

Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanteri: Spor Ortamında Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*

Recep GÖRGÜLÜ¹, İlhan ADİLOĞULLARI², Merve Begüm ENGİN³, Ender ŞENEL⁴

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanterinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin sporcularda test edilmesidir.

Yöntem: Çalışmanın örneklemini 40 kadın ($\bar{X}_{yaş}=19.58\pm 2.26$) 147 erkek ($\bar{X}_{yaş}=22.29\pm 4.29$) olmak üzere toplam 187 ($\bar{X}_{yaş}=21.81\pm 6.40$) sporcu oluşturmaktadır. Envanterin her bir alt boyutu için uyum indeksleri ve faktör yükleri hesaplanmıştır. Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanteri, 27 madde ve 7 alt boyuttan oluşan beşli likert tipi bir envanterdir. Bu envanter sporcuların antrenörlerindeki liderlik özelliklerini; bireysel ilgi, ilham verici motivasyon, düşünsel uyarım, grup hedeflerinin kabulünü teşvik etme ve takım çalışmasını destekleme, yüksek performans beklentisi, uygun rol model ve koşullu ödül olmak üzere toplam 7 alt boyutta değerlendirmelerine olanak sağlamaktadır. Envanterin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analiziyle test edilirken ölçüt bağımlı geçerlik için korelasyon testi kullanılmıştır. Envanterin iç tutarlılık katsayısı alfa katsayısı ile hesaplanırken güvenilirlik için bileşik güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Envanterin her bir boyutu için uyum indeksleri hesaplanırken 7 faktörlü model yapısı da test edilmiştir.

Bulgular: Analiz sonuçları her bir boyutun mükemmel uyum indekslerine sahip olduğunu gösterirken 7 faktörlü model için bazı maddelerin çıkarılması gerektiğini ortaya koymuştur. İlgili maddeler çıkarıldıktan sonra analizler yeniden yapılmış ve 7 faktörlü modelin kabul edilebilir düzeyde uyum indekslerine sahip olduğu görülmüştür.

Sonuç: Sonuç olarak, Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanterinin Türkçe formunun Türk sporcuların antrenörlerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarını ölçmek için uygun olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Antrenör, Sporcu, Geçerlik, Güvenirlik

ABSTRACT

Differentiated Transformational Leadership Inventory: Validity and Reliability Study in Sports Environment

Purpose: The purpose of this study is to examine the validity and reliability of the Turkish form of the Differentiated Transformational Leadership Inventory in athletes.

Method: The sample of the study consisted of a total of 187 athletes ($\bar{X}_{age}=21.81\pm 6.40$), including 40 females ($\bar{X}_{age}=19.58\pm 2.26$) participating and 147 males ($\bar{X}_{age}=22.29\pm 4.29$). Compatibility indices and factor loadings were calculated for each subscale of the inventory. The Differentiated Transformational Leadership Inventory is a five-point Likert scale consisting of 27 items and 7 subscales. This inventory allows athletes to evaluate their coaches' leadership characteristics in 7 subscales: individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, fostering acceptance of group goals and promoting teamwork, high-performance expectations, being an appropriate role model, and contingent

*: Bu araştırma 07-09 Kasım 2020 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen 18. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

¹Bursa Uludağ Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bursa/TÜRKİYE. ORCID NO: 0000-0003-2590-4893, gorgulurecep@gmail.com

²Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü Çanakkale/TÜRKİYE. ORCID NO: 0000-0002-8974-2507, ilhanadilogullari@comu.edu.tr

³İğdır Üniversitesi, Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu İğdır/TÜRKİYE. ORCID NO: 0000-0003-4994-5083, mbegumengin@gmail.com

⁴Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Muğla/TÜRKİYE. ORCID NO: 0000-0001-6276-6704, endersenel@gmail.com

reward. As part of the criterion-related validity study of the inventory, athletes simultaneously responded to the Coping with Sportive Problems Inventory. While the structural validity of the inventory was tested with confirmatory factor analysis, correlation tests were used for criterion-related validity. Internal consistency coefficient alpha and composite reliability coefficient were calculated for reliability. Compatibility indices were calculated for each dimension of the inventory, and the 7-factor model structure was also tested.

Results: The analysis results indicated that each dimension had excellent compatibility indices, but it revealed the necessity to remove some items for the 7-factor model. After removing the relevant items, the analyses were rerun, and it was observed that the 7-factor model had acceptable compatibility indices.

Conclusion: Consequently, it can be said that the Turkish form of the Differentiated Transformational Leadership Inventory is suitable for measuring Turkish athletes' perceptions of transformational leadership in their coaches.

