemli değil. (Ters ifade)              | 0,649                  |                 |
| 7 – (Daha yüksek) bir liderlik pozisyonu elde etmek isterim.                                             | 0,910                  |                 |
| 8 – Departmanımda/kurumumda daha fazla sorumluluk ve etkiye sahip olan bir pozisyonda olmayı isterim.    | 0,727                  |                 |
| 9 – Mesleki tanınma ve başarıya ilişkin arzularım çok yüksektir.                                         | 0,651                  |                 |
| 10 – İş performansım hakkında geri bildirim istedim.                                                     |                        | 0,383           |
| 11 – Kariyer beklentilerimi departmanımda/ kurumumda daha deneyimli birisiyle görüştüm.                  |                        | 0,814           |
| 12 – Her daim kariyer planlamamla ilgilendim.                                                            |                        | 0,560           |
| 13 – Terfi için daha rekabetçi olabilmek adına yeteneklerimi güncelledim.                                |                        | 0,479           |
| 14 – Kariyerimle ilgili isteklerimi/arzularımı departmanımdaki/kurumumdaki kıdemli bir kişiyle görüştüm. |                        | 0,769           |
| 15 – Günlük işlerim dışında kalan komiteler ve çalışma grubu gibi faaliyetler için gönüllü oldum.        |                        | 0,694           |
| 16 – İlerleme olanaklarımı artırmaya yardımcı olması niyetiyle önemli görevler için gönüllü oldum.       |                        | 0,682           |
| 17 – Terfiler için dikkate alınmayı talep ettim.                                                         |                        | 0,484           |
| <b>Açıklanan Varyans</b>                                                                                 | 42,681                 | 6,691           |
| <b>Özdeğer</b>                                                                                           | 7,306                  | 1,553           |
| <b>Cronbach Alfa</b>                                                                                     | 0,894                  | 0,857           |
| <b>KMO</b>                                                                                               | 0,929                  |                 |
| <b>Bartlett Küresellik Testi</b>                                                                         | 4113,874(120); p<0,001 |                 |

Yapı geçerliliği ve tutarlılık testleri sonucunda Türkçe Liderlik Arzusu ölçeği orijinalinden farklı olarak iki boyutlu yapıda olduğunu göstermekte olup, ortaya çıkan bu boyutlar teorik olarak “yükselme arzusu” ve “yükselme çabası” olarak adlandırılmışlardır.

### 3.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Veri setinin diğer kısmı olan 504 katılımcı ile DFA uygulanmış, bu sayede KFA’da ortaya çıkan iki faktörlü yapının (Model 1) ve ölçeğin orijinalindeki tek faktörlü yapının (Model 2) doğrulanması ve model uyumu iyi olanın ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.



Şekil 1. İki Faktörlü ve Tek Faktörlü Yapıların Doğrulamalı Faktör Analizi

DFA'da teorik modelin veri seti ile uyumluluğu test edildiği için öncelikle model uyum indeksleri değerlendirilmektedir.

Tablo 2. Model Uyum İndeksleri

|         | Model 1 | Model 2 | Kabul Uyum*               | Edilebilir | Mükemmel Uyum* |
|---------|---------|---------|---------------------------|------------|----------------|
| CMIN    | 274,922 | 370,725 | Küçük CMIN değeri seçilir |            |                |
| CMIN/DF | 2,722   | 4,311   | <5                        |            | <3             |
| NFI     | 0,932   | 0,904   | >0,90                     |            | >0,95          |
| IFI     | 0,956   | 0,925   | >0,90                     |            | >0,95          |
| TLI     | 0,948   | 0,908   | >0,90                     |            | >0,95          |
| CFI     | 0,956   | 0,924   | >0,90                     |            | >0,95          |
| PNFI    | 0,785   | 0,740   | >0,50                     |            | >0,95          |
| RMSEA   | 0,059   | 0,081   | <0,08                     |            | <0,05          |
| SRMR    | 0,043   | 0,062   | <0,10                     |            | <0,05          |
| AIC     | 344,922 | 468,725 | Küçük AIC değeri seçilir  |            |                |

**Kaynak:** Hu ve Bentler, 1999; Kline, 1998

Literatürde farklı amaçlar için geliştirilmiş birçok uyum indeksi yer almakta olup, bu çalışmada CMIN ( $\chi^2$  uyum testi), CMIN/df ( $\chi^2$ /sd), NFI (Normlaştırılmış uyum indeksi), IFI (Artırmalı uyum indeksi), TLI (Tucker-Lewis indeksi), CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi), PNFI (İndirgenmiş normlaştırılmış uyum indeksi), RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü), SRMR (Standardize edilmiş hataların karekökü), AIC (Akaike bilgi kriteri) raporlanmıştır (Bkz. Tablo 2).

