International Innovative Education Researcher

OKUL YÖNETİCİLERİNDE NARSİSTİK KİŞİLİK EĞİLİMLERİ ÖLÇEĞİ GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Yağmur GÖZÜBOL KIVRAK¹, Doç. Dr. N. Bilge, UZUN², Prof. Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ³

¹Mümine Hatun Pre-primary School, Adana, Türkiye;
yagmurgozubol@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-3315-727X>

²Mersin University, Education Faculty, Educational Sciences, Türkiye;
n.bilgeuzun@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0003-2293-4536>

³Mersin University, Education Faculty, Educational Sciences, Türkiye;
harslantas@mersin.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0001-2345-6789>

Kaynak göstermek için: Gözübol Kıvrak, Y., Uzun, N. B. & Arslantaş, H. İ. (2021). Okul yöneticilerinde narsistik kişilik eğilimleri ölçeği geliştirme çalışması. *Uluslararası İnovatif Eğitim Araştırmacısı*, 1(2), 62-78.

Özet

Bu çalışmanın amacı; eğitim örgütlerinin lideri konumunda yer alan okul yöneticilerinin narsistik kişilik eğilimlerini ortaya çıkaracak bir ölçek geliştirmektir. Bu amaçla alan yazın incelemesinin ardından okul yöneticilerinin narsistik kişilik eğilimlerini ölçmeye yönelik 71 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Takiben madde havuzu uzman kanısı için 2 psikolog, 3 akademisyen (1 ölçme değerlendirme uzmanı, 2 eğitim yönetimi uzmanı), 4 psikolojik danışman, ölçek çalışması bulunan iki öğretim elemanı olmak üzere toplamda 11 uzmana gönderilmiştir. Uzmanlardan istenen her maddenin yapı ile ne derece ilgili (4: çok ilgili, 1 hiç ilgili değil) olduğunu ve olası maddelerin hedef kitle açısından ne derece açık (4: çok açık, 1: hiç açık değil) olduğunu ilgili sayıyı işaretlemek suretiyle değerlendirmeleri istenmiştir. Uzmanlardan ayrıca belirtilen maddeler dışında eklenmesini istedikleri maddeleri de belirtmeleri istenmiştir. Uzmanların yapmış olduğu değerlendirmeler kapsam geçerlik indeksi tekniklerinden biri olan Davis (1992) tekniği ile çalışılmıştır. Çalışmada 11 katılımcının olması sebebi ile KGİ 0,60 ve altında olan maddeler uygun değil; 0,60 üstü olan maddeler ise uygun olarak belirlenmiştir. Buna bağlı olarak 13 madde kapsam geçerlik indekslerinin düşük olması sebebiyle elenmiştir. Elde kalan 58 maddenin 6 tanesi de uzman görüşleri ve önerilerine göre aynı niteliği ölçen benzer maddeler olduğunun belirtilmesi sebebiyle diğer maddeler ile birleştirilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda toplam 52 maddelik ön deneme formu oluşturulmuştur. Uzman görüşleri ışığında düzenlenen ve 52 maddeden oluşan 5’li likert tipi ölçeğin nihai deneme formu 305 okul yöneticisine uygulanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizinin (AFA) temel sayıltıları sınanmış olup; “büyüklenmecilik”, “onay ve kabul görme ihtiyacı”, “eleştiriye açık olmama”, “kendine aşırı değer verme” ve “abartılı öz önem” isimli 5 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Açıklanan toplam varyansın beş faktörde %57 olduğu tespit edilmiştir. Çok faktörlü bu yapıda hesaplanmış olan tabakalı Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı

.85 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular ışığında, geliştirilen ölçeğin okul yöneticilerinde narsistik kişilik eğilimlerini açığa çıkarmak amacıyla kullanılmaya uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Narsistik kişilik eğilimi, okul yöneticileri, ölçek geliştirme

NARSISTIC PERSONALITY TENDENCIES SCALE DEVELOPMENT IN SCHOOL MANAGERS

Abstract

The aim of this study; The aim is to develop a scale that will reveal the narcissistic personality tendencies of the managers who are the leaders of educational organizations. For this purpose, after the literature review, a pool of 71 items was created to measure the narcissistic personality tendencies of school administrators. Subsequently, the item pool was sent to 11 experts in total, including 2 psychologists, 3 academicians (1 assessment and evaluation specialist, 2 education management specialists), 4 psychological counselors, and two instructors with scale studies for expert opinion. Experts were asked to evaluate the extent to which each requested item was related to the structure (4: very relevant, 1: not at all) and how clear the possible items were in terms of the target audience (4: very clear, 1: not at all) by marking the relevant number. Experts were also asked to indicate the items they would like to be added apart from the specified items. The evaluations made by the experts were studied with the Davis (1992) technique, which is one of the content validity index techniques. Since there were 11 participants in the study, items with a CGI of 0.60 and below are not appropriate; Items above 0.60 were determined as appropriate. Accordingly, 13 items were eliminated due to their low content validity indices. 6 of the remaining 58 items were decided to be combined with other items since it was stated in the expert opinions that they were the same items. As a result of the studies, a total of 52 items were created in the pre-trial form. The final trial form of the 5-point Likert-type scale, which was organized in the light of expert opinions and consisted of 52 items, was applied to 305 school administrators. The basic assumptions of Exploratory Factor Analysis (EFA) have been tested; A five-factor structure was obtained, namely “grandism”, “need for approval and acceptance”, “not being open to criticism”, “overvaluing oneself” and “exaggerated self-importance”. The total variance explained was found to be 57% in five factors. The stratified Cronbach Alpha reliability coefficient calculated in this multifactorial structure was found to be .85. The findings showed that this developed scale is a valid and reliable measurement tool suitable for use in order to reveal narcissistic personality tendencies in school administrators.

Keywords: Narcissistic personality tendency, school administrators, scale development

1.GİRİŞ

Kişilik, bireyin yaşamının her alanında gerçekleşen ilişkilerde önemli bir rol oynamaktadır. Bazı kişiler diğerleriyle sağlıklı bir iletişim içerisinde olurken, bazıları ise etkili bir iletişim gerçekleştirememektedir. Son dönemlerde insanların kendileriyle ve çevreleriyle ilişkileri gitgide zor ve karmaşık bir hal almakta olup bu durum psikoloji dünyasının insanları anlamada narsisizmi başvurulan bir olgu haline getirmektedir (Kızıltan, 2006). Narsisizm olarak ifade edilmekte olan kavramda bireyin kendisine yönelik duyduğu beğeni ve sevmeye duygusu ile cinsel hazdan bahsedilmektedir. Kişi kendini nasıl görüyor ve algılıyorsa, sosyal çevresi ile olan ilişkilerinde de bunun etkisini görebilmek mümkün olmaktadır (Taş, 2016). Raskin ve Terry (1988) narsisizmin ortak bir tanımı olmadığını belirterek “insan doğasını yöneten bir güç” olarak tanımlamaktadırlar. Köroğlu (2013) narsisizmi; özel ve eşsiz olduğunu hissetme, bireyin kendine yönelik yüksek düzeyde öz-önem verme, çevresine karşı empati kuramama, kibirli ve kıskanç duygulara sahip

olma şeklinde tanımlamaktadır.

