

Alturistik Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Cuma ÇAKMAK*

İsmail BİÇER**

Özgür UĞURLUOĞLU***

Geliş Tarihi (Received): 09.05.2019 – Kabul Tarihi (Accepted): 27.11.2019

Öz

“Homo economicus” veya “ekonomik insan olarak” tanımlanan insanın gerçekten de kendi faydasını maksimize etmeye çalışan, egoist, bencil ve ekonomik bir varlık olup olmadığı noktasında sosyolojik, iktisadi ve siyasi tartışmalar bulunmaktadır. Sosyolojik olarak bakıldığında, egoist ve bencil olarak tanımlanan insanın karşına alturistik özellikler sergileyen insan konmaktadır. Bu çalışmada Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen Alturistik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasını yapmak, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Araştırma sağlık sektöründe ve İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel bir hastanede gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 68 hekim 151 hemşire olmak üzere toplamda 219 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Ölçeğin geçerlilik çalışmaları için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlik çalışmaları için ise iç tutarlılık analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Alturistik Liderlik Ölçeği iki faktör ve dokuz sorudan oluşan orijinal ölçekten farklı olarak tek faktörlü ve sekiz sorudan oluşan bir yapı sergilemektedir. Gerçekleştirilen bu çalışma ile liderlik literatürüne geçerli ve güvenilir bir Alturistik Liderlik Ölçeği kazandırıldığı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın gelecekte Alturistik Liderlik ile ilgili yapılacak çalışmalara referans olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Alturistik Liderlik, Geçerlik, Güvenirlik.*

* Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, cumacakmak@hacettepe.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4409-9669

** Öğr. Gör., İstanbul Arel Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, ismailbicer@arel.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-1878-0546

*** Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, ozgurugurluoglu@gmail.com, ORCID ID: 000-0002-9453-9925

Turkish Adaptation of the Altruistic Leadership Scale: Validity and Reliability Study

Abstract

There are sociological, economic and political debates about whether the human being described as “homo economicus” or “economic man” is an egoist, selfish and economic entity that seeks to maximize its own benefit. From a sociological point of view, the person who is defined as egoist and selfish is confronted with people who exhibit altruistic characteristics. This study aims to make Turkish adaptation of the Altruistic Leadership Scale developed by Ksenia Zheltoukhova (2016) and to perform validity and reliability analyses. The research was conducted in a private hospital operating in the health sector in Istanbul. A total of 219 health workers, 68 doctors and 151 nurses, were reached. Explanatory and confirmatory factor analyses were used for the validity studies of the scale, and internal consistency analyses were performed for reliability studies. According to the results, the Altruistic Leadership Scale, which is valid and reliable, is different from the original scale consisting of two factors and nine questions and has a single factor and eight questions structure. In conclusion, a valid and reliable Altruistic Leadership Scale has been added to leadership literature. It is also thought that this study will be a reference for future studies on Altruistic Leadership.

Keywords: *Altruistic Leadership, Validity, Reliability.*

Giriş

Liderlik, bireyleri veya grupları belirli hedeflere kanalize etmeye yönelik davranışsal bir süreçtir (Barrow, 1977, s. 232). Liderliğin “*yeryüzünde çokça gözlemlenen buna karşın en az anlaşılan olgulardan*” biri olduğu ifade edilmektedir (Burns, 1978, s. 2). Yeteri kadar anlaşılamayan bir olgu olmasına rağmen, liderliğin de bir dönüşüm içerisinde olduğu belirtilmektedir. Peter Drucker, liderlik ve iş yaşamının geleceğini konu alan bir konuşmasında, 1980'lerin sonlarında konuşulmaya başlanan bu konuların ilerleyen zamanlarda daha farklı olacağını belirtmiş ve bu öngörüsünde haklı çıkmıştır (Buford, 2016.). Bilgi üretiminin çok fazla olduğu modern dünyada, geleneksel liderliğin hiyerarşik ve bürokratik paradigmaların ürünü olduğu belirtilmekte ve bu liderlik modellerinin, fiziksel üretim odaklı ekonomiler için etkili olduğu ancak bilgi odaklı ekonomiler için ise uygun olmadığı belirtilmektedir (Uhl-Bien vd., 2007, s. 298). Klasik liderlik yaklaşımlarının yerini alternatif liderlik yaklaşımlarına bıraktığı, bireye odaklanan önceki liderlik yaklaşımlarının yerini liderin davranışlarını ve liderin etrafını çevreleyen dünyayı anlamaya çalışan liderlik yaklaşımlarına bıraktığı görülmektedir (Miller, 2003, s. 20). Dolayısıyla, liderliğin bir gelişim süreci yaşamak zorunda kaldığı söylenebilir. Ayrıca günümüzde gelinen noktada liderlik ile ilgili ciddi değişikliklerin olması ve alternatif liderlik teorilerinin ortaya atılması da bu durumu destekler niteliktedir. Nitekim Avolio ve Locke (2002), lider ve takipçi davranışlarını açıklamak için hem normatif hem öngörücü modellere ihtiyaç olduğunu, liderliğin bireyin eylemlerinden daha fazlasını oluşturduğunu ayrıca liderlerin takipçileriyle olan etkileşimlerinin zaman ve bağlam içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Avolio ve Locke, 2002, s.174).