Model 1’de KFA sonucu elde edilen yapıdaki 16 madde yer alırken, Model 2’de ise 15 madde yer almaktadır. Model 2’de ek olarak faktör yükünün düşüklüğünden dolayı bir madde daha çıkarılmıştır (6 – *Kariyerimde liderlik statüsüne erişmek benim için o kadar da önemli değil*). Model uyum indekslerine göre hem tek faktörlü hem de iki faktörlü yapıya ait indekslerin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir. Ancak tüm uyum iyiliklerinde bu çalışmada önerilen iki faktörlü yapının daha iyi uyum gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 3 incelendiğinde Model 1’e ait iki faktörlü yapının madde faktör yükleri 0,555 ile 0,791 arasında, Model 2’ye tek faktörlü yapının ise 0,491 ile 0,780 arasında değiştiği görülmektedir. Model 1’in faktör yüklerinin neredeyse tamamı orijinal tek boyutlu yapıya kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 3.** Doğrulamalı Faktör Analizi – Faktör Yükleri

| İfadeler                                                                                               | Model 1         |                 | Model 2         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                                                                                                        | Yükselme Arzusu | Yükselme Çabası | Liderlik Arzusu |
| 1 – Kariyer yaptığım alanda lider olmayı umuyorum.                                                     | 0,784           |                 | 0,733           |
| 2 – Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde diğer çalışanları yönetmek isterim.                       | 0,760           |                 | 0,711           |
| 4 – Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde başkalarını eğitmeyi isterim.                             | 0,577           |                 | 0,581           |
| 5 – Çalıştığım herhangi bir kurum ya da işte yükselmeyi umuyorum.                                      | 0,711           |                 | 0,686           |
| 6 – Kariyerimde liderlik statüsüne erişmek benim için o kadar da önemli değil. (Ters ifade)            | 0,528           |                 | Çıkarıldı.      |
| 7 – (Daha yüksek) bir liderlik pozisyonu elde etmek isterim.                                           | 0,791           |                 | 0,741           |
| 8 – Departmanımda/kurumumda daha fazla sorumluluk ve etkiye sahip olan bir pozisyonda olmayı isterim.  | 0,771           |                 | 0,780           |
| 9 – Mesleki tanınma ve başarıya ilişkin arzularım çok yüksektir.                                       | 0,724           |                 | 0,724           |
| 10 – İş performansım hakkında geri bildirim istedim.                                                   |                 | 0,555           | 0,537           |
| 11 – Kariyer beklentilerimi departmanımda/ kurumumda daha deneyimli birisiyle gördüm.                  |                 | 0,641           | 0,558           |
| 12 – Her daim kariyer planlamamla ilgilendim.                                                          |                 | 0,770           | 0,665           |
| 13 – Terfi için daha rekabetçi olabilmek adına yeteneklerimi güncelledim.                              |                 | 0,765           | 0,647           |
| 14 – Kariyerimle ilgili isteklerimi/arzularımı departmanımdaki/kurumumdaki kıdemli bir kişiyle gördüm. |                 | 0,679           | 0,617           |
| 15 – Günlük işlerim dışında kalan komiteler ve çalışma grubu gibi faaliyetler için gönüllü oldum.      |                 | 0,557           | 0,491           |
| 16 – İlerleme olanaklarımı artırmaya yardımcı olması niyetiyle önemli görevler için gönüllü oldum.     |                 | 0,634           | 0,556           |
| 17 – Terfiler için dikkate alınmayı talep ettim.                                                       |                 | 0,649           | 0,583           |

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma kapsamında Fritz ve Knippenberg (2018) tarafından, geliştirilmiş olan “liderlik arzusu” ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılması amacıyla ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği incelenmiştir.

Araştırmada orijinal ölçek Türkçeye çevrilerek dil tutarlılığı test edilmiş ve yapılan pilot uygulama sonucunda Türkçe formunun İngilizce form ile korelasyonları incelenerek Türkçe formunun uygunluğuna karar verilmiştir. Sonraki aşamada yapı geçerliliğinin sınanması amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanarak orijinal ölçekte tek faktörden oluşan formun Türkçe uyarlamasında iki boyut altında toplandığı görülmüştür. Bu boyutlar soruların içeriği göz önünde bulundurularak “yükselme arzusu” ve “yükselme çabası” olarak adlandırılmıştır. Oluşan faktörlerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach’s Alfa katsayıları hesaplanmış ve her iki boyutun da güvenilir olduğu, buna ek olarak ölçeğin tümünün güvenilirlik değerlerinin de istatistiki açıdan uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları orijinal ölçekteki tek faktörlü yapının aksine iki faktörlü yapının model uyum indekslerinin tek faktöre kıyasla daha iyi sonuçlar sunduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile hem orijinal ölçekteki tek faktörlü yapı, hem de iki faktörlü yapıya ilişkin indeksler kabul edilebilir bir uyum gösterse de iki faktörlü yapının daha iyi uyum gösterdiği görülmüştür.

