



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (www.yonbildergi.com)
2018, Cilt 4, Sayı 5

Yönetici Hizmetkâr Liderlik Ölçeğinin Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması: Sağlık Kurumlarına Yönelik Bir Araştırma

A Reliability and Validity Study of Servant Leadership Scale: A Research in Health Institutions

Yasemin KÜÇÜKÖZKAN¹

Öz

Bu çalışma, Türkiye'deki hastanelerde görev yapmakta olan yöneticilerin hizmetkâr liderlik özelliklerini ne ölçüde ve ne tarzda göstermekte olduklarının belirlenmesi ve belirli bir ölçeğin Türkiye bağlamında hizmetkâr liderlik tarzını ne derece karşılamakta olduğunun tespiti amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, söz konusu ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Çalışmada, sağlık kurumlarında çalışmakta olan yöneticilerin hizmetkâr liderlik durumlarını değerlendirmek amacıyla Van Dierendonck ve Nuijten tarafından geliştirilmiş Hizmetkâr Liderlik Ölçeği'nin (SLS) Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Orijinal ölçek 30 sorudan ve 8 boyuttan oluşmaktadır. Araştırma Şanlıurfa ilinde bulunan birinci basamak hastanelerde araştırmaya katılmaya gönüllü kişiler üzerinde kişisel değerlendirme ve algılarını ölçen araştırma anketi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Betimleyici nitelikte ve kesitsel özellikte bir araştırma yöntemi izlenmiştir. Katılımcılara anket, yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, toplam 220 adet (hemşire ve sağlık personeli) anket formu elde edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarında faktör analizinde Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulamalı Faktör Analizi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizini desteklediği, analizler sonucu elde edilen faktör yapısının teori ve literatürle uyumlu olup olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın sonucunda Hizmetkâr Liderlik Ölçeğinin Türkçe formunun sağlık örgütlerinde kullanılabilir biçimde Türk kültüründe beş boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilirliği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Hizmetkar Liderlik Ölçeği, Sağlık Örgütleri

Abstract

In this study, it is aimed to conduct a research for examining the servant leadership characteristics of hospital administrators in Turkey and to perform the reliability and validity analysis of a scale. For his purpose, in the study, Servant Leadership Scale (SLS), developed by Van Dierendonck ve Nuijten was translated into Turkish in a way to be used in health institutions, and to make validity and reliability analyses. The original scale is composed of 30 items and 8 dimensions. This study was performed among voluntary participated health staff working in first level hospitals located in Şanlıurfa city. A descriptive and cross-sectional research design has been followed. The questionnaire survey was performed through face to face interviews with the participants. As a result of the research, totally 220 (nurses and health staff) questionnaires were collected. For the examination of reliability and validity of the scale, Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis were applied. It was observed that the results of the factor structure of the scale supported theory and previous literature. Consequently, it was revealed that the Turkish version of Servant Leadership Questionnaire could be applied in health organizations and it is a reliable and valid research instrument that could be utilized in Turkish culture.

Keywords: Leadership, Servant Leadership, Health Organizations

¹ Dr., Email: yasmin_kn_@hotmail.com

1. GİRİŞ

Günümüz çalışma ve iş dünyası, tüm konularda olduğu gibi liderlik anlayışında da önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Bu değişim sonucunda kendisine hizmet edilen ve kendi çıkarları peşinde koşan liderlik anlayışının yerine, takipçilerine yol gösteren, onlarla birlikte hareket eden ve hizmet etmeyi bir yaşam biçimi haline getiren yeni bir liderlik modeli ortaya çıkmış, bu yeni model “hizmetkâr liderlik” olarak nitelendirilmiştir. Yabancı yazında, hizmetkâr liderliğin çeşitli bireysel ve örgütsel çıktılara etkisini konu edinen çalışmalara rastlanmakla birlikte, Türkiye’deki hastanelerde görev yapmakta olan yöneticilerin hizmetkâr liderlik özelliklerini ne ölçüde ve ne tarzda göstermekte olduklarının belirlenmesi amacıyla bir veri toplama aracının (ölçeğin) varlığına gereksinim duyulmuştur. Türkiye’de yapılmış olan hizmetkar liderlik araştırmalarının kısıtlı oluşu ve kullanılmış olan ölçeklerin birbirinden farklı oluşu bu çalışmaya yön teşkil etmiştir. Aynı zamanda, belirli bir ölçeğin Türkiye bağlamında hizmetkar liderlik tarzını ne derece karşılamakta olduğunun tespiti ve güvenilirlik ve geçerlik çalışmasının yapılması gerektiği düşünülmüştür. Böylece, bu araştırmanın amacı sağlık kurumlarında çalışmakta olan yöneticilerin hizmetkar liderlik durumlarını değerlendirmek için Van Dierendonck ve Nuijten tarafından geliştirilmiş Hizmetkâr Liderlik Ölçeği'nin (SLS) Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır.

2. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

2.1. Hizmetkâr Liderlik Kavramı, Tanımı ve Kapsamı

Liderlik, belirli hedeflere varmak üzere başkalarını etkileme sürecidir. Lider, kendisini diğer insanlardan ayıran yönleriyle fark edilen ve başkalarını kendi amaçları doğrultusunda etkileyen kişidir. Liderlik sürecinde; liderlikten tam manasıyla söz edilebilmesi için belirli unsurların bir araya gelmesi gerekmektedir. Bunlar; şartlar(ortam-durum), hedefler, lider kişilik ve izleyicilerdir. Bir örgütte çalışan insanlar, çalışma gayelerine uygun olarak en yüksek verimliliği elde etmek üzere mesai yapıyor ve bunu başarmak için var güçleriyle çalışıyorlarsa, bu durumda o örgütün yönetim şeklini belirleyen liderlerin olduğundan bahsedilebilmektedir (Koçel, 2007). Parris ve Peachey (2013: 377) liderliği, örgütlerde belirlenen hedefler doğrultusunda faaliyetleri yürütmek için astları etkilemede kullanılan bir yetenek olarak; Chinomona, Mashiloane ve Poee (2013: 405) liderliği, örgütün amacını gerçekleştirmek için liderin özellikleri ve astların tutum ve ihtiyaçları arasındaki karmaşık bir ilişki olarak tanımlamaktadır. Literatürde liderlik ve lider davranışlarını açıklamaya çalışan özellikler yaklaşımı, davranışsal liderlik teorileri, durumsallık yaklaşımı, modern liderlik yaklaşımları (neo-karizmatik kuramlar, duygusal zekâ- duygusal yeterlilik kuramları, dönüştürücü ve iş gördürücü liderlik yaklaşımları vb.) gibi birçok kuramın ve yaklaşımın yer aldığı görülmektedir. Bu kuramlara dayalı olarak liderler demokratik, otokratik, katılımcı, yardımsever-otokratik, paternalist, karizmatik, dönüşümcü, etkileşimci, otantik, destekleyici liderlik tarzları gibi çeşitli liderlik anlayışlarından birini sergileyebilmektedir (Ürü Sanı, Çalışkan, Atan ve Yozgat, 2013: 64).

1970’lerin başından itibaren literatürde daha sık karşılaşılan “hizmetkâr liderlik” anlayışı, yeni nesil liderlik anlayışlarından biridir. Hizmetkâr liderlik kavramını ortaya koyan ve daha sonra yapılan çalışmaların çoğuna temel teşkil eden isim Robert Greenleaf’tir. ‘Lider’ ve ‘Hizmetkâr’ kelimeleri ilk bakışta birbirine zıt kelimeler gibi durmaktadır. Bu iki zıt kelime yaratıcı ve anlamlı bir şekilde bir araya getirilince ortaya bir paradoks ve beraberinde yeni bir liderlik anlayışı çıkmaktadır. Bu konuda Bass (2000), hizmetkâr liderlerin hizmet etme isteği açısından “doğal” bir hisse sahip olduklarına, liderlik

yapmayı ise “bilinçli” olarak seçtiklerine değinmiştir. Greenleaf (1977)’in görüşüne göre hizmetkâr liderler, önce liderlik yapan sonrasında hizmet eden liderlere oranla başkalarının öncelikli ihtiyaçlarını daha fazla tanımlamakta ve bunları karşılamak için daha fazla çaba göstermektedirler (İçinde Aktaran Ürü Sanı vd., 2013:64).