Keywords: Leadership, Coaching, Athlete, Validity, Reliability.

GİRİŞ

Liderlik, toplumsal bir gereksinimin refleksi niteliğinde olan sosyal ve psikolojik bir olgudur (Smith ve ark., 2017) Liderliğin toplumsal bir olgu olması elbette onun hakkındaki görüş ve modellerin oldukça fazla olmasını ve toplum yapısına göre dönüşüp gelişmesini de kaçınılmaz kılmıştır (Bass ve ark., 2018). Örneğin, 1950'li yıllarda liderlik özellikleri ve davranışlarına odaklanılırken 1970'li yılların sonlarına doğru çağın gereksinimlerine göre örgütsel amaçların kişisel çıkarların önüne geçtiği daha çağdaş görüşler ortaya atılmıştır (Korejan ve Shahbazi, 2016). Bu bağlamda dönüşümcü liderlik modeli, geleneksel değerlere meydan okuma ve grup gelişimi için yenilikçi temalara yaptığı vurgu ile daha çok ilgi çekici olmuştur (Charbonneau ve ark., 2001). Dönüşümcü liderlik modeli ilk olarak James Mac Gregor Burns (1978) tarafından tanıtılmıştır (Amaladas, 2019). Burns (1978) dönüşümcü lideri, takipçiler için bir vizyon oluşturabilen, bu vizyonu takipçilerine benimseten, onları gelişimin ve dönüşümün gerekliliğine inandıran ve bu yolda onlara ilham veren kişi olarak tanımlar (Lopez de Subijana ve ark., 2021). Bu tanımda da belirtildiği üzere dönüşümcü liderlik davranışları, takipçileri tam potansiyellerine ulaştırmak amacıyla kişisel, duygusal ve ilham verici alışverişlere dayalı ilişkiler kurmayı içerir (Bass ve ark., 2003). Geleneksel olarak, araştırmacılar dönüşümcü liderliği kavramsallaştırmak için iki yaklaşım benimsemiştir: küresel ve farklılaştırılmış yaklaşım. Küresel yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, dönüşümcü liderlik davranışlarını tek bir kapsayıcı yapıda ele alırken (Judge ve Bono, 2000), buna karşılık farklılaştırılmış yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, liderlik davranışlarını tek bir küresel yapıda birleştirmenin doğru olmadığını savunmuşlardır (Antonakis ve ark., 2003; Lowe ve ark., 1996). Bunun nedeni, istenilen sonuçların elde edilmesinde hangi özel davranışların etkili olduğu konusunda liderlik özelliklerinin ayrı ayrı araştırılması gerektiği görüşüdür.

Dönüşümcü liderlik davranışlarının, bireysel ve örgütsel olarak olumlu yönde etkileri; spor ortamları (Charbonneau ve ark., 2001), askeri alan (Bass ve ark., 2003; Dvir ve ark., 2002), özel sektör (Podsakoff ve ark., 1990; Rowold ve Rohmann, 2009) ve eğitim alanlarında (Anderson, 2017) oldukça geniş yelpazede ele alınmıştır. Bu alanlarda lider davranışları çoğunlukla Çok Faktörlü Liderlik Anketi (MLQ-5X) ile ölçülmüştür (Avolio ve Bass, 2004). MLQ-5X'i kullanan araştırmacılar, dönüşümcü liderliğin iş dünyasında (Purvanova ve ark., 2006), orduda (Dvir ve ark., 2002) ve eğitimde (Litz ve Blaik-Hourani, 2020) bireysel ve grup sonuçlarını olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Fakat, MLQ5-X, dönüşümcü liderliği ölçmek için en popüler araç olmasına rağmen (Yammarino ve ark., 2002; Dionne ve ark., 2004), deneysel olarak ayırt edici geçerlikte yeterli olmadığı görülmüştür. Daha sonra, Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) Dönüşümcü Liderlik Envanteri (TLI) ve MLQ5-X'teki maddelere dayanarak, spor ortamı için Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanterini (DTLI) geliştirmiştir (Hardy ve ark., 2010). Çalışmanın geçerlik güvenilirlik testi yapılarak envanterin spor ortamı için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymuşlardır (Podsakoff ve ark., 1990). Hızlı bir değişim sürecinin yaşandığı bu çağda, yaratıcı ve esnek örgütsel yapılar oluşturmada etkili bir liderlik yaklaşımı olan dönüşümcü liderliğin bu yenilikçi vizyonunun spor alanına entegre edilmesi bu alanın tüm paydaşlarına, temelde sporcu-antrenör ilişkisine, fayda sağlaması açısından önemlidir (Beauchamp ve ark., 2010). Alan yazında belirtildiği gibi, antrenörlerin sergiledikleri liderlik davranışları sporcunun başarısında etkili olan unsurların başında gelir (Gould ve ark., 2002). Ayrıca sporcular, antrenörlerini yaşamlarının birçok alanında onlara destek veren bir akıl hocası, ebeveyn figürü ve hatta rol model olarak gördükleri için lider, sporcunun sosyal ilişki kalitesini, motivasyonunu ve performansını yükseltme gücüne sahiptir (Hackman ve Johnson, 2013). Bu bağlamda, dönüşümcü liderlik ve performans arasındaki uyumun aracı etkisi, çeşitli çalışmalar tarafından da desteklenmiştir (Dionne ve ark., 2004; Arthur ve ark., 2017). Bu çalışmalar, dönüşümcü liderlik süreçlerine özgü farklı rollerin grup etkinliğine bulunduğu olumlu katkıları açıklar. Bu çerçeveye göre lider, ekip üyelerinin kendilerini tanıma ve görevdeki rolünü anlama becerisini geliştirerek takım adına doğru yerde ve zamanda verimli çalışmalarını sağlar. Bu durum spor ortamındaki liderin; ortak hedefler, karşılıklı bağlılık ve kolektif bir kimlik geliştirmedeki belirleyici rolünü vurgular. Başka bir çalışmada dönüşümcü lider davranışlarını etkili, tatmin edici ve güdüleyici olarak kullanan antrenörlerin takım tarafından daha fazla onaylandığı ve daha iyi algılandığı görülür (Charbonneau ve ark., 2001).