Alturistik davranışın temellerini atıp kavramsallaştıran felsefeci (Auguste Comte) ve psikologlar (Batson, 1998; Sullivan, Snyder ve Sullivan, 2008) alturizmin kişisel, örgütsel ve toplumsal faydalarını tanımlamış olsalar da, liderlik bağlamında alturistik davranışların önceliklerini ve sonuçlarının altında yatan motivasyon mekanizmalarını sistematik ve ampirik olarak incelememişlerdir (Sosik vd., 2008, s. 396). Alturistik liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların oldukça kısıtlı olmasından (Miller vd., 2005, s. 4) alturistik liderliğin sağlık sektörü ve sağlık çalışanları özelinde olduğu kadar diğer sektörler açısından da incelenmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmada, Alturistik Liderlik Ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ulusal liderlik literatürüne geçerli ve güvenilir bir ölçek kazandırılmak amaçlanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Alturizm Kavramının Tanımı

“Homo economicus” veya “ekonomik insan olarak” tanımlanan insanın gerçekten de kendi faydasını maksimize etmeye çalışan, egoist, bencil ve ekonomik bir varlık olup olmadığı noktasında sosyolojik, iktisadi ve siyasi tartışmalar bulunmaktadır. Sosyolojik olarak bakıldığında, egoist ve bencil olarak tanımlanan insanın karşına alturistik özellikler sergileyen insan konmaktadır. İnsanın salt ekonomik bir varlık olarak tanımlanamayacağı, insanın bazı insani özellikleri ile (anne, baba olmak veya çok zor durumlarda) bile alturistik olduğu ifade edilmektedir. İlk çağlardan buna yana insanın ontolojik varlığının, egoist mi yoksa alturist mi olduğu ve insana atfedilen bu niteliklerin genetik faktörlerin ürünü mü yoksa çevresel faktörlerin ürünü mü olduğu tartışılmıştır. 19 yüzyıl sonrasında ise bu konular psikoloji, sosyal psikoloji, siyaset bilimi, ekonomi bilimcileri ve örgütsel teorilerin araştırma ve inceleme konusunu teşkil etmiştir (Topses, 2012, ss. 60-61). Alturizm kelimesi Latince “alter” kökünden türemiştir ve “öteki” anlamına gelmektedir. 1830'lu yıllarda ilk olarak Auguste Comte tarafından başkalarına ilgi, özen (care) göstermek anlamında kullanılan genel bir terimdir (Green, 2004). Başkalarının çıkarlarını harekete geçirici bir ilke olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle egoizmin tam tersi olarak formüle edilmiştir (Glannon & Ross, 2002, s. 68).

Gerek insana gerek ise doğada yaşayan diğer canlılara bakıldığında fedakârca davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bu bakış açısı ile bakıldığında alturistik davranışın Darwinci bir bakış açısıyla değerlendirilmesi zordur (Millet & Dewitte, 2006, s. 316). İnsan davranışlarının büyük bir kısmı alturistik özellikler sergilemektedir. Örneğin, acil durumlarda, savaşta ve toplumsal hareketlerde, grup sadakatinin bireysel ihtiyaçların önünde tutulduğu durumlarda alturistik özellikler daha çok sergilenmektedir. Alturistik davranışlar üzerine yapılan çalışmalar, belirli koşullar altında, alturistik davranışın teşvik edilmesine yönelik dışsal bir ödülün olmamasına rağmen, bireyin ihtiyacı olan diğerlerine yardım ettiğini açıkça göstermektedir (Weiss vd., 1973, s. 390). Patterson (2003) tarafından hizmetkar liderliğin bir bileşeni olarak ifade edilen alturizm, iyi motivasyon ve iyi davranışlar arasındaki bağlantı olarak tanımlanmaktadır (s.1). Karra vd. (2006) ise alturizmi, “*bireyleri, başkalarının çıkarları için, karşılığında ödül ya da olumlu güçlendirme beklemeden hareket etmelerine yol açan ahlaki değer*” olarak tanımlamaktadır (s. 863). Sosyal psikolojide altruizm, başkasının refahını artırarak nihai hedefe ulaştırmaya yarayan motivasyonel bir durum olarak tanımlanmaktadır

(Batson, 1991). Morrison ve Severino (2007), alturizmi, birbiri ile ilişki içinde olan ve birbirine değer veren, sevgiye dayalı bir saygı veya bağlılık olarak tanımlamaktadır (s. 26). Avolio ve Locke (2002: 170), “alturizmin” insanlar ya da toplum için fayda yaratma anlamına geldiğini ifade etmektedir. Avolio ve Locke (2002), alturistik davranış ile kendini feda etmenin başkalarına yardım etmekle eş anlamlı olarak görüldüğünü fakat bu anlayışın da yanlış olduğunu ve fedakârca davranış ile yardım etme arasında bir farkın olduğunu belirtmektedir (s. 170). Örneğin lider, takipçilerinin önceliklerini kendi önceliklerinin önüne koyduğunda fedakârca davranış sergilemiş olmaktadır. Ancak, işlerin başarılması noktasında ise liderin takipçilerine destekçi olması yardım etme davranışı ile ilgilidir. “İntihar” adlı eserinde Emile Durkheim, egoizmle çelişen alturizm kavramının, intihar kalıplarını açıklamada merkezi bir rol üstlendiğini ve modern sosyal dayanışmanın temellerini anlamada önemli etkilere sahip olduğunu belirtmektedir (Wuthnow, 1993, s. 344). Bu bağlamda, alturizmin ve alturistik liderliğin anlaşılması önem arz etmektedir.

