

## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ORIGINAL PAPER

# Μετάφραση και στάθμιση στα Ελληνικά της κλίμακας “Global Transformational Leadership scale”

**ΣΚΟΠΟΣ** Η μετάφραση και η διαπολιτισμική προσαρμογή στα Ελληνικά της κλίμακας “Global Transformational Leadership scale”. **ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ** Το αρχικό ερωτηματολόγιο ήταν στην αγγλική γλώσσα και η έκδοση-στόχος ήταν η ελληνική γλώσσα. Εφαρμόστηκε η διαδικασία της μετάφρασης στα Ελληνικά και στη συνέχεια η μετάφραση της ελληνικής εκδοχής στα Αγγλικά και, τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος της διαδικασίας μετάφρασης και διαπολιτισμικής προσαρμογής. Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε μελέτη ελέγχου-επανελέγχου, ενώ για τον έλεγχο της εγκυρότητας διενεργήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων. **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ** Οι δείκτες συνάφειας κάππα στην αρχική μέτρηση και στην επαναμέτρηση για τις 7 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου “Global Transformational Leadership scale” βρέθηκαν να έχουν στατιστικά σημαντικές σχέσεις, γεγονός που δηλώνει υψηλή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου. Επί πλέον, η υψηλή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου υποδηλώνεται και από το γεγονός ότι ο συντελεστής ενδοταξικής συσχέτισης για τη συνολική βαθμολογία ήταν εξαιρετικά υψηλός και, πιο συγκεκριμένα, ήταν ίσος με 0,95 (95% διάστημα εμπιστοσύνης: 0,89–0,98, τιμή  $p < 0,001$ ). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων, η ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου “Global Transformational Leadership scale” είχε εξαιρετική προσαρμογή, καθώς όλοι οι δείκτες είχαν αποδεκτές τιμές. Επί πλέον, τα σταθμισμένα βάρη της παλινδρόμησης είχαν υψηλές τιμές καθώς κυμαίνονταν από 0,74–0,89. Έτσι, προκύπτει ότι το ερωτηματολόγιο “Global Transformational Leadership scale” έχει υψηλή εγκυρότητα κατασκευής και είναι μονοδιάστατο. **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ** Η ελληνική εκδοχή της κλίμακας “Global Transformational Leadership scale” έχει υψηλή αξιοπιστία και εγκυρότητα και συνιστά ένα έγκυρο εργαλείο αξιολόγησης του μετασχηματιστικού τρόπου ηγεσίας όσων κατέχουν θέση ευθύνης.

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί τον σημαντικότερο πόρο σε έναν οργανισμό, ανεξαρτήτως του τομέα της δραστηριότητας από τον οποίον εξαρτάται η αποδοτική διαχείριση των υπόλοιπων πόρων και η απόδοση του οργανισμού. Προκειμένου να ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι στις απαιτήσεις που πηγάζουν από τη θέση εργασίας τους, δεν είναι αρκετή μόνο η ανάθεση καθηκόντων, η επίβλεψη και ο έλεγχος. Απαιτείται να υπάρχει ηγεσία που θα εξασφαλίζει διαρκή υποστήριξη του προσωπικού για προσωπική ανάπτυξη, παρακίνηση, παροχή ευκαιριών για συνεχιζόμενη εκπαίδευση, αναγνώριση της προσφοράς του, προαγωγή της συνεργασίας και της επικοινωνίας, καθώς και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.<sup>1-5</sup>

Ο τρόπος ηγεσίας που έχει αναγνωριστεί σε όλους τους τομείς της επιχειρηματικής δραστηριότητας ότι διασφαλίζει τη βέλτιστη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και προάγει την καινοτομία και την ανάπτυξη του οργανισμού είναι ο μετασχηματιστικός. Πρώτος ο Burns<sup>6</sup> εισήγαγε την έννοια της μετασχηματιστικής ηγεσίας και στη συνέχεια οι Bass και Avolio συνέχισαν το σημαντικό του έργο.<sup>7</sup> Ο μετασχηματιστικός ηγέτης μετακινεί τον οπαδό του (ο όρος που χρησιμοποιείται για τον υφιστάμενο) πέρα από τα άμεσα ιδιοτελή συμφέροντα, μέσω των τεσσάρων χαρακτηριστικών του. Το πρώτο χαρακτηριστικό περιλαμβάνει την εξιδανικευμένη επιρροή-χάρισμα (idealized influence-charisma), όπου ο ηγέτης διαθέτει όραμα για το μέλλον, διατυπώνει

ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ 2024, 41(5):611–617  
ARCHIVES OF HELLENIC MEDICINE 2024, 41(5):611–617