Sonuç olarak, bir antrenör, takım performansını en üst düzeye çıkarmak istiyorsa, üyelerin grup görevini paylaşması ve grup bütünlüğünü sağlaması için karşılıklı bağlılığı teşvik etmesi gerekmektedir (Hopton ve ark., 2007). Bunun gerçekleşmesi için liderin, geleneksel anlayışın aksine farklılaştırılmış dönüşümcü liderlik tarzı benimsemesi daha uygun olacaktır. Bu nedenle, farklılaştırılmış dönüşümcü liderliğin ekip performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacak bir mekanizma olarak hizmet edeceğini öngörerek bu çalışmanın amacı, Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik envanterinin Türkçe formunun sporcular için geçerlik ve güvenilirliğini test etmektir. Çalışmalar, spor ortamlarında uygulanan dönüşümcü liderlik davranışları ile sporcuların performansları arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösterse de (Gillet ve ark., 2010; Turnidge ve Côté, 2018) sporda farklılaştırılmış dönüşümcü liderlik konusundaki bilgi literatürde sınırlıdır. Bu nedenle mevcut çalışmanın, antrenörün dönüşümcü yaklaşımının sporcu sonuçlarını nasıl etkilediğini anlamaya olanak sağlayacağı görüşündeyiz.

YÖNTEM

Araştırma Prosedürü

Kullandığımız envanterin orijinal dili İngilizce olup uygun yöntemlerde Türkçeye çevrilmiştir. Bu süreçte ölçek, hem yurt dışında eğitim almış hem de spor bilimleri alanında bilimsel çalışmalar yapmış akademisyenler ile İngilizce dil eğitimi veren dil uzmanları tarafından benimsenen yöntem uygun olarak çeviri yapılmıştır.

Birinci aşamada envanter; kavramı bilen, konu hakkında bilgi sahibi olan (T1) ve konu hakkında bilgilendirilmemiş, kavramı bilmeyen (T2) birer çevirici tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İkinci aşamada, araştırmacılar T1 ve T2 çevirilerinden sentez bir envanter (T12) oluşturmuştur. Bu aşamada, konu uzmanları her iki çeviriyi de inceleyerek ve Türk sporcularda anlaşılabilir, uygulanabilir ve hedef etkeni ölçülebilir bir sentez envanter oluşturmuştur. Üçüncü aşamada, T12 ölçeği, kavramı bilen (BT1), kavramı bilmeyen ve daha önce bilgilendirilmemiş (BT2) iki çevirici tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Bu aşama, çevrilen ölçeğin orijinal envanter ile anlam bütünlüğü açısından uygunluğunu kontrol etmeyi amaçlamaktadır. Bu aşama, ilgisiz kavram ve kelimelerin düzeltilmesi için gerekli kontrolün yapılmasını sağlamaktadır. Dördüncü aşama ise ölçeğin dil açısından eşdeğerliğini belirlemek için en önemli aşamadır. Bu aşamada, spor bilimleri alanında uzman akademisyenlerden, ölçeğin son halinin ilgili davranışı ölçebilmesine ilişkin önerilerini uygun ve uygun değildir şekilde vermeleri istenmiştir. Akademisyenler, envanter maddelerinin liderlik ölçümü için uygun olduğu konusunda hemfikir olmuştur.