Araştırma sürecinde orijinal ölçekte bulunan 2 soru düşük faktör yükü nedeniyle kapsam dışı kalmıştır. Bu iki ifade orijinal ölçekte: ifade 3 – *Çalıştığım kurumda ya da işimde terfi etmek için enerji harcamayı planlamıyorum* ve ifade 6-*Kariyerimde liderlik statüsüne erişmek benim için o kadar da önemli değil* ifadeleridir. Bu ifadelerin ikisinin de ters ifadelerden oluşması ve faktör yüklerinin düşük olması ifadelerin anlaşılmasında ya da okuyucular tarafından soru setinin tekdüze bir şekilde algılanması ile ilişkili olması mümkündür. Bu soruların kapsam dışı kalması ile geçerlenen ölçekteki ifade sayısı 15’e düşmüştür.

Fritz ve Knippenberg (2018) bu araştırmaya konu ölçeği oluştururken ifadeleri, liderliğe ilişkin “niyet” ve “davranış” a dair ifadeler olarak gruplandırdığını belirtmektedir (s.858). Araştırmacılar liderliğe ilişkin “niyet” e dair soruları Gray ve O’Brien (2007)’in çalışmasından adapte ettiği sorulara 3 ifade daha ekleyerek oluşturarak tasnif ettiğini, “Davranış” a ilişkin ifadelerin ise Tharenou ve Terry (1998) ve Day ve Allen (2004)’in çalışmasından uyarlandığını belirtmektedir. İlgili makaleler ile sorular karşılaştırıldığında bu araştırmada bölünen iki faktöre ilişkin ifadelerin belirtilen “niyet” ve “davranış” tasnifine birebir uygun olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile “niyet” e ilişkin ifade edilen soruların (ifade 1,2,3,4,5,6) tamamının ilk faktörde (yükselme arzusu) ve “davranış” soruları olarak ifade edilenlerin ise (10-11-12-13-14-15-16-17) tamamının ikinci faktörde (yükselme çabası) toplandığının görülmesi ortaya çıkan boyutların literatür tarafından da desteklendiğine ilişkin bir kanıt olabilir (bkz. Tablo 4). Her ne kadar Fritz ve Knippenberg (2018)’in çalışmasında ölçek tek faktörlü bir yapı gösterse de bu açıklamalar analizin sonuçları açısından kıymetli ve önemli görülmektedir.

**Tablo 4.** Fritz ve Knippenberg (2018) Liderlik Arzusu Ölçeğine İlişkin İfadeler ve Kaynakları

| İfadeler                                                                                            | Kaynak                      | Boyutlar                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kariyer yaptığım alanda lider olmayı umuyorum.                                                      |                             |                                                                                                            |
| Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde diğer çalışanları yönetmek isterim.                        |                             |                                                                                                            |
| Çalıştığım kurumda ya da işimde terfi etmek için enerji harcamayı planlamıyorum. (çıkarıldı)        |                             |                                                                                                            |
| Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde başkalarını eğitmeyi isterim.                              | Gray ve O'Brien (2007)      | <b>Yükselme Arzusu</b><br>(Fritz ve Knippenberg (2018) tarafından belirtilen "Niyet"e ilişkin ifadeler)    |
| Çalıştığım herhangi bir kurum ya da işte yükselmeyi umuyorum.                                       |                             |                                                                                                            |
| Kariyerimde liderlik statüsüne erişmek benim için o kadar da önemli değil. (çıkarıldı)              |                             |                                                                                                            |
| (Daha yüksek) bir liderlik pozisyonu elde etmek isterim.                                            |                             |                                                                                                            |
| Departmanımda/kurumumda daha fazla sorumluluk ve etkiye sahip olan bir pozisyonda olmayı isterim.   | Fritz ve Knippenberg (2018) | <b>Yükselme Çabası</b><br>(Fritz ve Knippenberg (2018) tarafından belirtilen "Davranış"a ilişkin ifadeler) |
| Mesleki tanınma ve başarıya ilişkin arzularım çok yüksektir.                                        | tarafından eklenen ifadeler |                                                                                                            |
| İş performansım hakkında geri bildirim istedim.                                                     |                             |                                                                                                            |
| Kariyer beklentilerimi departmanımda/ kurumumda daha deneyimli birisiyle gördüm.                    |                             |                                                                                                            |
| Her daim kariyer planlamamla ilgilendim.                                                            |                             |                                                                                                            |
| Terfi için daha rekabetçi olabilmek adına yeteneklerimi güncelledim.                                | Tharenou ve Terry (1998)    | <b>Yükselme Çabası</b><br>(Fritz ve Knippenberg (2018) tarafından belirtilen "Davranış"a ilişkin ifadeler) |
| Kariyerimle ilgili isteklerimi /arzularımı departmanımdaki/ kurumumdaki kıdemli bir kişiyle gördüm. |                             |                                                                                                            |
| Günlük işlerim dışında kalan komiteler ve çalışma grubu gibi faaliyetler için gönüllü oldum.        |                             |                                                                                                            |
| İlerleme olanaklarımı artırmaya yardımcı olması niyetiyle önemli görevler için gönüllü oldum.       | Day ve Allen (2004)         |                                                                                                            |
| Terfiler için dikkate alınmayı talep ettim.                                                         |                             |                                                                                                            |

