

DAĞITIMCI LİDERLİK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE UYARLAMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Muhammet İbrahim AKYÜREK¹

¹ Dr., Ankara Etimesgut Bilim ve Sanat Merkezi, Eğitim Yönetimi Bölümü, i_akyurek56@hotmail.com,
ORCID: 0000-0001-9122-471X.

Geliş Tarihi: 03.11.2020 Kabul Tarihi: 19.12.2020 DOI: 10.37669/milliegitim.820048

Öz: Bu çalışmada orijinali Hairon ve Goh (2015) tarafından geliştirilmiş olan Dağıtımci Liderlik Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırma verileri Ankara ilinde görevli 392 okul yöneticisinden toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Dağıtımci Liderlik Ölçeği (DLÖ) kullanılmıştır. DLÖ dört boyutlu olup toplam 17 maddede içermektedir. DLÖ'nün Türkçeye uyarlanması kapsamında ilk olarak ölçek kullanım izni alınmıştır. Ardından DLÖ'nün Türkçe dil eş-değerliği çalışmaları yapılmıştır. Bu sürecin tamamlanmasıyla birlikte araştırma verileri toplanmış ve analiz edilmiştir. Veri setinin analizi kapsamında DLÖ'nün geçerlik ve güvenilirliği incelenmiştir. DLÖ'nün güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. DLÖ'nün dört boyutlu yapısının geçerliği ise doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen analizlerde DLÖ'nün Türk kültüründe kullanılmaya uygun, geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dağıtımci liderlik ölçeği, geçerlik, güvenilirlik.

TURKISH ADAPTATION OF DISTRIBUTED LEADERSHIP SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract:

In this study, the adaptation of Distributed Leadership Scale, originally developed by Hairon and Goh (2015), to Turkish culture was carried out. For this purpose, research data were collected from 392 school administrators in Ankara. Distributed Leadership Scale (DLS) was used as data collection tool in the study. DLS has four dimensions and includes 17 items in total. Within the scope of adapting the DLS to Turkish, firstly the permission of the researchers was obtained to use the scale. Later, Turkish language equivalence studies of the DLS were carried out. With the completion of this process, research data were collected and analyzed. Within the scope of the analysis of the data set, the validity and reliability of the DLS was examined. Cronbach alpha coefficient was calculated for the reliability of the DLS. The validity of the four-dimensional structure of the DLS was evaluated by confirmatory factor analysis. After the data analysis, it was concluded that the DLS is a valid and reliable data collection tool suitable for Turkish culture.

Keywords: Distributed leadership scale, validity, reliability.

Giriş

Küresel bağlamda yaşanan sosyal, ekonomik, teknolojik ve politik gelişmeler; liderlik süreci ve çeşitlerinin farklılık göstermesine neden olmuştur. Liderlik konusunda görece yeni olarak ifade edilebilecek bir kavram da "dağıtımçı liderlik"tir. Okulların yeniden yapılandırılması sürecinde; okullarda yöneticinin, tek adam veya tek lider olması durumu ortadan kalkmıştır. Böylece liderliğin paydaşlar arasında yer alabileceği bir süreç meydana gelmiştir. Bu şekilde paydaş liderlerin varlığı ve dağıtımçı liderliğin uygulanması ile birlikte eğitimin niteliği artırılabilir. Eğitim liderliği ve yönetim teorilerinin eğitimde ortaya çıkan yeniliklerle birlikte değişmesi ve yeni bazı modellerin oluşması sonucu ortaya çıkan dağıtımçı liderlik (Silva, 2009) birtakım araştırmacılara göre 1250'lere kadar uzanmaktadır (Bolden, 2011). Fakat Harris (2009) dağıtımçı liderliğin 20. yy ortalarına uzandığını ifade etmektedir. Genel olarak dağıtımçı liderlik son zamanlarda önem kazanmış ve araştırılmıştır (Flessa, 2009; Hairon ve Goh, 2015; Mehra vd., 2006; Shakir, Issa ve Mustafa, 2011).

Dağıtımçı liderlik, bir organizasyon içindeki çeşitli paydaşların liderliği nasıl hayata geçirdiğini anlamak için yararlı bir kavramdır. Dağıtımçı liderlik; araştırmacıların,

statik bir rol düzenlemesinin aksine liderliği dinamik bir süreç olarak anlamalarına ve liderlik dağılımının kalitesinin nasıl farklı sonuçlar üretebileceğini incelemelerine olanak tanır. Dağıtımçı liderlik perspektifinden, birkaç kişi, paylaşılan bir bağlam içinde paylaşılan hedefleri gerçekleştirmek için liderlik faaliyetlerinde yer alabilir (Gronn, 2002; Spillane, 2006) ve liderliğin dağıtılma derecesi değişiklik gösterir. Liderliği anlamaya yönelik böyle bir yaklaşım, resmi bir unvan veya tek bir liderle ilişkili liderlik görüşlerinden farklıdır. Dağıtımçı liderlik yaklaşımında liderlik, katı bir hiyerarşi veya piramit yapısı yerine bir ağ içinde var olabilir.

