



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 10 Sayı: 48 Volume: 10 Issue: 48

Şubat 2017 February 2017

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

DEĞER TEMELLİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

VALUE-BASED LEADERSHIP SCALE: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Nuri BALOĞLU*

Meryem Berrin BULUT**

Öz

Değerler, tüm insanlık için önemli olduğu kadar, liderler için de güçlü birer etkileme araçlarıdır. Güçlü liderlik güçlü değerlere sahip olmakla başlamaktadır. Bu çalışmanın amacı değer temelli liderlik konusunda bir ölçme aracı geliştirmektir. Çalışma Orta Anadolu'da bir üniversitenin eğitim ve fen edebiyat fakültelerinde öğrenim görmekte olan 1179 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Ölçek geliştirme çalışmasına kapsamlı bir literatür taraması ile başlanmış, elde edilen teorik temele uygun bir madde havuzu hazırlanmıştır. Madde havuzundan seçilen 72 soruluk taslak ölçek, içerik ve dil geçerliği bakımından uzman görüşlerine sunulmuş ve 54 maddelik bir deneme formu elde edilmiştir. Pilot uygulama 654, asıl uygulama ise 525 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Her iki aşamada da Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi çalışmaları ile madde ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analiz sürecinde uç değerler için *Outliers Labeling*, normallik için *Saphiro-Wilk*, homojenlik için *Levene* testleri ve doğrusallık için de *saçılma diyagramı matrisinden* yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda, Değer Temelli Liderlik ölçeğini ölçebilecek 31 maddeli ve 4 faktörlü bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ölçekteki faktörler varyansın % 65.66'sını açıklamaktadır. Ölçeğin model uyum iyilik değerleri ($\chi^2/sd = 1.48$; CFI = 0.966; NFI = 0.904; IFI = 0.966; TLI = 0.957 ve RMSEA=0.05) kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunmuştur. Bu analizler sonucunda, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilmesi yargısına ulaşılmıştır. Bulgular ilgili literatür temelinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Değerler, Liderlik, Değer Temelli Liderlik, Geçerlik, Güvenirlik.

Abstract

Values are influencing tools for the leaders as much as they are important for all humanity. Strong leadership begins to have strong values. The aim of this study is developing value-based leadership scale. The study was carried out on 1179 students who are studying at educational faculty and faculty of arts and sciences at a university in Central Anatolia. The scale development study was started with a comprehensive literature search and an item pool was prepared in accordance with the theoretical basis. A 72-item draft scale, which was selected from the item pool, was presented to expert opinions in terms of content and language validity and a 54-item trial form was obtained. The pilot application was carried out on 654 and the main application on 525 participants. In both stages, Exploratory and Confirmatory factor analyzes, item and reliability analyzes were performed. The results of the analyzes showed that a 4 factor scale with 31 items was obtained. The factors of this scale account for 65.66 % of the variance. The model fit indices ($\chi^2/df = 1.48$; CFI=0.966; NFI=0.904; IFI=0.966; TLI=0.957 and RMSEA=0.05) were within acceptable limits. In conclusion, it has been decided that this scale can be used as a valid and reliable measurement tool. The findings are discussed on the basis of relevant literature.

Keywords: Values, Leadership, Value-based Leadership, Validity, Reliability.

Giriş

21. yüzyılda liderlik teorisyenleri, liderlikte etik ve ahlak konusunun önemine yeniden vurgu yapmaya başlamışlardır. Bu hareket, değer temelli liderlik kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Değer temelli liderliği etik ve ahlaki temellere dayandırarak açıklayan yazarlar (Bass ve Avolio, 1993; Bass ve Steidlmeier, 1999; Gardner ve Avolio, 2005; Brown ve Treviño, 2006) ruhsal liderlik, hizmet liderliği, otantik liderlik, etik ve dönüşümcü liderlik gibi uygulamaları değerlerle liderliğin temeli ve birer örneği olarak görmüşlerdir. Bazı araştırmacılar ise bu tartışmayı bir adım daha ileriye götürmüş, liderlerde bulunması gereken etik ve ahlaki boyutun şirket liderleri için de gerekli olduğunu savunmuşlardır (örn. Fernandez ve Hogan, 2002).

George'a (2003) göre değer temelli liderlerin iş başında olduğu örgütlerin temel özellikleri şöyledir; örgüt lideri amaç ve değerlere, dürüstlüğü büyük önem verir, örgütün ömrünü uzatmak için tüm çalışanlarını müşterilere en iyi hizmeti sunmaları için motive eder ve bu yolla paydaşları veya hissedarları için uzun dönemli değerler yaratır. Bu çizgideki bir liderlik, etkili örgütü de beraberinde getirmektedir.

Değerleri ön planda tutan liderler, takipçilerinin yaşamlarına getirdikleri prensiplerle onları etkilerler. Dorfman, Javidan, Hanges, Dastmalchian ve House (2012) değer temelli liderliği liderin takipçilerinden değerlere uygun yüksek performans beklemesi, bunun için onlara ilham vermesi ve onları

* Doç. Dr., Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, nbaloglu@ahievran.edu.tr

** Arş. Gör., Ahi Evran Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, berrin_teke@yahoo.com

motive etmesi olarak açıklamaktadırlar. Bu yazarlar değer temelli liderlerin belirgin özellikleri olarak vizyoner olma, ilham verme, fedakârlık, doğruluk, kararlılık ve performans odaklılık üzerinde durmaktadırlar.

Kraemer (2011) değer temelli liderliği dört temel prensiple açıklamaya çalışmıştır. Bunlar: (1) kendini bilmek, (2) olay ve olgulara çok boyutlu bakabilmek, (3) kendini kabul etmek ve (4) alçak gönüllülüktür. Graber ve Osborne-Kilpatrick (2008) ise değer temelli liderliğin bir başka dört unsuruna dikkat çekerek bunları: (1) kişisel ve mesleki değerleri tanıma, (2) örgütten ne beklediği ve neyin uygulanabileceğini belirleme, (3) paydaşlarının değerlerini anlayıp onları kapsama dâhil etme ve (4) değer temelli liderlik için kendini adama olarak sıralamışlardır.

Üzerinde çok durulan bir konu olmasına rağmen, değerlerin doğası hakkında henüz bir fikir birliği yoktur. Ravlin'e (1995) göre değer, bireyin nasıl davranması gerektiği konusundaki içselleştirilmiş inançtır. Değerler insanların ihtiyaçları, kişilik tipleri, güdüler, hedefleri, tutum ve ilgileri gibi göz önünde bulunmayan soyut kavramlardır. Bu kavramlar bireyin ilgilerini ve algılarını etkilemekte ve onların davranışlarına yön vermektedir.

Benzer değer sistemlerine sahip bireyler benzer şekilde davranmaktadırlar. Bu durum insanların davranışlarını koordine ve kontrol etmede veya hangi insanla nasıl bir iletişim kurulması gerektiğini anlamada bazı bilişsel ipuçları da vermektedir. Liderin değerleri takipçilerinin değerleri ile ne kadar uyuyorsa, her iki tarafın karşılıklı olarak çalışma sonuçlarının da o denli etkili olması beklenmektedir.

Bireyler için benzerlikler kadar olumsuz içsel duygulardan kaçınmak da değerlere uygun davranış gösterme sonucunu getirebilmektedir. Festinger'in Bilişsel Çelişki Kuramı'na göre, değerlerle tutarsız davranışlar sergileyen bireyler, olumsuz duygulara daha yoğun kapılabilmektedirler. İçsel olarak kabul edilsin veya edilmesin, değerleri aleni olarak ifade etme ve doğrulamada çok güçlü baskılar söz konusudur. Genel olarak, bireyin değerleri onun içinde bulunduğu sosyal çevrenin (örneğin, çalıştığı kurum, yaşadığı yer vb.) değerlerinden farklı olursa, bu çevre onun ne söyleyeceğini etkileyebilmekte, fakat nasıl davranacağını kestirememektedir.