İfadelere ilişkin incelemeler kapsamında, birinci boyut olan "yükselme arzusu"na dair 1,2,5,7,8,9 numaralı ifadelerin KFA ve DFA değerlerinin tatmin edici olduğu, bununla birlikte liderlik arzusu kavramı ile paralel olarak kişinin lider olma beklentisini, yükselme isteğini, tanınma ve etki alanını genişletmeye dair liderlik pozisyona karşı yaklaşımını iyi bir şekilde ifade ettiği görülmektedir. Bu boyut altındaki faktör yükü görece düşük olan "4.Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde başkalarını eğitmeyi isterim." (KFA=0,476; DFA0,577) ifadesi bireyler açısından liderlik ile eğitcilik rollerine yaklaşımın daha az örtüşürülmesi ile ilgili olabilir. "1. Kariyer yaptığım alanda lider

*olmayı umuyorum.”* (KFA=0,781; DFA=784) veya “2. *Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde diğer çalışanları yönetmek isterim.”* (KFA=0,764; DFA=0760) gibi ifadelerle karşın “4. *Kariyerimde istediğim noktaya geldiğimde başkalarını eğitmeyi isterim.”* (KFA=0,476; DFA=577) şeklindeki eğitim rolüne atıf yapan bu ifadenin daha düşük faktör yüküne sahip olması, bireylerin liderlik ve yönetme isteği duysalar dahi eğitici rollere aynı derecede yaklaşmadıklarının göstergesi olabilir. Bu durum farklı açılardan tartışılabilir. Bazı bireyler için liderlik pozisyonu, yönetme ve eğitim rollerine ilişkin kabulü ima edebileceği gibi, bazı bireylerin ise örtük liderlik inançlarına bağlı olarak her liderin eğitici bir kimliğe sahip olması gerekmediğine dair bir inanç ile de ilişkilendirilebilir. Liderlik kategorizasyon modeline göre (Hunt vd., 1990) bahsi geçen bu ön kabuller liderin hangi alanda ve hangi seviyede olduğu ile de ilişkilidir (s. 42-43-44). Birey, farklı bağlamlarda karşılaştığı her bir liderlik türü için farklı lider modeli tasavvur edebilir (Tabak vd., 2010:74). Örneğin kişi eğitim alanında eğitici bir rolü liderliğin ayrılmaz bir parçası olarak görüyorken zemin farklılaştıkça bu pozisyonun gerekliliklerini de farklı yorumlayabilir. Bir diğer konu ise cevaplayıcıların ilgili ifadeleri kendi becerileri doğrultusunda cevaplamış olması ihtimaline ilişkindir. Bireylerin kendi yönetim becerilerine güvenmesine karşın eğitici bir rolü kendine uygun görmemesi de muhtemeldir. Bu doğrultuda bundan sonraki farklı örneklem grupları üzerinde yapılacak çalışmalarda bu hususların da gözetilmesi önerilmektedir.

İkinci boyuta ilişkin ifadeler incelendiğinde ise bu ifadelerin kişinin zorunda olmadığı halde yaptığı faaliyetleri, yükselmesine hizmet edecek davranışları, kısaca yükselmeye ilişkin çabasını işaret ettiği görülmektedir. Kişinin niyet tutum ve eğilimlerinin davranışları ile ilişkili olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Ajzen,1991), liderlik pozisyonuna karşı istek ve arzunun bir göstergesi olarak da davranışlar önemli bir ipucu göstergesi olabilir. Liderlik arzusunda nesnel bir ölçümü mümkün kılan bu çaba ve eylemlere ilişkin elde edilen analiz değerleri teorik açıdan da kıymetli görülmektedir (Fritz, 2018: 858). Liderlik çabası boyutu altındaki “10. *İş performansım hakkında geri bildirim istedim*” (KFA= 0,383, DFA= 0,555) ifadesinin aynı faktör içindeki diğer ifadelerden görece düşük değere sahip olması örnekleme ilişkin organizasyonlardaki performans ve geri bildirim politikası ile de ilişkili olabilir. Günümüzde birçok sektör ve organizasyonda hedef gerçekleştirme/ performans geri bildirim sistemlerine büyük önem verildiği, personellerin günlük raporlarla dahi geri bildirim aldığı ve araştırma örnekleminin beyaz yakalı çalışanlardan oluştuğu düşünüldüğünde, bireyler açısından geri bildirim almaya ilişkin herhangi bir talepte bulunmaya ve çaba harcamaya gerek duyulmamış olabilir.