Bu liderlik kavramı çalışanların ortaya koyabileceklerinin azami seviyede sağlanması için onlara hizmet ederek yönetme temeline dayanmaktadır. Hizmetkâr liderlik anlayışı, *liderlik* ve *hizmetkâr* yanlarıyla liderliğin hem davranışsal hem de özellik boyutunu ele almaktadır. Robert Greenleaf hizmetkâr liderin tanımını şöyle yapmaktadır: “Hizmetkâr lider her şeyden önce bir hizmetkârdır. Her insanın içinde var olan hizmet etme hissiyle başlamaktadır ve daha sonra kişiyi yönetme arzusuna götüren bilinçli bir tercihler silsilesi gelmektedir. Burada önemli olan nokta, öncelikle yönetilmek istenilen insanların yüksek öncelikli arzu ve gereksinimlerinin giderilmiş olmasıdır. Bu bağlamda, hizmetkâr liderlik de iş, yaşam ve sosyal hayata olumlu değişiklikler getiren uzun vadeli bir pozitif yaklaşımdır. Hizmetkâr liderlik örgütteki insanlara bütünleşmiş bir şekilde hizmet etme imkânı sunmaktadır (Greenleaf, 1970:27). Page ve Wong (2000) ise hizmetkâr liderlik kavramını, ortak iyiliği sağlama, hedeflere ulaşma ve diğerlerinin gelişimlerini sağlamada öncelikli amacın diğerlerine hizmet etmek olduğu bir liderlik tarzı olarak tanımlamaktadırlar. Hizmetkâr liderler, çalışanlarına bencillikten uzak ve karşılık beklemezsizin hizmet etmeyi ilke edinmişlerdir (Greenleaf, 1977). Greenleaf (1977) hizmet etmenin yanı sıra, diğer birtakım önemli hizmetkâr liderlik özelliklerinden bahsetmiştir. Bunlar inisiyatif, dinleme ve anlama, hayal gücü, geri çekilme becerisi, kabul etme ve empati, sezgi, öngörü, farkındalık ve algılama, ikna etme becerisi, kavramsallaştırma becerisi, iyileştirme ve topluluk oluşturabilme becerisini içermektedir (Joseph ve Winston, 2005). Hizmetkâr liderlik; genellikle aynı anda hem liderlik yapılan, hem de hizmet edilen kişilerin gelişmesine odaklanan liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Sun, 2013: 544; Rachmawati ve Lantu, 2014: 388).

Özetle, Hizmetkâr lider örgütten çok çalışanlara odaklanan kişidir. Öncelikli amacı takipçilerin ihtiyaçlarının tam olarak karşılanması, onların yaşamsal önceliklerinin örgüt önceliklerinden evvel gelmesi, ancak ve ancak bu gereksinimlerin karşılanmasını müteakip örgüte yönelik çalışmalara yer verilmesi temeline dayanmaktadır. Bunu başarabilecek hizmetkâr lider adayları bencillikten uzak, alçakgönüllü ve insan sevgisiyle dolu olmalıdır (Yılmaz, 2013). Literatürde, hizmetkâr liderliğin çeşitli bireysel ve örgütsel çıktılara etkisini konu edinen çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çerçevede, hizmetkâr liderliğin; lidere duyulan güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, lider-üye etkileşiminin kalitesi üzerindeki etkilerine işaret eden birçok araştırma bulguları vardır (Joseph ve Winston, 2005; Liden, Wayne, Zhao ve Henderson, 2008; Trivers, 2009; Walumbwa, Hartnell ve Oke, 2010; Sendjaya ve Pekerti, 2010; Barbuto ve Hayden, 2011; Chinomona vd., 2013; Ramli ve Desa, 2014; Uğurluoğlu, Köse ve Köse, 2015).

2.1. Hizmetkâr Liderliğin Boyutları ve Ölçülmesi

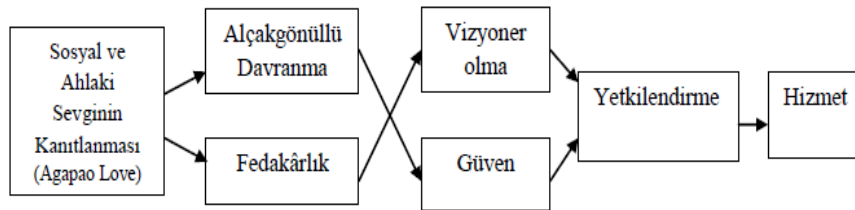
Daha önceki bölümde de değindiğimiz üzere, Greenleaf, hizmet etmenin yanı sıra, hizmetkâr liderin bir takım başka özelliklerini de ifade etmiştir. Bunlar arasında inisiyatif, dinleme ve anlama, hayal gücü, geri planda durabilme becerisi, iyileştirme ve topluluk oluşturabilme becerisi bulunmaktadır (Joseph and Winston, 2005:9). Greenleaf’in hizmetkâr liderlik özellikleri sıralamasından hareketle Spears hizmetkâr liderin 10 temel özelliğini şu şekilde sıralamaktadır (Joseph ve Winston, 2005: 10; Mittal ve Dorfman, 2012: 556; Rachmawatia ve Lantu, 2014: 390):

