

Received / Geliş
18.10.2017

Article History
Accepted / Kabul
21.11.2017

Available Online / Yayınlanma
15.12.2017

DEVELOPMENT OF MANAGERIAL SPIRITUAL LEADERSHIP PERCEPTION SCALE

YÖNETİCİ RUHSAL LİDERLİK ALGI ÖLÇEĞİ GELİŞTİRİLMESİ¹

Tuncay AKINCI²
Halil EKŞİ³

Abstract

In this research, it was aimed to develop a Managerial Spiritual Leadership Perception Scale to determine the perceptions of school administrators' spiritual leadership according to teachers. The study group of the study constitutes 468 teachers working in the high schools located in different districts of Anatolian side of Istanbul in spring semester of 2014-2015 academic year. There were 52 candidate items. After the exploratory factor analysis, a 4-factor scale of 28 items was obtained. The eigen (eigenvalue) values of the four factors ranged from 4.55 to 6.86 and the load values ranged from 16.25 to 24.50, with a total load value of 77.27. The overall reliability of the scale was found to be .98 with cronbach alpha. The internal reliability values of cronbach alpha for the factors of the scale ranged from .93 to .96. The four factors of the scale were found to be between .83 and .89. As a result it can be said that the 28-item scale can be used to determine the perceptions of school administrators spiritual leadership.

Keywords: Spiritual leadership, school administrator, scale development, explanatory factor analysis.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlere göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik algılarını belirlemeye yönelik Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılması amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2014-2015 eğitim öğretim yılı bahar yarıyılında İstanbul Anadolu yakasındaki farklı ilçelerde bulunan liselerde görev yapan 468 öğretmen oluşturmaktadır. 52 aday madde ile başlanan çalışmada uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucu 24 maddenin elenmesiyle 4 faktörden oluşan 28 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Dört faktörün eigen(özdeğer) değerleri 4.55 ile 6.86 arasında, yük değerleri ise 16.25 ile 24.50 arasında değişiyor olup toplam yük değeri 77.27'dir. Ölçeğin bütünü Cronbach's Alfa ile tespit edilen iç güvenirlik değeri .98 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin faktörlerine ilişkin Cronbach's Alfa ile tespit edilen iç güvenirlik değerleri ise .93 ile .96 arasında değişmektedir. Ölçeğin dört faktörü arasında .83 ile .89 arasında değişen ilişki tespit edilmiştir. Yukarıda yer alan bulgulardan hareketle geliştirilen 28 maddelik ölçeğin okul yöneticilerinin ruhsal liderlik algılarını belirlemek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Ruhsal liderlik, ölçek geliştirme, açımlayıcı faktör analizi.

¹ Bu çalışma birinci yazarın doktora tezinin bir kısmı kullanılarak oluşturulmuştur.

² Öğr.Gör.Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

³ 3 Prof.Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

GİRİŞ

Yeni yüzyılın başlangıcı ile birlikte küresel düzeyde, toplumsal ve örgütsel düzeylerde giderek artan bir değişim söz konusudur. Bu küresel değişimin arkasındaki en önemli güç, görünen değişimlerin hızla yayılmasını sağlayan kitle iletişim araçlarıdır (Moxley, 2000). Bu hızlı değişimi yakalamak için, sanayi devriminden bu yana örgütsel yapılanmayı tayin eden formel, bürokratik ve standardize edilmiş geleneksel örgüt paradigmasından öğrenen örgüt paradigmasına geçilmiştir (Ancona, Scully & Westney, 1999; Moxley, 2000). Öğrenen örgütler aynı zamanda yeni ve farklı liderlik paradigmalarını da gerekli hale getirmiştir. Ruhsal liderlik bu farklı liderlik yaklaşımlarından biridir (Özcan, Bulut, Bulut ve Bozbayındır, 2013). Ruhsal liderlik, ruhsal (manevi) varlığını sürdürmeyi sağlayan ve bireyleri içsel olarak motive etmek için gerekli olan değerler, tavırlar ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Ruhsal liderlik, çalışanları özgecil sevgi anlayışı temeline dayalı bir çalışma ortamında, umut ve inanç yoluyla motive eder. Ruhsal liderlik, örgüt çalışanlarına yaptıkları işin bir anlamının olduğu hissettirilerek, bu işin insanların hayatını değiştirdiğine dair bir çağrı duygusunun ve örgütte aidiyetin yaşatılmasıdır (Fry, 2003). Geçmişten günümüze kadarki liderlik teorileri insan etkileşiminin fiziksel, zihinsel ve duygusal yönlerinin birine ya da bir kaçına odaklanmıştır, bunların yanında insanın ruhsal yönü ihmal edilmiştir. Ruhsal liderlik yaklaşımı ise bireyin ruhsal yönünü de dikkate alarak gelişimi ve değişimi hedeflemektedir (Fry, 2005). Fry, ruhsal liderlik kuramını pozitif insan sağlığı, yaşam memnuniyeti, etik ve psikolojik refah, ruhsallık, karakter etiği, pozitif psikoloji ve ruhsal liderlik ile ilgili yeni çalışmaları inceleyerek geliştirmiştir (Fry ve Cohen, 2009). Ruhsal liderlik kuramı, motivasyon kuramları ve diğer liderlik yaklaşımlarının göz ardı ettiği, bireyin ruhsal yönünün önemine vurgu yapmaktadır. Ruhsal liderlik bireyi tanımlamada genellikle eksik kalan ruhsal yönünün de diğer yönleriyle aynı derecede öneme sahip olduğunu; hatta kişinin diğer yönlerini de harekete geçirdiğini savunmaktadır (Özcan, Bulut, Bulut ve Bozbayındır, 2013). Fry, Matherly, Whittington ve Winston'un (2007) belirttikleri gibi ruhsal liderliğin temel amacı, örgütsel bağlılığı ve verimliliği en yüksek düzeye çıkarmaktır.

Ruhsal liderler, takipçilerinin psikolojik ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayarak, etik anlayış ve prensipler doğrultusunda çalışanlarına değer vererek ortak değerler oluştururlar (Fairholm, 1996). Ruhsal liderler, çalışanlarına güvenir ve onları da birbirlerine güvenmeleri için motive ederler (Fry, 2005), çalışanlarının gelişimleri ve dönüşümleri önündeki engelleri kaldırarak verimliliklerini artırır, değişime kendilerinden başlayarak etrafındakilerini de değiştirirler, çalışanların mantıkları ile duyguları arasında köprü kuran değerler ile liderlik yapar ve içten motive olurlar (Law, 2008). Ruhsal liderler, Vizyon oluşturur, yetki verir, çalışanlara sevgi duyar, ortak değerler oluşturur, önsezilere önem verir, risk alır, eğitim ve gelişim imkânları sağlar, dönüşüme isteklidir, çalışanlarına ve kuruma hizmet etmek için derin istek duyar (Covey, 2005; Fairholm, 1996).