Bir değeri diğer bir değerden ayıran en önemli özellik, o değerın motivasyonel veya erişilmek istenen sonuçla ilişkili olmasıdır (Bilsky ve Schwartz, 1994). Rokeach (1973) değerleri araç ve amaç olarak ikiye ayırmıştır. Araç değerler motivasyon artırıcı ve teşvik edici özelliklere sahiptir. Hırs, açık fikirlilik, yetenek, temizlik veya yardımseverlik gibi kavramlar bu kapsamda görülebilmektedir. Amaç değerler ise varoluşun arzulanan son halidir. Genellikle sevgi ve güven eksenslidir. Bireyin ömrü boyunca ulaşmak istediği hedefleri içerir. Bu tür değerler farklı kültürlerde veya farklı insan gruplarında değişiklikler gösterebilir. Barış içinde bir dünya, aile güvenliği, özgürlük, eşitlik veya mutluluk amaç değerlerle ilgili örneklerdir.

Schwartz (1992, 2012) tarafından her bir değerın ifade ettiği motivasyon, on değer çeşidini yansıtan dairesel bir teori ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bunlar; güç, başarı, hazcılık, uyarılma, öz yönlendirme, evrensellik, faydacılık, gelenek, uyuma ve güvenlik olarak sıralanmaktadır. Her bir değer çeşidine atfedilen göreceli önem o bireyin değer öncelikleri sistemini oluşturmaktadır.

Schwartz ve Boehnke (2004) değerlerin kavramsal tanımı üzerinde uzlaşmaya varılmış beş özellikten bahsetmektedir. Bunlar; (1) değer bir inançtır, (2) değer arzulanan bir durum veya davranış tarzıyla ilgilidir, (3) değer zaman ve bağlam içinde sabit kalır, (4) değer davranışların, insanların ve olayların değerlendirilmesi veya seçiminde kılavuzluk eder ve (5) değer bir değer öncelikleri sistemi oluşturmak için diğer değerlere kıyasla önemine göre sıralanır.

Değer temelli liderlik konusuna ilişkin literatür genel olarak iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan birinci grup, bireyin kendi temel değerlerini anlama ve bu değerleri tutarlı bir şekilde ifade etmeye odaklanan çalışmalardır. İkincisi ise etkili bir değer temelli liderlik için gerekli olacak değerlere odaklanan çalışmalardır. Bu iki bakış açısı birleştirildiğinde değer temelli liderlik, liderin kendi değerlerini bilmesini ve arzu edilen değerleri uygun ve tutarlı bir şekilde uygulamalarına yansıtabilmesini içermektedir. Yani değer temelli liderlik kendimiz, toplumumuz veya çalıştığımız örgüt için hem kişisel hem de arzu edilen değerler boyutunda ortaya çıkan davranışları içermektedir (Faith, 2013).

Dünyanın en büyük değer temelli liderleri peygamberler olarak görülebilir. Gelmiş, geçmiş tüm peygamberler gibi Hz. Musa, Hz. Davut, Hz. İsa ve son peygamber Hz. Muhammed Yüce Allah tarafından insanların yaşamlarına ilke olarak gönderilen değerleri iletme ve buna uygun bireysel ve toplumsal bir yaşam tarzı oluşturmak için uğraşmışlardır. Anadolu'yu aydınlatan Hoca Ahmet Yesevi, Mevlana, Hacı Bektaş-ı Veli ve Ahi Evran gibi pek çok ulu da kendi dergâhında değer temelli liderlik yapmıştır.

Sokrates, Eflatun, Farabi, Gazali, Spinoza ve Kant gibi düşünürler evrensel ahlak yasaları yoluyla değerler konusu üzerinde durmuşlardır. Bir grup yazar, evrensel ahlaki değerlerin insan aklının nesnel bir sonucu olduğunu ileri sürse de, bir başka grup evrensel ahlaki değerler diye bir şey olmadığını, bunların

tamamen haz, yarar, çıkar veya özgürlüğü sağlayıp sağlamadığına göre değişken olduklarını ileri sürmüştür (Eliçik, 2003).

Değer temelli liderlik bürokrasi ve devlet yönetiminde olduğu gibi iktisadi ve sosyal kuruluşların yönetiminde de önemli bir unsurdur. Özellikle 1980'li yıllarda toplam kalite yönetimi uygulamalarıyla birlikte tüm örgütlerin vizyon, misyon ve değerleri görünür hale gelmiş, kuruluşların daha nitelikli sonuçlara ulaşabilmesinin temel yolu olarak değerler üzerinde durulmuştur. Değerler bireyleri olduğu gibi, örgütsel çıktılarını da etkilemektedir. Bireysel olarak kişinin amaç ve hedeflerine yön verirken, örgütsel olarak da örgütün amaç ve stratejilerinin oluşturulmasına yardımcı olmaktadır (Vurgun ve Öztop, 2011).

Değer temelli liderlik, bir liderin takipçilerini onların yaşamlarına prensip olacak öğelerle etkilemesi olarak tanımlanabilir. Bu etkileme 'liderin çalışma ortamında veya sosyal yaşamda takipçilerini kendi bireysel değerleriyle etkileme şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, inanç temelinde manevi unsurlarla veya gelenek, görenek, örf ve adetler gibi milli unsurlarla da olabilir. Yine bu etkileme bireysel, manevi ve milli değerlerle olabileceği gibi, evrensel değerlere dayalı olarak da gerçekleşebilir.

Değerler önemlidir. Değerlerin insan hayatında önemli olması, değer temelli liderliğe ilişkin geçerli ve güvenilir ölçme araçları konusu üzerine eğilmeyi de gerekli kılmaktadır. Değer temelli liderliği ölçen standart bir aracın geliştirilerek hizmete sunulması, liderliğin karmaşık doğasına ışık tutmakla sınırlı kalmayacak, kişisel ve örgütsel düzeyde lider konumunda olan kişilerin değer yönelimlerinin tespit edilmesinde de önemli bir başvuru aracı olacaktır. Bu çalışma ile böyle bir ihtiyaca yanıt vermek yoluyla bilim alanına bir katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

Ölçek geliştirme çalışması kolayda örnekleme yöntemi (Aziz, 2014) ile belirlenen iki ayrı çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Pilot çalışma grubunun katılımcılarını 654 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bu katılımcılardan 365'i üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), 289'u üzerinde de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) çalışması yürütülmüştür.

AFA uygulanan grubun yaş ortalaması 22.35, yaşa ilişkin standart sapma değeri 4.30 ve yaş aralığı 19-62'dir. Katılımcıların ailelerinin gelir ortalaması 2462.21 TL; standart sapması 1454.27 TL ve gelir aralığı 0-10000 TL'dir. DFA uygulanan gruba ait yaş ortalaması 21.66, yaşa ilişkin standart sapma değeri 2.07 ve yaş aralığı 19-45'tir. Katılımcıların ailelerinin gelir ortalaması 2408.87 TL; standart sapması 1414.65 TL ve gelir aralığı 500-10000 TL'dir.

