

# Y?k?c? Liderlik Ölçe?i

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Y?k?c? Liderlik Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=33354>

## Özet

Yüksek Liderlik Ölçeği, örgütsel bağlamda yöneticiler tarafından sergilenen ve çalışanlara, kuruma veya genel işleyişe zarar veren olumsuz liderlik davranışları ölçmek amacıyla geliştirilmiş kapsamlı bir psikometrik araçtır. Ölçek, 2013 yılında Ali Uymaz tarafından geliştirme çalışması yapılmış olup, altı temel alt boyuttan oluşan 28 maddelik bir yapıya sahiptir. Ölçek, yöneticilerin aşırı otoriterlik, yetkinlik eksikliği ve etik dışı davranışları gibi yüksek özelliklerini değerlendirmek için 5'li Likert Ölçeği formatını kullanmaktadır.

## Anahtar Kelimeler

Yüksek Liderlik, Örgütsel Davranış, Aşırı Otoriterlik, Liderlik Yetkinliği, Psikometrik Geliştirme, Güvenilirlik, Geçerlik.

## Yazarlar

Ali Uymaz

## Amaç

Ölçeğin temel amacı, çalışmada hayatında sıklıkla karşılaşılan ve çalışan verimliliğini, moralini ve örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyen yüksek liderlik davranışları bilimsel olarak ölçebilecek, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı sunmaktır. Bu çalışmada, yüksek liderlik olgusunun çok boyutlu doğasını ampirik olarak ortaya koymayı hedeflemiştir.

Ölçek, yöneticilerin sergilediği yüksek davranış kalıplarını altı farklı faktör altında toplayarak, bu olumsuz davranışları kaynakları ve örgütsel sonuçları incelemeye olanak tanır. Elde edilen veriler, organizasyonların liderlik eğitimleri ve geliştirme programları tasarlamasında kritik öneme sahiptir.

## Yapı

Yüksek Liderlik Ölçeği, literatürde tanımlanan yüksek liderlik kavramını ölçmek üzere tasarlanmıştır. Bu yapı, liderin astlarına zarar veren veya örgütsel hedeflere ulaşmayı engelleyen kasıtlı veya kasıtsız davranışları içerir. Ölçek, özellikle altı temel boyutu ele almaktadır:

**Aşırı Otoriterlik:** Yöneticinin astları üzerinde aşırı kontrol kurma eğilimi ve yüpeçilliği.

**Liderlik için Yetkin Olmamak:** Yöneticinin işleri organize etme, öncelik belirleme ve stratejik kararlar alma becerisinin eksikliği.

**Etik Dışı Davranış:** Yöneticinin dürüstlükten uzak, manipülatif ve etik dışı uygulamaları.

**Teknoloji ve Değişime Direnmek:** Kurumsal yeniliklere, özellikle teknolojik gelişmelere karşı olumsuz tutum sergileme.

**Astlara Karşı Duyarsızlık:** Çalışanların beklentilerini, ihtiyaçlarını ve geri bildirimlerini göz ardı etme.

**Adam Kayırma (Favoritizm):** Bazı çalışanlara haksız ayrıcalıklar tanıma ve adil olmayan muamele.

## Geçerlik

Ölçeğin geçerlik çalışmaları iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci uygulama aşamasında gerçekleştirilen Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda ölçek, beklenen teorik yapıyı destekleyen alt boyuta ayrılmıştır. Bu alt boyutlar, yüksek liderliğin çok yönlü yapısını başarıyla temsil etmiştir.

İkinci uygulama aşamasında ise yapısal geçerliliği test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonuçları, ölçeğin alt faktörlü yapısını genel olarak doğrulamıştır, ancak faktörlerin önem sıralamasında bazı değişkenler gözlemlenmiştir. Özellikle 'otoriterlik' faktörü birinci sraya yükselirken, 'liderlik için yetkin olmamak' faktörü ikinci sraya yerleşmiştir. Bu durum, otoriter davranışların yüksek liderliğin merkezindeki en güçlü boyut olduğunu işaret etmektedir.