1.2. Alturistik Liderlik

Alturizm üzerine yürütülen akademik tartışmaların odağında, insanın kendi kendisine hizmet etme (faydasını düşünme) amacı olmadan, alturizm ortaya çıkıp çıkamayacağı bulunmaktadır (Twemlow, 2001, s. 449). “Homo economicus” veya “ekonomik insan” olarak rasyonelleştirilen insanın etkili bir karar alma mekanizmasına sahip olduğu varsayılır. Ahlak felsefesi bağlamında değerlendirildiğinde, “Homo economicus”, fayda maksimizasyonu peşinde koşan, sadece kendi çıkarını düşünen egoist ve hedonist birey olarak rasyonelleştirilmekte ve kavramsallaştırılmaktadır. Buna karşın, başkalarının refahını (aile, dost, arkadaş) dikkate alan birey olarak ele alındığında alturistik olarak tanımlanmaktadır (White, 2004, ss. 90-91). Alturistik liderlik, *“başkalarının fiziksel ve ruhsal sağlıklarını iyileştirerek nihai amaca ulaşma noktasında çalışanlara rehberlik etmek olarak tanımlanmaktadır”* (Miller vd., 2005, s. 4). Alturistik liderler, takipçilerine özel destek sunan liderler olarak karakterize edilir (Salas- Vallina vd., 2018, s. 863). Twemlow (2001) ise alturistik liderliği, *“teknik, materyalist veya örgütsel bileşenlerden ziyade liderin başkalarının öz-gelişimi için ilgi ve endişe duyan bir liderlik tarzına motive olması durumu”* olarak tanımlamaktadır (s. 450). Altruizm, empati kurabilme ve başkalarının bakış açılarını anlama yeteneğini içerir. Alturistik davranış, başkalarına hizmet ederken herhangi bir ödül beklentisi içerisinde olmayan fedakârca davranış olarak tanımlanabilir (Avolio & Locke, 2002, s. 170). Alturistik liderlik, odak noktasını başkaları için en iyisinin elde edilmesine yardımcı olmayı amaçlayan pozitif bir paradigmaya kaydırır (Miller vd., 2008, s. 55). Twemlow (2001) dini alturizimden farklı olarak

alturistik liderlik davranışı sergileyen ve özveri ile çalışan liderlerin alturistik nitelikleri hakkında çok şey öğrenilebileceğini belirtmektedir (s. 450). Çağdaş organizasyonların, yöneticilerin alturistik liderlik davranışı sergilemelerine olanaklar sunduğu belirtilmektedir (Sosik vd., 2008, s. 396). İdeal liderlik modelleri incelendiğinde; alturistik davranışın dönüştürücü liderlik, otantik liderlik, karizmatik liderlik ve hizmetkâr liderlik gibi birçok liderlik tarzının temel bir özelliği olduğu ve bu davranışın bu tarz liderlik modelleri için önemli olduğu görülmektedir (Salas- Vallina vd., 2018, s. 862). Alturistik davranış, ruhsal, otantik ve hizmetkâr liderlik gibi liderlik stillerinin altında yatan önemli bir özelliktir. Liderlik stillerinin altında yatan önemli bir özellik olmasına rağmen, liderlik stilleri alturistik davranıştan daha geniş ve çok boyutlu yapıdadır. Dolayısıyla, bir liderin alturistik davranışlar sergilediği gerçeği, bu liderlik tarzı teorilerinden herhangi birine dâhil olduğunu göstermez. Daha ziyade lider daha geniş bir davranış kümesi içerisinde eylemlerde bulunmaktadır. (Mallén vd., 2015, s. 273). Bu bağlamda, Alturistik Liderin kim olduğu sorusu ortaya çıkmaktadır. Avolio ve Locke (2002), bir lider gerçekten alturistik lider olmak istiyorsa, başarıları karşısında herhangi bir ödül beklentisi içinde olmadığı bir rol (iş hayatı) seçmesi ve kendini çalışanlarının, müşterilerinin isteklerini karşılamaya adanması ayrıca bunları yaparken de herhangi bir kazanç beklentisi içerisinde olmadan yapması gerektiğini belirtmektedir (s. 170). Ancak bu şekilde alturistik lider olunabileceğini ifade etmektedir. Hizmetkâr liderliğin bir bileşeni olarak ortaya atılan alturistik davranış süreç içerisinde evrimleşerek liderlik tarzı haline gelmiştir. Merak edilen bir konuda alturistik liderlik ile hizmetkâr liderlik arasındaki farktır. Miller vd. (2005), bu ayrımı şöyle açıklamaktadır: Hizmetkâr liderlik yardım etme davranışına odaklanırken alturistik liderlik, yardım etme davranışının arkasındaki motivasyona odaklanır (s. 5). Yani lideri alturistik olmaya iten güç, motivasyon unsuru nedir sorgulamaya ve anlamaya itmektedir. Literatür incelendiğinde yazarların, alturistik liderlik ile ilgili çalışmaların yapılmasının, alturistik liderliğin tanımının anlaşılması kolaylaştıracağını belirtmektedir.

