

Turkish Adaptation of the Resonant Leadership Scale for Principals: The Validity and Reliability Study

Sevda Keleş (Teacher-M.A.Stud.)

İnönü University - Türkiye
ORCID: 0000-0003-2587-4233
37201101009@ogr.inonu.edu.tr

Assoc. Prof. Dr. Melike Cömert

İnönü University - Türkiye
ORCID:0000-0001-5406-6943.
melike.comert@inonu.edu.tr

Abstract

This study aims to adapt the Turkish version of the Resonant Leadership scale, a subscale of the Alberta Context Tool developed by Estabrooks, Squires, Cummings, Birdsell, and Norton (2009) for educational organizations and to perform validity and reliability analyses of the scale. At first, the scale was translated into Turkish, and its linguistic validity was confirmed with expert opinions. It is titled as Ahenk Yaratın Liderlik Ölçeği. Both English and Turkish scale were applied to 50 English teachers two weeks apart so as to evaluate the linguistic equivalence of the scale. Then, a highly positive and meaningful relationship between the total scores from two scales and the same numbered substances on both scales was deduced. After the linguistic equivalence was achieved, the scale was applied to the participants selected by a random sampling method. 247 teachers in Malatya, Battalgazi in the 2021-2022 academic year took part in research for the validity and reliability studies. The exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and the Cronbach Alpha coefficient was used to verify the validity and reliability of the scale. In the exploratory factor analysis, it shows a one-dimensional structure consisting of ten items similar to its original form and explains 60.26% of the total variance. The goodness of fit values which were acquired in a consequence of the confirmatory factor analysis indicated an acceptable and good level of fit, which confirms the single-factor structure of the scale. Cronbach Alpha coefficient was calculated as $\alpha = .93$. In conclusion, Turkish Adaptation of The Resonant Leadership Scale for Principals can be acclaimed as an effectual, dependable and sufficient tool to evaluate the leadership characteristics of principals as to the perceptions of teachers.

Keywords: Leadership in education, Principals, Resonant leadership, Scale adaptation



**E-International Journal
of Educational
Research**

Vol: 14, No: 2, pp. 17-30

Research Article

Received: 2022-11-16

Accepted: 2023-02-28

Suggested Citation

Keleş, S. & Cömert, M. (2023). Turkish adaptation of the resonant leadership scale for principals: the validity and reliability study, *E-International Journal of Educational Research*, 14 (2), 17-30. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1205933>

Extended Abstract

Problem: Resonant leaders are those who intuitively understand or work hard to develop emotional intelligence including “self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management” (Boyatzis & McKee, 2006). They are also ready to cooperate with others, take steps to improve themselves, and change their behavior (Akyüz, 2019). Resonant leaders inspire others by creating a work environment that supports innovation and change (Boomer, 2013). According to Boyatzis & McKee (2019), resonant leadership consists of three dimensions: mindfulness, hope and compassion. Mindfulness is living in a state of full mindfulness with oneself, with another, and with the context in which we live and work; is to be alert and aware of ourselves and the world around us. Hope enables our belief in the attainability of the future we dream of and directing the followers to a vision in line with this belief and reaching the goal. Compassion, which includes “deep understanding, concern and a willingness to act on that concern for the benefit of oneself and others” is different from sympathy and empathy.

This strong effect of the leader in the emotional dimension determines the weakening or strengthening of an organization (Goleman et al., 2020). Each principal is responsible for the development, strengthening or weakening of their institutions. Therefore, as educational leaders, principals are expected to support the social and emotional development of other people along with the academic development of students. Principals should improve their emotional intelligence and resilience to respond to today's complicated professional and personal expectations. These progressional skills also develop the ability to demonstrate resonant leadership. Due to the multifaceted stressors and expectations faced by educators today, there is an increasing need for educational leaders who create resonance (Turk & Wolfe, 2019).

When the Turkish literature is examined; the Resonant Leadership Scale (Resonant Liderlik Ölçeği), which was adapted to Turkish by Sürücü and Yıkılmaz (2021), was reached. However, this scale has been adapted to Turkish culture only for public employees. According to the perceptions of the teachers, there is no scale that can measure the level of leadership skills that create resonance of the principals. The purpose of the research is to adapt the Resonant Leadership scale by Estabrooks et al. (2009), a subscale of the Alberta Context Tool scale into Turkish and make validity and reliability analyzes. Adapting the scale to Turkish can play a significant role in identifying and developing principals' resonant leadership skills according to teachers' perceptions.

Method: The descriptive survey model was chosen for the research. At first, 50 English teachers, from public schools, in different provinces and levels in the 2020-2021 academic year, took part in to check the language validity. Then, the validity and reliability study were carried out by applying the scale to 247 teachers in Malatya, Battalgazi district, selected by random sampling method.

The Resonant Leadership scale, by Estabrooks et al. (2009), a subscale of The Alberta Context Tool, consists of ten items and is a 5-point likert scale. The Cronbach Alpha coefficient was found as $\alpha = .95$ in the reliability study of the original version of the questionnaire, (Estabrooks et al., 2009).

In the research process and analysis of data, firstly, permission was obtained from Cummings, one of whom introduced the scale. The scale was translated into Turkish by three academicians from the English Translation and Interpreting departments and an English teacher. Afterwards, the researcher compared 4 Turkish translations and prepared a draft Turkish form of the scale. So as to examine the scale in terms of clarity and intelligibility in Turkish, it was examined by two academicians who are faculty members in the departments of Turkish Language and Literature, and any necessary changes were made to develop a final form. The Turkish form was translated back into English by two English language department lecturers. After back translation, it was resulted that the Turkish translation of the scale was close to the English version. Moreover, three academicians who are faculty members in the field of educational administration were consulted on the suitability of the scale to the field.

For the purpose of analyzing the linguistic equivalence of the scale, firstly the English version and two weeks later Turkish form were distributed to 50 English teachers. At the end of the survey, the

Pearson correlation coefficients between the total scores obtained from the two scales and between the items with the same number in both scales were figured out. When the correlation coefficients and expert opinions are evaluated together “Ahenk Yaratan Liderlik Ölçeği” is considered to be compatible with the original scale.

After the linguistic equivalence study, Ethics committee permission and National Education research permission were obtained to collect the data necessary to figure out the validity and reliability of the scale. The Resonant Leadership scale was applied to the teachers working in the Battalgazi district of Malatya province within 3 weeks by the researcher. Teachers were reached online via Google form. The participation of teachers is on a voluntary basis.

Exploratory and confirmatory factor analysis was used to validate the scale, and its reliability was examined by Cronbach Alpha. After determining the internal consistency coefficient, item analysis was performed. Item-total correlation coefficients were calculated to detect the ability of the items to distinguish people in regard to the features they measure, and the t-test was used to determine whether there was a significant difference between the scores of the lower and upper 27% groups according to the total score.