Mayrowetz (2008), farklı kişilerin dağıtımçı liderlik kavramını farklı şekillerde anladıklarını savunmaktadır. Kavram ilk ortaya çıktığında, araştırmacılar bunu öncelikle okullarda liderliği incelemek için uyguladı. Daha sonra, dağıtımçı liderlik teorisi geliştikçe ve daha fazla dikkat çektikçe, okul uygulayıcıları onu işyeri kültürünü ve yönetimini modellemek için bir çerçeve olarak kullanmaya başladı. Mayrowetz (2008) tarafından tanımlanan dağıtımçı liderliğin dört kullanımı şunlardır; (1) eğitim liderliği üzerine araştırma için teorik bir çerçeve, (2) okullarda demokrasiyi geliştirmek için bir liderlik tarzı, (3) okul sonuçlarını iyileştirmek için verimlilik ve etkililik olarak bir yöntem, (4) profesyonel öğrenmeyi artırmak için bir liderlik tarzı. Dağıtımçı liderlik teorisinin yaratıcıları Spillane, Halverson ve Diamond (2001, 2004) ve Gronn (2002), dağıtımçı liderliği belirli bir liderlik tarzı veya sınıflandırmasından farklı olarak tanımlamış ve tüm liderliklerde farklı derecelerde mevcut olan bir süreci anlamak için kullanmıştır.

Avolio, Walumbwa ve Weber (2009) dağıtımçı liderliği; liderliğin, denetmen rolünde hizmet veren herhangi bir bireyde bulunmaktan ziyade, bir grup içerisinde geniş bir şekilde dağıtılması şeklinde ifade etmektedir. Woods vd. (2004), bu liderliğin kolektif yönünün önemini vurgulamak için dağıtımçı liderliğin “birey değil, insan gruplarına ait” olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca Woods vd. (2004), dağıtımçı liderliğin yapısal göstergelerinin hem resmi hem de gayri resmi grupların (komiteler ve spontan ekipler gibi) kurulmasını ve eylemlerini teşvik eden örgütsel kaynakların ve sorumlulukların dağılımını içerdiğini belirtmektedir.

Dağıtımçı liderlik yaklaşımını geleneksel bireysel temelli liderlik perspektifinden ayıran üç ana unsur vardır; ortaya çıkan mülkiyet, sınırların açıklığı ve uzmanlığa göre liderlik. Ortaya çıkan mülk, grupların dağıtımçı liderlik sürecine katılımını ve bu gruplar içindeki bireyler arasındaki etkileşimleri vurgular. Sınırların açıklığı, bir organizasyon içinde paylaşılan liderliğin belirsiz sınırlarını vurgular. Sınırların bulanıklaşması, organizasyon içindeki değişim süreçlerine kendilerini dâhil edebilen potansiyel liderlerin (bireyler ve gruplar) sayısını artırır. Uzmanlığa göre liderlik, organizasyonun farklı üyeleri arasında uzmanlık çeşitlerinin dağılımına odaklanır. Liderliğin sınırlarının açıklığı, bu uzmanlığın ifade edilmesini ve temsilini teşvik eder; bir bütün olarak örgütün kabiliyetini zenginleştirir (Woods vd., 2004). Dağıtımçı liderlik boyutları; “sınırlı yetkilendirme, gelişen liderlik, paylaşılan kararlar ve toplu katılım”

şeklinde ifade edilebilir. Sınırlı yetkilendirme, yetkilendirme veya belirli bir dereceye kadar yetkiyi astlarına bırakma istekliliği ile ilgilidir. Gelişen liderlik, bir organizasyon içinde liderlik kapasiteleri veya yeterlilikleri oluşturmaya odaklanır. Paylaşılan kararlar, liderlerin personel arasında ortak kararları ve sorumluluğu desteklediğini göstermektedir. Toplu katılım, liderlerin personel arasında kolektif katılımı teşvik etmesi durumudur (Hairon ve Goh, 2015).