1.3. Alturistik Liderlik İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Avolio ve Locke (2002) çalışmalarında, teorik boyutlarıyla egoist ve alturistik davranışların liderler ve takipçilerin motivasyon ve performansları üzerinde nasıl bir etki yarattığını irdelemiş ve bir karşılaştırma yapmışlardır (s. 169). Egoist liderliğin varsayımlarının doğru olmadığı tespit edilmiştir. Glannon ve Ross (2002) "*Are doctors altruistic?*" isimli makalelerinde teorik boyutları ile tıp mesleğinin ve doktorların özgeci olduklarını ve tıp profesyonelliğinin en temel özelliğinin alturizm olduğunu tartışmaktadır. Miller vd. (2005), spor koçlarının alturistik liderlik davranışı ile ilgili bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada yarı

yapılandırılmış mülakat soruları hazırlanmış ve katılımcılara sorulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, spor koçları alturistik liderlik ile ilgili benzer şeyleri algılamaktadır. Ayrıca elde edilen odak noktalar; karakter, önemseme, yetkilendirme ve denge konuları üzerindedir. Barbuto ve Wheeler (2006) hizmetkâr liderliği ölçmek geliştirdikleri ölçekte alturistik davranışı ölçmeye yönelik bir boyuta yer vermiş ve daha sonra yapılan pek çok çalışma bu boyut üzerinden alturistik liderliği değerlendirmiştir. Miller vd. (2008) 15 spor koçu ile yaptıkları kalitatif başka bir çalışmada ise koçların alturistik liderlik algılarının pozitif takım ve bireysel faydalarla olan ilişkisini incelemiştir. Sosik vd. (2008) ise 218 yönetici ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yöneticilerin değer yoğunlukları ve benlik algılarının alturistik liderlik davranışı ve performans üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Miller ve Carpenter (2009) ise Alturistik Liderlik stratejilerini keşfetmeye yönelik bir çalışma yürütmüşlerdir. Mallén vd. (2015), alturistik lider davranışları, örgütsel öğrenme kapasitesi ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İnsan kaynakları birimlerinde çalışan 251 kişi ile yürüttükleri çalışma sonucuna göre örgütsel öğrenme kapasitesi, alturistik lider davranışları ve örgütsel performans arasında tam olarak aracılık rolü görmektedir. Bu nedenle, örgütsel öğrenme kapasitesi, alturistik lider davranışlarının örgütsel performansı nasıl etkilediğini açıklamada önemli bir rol oynamaktadır. Alturistik Liderlik Ölçeğini ilk olarak Zheltoukhova (2016) “*Developing and validating a scale of altruistic leadership*” adlı doktora teziyle literatüre kazandırmıştır. Campbell vd. (2015) performans yönetiminin ve dönüşümcü liderliğin alturistik yardım davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Salas- Vallina vd. (2018), alturistik liderlik ile hemşirelerin yenilikçi davranışları arasındaki ilişkide duygusal mizahın aracı rolünü incelenmiştir. İspanya'da bir kamu hastanesinde çalışan 324 hemşire ile çalışma yürütülmüştür ve araştırma sonuçlarına göre, duygusal mizah, alturistik liderlik ve hemşirelerin yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir. Bencil olmayan liderler hemşirelerin yenilikçi davranışlarını teşvik etmek için çok önemlidir ayrıca alturistik liderlerin hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmede temel bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son yıllarda liderlik literatüründe alternatif liderlik teorilerinin sıklıkla çalışma konusu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ortaya çeşitli liderlik türleri çıkmaktadır. Uluslararası literatür incelendiğinde alturistik liderlik ile ilgili çok sınırlı sayıda çalışmanın olduğu ve alturistik liderliği ölçmeye yönelik ise yakın zamana değin bir ölçeğin olmadığı, alturistik

davranışın hizmetkar liderliğin bir alt boyutu üzerinden ölçülmeye çalışıldığı görülmektedir. Son yıllarda, sıklıkla vurgulanan bir liderlik türü olmasına rağmen alturistik liderlik ile ilgili ulusal ve uluslararası literatürde bir boşluk olduğu ve yeterli çalışma yürütülmediği görülmektedir. Zheltoukhova (2016) çalışması ile literatüre Alturistik Liderlik Ölçeği'ni kazandırmıştır. Ancak bu ölçeğin kullanılabilmesi için farklı kültürlerde geçerlilik ve güvenilirliğin kanıtlanmış olması gerekmektedir. Ulusal literatürde alturistik liderlik ile ilgili herhangi bir çalışmanın yürütülmemiş olması bu çalışmanın çıkış noktası olmuş ve bu bağlamda Alturistik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılarak ulusal literatüre geçerli ve güvenilir bir ölçek kazandırmak amaçlanmıştır.

Çalışmanın sağlık sektöründe yürütülmesi planlanmıştır. Bunun nedeni ise sağlık hizmetlerinin net bir şekilde alturistik ya da diğer bir ifade ile “özgeci” olan insan faaliyetlerinden biri olmasıdır (Marcia, 2000, s. 42). Sağlık hizmetleri sunumunun alturistik (özgeci) bir meslek olduğu ve hekim ile hemşirelerin özellikle günlük çalışmalarında alturistik davranışlar sergilediği yönünde artan bir inanç bulunmaktadır. Tıbbi sağlık profesyonellerinin en temel özelliklerinden birisinin, hastaların tıbbi ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılama görevi olduğu veya hastalara karşı sorumluluklarının olduğu savunulmaktadır. Bu yükümlülük duygusunu en iyi yansıtan terim ise alturizimdir (Glannon & Ross, 2002, s. 68). Bu sebeple Alturistik Liderlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının hekim ve hemşireler üzerinde yürütülmesi uygun görülmüştür.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada katılımcıların sosyo-demorafik durumlarını ortaya koymaya yönelik sorular ile Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen “Alturistik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan literatür araştırması sonucunda bu ölçeği sadece ilgili yazarın doktora tezinde geliştirdiği ve yurtdışındaki çalışmalarda da kullanılmadığı görülmüştür. Alturistik Liderlik Ölçeği 5’li Likert türündedir. Ölçek 9 soru ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Alturistik Liderlik Ölçeği, takipçilerin liderlerinin alturistik liderlik özelliklerini değerlendirdikleri bir ölçektir. Ölçek “*empati kurarak yardım etme*” boyutunda 6 soru, “*fedakârca davranışlar sergileme*” boyutunda ise 3 soru içermektedir. Empati kurarak yardım etme, liderin astları ile empatik ilişkiler kurması ve onların duygularını anlayarak onlara yardım etme anlamına gelmektedir. Fedakârca davranışlar sergileme stratejisinde ise, lider astlarının önceliklerini kendi önceliklerinin önüne koyarak takipçilerine yönelik fedakârca davranışlar sergilemektedir.