Narsisizm kavramı aslında, Yunan mitolojisinde sudaki aksini görerek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi seyrederek tüketen Narkissos'dan gelmektedir. Geçtan'a (2010) göre, narsisizm teriminin etimolojisine bakıldığında, Eski Yunandaki kuntluk ya da duyarsızlık anlamına gelen "narke" sözcüğüne dayanmaktadır. Narkissos'un öyküsünde Narsisizm ile ilgili özelliklerin birçoğu mevcuttur. Kendini beğenmişlik, benmerkezcilik, duyarsızlık, objelerle ilişki sürekliliğinin olmaması ve psikolojik dokudan yoksunluk bunlar arasında sayılmaktadır (Gülmez, 2009).

Alanyazın incelendiğinde narsizmin birbirinden farklı tanımlarına yer verildiği yine kişilerin farklı özelliklerine vurgu yapıldığı gözlemlenmiştir. Campbell ve arkadaşları (2011) tarafından narsist kişilerin büyüklenmeci, kendini beğenme ve kendini sevmeye özelliklerini gösterdikleri ifade edilmektedir. Buna göre, narsisizm kavramının "benlik, kişilerarası ilişkiler ve kendini düzenleyici stratejiler" olmak üzere üç bileşenden meydana geldiği anlaşılmaktadır. Bu bileşenlerden ilkinin, pozitif benlik görüşü, özel olma ve benzersizlik, kendini beğenme, hak iddia etme, güç ve saygınlık isteği ile karakterize edildiği anlaşılmaktadır. İkincisi, narsist ilişkilerde empati yoksunluğu olmakta ve duygusal yakınlık bulunmamaktadır. Üçüncü boyutta ise narsist bireyler ilişkilerinde çeşitli oyunlara ve stratejilere başvurmaktadırlar. Bu oyunlarda eğer başarılı olurlarsa aşırı benlik saygısına sahip olmakta ve kendilerini daha iyi hissetmektedirler (Taştan, 2019).

Kohut'a (2004) göre, narsist kişiler eleştirilmeye, başarısızlığa ve önemsenmemeye karşı yüksek düzeyde hassasiyet göstermektedirler. Böyle bir durum karşısında narsist kişi küçük düşme, utanma, anksiyete gibi tepkiler verebilmektedir. Narsist kişi bu duyguları ile baş etme yönetimi öğrenememiş olması sebebiyle iyi hissetmek için kendine has planlamalar yapmaktadır (aktaran Özay, 2018). Ayrıca bu kişiler empati duygusundan da yoksun kişilerdir. Çevrelerindeki insanların neler yaşadıklarını ve hissettiklerini anlamada güçlük çekmektedirler. Sadece kendileri için yaşamakta ve diğer kişilerin de onları övmesini beklemektedirler (Sayar, 2017).

Raskin ve Terry (1988), narsisizmi yedi boyutta değerlendirmektedir. Bunlar; üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlik, teşhircilik, kendini beğenme ve hak iddia etmedir. Otorite; hakimiyet, liderlik, özgüven gibi özellikleri barındırmaktadır. Teşhircilik; gösteriş merakı, heyecan arama, dürtüleri kontrol edememe özellikleriyle belirtilmektedir. Sömürücülük; uyumsuzluk, düşmanlık, çevresinde bulunanlara karşı ilgisiz ve hoşgörüsüz olma gibi özellikleri içermektedir. Hak iddia etme; hırslı olma, güç ihtiyacı, baskınlık, düşmanlık, kendini kontrol edememe ve başkalarına karşı hoşgörüsüz olma özelliklerini taşımaktadır. Kendine yeterlik; bağımsızlık, özgüven, başarı ihtiyacı ile açıklanmaktadır. Kendini beğenme; birinin kendini fiziksel olarak çekici olduğunu düşünmesi ve diğerlerinin de fiziksel açıdan böyle düşündüğüne inanmasıdır. Üstünlük; statü kapasitesi, sosyal mevcudiyet, narsistik ego kabarması ile ilişkilendirilmektedir.

Bu çalışma için beş faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bunlar; büyüklenmecilik, onay ve kabul görme ihtiyacı, eleştiriye açık olmama, kendine aşırı değer verme ve abartılı öz önemdir. Bunlar;

- Büyüklenmecilik; kendiliğinin yoksun ve kusurlu taraflarını gizlemek ve büyüklenmeci kendilik algısını geliştirmek için manipülasyon, agresyon ve rekabetçilik ile ortaya çıkan bir üstünlük maskesinin kullanılması (Bushman ve ark., 2009, Kealy ve Ogrodniczuk, 2011) ve dışarıdan yüksek özgüvene sahip olduğu düşünülmeye karşın, eleştiriye, ilgi kaybına ve aşağılanmaya karşı tetikte olunmasıdır (Besses ve Priel, 2010). Okul yöneticisinin kendisine hayran olmadığını düşündüğü insanları çevresinden uzaklaştırması, onlarla yakınlık/arkadaşlık kurmamaya özen göstermesi, yöneticinin görüşünün dışında diğer görüşlerin öneminin olmadığını düşünmesi, özellikle okuldaki öğretmenlerin elde ettikleri başarıları küçümsemesi,
- Onay ve kabul görme ihtiyacı; diğer insanların düşüncelerine olması gerekenden fazla önem verilmesi ve onaylanmayan durumlarda ya da algılanan eleştiri ve imalara tepki

olarak darılma, kendi kabuğuna çekilme, saldırganlık, pasif agresif davranışlar ve yoğun öfke görülmesidir (Akçay,2021). Yöneticinin tanınan biri olmasının ve ona yöneltilen övgü dolu sözlerin hoşuna gitmesi, önemli kişilerle tanışmaya önem vermesi, insanların ona imrenerek bakmasından keyif alması ve hakkettiğini düşündüğü saygıyı göremediği durumlarda tepki göstermesi,

- Eleştiriye açık olmama; kendisine yöneltilen olumlu ya da olumsuz yorum ve eleştirilere karşı kapalı olma, tahammülsüzlük biçiminde kendini göstermesidir. Böyle bir yönetici eleştirildiği zaman büyük tepkiler verebilmekte ve bu durumdan hoşlanmamaktadır. Ona göre başkalarına uygulanan kurallar diğer personelleri ilgilendirmekte ve kendisi bu kurallardan muaf olmaktadır. Ayrıca okul yönetimi ile ilgili konularda başkalarının görüş ve bilgisine ihtiyaç duymamaktadır.
- Kendine aşırı değer verme; kendine hayranlık duyma, başkalarına saygı duymama, bencil ve kibirli olmadır (Eker, 2019). Buna göre yönetici varlığının bulunduğu okulda çalışan ve öğrenim gören herkese güven verdiğini, söylediklerinin insanlar üzerinde etkili olması sebebiyle onun fikirlerine önem verildiğini ve davranışlarının takdir gördüğünü düşünmektedir.
- Abartılı öz önem; kişinin kendisine olağanüstü bir şekilde değer ve önem vermesidir. Abartılı öz öneme sahip bir yönetici, varlığının okulda çalışanlar için bir lütuf olduğunu, onların bu yüzden çok şanslı olduklarını ve olağanüstü bir yönetici olduğunu düşünmektedir.