- (1) Dinleme (Listening): İletişimin önemini vurgulama ve grubun isteklerini belirlemeye çalışma,
- (2) Empati (Empathy): Diğerlerini anlamaya çalışma ve kendini onların yerine koymaya çalışma,
- (3) İyileşme (Healing): Kendini ve diğerlerini geliştirme potansiyelinin olması,
- (4) Farkındalık (Awareness): Liderin hem kendisinde, hem de organizasyonda mevcut sorunların farkında olması,
- (5) İkna Etme (Persuasion): Karar alırken diğerlerini zorlama yerine ikna etmesi,
- (6) Kavramsallaştırma (Conceptualization): Bulunduğu günün ötesini düşünme ve yeteneklerini büyük hayallerle pekiştirme,
- (7) İleri görüşlülük/Vizyon (Foresight): İçinde bulunulan durumun getiri ve götürülerini önceden sezme yeteneği,
- (8) Hizmet etme/Kahyalık (Stewardship): Başkalarının çıkarlarını kendininkilerden önce tutma ve herkesin iyiliğini düşünme,
- (9) İnsanların gelişimine bağlılık (Commitment to the growth of people): Kendi ve diğerlerinin kişisel, mesleki ve ruhsal gelişimlerinden sorumluluk duyması,
- (10) Topluluk oluşturabilme (Building community): Toplulukların, kişinin hayatındaki önemini vurgulama.

Hizmetkâr liderlik kavramına ilişkin bir başka yaklaşım da Patterson tarafından geliştirilmiştir. Patterson, Hizmetkâr Liderlik Teorisi'ni, "Dönüşümcü Liderlik Teorisi"nin uzun vadeli bir uzantısı şeklinde ifade etmiş ve bu tür liderliği "öncelikle liderin takipçilerine, daha sonra da örgüte odaklanan" liderlik şekli olarak tanımlamıştır" (Waddell, 2006:2). Patterson'a göre, "Hizmetkâr Liderlik", fazilete (virtue) bağlıdır ve liderlerdeki hizmet odaklılığının merkezinde bulunan ruhani değerlerin tümü anlamına gelen Fazilet Teorisi ile benzer bir yapı içerisindedir ve Aristotle'nin etiğine dayanır (Patterson, 2003:6). Patterson hizmetkâr lideri; sevgiyi kanıtlama, alçakgönüllü hareket etme, fedakâr olma, takipçiler için vizyoner olma, dürüst olma, takipçilerine güçlendirme ve hizmet etme boyutlarıyla ele almıştır.

Şekil 1'de Patterson'un Hizmetkâr Liderlik Modeli gösterilmekte ve bileşenleri açıklanmaktadır (Waddell, 2006, s. 5).

Şekil 1. Patterson'un Hizmetkâr Liderlik Modeli (Waddell, 2006:5).



Hizmetkâr liderin özellikleriyle ilgili başka uygulamacılar tarafından da belli özelliklerle ifade edilen tanımlamalar ortaya konulmuştur. Bu çalışmada yapılacak olan uygulamada kullanılacak hizmetkâr lider alt başlıkları Van Dierendonck and Nuijten'in Servant Leadership Survey (SLS) uygulamasında yer alan ve bugüne kadar ortaya konmuş özelliklerden hareketle yeniden değerlendirilen başlıklardan oluşmaktadır. Bu uygulamada belirlenen ve ölçümde kullanılan hizmetkâr lider özellikleri: Güçlendirme,

geri planda kalma, tevazu/alçakgönüllülük, gerçekçilik, cesaret, duygudaşlık ve kâhyalık (stewardship) şeklinde olacaktır.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Türkiye'deki hastanelerde görev yapmakta olan yöneticilerin hizmetkâr liderlik özelliklerini ne ölçüde ve ne tarzda göstermekte olduklarının belirlenmesi amacıyla bir veri toplama aracının (ölçeğin) varlığına gereksinim duyulmuştur. Türkiye'de yapılmış olan hizmetkâr liderlik araştırmalarının kısıtlı oluşu ve kullanılmış olan ölçeklerin birbirinden farklı oluşu bu çalışmaya yön teşkil etmiştir. Aynı zamanda, belirli bir ölçeğin Türkiye bağlamında hizmetkâr liderlik tarzını ne derece karşılamakta olduğunun tespiti ve güvenilirlik ve geçerlik çalışmasının yapılması gerektiği düşünülmüştür. Böylece, bu araştırmanın amacı sağlık kurumlarında çalışmakta olan yöneticilerin hizmetkâr liderlik durumlarını değerlendirmek için Van Dierendonck ve Nuijten tarafından geliştirilmiş Hizmetkâr Liderlik Ölçeği'nin (SLS) Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır.

Orijinal ölçek 30 sorudan ve 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar;

1. güçlendirme,
2. güven,
3. arka planda kalma,
4. tevazu/alçakgönüllülük,
5. gerçekçilik,
6. cesaret,
7. duygudaşlık ve
8. kahyalık (stewardship)tır.