2.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul ili metropolitan alan içerisinde faaliyet gösteren kurumsal ve büyük ölçekli bir özel hastane oluşturmaktadır. Bir hastanenin seçilmesinin nedeni araştırma için yeteri kadar örneklem sayısına ulaşılmış olmasıdır. Tıp mesleğinin alturistik özellikler sergilediği dikkate alınarak araştırma kapsamına sadece hekim ve hemşireler alınmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği hastanede 338 hemşire ve 335 hekim toplamda 673 kişi görev yapmaktadır. Seçilen evrenin tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Fakat gerek zaman ve gerekse diğer nedenlerden ötürü, 68 hekim ve 151 hemşire olmak üzere 219 katılımcı ile evrenin %32,54'üne ulaşılmıştır.

2.4. Araştırmanın Etik Yönü

Ölçeğin kullanılmasında, ölçeği geliştiren “Ksenia Zheltoukhova” ile yazışmalar yapılarak gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca etik kurul izni “İstanbul Arel Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu”ndan 14.02.2019 tarihinde alınmıştır. Araştırmada kullanılan veriler 15 Şubat- 28 Şubat 2018 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.Bulgular

3.1.Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılanların sağlık çalışanlarının %58'i (127) kadın, %42'si (92) erkektir. %35,2'si (77) evli, %64,8'si (142) bekârdır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş ortalaması ve standart sapması $29,51 \pm 8,84$ 'dür. Araştırmaya katılanların %6,4'ü (14) lise, %17,4'si (38) ön lisans, %70,3'ü (154) lisans, %5,9'u (13) lisansüstü seviyelerinde eğitime sahiptir. Araştırmaya katılanların %31,1 (68) hekim, %68,9'u (151) hemşiredir. Araştırmaya katılanlarının liderlik eğitimi alıp almama durumlarına bakıldığında; %67,1'u (147) liderlik eğitimi almadığını, %23,3 (51) liderlik konusunda örgün (formal) bir eğitim aldığını, %9,6'sı (21) seminer veya kurs düzeyinde liderlik eğitimi aldığını belirtmiştir.

3.2.Geçerliliğe İlişkin Bulgular

Dil Geçerliliği

Alturistik Liderlik Ölçeği'nin İngilizce orijinali, İngilizce konusunda yetkin üç akademisyen tarafından birbirinden bağımsız olarak Türkçe'ye çevrilmiş ve ardından liderlik konusunda uzman bir öğretim üyesinin önerileri doğrultusunda anketteki her bir soruyu en iyi açıklayan ifadeler benimsenerek tek bir Türkçe ankete ulaşılmıştır. Sonraki aşamada Türkçe'ye çevrilmiş ve revize edilmiş bu anket profesyonel yeminli bir tercüman tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve ardından İngilizce orijinali ile kıyaslanmış, ifadeler birbirine çok yakın bulunmuş ve tam olarak aslına uymayan ifadelerin Türkçe'leri yeniden gözden geçirilerek ölçeğe son hali verilmiştir.

Yapısal Geçerlilik

Alturistik Liderlik Ölçeği'nin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler üzerinde önce *açıklayıcı faktör analizi* ve ardından da *doğrulamalı faktör analizi* yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, bir veri matrisinde yer alan değişkenlerin ilişkilerinden yararlanarak daha az sayıda faktör belirlemeyi amaçlayan bir yöntemdir (Özdamar, 2004, ss. 236-237). Açıklayıcı faktör analizi yürütebilmek için SPSS 21 istatistik programından yararlanılmıştır. Literatürde açıklayıcı faktör analizi uygulayabilmek için ölçekte yer alan madde sayısının en az 5 katı veriye ulaşılması gerektiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2006). Alturistik Liderlik Ölçeği'nde madde sayısının 9 ve araştırmaya katılan sayısının ise 219 olması bu koşulun yerine getirildiğini göstermektedir. Yapı için faktör analizinin uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi ile Barlett'in Küresellik Testi sonuçlarıyla belirlenebilmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi sonucunun 0,60 veya üstü olması açıklayıcı faktör analizi yürütebilmek için yeterli görülmektedir (Sharma, 1996, s. 116). Bu çalışmada art arda yürütülen iki faktör analizinde de Barlett'in Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri tavsiye edilen değerin üzerinde bulunmuştur.