Genel olarak narsistik özellikleri bu çalışma kapsamında özellikle okul müdürlerinin narsistik kişilik eğilimleri bağlamında beş boyut altında değerlendirilmiştir. Okul müdürlerinin narsistik kişilik eğilimleri göstermeleri sonucunda, öğretmenlerin ve diğer çalışanların mutsuz olmaları söz konusu olabilmektedir. Kendini mutsuz hisseden öğretmenler ise örgütsel bağlılık göstermeyebilir (Aksanaklı ve İnandı, 2018), tükenmişlik yaşayabilir, yabancılaşma ve sessizlik yaşayabilirler. Yine iş doyumları düşebilir (İnandı, Ağgün ve Atik, 2010). Bütün bunları yaşayan çalışanların ise okulun hedefleri ile kendi hedeflerini birleştirmeleri söz konusu olmayacaktır. Hiç kuşkusuz bir okulun hedeflerine ulaşmasında, okul yöneticileri oldukça önemli bir yere sahiptir. Açıkalin (1998) “Bir okul, müdürü kadar iyi okuldur” demektedir. Bu nedenle okul yöneticileri geleceğimiz olan çocukların ve gençlerin yetiştirilmesinde oldukça önemli bir yere sahiptirler. Bu nedenle okul müdürlerinin öz yeterliği yüksek, insan ilişkileri iyi, empati kurabilen, demokratik liderlik özelliği gösterebilmeleri gerekmektedir (Peker, İnandı ve Gılıç, 2018; Kars ve İnandı,2018). Yine okul müdürlerinin kendine olan inançlarının yüksek ancak bunun narsistik kişilik eğilimi düzeyinin normal seviyelerde olması gerekir. Çünkü insanların bir şeyi yapabileceklerine olan inançlarının yüksek olması o işin üstesinden gelebileceğinin önemli bir kanıtıdır. Bandura (1977;1993;2001) farklı yıllardaki çalışmalarının tamamında da bunu açıkça vurgulamıştır. Değişik zamanlarda yapılmış olan bu tanımlar bir arada değerlendirildiğinde “bireylerin başarılı performanslar için gerekli eylemleri ortaya koyabilme ve bu eylemleri yerine getirebilme yeteneklerine olan inancın” ön plana çıkmakta olduğu görülmektedir (Çelikkaleli ve İnandı,2012).

Yönetici; belli bir hedef doğrultusunda bir araya gelen, iş birliği içerisinde takım çalışmasına önem vererek, verimli bir şekilde örgütü amaçları doğrultusunda yönetme sorumluluğunda olan bireyler olarak ifade edilmektedir. Yöneticinin bu görevlerini yerine getirirken insan ilişkilerini, zamanı ve maddi kaynakları bir arada kullanma yükümlülüğü bulunmaktadır (Erdoğan, 2002). Diğer bir ifade ile yönetici; sistemler arasındaki dengeleri kuran kilit birey olarak ifade edilmektedir (Açıkalin, 1994). Sonuç olarak insan ilişkilerinin çok yoğun olduğu eğitim örgütlerinin, toplumun, bireyin ve örgütün ihtiyaçlarını da karşılayacak tipte insan yetiştirmesinde, okul yöneticilerinin liderlik özellikleri, örgütsel adalet davranışları, örgütsel güven davranışları, eğitimin paydaşlarının kararlara katılımı, değişimin olumlu yönetilmesi, etkili iletişim becerilerinin sağlıklı bir şekilde işletilmesi gerekir. Yine okul yöneticilerinin bunun yanı sıra kendine olan inancının tam ve olumlu bir kişilik özelliği de göstermesi gerekir. Bu nedenle bu araştırmada okul yöneticilerinin narsistik kişilik özelliklerinin ortaya konmasına yönelik bir

ihtiyaç olduğu düşünülmüş ve bu konuda bir ölçek geliştirme çabası içerisine girilmiştir.

2.YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Türü

Bu çalışmada yöneticilerin narsistik kişilik eğilimleri ile ilgili olarak bilgi elde etmeyi amaçlayan bir ölçme aracı geliştirilmektedir. Ölçme aracının geliştirilmesinde cevaplayıcıları merkeze alan denek tepkilerine dayalı dereceli toplamlar yoluyla ölçekleme yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşımda cevaplayıcılar maddelere verdiği tepkilere dayalı olarak ölçek üzerinde farklı bir yere yerleştirilmektedir (Anıl, 2006; Tezbaşaran, 2004).

2.2.Çalışma Grubu

Bu ölçek çalışmasında öncelikle ölçme modelinin keşfedilmesi ve belirlenmesi amacıyla yürütülen açımlayıcı faktör analizi için okul müdürü ve müdür yardımcılarında oluşan 305 kişiye ulaşılmıştır. Çalışma grubunda 169 okul müdürü (%55,4) ve 136 müdür yardımcısı (%44,6) yer almaktadır. Toplam katılımcıların %28,2'si (86 katılımcı) kadın yönetici, %71,8'si ise (219 katılımcı) erkek yöneticilerden oluşmaktadır. İlgili sayıtlar incelendikten sonra 278 kişi ile Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yürütülmüştür.

Çalışmada geliştirme sürecinde psikometrik nitelikler açısından yapı geçerliği, yakınsak geçerlik, iraksak geçerlik ve birleştirici güvenilirliğe ilişkin ek kanıt oluşturma amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulamasına da yer verilmiştir. Bu amaçla ikinci bir çalışma grubuna daha ulaşılmıştır. Açıklanan yapının farklı bir çalışma grubunda doğrulanmasına odaklanan bu aşamada 177 okul yöneticisine ulaşılmıştır. İlgili sayıtlar (normallik, doğrusallık, tekli ve çoklu aykırı değerler, çoklu bağlantı problemleri) incelendikten sonra 166 gözlem ile bu analiz yürütülmüştür.