Findings: The Pearson correlation coefficients between the total scores in both scales and the items with the same number were calculated in line with the answers to the Turkish and English scales applied to 50 English teachers. Correlation analysis showed a highly positive and important relationship between English and Turkish forms of scale ($r = .94, p < .01$).

The data of the 247 teachers were found to be suitable for EFA as a result of KMO = .94 and Bartlett ($=1448,604, p = .000$) tests, which were used to examine sample size adequacy and sample suitability for factorization before the exploratory factor analysis. The KMO test showing sample proficiency means the need for samples that provide good relationship of .7 and above (Can, 2019).

The exploratory factor analysis indicates the scale has a one-dimensional structure. When the data are evaluated, it explains 60,26% of the total variance. In single-factor scales, the variance explained to be 30% or more is regarded as adequate (Büyüköztürk, 2020). The factor loadings of the scale items were calculated between .83 and .69. In the exploratory factor analysis, Büyüköztürk (2020) suggested criteria such that loadings greater than .45 are considered sufficient.

Goodness of fit values attained from confirmatory factor analysis (CFA) were found to be at acceptable fit and good fit levels. In addition, the obtained standardized loads, t and R² values are significant at the .05 level. Considering the standardized load values showing the factor loads, the factor loads of the scale items are at an acceptable level. All these findings show that the scale has construct validity.

The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the Resonant Leadership scale was calculated as .93. In a psychological test, a reliability coefficient of .70 or higher is interpreted well-qualified for the reliability of test scores (Büyüköztürk, 2020). When the correlation values between the items are examined, there is a reasonable relationship between them ($r > .30$). After determining the internal consistency coefficient, item analysis was performed. In general, the corrected item-total correlation coefficients are in between .775 and .618. Items with .30 and above are good items (Büyüköztürk, 2020). According to the results of the t test for the discrimination of the scale items, the difference between the lower and the upper 27% verifies that all items have a high distinctiveness feature.

Conclusions and Suggestions: Turkish Adaptation of The Resonant Leadership Scale for Principals is a tool developed to measure the principals’ resonant leadership behaviors according to teacher perceptions.

According to Boyatzis and McKee (2006), Resonant Leaders, as leaders with “high emotional intelligence, self-awareness, self-management, social awareness and relationship management competencies” understand the emotions of their followers, manage them and establish trust-based relationships. In times of crisis and uncertainty, they instill hope in their audience, inspire them in line with a shared vision, and greet them with compassion. Knowing that emotions are important and

contagious, they motivate their employees by creating resonance in their work environment. Today, thanks to the resonant leadership skills of the principals, *they* can struggle with the uncertainties and problems of our age; they can adapt themselves, their followers and their organizations to the changes of the 21st century. By developing their emotional intelligence, they can establish resonant, strong and trusting relationships with their audience, understand their own and their audience's feelings and thoughts, and inspire their audience in line with a common vision.

In consideration of this research, it is conceived that Turkish Adaptation of The Resonant Leadership Scale for Principals can contribute to the field as it is a valid and reliable measurement tool that can measure the resonant behaviors of the principals. The high scores to be obtained from this scale resulted that the principals have prominent levels of leadership that creates resonance. In addition, this scale can be studied with other research topics that can be associated with the principals' resonant leadership. It can be used as a valid and reliable measurement tool in educational organizations in determining and developing the resonant leadership skills of the principals and in analyzing the direct and indirect effects of these skills on the organization and teachers. For example, individual or organizational variables such as the effects of resonant leadership behaviors of principals on teachers' organizational commitment, psychological and structural empowerment, job satisfaction, organizational climate and motivation can be examined together.

Okul Müdürleri İçin Ahenk Yaratan Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Sevda Keleş (Öğretmen- Y.L. Öğr.)

İnönü Üniversitesi - Türkiye
ORCID: 0000-0003-2587-4233
37201101009@ogr.inonu.edu.tr

Doç. Dr. Melike Cömert

İnönü Üniversitesi - Türkiye
ORCID:0000-0001-5406-6943.
melike.comert@inonu.edu.tr

Özet

Araştırmamanın amacı, Estabrooks, Squires, Cummings, Birdsell ve Norton (2009) tarafından geliştirilen Alberta Context Tool ölçeğinin alt ölçeği olan Ahenk Yaratan Liderlik (Resonant Leadership) ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmaktır. Araştırmamanın ilk aşamasında ölçek İngilizceden Türkçeye çevrilmiş ve dil geçerliği uzman görüşleri ile doğrulanmıştır. Ölçeğin dil eşdeğerliğini sınamak için 50 İngilizce öğretmeninden iki hafta arayla ölçeğin İngilizce ve Türkçe formunu doldurmaları istenmiştir. Ölçeklerin analizi sonucunda; her iki ölçekteki toplam puanlar ve ölçeklerdeki aynı numaralı maddeler arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geçerlik ve güvenirlik çalışması için ölçek Malatya, Battalgazi ilçesinde görev yapan basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiş 247 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini saptamak için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış; güvenirliği için Cronbach Alpha katsayısı incelenmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde ölçek, özgün formundakine benzer şekilde, 10 maddeden oluşan tek boyutlu bir yapı göstermiş ve veriler değerlendirildiğinde, toplam varyansın %60.26'sını açıklamıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ulaşılan uyum iyiliği değerleri, iyi ve kabul edilebilir uyum düzeyinde çıkmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Ayrıca, standartlaştırılmış yükler, t ve R² değerlerinin .05 düzeyinde anlamlı olduğu ve ölçek maddelerine ilişkin faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizinde ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Ahenk Yaratan Liderlik ölçeğinin, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin ahenk yaratan liderlik becerilerini ölçmek için eğitim örgütlerinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenilebilir.

Anahtar Kelimeler: Eğitimde liderlik, Okul müdürleri, Ahenk yaratan liderlik, Ölçek uyarlama



**E-Uluslararası
Eğitim Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 14, No: 2, ss. 17-30

Araştırma Makalesi

Gönderim: 2022-11-16
Kabul: 2023-02-28

Önerilen Atıf

Keleş, S. ve Cömert, M. (2023). Okul müdürleri için ahenk yaratan liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 17-30. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1205933>