Temel bileşenler ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak yürütülen ilk faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekte yer alan 9 soru toplam iki faktör altında toplanmıştır. İlk faktörde ilk 8 soru yer alırken, ikinci faktörde ise sadece tek bir soru (soru 9) yer almıştır. Ancak her bir faktörde faktör yükü 0,50'nin altında olan maddeler (Hattie, 1985, s. 114) ile madde toplam korelasyon değerleri 0,20'nin altında olan maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olsalar bile ölçeğe alınmaması tavsiye edilmektedir (Özdamar, 2004). Elde edilen ilk faktör

analizi sonuçlarına göre, tek başına bir faktörde toplanan 9. sorunun faktör yükü 0,50'nin üzerinde olmasına karşın, madde toplam korelasyon değeri 0,20'nin altındadır (0,06). Ayrıca 9. soru çıktığında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının önemli ölçüde arttığı da tespit edilmiştir. Bu sebeple 9. soru çıkarılarak kalan 8 soru tekrar faktör analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 1'de görüldüğü gibi yürütülen ikinci faktör analizi sonuçlarına göre, Alturistik Liderlik Ölçeği, ölçeği geliştiren Zheltoukhova (2016)'nın çalışmasından farklı olarak, tek faktörlü bir yapı sergilemiştir. Bu tek faktörlü yapıya göre, ölçeğin özdeğeri 5,304 ve açıkladığı toplam varyans oranı %66 olarak tespit edilmiştir. Maddelere ilişkin faktör yükleri 0,675 ve 0,874 arasında değişmektedir (bkz. Tablo 1). Genel olarak 0,60 ve üzerindeki yük değerleri yüksek olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2007, ss. 124-125).

Tablo 1. Alturistik Liderlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

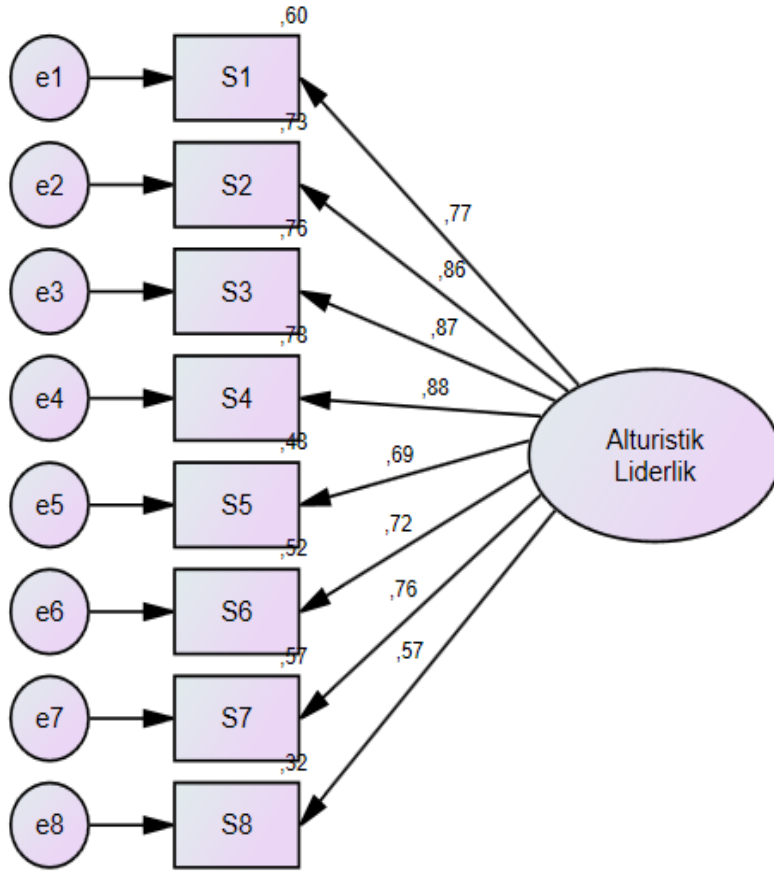
Maddeler	Faktör Yükleri
4. Yöneticim söz konusu durumun kendisi üzerindeki etkilerini düşünmeden önce başkalarına yardımcı olmayı düşünür.	0,874
3. İlave iş yükünü desteklemek için yöneticim de çalışır.	0,862
2. Yöneticim kendi çıkarlarından vazgeçmesini gerektiren durumlarda bile, takımına sahip çıkan birisidir.	0,842
7. Yöneticim sevdiği iş arkadaşları için görevinin gerektirdiklerinden fazlasını yapmaya hazırdır.	0,836
6. Yöneticim takımdaki birisine adaletsiz bir şekilde davranılmasına ya da takımdaki birisinden faydalanılmasına katlanamaz.	0,823
1. Yöneticim bana yardımcı olmak için tanımlanmış rollerinin dışındaki görevleri kabul eder (örneğin, yardım etmek uğruna geride durmak, iş yüküne katkıda bulunmak gibi).	0,809
5. Yöneticim bana nasıl hissettiğimi mutlaka sorar.	0,778
8. Yöneticim kendi kişisel çıkarları ile çatışmadığı sürece bana yardımcı olur.	0,675
<i>Kaiser-Meyer-Olkin:0,920</i>	
<i>Barlett Küresellik Testi Ki Kare: 1220,224</i>	
<i>p<0,001</i>	
<i>Açıklanan Toplam Varyans: 66,298</i>	