Sonuç olarak liderlik arzusu Türkçe formunun Türk çalışanlar üzerinde yapılan uyarlama çalışması örgütsel yaşamda bireyin liderliğe dair arzularını ölçebilmek için yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Liderliğe dair arzuların Türkçe formda “arzu” ve “çaba” boyutları açısından ayrışması bireyin liderliğe yaklaşımının gerek “istek” gerekse “davranış” açısından ortaya konulması bakımından da yararlı görülmektedir. Gelecek araştırmalarda bu ölçeğin geçerlenen versiyonu ile örgütsel davranışın özellikle liderlik, liderlik arzusu, cinsiyet araştırmaları, sosyal öğrenme gibi alanlarına ve insan kaynakları alanında özellikle kariyer araştırmalarında kullanılarak ilgili alanlara katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da birtakım kısıtlar bulunmaktadır. Öncelikle araştırma kısıtlı bir örnekleme uygulanmıştır. Bu bağlamda ölçeğin Türkçe formunun ülkemizin farklı bölgelerinde farklı çalışma alanlarında bulunan örneklem gruplarına uygulanması tekrar sınanması açısından yararlı olabilir. Bir başka konu ise katılımcıların %58,5'inin kadın (n=591), %39,9'unun erkek (n=403) olması ile ilgilidir. Kadın katılımcıların çoğunlukta olması kadın ve erkeklerin liderlik arzularının farklılaştığını bulgulayan çalışmaların varlığı göz önünde bulundurulduğunda (Kreuzer, 1992; Lips, 2000; Litzky ve Greenhouse, 2007; Netchaeva vd., 2022; Savery, 1990; Soi, 2017; Villeseche vd., 2021) sonraki araştırmalar için de konu önemli hale gelmektedir. Cam tavan sendromu, cinsiyet inançları veya iş aile dengesi gibi nedenler kadın lider adaylarının arzuları açısından önem arz ettiğinden, sonraki araştırmalarda cinsiyet faktörünün göz önünde bulundurulması yararlı görülmektedir. Bir başka kısıt ise ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenilirliğin çalışma açısından en uygun bulunan metotla ele alınmasına ilişkindir. İlerleyen dönemlerde ölçeğin Türkçe formunun literatürdeki farklı sınanma yöntemleri ve farklı tekniklerle de test edilerek literatürdeki diğer ilişkili kavramlarla uyumu açısından da ele alınması yararlı görülmektedir.

#### Yazar Katkısı

| KATKI ORANI            | AÇIKLAMA                                                                 | KATKIDA BULUNANLAR                                           |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Fikir veya Kavram      | Araştırma fikrini veya hipotezini geliştirmek                            | Nilüfer KIRAÇLI LEBLEBİCİOĞLU<br>Gül ESER                    |
| Literatür Taraması     | Çalışma için gerekli literatürü taramak                                  | Nilüfer KIRAÇLI LEBLEBİCİOĞLU                                |
| Araştırma Tasarımı     | Çalışmanın yöntemini, ölçeğini ve desenini tasarlamak                    | Hüseyin EKİZLER<br>Gül ESER                                  |
| Veri Toplama ve İşleme | Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak                              | Hüseyin EKİZLER<br>Gül ESER                                  |
| Tartışma ve Yorum      | Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak | Nilüfer KIRAÇLI LEBLEBİCİOĞLU<br>Hüseyin EKİZLER<br>Gül ESER |

#### Çıkar Çatışması

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### Finansal Destek

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

#### Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Amondi, O.B. (2011). Representation of Women in Top Educational Management and Leadership Positions in Kenya. *Advancing Women in Leadership*, 31, 57-68.
- Asha Lakshmy, K.H. & Senthil Kumar, S.A. (2023). Bibliometric Analysis on Women's Leadership Aspiration (2001:2021). *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 29(2), 170-193.
- Athar, M. A., Abid, G., Rafiq, Z., & Sial, M. A. (2022). Impact Of Leadership Aspiration On Organizational Citizenship Behavior: Sequential Mediation Of Leader Member Exchange and Communal Orientation. *Bulletin Of Business And Economics (Bbe)*, 11(2), 292-301.