Ölçek Dierendonck and Nuijten (2011) tarafından oluşturulmuş güvenilirlik geçerlilik çalışmaları başka yabancı araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Ölçek uyarlanmaya başlanırken öncelikle İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Aynı zamanda Yılmaz (2013) tarafından yüksek lisans tez çalışmasında Türkçe olarak kullanılmış olan aynı ölçeğin maddeleri incelenmiştir. Türkiye'de Yılmaz (2013) tarafından kullanılmış olup Cronbach Alpha değeri ,89 olarak bulunmuştur. Yapılan çeviri ve Yılmaz (2013) tarafından uygulanmış olan maddeler yeniden değerlendirilip sağlık kurumlarına yönelik olarak uyarlanmıştır.

Ölçek uyarlanmaya başlanırken öncelikle İngilizceden Türkçeye çevrilmiş ve ölçekteki 30 madde İngilizce dilinde İşletme dalında doktora yapan 3 öğrenci, anabilim dalında görev yapmakta olan 2 öğretim üyesi tarafından incelenmiş ve son hali verilmiştir. Daha sonra ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına başlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Bu araştırmada, incelenmek istenen kavram birincil veri kaynakları olan sağlık personelinin (hastane personeli ve hemşireler) elde edilen veriler doğrultusunda değerlendirilmiştir. Araştırma Şanlıurfa ilinde bulunan birinci basamak hastanelerde araştırmaya katılmaya gönüllü kişiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, araştırma hastane sağlık personelinin elde edilmiş olan kişisel değerlendirme ve algılarını ölçen araştırma anketi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Betimleyici nitelikte ve kesitsel özellikte bir araştırma yöntemi izlenmiştir. Katılımcılara anket, yüz yüze görüşme yöntemi ile

uygulanmıştır. Anket uygulaması öncesinde etik kurul onayı alınmıştır. Toplamda 300 anket dağıtılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, toplam 220 adet (hemşire ve sağlık personeli) anket formu elde edilmiştir. Böylece 220 anket formu analize tabi tutulmuştur. Metodolojik tipte olan bu çalışmada örnekleme Şanlıurfa'da bulunan birinci basamak hastanelerde ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 220 adet hastane personeli ve hemşire oluşturmaktadır. Bu sayının çalışma amacı ve istatistiksel çözümlene için uygun olduğu görülmektedir. ($220/300=0,73$; geri dönüş oranı %73'dür)

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı

Hizmetkâr Liderlik Ölçeği'nde toplam 30 madde bulunmaktadır. Böylece, veriler, "Katılımcı Tanıtım Soruları" ve 30 maddeden oluşan "Hizmetkâr Liderlik Ölçeği" ile elde edilmiştir. Ölçeğin yanıtlanma süresi 5-8 dakikadır. 6'lı Likert yapıda birden altıya kadar derecelendirme şu şekilde olmuştur; kesinlikle katılıyorum: 6, katılıyorum: 5, biraz katılıyorum: 4, pek fazla katılmıyorum: 3, katılmıyorum: 2 ve kesinlikle katılmıyorum: 1 puan olarak puanlandırılmıştır.

Ayrıca, araştırma örnekleminin bazı demografik değişkenlerini inceleyebilmek amacıyla kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, mesleki tecrübe ve şu anki kurumda çalışma süresi ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3. ANALİZLER VE BULGULAR

3.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma örneklemelerinin demografik değişkenlere göre dağılımlarına ilişkin frekans ve yüzdeler tanımlayıcı istatistiksel analizler ve frekans analizleri ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, %74'ü kadın, %26'sı erkek katılımcılardan oluşan örneklem grubunun yaş ortalaması 38.66'dır. Katılımcıların %33'ü bekar ve %67'si evlidir. Eğitim düzeyi açısından incelendiğinde ise, %55'inin üniversite, %42'inin lise ve geri kalan %3'ünün ilk-orta okul mezunu olduğu gözlenmiştir. Örnekleme yer alan katılımcıların %1,2'si 1 yıldan az, %21,7'si 1-5 yıl, %13,4'ü 6-10 yıl, %20,2', 11-15 yıl ve diğer %43,5'i 16 yıl ve üstü süreyle toplam mesleki tecrübeye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

3.2. Verilerin Analizi ve Bulgular

Verilerin analizinde içerik geçerliği için Kendal W Analizi, güvenilirlik çalışmasında ölçek ve alt boyutlarının iç tutarlılığı için Cronbach alfa katsayısı, madde toplam puan analizi için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Literatürde görüldüğü gibi, ölçek güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarında faktör analizinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) (Exploratory Factor Analysis) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis) kullanılmaktadır. Bu nedenle, Hizmetkâr Liderlik Ölçeği için yapı geçerliliğini ölçmek için sırayla AFA ve DFA uygulanmıştır. Verilerin faktör analizini desteklediği, analizler sonucu elde edilen faktör yapısının teori ve literatürle uyumlu olup olmadığına bakılmıştır.