Alturistik Liderlik Ölçeği'nin yapı geçerliliği ayrıca doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktörlerin, hipotezle belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere yararlanılan bir faktör analizidir (Özdamar, 2004, s. 236-237). Doğrulayıcı faktör analizinin yapılması için SPSS Amos 21 programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine tek faktör ve 8 madde dâhil

edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen modelin uyum iyilikleri incelenmiş ve Tablo 2’de görüldüğü gibi χ^2 değerinin anlamlı olduğu ($\chi^2/sd=2,027$; $p<0,001$) görülmüştür. Diğer uyum indeksleri de RMSEA=0,069; GFI=0,967; AGFI=0,922; CFI=0,987; NFI= 0,975; TLI=0,976 ve IFI=0,987 olarak tespit edilmiş ve kabul edilebilir değerlerde olan bu uyum indeksleri tek faktörlü modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak ortaya koyulan tek faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi ile de desteklenmiştir. Modele ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı ve faktör yükleri Şekil 1’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Modele İlişkin Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İndeks Değerleri	Sınır Değerler
χ^2/sd	2,027	≤ 5
p	<0,001	
Hata Tahminlerinin Kareköklerinin Ortalaması (RMSEA)	0,069	$\leq 0,10$
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	0,967	$\geq 0,90$
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	0,922	$\geq 0,90$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,987	$\geq 0,90$
Normlanmış Uyum İndeksi (NFI)	0,975	$\geq 0,90$
Tucker-Lewis İndeksi(TLI)	0,976	$\geq 0,95$
Fazlalık Uyum İndeksi (IFI)	0,987	$\geq 0,90$



Şekil 1. Alturistik Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

3.3. Güvenirliliğe İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır ve yapılan analiz sonucunda 8 soru ve tek boyut ile son hali verilen ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,927 olarak hesaplanmıştır. Alpha değerinin sosyal bilimlerde en az 0,70 ve üstü olması istenmektedir (Altunışık vd., 2005, ss. 70-71). Elde edilen 0,927 değeri ölçeğin güvenilir olduğu sonucunu vermektedir. Ayrıca Tablo 3'te görüldüğü gibi, ölçeğin her bir maddesine ilişkin madde bırakma tekniği ile madde toplam korelasyonları ile Cronbach Alpha katsayıları da hesaplanmıştır. Buna göre, Cronbach Alpha katsayılarının 0,91-0,93 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin madde toplam korelasyonlarının 0,59 ile 0,82 arasında değiştiği dikkate alındığında ölçeğin maddeler bazında da tutarlı bir yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Alturistik Liderlik Ölçeği'nin Madde ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Madde	Ort.	SS	Madde Çıktığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıktığında Ölçek Varyansı	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıktığında Ölçek Cronbach Alpha Katsayısı
1	3,15	1,17	22,02	48,42	0,74	0,92
2	3,09	1,21	22,08	47,43	0,78	0,91
3	3,17	1,25	22,00	46,53	0,81	0,91
4	3,01	1,24	22,16	46,49	0,82	0,91
5	2,95	1,31	22,21	47,44	0,71	0,92
6	3,24	1,23	21,93	47,42	0,76	0,92
7	3,22	1,18	21,95	47,81	0,78	0,91
8	3,32	1,09	21,84	51,42	0,59	0,93

4. Tartışma ve Sonuç

Uluslararası çeşitli çalışmalarda (örneğin, Salas-Vallina, 2018) alturistik liderliğin, hizmetkâr liderliğin bir alt boyutu olan alturistik çağrı (altruistic calling) boyutu ile ölçülmeye çalışıldığı görülmektedir. Alturistik çağrı, bir liderin takipçilerinin yaşamlarında olumlu bir fark yaratma arzusunu ifade etmektedir (Barbuto & Wheeler, 2006, s. 318). Birçok liderliğin temelinde alturistik davranışın yattığı belirtilmekle beraber, takipçilerin bakış açısı ile liderlerin alturistik davranışlarını değerlendirmek üzere ilk ölçek geliştirme çalışmalarından birisi Zheltoukhova (2016) tarafından gerçekleştirilmiş ve geçerlik ve güvenilirliği ispat edilmiş Alturistik Liderlik Ölçeği literatüre kazandırılmıştır. Bu çalışmada Alturistik Liderlik Ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmak, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle Alturistik Liderlik Ölçeği'nin dil geçerliliği İngilizce konusunda yetkin ve liderlik konusunda uzman akademisyenler ve yeminli bir tercümandan destek alınarak gerçekleştirilmiştir. Orijinal ölçek 2 boyut ve 9 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin "*empati kurarak yardım etme*" boyutunda 6 soru, "*fedakârca davranışlar sergileme*" boyutunda ise 3 soru bulunmaktadır. Ölçeğin geçerlilik çalışmaları için önce açıklayıcı faktör analizi, ardından da doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde ölçekte yer alan 9 sorunun iki boyut altında toplandığı görülmüştür. İlk boyut altında 8 soru yer alırken, ikinci boyutta ise sadece tek bir soru yer almıştır. Madde toplam korelasyon değerleri 0,20'nin altında olan maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olsalar bile ölçeğe alınmaması tavsiye edilmektedir (Özdamar, 2004). Bu bağlamda, bu şartları taşımayan 9. soru analizden çıkarılmıştır. Sorunun çıkarılmasıyla ölçeğin Cronbach Alpha değerinin de