Katılımcılar

Araştırmaya 40 kadın 147 erkek sporcu katılmıştır. Sporcuların %73,3'ü takım sporcusu (n=137), %26,7'si bireysel sporcudur (n=50) ($f^2=0,15$, $\eta^2=0,05$, $1-\eta^2=0,80$, önerilen örneklem:160). G-power güç analizi sonucunda araştırmaya dahil edilen sporcu sayısının yeterli olduğu görülmüştür. Sporcuların %24,6'sı amatör (n=46), %61,5'i profesyonel (n=115), %13,9'u yarı profesyoneldir (n=26). Sporcuların %17,1'i milli takımlar için en az bir kez mücadele ettiğini belirtmiştir (n=32). Sporcuların yaş ortalaması $21,71 \pm 4,10$ iken sportif tecrübesi ortalama $9,66 \pm 4,47$ yıl olarak belirlenmiştir. Sporcuların hafta ortalama $4,33 \pm 1,27$ gün, günde $2,09 \pm 0,65$ saat antrenman yaptıkları belirlenmiştir. Sporcuların mevcut takımda oynama süresi $2,80 \pm 2,81$ yıl, mevcut antrenörle çalışma süresi ise $2,67 \pm 2,73$ yıl olarak tespit edilmiştir.

Veri Toplama Yöntemleri

Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanteri (FDLE): Çalışmaya katılan sporcular, Hardy ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen, Callow ve arkadaşları (2009) tarafından spor ortamı için düzenlenen Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanterini doldurmuştur. Envanter, Callow ve ark. (2009) tarafından dönüşümcü liderlik ölçümleriyle oluşturulan 31 maddenin faktör analizinden sonra oluşturulmuştur. Envanter sporcuların algıladıkları liderlik davranışlarını 7 farklı liderlik sınıflaması içerisinde kategorize etmektedir. Orijinal envantere 4 madde istatistiksel olarak anlamlı faktör yükleri sağlamadığı için ilk faktör analizi sonucunda çıkarılmıştır. Bu araştırmada 27 maddelik form kullanılmıştır. Envanterin, Bireysel İlgi, İlham Verici Motivasyon, Düşünsel Uyarım, Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etme ve Takım Çalışmasını Destekleme, Yüksek Performans Beklentisi, Uygun Rol Model, Koşullu Ödül olmak üzere 7 alt boyutu bulunmaktadır. Orijinal ölçme aracında envanter boyutlarının alfa katsayıları sırasıyla 0,66, 0,75, 0,82, 0,73, 0,86, 0,81, 0,82 şeklindedir.

Veri Analizi

Envanterin yapı geçerliklerini test etmek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Maksimum olabilirlik yönteminin seçilmesiyle, envanterin her bir alt boyutu için uyum indeksleri hesaplanmıştır (CFI, TLI, RMSEA, SRMR, χ^2 , df) (Hu ve Bentler, 1999) DFA, daha önce kuramsal temelli modellerin test edilmesinde kullanım için daha uygun bir yöntemdir (Fabrigar ve ark., 1999; Hurley ve ark., 1997; Kline, 2023). Her bir madde için parametre tahminlerinin anlamlılığı ve faktör yük değerleri dikkate alınmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik

testi değerleri hesaplanmıştır. Envantere ve alt boyutlara ilişkin tutarlılık değerleri Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanırken, gúvenirlik değerleri bileşik gúvenirlik ile hesaplanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Tek Faktörlü Modellerin Standartlaştırılmış Faktör Yüklere ve Uyum İndeksleri