GİRİŞ

21. yüzyılda teknolojik gelişme ve küreselleşmenin etkisiyle hızlı bir ilerleme ve gelişme yaşanırken gerek gelişmenin gerekse küreselleşmenin meydana getirebildiği ve çoğalttığı sorunlar da (2019'da başlayan COVID-19 pandemisi vb. gibi) ortaya çıkarabilmekte ve tüm bilinenleri kökten sarsabilmektedir. Ansızın gelen bu sorunlarla özellikle yöneticilerin başetmesi oldukça zor gözükmemektedir. Zira bir yönetici alışılmış yolları izleyen davranışlar sergilerken bir lider alışılmışın dışına çıkabilmektedir (Toprakçı, 2000). Liderler değişime ve gelişime öncülük eden kişiler oldukları gibi aynı zamanda krizleri etkin bir şekilde yönetebilen kişilerdir. COVID-19 pandemisi gibi ani ortaya çıkabilecek krizlerde belirsizlikle mücadele edebilecek liderlere eskisinden daha çok ihtiyaç duyulacağı anlaşılmaktadır. Karmaşıklık ve belirsizliğin egemen olduğu bir çevrede örgütlerin değişime ayak uydurmaları lidere düşen bir rolü ortaya çıkardığı bilimsel düşünce tarafından kabul görmektedir (Aydın, 2013). Liderliğin ne olduğu ve nasıl işlediği ile ilgili alanyazında oldukça fazla sayı ve çeşitte kuram ve modelden söz edilebilir (Toprakçı, 2001; Toprakçı, 2017). Ahenk yaratan liderlik de bu kapsamda incelenebileceklerden biridir. Ahenk yaratan liderler günümüzün zorlukları karşısında fırsatlar bulan korku ve çaresizlik karşısında umut yaratan, insanları güçlü ve tutkulu bir şekilde harekete geçiren ve bunu yaparken kendilerinden fedakârlıkta bulunsalar da ahenk yaratmayı sürdürebilmek için kendilerini yenilemeyi başaran kişilerdir (Boyatzis ve McKee, 2006).

İlişkiye odaklanmış liderlik tarzlarının, çalışan katılımını teşvik eden ve daha fazla iş tatmini ve üretkenlikle sonuçlanan olumlu çalışma ortamlarıyla ilişkili olduğu gösterilmiştir. İlişki odaklı olumlu liderlik stilleri kullanan liderler, nezaketsizliği ve ardından tükenmişliği ve iş tatminsizliğini besleyen çalışma ortamları yaratma ihtimalinin daha düşük olduğu savunulmaktadır (Uhl ve Bien, 2006, akt. Laschinger vd., 2014). Ahenk yaratan liderlik ilişkisi odaklı bir liderlik türüdür ve temelini duygusal zekâyâ dayanması üzerine diğer liderlik türlerinden ayrılmaktadır (Goleman vd., 2002, akt. Laschinger vd., 2014). Akyüz (2019) ahenk yaratan liderliği şöyle tanımlamaktadır:

Ahenk yaratan liderlik, duygusal zekâ seviyesi yüksek, çevresiyle uyumlu, güçlü ve güvene dayalı ilişkiler kurabilen, sadece kendi duygularını değil, liderlik yaptığı izleyenlerinin duygu ve düşüncelerini de kontrol edebilme gücüne sahip, empati yapabilen, tutkulu, kararlı, umutlu, cesaretli, açık görüşlü, pozitif düşünce gücüne sahip, örgütleri doğru şekilde okuma becerisine sahip ve izleyenlerine ilham verebilen liderliktir.

Goleman (2021), duygusal zekâyı, kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisi olarak tanımlar. Ahenk, duygusal zekâyı yüksek liderlerin bir niteliğidir (McKee ve Massimilian, 2006). Duygusal zekâ kendimizi nasıl idare ettiğimizi belirleyen kişisel yeterlik alanları; özbilinç ve özyönetim ile ilişkileri nasıl idare ettiğimizi belirleyen sosyal yeterlik alanları; sosyal bilinç ve ilişki yönetimi olarak 4 boyuttan ve 18 yeterliliklerden oluşmaktadır (Goleman vd., 2020). Bu duygusal zeka yeterlikleri liderlerin daha ahenk yaratan, dolayısıyla da daha etkili bir lider olmalarını sağlamaktadır (Boyatzis ve McKee, 2019).

Goleman vd. (2020) ahenk yaratan liderlik kavramını, "Resonant Leadership" olarak alan yazına kazandırmıştır. Rezonans sözcüğünün kökü Latince *resonare* yani yankılanmak anlamına gelmektedir. Oxford sözlüğünde rezonant kelimesi "sesin yansımasıyla, ya da daha özgül bir biçimde eş zamanlı titreşimle güçlenmesi ve uzaması" olarak tanımlanmaktadır. *Resonant Leadership* ile ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde; *Ahenk Yaratan Liderlik* (Taner ve Aysen, 2013), *Yankılanan Liderlik* (Boyatzis ve McKee, 2019), *Rezonant Liderlik* (Akyüz, 2019), *Uyumlu Liderlik* (Süzer, 2006) gibi çevirilerin kullanıldığı görülmektedir. Goleman vd. (2020)'nin ifade ettiği gibi "eş zamanlı titreşim, insanlarda iki kişi duygusal bakımdan aynı dalga boyutunda olduğunda yani 'ahenk içinde' olduklarını hissettikleri anda" ortaya çıktığına göre insanları bu boyuta taşıyan kişiler "Ahenk Yaratan Liderler" olarak çalışmamızda tanımlanmıştır.

Ahenk yaratan liderlerin en belirgin özellikleri etraflarındakilerle uyum içinde olmasıdır. Ahenk olarak tanımlanabilen uyum, insanların birbirlerinin düşünceleri ve duyguları ile uyumlu bir şekilde birbirleriyle senkronize çalışmasını sağlar. Ahenk yaratabilen liderler, duygusal zekâyı, yani öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık ve ilişki yönetimi yeterliliklerini sezgisel olarak anlayan veya geliştirmek için çok çalışan kişilerdir. Sadece bir heves ya da dürtüyü takip etmekle kalmaz, zihinsel netlikle hareket ederler (Boyatzis ve McKee, 2006). Edindikleri bilgiler sayesinde olaylara ve konulara karşı farklı bakış

açıları geliştirirler. Üstelik insanlar ile iş birliği yapmak, kendilerini geliştirmek için adımlar atmak ve davranışlarını değiştirmek için heveslidirler (Akyüz, 2019). Ahenk yaratan liderler, inovasyonu ve değişimi destekleyen bir çalışma ortamı yaratarak başkalarına ilham verirler. Bu tür bir ortam, yalnızca yaratıcılığa, deneylere ve risk almaya izin vermekle kalmaz, aynı zamanda teşvik de eder. Bu risklerin bir zaferle mi yoksa yapıcı bir hatayla mı sonuçlandığı önemli değildir çünkü nihayetinde başarı ya da başarısızlık, kişilere hizmet etmenin ya da hedeflere ulaşmanın daha iyi yollarını ortaya çıkaracaktır (Boomer, 2013).