Pilot çalışma grubunun katılımcılarına ait diğer kişisel bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Pilot Çalışma Grubundaki Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Değişkenler	AFA		DFA		
	n	%	n	%	
Cinsiyet	Erkek	104	29.71	87	30.21
	Kadın	246	70.29	201	69.79
Fakülte	EF	139	44.55	137	47.40
	FEF	173	55.45	152	52.6
Sınıf	3	135	44.26	134	48.20
	4	170	55.74	144	51.80
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	175	61.19	152	62.81
	Ortaokul	43	15.03	36	14.88
	Lise	49	17.13	37	15.29
	Ön lisans	1	0.35	0	0
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	113	36.45	98	37.12
	Ortaokul	60	19.35	52	19.70
	Lise	77	24.84	64	24.24
	Ön lisans	6	1.94	6	2.27
Kardeş Sayısı	Lisans	54	17.42	44	16.67
	0	6	1.93	6	2.17
	1	51	16.40	45	16.30
	2	74	23.80	56	20.29
3	87	27.97	78	28.26	
3 ve üzeri	93	29.90	91	32.97	

Tablo 1'de görüldüğü gibi, çalışma gruplarında bulunan öğrenci sayıları değişkenlere göre farklılık arz etmektedir. Bunun nedeni araştırmaya katılan bazı öğrencilerin ölçek üzerinde bazı kişisel bilgilerini belirtmemiş olmalarıdır. Yine Tablo 1'de görüldüğü üzere pilot çalışma grubunda hem AFA (% 70.29) hem de DFA (% 69.79) çalışması uygulanan grubun büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların anne ve baba eğitim durumlarına bakıldığında, her iki grupta da ilkokul mezunlarının en yüksek yüzdeye sahip oldukları görülmektedir. Kardeş sayısına göre ise en yüksek yüzdeyi hem AFA grubu (% 29.90) hem de DFA grubu (% 32.97) için 3 ve üzeri sayıda kardeşe sahip olanlar oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında pilot çalışma uygulamasından sonra yapılan asıl çalışmanın katılımcılarını 525 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bu kütleden elde edilen iki ayrı grupta 292 öğrenci üzerinde AFA ve 233 öğrenci üzerinde de DFA çalışması yürütülmüştür.

AFA çalışması uygulanan katılımcılara ait yaş ortalaması 22.46, yaşa ilişkin standart sapma değeri 4.53 ve yaş aralığı 19-62'dir. Katılımcıların ailelerinin gelir ortalaması 2442.47 TL; gelire ilişkin standart sapma değeri 1411.20 TL ve gelir aralığı da 0-8000 TL'dir. DFA uygulanan katılımcılara ait yaş ortalaması 22.46, yaşa ilişkin standart sapma değeri 4.79 ve yaş aralığı 20- 40'tır. Katılımcıların ailelerinin gelir ortalaması 2382.43 TL; gelire ilişkin standart sapma değeri 1352.28 TL ve gelir aralığı da 0-8000 TL'dir.

Asıl çalışma grubundaki katılımcılara ait diğer kişisel bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Asıl Çalışma Grubundaki Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Değişkenler		AFA		DFA	
		n	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	105	37.50	105	47.51
	Kadın	175	62.50	116	52.49
Fakülte	EF	128	51.41	107	50.95
	FEF	121	48.59	103	49.05
Sınıf	3	124	49.60	105	50.97
	4	126	50.40	101	49.03
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	145	63.60	113	62.78
	Ortaokul	34	14.91	29	16.11
	Lise	38	12.28	30	16.67
	Ön lisans	1	0.44	1	0.56
	Lisans	10	8.77	7	3.88
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	94	37.75	79	39.90
	Ortaokul	42	16.87	32	16.16
	Lise	65	26.10	48	24.24
	Ön lisans	5	2.01	5	2.53
	Lisans	43	17.27	34	17.17
Kardeş Sayısı	0	5	1.95	5	2.45
	1	40	15.56	32	15.69
	2	59	22.96	48	23.53
	3	73	28.40	56	27.45
	3 ve üzeri	80	31.13	63	30.88

Tablo 2'de görüldüğü gibi, çalışma gruplarında bulunan öğrenci sayıları değişkenlere göre farklılık arz etmektedir. Bunun nedeni araştırmaya katılan bazı öğrencilerin ölçek üzerinde bazı kişisel bilgilerini belirtmemiş olmalarıdır. Yine Tablo 2'de görüldüğü gibi, araştırmada hem AFA (% 62.50) hem de DFA (% 52.49) uygulamasına katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Her iki grupta da Fen-Edebiyat Fakültesi ve dördüncü sınıf öğrencilerinin oranları Eğitim Fakültesi ve üçüncü sınıf öğrencilerinin oranlarına yakındır. Katılımcıların anne ve baba eğitim durumlarına bakıldığında, her ikisinde de ilkököl mezunlarının en büyük yüzdeye sahip oldukları görülmektedir. Kardeş sayısına göre ise en yüksek yüzdeyi AFA grubu (% 31.13) ve DFA grubu (% 30.88) için 3 ve üzeri sayıda kardeşe sahip olanlar oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Değer Temelli Liderlik Ölçeği

Değer temelli liderlik ölçeğinin geliştirilmesi çalışmasında veriler taslak ölçekten elde edilen bir deneme formu yardımıyla toplanmıştır. Taslak ölçek ve deneme formunun oluşturulmasında izlenen aşamalar "İşlem" başlığı altında açıklanmıştır. Taslak ölçek ve deneme formunda yer alan her bir maddenin değerlendirilmesi için 5'li Likert tipinde bir skala hazırlanmıştır. Buna göre "1= hiç katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3= ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4= katılıyorum ve 5= kesinlikle katılıyorum" şeklindedir. Ölçeğe ait psikometrik bilgiler araştırmanın bulguları kısmında verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Formda katılımcılara ait cinsiyet ve yaş gibi demografik bilgiler yer almıştır.

İşlem

Araştırmada ilk olarak değerler konusuna ilişkin kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Rokeach (1973), Hofstede (1980), Schwartz (1992) ve Inglehart (1997) gibi değerler konusunda önemli çalışmaları bulunan araştırmacıların eserleri dikkatle incelenmiş ve bu çalışmalarda ifade edilen teorik temele uygun bir madde havuzu oluşturulmuştur. İlk aşamada oluşturulan madde havuzunda 200 madde yer almıştır. Bu 200 maddelik havuzdan 72 maddelik taslak ölçek oluşturulmuştur. Geçerlik çalışması kapsamında öncelikle içerik geçerliğini sağlamak için akademik çalışmaları liderlik konusu üzerine yoğunlaşmış olan 3 uzmanın görüşleri alınmıştır. İçerik geçerliği ile ilgili olarak uzmanların formdaki her bir maddeyi okumaları ve her bir maddenin değer temelli liderliği ölçekleme derecesine göre "Uygun", "Kısmen Uygun" veya "Uygun Değil" şeklinde görüş bildirmeleri istenmiştir. Uzmanların maddeler ile

ilgili görüş ve önerilerini form üzerine belirtmeleri için ayrı bir bölüm bırakılmıştır. Uzmanlarca “Uygun Değil” olarak değerlendirilen maddelerin bir kısmı madde havuzundan çıkarılmış ve diğer kısmı da yeniden düzenlenerek taslak ölçekte yer alması sağlanmıştır. Alan uzmanları ile bire bir ve toplu olarak yapılan görüşmeler sonucunda ölçęin 54 maddelik deneme formu elde edilmiştir.