Madde/Boyut	Faktör Yüklere	S-B χ^2 (df)	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
Bireysel İlgi (Individual Consideration -IC)						
Farklı sporcuların farklı ihtiyaçları olduğunun farkındadır.	,83	4,57 (2)	0,08	0,02	0,97	0,99
Her takım úyesine bir birey olarak davranır.	,73					
Diğerlerinden farklı güçlü yön ve yeteneklerimin olduğunu düşünür.	,46					
Ekip üyelerinin güçlü yönlerini geliştirmelerine yardımcı olur.	,82					
İlham Verici Motivasyon (Inspirational Motivation – IM)						
Başarılı olabileceğime inanmamı sağlayacak şekilde konuşur.	,69	2,27 (1)	0,08	0,01	0,97	0,99
Gelecek hakkında iyimser konuşur.	,65					
Neyin başarılması gerektiği konusunda istekli konuşur.	,75					
Ulaşılacak hedeflerle ilgili (bize) duyduğu gúveni vurgular.	,85					
Düşünsel Uyarım (Intellectual Stimulation-IS)						
Bir şeyleri yapma biçimimi yeniden düşünmemi sağlar.	,84	0,60 (1)	0,00	0,00	1,00	1,00
Sorunları yeni yollarla düşünmem için beni zorlar.	,85					
Sporculara zorluklara yeni bir açıdan nasıl bakacaklarını gösterir.	,73					
Sorunların nasıl çözüleceği konusunda bize yardımcı olmaya çalışır.	,62					
Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etme ve Takım Çalışmasını Destekleme (Fostering Acceptance of Group Goals and Promoting Team Work-AGG)						
Sporcuları takım oyuncusu olmaya teşvik eder.	,83	0 (0)	0,00	0,00	1,00	1,00
Takımın aynı hedef için birlikte çalışmasını sağlar.	,86					
Takım üyeleri arasında güçlü bir takım ruhu ve takım tutumu geliştirir.	,93					
Yüksek Performans Beklentisi (High Performance Expectations – HPE)						
En iyi ikinciliğe razı olmaz.	,37	0,43 (1)	0,00	0,00	1,00	1,00
Yüksek standartlara ulaşmamızı bekler.	,68					
Bizlerden beklentileri çoktur.	,88					
Her zaman elimizden gelenin en iyisini yapmamızı bekler.	,61					
Uygun Rol Model (Appropriate Role Model- ARM)						
Yapabileceği her fırsatta öncülük eder.	,85	1,34 (1)	0,00	0,04	0,99	0,99
Benim için takip edilecek iyi bir rol modelidir.	,79					
Örnek yol göstericidir.	,92					
Basitçe ‘‘söylemek’’ yerine ‘‘yaparak’’ öncülük eder.	,77					
Koşullu Ödül (Contingent Reward-CR)						
Sporcular gelişim gösterdiklerinde onlardan övgüyle bahseder.	,78	,17 (2)	0,00	0,00	1,00	1,00
Başarılarımızı her zaman takdir eder.	,68					
İyi işler yaptığımızda bizi över.	,79					
Çok iyi bir iş yaptığımızda beni özellikle takdir eder.	,77					

Not: KMO=0,941, Bartlett's Test of Sphericity (Yaklaşık $\chi^2= 4097,533$, $df=351$, $p<0,05$)

Tablo 1’de tek faktörlü modellerin standartlaştırılmış faktör yükleri ve uyum indeksleri verilmiştir. Envanterin her bir alt boyutu için uyum indeksleri ve faktör yükleri hesaplanmıştır. Envantere ilişkin uyum indeksleri alan yazında önerilen kesim noktalarına göre değerlendirilmiştir (Byrne, 1998; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2023). Bireysel İlgi boyutundaki maddelerin faktör yükleri 0,46 ile 0,83 arasındadır ve uyum indeksleri iyi uyumu göstermektedir ($\chi^2=4,57$, RMSEA=0,08, SRMR=0,02, TLI=0,97, CFI=0,99). Bireysel İlgi boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,79, bileşik güvenilirlik katsayısı 0,81’dir. İlham Verici Motivasyon boyutundaki maddelerin faktör yükleri 0,65 ile 0,85 arasındadır ve uyum indeksleri mükemmel uyumu göstermektedir ($\chi^2=2,27$, RMSEA=0,08, SRMR=0,01, TLI=0,97, CFI=0,99). İlham Verici Motivasyon boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,83, bileşik güvenilirlik katsayısı 0,82’dir. Düşünsel Uyarım boyutundaki maddelerin faktör yükleri 0,62 ile 0,85 arasındadır ve uyum indeksleri mükemmel uyumu göstermektedir ($\chi^2=0,60$, RMSEA=0,00, SRMR=0,00, TLI=1,0, CFI=1,0).