Ahenk yaratan liderler duyguların bulaşıcı olduğunu ve bir liderin duygularının, izleyenlerin ruh halleri ve nihayetinde performansları için güçlü bir itici güç olduğunu bilirler. Korku ve öfke kısa vadede insanları harekete geçirebilirken, bu duyguların hızla geri teptiğini, insanların dikkatinin dağılmasına, kaygılanmasına ve etkisiz kalmasına neden olduğunu anlarlar. Empati kurarlar. İnsanları, grupları ve örgütsel kültürleri doğru okurlar ve kalıcı ilişkiler kurarlar. Ahenk yaratan liderler, insanlar ve örgüt vizyonu için tutku, bağlılık ve derin ilgi göstererek ilham verirler. Etrafındaki kişilerin birlikte heyecan verici bir geleceğe doğru ilerlemek istemelerini sağlarlar (Boyatzis ve McKee, 2006).

Boyatzis ve McKee (2019)'ye göre ahenk yaratan liderler, ahenk yaratmak ve sürdürmek için üç özelliğe sahiptirler. *Bilinçli farkındalık*, birinin kendisiyle başkasıyla ve içinde yaşayıp çalıştığımız bağlamla tam bir bilinçli farkındalık durumu içerisinde yaşamak; kendimize ve çevremizdeki dünyaya karşı uyanık ve farkında olmaktır. Benlikleriyle, başkalarıyla doğayla toplumla tam bir bilinç içerisinde yaşamaya çalışırlar. *Umut* ise hayal ettiğimiz geleceğin ulaşılabilir olmasına olan inancımızı ve izleyenleri bu inanç doğrultusunda bir vizyona yönlendirmeyi ve sonuç olarak hedefe ulaşmayı sağlar. Ahenk yaratan liderliğin son boyutu *merhamet* ile liderler insanların isteklerini ve ihtiyaçlarını anlar böylelikle duygularına göre hareket etmek için heves duyarlar. Merhamet, sempati ve empatiden farklıdır. Çünkü merhamet derin bir anlayış, endişe duyma; kendi ve başkalarının yararına o endişe üzerine harekete geçme isteğinin birleşimidir. Ayrıca, ahenk yaratan liderler çevresindeki kişilerin duygularını yönetmekte en etkili kişilerdir. Bu yüzden, bir lider duyguları olumlu bir yöne doğrultarak ahenk yaratmak ya da duyguları olumsuzluğa yöneltmek insanları kendilerini göstermelerini sağlayan duygusal temelleri yıkarak ahenksizlik yaratmaktan sorumlu kişilerdir. Liderin duygusal boyuttaki bu güçlü etkisi, bir örgütün zayıflaması ya da güçlenmesini büyük ölçüde belirlemektedir (Goleman vd., 2020).

Daha önce sağlık alanında yapılan çalışmalar ahenk yaratan liderlerin örgüt iklimi üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Cummings (2004) hastane yeniden yapılanmasının ahenk yaratan liderliği yansıtan ortamlarda çalışan hemşirelerin mutluluklarında ve sağlıklarında daha az olumsuz etki yarattığını raporlamıştır. Wagner vd. (2013) sağlık hizmeti sağlayan iş yerlerinde; ile işyerinde canlılık (spirit at work), yapısal ve psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve ahenk yaratan liderliğin iş yerinde canlılık, psikolojik güçlendirme ve yapısal güçlendirme gibi bireysel kavramlar üzerinde etkili olduğu ayrıca örgütsel katılım ve iş tatminini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Laschinger vd. (2014) ahenk yaratan liderlik ve işyeri güçlendirmenin pozitif örgüt iklimi yaratarak iş yerinde nezaketsizlik davranışlarını azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Bawafaa vd. (2015) hemşirelerin iş tatmini ve yapısal güçlendirme düzeyleri üzerinde ahenk yaratan liderliğin doğrudan ve dolaylı olarak olumlu etkisinin olduğunu göstermişlerdir. Casale (2017) sağlık çalışanlarının algılarına göre amirlerinin ahenk yaratan liderlik nitelikleri ne kadar yüksek olursa iş yerinde nezaketsizlik vakalarının o ölçüde az olacağı sonucuna ulaşmıştır. Ahenk yaratan liderlik ile ilgili farklı çalışma ortamlarında yürütülmüş araştırmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Hassan ve Querishi (2019) ahenk yaratan liderlik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir ilişki saptamıştır. Ahenk yaratan liderlik ile algılanan psikolojik güvenilirlik arasındaki ilişkiyi inceleyen Ralston (2016) ahenk yaratan liderlerin ahenk bozan liderlere kıyasla sinirsel tepkilerde daha hızlı olduğu ve algılanan psikolojik güvenilirliklerinin yüksek olduğunu bulgulamıştır. Eğitim örgütleri alanında; Turk and Wolfe (2019)'nın okul müdürlerinin kariyerleri süresince algılanan duygusal zekâ, dayanıklılık ve ahenk yaratan liderlik ilişkilerini incelediği çalışması karşımıza çıkmaktadır. Bu nitel çalışma, liderlerin dayanıklılık ve duygusal zeka arasındaki ilişkiyi nasıl algıladıklarını ve bu kavramlara ilişkin algılarının tüm kariyerleri boyunca ahenkli liderliğe başlamak, fayda sağlamak ve sürdürmek için nasıl bir yol izlediklerini analiz etmektedir. Demir (2020) ise araştırmasında, dijitalleşen kurum ve kuruluşlara etkin, uyumlu, verimli ve yenilikçi olmak için ahenkli liderliği uygulamak gerektiği çıkarımına ulaşmıştır.

Eğitim örgütlerinde her okul yöneticisi kurumlarının gelişiminin, güçlenmesinden ya da tam tersi zayıflamasından sorumludurlar. Bu yüzden, eğitim liderleri olarak okul müdürleri, öğrencilerin akademik gelişimlerini desteklemenin yanı sıra okul topluluğunun tüm üyelerinin sosyal ve duygusal gelişimlerini de desteklemeleri beklenmektedir. Günümüzün çok yönlü profesyonel ve kişisel beklentilerine cevap verebilmek için, müdürlerin yüksek düzeyde duygusal zekayı ve dayanıklılıklarını nasıl geliştireceklerini ve sürdüreceklerini bilmeleri gerekir. Bu gelişimsel beceriler, ahenk yaratan liderlik gösterme yeteneği de geliştirir. Bugün eğitimcilerin karşılaştığı çok yönlü stres kaynakları ve beklentilerden dolayı ahenk yaratan eğitim liderlerine artan bir ihtiyaç vardır (Turk ve Wolfe, 2019). Eğitim örgütlerinde eğitim liderliğini sürdüren okul müdürlerinin ahenk yaratan liderlik davranışlarının hem örgütün bir unsuru olan öğretmenlerin hem de örgüt kültürü iklimi ve motivasyonu üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Türkçe alanyazın incelendiğinde; Sürücü ve Yıkılmaz (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanan *Resonant Liderlik Ölçeği*'ne ulaşılmıştır. Ancak bu ölçek sadece kamu çalışanları için Türk kültürüne uyarlanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin ahenk yaratan liderlik beceri düzeylerini ölçmek için yeniden uyarlamaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bilgiler ışığında, araştırmanın amacı Estabrooks vd. (2009) tarafından geliştirilen Alberta Context Tool ölçeğinin alt ölçeği olan Ahenk Yaratan Liderlik (Resonant Leadership) ölçeğinin eğitim örgütlerinde kullanılabilmesi için Türkçeye uyarlanması ile ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmaktır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin ahenk yaratan liderlik becerilerinin belirlenmesi ve geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir.