Uluslararası alanyazında dağıtımçı liderlik ile ilgili çalışmaların geçmişi 40-45 yıl öncesine kadar uzanır (Avolio, Bass ve Jung, 1999; Beck ve Peters, 1981; Brown ve Hosking, 1986; Hairon ve Goh, 2015; Hulpia, Devos ve Rosseel, 2009; Kondakçı vd., 2016; MacBeath, 2005; Mayo, Meindl ve Pastor, 2003; Özdemir ve Demircioğlu, 2015; Sheppard, Hurley ve Dibbon, 2010; Silins, Mulford ve Zarins, 2002). Türkiye’de ise çalışmaların geçmişi daha yakın zamana dayanmaktadır. Ulusal alanyazında dağıtımçı liderlik ile ilgili çalışmaların geçmişi 10-15 yıl öncesine kadar uzanır (Akyürek, 2016; Arabacı, Karabatak ve Polat, 2016; Atılkan, 2019; Baloğlu, 2011a; Baloğlu, 2011b; Baloğlu, 2012; Korkmaz, 2010; Korkmaz ve Gündüz, 2010; Kulu, 2020; Özdemir, 2012; Özer ve Beycioğlu, 2013; Şahin vd., 2014; Taşdan ve Oğuz, 2013; Uçar, 2015). Dağıtımçı liderlik konusu, uluslararası ve ulusal alanyazında daha çok literatür taraması şeklinde ve farklı okul kademelerinde görevli öğretmenler görüşlerine göre yapılan araştırmalar biçiminde incelenmiştir. Ayrıca Türkiye’de çok az sayıda dağıtımçı liderlik ölçeği geliştirme (Taşdan ve Oğuz, 2013; Uçar, 2015) ve dağıtımçı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlama (Arabacı, Karabatak ve Polat, 2016; Özdemir, 2012; Şahin vd., 2014) çalışması bulunmaktadır. Bu durum, dağıtımçı liderliğe ilişkin ilginin düşük olması biçiminde yorumlanabilir. Ayrıca farklı bir neden de dağıtımçı liderlik ölçeğinin eğitim bilimciler arasında yeterli bir şekilde tanınmıyor olmasından kaynaklanabilir. Bu çalışmanın, bir uyarlama çalışması olması ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre gerçekleştirilmesi, alanyazından farklılık göstererek alanyazına katkıda bulunabilecektir. Bu kapsamda araştırmanın gerekçesi dağıtımçı liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenirliliğini Türk kültüründe sınamak ve böylece ölçeği Türkçe uyarlamaktır. Dağıtımçı liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması dağıtımçı liderlik konusunda araştırma yapacak bilim insanlarına veri toplama sürecinde katkı sağlayabilir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, orijinali 2015 yılında Hairon ve Goh tarafından geliştirilmiş olan dağıtımçı liderlik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlamasını yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Dağıtımçı liderlik ölçeği, Türk kültüründe geçerli bir ölçme aracı mıdır?
2. Dağıtımçı liderlik ölçeği, Türk kültüründe güvenilir bir ölçme aracı mıdır?

Yöntem

Orijinali Hairon ve Goh (2015) tarafından geliştirilmiş olan Dağıtımçı Liderlik Ölçeği (DLÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliliğini belirlemek amacıyla yürütülen bu araştırma nicel bir yaklaşımla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler nicel teknikler aracılığıyla analiz edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Ankara ilindeki 4111 okul yöneticisi (müdür ve müdür yardımcısı) oluşturmaktadır. Öğretmenlerin örnekleme alınma işlemi, seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde toplam 392 okul yöneticisi örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırma verileri, 2019-2020 eğitim öğretim yılı güz döneminde (1-11 Aralık 2019 tarihleri arasında) Ankara ilinde yer alan okullarda görevli toplam 392 okul yöneticisinin gönüllü katılımıyla toplanmıştır. Katılımcıların 60'ı kadın (%15,3), 332'si erkektir (%84,7); 208'i müdür (%53,1), 184'ü müdür yardımcısıdır (%46,9); 248'i lisans (%63,3), 144'si lisansüstü (%36,7) eğitim mezunudur; 140'ı 1-5 yıl (%35,7), 104'ü 6-10 yıl(%26,5), 72'si 11-15 yıl (%18,4), 76'sı 16 yıl ve üstü (%19,4) yöneticilik kademine sahiptir; 20'si anaokulu (%5,1), 148'i ilkokul (%37,8), 128'i ortaokul (%32,7), 96'si lisede (%24,5) görev yapmaktadır. Bu verilere dayalı olarak, katılımcıların yönetici bağlamında çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu, lisans mezunu oldukları ve yöneticilik olarak düşük bir tecrübeye sahip oldukları ifade edilebilir.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplamak amacıyla Hairon ve Goh (2015) tarafından geliştirilmiş olan DLÖ kullanılmıştır. DLÖ, dört boyut ve 17 maddelik beşli Likert tipinde derecelendirilmiş bir veri toplama aracıdır. Ölçek boyutları; (i) sınırlı yetkilendirme (5 madde), (ii) gelişen liderlik (4 madde), (iii) paylaşılan kararlar (5 madde) ve (iv) toplu katılım (3 madde) biçimindedir. DLÖ'nün geliştirilmesi sürecinde 1232 kişilik bir örneklemden (okul yöneticileri) veri toplanmıştır. DLÖ'nün Cronbach alfa katsayı değeri, 0,98'dir. DLÖ'de yer alan maddelerin (17 madde) madde yük değerleri 0,37 ile 0,75 arasında değişmektedir. DLÖ'nün geçerliği sınamak amacıyla ilk olarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmış, AFA sonucunda ölçeğin varyansın %38'ini açıkladığı belirtilmiştir. DLÖ'nün geçerliği ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile analiz edilmiştir. DFA sonucunda DLÖ'nün dört boyutlu yapısının doğrulandığı gözlenmiştir.