Ι. Μώσογλου,<sup>1</sup>  
Α. Υφαντής,<sup>2</sup>  
Π. Γαλάνης<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Τμήμα Νοσηλευτικής, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Λάρισα

<sup>2</sup>Τμήμα COVID-19, Γενικό Νοσοκομείο Λαμίας, Λαμία

<sup>3</sup>Εργαστήριο Κλινικής Επιδημιολογίας, Τμήμα Νοσηλευτικής, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα

Translation and validation of the “Global Transformational Leadership scale” into Greek

Abstract at the end of the article

### Λέξεις ευρητηρίου

Αξιοπιστία  
Εγκυρότητα  
Μετασχηματιστική ηγεσία  
Μετάφραση  
Στάθμιση

Υποβλήθηκε 30.7.2023  
Εγκρίθηκε 12.8.2023

τον τρόπο με τον οποίο μπορεί αυτό να επιτευχθεί, δίνει το παράδειγμα προς μίμηση, θέτει υψηλά πρότυπα απόδοσης και δείχνει αποφασιστικότητα και αυτοπεποίθηση. Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η έμπνευση (inspiration), όπου οι ηγέτες δίνουν ενθαρρυντικές ομιλίες, αυξάνουν την αισιοδοξία και τον ενθουσιασμό και επικοινωνούν τα οράματά τους για ένα εφικτό μέλλον με ευχέρεια και αυτοπεποίθηση. Επόμενο χαρακτηριστικό αποτελεί η πνευματική διέγερση (intellectual stimulation), όπου οι ηγέτες βοηθούν τους οπαδούς να γίνουν περισσότερο καινοτόμοι και δημιουργικοί, ενισχύοντας και τονίζοντας την επανεξέταση των υποθέσεων και των προβλημάτων με νέα ματιά, πέρα από τις καθιερωμένες και παλαιές μεθόδους και πρακτικές. Τέλος, το ατομικό ενδιαφέρον (individualized consideration) χαρακτηρίζει έναν μετασχηματιστικό ηγέτη, ο οποίος επικεντρώνεται στη διάγνωση των αναγκών και των ικανοτήτων των οπαδών του, υποστηρίζει και καθοδηγεί την ανάπτυξή τους και τους αναθέτει εργασίες ως ευκαιρίες για ανάπτυξη. Ο μετασχηματιστικός ηγέτης ανυψώνει το επίπεδο ωριμότητας και τα ιδανικά του οπαδού, καθώς και τις ανησυχίες για την επίτευξη, την αυτοπραγμάτωση και την ευημερία των άλλων, του οργανισμού και της κοινωνίας.<sup>7,8</sup>

Η επίδραση της μετασχηματιστικής ηγεσίας στους επαγγελματίες υγείας και ειδικότερα στο νοσηλευτικό προσωπικό είναι πολύ σημαντική. Ο τομέας της φροντίδας υγείας είναι ιδιαίτερα απαιτητικός, καθώς από τη μια πλευρά υπάρχει διαρκής ανάγκη για βελτίωση της ποιότητας και της ασφάλειας των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας υγείας<sup>9,10</sup> και την ίδια στιγμή τα συστήματα υγείας αντιμετωπίζουν σημαντικούς περιορισμούς στους διαθέσιμους πόρους τους.<sup>11</sup> Οι νοσηλευτές, ως οι επαγγελματίες υγείας που δαπανούν το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου τους παρέχοντας άμεση ή έμμεση φροντίδα, καλούνται να αντεπεξέλθουν στις απαιτητικές αυτές συνθήκες.<sup>12</sup> Ο μετασχηματιστικός τρόπος ηγεσίας, που επιλέγουν οι κατέχοντες θέση ευθύνης νοσηλευτές, έχει θετική επιρροή στο νοσηλευτικό προσωπικό. Η ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία σχετίζεται θετικά με τον μετασχηματιστικό τρόπο ηγεσίας και οι ασθενείς που νοσηλεύονται σε τμήματα στα οποία οι νοσηλευτές είναι ικανοποιημένοι, δηλώνουν και αυτοί μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη νοσηλευτική φροντίδα που λαμβάνουν.<sup>13</sup> Η μετασχηματιστική ηγεσία έχει ισχυρή θετική επίδραση στην ενδυνάμωση στον χώρο εργασίας, η οποία με τη σειρά της αυξάνει την ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους και μειώνει τη συχνότητα των δυσμενών συμβάντων των ασθενών.<sup>14</sup> Καλύτερη ποιότητα εργασιακής ζωής βιώνουν οι νοσηλευτές όταν εφαρμόζεται η μετασχηματιστική ηγεσία.<sup>15</sup> Καθώς η αλλαγή συνιστά θεμελιώδη προϋπόθεση της εξέλιξης και της βελτίωσης ενός οργανισμού, η μετασχηματιστική ηγεσία προάγει