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ile araştırma süreci ve verilerin analizi sırasıyla verilmiştir.

1. Çalışma Grubu ve Örneklem

Araştırma tarama modeli ile yürütülmüştür. Geçmişte var olan bir durumu olduğu şekliyle tespit etmek için tarama modeline başvurulur (Karasar, 2020). Araştırmanın ilk aşamasında, çalışma grubunu 2020-2021 eğitim yılında devlet okullarında, farklı illerde ve kademelerde çalışan 50 İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın ikinci aşamasında, Malatya, Battalgazi ilçesinde görev yapan basit seçkisiz örneklem yöntemiyle seçilmiş 247 öğretmene ölçeğin uygulanmasıyla ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Basit seçkisiz örneklem, her bir örneklem seçimine eşit seçilme olasılığı vererek seçilen birimlerin örneklem alındığı yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2020). Ölçek uyarlama ve geliştirme sürecinde güvenirlik, geçerlik, AFA ve DFA analizleri için örneklem büyüklüğü konusunda farklı ölçütler yer almaktadır. Kline (1994) faktör analizinde güvenilir faktörler çıkartmak için bir mutlak ölçüt olarak 200 kişilik örneklem genellikle yeterli olacağını, örneklem büyüklüğü, madde ya da faktör sayısı gibi bağlı ölçütlere dayalı olarak da tahmin edilirse örneklem büyüklüğünün değişken (madde) sayısının 10 katı kadar olmasını önermektedir (Akt. Çokluk vd., 2018). Bu doğrultuda, çalışma grubunun büyüklüğü, araştırmanın amacı ve istatistiksel çözümleme için uygun ve yeterli olduğu söylenebilir. Örneklemde yer alan öğretmenlerin cinsiyet, kıdeme ve çalıştığı kademeye göre dağılımlarına ilişkin kişisel bilgiler, Çizelge 1'de sayı ve yüzde olarak yer almaktadır.

Çizelge 1: Öğretmenlerin cinsiyet, kıdem ve çalıştığı kademe değişkenlere göre sayı ve yüzdelik dağılımları

Değişken	Seçenekler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	134	54.3
Kıdem	1-5 yıl	35	14.2
	6-10 yıl	59	23.9
	11-15 yıl	58	23.5
	16-20 yıl	42	17
	21 yıl ve üstü	53	21.5
Çalıştığı Kademe	Anaokulu ve ilkokul	35	14.2
	Ortaokul	53	21.5
	Lise	159	64.4
Toplam		247	%100

Araştırmaya katılan 247 öğretmeninden 134'ü (%54.3) kadın, 113'ü ise (%45.7) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olan 35 (%14.2), 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan 59 (%23.9), 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olan 58 (%23.5), 16-20 yıl arasında kıdeme sahip olan 42 (%17), 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan 53 (%21.5) kişi şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 35'i (%14.2) anaokulu ve ilkokul, 53'ü (%21.5) ve 159'u (64.4) lise kademesinde çalışmaktadır.

2. Veri Toplama Aracı

Estabrooks vd. (2009) tarafından geliştirilen The Alberta Context Tool bir alt ölçeği olan Resonant Leadership ölçeği, 10 maddeden oluşmaktadır ve 5'li likert tipindedir. Ayrıca ölçeğin 6 maddeden oluşan kısa versiyonu bulunmaktadır. Fakat ölçme araçlarında kullanılan madde sayısı azaldıkça duyarlılığın azalabileceği (Seçer, 2018) kaygısı nedeniyle bu araştırmada yer verilmemiştir. Katılımcılardan sorulara cevap verirken iş yerinizdeki okul müdürlerinin liderlik davranışına odaklanarak katılma düzeylerini 1 - hiç, 2 - az, 3 - orta, 4 - çok ve 5 - tam olarak işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Yükselen puanlar öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin yüksek düzeyde ahenk yaratan liderlik algılarını göstermektedir. Anketin özgün halindeki güvenirlik çalışmasında Cronbach Alpha katsayısı .95 olarak bulunduğu belirtilmiştir (Estabrooks vd., 2009).

3. Araştırma Süreci ve Verilerin Analizi

Ahenk Yaratan Liderlik ölçeğinin (*Resonant Leadership Scale*) Türk kültürüne uyarlama çalışmasını yapmak için ilk olarak ölçeği geliştiren kişilerden biri olan Cummings ile iletişime geçilip izin alınmıştır. Ölçeğin İngilizce Formu, İngilizce Mütercim Tercümanlık bölümlerinde öğretim üyesi olan 3 akademisyen ve bir İngilizce öğretmeni tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Sonrasında araştırmacı, 4 Türkçe çeviriyi karşılaştırmış ve ölçeğin taslak bir Türkçe formunu hazırlamıştır. Ölçeğin Türkçede açıklık ve anlaşılabilirlik yönünden incelenmesi için Türk Dili ve Edebiyatı bölümlerinde öğretim üyesi olan iki akademisyen tarafından incelenmiş gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Oluşturulan Türkçe form iki İngilizce dil bölümü okutmanı tarafınca tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Geri çeviri sonrasında ölçeğin Türkçe formunun İngilizce formuna yakın olduğu görülmüştür. Ölçeğin alana uygunluğu açısından, eğitim yönetimi alanında öğretim üyesi olan 3 akademisyenin görüşlerine başvurulmuştur.

Ölçeğin dil eşdeğerliğini sınamak için devlet okullarında görev yapan 50 İngilizce öğretmeninden önce ölçeğin İngilizce formunu iki hafta sonra ise Türkçe formunu cevaplamaları istenmiştir. Uygulama sonrasında aynı kişilere ait ölçek formları arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Seçer (2018)'e göre .70 ve üzerinde bir korelasyon değeri iki ölçeğin dil olarak aynı şeyi ölçtüklerinin yani dil eş birliğinin sağlandığının göstergesidir.

Dil geçerlik çalışmasından sonra ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılması için Etik kurul izni ve Milli Eğitim araştırma izni alınmıştır. Hazırlanan Ahenk Yaratan Liderlik ölçeği, Malatya ili Battalgazi ilçesinde görev yapan öğretmenlere araştırmacı tarafından üç hafta içinde (12 Aralık 2021 - 2 Ocak 2022) uygulanmıştır. Öğretmenlere Google form aracılığıyla çevrimiçi ulaşılmıştır. Öğretmenlerin katılımında gönüllülük esası alınmıştır.