Deneme formu dil uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. Türk Dili uzmanlarından formdaki her bir maddeyi, dil ve anlam bakımından değerlendirmeleri istenmiştir. Bu aşamada dil uzmanlarının da her bir madde için, “Uygun”, “Kısmen Uygun” veya “Uygun Değil” şeklinde görüş bildirmeleri istenmiştir. Yine uzmanların maddeler ile ilgili görüş ve önerilerini form üzerinde belirtebilmeleri için yeterli alan bırakılmıştır. Elde edilen dönütler çerçevesinde ölçęin yapı geçerliğini sınamak için AFA ve DFA yapılmıştır. Bu kapsamda 54 maddelik deneme formu 654 gönüllü katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Katılımcı sayısı belirlenirken, Tavşancıl’ın (2005) faktör analizi yapabilmek için ölçekteki madde sayısının 5-10 katı kadar bir örneklem büyüklüğüne ihtiyaç vardır, önerisi dikkate alınmıştır. Çalışmanın bu aşamasında deneme ölçęe ilişkin yapı geçerliği, madde analizleri ve güvenilirlik analizleri yapılarak ölçęin geçerlik ve güvenilirlik düzeyleri incelenmiştir. Yine bu aşamada ölçek toplam puanı ile uyumlu olmayan maddelerden bir kısmı ölçekten çıkarılmış ve bir kısmı da yeniden düzenlenmiştir. Elde edilen ölçek Pilot çalışma sonrasında tekrardan 525 katılımcıya uygulanmıştır. Bu çalışma kapsamında da ölçęin yapı geçerliği, madde ve güvenilirlik analizleri yapılarak geçerlik ve güvenilirlik düzeyleri incelenmiştir.

Ölçek geliştirme çalışmalarında çok değişkenli analizlere geçmeden önce verilerin bazı şartları sağlanması gerekmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir; uç değerler, normallik, homojenlik ve doğrusallık (Mertler ve Vannatta, 2005). Bu çalışmada uç değerler “Outliers Labeling” yöntemi ile belirlenmiştir. Normallik için “Saphiro-Wilk testi” ve homojenlik için ise “Levene’nin testi” kullanılmıştır. Doğrusallık için “saçılma diyagramı matrisinden” yararlanılmıştır. Verilere ilk olarak AFA sonrasında ise DFA uygulanmıştır.

Bulgular

Bu kısımda ilk olarak Değer Temelli Liderlik Ölçeği’ne ilişkin pilot çalışma gruplarında yapılan AFA, DFA, madde analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları verilmiş, bunu aynı analizlerin asıl çalışma grubundaki uygulanması sonucunda elde edilen bulguların verilmesi izlemiştir.

Değer Temelli Liderlik Ölçeğine İlişkin Pilot Çalışma Bulguları

Değer Temelli Liderlik Ölçeği maddelerine faktör analizi yapıp yapılamayacağına karar vermek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett’in Küresellik Testi’nden yararlanılmıştır. KMO ile faktör analizi için pilot çalışma grubundaki veri yapısının uygunluğu örneklem büyüklüğü açısından sınanmıştır. KMO ile gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğü karşılaştırılmaktadır (Kalaycı, 2005). Leech, Barrett ve Morgan’a (2005) göre KMO sonucunda elde edilen değer 0.50’den düşük ise faktör analizi yapılmaz. Bu değerler 0.50 - 0.60 “kötü”; 0.60 - 0.70 “zayıf”; 0.70 - 0.80 “iyi” ve 0.90 ile üzeri ise “mükemmel” olarak değerlendirilir. Bartlett’in Küresellik Testi verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini ortaya koymaktadır (Tavşancıl, 2005). Bartlett’in Küresellik Testi sonucunda anlamlılık değerinin 0.05’ten küçük olması gerekmektedir. Bu değerin 0.05’ten küçük olması korelasyon matrisinden faktör çıkarılabileceği anlamını taşımaktadır (Şencan, 2005). Araştırma kapsamında ele alınan Değer Temelli Liderlik Ölçeği’ne ilişkin KMO değeri 0.950 ve Bartlett’in Küresellik Testi $p=0.000$ ($\chi^2=7604.708$, $sd=465$) düzeyinde anlamlıdır.

Faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Temel bileşenler analizinin amacı veri setinden en yüksek varyansı çıkarmaktır. Çok sayıda değişken daha küçük sayıda bileşen altında azaltılarak toplanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Faktör yükü maddelerin ilgili faktörle ilişkisini açıklayan bir katsayıdır (Kline, 1994). Tabachnick ve Fidell’e (2001) göre faktör yük değerinin 0.32 ve üzerinde olması gerekir. Comrey ve Lee (1992) faktör yük değerini “0.32 - 0.44” zayıf, “0.45 - 0.54” vasat, “0.55 - 0.62” iyi, “0.63 - 0.70” çok iyi ve “0.71 ile üzeri” mükemmel olarak değerlendirmektedirler. Bir maddenin binişik olması için birden fazla faktörde 0.32’den yüksek yük değerine sahip olması ve iki ya da daha fazla faktördeki yük değerleri arasındaki farkın 0.1’den küçük olması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014).

Temel bileşenler analizi sonucunda bileşen matrisinde binişik madde sayısı fazla olduğu için eksen döndürme işlemi yapılmıştır. Eksenlerin döndürülmesi sonrasında maddelerin bir faktördeki yükü artarken diğer faktörlerdeki yükleri azalarak faktörler, kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulurlar ve daha kolay yorumlanabilir hale gelirler. Faktörler arasında herhangi bir ilişki olmadığı için Varimax dik döndürme tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Elde edilen bu istatistiksel sonuçta toplam açıklanan varyans % 67.11 olarak bulunmuştur. Faktör sayısına karar vermek için öz değeri 1’den büyük olan faktörler dikkate alındığında ölçek 4 faktörlü olarak görülmektedir. Bu çalışma sonrasında 31 maddeli 4 faktörlü bir ölçek elde edilmiştir (bkz. Ek 1). Ölçekteki faktörlerin

adlandırılması; “Evrensel Değerler”, “Bireysel Değerler”, “Manevi Değerler” ve “Milli Değerler” şeklinde yapılmıştır.

Ölçekteki maddelerin betimsel istatistik bulguları, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa değerleri ve faktör yükleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek maddelerinin betimsel istatistik bulguları, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa değerleri ve faktör yükleri

Faktörler	Maddeler	n	Ort.	ss	Madde-Toplam	Cronbach Alfa	Faktör Yükleri			
							1	2	3	4
Evrensel Değerler	DTL17	365	4.17	1.08	0.56	0.95	0.71			
	DTL18	365	4.08	1.02	0.54	0.95	0.62			
	DTL19	365	4.37	0.88	0.69	0.94	0.76			
	DTL20	365	4.53	0.72	0.73	0.94	0.78			
	DTL21	365	4.48	0.84	0.63	0.94	0.76			
	DTL22	365	4.56	0.67	0.71	0.94	0.71			
	DTL23	365	4.51	0.69	0.70	0.94	0.70			
	DTL24	365	4.58	0.70	0.71	0.94	0.75			
	DTL25	365	4.62	0.71	0.74	0.94	0.75			
	DTL26	365	4.53	0.83	0.68	0.94	0.72			
Bireysel Değerler	DTL27	365	4.44	0.81	0.59	0.94	0.62			
	DTL45	365	4.58	0.65	0.59	0.94		0.68		
	DTL46	365	4.58	0.65	0.61	0.94		0.71		
	DTL47	365	4.67	0.59	0.71	0.94		0.76		
	DTL48	365	4.59	0.68	0.61	0.94		0.71		
	DTL49	365	4.60	0.66	0.68	0.94		0.74		
	DTL51	365	4.62	0.66	0.52	0.94		0.59		
	DTL52	365	4.35	0.79	0.59	0.94		0.56		
Manevi Değerler	DTL53	365	4.62	0.61	0.65	0.94		0.70		
	DTL54	365	4.60	0.63	0.67	0.94		0.58		
	DTL34	365	4.44	0.73	0.58	0.94			0.59	
	DTL35	365	4.36	0.75	0.51	0.95			0.54	
	DTL36	365	4.11	0.93	0.47	0.95			0.77	
	DTL37	365	4.37	0.77	0.55	0.95			0.56	
	DTL41	365	4.21	0.80	0.45	0.95			0.64	
	DTL42	365	4.15	0.88	0.43	0.95			0.78	
Milli Değerler	DTL43	365	4.51	0.62	0.60	0.94			0.61	
	DTL44	365	4.36	0.80	0.56	0.94			0.54	
	DTL29	365	4.34	0.81	0.37	0.95				0.71
	DTL31	365	4.74	0.51	0.57	0.95				0.71
	DTL32	365	4.70	0.57	0.58	0.95				0.79