τη συμπεριφορά καινοτομίας των νοσηλευτών και μέσω αυτής συμβάλλει στην ενσωμάτωση νέων πρακτικών για τη βελτίωση της ποιότητας και της αποδοτικότητας του οργανισμού.<sup>14</sup>

Ο ρόλος της μετασχηματιστικής ηγεσίας είναι πολύπλευρος και σημαντικός, επηρεάζοντας άμεσα το νοσηλευτικό προσωπικό και έμμεσα την ποιότητα και την απόδοση του οργανισμού. Συνεπώς, οι διοικήσεις των οργανισμών υγείας θα πρέπει να αξιολογούν τον τρόπο ηγεσίας των νοσηλευτών και να προάγουν τον μετασχηματιστικό τρόπο ηγεσίας.

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η μετάφραση και η διαπολιτισμική προσαρμογή στα Ελληνικά της κλίμακας “Global Transformational Leadership scale”.

## ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

### Ερωτηματολόγιο

Αρχικά, ελήφθη η άδεια χρήσης του ερωτηματολογίου από τους δημιουργούς του.<sup>16</sup> Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 7 προτάσεις και οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert τη συχνότητα που ο προϊστάμενός τους παρουσιάζει στη συμπεριφορά, η οποία περιγράφεται σε κάθε μία πρόταση. Οι 7 προτάσεις περιγράφουν τις συμπεριφορές που συνθέτουν την έννοια της μετασχηματιστικής ηγεσίας. Οι συμπεριφορές αυτές του μετασχηματιστικού ηγέτη είναι οι εξής: (α) επικοινωνεί ένα όραμα, (β) αναπτύσσει το προσωπικό, (γ) παρέχει υποστήριξη, (δ) ενδυναμώνει το προσωπικό, (ε) είναι καινοτόμος, (στ) ηγείται με το παράδειγμα και (ζ) είναι χαρισματικός.<sup>16</sup>

### Μετάφραση

Το αρχικό ερωτηματολόγιο ήταν στην αγγλική γλώσσα και η έκδοση-στόχος ήταν η ελληνική γλώσσα.<sup>17</sup> Αρχικά, μεταφράστηκε το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο στα Ελληνικά από δύο μεταφραστές (forward translation). Στη συνέχεια, οι δύο μεταφράσεις συγχωνεύτηκαν προκειμένου να δημιουργηθεί η τελική μορφή του μεταφρασμένου ερωτηματολογίου, όπου και επιλύθηκαν οι ασυμφωνίες οι οποίες προέκυψαν μεταξύ των δύο μεταφράσεων. Στο επόμενο βήμα της διαδικασίας, ένας μεταφραστής με αντίστοιχη μεταφραστική εμπειρία προχώρησε στη μετάφραση του ελληνικού ερωτηματολογίου στη γλώσσα του πρωτότυπου ερωτηματολογίου (backward translation). Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος της διαδικασίας μετάφρασης και της διαπολιτισμικής προσαρμογής.

### Μελετώμενος πληθυσμός

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε αρχικά η μέθοδος ελέγχου-επανελέγχου (test-retest method) με 69 συμμετέχοντες,<sup>18</sup> οι οποίοι συμπλήρωσαν δύο φορές το ερωτηματολόγιο, με χρονική απόσταση 15 ημερών. Η διανομή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε στο νοσηλευτικό προ-

σωπικό ενός γενικού δημόσιου νοσοκομείου, μετά από άδεια του επιστημονικού συμβουλίου. Η συλλογή των ερωτηματολογίων έλαβε χώρα με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας. Εκτός από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, συλλέχθηκε και μια σειρά από δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

### Στατιστική ανάλυση

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου υπολογίστηκαν οι δείκτες συνάφειας κάππα, με την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών σχέσεων να δηλώνουν την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου. Επί πλέον, υπολογίστηκε ο συντελεστής ενδοταξικής συσχέτισης για τη συνολική βαθμολογία του ερωτηματολογίου "Global Transformational Leadership scale". Τέλος, υπολογίστηκε ο συντελεστής Cronbach's  $\alpha$ .

Για να ελεγχθεί εάν η ελληνική μετάφραση του ερωτηματολογίου "Global Transformational Leadership scale" ακολουθεί τη δομή του ενός παράγοντα του πρωτότυπου ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (confirmatory factor analysis).<sup>18</sup> Οι στατιστικοί δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο της εγκυρότητας της ελληνικής έκδοσης ήταν οι εξής:  $\chi^2/df$ , root mean square error of approximation (RMSEA), goodness of fit index (GFI), adjusted goodness of fit index (AGFI), Tucker-Lewis index (TLI), incremental fit index (IFI), normed fit index (NFI) και comparative fit index (CFI). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία,<sup>19,20</sup> τα αποδεκτά όρια για τους δείκτες είναι τα εξής:  $\chi^2/df < 5$ , RMSEA  $< 0,10$ , GFI, AGFI, TLI, IFI, NFI, CFI  $> 0,90$ . Επί πλέον, τα όρια που δηλώνουν πολύ καλή προσαρμογή του μοντέλου είναι τα εξής:  $\chi^2/df < 3$ , RMSEA  $< 0,08$ , και GFI, AGFI, TLI, IFI, NFI, CFI  $> 0,95$ .