3.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları

Faktör analizine başlanmadan önce veri setinin AFA için uygun olup olmadığı, örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Bartlett Sphericity (2879,570 ; $p=,000$) testleri birinci aşamada yapılmıştır. KME değer ,829 olarak bulunmuştur. Tablo 1 'de sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, Hizmetkâr liderlik ile ilgili 30 soru sorulmuş olup, faktör analizi sonucunda 5 faktöre ayrılmıştır. Bu sorulardan 9 tanesi faktör ve güvenilirlik

analizini bozduğu gerekçesiyle çıkarılmıştır. Kalan 21 madde ve 5 faktör elde edilmiştir. Literatürle uyumlu olduğu görülmüş ve o doğrultuda faktörler adlandırılmıştır. Aşağıdaki Tablo 1’de gözlemlendiği gibi boyutların öz değerleri 1’den büyük ve açıklanan kümülatif varyans %71.642’dir. Sosyal bilimlerde açıklanan varyansın % 40 ile % 60 arasında olması yeterli görülmektedir (Tavşancıl, 2005). Her faktör için Cronbach Alpha değerlerinin de ,75 ile ,90 arasında kabul edilebilir değerlerde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Hizmetkar Liderlik Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları

Değişkenler	Faktör 1 Güçlendirme	Faktör 2 Cesaret	Faktör 3 Güven	Faktör 4 Tevazu- Duygudaşlı	Faktör 5 Gerçekçilik
1-Amirim/yöneticim işimi iyi yapabilmem için ihtiyacım olan bilgiyi bana verir.	0,810				
2-Amirim/yöneticim yeteneklerimi kullanmam için beni cesaretlendirir.	0,815				
3-Amirim/yöneticim kendimi daha çok geliştirmem için bana yardımcı olur.	0,757				
4-Amirim/yöneticim yeni fikirlerle ortaya çıkmaları için personeli cesaretlendirir.	0,775				
5-Amirim/yöneticim işlerin kendi adıma kolaylaşması için bazı kararları alabilme serbestisini bana tanır.	0,730				
6-Amirim/yöneticim bana ne iş yapacağımı tek tek söylemek yerine sorunlarla bizzat boğuşarak çözmeye çalışmama olanak sağlar.		0,845			
18-Amirim/yöneticim risk alır ve kendi inandığı doğruya göre işini yapar.		0,833			
8-Amirim/yöneticim kendisini geri planda tutarak diğer çalışanlara kendini gösterme fırsatı tanır.		0,785			
10-Amirim/yöneticim kendi başarılarından çok çalışanlarının başarılarından zevk ve mutluluk duyar.		0,785			
19-Amirim/yöneticim kendi sınırları ve zayıf noktaları konusunda açıktır.		0,765			
21-Amirim/yöneticim istenmeyen sonuçlar doğursa da duygularını ifade eder.			0,810		
22-Amirim/yöneticim gerçek ve doğru hislerini çalışanlarına gösterir.			0,779		
17-Amirim/yöneticim etrafında olup bitenlere karşı daima duyarlıdır.			0,788		
30-Amirim/yöneticim yaptığımız işin sosyal sorumluluk boyutuna önem verir.			0,776		
23-Amirim/yöneticim eleştiriden ders çıkarır.				0,763	
24-Amirim/yöneticim üstlerinden gelen eleştirilerden ders çıkarmaya gayret eder.				0,787	
9-Amirim/yöneticim insanların iyiliği için yaptıklarından ötürü ödül ya da takdir beklemez.				0,755	
13-Amirim/yöneticim benim ve iş arkadaşlarımın bir işi icra etme tarzımızı destekler ve arkamızda durur.				0,689	
27-Eğer insanlar onu eleştirirse amirim/yöneticim bundan bir ders çıkarmaya çabalar.					0,733
26- Amirim/yöneticim başkalarının farklı görüş ve düşüncelerinden ders çıkarır.					0,711
25-Amirim/yöneticim üstlerine karşı hatalarını kabul eder.					0,680

Özdeğerler	4,977	4,301	3,996	3,255	1,987
% varyans	40,109	35,503	31,105	26,881	12,425
Kümülatif varyans	37,468	50,272	58,755	66,436	71,642
Cronbach Alpha Değeri	,90	,88	,78	,88	,85