- Badura, K.L., Grijalva, E.J., Newman, D.A., Yan, T.T., & Jeon, G. (2018). Gender and leadership emergence: A meta-analysis and explanatory model. *Personnel Psychology*, 71, 335-367.
- Barbulescu, R., & Bidwell, M. J. (2013). Do Women Choose Different Jobs From Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers. *Organization Science*, 24 (3), 737-756.
- Behling, O., & Law, K. S. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: Problems and solutions* (Vol. 133). Sage.
- Bentler, P. M., & Kano, Y. (1990). On the equivalence of factors and components. *Multivariate Behavioral Research*, 25(1), 67-74.
- Boatwright, K.J., Egidio, R., & Team., K.C. (2003). Psychological Predictors of College Women's Leadership Aspirations. *Journal of College Student Development*, 44, 653-669.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Bulmer, J. (2013). Leadership Aspirations of Registered Nurses: Who Wants to Follow Us? *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 43, 130-134.
- Chan, K., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. *The Journal of applied psychology*, 86 3, 481-98 .
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 10(7), 1-9.
- Davies, P.G., Spencer, S.J., & Steele, C.M. (2005). Clearing the air: identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of personality and social psychology*, 88(2), 276-87.
- Day, R., & Allen, T.D. (2004). The Relationship between Career Motivation and Self-Efficacy with Protege Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- Devnew, L., Austin, A. M. B., Le Ber, M. J., & Shapiro, M. (2018). Women's Leadership Aspirations. In S. Madsen (ed.), *Handbook of Research on Gender and Leadership* (pp. 165-179). Northampton, MA: Elgar Publishers.
- Dinçer, Z. Ö., & Seferoğlu, G. (2018). Pre-service English teachers' career development aspirations: Professional development and leadership. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(6), 2033-2044.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Ellinas, E.H., Fouad, N.A., & Byars-Winston, A. (2017). Women and the Decision to Leave, Linger, or Lean In: Predictors of Intent to Leave and Aspirations to Leadership and Advancement in Academic Medicine. *Journal of women's health*, 27 (3), 324-332.
- Erleman, C. (2016). *Gender and Leadership Aspiration: The impact of the organizational environment*. (Doctoral dissertation) Erasmus University Rotterdam).
- Fedi, A., & Rollero, C. (2016). If Stigmatized, Self-Esteem Is not Enough: Effects of Sexism, Self-Esteem and Social Identity on Leadership Aspiration. *Europe's Journal of Psychology*, 12, 533-549.
- Fritz, C., & Knippenberg, D.V. (2017-a). Gender and leadership aspiration: the impact of organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 38, 1018-1037.
- Fritz, C., & Knippenberg, D.V. (2017-b). Gender and leadership aspiration: Interpersonal and collective elements of cooperative climate differentially influence women and men. *Journal of Applied Social Psychology*, 47, 591-604.
- Fritz, C., & Knippenberg, D.V. (2018). Gender and leadership aspiration: The impact of work-life initiatives. *Human Resource Management*, 57, 855-868.
- Geisinger, K. F. (2003). Testing and assessment in cross-cultural psychology. In J. R. Graham & J. A. Naglieri (Eds.), *Handbook of psychology: Assessment psychology*, Vol. 10, (pp. 95-117). John Wiley & Sons, Inc.

- Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing the assessment of women's career choices: The Career Aspiration Scale. *Journal of Career Assessment*, 15, 317-337.
- Gregor, M.A. (2012) *The Changing Face of Psychology: Career And Leadership Aspirations of Female Doctoral Students In Counseling And Clinical Psychology*. (Masters Degree Dissertation) University of Maryland, College Park.
- Hartle, C. M. (1983). *A comparison of the work motivation strategies, ideal leadership style, leadership aspirations, and pupil control ideology of educators in the state of Missouri*. (Unpublished doctoral dissertation) Columbia, MI: University of Missouri.
- Harvey, T.R. (2007). *African American Women's Career Development: The Role of Self-efficacy as a Mediator of Leadership Aspirations*. (Doctoral dissertation) The Pennsylvania State University.
- Hewitt, P.M., Pijanowski, J.C., & Denny, G.S. (2009). Why Teacher Leaders Don't Want to Be Principals: Evidence from Arkansas. *Education Working Paper Archive*.
- Holland Iantosca, M., & Lemke, M. (2022). The glass escalator in school counselling: gender and leadership aspirations. *Gender and Education*, 34, 852-868.
- Hoobler, J. M., Lemmon, G., & Wayne, S. J. (2014). Women's managerial aspirations: An organizational development perspective. *Journal of Management*, 40(3), 703-730.
- Hoyt, C. L., & Simon, S. (2011). Female leaders: Injurious or inspiring role models for women? *Psychology of Women Quarterly*, 35(1), 143-157.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hunt, J.G., Boal, K.B., & Sorenson, R.L. (1990). Top management leadership: Inside the black box. *Leadership Quarterly*, 1, 41-65.
- Izquierdo Alfaro, I., Olea Díaz, J., & Abad García, F. J. (2014). Exploratory factor analysis in validation studies: Uses and recommendations. *Psicothema*, 26(3), 395-400.
- Kılıç, A., & Koyuncu, İ. (2017). Ölçek uyarlama çalışmalarının yapı geçerliği açısından incelenmesi. *Küreselleşen Dünyada Eğitim*, (ss.415-438). Ed. Ö. Demirel, Serkan Dinçel, Pegem Akademi, Ankara.
- Killeen, L.A., Lopez-Zafra, E., & Eagly, A.H. (2006). Envisioning Oneself as a Leader: Comparisons of Women and Men in Spain and the United States. *Psychology of Women Quarterly*, 30, 312 - 322.
- Kline, R. B. (1998). *Structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Kreuzer, B.K. (1992). *Women and Leadership: The Effect of Gender, Gender-Role Orientation, Socioeconomic Status, and Parental Influence on Women's Aspirations to Leader Roles*. (Doctoral Dissertation) Western Michigan University.
- Kumar, S. S. (2023). Bibliometric Analysis on Women's Leadership Aspiration (2001: 2021). *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 29(2), 170-193.
- Lechner, C.M., Sortheix, F.M., Obschonka, M., & Salmela-Aro, K. (2018). What drives future business leaders? How work values and gender shape young adults' entrepreneurial and leadership aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 57-70
- Lips, H.M. (2000). College Students' Visions of Power and Possibility as Moderated by Gender. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 39 - 43.
- Litzky, B.E., & Greenhaus, J.H. (2007). The relationship between gender and aspirations to senior management. *Career Development International*, 12, 637-659.
- Matsunaga, M. (2010). How to factor-analyze your data right: Do's, don'ts, and how-to's. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 97-110.
- McMillin, M. R. (1975). Leadership aspirations of prospective teachers: A comparison of men and women. *Journal of Teacher Education*, 26(4), 323-325.

- Nambuya, A. (2021). Determinants Of Women's Progress To Academic Leadership Positions In Public Universities: A Case Of Makerere University. (Masters Degree Dissertation) Kyambogo University.
- Netchaeva, E., Sheppard, L.D., & Balushkina, T. (2022). A meta-analytic review of the gender difference in leadership aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 137.
- Nxumalo, N., & Fagbayibo, B. (2020). An evaluation of South Africa's gender norms on governance and leadership within the context of Aspiration 6 of Agenda 2063. *Agenda*, 34(4), 90-97.
- Ölçü Dinçer, Z. ve G. Seferoğlu (2018). İngilizce Öğretmen Adaylarının Kariyer Gelişimi İstekleri: Mesleki Gelişim ve Liderlik. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(6), 2033-2044.
- Ressia, S., Strachan, G.J., Rogers, M.M., Ball, K.M., & McPhail, R. (2022). Farm Businesswomen's Aspirations for Leadership: A Case Study of the Agricultural Sector in Queensland, Australia. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 6.
- Saifuddin, S. M., & Baker, S. D. (2020). A Conceptual Model of Leadership Aspiration using Theory of Planned Behavior. *Applied Management Journal*, 21.
- Savery, L.K. (1990). Men and Women in the Workplace: Evidence of Occupational Differences. *Leadership & Organization Development Journal*, 11, 13-16.
- Sánchez, C.M., & Lehnert, K. (2019). The unbearable heaviness of leadership: The effects of competency, negatives, and experience on women's aspirations to leadership. *Journal of Business Research*, 95, 182-194.
- Schein, V.E., & Davidson, M.J. (1993). Think Manager, Think Male. *Management Development Review*, 6(3).
- Schein, V.E., Mueller, R., Lituchy, T.R., & Liu, J. (1996). Think manager—think male: a global phenomenon? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 33-41.
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35, 210-217.
- Sheppard, L.D. (2018). Gender Differences in Leadership Aspirations and Job and Life Attribute Preferences among U.S. Undergraduate Students. *Sex Roles*, 79, 565-577.
- Simon, S. and Hoyt, C.L. (2012), "Exploring the effect of media images on women's leadership self-perceptions and aspirations", *Group Processes and Intergroup Relations*, Vol. 16(2), 232-245.
- Singer, M.S. (1989). Gender differences in leadership aspirations. *New Zealand Journal of Psychology*, 18, 25-35
- Singer, M.S. (1991). The Relationship Between Employee Sex, Length of Service and Leadership Aspirations: A Study from Valence, Self-Efficacy and Attribution Perspectives. *Applied Psychology*, 40, 417-436.
- Soi, D. (2017). Relationship Between Female Teachers'perceptions Of Selected Factors and Their Aspiration for Leadership Positions In Public Primary Schools In Kericho County, Kenya (Doctoral dissertation, Kabarak University).
- Suryanarayan, S. (2020). A Gendered Leadership: Aspirations and Perceptions of Leadership among Women in STEM Fields. *International Journal on Leadership*, 8(2).
- Tabachnick, B. G. & L. S. Fidell (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA, Allyn & Bacon.
- Tabak, A., Kızıloğlu, A., & Polat, M. (2010). Türkiye'de örtük liderlik kuramı: İçeriği ve yapısı. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 72-86.
- Tharenou, P., & Terry, D.J. (1998). Reliability and Validity of Scores on Scales to Measure Managerial Aspirations. *Educational and Psychological Measurement*, 58, 475-492.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi: 08.09.2023
- Villesèche, F., Christina, Ottsen, L., & Paunova, M. (2021). Bias and leadership aspirations: Exploring the interaction of gender and parental status in self-evaluations. *Kvinder, Køn & Forskning*, 32(3), 70-85.