Επί πλέον, το ερωτηματολόγιο "Kuorio University Hospital Transformational Leadership Scale" χρησιμοποιήθηκε ως «χρυσός κανόνας» (gold standard) για τον έλεγχο της συγκλίνουσας εγκυρότητας του ερωτηματολογίου "Global Transformational Leadership scale". Στην περίπτωση αυτή υπολογίστηκαν οι συντελεστές συσχέτισης Pearson μεταξύ των 7 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου "Global Transformational Leadership scale" και των έξι παραγόντων του ερωτηματολογίου "Kuorio University Hospital

Transformational Leadership Scale". Από την ανάλυση εξαιρέθηκε ο έβδομος παράγοντας του ερωτηματολογίου "Kuorio University Hospital Transformational Leadership Scale", ο οποίος αναφέρεται στον(ην) διευθυντή(ντρια) νοσηλευτικής υπηρεσίας, καθώς η παρούσα μελέτη αξιολογούσε τον τρόπο ηγεσίας μόνο των προϊσταμένων των νοσηλευτικών τμημάτων των συμμετεχόντων στη μελέτη.

Για τη χρήση του ερωτηματολογίου "Kuorio University Hospital Transformational Leadership Scale" ελήφθη άδεια αφ' ενός από τους δημιουργούς και αφ' ετέρου από τους ερευνητές που το μετέφρασαν στα Ελληνικά.<sup>21,22</sup>

Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε με το λογισμικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS), έκδοση 21.0.

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το 94,2% των συμμετεχόντων (n=65) ήταν γυναίκες και το 5,8% (n=4) ήταν άνδρες. Η μέση ηλικία ήταν τα 42,9 έτη (τυπική απόκλιση [TA]: 8,2), ενώ ο μέσος αριθμός ετών προϋπηρεσίας τα 16,8 (TA: 10,4). Το 80,9% (n=55) ήταν απόφοιτοι Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος/Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (ΤΕΙ/ΑΕΙ) και το 19,1% (n=13) ήταν διετούς εκπαίδευσης. Το 26,2% (n=17) είχε μεταπτυχιακό/διδακτορικό δίπλωμα. Το 75,4% (n=49) ήταν μόνιμο προσωπικό και το 24,6% (n=16) συμβασιούχοι.

Οι δείκτες συνάφειας κάππα και οι αντίστοιχες τιμές p στην αρχική μέτρηση και στην επαναμέτρηση για τις 7 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου "Global Transformational Leadership scale" παρουσιάζονται στον πίνακα 1. Και στις 7 ερωτήσεις βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές σχέσεις, γεγονός που δηλώνει υψηλή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου. Επί πλέον, η υψηλή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου υποδηλώθηκε και από το γεγονός ότι ο συντελεστής ενδοταξικής συσχέτισης για τη συνολική βαθμολογία ήταν

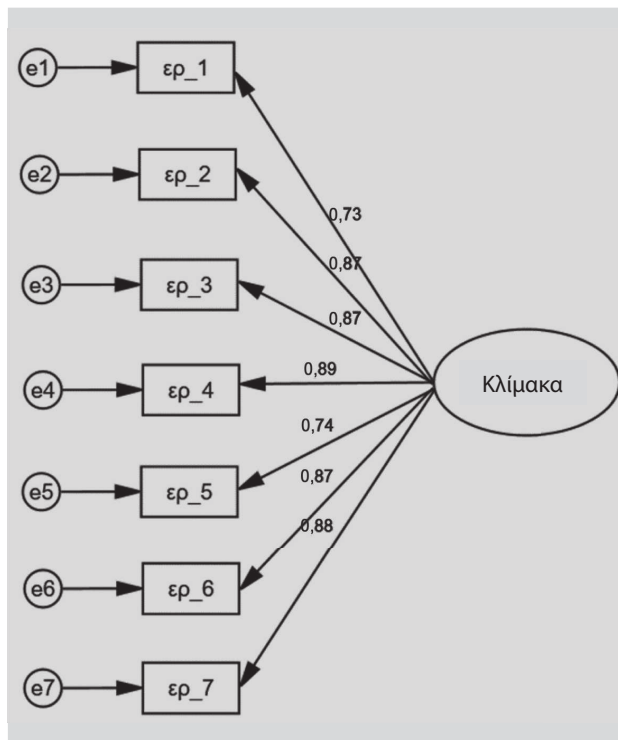
**Πίνακας 1.** Οι δείκτες συνάφειας κάππα και οι αντίστοιχες τιμές p στην αρχική μέτρηση και στην επαναμέτρηση για τις 7 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου "Global Transformational Leadership scale".