Tablo 3’e göre Değer Temelli Liderlik Ölçeği maddelerinden en yüksek ortalama puana sahip olan Milli Değerler faktörü içerisindeki “*Milli kültürü benimser*” maddesi, en düşük ortalama puana sahip olanı ise Manevi Değerler faktörü içerisindeki “*İnançımızı yaşamamızda bize rehberlik eder*” maddesidir. Ölçek maddelerindeki madde-toplam korelasyonları 0.37 ile 0.74 arasında değişmekte iken faktör yükleri ise 0.54 ile 0.79 arasında değişmektedir.

Faktörlerin özdeğerleri ve varyansları açıklama yüzdeleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçek faktörlerinin özdeğerleri ve varyansları açıklama yüzdeleri

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
Öz değeri	15.75	2.02	1.68	1.36
Açıklanan Varyans	23.48	19.57	14.66	9.39

Not: Faktör 1 Evrensel Değerler; Faktör 2 Bireysel Değerler; Faktör 3 Manevi Değerler ve Faktör 4 Milli Değerler

Tablo 4’e göre ilk faktör (öz değeri 15.75) varyansın % 23.48’ini, ikinci faktör (öz değeri 2.02) varyansın % 19.57’sini, üçüncü faktör (öz değeri 1.68) varyansın % 14.66’sını ve dördüncü faktör (öz değeri 1.36) varyansın % 9.39’unu açıklamaktadır.

Bu araştırmada Temel Bileşenler Analizi sonucunda özdeğeri 1’den büyük olan 4 faktör elde edilmiştir. O’Connor (2000) faktör sayısını belirlemede özdeğer yönteminin yeterli olmadığını bununla birlikte paralel test analizinin de yapılması gerektiğine değinmektedir. Değer Temelli Liderlik Ölçeği’ne Monte Carlo Paralel Test tekniği uygulanarak elde edilen bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Monte Carlo Paralel Test Sonuçları

Faktörler	Gerçek Öz Değer	Ortalama	% 95
1	12.67	1.59	1.67
2	2.09	1.51	1.57
3	1.89	1.45	1.50
4	1.56	1.40	1.44

Monte Carlo Paralel Test tekniğinde boyut yani faktör sayısını belirlemenin temel kuralı “*gerçek öz değerlerin tesadüfi verilere dayalı hesaplanan öz değerden büyük olmasıdır*” (O’Connor, 2000). Tablo 5’te görüldüğü

üzere Monte Carlo Paralel Test sonuçları da Değer Temelli Liderlik Ölçeği'nin dört faktörden oluştuğunu göstermektedir. Bu duruma göre ölçeğin hem özdeğeri 1'den büyük olması kuralına uyması ve hem de paralel analiz tekniği sonuçlarına göre 4 faktörlü olması, araştırma kapsamında elde edilen bu ölçeğin 4 faktörlü yapısına ilişkin sonucu güçlendirmiş gözükmektedir.

Ölçeğin faktörleri ve faktörleri ile toplam puanı arasındaki korelasyonlar, faktör ve toplam puan bazında ortalamalar ve güvenilirlik katsayıları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Korelasyonlar, Ortalamalar ve Güvenirlik Katsayıları

	n	Ort.	ss	Cronbach Alfa	İki Yarım	1	2	3	4	5
1.Evrensel	365	4.44	.62	0.92	0.84	-				
2.Bireysel	365	4.58	.50	0.90	0.82	0.67**	-			
3.Manevi	365	4.31	.54	0.83	0.79	0.59**	0.62**	-		
4.Milli	365	4.60	.52	0.73	0.72	0.50**	0.51**	0.45**	-	
5.Toplam Puan	365	4.46	.47	0.95	0.84	0.91**	0.86**	0.81**	0.64**	-

** p < 0.01

Tablo 6'da görüldüğü üzere ortalaması en yüksek olan faktör *Milli Değerler* iken en düşük olan faktör *Manevi Değerler* faktörüdür. Faktörlerin güvenilirlik katsayıları bakımından (hem iç tutarlılık hem de iki yarım) en yüksek olanı *Evrensel Değerler* iken en düşük olanı *Milli Değerler* faktörüdür. Faktörlerin iç tutarlılık katsayıları 0.73 ile 0.92 arasında değişmekte iken iki yarım güvenilirlik katsayıları ise 0.72 ile 0.84 arasında değişmektedir. Faktörler arasındaki korelasyonlar 0.45 ile 0.67 arasında değişmektedir. Ölçek toplam puanı ortalaması 4.46'dır. Tüm ölçek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.95 ve iki yarım güvenilirlik katsayısı 0.84 olarak saptanmıştır. Ölçek toplam puanının ölçek faktörleri ile olan korelasyonları 0.64 ile 0.91 arasında değişmektedir.

Çalışma kapsamında AFA sonucunda elde edilen ölçek farklı bir örneklem grubuna uygulanmıştır. Uygulama sonuçları DFA'ya tabi tutulmuş, elde edilen model uyum iyiliği değerleri de Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Model Uyum İyiliği Değerleri

	Değer	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/df	1.45	2 ile 3 arasında	3 ile 5 arasında
CFI	0.969	> 0.95	> 0.90
NFI	0.908	> 0.95	> 0.90
IFI	0.970	> 0.95	> 0.90
TLI	0.962	> 0.95	> 0.90
RMSEA	0.04	< 0.05	< 0.08

Tablo 7'de görüldüğü üzere tüm uyum iyilik değerleri kabul edilebilir düzeydedir (Arbuckle ve Wothke, 1999; Brown, 2006; Byrne, 2010; McDonald ve Moon-Ho, 2002; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004).

Değer Temelli Liderlik Ölçeği'nin Asıl Gruptaki Uygulama Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Değer Temelli Liderlik Ölçeği'nin asıl çalışma grubuna uygulanması sonucunda KMO değeri 0.944 ve Bartlett'in Küresellik Testi $p=0.000$ ($\chi^2=6797.843$, $sd=465$) düzeyinde anlamlıdır. Asıl gruptaki analiz sonucunda toplam açıklanan varyans % 65.66 olarak bulunmuştur. Faktör sayısına karar vermek için öz değeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alındığında ölçek 4 faktörlü olarak görülmektedir.