2.3.Ölçeğin Geliştirilmesi

“Okul yöneticilerinde narsistik kişilik eğilimleri ölçeği” maddelerini belirlemek amacıyla ayrıntılı bir şekilde alanyazın çalışması yapılmıştır. Atay'ın (2009), Ames, Rose ve Anderson (2006)'un geliştirdiği Narsistik Kişilik Envanterini uyarlayarak geliştirdiği ölçek çalışması; Çocukluk Çağı Narsisizm Ölçeği Thomaes, Stegge, Bushman, Olthof ve Denissen (2008) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlama çalışmasını Akın, Şahin ve Gülşen'in (2015) yapmış olduğu ölçek çalışması; Ekşi'nin (2016) klinik olmayan gruba yönelik kişilik patolojisi olan narsisizmi ölçen Beş Faktör Narsisizm Envanteri uyarlaması; Gentile ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen Narsistik Kişilik Envanteri-13'ün Doğan ve Çolak (2020) tarafından oluşturulan Türkçeye uyarlama çalışması incelenen kaynaklar arasında gösterilebilir. Ayrıca uzman iki psikologla da yüz yüze görüşmeler yapılarak ölçeğin maddelerle oluşacak teorik alt yapısı desteklenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmaların ardından Okul yöneticilerinin narsistik kişilik eğilimlerini ölçmeye yönelik 71 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Takiben, madde havuzu uzman kanısı için 2 psikolog, 3 akademisyen (1 ölçme değerlendirme uzmanı, 2 eğitim yönetimi uzmanı), 4 psikolojik danışman, ölçek çalışması bulunan iki öğretim elemanı olmak üzere toplamda 11 uzmana gönderilmiştir. Uzmanlardan, araştırmacılar tarafından yazılan her bir maddenin yapı ile ne derece ilgili (4: çok ilgili, 1 hiç ilgili değil) olduğunu ve olası maddelerin hedef kitle açısından ne derece açık (4: çok açık, 1: hiç açık değil) olduğunu ilgili sayıyı işaretlemek suretiyle değerlendirmeleri istenmiştir. Böylelikle hem kapsam geçerliği hem de güvenilirliği tehdit edebilecek olası olası durumlar giderilmeye çalışılmıştır. Uzmanlardan ayrıca belirtilen maddeler dışında eklenmesini istedikleri maddeleri de belirtmeleri istenmiştir. Uzmanların yapmış olduğu değerlendirmeler kapsam geçerlik oranları ve indeksini belirlemeye odaklanan tekniklerinden biri olan Davis (1992) tekniği ile çalışılmıştır. Çalışmada 11 katılımcının olması sebebi ile KGI ve KGO 0,60 ve altı olan maddeler uygun değil; 0,60 üstü olan maddeler ise uygun olarak belirlenmiştir. Buna bağlı olarak 13 madde (madde: 9,16,20,26,28,42,46,51,60,66,67,68,69) kapsam geçerlik oranlarının düşük olması sebebiyle, kalan 58 maddeden 62'si da binişiklik göstermesi gerekçesiyle elenmiştir. Kalan 52 maddenin uzman görüşlerine dayalı olarak açıklık tepkileri değerlendirilmiş, 11 maddede uzman önerileri

doğrultusunda minör bazı anlatım düzenlemeleri yapılarak deneme formu oluşturulmuştur. 52 maddelik ön deneme formu 5'li Likert (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) şeklinde düzenlenerek katılımcılardan kendilerini ifade eden derecelendirmeyi seçmeleri istenmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırma, 1-10 Mayıs 2021 tarihleri arasında eğitim kurumlarında yönetici kadrolarında görev yapan kişilerden katılımları gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Deneme formu katılımcılara sosyal medya platformlarından gönderilmiştir. Elde edilen veriler dijital ortamda toplanarak düzenlenmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde yapı geçerliği için; açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi; faktör ve altında yer alan maddelerin ilişkisi hakkında bilgi veren yakınsak geçerlik, yapının ve faktör sayısının belirlenmesine ek kanıt olarak Horn Paralel Analizi kullanılmıştır.

Faktör analizi, birbirleri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir başka söyleyişle bir oluşumun nedenini açıkladıkları varsayılan değişkenleri (faktör, boyut, bileşen) ortaya çıkarmak ve gerektiği durumlarda adlandırmak amacıyla başvuru yöntemler bütünüdür. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda temel amaç ise; boyutların ve bu boyutlarda bulunan maddelerin belirlenmesine yardımcı olacak faktör yükleri matrisini tespit etmektir (Alpar, 2018). Buna göre, bu çalışmada açımlayıcı faktör analizi (AFA) kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmeden önce temel sayıtlılar (kayıp veri, aykırı değer, tek değişkenli- çok değişkenli aykırı değer) test edilmiştir. Ölçmeye konu olan özellik uç bir özellik olması sebebiyle dağılımda çarpıklık temel beklentilerden bir tanesi olması sebebiyle normallikle ilgili herhangi bir sayıtlı karşılanmaya çalışılmamıştır. Böylelikle veri analize hazır hale getirilmiştir.

Araştırmanın verilerinde verilerin dijital ortamda doldurulmuş olması sebebiyle kayıp veri ve hatalı formun bulunmadığı gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan 305 katılımcıya ilişkin verilerde tek değişkenli aykırı değer bulunmazken, Mahalanobis uzaklıklarına göre yapılan çok değişkenli aykırı değer analizi sonucunda (χ^2_{252} , 0,001>81,8) 27 gözlem analize dahil edilmemiştir. Bu aşamadan sonra çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı tolerans değerlerinin 0,20'nin üzerinde ve varyans artış faktörü (VIF) değerlerinin 5'ten küçük olup olmadığına bakılmıştır. 52 maddenin tolerans ve VIF değerleri belirtilen aralıkta olduğu için çoklu bağlantı problemi bulunmamaktadır. Durbin-Watson değeri ise 1.897 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer 2'ye oldukça yakın olması (Kalaycı, 2005) nedeniyle hataların birbirinden bağımsız olduğunun göstergelerinden biri olarak kabul edilmiştir. Elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunun değerlendirilebilmesi için faktörlenebilirlik ve korelasyon matrisinin anlamlılığı ile ilgili bilgi verecek olması sebebiyle Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi incelenmiştir. Bu testlerde ölçüt olarak KMO değerinin en az .80 olması çok iyi faktörlenebildiğinin göstergesi olurken (Alpar, 2018) Barlett küresellik testinin anlamlı olması için $p < 0,05$ değerinde olmalıdır ki bir korelasyon matrisi ortaya çıkabilsin. İstenilen değerler ışığında; bu çalışmada KMO değeri .83 değerinde iyi faktörlenebilmesi; Barlett küresellik testinin de anlamlı olması veride bir korelasyon matrisinin göstergesi olmuştur. Bu da aynı zamanda çok değişkenli normalliğin kanıtı olarak da gösterilmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2012). Faktörler arası korelasyon ilişkisiz olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla dik döndürme metodları arasında en yaygın olarak kullanılan tekniklerinden biri olan Varimax döndürme (Saraçlı, 2011) tekniği kullanılmıştır. Faktör yapısına karar verebilmek için özdeğerlerim yamaç eğim grafiğinden faydalanılmıştır. Yamaç eğim grafiği ile Horn'un paralel analizinden yararlanılmıştır. Nihai yapı oluşturulurken AFA'da Verilerin analizinde her bir maddenin ortak varyansının .30, faktör yükünün .45 ve iki faktöre birden verilen faktör yükü arasındaki farkın .10'un üzerinde olmasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2011; Tabachnick ve Fidel, 2013).

Doğrulayıcı faktör analizinin temeli yapısal eşitlik modellemesine dayanması (Tabachnick ve Fidel, 2013) sebebiyle gerçek verinin belirlenen modele ne kadar uyduğunu incelemeye yaramaktadır (DeVellis, 2017). Buna göre; doğrulayıcı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizinde

oluşturulan yapının başka bir çalışma grubu üzerinden ne kadar uyum gösterdiğini incelemekte olup yapının doğrulanmasına ve bunun sonucunda da geçerlik kanıtları ortaya koymaya olanak sağlamaktadır. Tıpkı AFA da olduğu gibi temel sayıtlar incelenmiştir. Eksik ve hatalı giriş verileri dijital ortamda toplanması sebebiyle bulunmamıştır. Veri setinde tek değişkenli aykırı değere rastlanmamış, buna karşın 177 katılımcıya ilişkin Mahalanobis uzaklıklarına göre yapılan çok değişkenli aykırı değer analizi sonucunda ($\chi^2_{21, 0.001} > 49,32$) 11 gözlem çok değişkenli aykırı olması gerekçesi ile analize dahil edilmemiştir. Yapılan çalışmada çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını incelemek için elde edilen tolerans değerlerinin 0,202 ve 0,791, varyans artış faktörü (VIF) değerlerinin ise 1,391 ile 4,939 aralığında olduğu belirlenmiştir. 21 maddenin tolerans ve VIF değerleri belirtilen aralıkta olduğu için çoklu bağlantı problemi bulunmamaktadır. Durbin-Watson değeri ise 2.31 olarak elde edilmiş dolayısıyla hataların birbirinden bağımsız olduğuna karar verilmiştir.