Ερώτηση	Δείκτες συνάφειας κάππα	Τιμές p
1. Μεταδίδει ένα σαφές και θετικό όραμα για το μέλλον;	0,49	<0,001
2. Αντιμετωπίζει το προσωπικό ως ξεχωριστές προσωπικότητες, υποστηρίζει και ενθαρρύνει την επαγγελματική τους ανάπτυξη;	0,57	<0,001
3. Παρέχει ενθάρρυνση και αναγνώριση στο προσωπικό;	0,40	<0,001
4. Καλλιεργεί την εμπιστοσύνη, την ενεργό συμμετοχή και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας;	0,63	<0,001
5. Ενθαρρύνει νέους τρόπους διαχείρισης των προβλημάτων και αμφισβητεί τις καθιερωμένες αντιλήψεις;	0,69	<0,001
6. Είναι ξεκάθαρος(η) για τις αξίες και τις πρακτικές που προεββεί;	0,37	<0,001
7. Εκπέμπει υπερηφάνεια και σεβασμό προς τους άλλους και με εμπνέει με το να είναι εξαιρετικά ικανός;	0,49	<0,001

εξαιρετικά υψηλός και, πιο συγκεκριμένα, ήταν ίσος με 0,95 (95% διάστημα εμπιστοσύνης: 0,89–0,98, τιμή  $p < 0,001$ ). Επίσης, ο συντελεστής Cronbach  $\alpha$  της κλίμακας ήταν 0,82, γεγονός που δηλώνει πολύ καλή αξιοπιστία.

Στον πίνακα 2 και στην εικόνα 1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων. Η ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου “Global Transformational Leadership scale” παρουσίασε εξαιρετική προσαρμογή, όπως φαίνεται και στον πίνακα 2, καθώς όλοι οι δείκτες είχαν αποδεκτές τιμές. Επί πλέον, στην εικόνα 1 φαίνεται ότι τα σταθμισμένα βάρη της παλινδρόμησης είχαν υψηλές τιμές, καθώς κυμαίνονταν από 0,74–0,89. Έτσι, προέκυψε ότι το ερωτηματολόγιο “Global Transformational Leadership scale” έχει υψηλή εγκυρότητα κατασκευής και είναι μονοδιάστατο.

Οι συντελεστές συσχέτισης Pearson μεταξύ των 7 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου “Global Transformational Leadership scale” και των έξι παραγόντων του ερωτηματολογίου “Κυοριο University Hospital Transformational Leadership Scale”, που χρησιμοποιήθηκε ως «χρυσός κανόνας», παρουσιάζονται στον πίνακα 3. Οι συντελεστές συσχέτισης Pearson σε όλες τις περιπτώσεις ήταν θετικοί και στατιστικά σημαντικοί ( $p < 0,001$ ). Επί πλέον, η συσχέτιση



**Εικόνα 1.** Επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων του ερωτηματολογίου “Global Transformational Leadership scale”.

**Πίνακας 2.** Αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων του ερωτηματολογίου “Global Transformational Leadership scale”.

Μοντέλο	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	AGFI	TLI	IFI	NFI	CFI
7 ερωτήσεις	43,78	14	3,128	0,097	0,916	0,901	0,901	0,962	0,944	0,960

**Πίνακας 3.** Συντελεστές συσχέτισης Pearson μεταξύ των 7 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου “Global Transformational Leadership scale” και των έξι παραγόντων του ερωτηματολογίου “Κυοριο University Hospital Transformational Leadership Scale”.