Günümüzde literatürde en çok kabul gören ruhsal liderlik modeli, Fry (2003, 2005) Nedensel Ruhsal Liderlik modelidir. Fry'nin (2003) ruhsal liderlik modeli dokuz alt boyuttan oluşmaktadır: (1) Vizyon, (2) fedakârlık/özveri/özgecil sevgi, (3) umut/inanç, (4) anlamlılık/fark oluşturma, (5) aidiyet/üyelik/takdir edilme, (6) örgütsel bağlılık, (7) verimlilik/üretkenlik, (8) içsel/ruhsal yaşam, (9) yaşam memnuniyeti. *Vizyon*, gelecekle ilgili görüşler ve örgütün temel kuruluş amacının oluşturulması, kendi rolünün ortaya konulması, örgütün geleceğiyle ilgili sürece ve bununla birlikte çalışanların da kendi içsel anlamlarını bulma yolundaki gelişmelerine değer atfedilmesidir (Fry, 2005). *Özgecil sevgi*, bireyin kendine ve başkalarına şefkat ve takdir duyguları gibi hoş, bütüncül ve uyumlu duygular beslemektir (Chen, Yang ve Li, 2012). *Umut/İnanç*, amaçlara ulaşma noktasında belirleyici olmak (eylemlilik) ve pek çok yolun olabileceğini düşünmek olarak tanımlanmaktadır. *Umut*, ulaşılabilir ve

en önemli amaçlar için mücadele etmenin enerjisidir, bireyin kendini gerçekleştirme isteğidir. *İnanç ise*, umut edilen şeylerin teminatıdır, görünmeyen ve fiziksel olarak ispatlanamayan şeylere inanma olarak tanımlanmaktadır (Fry, 2003; McArthur, 1998). *Anlamlandırma*, bireylerin anlamlı ve değerli bir yaşamları olduğunun hissedilmesidir. Bireyin hayatının bir anlamının olması ve aynı zamanda insanların yaşamında bir farklılık oluşturma duygusudur (Fry, 2005). *Üyelik/Aidiyet*, kişinin çalıştığı kurumda anlaşıldığını ve takdir edildiğinin farkında olmasıdır. Yani bireyin bir çalışan olarak takdir edildiği ve anlaşıldığı duygusudur (Fry, 2005). *Bağlılık/Örgütsel Bağlılık*, örgütün amaç ve değerlerini güçlü bir inançla benimsemeleri, örgüt hedefleri uğruna normalin üstünde çaba sarf etmeleri ve örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda çok istekli olmaları durumudur (Luthans, 1992; Fry, 2005). *Üretkenlik/Verimlilik*, sonuç, fayda ve kâr üretimindeki etkililiktir (Fry, 2006, 2007). *İçsel Yaşam*, insanın sahip olduğu ve aradığı ruhsal farkındalıktır, ilham ve sezgi olarak ruhsal liderliğin kaynağıdır. *Yaşamsal Memnuniyet*, insan sağlığının ve psikolojisinin iyi olması, insanın yaşamından memnun olmasıdır (Fry, 2009).

Ruhsal liderlik, eğitim ortamında, öğrencileri başarılı bir birey olarak yetiştirmeyi hedefleyen okul sistemlerinin yönetimindeki ruhsal ve yönetsel değişkenler eşit öneme sahip olması nedeniyle daha da önemli hale gelmektedir (Akar, 2010). Öğrencilerin çoğu zaman ihmal edilen içsel gelişimleri için ihtiyaç duyulan uygulamalar ruhsal liderlik yaklaşımıyla sağlanabilir. Ruhsal liderlik modelinin, vizyon, umut/inanç ve adanmışlık gibi temel boyutları sayesinde öğrencilerin iç dünyalarının iyileştirilmesi mümkün olacaktır. Ruhsal liderlik modeli bu bağlamda öğrencilerin kendilerini ve sahip oldukları potansiyellerini değerlendirip, iç dünyalarının gelişmesine, kendilerinin farkına varmalarına ve çevresiyle bütünleşmelerine yardımcı olabilir (Fry, 2009).

Okul yöneticilerinin ruhsal liderlik anlayışını benimsemeleri, yönetici, öğretmen ve öğrencilerin birbirine olan bağlılıklarını (Rezach, 2002), öğretmenlerin adanmışlık düzeylerini (Malone ve Fry, 2003), motivasyonlarını (Özgan vd., 2013) ve yine öğretmenlerin iş tatminleri, işe bağlılıkları ve performanslarını (Abdullah, Alzaidiyeen ve Aldarabah, 2009) artırmaktadır. Ruhsal liderlik aynı zamanda bir bütün olarak okulun akademik başarısını artırmada önemli bir rol oynamaktadır (Malone ve Fry, 2003). Ruhsal liderlik anlayışını benimsemek, okul yöneticilerinin karar almalarını kolaylaştırmaktadır (Fleming ve Courtenay, 2006). Çünkü bu durumda yöneticileri aldıkları kararların ahlaki ve kurum için en iyisi olduğuna inanmaktadır (Smith, 2007). Ruhsal liderlik sayesinde yöneticiler, kolaylıkla iletişim kurmakta, kendini sorgulayabilmekte, kuruma yüksek aidiyet duygusu yaşamakta (Jones, 2008) ve yetkilerini rahatlıkla paylaşabilmektedir (Fleming ve Courtenay, 2006).

Fry, liderlerin, geliştirdiği ruhsal liderlik modeline ne kadar uyumlu olduklarını tespit etmek amacıyla, Ruhsal Liderlik Ölçeğini geliştirmiştir. Bu ölçek, Fry'in ilk geliştirmiş olduğu ruhsal liderlik kuramında tanımladığı yedi alt boyutu (Vizyon, fedakârlık/özveri/özgecil sevgi, umut/inanç, anlamlılık/fark oluşturma, aidiyet/üyelik/takdir edilme, örgütsel bağlılık, verimlilik/üretkenlik) ölçmektedir (Fry, 2003). Fry yapmış olduğu çalışmalarda (Malone, Fry, 2003; Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005; Fry, Nisiewicz, Vitucci, & Cedillo, 2007) geliştirmiş olduğu ölçeği farklı meslek gruplarına uyarlayarak kullanmıştır. Orijinal ölçek ilk olarak, Kurtar (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çalışmada Fry'in dokuz boyutlu modelini ölçek amacıyla kullandığı ölçek çevrilmiş olup, Türkçe form orijinaliyle aynı yapıda yani dokuz boyutlu çıkmıştır. İkinci çeviri çalışması Polat ve Tülübaş (2013) tarafından yapılmış olup, örgütsel bağlılık dışındaki alt boyutlar aynen Türkçe formunda da yer almıştır. Bu çalışmada Fry'in yedi boyutlu modelini ölçmek amacıyla kullandığı ölçeğin çevirisi yapıldığından, sonuçta altı boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Karadağ (2009) tarafından, Fry'in modeline uygun olarak dört alt boyutu (bağlılık, vizyon, verimlilik,

aidiyet ve inanç) ölçen Ruhsal Liderlik Ölçeği geliştirilmiştir. Karadağ ölçeğini öğretmenlere göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik algılarını ölçmek amacıyla geliştirmiştir.

Yukarıda açıklandığı üzere Ruhsal Liderlik Algısını ölçmek amacıyla Fry'in geliştirdiği ölçme aracı kullanılmaktadır. Bu araç iki farklı araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Fakat bu ölçek farklı bir kültüre ait olup, araştırmacı tarafından ruhsallık gibi kültürler arasında farklılıkların olduğu bir konuda kültüre özgü ölçek geliştirmek gerekliliğine karar verilmiştir. Karadağ (2009) tarafından Türk kültürüne özgü Ruhsal Liderlik Algısı ölçeği geliştirilmesine rağmen bu ölçek, ruhsal liderlik kuramının sadece dört boyutunu ölçmektedir. Buradan hareketle bu araştırma, öğretmenlere göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik algılarını ölçmeye yönelik bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasıdır.

Araştırma Yöntemi

Araştırma kapsamında ruhsal liderlik algısını ölçmek amacıyla kullanılan Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin geliştirme çalışması yapılmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliği araştırmacı tarafından literatürün detaylı incelenmesi ve uzman görüşleri alınarak sağlanmıştır. Yapı geçerliği için, açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Güvenirlik analizleri için ise Cronbach's Alfa, test tekrar test, eşdeğer form, madde kalan ve madde toplam analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma Grubu

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları için öncelikle ölçekte ve ölçek maddelerinde anlaşılmayan noktaların olup olmadığının belirlenmesi için 40 kişiye pilot uygulama yapılmış ve daha sonra 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Döneminde İstanbul'da çeşitli liselerde görev yapan 580 öğretmene uygulanmış ve 468 öğretmenin verisi kullanılmıştır.

Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin Geliştirilme Süreci

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu ölçeğin geliştirilmesinde aşağıdaki basamaklar izlenmiştir (Devellis, 2014; Seçer, 2015).

Bu ölçek, öğretmenlerin okul yöneticilerinin ruhsal liderlik algılarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ruhsal liderlik algısını ölçmek için Fry tarafından 2003 yılında geliştirilen ilk ölçek Polat ve Tülübaş (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek yazara göre batı kültürüne ait öğeler taşımaktadır, oysaki ruhsallık konu olduğundan ülkemizin yer aldığı doğu kültürü ile batı kültürü arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ruhsal liderlik algısını ölçmek için mutlak anlamda yeni, Türk kültürüne uygun hazırlanmış ölçeğe ihtiyaç vardır. Esasen aynı konuda Karadağ (2009) tarafından hazırlanmış bir ölçek bulunmaktadır. Bu ölçek Fry'in ruhsal liderlik modeline göre hazırlanmış olup tanımlanan tüm boyutları ölçmemektedir. Bunun yanında ölçeğin geliştirildiği 2009 yılından bu yana literatürde gelişmeler yaşanmıştır. Bu nedenlerle araştırmacı yeni bir ruhsal liderlik ölçeği geliştirmeye ihtiyaç duymuştur.

Araştırmacı ölçek geliştirmeye karar verdikten sonra, öncelikle alan yazın taraması yapmış ve konuyu teorik olarak incelemiştir. Bu sayede ruhsal liderlik alanındaki modelleri tanımış ve içlerinden en geçerli olan Fry'in (2009) modelini tercih etmiştir. Sonrasında modelin bileşenleri, boyutları üzerinde incelemeler yapmıştır. Bunun yanında araştırmacı ruhsal liderlik ile ilgili yapılan bilimsel araştırmaları inceleyerek,

alanın mevcut tartışmalarına, geldiği noktaya vakıf olmuştur. Çalışma kapsamında konu ayrıntılı olarak incelendikten sonra ruhsal liderlik davranışını ortaya koyabileceği düşünülen, 122 aday madde hazırlanmıştır. Maddelerin cevaplanması, ölçeğin yapısı göz önünde bulundurularak 5'li derecelendirme tipinde (1=Hiç katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) yapılandırılmıştır.

İlk aşamada oluşturulan 122 madde daha sonra alandaki uzmanlarla paylaşılmış benzer maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu süreçten sonra ölçekte 72 madde kalmıştır. Daha sonra uzmanların görüşlerini belirtmeleri için 5'li likert tipinde (1=Bu madde kesinlikle uygun değil, 5= bu madde kesinlikle uygun) uzman değerlendirme formu hazırlanmış ve doldurmaları için bu ölçek formu ruhsal liderlikle ilgili tez hazırlayan 5 uzmana, daha sonra 3 ölçme değerlendirme uzmanına incelemeleri için gönderilmiştir, sonrasında Türkçe anlam ve dil bilgisi için 2 uzmana ve en son olarak da okullarda görev yapan 3 tane okul müdürüne inceleme değerlendirmeleri için gönderilmiştir. Maddeleri farklı açılardan inceleyen uzmanlar, gerekli gördükleri maddeler üzerinde düzeltme yapabilecekleri de belirtilerek açıklama yapabilecekleri maddelerin karşısına gerekli boş alanlar da bırakılmıştır. Yine uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda düzeltme gerektiren maddeler üzerinde yeniden durularak bu maddeler düzeltilmiştir. Tüm bu işlemlerden sonra 20 madde ölçekten çıkarılmıştır. Nihayetinde taslak ölçeğin 52 maddeden oluşmasına karar verilmiştir. Bu işlemlerden sonra ölçekte uygulama sırasında ortaya çıkabilecek sorunları tespit edebilmek için 40 kişilik bir öğretmen grubuyla bir pilot uygulaması yapılmıştır. Bu uygulama sırasında öğretmenlerden gelen geri-bildirimler dikkate alınarak ölçekle ilgili karşılaşılan sorunlarla ilişkin bazı düzeltmelere gidilmiştir.

Yukarıda açıklanan işlemlerden sonra ölçek biçimsel açıdan uygun, okunabilir fontta hazırlanarak uygulama için hazır hale getirilmiştir. Ayrıca, araştırmanın amacını, verilerin güvenliğini ve araştırmacıyı tanıtan açıklamaların yer aldığı bir yönerge hazırlanmıştır. Pilot uygulama sonrası ölçeğin yönergesi de gözden geçirilerek son şekli verilmiş ve ana uygulamaya geçilmiştir. Ana uygulama için, 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Döneminde İstanbul Anadolu yakasında farklı liselerde görev yapan 580 öğretmene ulaşılmıştır. Ölçekte 52 madde yer alması nedeniyle araştırmacı en az madde sayısının 10 katı olan 520 sayısına ulaşmaya çalışmıştır. Fakat çalışmada beklenenden fazla olacak şekilde 580 kişiden veri toplanmıştır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini tespit etmek amacıyla, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, test-tekrar test, madde kalan ve madde toplam, madde ayırtedicilik, Cronbach's Alfa istatistik analizleri ve uygulamaları yapılmıştır.

Geliştirilen Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin Özellikleri

Bu çalışmada geliştirilen Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği, Umut/inanç, Anlamlandırma, Verimlilik ve Vizyon olarak isimlendirilen dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 28 madde bulunmakta olup, maddelerin cevaplanması, ölçeğin yapısı göz önünde bulundurularak 5'li derecelendirme tipinde (1=Hiç katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) yapılandırılmıştır. Dört alt ölçeğin içeriğine ilişkin açıklamalar aşağıdaki gibidir (Fry, 2003-2005-2008; Fry ve Whittington, 2009):

Umut/İnanç/Fedakarlık Alt Ölçeği: Bu alt ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Bireyin, örgütün vizyon ve misyonunu yerine getireceğine güvenmeyi ifade eder. Yüksek puan öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik güvenini gösterir.

Anlamlılık/Fark Oluşturma Alt Ölçeği: Bu alt ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Bir örgütte yapılan ve yapılacak işlerin ve faaliyetlerin öneminin anlaşılması, işlerin belirlenen amaçlar doğrultusunda yapıldığının anlaşılması ve yapılan her işin kişilerin

yaşamında bir farklılık ortaya çıkaracağı beklentisini ifade eder. Yüksek puan öğretmenin, yöneticinin yaptıklarının yaşamlarında farklılık çıkaracağını beklentisinin yüksekliğini gösterir.

Verimlilik-Üretkenlik Alt Ölçeği: Bu alt ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. İşini yapmak için elinden gelen en iyi çabayı göstermek, iş kalitesine önem vermek, üretkenlik ve mevcut kaynaklardan en üst düzeyde sonuçlar elde etme çabalarıyla ilgilidir. Bu boyutta yüksek puan, yöneticinin kurum için gösterdiği çabanın yüksekliğini ifade eder.

Vizyon Alt Ölçeği: Bu alt ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Gelecekle ilgili görüşler ve örgütün temel kuruluş amacının oluşturulması, kendi rolünün ortaya konulması, örgütün geleceğiyle ilgili sürece ve bununla birlikte çalışanların da kendi içsel anlamlarını bulma yolundaki gelişmelerine değer atfedilmesidir. Yüksek puan, yöneticinin kurumun geleceği yakından ilgilendiğini gösterir.