Güvenirlik analizlerinde AFA çalışma grubu için Cronbach alfa güvenilirlik belirleme yöntemi ve tabakalı alfa güvenilirlik katsayısı işe koşularken DFA çalışma grubu için birleştirici güvenilirlik kullanılmıştır. Birleştirici güvenilirlik; benzer ifadelerin genel güvenilirliği ölçmek amacıyla kullanılmaktadır (Raykov, 1997). Bu çalışma kapsamında birleştirici güvenilirlik (CR) değeri önerildiği üzere; DFA sonucu elde edilen bulgular aracılığı ile; Cronbach alfa değerine bir kontrol aracı olarak kullanılmıştır.

3.BULGULAR

3.1.Geçerlik Bulguları

AFA Bulguları

52 maddelik ön deneme formundan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan KMO ve Barlett testinin sonuçlarının uygunluğu değerlendirilmiş olup, 52 maddelik forma açıcı faktör analizi yaptıktan sonra faktör sayısını belirleyebilmek için yamaç eğim grafiği, Horn'un paralel analizi ve açıklanan toplam varyans birlikte değerlendirilmiştir. Aşağıda yamaç eğim grafiği, açıklanan toplam varyans ve Horn Paralel Analizi ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

Şekil 1. Faktör özdeğerlerine ilişkin yamaç eğim grafiği

Şekil 1. incelendiği zaman özdeğerlerin ilk faktörle birlikte yavaş yavaş düşüşe geçtiği ancak subjektif bir değerlendirme ile 4 ya da 5 faktörlü bir yapının kabulü gözlemlenmektedir. Temel kırılmalara ve uygun faktör sayısına karar verebilmek için aynı zamanda açıklanan toplam varyans tablosu incelenmiştir. Bu tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Açıklanan Toplam Varyans

Açıklanan Toplam Varyans									
Extraction Sums of Squared									
Component	Initial Eigenvalues			Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,239	17,768	17,768	9,239	17,768	17,768	5,363	10,313	10,313
2	5,724	11,009	28,776	5,724	11,009	28,776	3,131	6,022	16,335
3	2,401	4,617	33,393	2,401	4,617	33,393	2,679	5,152	21,487
4	1,771	3,406	36,799	1,771	3,406	36,799	2,612	5,023	26,510
5	1,748	3,362	40,161	1,748	3,362	40,161	2,360	4,538	31,048
6	1,621	3,115	43,346	1,656	3,185	43,346	2,355	4,528	35,577
7	1,606	3,089	46,434	1,606	3,089	46,434	2,075	3,990	39,566
8	1,379	2,651	49,085	1,379	2,651	49,085	2,026	3,897	43,463
9	1,319	2,537	51,622	1,319	2,537	51,622	2,011	3,867	47,331
10	1,267	2,436	54,058	1,267	2,436	54,058	1,835	3,529	50,859
11	1,175	2,259	56,317	1,175	2,259	56,317	1,758	3,381	54,240
12	1,122	2,157	58,474	1,122	2,157	58,474	1,710	3,288	57,528
13	1,082	2,081	60,555	1,082	2,081	60,555	1,331	2,559	60,087
14	1,026	1,974	62,529	1,026	1,974	62,529	1,270	2,442	62,529

Açıklanan toplam varyans tablosu incelendiğinde özdeğeri 1'den büyük olan ve toplam yapının %62,53'ünü açıklayan 14 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 5 faktörlü bir yapının %40 ve üzerini açıkladığı görülmektedir. Faktör sayısına karar verirken bu aşamada daha objektif bir gösterge olan kaiser metoduna dayalı işlem yapan ve Tablo 2'de Tablo 1 ile birlikte değerlendirilen Horn Parelel Analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 2. Horn'un paralel analizine ilişkin bulgular

Faktör	Gerçek Özdeğer	Üretilen Özdeğer
1	9,239	1.958497
2	5,724	1.861718
3	2,401	1.790623
4	1,771	1.730343
5	1,748	1.673364
6	1,621	1.625710
7	1,606	1.753824

8	1,379	1.525265
9	1,319	1.484639
10	1,267	1.445463
11	1,175	1.407943
12	1,122	1.372262
13	1,082	1.337822
14	1,026	1.304515

Tablo 2’te gerçek verilerden elde edilen özdeğerler ile bunlardan üretilen verilerin değerleri yansımaktadır. Tablo 1 ve Tablo 2 incelendiğinde gerçek verilerden elde edilen özdeğerlerin 5.basamaktan itibaren simülatif verilerden üretilen özdeğerden küçülmeye başladığı görülmektedir. Hem Şekil 1’de bulunan yamaç eğim grafiği hem de Horn’un paralel analizinden elde edilen bulgular birlikte düşünüldüğünde yapının beş faktörlü olarak ele alınması gerektiği kararlaştırılmıştır.

Faktör sayısı beşe sabitlenerek yapılan açımlayıcı faktör analizleri sonunda yöntem kısmında belirlenen çeşitli ölçütler açısından çıkarılan maddeler ve çıkarılma gerekçeleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3. Afa sonucunda çıkarılan maddeler

Communalities	Faktör Yüğü 0.45’in Altında	Binişik Maddeler
<0.30	Olan Maddeler	2 faktörde birden yüksek yük veren ve aralarında 0.10’dan daha az fark bulunan Maddeler
(Madde)		
1, 11,12,20	2,6,10,13,14,15,18,19,22, 29,36,40,42,44,45,46,47,51	3,4,5,23,35,43,52

Tablo 3’e göre; communalities 0.3-’dan küçük olan madde sayısı 4, faktör yükü 0.45’in altında olan madde sayısı 18 ve 0.10’dan daha az yük veren madde sayısı 7 olduğu gözlemlenmektedir. Tüm bu işlemler sonrasında sabitlenen yapıda bir faktör altında iki madde olduğu gözlemlenmiştir (16 ve 34). Bir faktör en az üç madde ile açıklanabilir olması sebebiyle bu maddeler yapıdan çıkarılmıştır. Elde edilen nihai yapının beş faktörlü bir yapıya işaret ettiği sonucunu ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda açıklanan toplam varyansın beş faktörde %57 olduğu tespit edilmiştir. İlgili maddeler çıkarıldıktan sonra üzerinde karar verilen Nihai yapıya ilişkin açıklanan toplam varyans tablosu Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Açıklanan Toplam Varyans