Ερώτηση στο “Global Transformational Leadership scale”	Παράγοντας στο “Κυοριο University Hospital Transformational Leadership Scale”					
	Απόφαση	Εκτίμηση	Ανάπτυξη	Δικαιοσύνη	Απόδοση	Ενδυνάμωση
1. Μεταδίδει ένα σαφές και θετικό όραμα για το μέλλον;	0,65	0,57	0,63	0,69	0,65	0,63
2. Αντιμετωπίζει το προσωπικό ως ξεχωριστές προσωπικότητες, υποστηρίζει και ενθαρρύνει την επαγγελματική τους ανάπτυξη;	0,67	0,76	0,78	0,68	0,72	0,70
3. Παρέχει ενθάρρυνση και αναγνώριση στο προσωπικό;	0,83	0,81	0,82	0,86	0,85	0,85
4. Καλλιεργεί την εμπιστοσύνη, την ενεργό συμμετοχή και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας;	0,71	0,76	0,79	0,73	0,74	0,72
5. Ενθαρρύνει νέους τρόπους διαχείρισης των προβλημάτων και αμφισβητεί τις καθιερωμένες αντιλήψεις;	0,63	0,62	0,66	0,65	0,64	0,64
6. Είναι ξεκάθαρος(η) για τις αξίες και τις πρακτικές που προσβέυει;	0,71	0,78	0,78	0,70	0,74	0,72
7. Εκπέμπει υπερηφάνεια και σεβασμό προς τους άλλους και με εμπνέει με το να είναι εξαιρετικά ικανός;	0,81	0,77	0,75	0,77	0,79	0,81
Συνολική βαθμολογία	0,85	0,87	0,88	0,91	0,92	0,83

$p < 0,001$  σε όλες τις περιπτώσεις

ήταν μέτρια έως εξαιρετικά ισχυρή, καθώς οι συντελεστές κυμαίνονταν από 0,57–0,92. Έτσι, η συγκλίνουσα εγκυρότητα του ερωτηματολογίου “Global Transformational Leadership scale” ήταν εξαιρετική.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στην παρούσα μελέτη ελέγχθηκε η αξιοπιστία και η εγκυρότητα της μετάφρασης και της διαπολιτισμικής προσαρμογής στα Ελληνικά της κλίμακας “Global Transformational Leadership scale”. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων ανέδειξε την υψηλή αξιοπιστία και την εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, καθώς και την εξαιρετική προσαρμογή που παρουσιάζει η ελληνική έκδοση.

Η μετασχηματιστική ηγεσία συνιστά έναν τρόπο ηγεσίας που έχει εφαρμοστεί σε διαφορετικούς τομείς, με σημαντική θετική επίδραση στους εργαζόμενους. Στον τομέα της εκπαίδευσης, η εφαρμογή της μετασχηματιστικής ηγεσίας βρέθηκε να σχετίζεται με μεγαλύτερη δέσμευση των εκπαιδευτικών και των μαθητών και καλύτερη απόδοση των μαθητών.<sup>23,24</sup> Στον τομέα των επιχειρήσεων, η δημιουργικότητα και η καινοτομία των εργαζομένων βρέθηκε να ενισχύονται μέσα από τον μετασχηματιστικό τρόπο ηγεσίας,<sup>25</sup> οι πελάτες να δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση στις επιχειρήσεις όπου εφαρμόζεται η μετασχηματιστική ηγεσία<sup>26</sup> και οι επιχειρήσεις να εμφανίζουν μεγαλύτερα κέρδη.<sup>27</sup> Μάλιστα, η εφαρμογή της μετασχηματιστικής ηγεσίας βρέθηκε να έχει θετική επίδραση ακόμη και σε διαφορετικές κουλτούρες.<sup>28</sup>

Εκτός από την επίδραση της μετασχηματιστικής ηγεσί-

ας στην απόδοση των εργαζομένων και του οργανισμού, οφέλη από αυτήν βιώνουν οι εργαζόμενοι και στο πεδίο της ψυχικής τους υγείας. Οι επαγγελματίες υγείας και κυρίως οι νοσηλευτές εμφανίζουν πολύ υψηλά ποσοστά εξουθένωσης,<sup>29</sup> ακόμη και τώρα στη μετα-COVID εποχή.<sup>30</sup> Λόγω της εξουθένωσης οι επαγγελματίες υγείας είτε οδηγούνται σε παραίτηση από το επάγγελμα,<sup>31</sup> είτε παραμένουν σε αυτό έχοντας όμως πολύ χαμηλή απόδοση.<sup>32</sup> Όταν όμως οι νοσηλευτικές διοικήσεις επιλέγουν τον μετασχηματιστικό τρόπο ηγεσίας, διασφαλίζουν στους νοσηλευτές ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον με μικρότερη πιθανότητα εμφάνισης εργασιακής εξουθένωσης και παραίτησης από την εργασία,<sup>33,34</sup> καθώς επίσης χαμηλότερα ποσοστά ανάπτυξης stress και κατάθλιψης.<sup>35,36</sup>

Η παρούσα μελέτη είχε και ορισμένους περιορισμούς. Η μελέτη διεξήχθη με ένα δείγμα ευκολίας και για τον λόγο αυτόν ενδεχομένως να υπάρχει σφάλμα επιλογής. Μελλοντικές μελέτες με μεγαλύτερα και τυχαία επιλεγμένα δείγματα θα μπορούσαν να προσφέρουν ασφαλέστερα συμπεράσματα. Επί πλέον, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και άλλες μέθοδοι ελέγχου της εγκυρότητας, όπως για παράδειγμα η διακρίνουσα και η συγκλίνουσα εγκυρότητα.