## Güvenirlik

Ölçeğin güvenilirlik (iç tutarlılık) analizleri de iki aşamalı olarak raporlanmıştır. Birinci uygulamada, alt boyutların Cronbach's Alpha katsayıları ,88 ile ,97 gibi yüksek bir aralıkta değişmiştir. Ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı ise ,954 olarak belirlenmiştir, bu da mükemmel bir iç tutarlılığı işaret eder. Madde-toplam puan korelasyonları  $r=,68$  ile  $r=,94$  arasında bulunmuştur.

İkinci uygulamada yapılan analizlerde güvenilirlik katsayıları daha da güçlenmiştir. Alt boyutların ve maddelerin Cronbach's Alpha katsayıları ,86 ile ,96 arasında değişmektedir. Ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı ,966 olarak saptanmıştır. Ayrıca, madde-toplam puan korelasyonları yükselerek  $r=,81$  ile  $r=,95$  aralığında bulunmuştur, bu da ölçek maddelerinin ölçülmek istenen yapıyı tutarlı bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir.

## Faktör Analizi

Ölçek geliştirme sürecinde iki temel faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Birinci aşamada uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ölçeğin başlangıçta önerilen boyutların test edilmesi ve 28 maddenin farklı faktör altında toplandığını göstermiştir. Bu alt faktör, yüksek liderliğin teorik çerçevesini oluşturmuştur.

İkinci aşamada uygulanan **Doğrulayıcı Faktör Analizi** (DFA), alt faktörlü yapının örneklem verilerine ne ölçüde uyduğunu belirlemiştir. DFA sonuçları, yapının kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini teyit etmiştir. DFA, faktörler arasındaki ilişkileri ve ayrıntılarınca inceleyerek, Aşırı Otoriterlik ve Liderlik için Yetkin Olmamak boyutlarının yüksek liderlik yapısı içindeki en baskın unsurlar olduğunu istatistiksel olarak kanıtlamıştır.

## Araç

**Test Türü:** Geliştirme

**Format:** 28 maddeden oluşan öz bildirim ölçeği.

**Mevcut Dil:** Türkçe

**Popülasyon Grubu:** Çalışanlar ve yöneticiler.

**Yaş Grubu:** Yetkin iş gücü.

**Popülasyon Detayları:** Örgütsel bağlamda, yöneticilerinin davranışlarını değerlendiren çalışanlar.

**Test Metodolojisi:** 5'li Likert Ölçeği kullanılarak derecelendirme (kesinlikle katılmıyorum: 1'den, tamamen katılmıyorum: 5'e).

## Anahtar Kelimeler

**Yüksek Liderlik**, Örgüt Psikolojisi, Yönetim, Cronbach's Alpha, **Faktör Analizi**, Örgütsel Adalet, Adam Kayırma.

## Özinler, Ücret ve Test Yılı

**Sorumlu Yazar:** Ali Uymaz

**Test Yılı:** 2013 (Makalenin yayımlandığı yıl)

**İletişim:** aliosmanuymaz@yahoo.com

Ölçeğin orijinal PDF dosyası, çalışmanın detayları ile birlikte mevcuttur. Orijinal PDF burada indirilebilir: [yikici-liderlik-olcegi-toad.pdf](#)

## Kaynaklar

Uymaz, A. (2013). Yüksek Liderlik Ölçeği geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*,

24(75), 37-57.

## Yüksek Liderlik Ölçeği Maddeleri

**ÖNEMLİ:** Aşağıdaki ölçek maddeleri orijinal dilinde korunmuş olup, hiçbir şekilde değiştirilmemelidir.

Ölçek 28 maddeden oluşmaktadır.

Aşırı Otoriterlik 2.Madde: Yöneticim pek çok şey hakkında fazlasıyla şüphelidir.

Liderlik için Yetkin Olmamak 16.Madde: Yöneticim işlerde öncelikleri belirleyemez.

Etik Düşük Davranış 20.Madde: Yöneticim zor zamanlarda dürüst değildir.

Teknoloji ve Değişime Direnmek 21.Madde: Yöneticim için yeni teknoloji dosttan öte düşmandır.

Astlara Karşı Duyarsızlık 24.Madde: yöneticim benden ne beklediğini nadiren söyler.

Adam Kayırma 27.Madde: Yöneticimin favori astları vardır.