Com pone nt	Açıklanan Toplam Varyans									
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared			
	Loadings			Loadings			Loadings			
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	4,846	23,078	23,078	4,846	23,078	23,078	3,283	15,634	15,634	
2	3,137	14,936	38,014	3,137	14,936	38,014	2,441	11,626	27,260	
3	1,727	8,225	46,239	1,727	8,225	46,239	2,124	10,113	37,373	
4	1,338	6,372	52,611	1,338	6,372	52,611	2,123	10,108	47,481	
5	,982	4,676	57,287	,982	4,676	57,287	2,059	9,806	57,287	

Faktörlerin açıkladıkları toplam varyanslar sırasıyla %23,078; %14,936; %8,225; %6,372; %4,676 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Belirlenen bu faktörler altında yer alan maddeler, bu maddelerin ortak varyansları, faktör yükleri ve toplandıkları faktörler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5. Maddelerin ortak varyansları, faktör yükleri ve toplandıkları faktörler

	Madde	Component					Extra ction
		1	2	3	4	5	
m38	Bana hayran olmadığımı düşündüğüm insanları çevremden uzalaştırmam	,827					,775
m37	Bana hayran olmadığımı düşündüğüm insanlarla arkadaşlık/yakınlık kurmam	,791					,676
m50	Benim görüşüm dışındaki hiçbir görüşün önemi yoktur.	,692					,630
m49	İnsanların başarısını küçümserim.	,620					,572
m39	Tehdit altında hissedersen insanları aşağılarım	,617					,593
m26	Tanınan biri olmak hoşuma gider		,806				,677
m27	Bana yöneltilen övgü dolu sözler hoşuma gider.		,759				,647
m41	Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.		,599				,499
m28	İnsanların bana imrenerek bakmasından keyif alırım		,566				,550
m21	Hakettiğim saygıyı göremediğimde bunu kabullenemem		,551				,325
m31	Eleştirildiğim zaman büyük tepkiler veririm.			,635			,599
m25	Başkalarına uygulanan kurallar beni bağlamaz			,628			,502
m24	Eleştirilmekten hoşlanmam.			,579			,499
m30	Okul yönetimiyle ilgili konularda başkalarının bilgisine ihtiyaç duymam.			,481			,425
m7	Söylediklerim insanlar üzerinde etkilidir.				,730		,560
m17	Varlığım insanlara güven verir.				,723		,576
m9	Çevremdekiler benim fikirlerime önem verirler				,676		,606
m8	Davranışlarım takdir görür				,560		,497
m33	Varlığım okulda çalışanlar için bir lütuftur					,818	,705
m32	Görev yaptığım okuldaki herkes onların yöneticisi olduğum için şanslılar					,659	,592
m48	Olağanüstü biriyim.					,653	,526

Tablo 4’e göre açıklanan toplam varyans değeri %57 olarak tespit edilmiştir. Tüm maddelerin oldukça yüksek faktör yüklerine sahip olması, varyans değerinin yüksek olması sebebiyle bu maddelerin birlikte ölçtüğü bu yapıya “okul yöneticilerinin narsistik kişilik eğilimleri ölçeği” ismi verilmiştir.

Her bir faktör için hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık, güvenilirlik kat sayısı sırasıyla; 0,82, 0,71, 0,66, 0,75, 0,67’dir. Faktör isimleri, madde sayıları ve güvenilirlik bildiren katsayıları Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6. Faktör isimleri ve güvenilirlik bildiren katsayılar

Faktör Sayısı	Faktör İsimleri	Madde Sayısı	Cronbach alfa	Tabakalı alfa
1	Büyüklenmecilik	5	0,82	0,85
	Onay ve kabul görme			
2	ihtiyacı	5	0,71	
3	Eleştiriye açık olmama	4	0,66	
4	Kendine aşırı değer verme	4	0,75	
5	Abartılı öz önem	3	0,67	

Tablo 6 incelendiğinde 1. Faktör olan “büyüklenmecilik”, 2. Faktör olan “onay ve kabul görme ihtiyacı” ve 4. Faktör olan “kendine aşırı değer verme” isimli faktörlerin güvenilirlik katsayılarının kabul sınırının ($>0,70$) üzerinde yer aldığı; ancak 3. Faktör olan “eleştiriye açık olmama” ve 5. Faktör olan “abartılı öz önem” isimli faktörlerin güvenilirlik katsayılarının bu sınırın altında güvenilirlik katsayılarına sahip oldukları gözlemlenmiştir ($<0,70$). Bu duruma sebep; madde sayısının az olduğu ve ilgili faktörde yer alan maddelerin diğer faktörlere kıyasla maddelere arası ilişkilerin düşük olduğu ön görülebilir. Dolayısıyla bu güvenilirlik değerleri kabul edilmiştir. Nitekim çok faktörlü bu yapıda hesaplanmış olan tabakalı Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının da 0,85 çıkması söz konusu ölçme aracının güvenilir ölçümler ürettiği anlamına gelmektedir.

DFA Bulguları

AFA analizi sonuçlarından yola çıkılarak oluşturulan ölçeğin yapı geçerliğine ek kanıt oluşturmak amacı farklı bir çalışma grubu üzerinde Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilen modele ait standartlaştırılmış değerler ve t değerleri Tablo 7’de gösterilmiştir. Tablo 7 incelendiğinde maddelere ait faktör yüklerinin 0,86 ile 0,98 arasında değiştiği ve t değerlerinin istatistiksel olarak manidar olduğu ($p<,001$) görülmektedir.

Tablo 7. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilen modele ait standartlaştırılmış değerler ve t değerlerine ilişkin anlamlılık düzeyleri ($p\leq,05$)

		Component					P<0.05)
Madde		1	2	3	4	5	
m3	İnsanların başarısını küçümserim.	,620					**
m7	Bana hayran olmadığımı düşündüğüm insanları çevremden uzalaştırırım.	,827					**
m11	Benim görüşüm dışındaki hiçbir görüşün önemi yoktur.	,692					**

m16	Bana hayran olmadığımı düşündüğüm insanlarla arkadaşlık/yakınlık kurmam.	,791	**
m20	Tehdit altında hissedersen insanları aşağılarım.	,617	**
m1	Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.	,599	**
m5	Bana yöneltilen övgü dolu sözler hoşuma gider.	,759	**
m10	Tanınan biri olmak hoşuma gider.	,806	**
m14	Hakettiğim saygıyı göremediğimde bunu kabullenemem.	,551	**
m19	İnsanların bana imrenerek bakmasından keyif alırım.	,566	**
m4	Okul yönetimiyle ilgili konularda başkalarının bilgisine ihtiyaç duymam.	,481	**
m8	Eleştirilmekten hoşlanmam.	,579	**
m13	Eleştirildiğim zaman büyük tepkiler veririm..	,635	**
m21	Başkalarına uygulanan kurallar beni bağlamaz.	,628	**
m2	Davranışlarım takdir görür	,560	**
m9	Varlığım insanlara güven verir.	,723	**
m15	Çevremdekiler benim fikirlerime önem verirler.	,676	**
m17	Söylediklerim insanlar üzerinde etkilidir.	,730	**
m6	Olağanüstü biriyim.	,653	**
m12	Varlığım okulda çalışanlar için bir lütuftur.	,818	**
m18	Görev yaptığım okuldaki herkes onların yöneticisi olduğum için şanslılar.	,659	**