Verilerin Toplanması

Ruhsal liderlik algı ölçeğinin geliştirilmesi için 2014-2015 Eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında uygulama gerçekleştirilmiştir. Hem pilot uygulama hem de ana uygulama için aynı dönem içerisinde veri toplanmıştır. Araştırmanın ikinci amacına yönelik veriler ise 2015-2016 eğitim öğretim yılı güz yarıyılında gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Ölçek geliştirme sürecinde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için literatüre uygun olarak farklı istatistik analizi teknikleri kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser Meyer Olkin ve Barlett testlerinden faydalanılmıştır. Ölçeğin iç güvenirliğini tespit etmek için, Cronbach's Alfa, Spearman ve Guttman testlerinden faydalanılmıştır. Ölçeğin iç güvenirliği için ayrıca, madde toplam, madde kalan ve ayırt edicilik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin dış güvenirliği için ise test-tekrar test ve eşdeğer form uygulamaları yapılmıştır. Eşdeğer form analizi için Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği kullanılmıştır. Tüm güvenirlik analizleri hem ölçeğin bütünü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 ve AMOS programları kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu başlık altında, geliştirilen Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Geçerlik Çalışması

Öğretmenlerin ruhsal liderliğe yönelik algılarını belirlemek amacıyla uzman görüşlerinden ve ilgili literatürden yararlanarak 52 soruluk bir aday ölçek hazırlanmıştır. Ölçek beşli likert tipinde olup, cevap dereceleri (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum şeklinde belirlenmiştir.

Kapsam Geçerliliği

Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarının ilk aşamasında kapsam geçerliliğine bakılmıştır. Bu bağlamda alanında uzmanların görüşlerine başvurularak ölçekte yer alan maddelerin uygunluk / geçerlilik düzeyleri tespit edilmiştir. Uzmanların her bir maddenin geçerliliği konusunda % 90-100 oranında uyuşma göstermesi ölçü olarak kabul edilmiş; bu ölçüte uymayan maddeler ruhsal liderlik algı ölçeğinden çıkartılmıştır.

Yapı Geçerliliği

Çalışmanın ikinci aşamasında, ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve faktörlerin dağılımı için ise Varimax Döndürme (Rotation) metodu kullanılmıştır. Sosyal bilimlerinde faktör analizi, ölçekte yer alan maddelerin hangi yapı ya da yapıları ölçtüğünü ortaya çıkarmak amacıyla uygulanır. Bu yapılar ölçeğin faktörleri olarak tanımlanır.

Araştırmada uygulanan faktör analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 1 de sunulmuştur.

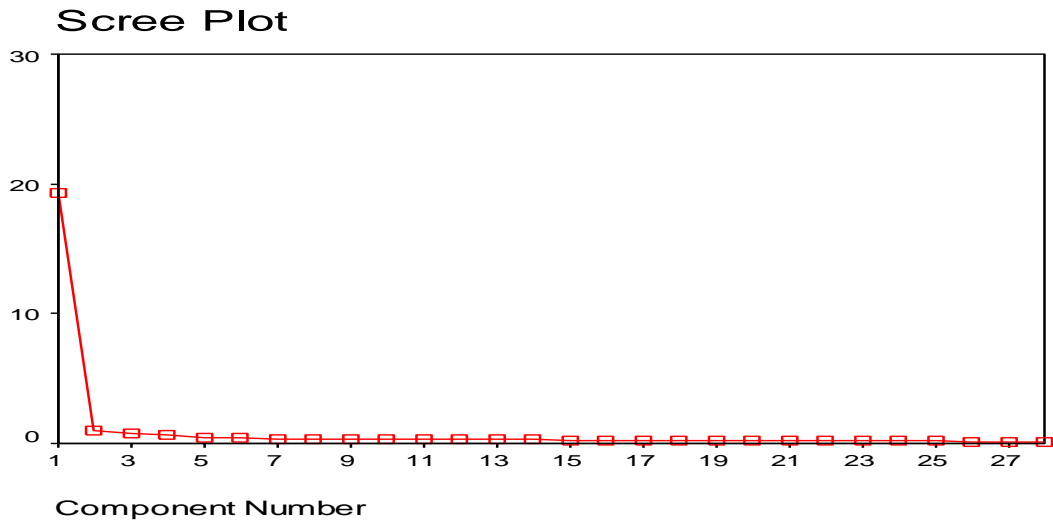
Tablo 1. Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği'nin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

KMO		,986
Bartlett Testi	X ²	14118,24
	Sd	378
	P	0.000

Tablo 1'de temel bileşenler analizinde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0.986 bulunmuştur. KMO testi, dağılımın faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmektedir ve 0.60 üzeri aralığı çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmadaki KMO değerinin çok iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Bartlett testi sonucu 4326,32 (p<0.000) olarak tespit edilmiştir. Bartlett testi, korelasyon matrisi birim matrise eşittir hipotezini test etmektedir. Hipotezin reddedilmesi değişkenler arasında korelasyonun 1.00'dan farklı olduğu anlamına gelmekte ve ölçüm yaptığımız değişkenin evren parametresinde çok değişkenli olduğunu göstermektedir. Bartlett testinin uygun olması için anlamlı çıkması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2007). Bu iki bulgu faktör analizi yapabilmek için araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün yeterli, verilerin ise uygun olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada, faktör sayısına her hangi bir sınırlama getirilmemiş ve özdeğeri (eigen value) 1.00'den büyük olan faktörler ölçeğe alınmıştır. Özdeğer, hem faktörlerce açıklanan varyansı hesaplamada hem de önemli faktör sayısına karar vermede dikkate alınan bir katsayıdır. Faktör analizinde öz değeri 1 ya da 1'den daha büyük olan faktörler önemli faktörler olarak kabul edilir (Büyüköztürk, 2012).

Bu araştırmada özdeğer 1.00 olarak alınmış ve altı faktör belirlenmiştir. Şekil 1'de faktör öz değerlerine ait çizgi grafiği görülmektedir.



Şekil 1. Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği'nin alt boyutlarına ait çizgi grafiği

Şekil 1’de verilen faktörlere ait özdeğer çizgi grafiği (scree plot) incelendiğinde, dördüncü faktörde bir kırılma noktası olduğu ve grafikte bu noktadan sonra yavaşta olsa bir düşüş gözlenmektedir. Buradan, ölçekteki faktör sayısının dördüncü ile sınırlandırabileceği kararlaştırılmıştır. Tablo 2’de, faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutların özdeğerleri ve açıkladıkları varyans miktarları verilmiştir.

Tablo 2. Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin Alt Boyutları Tarafından Açıklanan Varyans Oranları

Boyutlar	Özdeğer	Varyans (%)	Yığılmalı Varyans (%)
1. Boyut	6,86	24,50	24,50
2. Boyut	5,13	18,40	42,90
3. Boyut	5,07	18,11	61,02
4. Boyut	4,55	16,25	77,27

Tablo 2’de görüldüğü gibi, özdeğeri 6,86 olan birinci faktörün açıkladığı varyans oranı % 24,50; özdeğeri 5,13 olan ikinci faktörün açıkladığı varyans oranı % 18,40; özdeğeri 5,07 olan üçüncü faktörün açıkladığı varyans oranı % 18,11; özdeğeri 4,55 olan dördüncü faktörün açıkladığı varyans oranı % 16,25 dir. Açıklanan toplam varyans miktarı % 77,27 olarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda ulaşılan varyans oranları ne kadar yüksek olursa, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır (Büyüköztürk, 2012).

Faktör yük değeri maddelerin alt boyutlarla olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Literatürde faktör örüntüsünün oluşturulmasında 0.30 ile 0.40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2012). Bu araştırmada alt kesme noktası olarak 0.30 kabul edilmiştir.