Ölçekteki maddelerin betimsel istatistik bulguları, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa değerleri ve faktör yükleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Ölçek maddelerinin betimsel istatistik bulguları, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa değerleri ve faktör yükleri

Faktörler	Maddeler	n	Ort.	ss	Madde-Toplam	Cronbach Alfa	Faktör Yükleri			
							1	2	3	4
Evrensel Değerler	DTL17	292	4.13	1.12	0.61	0.96	0.70			
	DTL18	292	4.07	1.05	0.62	0.96	0.63			
	DTL19	292	4.34	0.93	0.73	0.96	0.76			
	DTL20	292	4.50	0.80	0.79	0.96	0.80			
	DTL21	292	4.51	0.78	0.75	0.96	0.76			
	DTL22	292	4.54	0.74	0.80	0.96	0.72			
	DTL23	292	4.51	0.73	0.78	0.96	0.71			
	DTL24	292	4.57	0.75	0.76	0.96	0.76			
	DTL25	292	4.61	0.76	0.78	0.96	0.76			
	DTL26	292	4.50	0.89	0.69	0.96	0.72			
	DTL27	292	4.44	0.81	0.65	0.96	0.60			
Bireysel Değerler	DTL45	292	4.57	0.67	0.64	0.96		0.68		
	DTL46	292	4.57	0.68	0.69	0.96		0.70		
	DTL47	292	4.66	0.62	0.77	0.96		0.77		
	DTL48	292	4.60	0.66	0.67	0.96		0.72		
	DTL49	292	4.60	0.70	0.72	0.96		0.74		
	DTL51	292	4.61	0.68	0.56	0.96		0.58		
	DTL52	292	4.35	0.81	0.63	0.96		0.57		

	DTL53	292	4.62	0.66	0.72	0.96	0.73
	DTL54	292	4.57	0.70	0.74	0.96	0.60
Manevi Değerler	DTL34	292	4.44	0.73	0.67	0.96	0.58
	DTL35	292	4.34	0.79	0.58	0.96	0.54
	DTL36	292	4.13	0.94	0.56	0.96	0.77
	DTL37	292	4.42	0.72	0.64	0.96	0.54
	DTL41	292	4.23	0.83	0.52	0.96	0.63
	DTL42	292	4.15	0.90	0.49	0.96	0.78
	DTL43	292	4.53	0.62	0.66	0.96	0.63
	DTL44	292	4.37	0.82	0.63	0.96	0.53
Milli Değerler	DTL29	292	4.36	0.87	0.44	0.96	0.70
	DTL31	292	4.76	0.54	0.65	0.96	0.71
	DTL32	292	4.71	0.59	0.61	0.96	0.79

Tablo 8'e göre Değer Temelli Liderlik Ölçeği maddelerinden en yüksek ortalama puana *Milli Değerler* faktörü içerisindeki "*Milli değerleri önemser*" maddesi, en düşük ortalama puana ise *Manevi Değerler* faktörü içerisindeki "*Dostluğun her şeyin üstünde olduğuna inanır*" maddesi sahiptir. Ölçek maddelerindeki madde-toplam korelasyonları 0.44 ile 0.80 arasında değişmekte iken faktör yükleri ise 0.53 ile 0.80 arasında değişmektedir.

Faktörlerin özdeğerleri ve varyansları açıklama yüzdeleri Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Ölçek faktörlerinin özdeğerleri ve varyansları açıklama yüzdeleri

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
Öz değeri	15.02	2.14	1.75	1.44
Açıklanan Varyans	23.23	19.61	14.02	8.80

Not: Faktör 1 Evrensel Değerler; Faktör 2 Bireysel Değerler; Faktör 3 Manevi Değerler ve Faktör 4 Milli Değerler

Tablo 9'a göre ilk faktör (öz değeri 15.02) varyansın % 23.23'ünü, ikinci faktör (öz değeri 2.14) varyansın % 19.61'ini, üçüncü faktör (öz değeri 1.75) varyansın % 14.02'sini ve dördüncü faktör (öz değeri 1.44) varyansın % 8.80'ini açıklamaktadır.

Ölçeğin faktörleri ile toplam puanı arasındaki korelasyonlar, faktör ve toplam puan bazında ortalamalar ve güvenilirlik katsayıları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Korelasyonlar, Ortalamalar ve Güvenirlik Katsayıları

	n	Ort.	ss	Cronbach Alfa	İki Yarım	1	2	3	4	5
1.Evrensel	292	4.43	0.68	0.93	0.86	-				
2.Bireysel	292	4.57	0.55	0.92	0.86	0.73**	-			
3.Manevi	292	4.32	0.57	0.85	0.81	0.63**	0.66**	-		
4.Milli	292	4.60	0.57	0.71	0.63	0.56**	0.58**	0.52**	-	
5.Toplam Puan	292	4.45	0.53	0.96	0.87	0.91**	0.89**	0.82**	0.69**	-

** p < 0.01

Tablo 10'da görüldüğü üzere ölçek geliştirme çalışmasının yürütüldüğü asıl grupta ortalaması en yüksek olan faktör *Milli Değerler* iken en düşük olan faktör *Manevi Değerler* faktörüdür. Faktörlerin güvenilirlik katsayılarından (hem iç tutarlılık hem de iki yarım) en yüksek olan *Evrensel Değerler* iken en düşük olan *Milli Değerler* faktörüdür. Faktörlerin iç tutarlılık katsayıları 0.71 ile 0.93 arasında değişmekte iken iki yarım güvenilirlik katsayıları ise 0.63 ile 0.86 arasında değişmektedir. Faktörler arasındaki korelasyonlar 0.52 ile 0.73 arasında değişmektedir. Ölçek toplam puanı ortalaması 4.45'tir. Tüm ölçek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.96 ve iki yarım güvenilirlik katsayısı 0.87 olarak saptanmıştır. Ölçek toplam puanının ölçek faktörleri ile olan korelasyonları 0.69 ile 0.91 arasında değişmektedir.

AFA sonucu elde edilen ölçek farklı bir örneklem grubuna uygulanmıştır. Uygulama sonuçları DFA'ya tabi tutulmuştur. DFA sonucu elde edilen model uyum iyiliği değerleri Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Model Uyum İyiliği Değerleri

	Değer	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/df	1.48	2 ile 3 arasında	3 ile 5 arasında
CFI	0.966	> 0.95	> 0.90
NFI	0.904	> 0.95	> 0.90
IFI	0.966	> 0.95	> 0.90
TLI	0.957	> 0.95	> 0.90
RMSEA	0.05	< 0.05	< 0.08

Tablo 11'de görüldüğü üzere tüm uyum iyilik değerleri kabul edilebilir düzeydedir (Arbuckle ve Wothke, 1999; Brown, 2006; Byrne, 2001; McDonald ve Moon-Ho, 2002; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004).

Tartışma ve Sonuç

Değerler, neyin iyi ve neyin kötü olduğunu belirleyen, insan davranışları için bir standart oluşturan ve onların yaşam felsefesini etkileyen önemli kavramlardır. İnsanlar için her seçme eylemi bir değer veya değerler dizisine bağlanabilir. Her seçenek, aynı değeri paylaşan insanlarca benzer çekicilikte görülebilir.