Düşünsel Uyarım boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,86, bileşik güvenilirlik katsayısı 0,84’tür. Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etme ve Takım Çalışmasını Destekleme boyutundaki maddelerin faktör yükleri 0,83 ile 0,93 arasındadır ve uyum indeksleri mükemmel uyumu göstermektedir ($\chi^2=0,00$, RMSEA=0,00, SRMR=0,00, TLI=1,0, CFI=1,0). Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etme ve Takım Çalışmasını Destekleme boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,90, bileşik güvenilirlik katsayısı 0,90’dır. Yüksek Performans Beklentisi boyutundaki maddelerin faktör yükleri 0,37 ile 0,88 arasındadır ve uyum indeksleri mükemmel uyumu göstermektedir ($\chi^2=0,43$, RMSEA=0,00, SRMR=0,00, TLI=1,0, CFI=1,0). Yüksek Performans Beklentisi boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,69, bileşik güvenilirlik katsayısı 0,74’tür. Uygun Rol Model boyutundaki maddelerin faktör yükleri 0,77 ile 0,92 arasındadır ve uyum indeksleri mükemmel uyumu göstermektedir ($\chi^2=1,34$, RMSEA=0,00, SRMR=0,04, TLI=0,99, CFI=0,99). Yüksek Performans Beklentisi boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,90, bileşik güvenilirlik katsayısı 0,90’tür. Koşullu Ödül boyutundaki maddelerin faktör yükleri 0,68 ile 0,79 arasındadır ve uyum indeksleri mükemmel uyumu göstermektedir ($\chi^2=0,17$, RMSEA=0,00, SRMR=0,04, TLI=1,00, CFI=1,00). Yüksek Performans Beklentisi boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,90, bileşik güvenilirlik katsayısı 0,90’tür.

TARTIŞMA

Farklılaştırılmış dönüşümcü liderlik, takipçilerin ihtiyaçları doğrultusunda liderlik tarzının uyarlanması anlayışıdır. Bu kavram, dönüşümcü liderlik teorisinden türemiş olup, liderin bireysel farklılıkları göz önünde bulundurarak etkili liderlik yapmasını vurgular

(Korejan ve Shahbazi, 2016). Farklılaştırılmış dönüşümcü liderlik modelinin spor ortamına entegre edilmesi durumunda lider, her bir takım üyesinin güçlü yönlerini keşfetmeyi ve geliştirmeyi, ihtiyaçlara uygun olarak hareket etmeyi ve onların motivasyonunu artırmayı hedefler. Bu yaklaşımı benimseyen antrenörler, sporculardan daha fazla performans ve iş birliği bekledikleri durumlarda takım içi iletişimi ve motivasyonu artırarak sporcuların stresle başa çıkmalarını sağlar (Macquet ve Stanton, 2021). Çünkü bu anlayış her bireyi ve her problemi özel görür böylece bireye ve probleme özgün çözüm önerileri sunar. Bu faydalar düşünüldüğünde farklılaştırılmış dönüşümcü liderlik anlayışının spor ortamlarına uygulanması ve çalışmaların detaylandırılması alan için değerlidir. Bu değere katkı sağlamak adına mevcut çalışmanın amacı; Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanterinin geçerlik ve güvenilirliğini test etmektir. Veri analizi sonuçları incelendiğinde, uygulanan envanterin güvenilirlik ve geçerlik ölçütlerini karşıladığı ve envanterin alt boyutları için güçlü psikometrik özellikler bulundurduğu gözlenmiştir. Bireysel İlgi, İlham Verici Motivasyon, Düşünsel Uyarım, Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etme, Takım Çalışmasını Destekleme, Yüksek Performans Beklentisi, Uygun Rol Model ve Koşullu Ödül gibi her boyut, iyi ila mükemmel uyum indeksleri ve faktör yükleri göstererek, spor bağlamında dönüşümcü liderliğin farklı yönlerini değerlendirmede envanterin güvenilirliğini ve geçerliğini göstermektedir. Dolayısıyla bu bulgular, farklılaştırılmış dönüşümcü liderlik misyonunun sporcuların psiko-sosyal gelişimi ve performans sonuçları üzerindeki etkisini anlamak için etkili bir alternatiftir. Her boyut için faktör yüklerinin 0,37 ile 0,93 arasında değişiyor olması, maddeler ile ilgili boyutlar arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. İç tutarlık katsayılarına bakıldığında değerler, 0,69 ile 0,90 arasında yüksek olup, her boyuttaki maddelerin aynı alt yapıyı tutarlı bir şekilde ölçtüğünü açıklamaktadır. Ayrıca, 0,74 ile 0,90 arasında değişen bileşik güvenilirlik katsayıları, envanterin spor alanındaki dönüşümcü liderliğin çeşitli yönlerini ölçmede güvenilir olduğunu desteklemektedir.