Yapılan dört aşamalı Faktör analizinin sonuçları incelendiğinde, bazı maddelerin faktör yük değerinin 0.30’un altında kaldığı ya da her iki faktörde de yüksek yük değerine sahip oldukları gözlenmiştir. Bu kriterler doğrultusunda 24 madde (m.3, m.4, m.4, m.5,m.6,m.7, m.10, m.13, m14, m.17, m.20, m.22, m.25, m.27, m.28, m.31, m.34, m.35, m.37,m.38, m.40, m.43, m.44, m.47 ve m.49) ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda dört boyuttan ve 28 maddeden oluşan Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği son halini almıştır.

Aşağıdaki verilen Tablo 3’te Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği’nin maddelerine ilişkin ortak faktör varyansları ve faktör yükleri sunulmuştur.

Tablo 3. Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği’nin Alt Boyutlarını Oluşturan Maddelere İlişkin Faktör Yükleri

Madde No	Komünalite (Ortak Faktör Varyansı)	Faktör Yükleri			
		1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut	4. Boyut
M.01	,607	***	***	***	+
M.02	,651	+	***	***	***
M.08	,717	***	***	***	+
M.09	,630	+	***	***	***
M.11	,692	***	+	***	***
M.12	,648	+	***	***	***
M.15	,645	***	***	***	+
M.16	,651	+	***	***	***
M.18	,712	***	+	***	***
M.19	,690	+	***	***	***
M.21	,678	***	***	+	***
M.23	,663	+	***	***	***
M.24	,700	***	***	+	***
M.26	,659	+	***	***	***

Madde No	Komünalite (Ortak Faktör Varyansı)	Faktör Yükleri			
		1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut	4. Boyut
M.30	,676	+	***	***	***
M.32	,617	***	+	***	***
M.33	,624	***	+	***	***
M.36	,697	***	***	***	+
M.39	,653	***	+	***	***
M.41	,650	***	***	+	***
M.42	,601	***	***	***	+
M.45	,649	+	***	***	***
M.46	,728	+	***	***	***
M.48	,679	***	***	+	***
M.50	,624	***	***	+	***
M.51	,634	***	***	+	***
M.52	,657	***	+	***	***

Faktör döndürme sonrasında, ölçeğin birinci alt boyut on maddeden (madde; 2-9-12-16-19-23-26-30-45-46), ikinci alt boyut altı maddeden (madde; 11-18-32-33-39-52), üçüncü alt boyut altı maddeden (madde; 21-24-41-48-51-50), dördüncü alt boyut altı maddeden (madde; 1-8-15-29-36-42) oluşmuştur.

Tablo 3'te de görüldüğü gibi birinci boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri 0.630 ile 0.728 arasında, ikinci boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri 0.617 ile 0.712 arasında, üçüncü boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri 0,624 ile 0,700 arasında, dördüncü boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri 0,592 ile 0,717 değişmektedir.

Madde analizine geçilmeden önce, maddelerin içerikleri dikkate alınarak boyutlara isim verilmeye çalışılmıştır. İlk boyutta yer alan maddeler genel olarak *umut/inanç/fedakarlık* boyutunu ölçen maddelerden oluşmakta, ikinci boyut *anlama ve anlamlandırma* boyutunu ölçen maddelerden oluşmakta, üçüncü boyut *bağlılık ile birlikte ortaya çıkan verimliliği* ölçen maddelerden oluşmakta, dördüncü boyut *vizyon* ile ilgili boyutu ölçen maddelerden oluşmaktadır. Faktör isimlendirmesinde Fry'in (2003) tanımladığı ruhsal liderlik boyutları dikkate alınmıştır. Boyutlara verilen isimler ve boyutları oluşturan madde numaraları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin Alt Boyut İsimleri ve Madde Numaraları

Boyut Adı	Madde Numaraları
Birinci Boyut: Umut/İnanç/Özgecil sevgi	a2+a4+a6+a8+a10+a12+a14+a16+a23+a24
İkinci Boyut: Anlamlandırma	a5+a9+a17+a18+a20+a28
Üçüncü Boyut: Verimlilik/Bağlılık	a11+a13+a21+a25+a27+a26
Dördüncü Boyut: Vizyon	a1+a3+a7+a15+a19+a22

Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları Değerleri

Yönetici Ruhsal Liderlik Ölçeği için ilk başta aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış elde edilen sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. *Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Maddelerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Madde No	n	Ortalama	SS
Madde 1	468	3,52	1,06
Madde 2	468	3,57	1,11
Madde 8	468	3,75	0,96
Madde 9	468	3,63	1,15
Madde 11	468	3,79	1,14
Madde 12	468	3,74	1,13
Madde 15	468	3,48	0,93
Madde 16	468	3,48	1,03
Madde 18	468	3,66	1,02
Madde 19	468	3,60	1,07
Madde 21	468	3,60	1,02
Madde 23	468	3,26	1,06
Madde 24	468	3,70	1,01
Madde 26	468	3,61	1,04
Madde 29	468	3,48	0,96
Madde 30	468	3,38	1,07
Madde 32	468	3,71	1,00
Madde 33	468	3,58	1,05
Madde 36	468	3,71	0,97
Madde 39	468	3,75	1,03
Madde 41	468	3,64	1,04
Madde 42	468	3,59	0,98
Madde 45	468	3,53	1,11
Madde 46	468	3,35	1,02
Madde 48	468	3,66	0,99
Madde 50	468	3,58	1,00
Madde 51	468	3,75	1,03
Madde 52	468	3,71	1,08
Gen. Top.	468	100,94	24,25

Tablo 4 ve 5’te görüldüğü Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğine ait puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Yönetici Ruhsal Liderlik Algı ölçeğinin aritmetik ortalamalarının ortalaması 100.94; standart sapmalarının ortalaması ise 24.25 olarak belirlenmiştir.

Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik ölçme aracının ölçtüğü özelliği ya da özellikleri ne derece bir kararlılıkla ölçmekte olduğunun göstergesidir. Güvenirlik, bir ölçme aracındaki bütün soruların birbirleri ile tutarlığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir

kavramdır. Ya da ölçme sonuçlarının rastgele hatalardan arınlık derecesidir (Tavşancıl, 2002). Bir anlamda güvenilirlik, geçerliğin parçasıdır. Bir testin ölçmek istediği özelliği doğru olarak ölçmesi için, o testin ilk önce söz konusu özelliği tutarlı olarak ölçmesi gerekir.

Güvenirliğin sınanma yöntemlerinden biri olan iç tutarlılık, Likert tipi ölçeklerde, ölçeğin bütünü ve alt boyutları için Cronbach's Alfa katsayısıyla hesaplanır. Cronbach's Alfa katsayısının yüksek oluşu, o ölçekteki maddelerin birbiriyle tutarlı oluşunu ve ölçülen değişken her ne ise aynı değişkeni ölçtüğünü gösterir (Karasar, 2002).

Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği 28 soru ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Elde edilen verilerden hareketle ruhsal liderlik ölçeği için iç tutarlık katsayıları hesaplanmış elde edilen sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. *Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği İçin İç Tutarlılık Katsayıları*

Katsayılar	n	r
Cronbach α	468	,98
Spearman-Brown	468	,96
Guttman	468	,95

Tablo 6'da görüldüğü gibi Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği iç tutarlık güvenilirliğini belirlemek (testin tamamı için) üzere yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri $\alpha=0,98$ olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha katsayısının belirlenmesine ek olarak maddelerin iki eşdeğer yarıya bölünmesi ile elde edilen güvenilirlik (split-half reliability) katsayıları da ayrıca hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, Spearman değeri (Equal-length Spearman-Brown) $S=0,96$ ve Guttman değeri (Guttman split-half) ise $G=0,95$ olarak hesaplanmıştır. Spearman ve Guttman değerlerinin hesaplanması sürecinde oluşturulan iki yarımdan elde edilen ilk grup için alpha katsayısı $\alpha_1=0,96$; ikinci grup için alpha katsayısı ise $\alpha_2=0,97$ olarak bulunmuştur.

Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı; $.80 \leq \alpha < 1.00$ aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Tezbaşaran, 2008; Baykul, 2013). Bu sonuçlara göre ölçekteki bütün maddelerin aynı özelliği ölçtüğü söylenebilir, daha açık ifadeyle Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeğinin ölçtüğü özellik homojendir. Bu sonuçlara göre ruhsal liderlik ölçeği güvenilir bir ölçüm aracıdır.

İç tutarlılığın hesaplanmasında bir diğer yol ise, "madde toplam puan ve madde kalan korelasyonlarının hesaplanması" ile "ayırt edicilik analizinin" yapılmasıdır. Madde toplam korelasyonu, her test maddesinden elde edilen puan (her bir test maddesinin varyansı) ile testten elde edilen toplam puan arasındaki ilişkinin araştırılmasına dayanır. Madde kalan korelasyonunda ise, belli bir maddeden alınan puan ile o madde hariç tüm testten alınan puan arasındaki ilişkiye bakılır. Ayırt edicilik analizini hesaplamanın yolu, ölçeğin değer ayırımının ve ilişkisiz gruplar için kullanılan t-testi analizinin yapılmasıdır. Ölçek değer katsayısı ne kadar büyükse, ilgili madde o ölçüde ayırt edici değere sahiptir. t-testi için, t katsayısının ne kadar büyük olduğuna değil, manidarlık düzeyinin yüksekliğine bakılarak ayırt ediciliğine karar verilir (Baykul, 2013).

Bu bağlamda ruhsal liderlik algı ölçeğinin iç tutarlılığını hesaplamak için ayrıca; madde toplam, madde kalan ve ayırt-edicilik analizleri yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği İçin Madde Analizi (Madde Toplam, Madde Kalan, Ayırt-Edicilik) Sonuçları

Madde No	n	Madde Kalan	Madde Toplam	Madde Ayırt Edicilik	
		r	r	t	Sd
Madde 1	468	,84*	,85	23,86	250
Madde 2	468	,83*	,84	26,88	250
Madde 8	468	,79	,81	23,06	250
Madde 9	468	,83	,85	30,63	250
Madde 11	468	,81	,83	24,74	250
Madde 12	468	,85	,86	29,58	250
Madde 15	468	,79	,81	22,27	250
Madde 16	468	,79	,81	24,69	250
Madde 18	468	,80	,81	22,41	250
Madde 19	468	,81	,83	24,12	250
Madde 21	468	,75	,77	23,64	250
Madde 23	468	,81	,82	26,78	250
Madde 24	468	,74	,76	17,12	250
Madde 26	468	,86	,87	27,09	250
Madde 29	468	,83	,85	23,71	250
Madde 30	468	,82	,83	25,66	250
Madde 32	468	,83	,84	25,33	250
Madde 33	468	,81	,83	24,49	250
Madde 36	468	,79	,81	23,21	250
Madde 39	468	,85	,86	27,30	250
Madde 41	468	,81	,82	24,74	250
Madde 42	468	,83	,84	24,03	250
Madde 45	468	,83	,84	24,47	250
Madde 46	468	,75	,77	22,55	250
Madde 48	468	,76	,77	19,84	250
Madde 50	468	,80	,82	22,27	250
Madde 51	468	,83	,84	24,05	250
Madde 52	468	,84	,85	27,37	250

* $p < .05$

Tablo 7’de görüldüğü üzere, madde toplam ve madde kalan korelasyonları için gerçekleştirilen Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, envanterde yer alan tüm maddeler ile toplam puan arasındaki ilişki istatistiksel açıdan $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Bunun yanı sıra maddelerin ayırt ediciliklerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda tüm maddeler için alt ve üst grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < .000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Yukarıdaki söz konusu sonuçlar maddelerin ölçtükleri özellik açısından ayırt edici olduğunu ve her bir maddenin aynı yapı içinde olduklarını ispatlamaktadır. Bu sonuçlara dayalı olarak tüm maddelerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Güvenirlilik Çalışmaları

Bu çalışmada, ayrıca Yönetici Ruhsal Liderlik Ölçeği Algı alt boyutları bazında geçerlilik ve güvenilirlik sınaması Cronbach's Alfa katsayısı, iki-yarı test güvenilirliği (Spearman-Brown ve Guttman), madde toplam puan ve madde kalan korelasyonlarının hesaplanması işlemleri ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler Tablo 8 ve Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 8. Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Alt Boyutları İçin İç Tutarlılık Katsayıları Sonuçları

Katsayılar	Umut/İnanç-Fedakarlık	Anlamlandırma	Verimlilik	Vizyon
	r	r	r	r
Cronbach α	,96	,94	,93	,94
Spearman-Brown	,95	,93	,93	,94
Guttman	,92	,91	,92	,91

Tablo 8'de görüldüğü gibi Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği alt boyutlarının iç tutarlık güvenilirliğini belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri .96 ile .93 arasında değişmektedir. Buna ek olarak maddelerin iki eşdeğer yarıya bölünmesi ile elde edilen güvenilirlik (split-half reliability) katsayıları da ayrıca hesaplanmıştır. Alt boyutların Spearman değerleri .95 ile .93 arasında ve Guttman değerleri .92 ile .91 arasında tespit edilmiştir.

Tablo 9. Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Alt Boyutları için Hesaplanan Madde Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde No	n	Madde Kalan	Madde Toplam	Madde Edicilik	Ayırt
			r	r	t	Sd
Umut/İnanç	Madde 02	468	,95	,875	29,84	250
	Madde 09	468	,95	,875	33,47	250
	Madde 12	468	,95	,889	32,52	250
	Madde 16	468	,96	,846	25,07	250
	Madde 19	468	,95	,873	26,93	250
	Madde 23	468	,96	,858	29,20	250
	Madde 26	468	,96	,866	25,07	250
	Madde 30	468	,95	,870	27,75	250
	Madde 45	468	,95	,874	29,25	250
	Madde 46	468	,96	,824	24,25	250
Anlamlandırma	Madde 11	468	,93	,895	27,92	250
	Madde 18	468	,94	,884	25,81	250
	Madde 32	468	,93	,881	28,66	250
	Madde 33	468	,93	,874	27,81	250
	Madde 39	468	,94	,907	30,78	250
	Madde 52	468	,93	,902	30,69	250

Verimlilik	Madde 21	468	,92	,845	25,90	250
	Madde 24	468	,92	,843	21,01	250
	Madde 41	468	,92	,873	28,81	250
	Madde 48	468	,91	,854	24,75	250
	Madde 50	468	,91	,871	26,05	250
	Madde 51	468	,91	,898	29,15	250
Vizyon	Madde 1	468	,93	,898	29,67	250
	Madde 8	468	,94	,886	29,67	250
	Madde 15	468	,94	,866	24,07	250
	Madde 29	468	,93	,890	28,39	250
	Madde 36	468	,94	,888	29,41	250
	Madde 42	468	,93	,892	28,74	250