Συμπερασματικά, το “Global Transformational Leadership scale” συνιστά ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο αξιολόγησης του μετασχηματιστικού τρόπου ηγεσίας όσων κατέχουν θέση ευθύνης. Το σημαντικό πλεονέκτημα του ερωτηματολογίου είναι ο μικρός αριθμός ερωτήσεων, καθώς μέσα στις 7 προτάσεις του περιλαμβάνονται τα χαρακτηριστικά του μετασχηματιστικού ηγέτη, καθιστώντας τη συμπλήρωσή του εύκολη και ταχεία.

## ABSTRACT

### Translation and validation of the “Global Transformational Leadership scale” into Greek

I. MOISOGLOU,<sup>1</sup> A. YFANTIS,<sup>2</sup> P. GALANIS<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, University of Thessaly, Larissa, <sup>2</sup>Department of COVID-19, General Hospital of Lamia, Lamia, <sup>3</sup>Laboratory of Clinical Epidemiology, Department of Nursing, National and Kapodistrian University of Athens, Athens, Greece

*Archives of Hellenic Medicine 2024, 41(5):611–617*

**OBJECTIVE** The translation and cross-cultural adaptation of the “Global Transformational Leadership scale” into Greek. **METHOD** The original questionnaire was in English and the target version was in Greek. The process of translation into Greek was applied and then the translation of the Greek version into English, and finally the translation and cross-cultural adaptation process was checked. To test the reliability of the questionnaire, a test-retest study was conducted. Confirmatory factor analysis was performed to check validity. **RESULTS** The kappa indices in initial measurement and re-measurement for the seven questions of “Global Transformational Leadership scale” were found to have statistically significant relationships, indicating high reliability of the questionnaire. Furthermore, the high reliability of the questionnaire is also indicated by the fact that the intraclass correlation coefficient for the total score

was extremely high and, more specifically, equal to 0.95 (95% confidence interval: 0.89 to 0.98,  $p < 0.001$ ). According to the results of the confirmatory factor analysis, the Greek version of the “Global Transformational Leadership scale” showed excellent fit, as all indicators had acceptable values. Moreover, the weighted regression weights had high values as they ranged from 0.74 to 0.89. Thus, it can be concluded that “Global Transformational Leadership scale” has high construct validity and is unidimensional. **CONCLUSIONS** The Greek version of the “Global Transformational Leadership scale” has high reliability and validity and is a valid tool to assess the transformational leadership style of those in positions of responsibility.