Sınanan ölçme modeline ait uyum indeksleri RMSEA=0,069, NFI= 0,94, CFI=0,97, RFI=0,93; NNFI= 0,97 olarak elde edilmiştir. Buna göre standardize ilişki katsayılarının tümünün yüksek; maddelere ilişkin elde edilen tüm t değerlerinin olması ve model iyiliği kriterleri göz önünde bulundurulduğunda; küçük çalışma grubu olmasına karşın ölçüm modelinin uyumunun sağlandığı bulgusuna ulaşılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Çok faktörlü ölçeklerde iç tutarlılık kestirimi için bu çalışmada Cronbach Alfanın yanı sıra birleştirici güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Faktörler için sırasıyla elde edilen CR değerleri 0.93,0.70, 0.89, 0.81 ve 0.71 olarak elde edilmiştir. Tüm faktörlerin altında yer alan maddelerle ilişkisi hakkında bilgi veren ve güvenirlik kanıtı sunan bu değer 0.70 üzerinde bulunduğu için faktörler altında yer alan maddelerle yapılacak ölçümlerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan CR değerleri ile her bir faktör için hesaplanan açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri karşılaştırılarak yakınsak geçerlik bulgularına ulaşılmıştır. Faktörler için sırayla elde edilen AVE değerleri; 0.73, 0.42, 0.66, 0.52, 0.46'dır. Tüm AVE değerleri hesaplanan CR değerlerinden küçük olan onay ve kabul görme ihtiyacı ve abartılı öz önem faktörleri dışında hesaplanan AVE değerleri 0.5'ten büyük olduğu için bu iki faktör dışındaki faktörlerin yakınsak geçerlik koşullarını sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Onay ve kabul görme ihtiyacı ile abartılı öz önem faktörleri için ise bir koşul sağlanamamıştır. Görece CR değerlerinin düşüklüğü ilgili faktörler altında yer alan madde sayıları ve maddelerin açıkladıkları varyanslar dikkate alındığında bu durumun göz ardı edilebileceği ancak daha büyük bir gözlem setinde daha kabul edilebilir AVE sonuçlarına ulaşılabilirliği düşünülmüştür.

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma ile okul yöneticilerinin narsistik kişilik eğilimlerini tespit etmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Çalışma sonucunda verilerin analiz edilmesiyle ölçek "Okul Yöneticilerinde Narsistik Kişilik Eğilimleri Ölçeği" olarak adlandırılmıştır. Araştırma süreci dikkate alındığında ölçeğin bilimsel açıdan gerekli şartları sağlamış olduğu değerlendirilmektedir. Böylece ölçeğin okul yöneticilerinin narsistik kişilik eğilimlerini ölçebilecek bir ölçme aracı olduğu sonucuna

ulaşılmıştır.

Ölçeğin geliştirilme sürecinde; okul yöneticilerinde narsistik kişilik eğilimleri ölçeği maddelerini belirlemek amacıyla ayrıntılı bir şekilde alanyazın çalışması yapılmıştır. Ayrıca uzman iki psikologla da yüz yüze görüşmeler sağlanmıştır. Bu çalışmaların ardından okul yöneticilerinin narsistik kişilik eğilimlerini ölçmeye yönelik 71 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Takiben, madde havuzu uzman kanısı için 2 psikolog, 3 akademisyen (1 ölçeğe değerlendirme uzmanı, 2 eğitim yönetimi uzmanı), 4 psikolojik danışman, 1 yüksek lisans ve 1 doktora öğrencisi olmak üzere toplamda 11 uzmana gönderilmiştir. Uzmanların yapmış olduğu değerlendirmeler kapsam geçerlik indeksi tekniklerinden biri olan Davis (1992) tekniği ile çalışılmıştır. Çalışmada 11 katılımcının olması sebebi ile KGİ 0,60 ve altı olan maddeler uygun değil; 0,60 üstü olan maddeler ise uygun olarak belirlenmiştir. Buna bağlı olarak 13 madde kapsam geçerlik indekslerinin düşük olması sebebiyle elenmiştir. Elde kalan 58 maddeden 6 sı binişiklik göstermesi gerekçesiyle elenmiştir. Kalan 52 maddenin uzman görüşlerine dayalı olarak açıklık tepkileri değerlendirilmiş, 11'inde uzman önerileri doğrultusunda minör bazı anlatım düzenlemeleri yapılarak deneme formu oluşturulmuştur. 52 maddelik ön deneme formu 5'li Likert şeklinde düzenlenerek katılımcılardan kendilerini ifade eden derecelendirmeyi seçmeleri istenmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizinin (AFA) temel sayıltıları sınanmıştır. İstenilen değerler ışığında; bu çalışmada KMO değeri .83 değerinde iyi faktörlenebilmesi; Barlett küresellik testinin de anlamlı olması veride bir korelasyon matrisinin göstergesi olmuştur. Bu da aynı zamanda çok değişkenli normallik kanıtı olarak da gösterilmektedir. Faktörler arası korelasyon ilişkisiz olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla dik döndürme metodları arasında en yaygın olarak kullanılan tekniklerinden biri olan Varimax döndürme (Saraçlı, 2011) tekniği kullanılmıştır. Faktör yapısına karar verebilmek için özdeğerlerim yamaç eğim grafiğinden faydalanılmıştır. Yamaç eğim grafiği ile Horn'un paralel analizinden yararlanılmıştır.

Doğrulamalı faktör analizi (DFA) için tıpkı AFA'da olduğu gibi temel sayıltılar incelenmiştir. Eksik ve hatalı giriş verileri dijital ortamda toplanması sebebiyle bulunmamıştır. Veri setinde tek değişkenli aykırı değere rastlanmamış, buna karşın 177 katılımcıya ilişkin Mahalanobis uzaklıklarına göre yapılan çok değişkenli aykırı değer analizi sonucunda (χ^2_{21} , 0,001>49,32) 11 gözlem çok değişkenli aykırı olması gerekçesi ile analize dahil edilmemiştir. Yapılan çalışmada çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını incelemek için elde edilen tolerans değerlerinin 0,202 ve 0,791, varyans artış faktörü (VIF) değerlerinin ise 1,391 ile 4,939 aralığında olduğu belirlenmiştir. 21 maddenin tolerans ve VIF değerleri belirtilen aralıkta olduğu için çoklu bağlantı problemi bulunmamaktadır. Durbin-Watson değeri ise 2.31 olarak elde edilmiş dolayısıyla hataların birbirinden bağımsız olduğuna karar verilmiştir.

Bu çalışmanın sonuçları elde edilen ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir. Bu ölçeğin, yöneticilerin narsistik kişilik eğilimleri konusunda çalışma yapmak isteyen alandaki uzmanlar tarafından kullanılabileceği ve bu alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Araştırmacılar bu ölçeği farklı demografik özelliklere sahip okul yöneticilerine uygulayabilirler. Ayrıca yönetici hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla öğretmenlere yönelik bir ölçek geliştirme çalışması yapılabilir.

KAYNAKÇA

Açıkalın, A. (1995). *Toplumsal kuramsal ve teknik yönleriyle okul yönleriyle okul yöneticiliği*.