Tablo 9'da görüldüğü üzere, madde toplam ve madde kalan korelasyonları için gerçekleştirilen Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, tüm alt boyutlarda yer alan maddeler ile alt boyut toplam puanları arasındaki ilişki istatistiksel açıdan $p < .000$ düzeyinde anlamlı olarak saptanmıştır. Bunun yanı sıra tüm alt boyutlarda maddelerin ayırt ediciliklerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda tüm maddeler için alt ve üst grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < .000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Yukarıdaki söz konusu sonuçlar maddelerin ölçtükleri özellik açısından ayırt edici olduğunu ve her bir maddenin aynı yapı içinde olduklarını ispatlamaktadır. Bu sonuçlara dayalı olarak, dört alt boyut için de tüm maddelerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Genel ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında ölçeğin bütünü ile ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Çarpım Moment korelasyon analizi tekniği uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Genel ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Genel Puan	Umut/İnanç-Fedakarlık	Anlamlandırma	Verimlilik
	r	r	r	r
Genel Puan				
Umut/İnanç-Fedakarlık	,968**			
Anlamlandırma	,944**	,893**		
Verimlilik	,929**	,849**	,836**	
Vizyon	,938**	,867**	,846**	,867**

** $p < 0.01$

Tablo 4.16'da görüldü gibi ruhsal liderlik algı ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment korelasyon analizi sonucunda genel puan ve tüm alt boyutlar arasındaki ilişkiler doğrusal ve istatistiksel açıdan $p < .001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Genel ve Alt Boyutlar Bazında Test-Tekrar-Test Sonuçları

Ölçek geliştirme çalışmasında güvenilirlik çalışmasının bir başka boyutunda uyarlanan ölçeğin belli bir aralıkla (2. ile 4 hafta arasında) aynı gruba uygulanması ve arasındaki ilişkiye pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı tekniği ile bakılmasıdır. Testin aralıklı tekrarı güvenilirlik ölçütü, herhangi bir şeyin aynı (benzer) koşullar altında ve kısa bir zaman aralığı ile iki kez ölçülmesi sonucu elde edilen veri grupları arasındaki ilişkidir. Yani, önceki ve sonraki ölçümler arasındaki korelasyon katsayısıdır. Pratikte en çok uygulanan bu teknik, test-tekrar test tekniği olarak bilinir (Karasar, 2002).

Bu amaçla 50 kişilik bir gruba üç hafta ara ile aynı test iki kere uygulanmış ve elde edilen sonuçlar üzerine yapılan istatistiki işlem sonuçları aşağıdaki Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. *Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Genel ve Alt Boyutlar Bazında Test-Tekrar-Test Sonuçları (n=50)*

Alt Boyutlar	r	p
Genel Puan	.94	.000
Umut/İnanç-Fedakarlık	.92	.000
Anlamlandırma	.93	.000
Verimlilik	.96	.000
Vizyon	.90	.000

Tablo 11’de ruhsal liderlik algı ölçeği birinci ve ikinci uygulama sonuçları arasındaki ilişki incelendiğinde; genel puan açısından ruhsal liderlik ölçeği birinci ve ikinci uygulamaları arasındaki ilişki $r=0,94$ $p<.000$; umut/inanç/fedakarlık boyutunu birinci ve ikinci uygulamaları arasındaki ilişki $r=0,92$ $p<.000$; anlamlandırma boyutunun birinci ve ikinci uygulamaları arasında $r=0,93$, $p<.000$ düzeyinde; verimlilik boyutu birinci ve ikinci uygulamaları arasında $r=0,96$, $p<.000$ düzeyinde; vizyon boyutunun birinci ve ikinci uygulamaları arasında $r=0,90$, $p<.000$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Benzer Ölçek Güvenirliği Karşılaştırma Sonuçları

Ölçek güvenilirlik çalışması aşamasında yapılan bir başka çalışmada benzer ölçek karşılaştırmasıdır. Bu amaç için alanda kullanılan Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği kullanılmıştır. Bu karşılaştırmayı yapmak için pearson çarpım korelasyon katsayısı tekniği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. *Ruhsal Liderlik Ölçeği Genel Puanı İle Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Puanlarına Ait Korelasyon Sonuçları*

Ölçekler	n	X	Ss	r	P**
Ruhsal Liderlik Ölçeği	53	142,69	24,12		
Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği	53	98,07	24,60	,623	,000

Tablo 12’de görüldüğü gibi Ruhsal Liderlik Ölçeği genel puanı ile Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği puanları arasında ($r = .623 - p < .01$) anlamlı pozitif doğrusal orta düzeyde bir ilişki vardır. Buna göre gibi Ruhsal Liderlik Ölçeği Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği ile benzer tutumlar ve tutarlılık sergilediği görülmüştür.

TARTIŞMA

Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği, öğretmenler için hazırlanmış olup, formun uygulandığı okuldaki okul yöneticilerin ruhsal liderlik düzeylerine yönelik algılarını ölçme amacıyla kullanılmaktadır. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde ilk olarak literatür taraması ve uzman görüşlerine başvurulmuş 52 aday madde hazırlanmıştır. Ölçek beşli likert tipinde olup, cevap dereceleri (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum şeklinde belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması için İstanbul’da görev yapan 580 öğretmene uygulama yapılmıştır. Geçerlik çalışmasında, KMO (.986) ve Barlett ($p = 0.000$) testlerinden elde edilen verilerin istenilen uygun sonuçları vermesinden sonra açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin dört alt boyuttan/faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, birinci faktörün özdeğeri 6,86 açıkladığı varyans oranı % 24,50; ikinci faktörün özdeğeri 5,13 olan açıkladığı varyans oranı % 18,40; üçüncü faktörün özdeğeri 5,07 açıkladığı varyans oranı % 18,11; dördüncü faktörün ise özdeğeri 4,55 açıkladığı varyans oranı % 16,25 dir. Dört faktörün açıklanan toplam varyans miktarı % 77,27 olarak belirlenmiştir. Ölçek geliştirme literatürüne göre uygun olmayan maddelerin atılması sonucu ölçekte 28 madde kalmıştır. 28 maddenin 10’u birinci faktörü, altısı ikinci faktörü, altısı üçüncü faktörü, altısı ise dördüncü faktörü oluşturmaktadır. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri 0.630 ile 0.728 arasında, ikinci faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri 0.617 ile 0.712 arasında, üçüncü faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri 0,624 ile 0,700 arasında, dördüncü faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri 0,592 ile 0,717 değişmektedir. Araştırmacı literatürü ve maddelerin içerikleri dikkatte alınarak boyutlara isim vermiştir. İlk boyutta yer alan maddeler genel olarak *umut/inanç/fedakarlık* boyutunu ölçen maddelerden oluşmakta, ikinci boyut *anlamlılık ve anlamlandırma* boyutunu ölçen maddelerden oluşmakta, üçüncü boyut *örgütsel bağlılık ile birlikte ortaya çıkan verimliliği* ölçen maddelerden oluşmakta, dördüncü boyut *vizyon* ile ilgili boyutu ölçen maddelerden oluşmaktadır.

Ölçeğin Cronbach’s Alfa ile yapılan iç güvenilirlik analizi sonucunda hesaplanan güvenilirlik katsayısı, .98 olarak belirlenmiştir. Alt boyutlar için yapılan Cronbach’s Alfa ile yapılan iç güvenilirlik analizine göre güvenilirlik katsayıları; Umut-İnanç boyutu için .96, anlamlandırma için .94, verimlilik için .93, vizyon için ise .94 olarak tespit edilmiştir. Hem bütün ölçek hem de tek tek faktörler üzerinde yapılan madde toplam, madde kalan ve ayırteçicilik analizlerinde $p < .000$ düzeyinde anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Dış güvenilirlik için yapılan test-tekrar test analizi sonucunda da hem bütün ölçek hem de tek tek faktörler için elde edilen korelasyon katsayı değerleri .90 ile .94 arasında tespit edilmiştir. Yine dış güvenirliliğin tespiti için geliştirilen ölçeğin eşdeğer ölçeği olan Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği ile birlikte uygulanması sonucu, her iki ölçekten elde edilen puanlar arasında .623 düzeyinde anlamlı ($p < .000$) bir ilişki tespit edilmiştir.