3.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları (DFA)

AFA'dan gelen beş faktörlü yapı model-veri uyumu için ikinci çalışma grubundan elde edilen verilerle Yapısal Eşitlik Modellemesinden (YEM) DFA yapılmıştır. DFA Yapısal Eşitlik Modelinin özel bir durumudur ve aynı zamanda kovaryans yapısı olarak da bilinir (McDonald, 1978). DFA analizleri AMOS programı ile gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde hedef yapı ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığı test edilmektedir (Baydur ve Eser, 2006). DFA'da birçok uyum indeksleri vardır. Bu araştırmada da en çok kullanılan indeksler şu indekslerdir:

- Ki-Kare iyilik indeksi,
- İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI),
- Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI),
- Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI),
- Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI),
- Artık Ortalamaların Karekökü (Root Mean Square Residuals, RMR),
- Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSE)
- Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residuals, SRMR).

Tablo 2. DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri

İndeks	Değerler
χ^2	394.207
df	158
χ^2/Sd	2.495
Goodness of Fit Index (GFI)	.82
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	.761
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	.617
Comparative Fit Index (CFI)	.87
Root Mean Square Error of Approximation	.098
Root Mean Square Residual (RMR)	.101

Tablo 2'de yer alan uyum iyiliği indeks değerlerine bakıldığında ölçeğin beş faktörlü modelinin yapı geçerliğine sahip olduğu ve ölçeğin beş faktörlü yapısının doğrulandığı

söylenmektedir. Byrne (2016) RMSEA değerinin göreceli yargılama üzerine kurulu olduğunu ve kusursuz olarak nitelenemeyeceğini belirtmiştir. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, DFA ile kurulan modellerin verilere uyumuna bakılmasında Ki- kare, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NFI, PGFI gibi uyum indekslerine bakılabilmektedir. Söz konusu uyum iyiliği göstergeleri Tablo 3’de gösterilmektedir.

Ki-Kare/Serbestlik Derecesi oranı 5 ve daha küçükse, model uyumunun çok iyi olduğu kabul edilebilir. Ayrıca CFI ve AGFI indekslerinin 0.90’dan büyük olması modelin veri uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir. CFI için 0.85 ve yukarısı; AGFI içinde 0.80 ve yukarısının model veri uyumu için yeterli olduğu kabul edilmektedir. CFI ve NNFI için ise 0.90 ve yukarısı model veri uyumunun mükemmelliğini göstermektedir (Sümer, 2000). Tüm bu bilgilere dayanarak, Tablo 2 incelendiğinde, bu araştırmadan elde edilen veriler kabul edilebilir standartlardadır. Tüm bu bulgular ölçeğin tatmin edici düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğuna ilişkin kanıt olarak sunulabilir. Ayrıca DFA yapının beş boyutlu olduğunu doğrulanmıştır.

Tablo 3. Referans Alınabilecek Uyum İyiliği Göstergeleri

Gösterge/İndeks	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değeri
χ^2/df (Normalleştirilmiş χ^2)	$2 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA (Root Mean Square Error of Approx.)	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
GFI (Goodness Fit Index)	$0,90 \leq GFI < 0,95$
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	$0,85 \leq AGFI < 0,90$
SRMR (Standardize Root Mean Square Residual)	$0,05 < SRMR \leq 0,10$
CFI (Comparative Fit Index)	$0,95 \leq CFI < 0,97$

4. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada Van Dierendonck ve Nuijten tarafından geliştirilmiş Hizmetkâr Liderlik Ölçeği'nin (SLS) sağlık örgütlerinde kullanılabilir biçimde, Türk kültürüne ve Türkçeye uyarlanması ve bu kültürde geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasını hedeflenmiştir. Geçerlik analizleri için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce örneklem yeterliği için Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) testi yapılmış ve örneklemin .829 KMO puanı olarak yeterli olduğu görülmüştür. Daha sonra Bartlett Sphericity Testi ile verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Bartlett Sphericity Testi sonucunda 2879,570 bulunup anlamlılık düzeyi $p = .000$ çıkıp, sonuç anlamlı bulunmuştur. Faktör analizi Döndürülmüş Temel Bileşenler testiyle, öz değerleri 1'den büyük olma şartı ve faktör yükleri en düşük .50 olarak kabul edilip yapılmıştır. Yapılan analizler sonrası bazı maddelerin binişik olduğu görülmüş (.10'dan daha az fark), bu maddeler faktör yük farkı az olandan başlanıp sırasıyla atılmış ve faktör analizleri binişik madde kalmayınca kadar yinelenmiştir. Daha sonra eşik değer (.50) altında kalan madde atılmıştır.