yükseldiği görülmüştür. 9. Soru çıkarıldıktan sonra tekrar gerçekleştirilen analizde ölçeğin tek boyutlu ve 8 sorudan oluşan bir yapı sergilediği anlaşılmıştır. Ortaya çıkan tek boyutlu yapı, toplam varyansın %66'sını açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde açıklanan bu toplam varyans oranının %40-%60 arasında bir değer alması ölçeğin güçlülüğünü işaret etmektedir. Ayrıca yer alan maddelere ilişkin faktör yüklerinde, literatürde yüksek olarak kabul edilen 0,60'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonrasında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde, kurulan modelin kabul edilebilir bir uyumundan bahsedebilmek amacıyla, modele ilişkin uyum indeksi değerlerine bakılmıştır. Elde edilen indeks değerleri tek faktörlü modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak ortaya koyulan tek faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi ile de desteklenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı ile ölçeğin güvenilir olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 8 soru ve tek boyut ile son hali verilen ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,927 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen 0,927 değeri ölçeğin güvenilir olduğu sonucunu vermektedir. Ayrıca ölçeği madde toplam korelasyonları da, ölçeğin maddeler bazında tutarlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan analizler neticesinde, Alturistik Liderlik Ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. Alturistik Liderlik Ölçeğinin Türkçe'ye çevrilmiş olması ve bu ölçeğin sağlık sektöründe denenmesinin özellikle liderlik literatürüne katkı sağlayacağı ve beraber ileri ki çalışmalarda ve farklı sektörlerde uygulanabilmesi açısından araştırmacılara referans olabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. İstanbul: Sakarya Kitapevi.

Avolio, B. J. ve Locke, E. E. (2002). Contrasting different philosophies of leader motivation: Altruism versus egoism. *The Leadership Quarterly*, 13(2), 169-191.

Barbuto Jr, J. E. ve Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.

Barrow, J. C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2, 231-251.

Batson, C. D. (1991). *The altruism question: Towards a Social-psychological Answer*. Hillsdale, NJ; Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Buford, B. (2016). Altruistic leadership. *Leader to Leader*, 2016(82), 19-22.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (8. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Campbell, J. W., Lee, H. ve Im, T. (2016). At the Expense of others: Altruistic helping behaviour, performance management and transformational leadership. *Public Management Review*, 18(6), 795-818.

Emile Durkheim, *Le suicide: Etude de sociologie* (Paris: Alcan, 1987).

Glannon, W. ve Ross, L. F. (2002). Are doctors altruistic?. *Journal of Medical Ethics*, 28(2), 68-69.

Green, W. S. (2004). Altruism and the Study of Religion: Preliminary Questions. Paper presented at the conference “Altruism in World Religions” at Bard College, Annandale-on-Hudson, New York, 16 November

Hattie, J. (1985). Methodology review: Assessing unidimensionality of tests and Items. *Applied Psychological Measurement*, 9(2), 139-64.

Karra, N, Tracey, P. ve Phillips, N. (2006). Altruism and agency in the family firm: Exploring the role of family, kinship and ethnicity. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 30(6), 861-877.

Mallén, F., Chiva, R., Alegre, J.ve Guinot, J. (2015). Are altruistic leaders worthy? The role of organizational learning capability. *International Journal of manpower*, 36(3), 271-295.

Marcia, A., Kassirer, P. K. ve Relman, A. (2000). Looking back on the Millennium in Medicine. *N Engl J Med*, 342, 42-49.

Miller, L. M. (2003). *Qualitative investigation of intercollegiate coaches' perceptions of altruistic leadership* (Yayımlanmamış Doktora Tezi) The Ohio State University, ABD.

- Miller, L. M., Fink, J. S., Pastore, D. L., Baker, R. E., ve Mason, G. (2005). Defining altruistic leadership in the management of intercollegiate coaching. *The Smart Journal*, 2, 4-16.
- Miller, L., Carpenter, C., Fink, J. ve Baker, R. (2008) Benefits of Altruistic Leadership in intercollegiate athletics: An examination of coaches' perspectives. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 2(1), 51-68, DOI: 10.1179/ssa.2008.2.1.51
- Miller, L.M. ve Carpenter, C.L. (2009). Altruistic leadership strategies in coaching: A case study of jim tressel of the ohio state university, *Strategies*, 22(4), 9-12, DOI: 10.1080/08924562.2009.10590826
- Millet, K. ve Dewitte, S. (2007). Altruistic behavior as a costly signal of general intelligence. *Journal of Research in Personality*, 41(2), 316-326.
- Morrison, N. K., ve Severino, S. K. (2007). Altruism: Toward a psychobiospiritual conceptualization. *Zygon®*, 42(1), 25-40.
- Özdamar, K. (1999). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. 2. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Patterson, K. (2003). Servant leadership: A theoretical model. *Dissertation Abstracts International*, 64(02), 570. (Publication No. 3082719).
- Salas- Vallina, A., Ferrer- Franco, A., ve Fernández Guerrero, R. (2018). Altruistic leadership and affiliative humor's role on service innovation: Lessons from Spanish public hospitals. *The International journal of health planning and management*, 33(3), e861-e872.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley&Sons Inc.: New York.
- Sosik, J. J., Jung, D., ve Dinger, S. L. (2009). Values in authentic action: Examining the roots and rewards of altruistic leadership. *Group & Organization Management*, 34(4), 395-431.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Topses, G. (2012). Elseverlik (alturizm) ve benseverlik (egoizm) ölçeğiyle ilgili geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education (IJTASE)*, 1(2), 60-71.
- Twemlow, S. W. (2001). Modifying violent communities by enhancing altruism: A vision of possibilities. *Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 3 (4), 431-462.

Uhl-Bien, M., Marion, R. ve McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18 (4), 298-318.

Weiss, R. F., Boyer, J. L., Lombardo, J. P., ve Stich, M. H. (1973). Altruistic drive and altruistic reinforcement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(3), 390.

White, M. D. (2004). Can homo economicus follow Kant's categorical imperative? *The Journal of Socio-Economics*, 33(1), 89-106.

Wuthnow, R. (1993). Altruism and sociological theory. *Social Service Review*, 67(3), 344-357.

Zheloukhova, K. (2016). *Developing and validating a scale of altruistic leadership* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Lancaster University, İngiltere.