- Walsh, M.M., Carleton, E.L., Hancock, A.J., & Arnold, K.A. (2022). Mindfulness and stereotype threat in social media: unexpected effects for women's leadership aspirations. *Gender in Management*, 37(4), 535-548.
- Warner, R. M. (2012). *Applied statistics: from bivariate through multivariate techniques: from bivariate through multivariate techniques*. UK: Sage.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18, 408-428.
- Yeagley, E., Subich, L.M., & Tokar, D.M. (2010). Modeling college women's perceptions of elite leadership positions with Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 30-38.
- Yeoward, J.L. (2014). *Factors Influencing the Major Satisfaction and Leadership Aspirations of Men and Women in Traditional and Nontraditional Fields*. (Masters Degree Dissertation) Illinois State University.
- Yeoward, J.L., & Nauta, M.M. (2020). Perceived Interpersonal Influences and College-Major Nontraditionality as Predictors of Women's Leadership Aspirations. *Journal of Career Development*, 48, 787-800.

## Özgeçmiş

**Nilüfer KIRAÇLI LEBLEBİCİOĞLU**, Marmara Üniversitesi Yönetim Organizasyon Bilim Dalı doktora öğrencisidir. Lisans eğitimini Uludağ Üniversitesi İşletme Bölümü, yüksek lisans eğitimini ise 2014 yılında “Örgüt ikliminin tükenmişliğe etkisinde kişiliğin rolü” isimli tez çalışması ile Marmara Üniversitesi Yönetim Organizasyon programında tamamlamıştır. Bankacılık sektöründe bir süre çalıştıktan sonra, öğretim görevlisi olarak görev yapmıştır.

**Hüseyin EKİZLER (Doç. Dr.)**, 2008 yılında İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamış olup, 2009 yılında Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü Araştırma Görevlisi olarak göreve başlamıştır. 2011 yılında İstanbul Üniversitesi Endüstri Mühendisliği, 2015 yılında da Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İngilizce Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı'nda yüksek lisansını tamamlamış ve 2016 yılında İ.Ü. İşletme Fakültesi Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı'nda doktora derecesini almıştır. Doktora tezini “Türk İmalat Sanayi Şirketlerinin Performanslarının Çeşitli Çok Değişkenli Yöntemlerle İncelenmesi” konusunda yapan Ekizler' in yayınları arasında yazarı olduğu “R ile Endüstride Yöneylem Araştırması” kitabı, kitap bölümleri, ulusal/uluslararası konferanslarda bildirileri, uluslararası dergilerde makaleleri bulunmaktadır. Halen Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü'nde Doçent Dr. olarak görev yapmakta olan Hüseyin Ekizler, Simülasyon, İstatistiksel Araştırmalar ve Yöneylem Araştırması konularında akademik çalışmalarını sürdürmektedir.

**Gül ESER (Doç. Dr.)**, 2005 yılında Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden mezun olmuştur. 2007 yılında “Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi” konu başlıklı tezi ile yüksek lisans eğitimini, 2012 yılında ise “Girişimcilikte kişisel, bilişsel ve ilişkisel unsurların fırsat tanımlama üzerindeki etkisi” başlıklı tezi ile doktora eğitimini Marmara Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. 2005 yılında araştırma görevlisi olarak görev yapmaya başladığı Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesinde, 2016 yılında Doktor öğretim üyesi, 2018 yılında ise Doçent unvanını almıştır. Temel araştırma alanları girişimcilik ve örgütsel davranış konularıdır.