Toplamda farklı boyutlardaki 9 maddenin ölçekten çıkarılması gerekmiştir. Geriye 21 maddelik beş boyutlu geçerli ve güvenilir Hastane Yöneticileri Hizmetkâr Liderlik Ölçeği elde edilmiştir.

Yapılan AFA sonucu toplam varyansın % 71,642'sini açıkladığı, madde faktör yüklerinin .346 ile .914 arasında değiştiği, açıklanan ortak varyans oranlarının ise 0.680 ile 0.845 arasında olduğu görülmüştür. Ölçekle ilgili ayrıca düzeltilmiş madde-toplam korelasyon katsayıları da verilmiştir. Katsayılar .261 ile .743 arasında değişim göstermiştir. Bu korelasyon katsayıları her bir maddenin toplam puanla ne düzeyde ilişkili olduğunun bir göstergesidir. AFA sonucunda elde edilen bulgular ölçek maddelerinin geçerliğine ve yapıyı beş boyutlu olarak ölçtüğüne kanıt olarak sunulabilir. Bu aşamadan sonra DFA yapılmıştır. Örneklemin uyum iyiliği değerleri referans değerlere göre kabul edilebilir orandadır.

Güvenilirlik analizleri için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ,75-,90 arasında bulunmuştur. Bu da iç tutarlılık katsayısı ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda ölçeğin araştırmacılar tarafından geliştirilen Türkçe formu (Yılmaz, 2013) Hizmetkâr Liderlik Ölçeğinin sağlık örgütlerinde kullanılabilir biçimde Türk kültüründe beş boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilirliği söylenebilmektedir.

KAYNAKLAR

- Barbuto, J. E., & Hayden, R. W. (2011). Testing relationships between servant leadership dimensions and leader member exchange (LMX). *Journal of Leadership Education, 10*(2), 22-37.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. *Journal of Leadership Studies, 7*(3), 18-40.
- Baydur, H., & Eser, E. (2006). Uygulama: Yaşam kalitesi ölçeklerinin psikometrik çözümlenmesi. *Sağlıkta Birlik, 1*(2), 99-123.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. UK:Routledge Publishing.
- Chinomona, R., Mashiloane, M., & Poole, D. (2013). The influence of servant leadership on employee trust in a leader and commitment to the organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 4*(14), 405-425.
- Greenleaf, R.K. (1970). *The Servant as Leader*, New York: Paulist Press
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal, 26*(1), 6-22.
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal, 26*(1), 6-22.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly, 19*(2), 161-177.
- McDonald, R. P. (1978). A simple comprehensive model for the analysis of covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 31*(1), 59-72.
- Mittal, R., & Dorfman, P. W. (2012). Servant leadership across cultures. *Journal of World Business, 47*(4), 555-570.
- Page, D., & Wong, T.P. (2000) A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership, Adjibolosoo, (eds.) *The Human Factor In Shaping the Course of History and Development*, USA:Lanham University Press of America.

- Parris, D. L., & Peachey, J. W. (2013). A systematic literature review of servant leadership theory in organizational contexts. *Journal of business ethics*, 113(3), 377-393.
- Patterson, K. A. (2003). Servant leadership: A theoretical model. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, USA: Regent University.
- Rachmawati, A. W., & Lantu, D. C. (2014). Servant leadership theory development & measurement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 115, 387-393.
- Ramli, A., & Desa, N. M. (2014). The relationship between servant leadership and organizational commitment: The Malaysian perspectives. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(2), 111-123.
- Sani, Ürü, O., Çalışkan, S. C., Atan, Ö., & Yozgat, U. (2013). Öğretim Üyelerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakis*, 13(1), 63-82.
- Sendjaya, S., & Pekerti, A. (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 643-663.
- Sun, P. Y. (2013). The servant identity: Influences on the cognition and behavior of servant leaders. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 544-557.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi SPSS veri analizi*. Ankara:Nobel Yayınları.
- Trivers, G. A. (2009). Servant leadership's effects on trust and organizational citizenship behaviors. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, USA: Argosy University Seattle.
- Uğurluoğlu, Ö., Köse, S. D., & Köse, T. (2015). Sağlık çalışanlarının hizmetkâr liderlik algılarının lider-üye etkileşimi ve örgütsel güven üzerindeki etkisi. *Turkish Journal of Social Research/Turkiye Sosyal Arastirmalar Dergisi*, 19(2), 1-25.
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267.
- Waddell, J. T. (2006, August). Servant leadership. In *Proceedings of the Servant Leadership Research Roundtable*.
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517-537.
- Yılmaz, C. (2013). Hizmetkâr liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.