Yukarıdan açıklanan bilgiler ışığında Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği’nin, Türk kültürüne uygun, öğretmenlere göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik algı düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılabilir geçerliği ve güvenirliliği kanıtlanmış bir ölçek olduğu söylenebilir. Hem geçerlik hem de güvenilirlik analizi sonuçlarının, ölçek geliştirme literatürüne göre kabul edilir değerlerin oldukça üzerinde olmasından, Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği’nin ölçtüğü özelliği farklı özelliklerle karıştırmadan net olarak ölçen ve güçlü bir yapıda olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmacı tarafından geliştirilen Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği, Fry'in (2003) ruhsal liderlik modelinin boyutları dikkate alınarak hazırlanmıştır. Fry'in (2003) ruhsal liderlik modeli genel olarak üç boyut, toplamda ise yedi alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar; ruhsal liderlik (Vizyon- Fedakarlık/Özveri/Özgecil Sevgi-Umut/İnanç), örgüt çalışanları (Anlamlılık/Fark oluşturma -Aidiyet/Üyelik/Takdir edilme) ve örgütsel çıktı (Örgütsel bağlılık, Verimlilik/üretkenlik) şeklindedir. Ölçek maddeleri oluşturma sürecinde Fry'in tanımladığı yedi alt boyut için de maddeler oluşturulmuş fakat maddeler dört alt boyutta toplanmıştır. Bu alt boyutlar; vizyon, umut/inanç/fedakarlık, anlamlılık/fark oluşturma ve verimlilik/üretkenliktir. Bunun nedeni Fry tarafından oluşturulan modelin Türk kültürüne uygun olmaması olabilir. Fry'in 2003 yılında geliştirdiği, Polat ve Tülübaş (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği'nde "örgütsel bağlılık" dışındaki altı alt boyut ölçülmektedir. Çeviri ölçekten farklı olarak, Karadağ (2009) tarafından da, yine Fry'in modeline uygun Ruhsal Liderlik Ölçeği geliştirilmiştir. Karadağ, bu araştırmayla benzer şekilde ölçeği öğretmenlere yönelik hazırlamıştır. Karadağ'ın hazırlamış olduğu ölçeğin, Fry'in modelinde yer alan bağlılık, vizyon, verimlilik, aidiyet ve inanç boyutlarını ölçtüğünü iddia edilmektedir. Karadağ'ın ölçeğinde, Fry tarafından geliştirilen ölçekte yer almayan örgütsel bağlılık alt boyutunu ölçen maddeler yer almaktadır. Bunun yanında Karadağ'ın ölçeği Fry'in ruhsal liderlik modelinde yer alan Fedakarlık/Özveri ve Anlamlılık/Fark oluşturma boyutlarını ölçmemektedir. Bu çalışmada oluşturulan ölçek, Karadağ'ın hazırladığı ölçekten farklı olarak Anlamlılık/Fark oluşturma alt boyutunu ölçmektedir. Karadağ'ın geliştirdiği ölçeğin de tüm boyutları içermemesi, Fry'in modelinin Türk kültürüne tam olarak uymadığının bir kanıtı olarak öne sürülebilir.

Öğretmenler açısından okul yöneticilerinin ruhsal liderlik algılarını ölçmek isteyen araştırmacılar bu ölçeği rahatlıkla kullanabilirler. Ölçekte yer alan alt boyutlar bir bütün halinde veya ihtiyaca göre ayrı ayrı kullanılabilir. Ölçeğin bütününden elde edilen puan genel ruhsal liderlik algısı olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A., Alzaidiyeen, N.J. & Aldarabah, I.T. (2009). Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 10(2), 304-316.
- Akar, A. C. (2010). Ruhsal liderlik ve ruhsal liderliğin eğitim örgütlerinde uygulanabilirliği hakkında teorik bir çalışma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ancona, K., Scully, V. M., & Westney, O. B. (1999). Processes. *South-Western College Publishing*.
- Baykul, Y. (2013). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara:Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, C., Yang, C. ve Li, C. (2012). Spiritual leadership, follower mediators, and organizational outcomes: Evidence from three industries across two major chinese societies. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(4), 890-938.
- Covey, S. R. (2005). *8'inci alışkanlık: Bütünlüğe doğru* (S. Sezer ve E. Çağlayan, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Devellis, R.F. (2014). *Scale development theory and applications* (T. Totan, Çev.). Nobel Ankara:Yayıncılık.
- Fairholm, G.W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organizational Development Journal*, 17(5), 11-36.
- Fleming, J. ve Courtenay, B.C. (2006). The role of spirituality in the practice of adult education leaders. AERC Conference Proceedings. <http://www.adulterc.org/applications/Classifield> Listings

- Manager/inc_classifieldli stingsma nager.asp? Item ID:128 Adresinden 15 Aralık 2015 tarihinde indirilmiştir.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fry, L. W., Nisiewicz, M., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2007). Transforming city government through spiritual leadership: measurement and establishing a baseline. In *National Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, Pennsylvania*.
- Fry, L. W., Vitucci, S., ve Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862.
- Fry, L.W. (2005). Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 619-622.
- Fry, L.W. ve Cohen, M.P. (2009). Spiritual leadership as paradigm for organisational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84, 256-278.
- Fry, L.W. ve Whittington, J.L. (2009). *Spiritual leadership as a paradigm for organization transformation and development*. Paper Presented at the Academy of Management, Honolulu, Hawaii.
- Fry, L.W.(2009). Spiritual leadership as a model for student inner development. *Journal of Leadership Studies*, 3(3), 79-82.
- Fry, L.W., Matherly, L.L., Whittington, J.L., ve Winston, B.E. (2007). *Spiritual leadership as an integrating paradigm for servant leadership*. Retrieved July 25, 2015, from <http://www.tarleton.edu/~fry/sltservantleadership.pdf>
- Jones, K.(2008). Spiritual leadership: Voices of women community college presidents. Unpublished Doctoral Dissertation, Oregon State University, USA.
- Karadağ, E. (2009). Ruhsal liderlik ve örgüt kültürü: bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(3), 1357-1405.
- Karasar, N.(2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara, Nobel Kitabevi.
- Kurtar, Ş. (2009). Ruhsal liderlik ölçeği: Türkçe dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi-Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İstanbul*.
- Law, P. (2008). Developing spiritual leaders for the modern organisation. *Management Today*, 20-22.
- Luthans, F. (1992), *Organizational Behavior* 6. ed., McGrawHill Inc New York.
- MacArthur, J. (1998). *In the footsteps of faith: Lessons from the lives of great men and women of the Bible*. Crossway Books.
- Malone, P., & Fry, L. W. (2003). *Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment*. Academy of Management, Seattle, WA.
- Moxley, R. S. (2000). *Leadership and spirit*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Özcan, H., Bulut, L., Bulut, A. ve Bozbayındır, A. (2013). Öğretmenlerin ruhsal liderlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Dergisi*, 6(1),70-83.
- Polat, S. ve Tülübaş, T. (2013). Üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerine göre öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 38(170).
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Smith, S.L. (2007). Spiritual leadership as an effective leadership style fort he public school superintendent. Doctoral Dissertation, Duquesne University, USA.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tavşancıl, E.(2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi* Ankara: Nobel Yayınevi.

- Tezbaşaran, A.A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*. Mersin: Sürüm E-Kitap.
- Rezach, K. (2002). Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools.
- Özgan, H., Bulut, L., Bulut, A., & Bozbayındır, F. (2013). Öğretmenlerin ruhsal liderlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12.