Elde edilen sonuçlar literatürle karşılaştırıldığında; envanterin spor bağlamlarında geçerli olabileceğini gösterme konusunda önceki araştırmalarla uyumludur (Yildirim ve Koruç, 2021; Mach, 2022). Callow ve ark. (2009), tarafından FDLE'nin yapı geçerliliği ve takım uyumu ile performans seviyesi ilişkisi araştırıldığında, spor ortamında uygulanan envanterin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Envanterin uygulandığı başka çalışmalarda dönüşümcü liderlik davranışlarını, yedi temel alan üzerinde ölçmek için kullanılacak geçerli ve güvenilir bir araç olduğu gösterilmiştir. Bu alanlar; bireysel düşünce, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım, grup hedeflerini benimseme, takım çalışmasını teşvik etme,

yüksek performans beklentileri, uygun rol model ve bağlı ödül olarak belirlenmiştir. Bu yedi temel antrenör davranış alanının FDLE ve antrenör davranışlarını değerlendirmek için kullanılan mevcut ölçümler arasında önemli bir farklılık noktası sağladığı belirtilmiştir (Vella ve ark., 2012; Bosselut ve ark., 2018). Öte yandan, Kark ve ark. (2003), dönüşümcü liderliğin hem güçlendirme hem de bağımlılık yönlerini vurgulayarak, liderlik davranışlarının karmaşıklığını ve bunların bireyler ve gruplar üzerindeki etkisini vurgulamıştır. Walumbwa ve arkadaşlarının (2008), yaptığı başka bir çalışmada liderlik ölçümlerinin güvenilirliğini sağlamada kritik olan yapı geçerliliği süreçlerini, yakınsak ve ayırt edici geçerliliğin kurulmasının önemi gösterilmiştir. Macquet ve Stanton (2021), ise elit spordaki dönüşümcü liderlik davranışlarının takım performansını artırmadaki önemini vurgulamıştır. Ayrıca, Ewest (2015), otantik ve dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi araştırarak, bu liderlik stillerinin takipçilerin davranışları ve örgütsel sonuçlar üzerindeki olumlu etkilerini gözlemlemiştir. Gorgulu'nun (2019) basketbolcular üzerine yaptığı dönüşümcü liderlik çalışmasında ise antrenörlerin liderlik tarzlarının sporcuların motivasyonunu artırma ve performanslarını geliştirme potansiyeli, antrenör-sporcu ilişkisinin önemi ve bu ilişkide bireysel düşünce faktörünün aracı rolü incelenmiştir. Sonuçlar, dönüşümcü liderlik anlayışının sporcuların ekstra çaba gösterme isteği üzerinde teşvik edici etkisi olduğunu göstermiştir.

Bu araştırmalar dönüşümcü liderliğin geniş bağlamını, liderlik davranışlarının karmaşıklığını ve takım dinamiklerini optimize etmede dönüşümcü liderliğin uygulanabilirliğini vurgulasa da görüldüğü üzere çalışmaların çoğunluğu dönüşümcü liderlik modelinin etkilerine odaklanmıştır. Oysa yaptığımız çalışmanın sonuçları, farklılaştırılmış modelin antrenörlük uygulamalarında antrenör-sporcu bağlılığını ve refahını teşvik etmek için dönüşümcü liderlik modelinden oldukça farklı ve daha etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca farklılaştırılmış dönüşümcü liderlik modelinin, antrenörleri önceki baskın liderlik modellerinden ziyade daha özgün davranışlar sergilemeye teşvik ettiğinin de altını çizmektedir.

SONUÇ

Sonuç olarak FDLE 7 alt boyut ve 27 maddelik yapısı ile kendi kültürümüzde antrenörlerin liderlik becerilerini doğru analiz edip geliştirmelerine yardımcı olabilecek etkili bir ölçüm aracı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca FDLE'nin sporcu gelişimi konusunda çalışmalar yapan uygulayıcılar için yüksek iç tutarlılık ve güvenilirlikte olduğu; bu nedenle de spor ortamında geçerlik ve güvenilirlik açısından etkili bir ölçüm aracı olduğu görülmektedir. Çalışmanın sonuçları, dönüşümcü liderliğin küresel ölçüsünden ziyade farklılaştırılmış bir

ölçünün kullanılması gerektiğini vurgulayarak gelecekteki araştırmaların, tek bir liderlik özelliğinin etkisini değil, aynı zamanda kolektif etkinlik ve takım rolleri gibi diğer önemli değişkenleri belirlemek için de hem uzamsal çalışmalar yürütülmeli hem de envanter, farklı yaş gurupları ve branşlarda denenmelidir.