**Key words:** Reliability, Transformational leadership, Translation, Validation, Validity

## Βιβλιογραφία

- LUTHANS K. Recognition: A powerful, but often overlooked, leadership tool to improve employee performance. *J Leadersh Organ* 2000, 7:31–39
- NAUMAN S, BHATTI SH, IMAM H, KHAN MS. How servant leadership drives project team performance through collaborative culture and knowledge sharing. *J Proj Manag* 2022, 53:17–32
- YE P, LIU L, TAN J. Influence of leadership empowering behavior on employee innovation behavior: The moderating effect of personal development support. *Front Psychol* 2022, 13:1022377
- PAWIROSUMARTO S, SARJANA PK, MUCHTAR M. Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management* 2017, 59:602–614
- PAAIS M, PATTIRUHU JR. Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *J Asian Finance Econ Bus* 2020, 7:577–588
- MCGREGOR BURNS JM. *Leadership*. Harper & Row, New York, 1978
- BASS BM, AVOLIO BJ. Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *J Eur Ind Train* 1990, 14:21–27
- BASS BM. Two decades of research and development in transformational leadership. *Eur J Work Organ Psychol* 2010, 8:9–32
- KIEFT RA, DE BROUWER BJM, FRANCKE AL, DELNOIJ DMJ. How nurses and their work environment affect patient experiences of the quality of care: A qualitative study. *BMC Health Serv Res* 2014, 14:249
- MAKARY MA, DANIEL M. Medical error – the third leading cause of death in the US. *BMJ* 2016, 353:i2139
- VAUGHN VM, SAINT S, KREIN SL, FORMAN JH, MEDDINGS J, AMELING J ET AL. Characteristics of healthcare organisations struggling to improve quality: Results from a systematic review of qualitative studies. *BMJ Qual Saf* 2019, 28:74–84
- WESTBROOK JI, DUFFIELD C, LI L, CRESWICK NJ. How much time do nurses have for patients? A longitudinal study quantifying hospital nurses’ patterns of task time distribution and interactions with health professionals. *BMC Health Serv Res* 2011, 11:319
- ROBBINS B, DAVIDHIZAR R. Transformational leadership in health care today. *Health Care Manag (Frederick)* 2020, 39:117–121
- WENG RH, HUANG CY, CHEN LM, CHANG LY. Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behaviour: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* 2015, 23:427–439
- SURATNO K, ARIYANTI S, KUSRINI KS. The relationship between transformational leadership and quality of nursing work life in hospital. *Int J Caring Sci* 2018, 11:1416–1422
- CARLESS SA, WEARING AJ, MANN L. A short measure of transformational leadership. *J Bus Psychol* 2000, 14:389–405
- GALANIS P. Translation and cross-cultural adaptation methodology for questionnaires in languages other than Greek. *Arch Hellen Med* 2019, 36:124–135
- GALANIS P. Validity and reliability of questionnaires in epidemiological studies. *Arch Hellen Med* 2013, 30:97–110
- STEIGER JH. Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Pers Individ Differ* 2007, 42:893–898
- HOOPER D, COUGHLAN J, MULLEN MR. Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electron J Bus Res Methods* 2008, 6:53–60
- SAPOUNTZI-KREPIA D, PREZERAKOS P, ZYGA S, PETROU A, KROMMYDAS G, MALLIAROU M ET AL. Psychometric properties of the Greek version of the «Kuopio University Hospital Transformational Leadership Scale» (KUHTLS). *Int J Caring Sci* 2019, 12:18–29
- KVISTT, MÄNTYNEN R, TURUNEN H, PARTANEN P, MIETTINEN M, WOLFGA ET AL. How magnetic are Finnish hospitals measured by transformational leadership and empirical quality outcomes? *J Nurs Manag* 2013, 21:152–164
- BOBERG JE, BOURGEOIS SJ. The effects of integrated transformational leadership on achievement. *J Educ Adm* 2016, 54:357–374
- ANDERSON M. Transformational leadership in education: A review of existing literature. *Int Soc Sci Rev* 2017, 93:1–13
- KHALILI A. Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Manag Decis* 2016, 54:2277–2293
- BUDURT, POTURAK M. Transformational leadership and its impact on customer satisfaction. Measuring mediating effects of organisational citizenship behaviours. *Middle East J Manag* 2021, 8:67–91
- CAVAZOTTE F, MORENO V, LASMAR LCC. Enabling customer satisfaction in call center teams: The role of transformational leadership in the service-profit chain. *Serv Ind J* 2018, 40:380–393
- BUDURT. Effectiveness of transformational leadership among different cultures. *Int J Soc Sci Educ Stud* 2020, 7:119–129

29. GÓMEZ-URQUIZA JL, DE LA FUENTE-SOLANA EI, ALBENDÍN-GARCÍA L, VARGAS-PECINO C, ORTEGA-CAMPOS EM, CAÑADAS-DE LA FUENTE GA. Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: A meta-analysis. *Crit Care Nurse* 2017, 37:e1–e9
30. GALANIS P, MOISOGLOU I, KATSIROUMPA A, VRAKA I, SISKOU O, KONSTANTAKOPOULOU O ET AL. Increased job burnout and reduced job satisfaction for nurses compared to other health-care workers after the COVID-19 pandemic. *Nurs Rep* 2023, 13:1090–1100
31. JIANG H, MA L, GAO C, LIT, HUANG L, HUANG W. Satisfaction, burnout and intention to stay of emergency nurses in Shanghai. *Emerg Med J* 2017, 34:448–453
32. GALANIS P, KATSIROUMPA A, VRAKA I, SISKOU O, KONSTANTAKOPOULOU O, KATSOULAST ET AL. The influence of job burnout on quiet quitting among nurses: The mediating effect of job satisfaction. *Research Square (preprint)* 2023. Available at: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3128881/v1>
33. WEI H, KING A, JIANG Y, SEWELL KA, LAKE DM. The impact of nurse leadership styles on nurse burnout: A systematic literature review. *Nurse Lead* 2020, 18:439–450
34. LABRAGUE LJ, NWAFOR CE, TSARAS K. Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* 2020, 28:1104–1113
35. SHOORIDEH FA, AFSHAR A, NADERI M, MAJD HA. Correlation of head nurses leadership style from nurses' perspective and nurses' job stress. *Journal of Health Promotion Management (JHPM)* 2015, 4:72–79
36. LaROCCA MA, SCOGIN FR, HILGEMAN MM, SMITH AJ, CHAPLIN WF. The impact of posttraumatic growth, transformational leadership, and self-efficacy on PTSD and depression symptom severity among combat veterans. *Milit Psychol* 2018, 30:162–173

Corresponding author:

I. Moisoglou, 10 Strogylakou street, 351 00 Lamia, Greece  
e-mail: giannismois@gmail.com

---