Personel

Geliştirme Merkezi. Yayın No:10 Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Açıkalın, A. (1998). *Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Akçay, Ö. (2020). *Nevrotik sevecenlik ve onaylanma ihtiyacı*. 16 Kasım 2021 tarihinde

<https://ozgeakcay.com/nevrotik-sevecenlik-ve-onaylanma-htiyaci/> adresinden alındı.

- Aksanaklu, P., İnandı, Y. (2018). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955.
- Alpar, R. (2018). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ames, D. R., Rose, P. ve Anderson, P.C. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40, 440-450.4
- Anıl, D., Güler, N. (2006). İkili karşılaştırma yöntemi ile ölçekleme çalışmasına bir örnek. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (30). 30-36.
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 181-196.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1 26
- Besser, A. & Priel, B. (2010). Grandiose narcissism versus vulnerable narcissism in threatening Situations: Emotional reactions to achievement failure and interpersonal rejection. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29(8), 874–902.
- Busman, B.J., Baumeister, R.F., Baumeister, Thomaes, S., Ryu, E., Begeer, S., West, S.G. (2009). Looking again, and harder, for a link between low self-esteem and aggression. *Journal of Personality*, 77(2), 428–446.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M. ve Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 2011/21, (4), 268-284.
- Çelikkaleli, Ö., ve İnandı, Y. (2012). İlköğretim öğretmenlerinde disiplin anlayışı ve kişilerarası ilişkiye yönelik yetkinlik inancının incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(2), 15-28.
- Çokluk, Ö., Şekerci, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik :spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- DeVellis, RF. (2014). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar* (T. Totan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Doğan, U., Çolak, T. S. (2020). Narsistik kişilik envanteri- 13 (NKE-13)'nin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(26).
- Eker, E. (2019). *Kendine değer verme ve narsistlik*. 20 Ekim 2021 tarihinde <https://mhthayat.haberturk.com/yazarlar/elif-eker/1070536-kendine-deger-verme-ve-narsistlik> adresinden alındı.
- Ekşi, F. (2016). The short form of the Five-Factor narcissism inventory: Psycho- metric equivalence of the Turkish version. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16, 1081-1096.

- Erdoğan, İ. (2002). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eroğlu, A., 2009. Faktör Analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (ss.321–331). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Geçtan, E. (2010). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar* (19. bs.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Gentile, B., Miller, J.D., Hoffman, B.J., Reidy, D.E., Zichner, A., ve Campbell, W.K. (2013). A test of two brief measures of grandiose narcissism: The narcissistic personality inventory–13 and the narcissistic personality inventory–16. *Psychological Assessment*, 25(4), 1120-1136.
- Gülmez, N. (2009). *Narsistik liderlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnandı, Y., Ağgün, N., Atik, Ü. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 102-126.
- Kars, M., İnandı, Y. (2018). Relationship between school principals' leadership behaviours and teachers' organizational trust. *Eurasian Journal of Educational Research*, 74, 145-164. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/625731>
- Kealy, D. & Ogrodniczuk, J.S. (2011). Narcissistic interpersonal problems in clinical practice. *Harvard Review of Psychiatry*, 19(6), 290–301.
- Kızıltan, H. (2006). *Narsisizm ve psikopatolojisi*. 5 Kasım 2021 tarihinde <http://www.psikomitoloji.com/attachments/article/79/narsisizm.makalesi.pdf>. adresinden alındı.
- Kohut, H. (2004). *Psikanaliz'in "öteki" yüzü*. Ankara: İthaki Yayınları.
- Köroğlu, E. (2013). *DSM-5 tanı ölçütleri*. Ankara: Boylam Psikiyatri Enstitüsü.
- Peker, S., İnandı, Y., & Giliç, F. (2018). The Relationship between Leadership Styles (Autocratic and Democratic) of School Administrators and the Mobbing Teachers Suffer. *European Journal of Contemporary Education*, 7(1), 150-164.
- Raskin, R., Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (5), 890- 902.
- Raykov, T. (1997). Scale reliability, Cronbach's coefficient alpha, and violations of essential tau-equivalence with fixed congeneric components. *Multivariate Behavioral Research*, 32, 329-353.
- Özay, S. (2018). *Ergenlerin sosyal medyaya ilişkin tutumları ile narsisizm arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- Şahin, M., Akın, A., Gülşen, M. (2015). Çocukluk çağı narsisizm ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 203-215.
- Saraçlı, S. (2011). Faktör analizinde yer alan döndürme metodlarının karşılaştırmalı incelenmesi üzerine bir uygulama. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 22-26.
- Sayar, K. (2017). *Narsisizmin Yükselişi*, 20 Mayıs 2021 tarihinde <https://kemalsayar.com/insana-dair/narsisizminyükselisi>. adresinden alındı.
- Tabachnick, B., Fidel, L. (2013). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Taş, A. (2016). *İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Antalya ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Taşhan, A. (2019). *Akademik personelin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İnönü Üniversitesinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Tezbaşaran, A. (2004). Likert tipi ölçeklere madde seçmede geleneksel madde analizi tekniklerinin karşılaştırılması. *Türk Psikoloji Dergisi*. TPD Yayınları, 19 (54): 77-87.
- Thomaes, S., Bushman, B. J., Denissen, J., Stegge, H. ve Olthof, T. (2008). Development And Validation Of The Childhood Narcissism Scale. *Journal of Personality Assessment*, 90, 382–391.

EK: Okul Yöneticilerinde Narsistik Kişilik Eğilimleri Ölçeği**KİŞİSEL BİLGİLER**

1. Cinsiyetiniz: ( ) Erkek ( ) Kadın
 2. Mesleki kıdeminiz:
 ( ) 0 – 5 yıl ( ) 6 – 10 yıl ( ) 11 – 15 yıl ( ) 16 – 20 yıl ( ) 21 ve daha fazla yıl
 3. Branşınız: .....
 4. Çalıştığınız kurum: ( ) Anaokulu ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Diğer

I. BÖLÜM

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Söylediklerim insanlar üzerinde etkilidir.					
2	Davranışlarım takdir görür.					
3	Çevremdekiler benim fikirlerime önem verirler.					
4	Varlığım insanlara güven verir.					
5	Hak ettiğim saygıyı göremediğimde bunu kabullenemem.					
6	Eleştirilmekten hoşlanmam.					
7	Başkalarına uygulanan kurallar beni bağlamaz.					
8	Tanınan biri olmak hoşuma gider					
9	Bana yöneltilen övgü dolu sözler hoşuma gider.					
10	İnsanların bana imrenerek bakmasından keyif alırım					
11	Okul yönetimiyle ilgili konularda başkalarının bilgisine ihtiyaç duymam.					
12	Eleştirildiğim zaman büyük tepkiler veririm.					
13	Görev yaptığım okuldaki herkes onların yöneticisi olduğum için şanslılar					
14	Varlığım okulda çalışanlar için bir lütuftur					
15	Bana hayran olmadığını düşündüğüm insanlarla arkadaşlık/yakınlık kurmam					
16	Bana hayran olmadığını düşündüğüm insanları çevremden uzlaştırım					
17	Tehdit altında hissedersen insanları aşağılarım					
18	Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.					
19	Olağanüstü biriyim.					
20	İnsanların başarısını küçümserim.					
21	Benim görüşüm dışındaki hiçbir görüşün önemi yoktur.					