KAYNAKLAR

- Amaladas, S. (2019). Leadership effectiveness and the problem of social action: Continuing the conversation between Burns and Rost. *Leadership*, 15(5), 517-534.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261- 295.
- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 1-13.
- Arthur, C. A., Bastardo, N., & Eklund, R. (2017). Transformational leadership in sport: Current status and future directions. *Current Opinion in Psychology*, 16, 78-83.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire (TM). Mind Garden, Inc. Menlo Park, CA.
- Bass, L., Frick, W. C., & Young, M. D. (2018). Developing ethical principles for school leadership. New York, NY: Routledge.
- 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(2), 207. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Beauchamp, M., Barling, J., Li, Z., Morton, K., Keith, S., & Zumbo, B. (2010). Development and psychometric properties of the transformational teaching questionnaire. *Journal of Health Psychology*, 15(8), 1123-1134.
- Bosselut, G., Boiché, J., Salamé, B., Fouquereau, E., Guilbert, L., & Serrano, O. (2018). Transformational leadership and group cohesion in sport: examining the mediating role of interactional justice using a within- and between-team approach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6), 912-928.
- Burns, J.M., (1978). *Leadership*. Harper and Row, New York Return.

- Byrne, B.M. (1998), *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., & Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(4), 395-412.
- Charbonneau, D., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1521-1534.
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177-193.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., Bass, B. M., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744.
- Ewest, T. (2015). The relationship between transformational leadership practices and global social responsibility. *Journal of Leadership Studies*, 9(1), 19-29.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating The Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*, 4(3), 272. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S., & Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(2), 155-161.
- Gould, D., Greenleaf, C., Chung, Y., & Guinan, D. (2002). A survey of US Atlanta and Nagano Olympians: Variables perceived to influence performance. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73(2), 175-186.
- Gorgulu, R. (2019). Transformational leadership inspired extra effort: The mediating role of individual consideration of the coach-athlete relationship in college basketball players. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1), 157-163.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2013). *Leadership: A communication perspective*. Waveland press.

- Hardy, L., Arthur, C. A., Jones, G., Shariff, A., Munnoch, K., Isaacs, I., & Allsopp, A. J. (2010). The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 20- 32.
- Hopton, C., Phelan, J., & Barling, J. (2007). Transformational leadership in sport. In *Group dynamics in exercise and sport psychology* (pp. 63-80). Routledge.
- 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. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J., & Williams, L. J. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 667-683.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-765.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246-255.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An Analysis of the Transformational Leadership Theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8, 452-461.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications 5th edition.
- Litz, D., & Blaik-Hourani, R. (2020). Transformational leadership and change in education. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.631>
- Lopez de Subijana, C., Martin, L. J., Ramos, J., & Cote, J. (2021). How coach leadership is related to the coach-athlete relationship in elite sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(6), 1239-246 <https://doi.org/10.1177/17479541211021523>
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425.

- Mach, M., Ferreira, A. I., & Abrantes, A. C. (2022). Transformational leadership and team performance in sports teams: A conditional indirect model. *Applied Psychology*, 71(2), 662-694.
- Macquet, A. C., & Stanton, N. A. (2021). How do head coaches brief their athletes? Exploring transformational leadership behaviors in elite team sports. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 31(5), 506-515.
- 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 behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2) 107-142.
- Purvanova, R. K., Bono, J. E., & Dzieweczynski, J. (2006). Transformational leadership, job characteristics, and organizational citizenship performance. *Human Performance*, 19(1), 1-22. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1901_1
- Rowold, J., & Rohmann, A. (2009). Relationships between leadership styles and followers' emotional experience and effectiveness in the voluntary sector. *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(2), 270-286.
- Smith, M., Young, D., Figgins, S., & Arthur, C. (2017). Transformational leadership in elite sport: a qualitative analysis of effective leadership behaviors in cricket. *The Sport Psychologist*, 31(1), 1-15. <https://doi.org/10.1123/tsp.2015-0077>
- Turnnidge, J., & Côté, J. (2018). Applying transformational leadership theory to coaching research in youth sport: A systematic literature review. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(3), 327-342.
- Turnnidge, J., & Côté, J. (2018). Applying transformational leadership theory to coaching research in youth sport: A systematic literature review. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(3), 327-342.
- Vella, S., Oades, L., & Crowe, T. (2012). Validation of the differentiated transformational leadership inventory as a measure of coach leadership in youth soccer. *The Sport Psychologist*, 26(2), 207-223. <https://doi.org/10.1123/tsp.26.2.207>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

Yammarino, F. J., Dionne, S., & Chun, J. U. (2002). Transformational and charismatic leadership: A levels-of-analysis review of theory, measurement, data analysis, and inferences. In L. L. Neider & C. A. Schriesheim (Eds.), *Leadership: Research in management* (Vol. 2, pp. 23– 63). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Yildirim, S., & Koruç, Z. (2021). The effect of transformational leadership and well-being on performance of soccer players: An inclusive model. *The Sport Psychologist*, 35(4), 261-269.