Değerler, insanlık için önemli olduğu kadar, liderler için de güçlü birer etkileme araçlarıdır. Güçlü liderlik güçlü değerlere sahip olmakla başlamaktadır. Değerler temelinde yapılan bir liderlik girişimi

liderliğin pek çok türünü içine almakta ve büyük küçük tüm gruplar üzerinde etkili olmaktadır. Bu çalışmada değer temelli liderlik konusunda bir ölçek geliştirilmiştir. Kapsamlı bir literatür taramasına dayalı olarak oluşturulan 200 maddelik bir madde havuzundan 72 maddelik taslak ölçek oluşturulmuştur. Bu taslak ölçek uzman görüşleri yardımıyla önce 56 maddeye, sonra da 31 maddeye düşürülmüş, pilot ve asıl çalışma gruplarında yapılan çeşitli analizler yardımıyla geçerlik ve güvenilirlik bakımından incelenmiştir. Asıl çalışma grubundan elde edilen sonuçlara göre ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.96 iken, iki yarım güvenilirlik katsayısı 0.87'dir. Ölçekteki faktörler bazında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.71 - 0.93 arasında değişmekte iken, iki yarım güvenilirlik katsayısı 0.63 - 0.86 arasında değişmektedir. George ve Mallery'ye (2010) göre $\alpha > 0.90$ mükemmel; $\alpha > 0.80$ iyi; $\alpha > 0.70$ kabul edilebilir; $\alpha > 0.60$ sorgulanabilir; $\alpha > 0.50$ zayıf ve $\alpha < 0.50$ kabul edilemez olarak değerlendirilmektedir. Buna göre araştırma kapsamında elde edilen ölçeğin güvenilirlik sonuçlarının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

AFA ve DFA sonuçlarına göre 200 maddelik madde havuzundan 31 maddeye düşürülen değer ifadeleri dört değer grubu (faktör) içerisinde toplanmıştır. Her bir faktör, teorik temele uygun taşıdığı anlamı dikkate alınarak adlandırılmıştır. Bu faktörlere (1) *Evrensel Değerler*, (2) *Bireysel Değerler*, (3) *Manevi Değerler* ve (4) *Milli Değerler* adları verilmiştir. Alan yazında pek çok bilim adamının değerler ifadelerini farklı başlıklar altında grupladıkları ve değer yönelimini ortaya koyabilmek için de farklı ölçekler geliştirdikleri bilinmektedir. Çalışkur ve Aslan (2013:85) tarafından yapılan bir çalışmada ifade edildiği gibi *değerlerin ölçümüne yönelik ilk çalışmalar 1920'li yıllarda başlamış ve ilk ürünler envanter şeklinde olmuştur. Bilinen en eski değerler ölçüm aracı, Spranger'in 1931 yılında geliştirdiği Değerlerin Tetkiki Testi'dir. Testin dördüncü ve son revizyonu 1964 yılında Richardson tarafından gerçekleştirilmiştir. Spranger ise daha ayrıntılı bir sınıflamaya giderek insanların değer yönelimlerini bireysel olarak "kuramsal", "ekonomik", "estetik", "sosyal" "politik" ve "dini" olarak altı gruba ayırmıştır.*

AFA sonuçlarına göre ölçeğin öz değeri 1'den büyük olan ilk faktörü (öz değerin 15.02) varyansın % 23.23'ünü, ikinci faktör (öz değeri 2.14) varyansın % 19.61'ini, üçüncü faktör (öz değeri 1.75) varyansın % 14.02'sini ve dördüncü faktör de (öz değeri 1.44) varyansın % 8.80'ini açıklamaktadır. Buna göre ölçeğin ölçülmek istenen özelliği toplamda yüzde 65.66 oranında ölçebileceği söylenebilir. Scherer, Wiebe, Luther ve Adams'a (1988) göre bir ölçek geliştirme çalışmasında açıklanan varyansın % 40 - % 60 arasında olması yeterlidir. Bu kapsamda ölçek, evrensel, bireysel, manevi ve milli olarak nitelendirilen dört boyutuyla Türk Kültüründe olduğu kadar yapı ve dil geçerliği sağlanmak koşuluyla başka kültürlerdeki değer temelli liderlik davranışlarını ortaya koymada da bir başvuru aracı olabilir.

Rokeach (1973) ve Schwartz (1992) tarafından geliştirilen değer ölçekleri insan değerlerinin yaygın olarak bilinen yönlerini ortaya koymada önemli birer başvuru aracı olmuşlardır. İlk defa, uluslararası bir psikolog grubu tarafından laboratuvar ortamı ve kliniklerde kullanılmak üzere geliştirilen bu ölçekler bireylerin "yardımseverlik", "bağışlayıcı olmak", "cesaretli olmak" ve "itaatkâr olmak" gibi araç değerlere yönelimini veya "aile güvenliği", "ahiret selameti", "barış", "eşitlik" ve "özgürlük" gibi amaç değerlere dönük olma durumlarını ortaya koyabilmektedir. Bununla birlikte yine bu ölçekler *güç, başarı, hazcılık, öz denetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum, güvenlik, uyarılma ve geleneksellik* gibi değerlere ilişkin yönelimleri belirleyebilmektedir. Fakat bu ölçekler, ne kadar çok boyutlu gibi gözükse de araç-amaç veya içsel-dışsal değerler dizisi olarak genellikle iki boyut üzerine temellenmektedir. Fakat bir liderin değer temelli liderlik davranışı, liderlerin bazı özel değerlere sahip olmalarıyla birlikte, başkalarının (takipçilerinin) davranışlarını değerler yoluyla etkileme hususunu da içermektedir. Bu durum, değer temelli liderlik konusunda Garg ve Krishnan (2003) tarafından geliştirilen tek boyutlu ölçekte yer alan "takipçilerinin güven ve umudunu etkileme", "tutarlı bir ödül sistemi, yapısı, süreci ve iletişim düzeni yaratma", "takipçileriyle bilgi paylaşma" gibi maddelerle ortaya çıkmaktadır. Yine bu durum, değer temelli liderlik ölçeğinin özgün değerleri içermekle birlikte daha farklı bir gruptamanın dikkate alınması gerektiğini de ortaya koymaktadır.

Bu çalışma kapsamında geliştirilen dört boyutlu Değer Temelli Liderlik Ölçeği, liderlerin hem bireysel ve evrensel hem de manevi ve milli değer yönelimlerini ortaya koyabilme bakımından bilinen diğer tüm ölçeklerden farklılaşmaktadır. Bu noktada ölçeğin psikoloji, felsefe, sosyoloji ve kültür boyutunda çok işlevsel olarak kullanılabilmesi söylenebilir. Ayrıca örgüt yönetiminde değerler ile örgütsel çıktılar arasındaki ilişkileri test edebilme bağlamında hem liderlik davranışı ve hem de örgüt kültürü başta olmak üzere, örgütsel bağlılık, örgütsel adanmışlık ve iş tatmini gibi iş yerine ilişkin pek çok değişkenle ilişkilenebileceği de söylenebilir.

Burada dikkat çekici bir başka önemli nokta ölçekteki faktörlerin iç tutarlılık katsayıları arasında en yüksek olanın evrensel değerler iken, ikinci, üçüncü ve dördüncü sırada bireysel, manevi ve milli değerlerin bulunmasıdır. Bu duruma göre, araştırma kapsamında geliştirilen ölçeğin evrensel değerleri daha iyi, bireysel, manevi ve milli değerleri daha zayıf ölçebileceği gibi bir sonuç çıkarmanın doğru olmayacağı söylenebilir. Çünkü evrensel değerlerin büyük bir kısmı bireysel, manevi ve milli değerlerle örtüşmektedir. Yani, örneğin ölçeğin Evrensel Değerler alt boyutunda yer alan "*Hoşgörü sahibidir*" maddesi bireysel, manevi

ya da milli değerlerle çelişen bir özellik arz etmemektedir. Bu nedenle, Evrensel Değerler boyutunda yer alan maddelerin açıklanan varyans yüzdesi yüksek çıkmaktadır. Ölçeğin bu boyutu araştırmalarda bireysel olarak kullanılabilmesi gibi, diğer üç boyutla birlikte daha güçlü sonuçlar ortaya koyacaktır. Sonuç olarak, yapılan tüm analizler sonrasında Değer Temelli Liderlik Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilmesine karar verilmiştir.