Ahenk Yaratan Liderlik ölçeği uyarlama sürecinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapı geçerliği ve Cronbach Alpha ile de güvenirliği incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkiler sorgulanarak yeni bir yapı ortaya konmaya çalışılıyorsa açımlayıcı faktör analizi (AFA); değişkenler arasındaki ilişkilere dair önceden belirlenmiş bir hipotezi veya kuramsal bir yapıya uygunluğu sınamak için bir faktör analizi yapılıyorsa doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılır (Can, 2019). AFA için istatistik paket programı; DFA için ise Lisrel 8.80 paket programından faydalanılmıştır.

Ölçek geçerliğinin incelenmesinin ardından Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ile ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olup olmadığı sınanmıştır. Ölçme aracıyla yapılan tek ölçümün kendi içindeki tutarlılığı Cronbach Alpha kat sayısı ile analiz edilebilir (Can, 2019). İç tutarlılık katsayısının belirlenmesinin ardından yapılan madde analizi kapsamında madde-toplam korelasyon katsayıları ve alt-üst %27'lik grupların puanları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonun pozitif ve yüksek olması maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlılığın yüksek olduğunu; toplam puanlarına göre oluşturulan alt %27 ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanması maddelerin ayırt ediciliğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2020).

BULGULAR

Bu bölümde; toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular sırasıyla verilmiştir.

1. Dil Geçerliğinin Sağlanması

Ölçeğin dil geçerliğini sınamak için resmi okullarda görev yapan 50 İngilizce öğretmenine uygulanan Türkçe ve İngilizce ölçeklere verdikleri cevaplar doğrultusunda her iki ölçekteki toplam puanlar ve aynı numaralı maddeler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Çizelge 2’de Ahenk Yaratan Liderlik Ölçeğinin İngilizcesi ile Türkçe çevirisi arasındaki korelasyon katsayıları gösterilmiştir.

Çizelge 2: Ahenk yaratan liderlik ölçeğinin İngilizcesi ile Türkçe çevirisi arasındaki korelasyon katsayıları

Madde	Uygulama	r
1	İngilizce-Türkçe	.815
2	İngilizce-Türkçe	.846
3	İngilizce-Türkçe	.840
4	İngilizce-Türkçe	.866
5	İngilizce-Türkçe	.812
6	İngilizce-Türkçe	.842
7	İngilizce-Türkçe	.856
8	İngilizce-Türkçe	.848
9	İngilizce-Türkçe	.897
10	İngilizce-Türkçe	.839
Madde Toplam	İngilizce-Türkçe	.944

Ölçeğin Türkçe ve İngilizce uygulamaları arasındaki korelasyon analizi sonucunda yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır ($r = .94, p < .01$). Ölçeğin Türkçe çevirisinin orijinal ölçek ile uyum gösterdiği ve yapılan analizler ile uzman görüşleri dikkate alındığında dil geçerliğinin sağlandığı varsayılmıştır.

26

2. Geçerlik Analizi

Ölçeğe ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi aşağıda verilmiştir.

2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi: Değerlendirmeye alınan 247 öğretmene ait verilere, açıklayıcı faktör analizi öncesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett’s test of Sphericity testleri yapılmıştır. Örneklem yeterliliğini gösteren KMO testi .7 ve üzeri iyi ilişkiyi sağlayan örneklem ihtiyacı anlamındadır (Can, 2019). Bartlett’s test of Sphericity değerinin anlamlı çıkması veri setinin çok değişkenli normalliğe sahip olduğunun göstergesidir (Seçer, 2018). Açıklayıcı faktör analizi için verilerin uygunluğu sonucuna ulaşılmıştır (KMO = .94 ve Bartlett = 1448,604 $p = .000$). Ölçek maddelerinin faktör yükleri ve faktör ortak varyansları Çizelge 3’te verilmiştir.

Çizelge 3: Ahenk yaratan liderlik ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yükleri ve faktör ortak varyansları

Maddeler	Faktör Yüğü	Faktör Ortak Varyansı
7. Başkalarının çalışmalarına etkin olarak koçluk veya rehberlik eder.	.830	.689
6. Etkin şekilde dinler, onaylar; ardından isteklere ve endişelere cevap verir.	.826	.683
8. Ortaya çıkan çatışmaları etkili bir şekilde çözer.	.804	.647
10. İşimle ilgili önemli kararlar alma özgürlüğü verir.	.800	.640
4. Hedeflere/sonuçlara ulaşmak için takım çalışmasını destekler.	.783	.614
9. Beni ortak bir vizyon için çalışmaya yönlendirir.	.778	.605
1. Eleştirinin olumsuz olacağını bilse dahi dönüt bekler.	.762	.581
2. Kendisi için olumsuz sonuçları olsa dahi, değerleri gözetererek hareket eder.	.761	.579
3. Başarısızlıklardan ziyade başarıları odaklanır.	.716	.513
5. Stresli durumlarla soğukkanlılıkla baş eder.	.689	.474
Özdeğer	6.026	
Açıklanan Toplam Varyans	60.257	
Cronbach Alpha	.93	

Çizelge 3’teki veriler değerlendirildiğinde ölçek tek boyutlu bir yapı göstermektedir. Ölçeğin toplam varyansı %60,26 olarak açıklanmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .83 ile .69 arasında değişmektedir. Tek faktörlü ölçekler için açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması ve faktör yük değerinin en az .45 olması gerekli görülmektedir (Büyüköztürk, 2020). Ahenk Yaratan Liderlik ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .93 değerindedir.

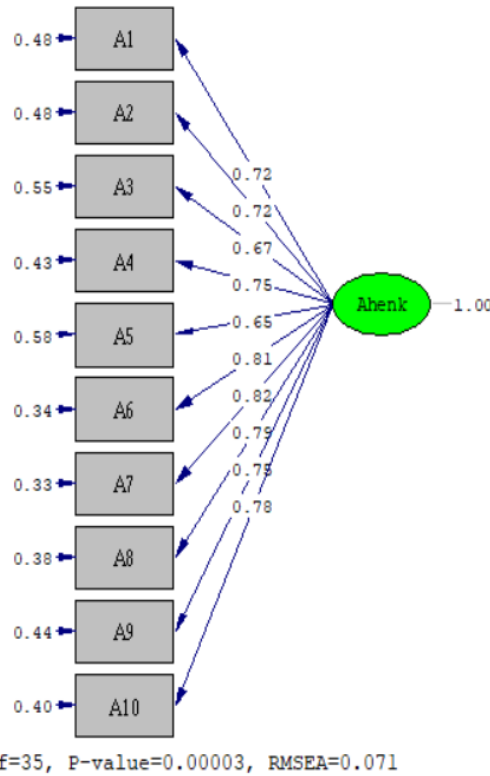
2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi: Doğrulayıcı faktör analizi yapılırken uyum iyiliği indekslerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri referans alınmıştır. Uyum iyiliği indeksleri, bir modelin kabul edilirliğinin yorumlanmasında sınır değerler sunar (Şimşek, 2007). Uyum indeks değerleri incelendiğinde RMSEA, SRMR, RMR, NNFI ve CFI değerlerinin iyi uyum düzeyine; χ^2/sd , GFI ve AGFI değerlerine ilişkin model uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu (Şimşek, 2007; Çokluk vd., 2018) ve ölçeğin tek faktörlü yapısını doğruladığı söylenebilir ($\chi^2/sd = 2.252$, RMSEA = 0.071, SRMR = 0.034, RMR = 0.046, NNFI = 0.98, CFI = 0.99, GFI = 0.94 AGFI = 0.91). Ayrıca maddelere ilişkin elde edilen standartlaştırılmış yükler, t ve R^2 değerleri de incelenmiştir.