KAYNAKÇA

- ARBUCKLE, James L. ve WOTHKE, Werner (1999). "AMOS 4.0 user's guide", Chicago: Smallwaters Corp.
- AZİZ, Aysel (2014), "Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri", Ankara: Nobel.
- BASS, Bernard M. ve AVOLIO, Bruce J. (1993). "Multifactor leadership questionnaire", Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- BASS, Bernard M. ve STEIDLMEIER, Paul (1999). "Ethics, character, and transformational leadership behavior", *The Leadership Quarterly*, S. 10(2), s. 81-217.
- BILSKY, Wolfgang ve SCHWARTZ, Shalom H. (1994). "Values and personality", *European Journal of Personality*, S. 8, s. 163-181.
- BROWN, Timothy A. (2006). "Confirmatory factor analysis for applied research", New York: Guilford.
- BROWN, Michael E., ve TREVIÑO, Linda K. (2006). "Ethical leadership: A review and future directions", *The Leadership Quarterly*, S. 17(3), s. 595-616.
- BYRNE, Barbara M. (2010). "For the Factorial Validity of a Theoretical Construct. Structural equation Modeling with AMOS", New York: Routledge.
- COMREY, Andrew L. ve LEE, Howard B. (1992). "A first course in factor analysis", New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- ÇALIŞKUR Ayşem ve ASLAN A. Esra (2013). "Rokeach Değerler Envanteri Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması", *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, S. 16(29), s. 81-105.
- ÇOKLUK, Ömay, ŞEKERCİOĞLU, Güçlü ve BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2014). "Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik (SPSS ve LISREL uygulamaları)", Ankara: Pegem Yayıncılık.
- DORFMAN, Peter, JAVIDAN, Mansour, HANGES, Paul, DASTMALCHIAN, Ali ve HOUSE, Robert (2012). "GLOBE: A twenty year journey into the intriguing world of culture and leadership", *Journal of World Business*, S. 47(4), s.504-518.
- ELİAÇIK, R. İhsan (2003). "İhyadan İnşaya İslam Düşüncesi", İstanbul: Çıra.
- FAITH, Karen E. (2013). "The role of values-based leadership in sustaining a culture of caring", *Healthcare Management Forum*, S. 26, s. 6-10.
- FERNANDEZ, Jorge E., ve HOGAN, Robert T. (2002). "Values based leadership", *The Journal for Quality and Participation*, S. 25(4), s. 25-26.
- GARDNER, John W. ve AVOLIO, Bruce J. (Eds.) (2005). "Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development", Vol. 3. Monographs in leadership and management. New York: Elsevier Science.
- GARG, Garima ve KRISHNAN, Venkat R. (2003). "Transformational leadership and organizational structure: The role of value-based leadership", *Transformational leadership: Value-based management for Indian organizations*, s. 82-100.
- GEORGE, Bill (2003). "Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value", John Wiley & Sons.
- GEORGE, Darren ve MALLERY, Paul (2010). "SPSS for windows step by step: A simple guide and reference", Boston: Pearson.
- GRABER, David R. ve OSBORNE- KILPATRICK, Anne (2008). "Establishing values-based leadership and value systems in healthcare organizations", *Journal of Health and Human Services Administration*, S. 31(2), s. 179-197.
- HOFSTEDE, Geert (1980). "Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values", Beverly Hills CA: Sage Publications.
- INGLEHART, Ronald (1997). "Modernization and post-modernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies", Princeton, NJ: Princeton University Press.
- KALAYCI, Şeref (2005). "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KLINE, Paul (1994). "An easy guide to factor analysis", London: Routledge.
- KRAEMER, Harry M. (2011). "From values to action: The four principles of values-based leadership", New York: John Wiley & Sons.
- LEECH, Nancy L., BARRETT, Karen C. ve MORGAN, George A. (2005). "SPSS for intermediate statistics use and interpretation", Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- MCDONALD, Roderick P. ve MOON-HO, Ringo H. (2002). "Principles and practice in reporting structural equation analyses", *Psychological Methods*, S. 7(1), s. 64-82.
- MERTLER, Craig A. ve VANNATTA, Rachel A. (2005). "Advanced and multi variate statistical methods", Glendale: Pyczak Publishing.
- O'CONNOR, Brian P. (2000). "SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test", *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, S. 32, s. 396-402.
- RAVLIN, Elizabeth C. (1995). "Values", In N. Nicholson (Ed.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior* (pp. 598-599), Oxford, England: Blackwell Publishers.
- ROKEACH, Milton (1973). "The nature of human values", New York: The Free Press.
- SCHERER, Robert F., WIEBE, Frank A., LUTHER, David C. ve ADAMS, Janet S. (1988). "Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire", *Psychological Reports*, S. 62, s.763-770.
- SCHERMELLEH-ENGEL, Karin, MOOSBRUGGER, Helfried ve MÜLLER, Hans (2003). "Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures", *Methods of Psychological Research Online*, S. 8(2), s. 23-74.
- SCHWARTZ, Shalom H. (1992). "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries", In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65), Orlando, FL: Academic.
- SCHWARTZ, Shalom H. (2012). "An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values", *Online Readings in Psychology and Culture*, S. 2(1), s.1-20.
- SCHWARTZ, Shalom H. ve BOEHNKE, Klaus (2004). "Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis", *Journal of Research in Personality*, S.38(3), s.230-255.
- ŞENCAN, Hüner (2005). "Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik", Ankara: Seçkin.
- TABACHNICK, Barbara G. ve FIDELL, Linda S. (2001). "Using multivariate statistics", MA: Allyn & Bacon.
- TAVŞANCIL, Ezel (2005). "Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi", Ankara: Nobel.
- THOMPSON, Bruce (2004). "Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications", Washington, DC: American Psychological Association.

Ek 1: Değer Temelli Liderlik Ölçeği

Liderimiz (Yöneticimiz, Öğretmenimiz, vb.)	Adlandırma	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Tüm insanların eşit olduğuna inanır.	Evrensel	1	2	3	4	5
2.Dostluğun her şeyin üstünde olduğuna inanır.		1	2	3	4	5
3.Tüm insanlara saygılı davranır.		1	2	3	4	5
4.Hoşgörü sahibidir.		1	2	3	4	5
5.Farklılıklara saygı gösterir.		1	2	3	4	5
6.Çalışma ahlakına önem verir.		1	2	3	4	5
7.Etik bilinci vardır.		1	2	3	4	5
8.İnsan haklarını savunur.		1	2	3	4	5
9.Adaletlidir.		1	2	3	4	5
10.Demokrasiye inanır.		1	2	3	4	5
11.Geçmişle saygıyla anar.		1	2	3	4	5
12.Kendine saygısı vardır.	Bireysel	1	2	3	4	5
13.Açık fikirlidir.		1	2	3	4	5
14.Sorumluluk sahibidir.		1	2	3	4	5
15.Yaratıcıdır.		1	2	3	4	5
16.Dürüsttür.		1	2	3	4	5
17.Yeniliğe açıktır.		1	2	3	4	5
18.Bağışlayıcıdır.		1	2	3	4	5
19.Yardımseverdir.		1	2	3	4	5
20.Paylaşmayı sever.		1	2	3	4	5
21.Bizi manevi yönden destekler.		Manevi	1	2	3	4
22.İnanıklarımızı yaşamamızı ister.	1		2	3	4	5
23.İnancımızı yaşamamızda bize rehberlik eder.	1		2	3	4	5
24.Takım ruhuna inanır.	1		2	3	4	5
25.Bizde aidiyet duygusu oluşturur.	1		2	3	4	5
26.İnancımıza bağlanmamızı sağlar.	1		2	3	4	5
27.Bize umut verir.	1		2	3	4	5
28.Bize yaşamın anlamını fark ettirir.	1		2	3	4	5
29.Milli takımla gurur duyar.	Milli	1	2	3	4	5
30.Milli değerleri önemser.		1	2	3	4	5
31.Milli kültürü benimser.		1	2	3	4	5