Çizelge 4: Standartlaştırılmış yükler, t ve R^2 değerleri

Maddeler	Std. Yükler	t	R^2
1. Eleştirinin olumsuz olacağını bilse dahi dönüt bekler.	.72	12.80	.52
2. Kendisi için olumsuz sonuçları olsa dahi, değerleri gözeterek hareket eder.	.72	12.87	.52
3. Başarısızlıklardan ziyade başarıya odaklanır.	.67	11.65	.45
4. Hedeflere/sonuçlara ulaşmak için takım çalışmasını destekler.	.75	13.62	.57
5. Stresli durumlarla soğukkanlılıkla baş eder.	.65	11.10	.42
6. Etkin şekilde dinler, onaylar; ardından isteklere ve endişelere cevap verir.	.81	15.13	.66
7. Başkalarının çalışmalarına etkin olarak koçluk veya rehberlik eder.	.82	15.37	.67
8. Ortaya çıkan çatışmaları etkili bir şekilde çözer.	.79	14.47	.62
9. Beni ortak bir vizyon için çalışmaya yönlendirir.	.75	13.53	.56
10. İşimle ilgili önemli kararlar alma özgürlüğü verir.	.78	14.19	.60

p < .05

Çizelge 5'te, standartlaştırılmış yükler, t ve R^2 değerlerinin .05 düzeyinde anlamlı ve ölçek maddelerine ilişkin standartlaştırılmış faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ahenk Yaratan Liderlik ölçeği DFA sonucu Şekil 1 de sunulmuştur.



Şekil 1: Ahenk Yaratan Liderlik Ölçeği DFA Sonucu

3. Güvenirlik Analizi

Ahenk Yaratan Liderlik ölçeği güvenilirlik katsayısı .93' tür. Büyüköztürk (2020), psikolojik bir testin test puanlarının güvenilirliği için güvenilirlik kat sayısının .70 ve üstü çıkmasını yeterli görmektedir. Maddeler arası korelasyon değerleri Çizelge 6'da sunulmuştur.

Çizelge 5: Ahenk Yaratan liderlik ölçeği 'nin maddeleri arasındaki korelasyon katsayıları

Madde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	.616	1								
3	.541	.526	1							
4	.520	.530	.550	1						
5	.462	.442	.451	.509	1					
6	.530	.575	.545	.593	.599	1				
7	.554	.566	.533	.642	.510	.704	1			
8	.503	.538	.500	.614	.511	.654	.659	1		
9	.596	.508	.461	.580	.452	.559	.624	.604	1	
10	.604	.606	.490	.530	.462	.625	.606	.628	.632	1

a. Determinant = .003

Çizelge 5'te maddeler arası ilişkilere bakıldığında aralarında kabul edilebilir ilişkinin olduğu ($r > .30$) görülmektedir.

Çizelge 6: Ahenk Yaratan liderlik ölçeğinin madde toplam puan korelasyonları ve alt ve üst %27'lik gruplarının farkına ilişkin t değerleri

Madde	Madde Toplam Puan Korelasyonları	t değerleri (Alt ve üst %27)
1.	.705	14.048*
2.	.700	17.803*
3	.651	14.964*
4.	.723	12.823*
5.	.618	11.454*
6.	.773	15.583*
7.	.775	16.435*
8.	.745	14.069*
9.	.716	13.275*
10.	.744	15.919*

*p < .05

Ahenk Yaratan Liderlik ölçeğinin madde toplam puan korelasyonları ile ilişkisiz t-testi alt ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanlarının karşılaştırılmaları Çizelge 6'da incelenmiştir. Çizelge 6'da sunulan madde toplam korelasyon katsayıları .78 ile .62 aralığında değişkenlik göstermektedir. [Büyüköztürk \(2020\)](#) .30 ve üzeri olan maddelerin ayırt ediciliğinin iyi olduğunu belirtmektedir. Ölçekteki alt ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olduğu ($p < .05$) ve tüm maddelerin yüksek bir ayırt edicilik özelliği taşıdığı söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, tek boyuttan oluşan 10 maddelik Ahenk Yaratan Liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ahenk Yaratan Liderlik ölçeği öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin ahenk yaratan liderlik davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. Ölçekten elde edilebilecek en yüksek puan 50 en düşük puan ise 10'dur.

Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO ve Bartlett testleriyle analiz edilmiş ölçeğin yapı geçerliği açımlayıcı faktör analiziyle sağlanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek tek boyutlu bir yapı göstermekte ve toplam varyansın %60.26'sını açıklamaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .83 ile .69 arasında hesaplanmıştır. Doğrulayıcı Faktör analizi ile ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. DFA sonuçlarının uygunluğu ve yeterliği kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri ile desteklenmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında da ölçeğin tamamının ve faktörlerinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları, madde – toplam korelasyonları ile %27'lik alt ve üst grup madde ayırt edicilikleri hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyon katsayıları .78 ile .62 arasında değişmektedir. Ölçek maddelerinin ayırt ediciliğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları alt %27 ve üst %27'lik gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin ahenk yaratan liderlik becerilerini ölçmek için uyarlanan ölçme aracının geçerli ve güvenilir değerlere sahip olduğu görülmektedir.

Ahenk Yaratan Liderlik ölçeği eğitim örgütlerinde okul müdürlerinin ahenk yaratan liderlik becerilerinin belirlenmesinde geliştirilmesinde ve bu becerilerin örgüt ve öğretmenler üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi analizinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilir. Örneğin okul

müdürlerinin ahenk yaratan liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel bağlılığı, psikolojik ve yapısal güçlendirme, örgüt iklimi ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki incelenebilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Akyüz, M. (2019). Bilgi çağında yeni bir liderlik: Resonant (ahenk yaratan) liderlik. *OPUS Uluslararası Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1819-1834. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/opus/issue/49078/580701>.
- Aydın, M. (2013). *Eğitimde Örgütsel Davranış*. Gazi Kitabevi.
- Bawafaa, E., Wong, C. A. ve Laschinger, H. (2015). The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. *Journal of Research in Nursing*, 0(0), 1-13. <https://www.researchgate.net/publication/283187178>.
- Boomer, L. (2013, Temmuz 26). Are you a resonant leader. *Landscape Management*. <https://www.landscapemanagement.net/are-you-a-resonant-leader/>.
- Boyatzis, R. E. ve McKee, A. (2019). *Yankılanan liderlik: Bilinç ve merhametle kendini yenile*. (K. Arıkdoğan, Çev). (Orijinal yayın tarihi 2005). Albaraka Yayınları.
- Boyatzis, R. Ve McKee, A. (2006). Inspiring others through resonant leadership. *Business Strategy Review*, 17(2), 15-19. https://www.researchgate.net/publication/228136383_Inspiring_others_through_resonant_leadership.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (28. Baskı). Pegem Yayıncılık
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, Ş., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. (29. Baskı). Pegem Yayınları
- Can, A. (2019). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (8. Baskı). Pegem Akademi.
- Casale K. R. (2017). Exploring Nurse Faculty Incivility and Resonant Leadership. Nursing education perspectives, 38(4), 177–181. <https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000000171>
- Cummings G. (2004). Investing relational energy: the hallmark of resonant leadership. *Nursing leadership* (Toronto, Ont.), 17(4), 76–87. <https://doi.org/10.12927/cjnl.2004.17019>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. Ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. (5. Baskı). Pegem Akademi.
- Demir, S. (2020). *Resonant leadership in digital age: A qualitative research on senior managers in Turkey*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Estabrooks, Carole A., Janet E. Squires, Greta G. Cummings, Judy M. Birdsell ve Peter G. Norton. (2009). Development and Assessment of the Alberta Context Tool. *BMC Health Services Research* 9(1): 1–12. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-9-234>.
- Goleman, D. (2021). *İşbaşında duygusal zeka* (20. Baskı). (H. Balkara, Çev.) Varlık Yayınları.
- Goleman, D., Boyatzis, R., ve McKee, A. (2020). *Yeni liderler*. (15. Baskı). (F. Nayır ve O. Deniztekin, Çev.) Varlık Yayınları.
- Hassan, M. ve Qureshi A. M. (2019). Resonant Leadership at Workplace: How Emotional Intelligence Impacts Employees' attitudes-A Cross-Sectional Study. *Pakistan Business Review* (21)2: 237–251. https://www.academia.edu/41687834/RESONANT_LEADERSHIP_AT_WORKPLACE_HOW_EMOTIONAL_INTELLIGENCE_IMPACTS_EMPLOYEES_ATTITUDES_A_CROSS_SECTIONAL_STUDY
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. (İkinci yazım, 35. Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Laschinger, H., Wong, C. A., Cummings, G. G. Ve Grau, A. L. (2014). Resonant leadership and workplace empowerment: The value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. *Nursing economics*, 32(1), 5-15. <https://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/individuals/pdf/LeadershipandWorkplaceempowerment.pdf>.
- McKee, A. ve Massimilian, D. (2006). Resonant leadership: A new kind of leadership for the digital age. *Journal of Business Strategy*, 27(5), 45–49. <https://doi.org/10.1108/02756660610692707>
- Ralston, M. (2016). *Running head: Neural perspective on resonant leadership. A neurological perspective on the effects of resonant and dissonant leadership behaviors on followers and perceived psychological safety*. WILLIAM JAMES COLLAGE.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uygulama süreci: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. (2. Baskı). Anı Yayıncılık
- Süzer, H. D. (2006, Şubat 1). Uyumlu lider performansı artırır. *Capital*. <https://www.capital.com.tr/yonetim/liderlik/uyumlu-lider-performansi-arttirir>.
- Sürücü, L. Ve Yıkılmaz, İ. (2021). Resonant liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Yaşar University*, 16(62). 739-753. https://www.researchgate.net/publication/351963494_Resonant_Liderlik_Olceginin_Turkceye_Uyarlanmasi_Gecerlik_ve_Guvenirlik_Calismasi.

- Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları*. Ekinoks Yayıncılık.
- Taner, B. ve Aysen, B. (2013). The role of resonant leadership in organizations. *European Scientific Journal, ESJ*, 9(19), 594-601. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/1292>.
- Toprakçı, E. (2000). Geleceğin müdürleri açısından okul müdürlerinin liderlik yeterliği, *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 24, 117-128. (Basılı dergi) Elektronik Erişim: <https://www.erdaltoprakci.com.tr/wp-content/uploads/2021/01/geleceğin-müdürleri2.pdf>
- Toprakçı, E. (2001). Okul yönetimi süreci ve liderlik, *Eğitim Araştırmaları Dergisi* 1(3-4), 139-149. Erisim: <https://www.erdaltoprakci.com.tr/wp-content/uploads/2021/01/okul-yönetimi-süreci-ve-liderlik.pdf>
- Toprakçı, E. (2017). *Sınıf Yönetimi* Ankara: Pegem Yayınları
- Türk, E. W. ve Wolfe, Z. M. (2019). Principal's Perceived Relationship between Emotional Intelligence, Resilience, and Resonant Leadership throughout Their Career. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 14(1), 147-169. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1218931>.
- Wagner, J. I., Warren, S., Cummings, G., Smith, D. ve Olson, J. (2013). Resonant leadership, workplace empowerment, and spirit at work: Impact on RN job satisfaction and organizational commitment. *The Canadian Journal Of Nursing Research (CJNR)*, 45(4), 108-128. <https://cjr.archive.mcgill.ca/article/view/2430/2424>.

EKLER

AHENK YARATAN LİDERLİK ÖLÇEĞİ (GÖZLEMCI)

Sorulara cevap verirken lütfen iş yerinizdeki yöneticinizin / liderinizin davranışına odaklanarak aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam
Kurum Yöneticim/Liderim/Okul Müdürüm					
1. Eleştirinin olumsuz olacağını bilse dahi dönüt bekler.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Kendisi için olumsuz sonuçları olsa dahi, değerleri gözeterek hareket eder.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Başarısızlıklardan ziyade başarıya odaklanır.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Hedeflere/sonuçlara ulaşmak için takım çalışmasını destekler.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Stresli durumlarla soğukkanlılıkla baş eder.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Etkin şekilde dinler, onaylar; ardından isteklere ve endişelere cevap verir.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Başkalarının çalışmalarına etkin olarak koçluk veya rehberlik eder.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ortaya çıkan çatışmaları etkili bir şekilde çözer.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Beni ortak bir vizyon için çalışmaya yönlendirir.	☐	☐	☐	☐	☐
10. İşimle ilgili önemli kararlar alma özgürlüğü verir.	☐	☐	☐	☐	☐

Ahenk Yaratan Liderlik puanları, geçerli bireysel soruların sayısındaki puanların toplamının ortalamasıdır. Belirli maddelere ilişkin puanlar, bireysel katılımcılar için bir zaman ölçümünden diğerine de karşılaştırılabilir.