Dil Eşdeğerliği Çalışması

Araştırmada veri toplamak amacıyla DLÖ Türkçe Taslak Formu (DLÖ-TTF) kullanılmıştır. DLÖ-TTF'nin hazırlanma sürecinde ilk olarak DLÖ'yü geliştiren Hairon ve Goh'dan uyarılma izni alınmıştır. İzin alınmasıyla birlikte DLÖ'nün dil eş-değerliği çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla her iki dile çok iyi düzeyde hâkim olan üç İngilizce ve bir Türkçe dil uzmanından destek alınmıştır. Birinci İngilizce dil uzmanı, DLÖ'de yer alan maddeleri Türkçeye tercüme etmiştir. Tercüme edilen TTF, ikinci bir İngilizce dil uzmanı tarafından tekrar İngilizce'ye tercüme edilmiştir. Ardından orijinal ve yeniden çevirisi yapılan İngilizce ölçek formları, üçüncü bir İngilizce dil uzmanı tarafından ölçeğin anlam kaybı olup olmadığı kontrol edilmiş ve ölçekte bir anlam kaybı olmadığı ifade edilmiştir. Ölçeğin son TTF, bir Türkçe dil uzmanı tarafından anlaşılabilirlik ve anlatım bozukluğu bağlamında kontrol edilmiş ve verilen dönütler doğrultusunda ölçeğin asıl anlamının bozulmayacağı şekilde düzeltmeler yapılmıştır.

Bu işlemler sonucunda Türk dilinde en uygun ifadeler belirlenerek nihai bir taslak form oluşturulmuştur. Bu haliyle DLÖ-TTF 15 okul yöneticisinin görüşüne sunulmuş ve verilen dönütler doğrultusunda ölçeğin asıl anlamının bozulmayacağı şekilde düzeltmeler yapılmıştır. Sonuç olarak, dilsel ve deyimsel açıdan ölçeğe son şekli verilerek Türkçe DLÖ formu oluşturulmuştur.

İşlemler ve Veri Analizi

Bu araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için ilgili kurumlardan gerekli izinler alınmıştır. Dil eş-değerliği kapsamında yapılmış olan çalışmalar sonucunda DLÖ-TTF'nin pilot uygulama aşamasına geçilmiştir. Araştırmacılar tarafından hazırlanan dijital ölçek formu aracılığıyla veriler, yöneticilerden dijital ortamda elde edilmiştir. Araştırma verisi, okullarda araştırmaya katılmaya gönüllü yöneticilerin ölçekleri bizzat doldurmaları yoluyla toplanmıştır. Ölçeklerin doldurulması 5-10 dakika arası sürmüştür.

Dijital ortama kodlanarak aktarılan veriler üzerinde ilk olarak hatalı girişler kontrol edilmiş, saptanan hatalar manuel olarak düzeltilmiştir. Ardından kayıp veri analizi yapılmış, bu kapsamda yaklaşık değer atama yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca örneklem büyüklüğünün geçerlik ve güvenilirlik analizleri için yeterli olup olmadığına ilişkin alanyazın incelenmiştir (Kline, 2013; Tabachnick ve Fidel, 2012). Alanyazındaki görüşlere dayalı olarak 392 katılımcıdan oluşan örneklemin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapmaya elverişli olduğu kararı verilmiştir. Ardından veri setinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Bu amaçla ortalama, mod ve medyan değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analizlerde aritmetik ortalamanın 4,2, mod değerinin 3,9 ve medyanın ise 4,2 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin birbirine yakın olması veri setinin normal dağıldığına işaret etmektedir. Veri setinin normallik varsayımını karşılamış olması nedeniyle DLÖ'nün geçerliği, kovaryansa dayalı model temel alınarak değerlendirilmiştir (Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011). Bu kapsamda geçerlik analizleri LISREL 8,7 yazılımı kullanılarak Doğrulamalı faktör analizi yapılmak suretiyle gerçekleştirilmiştir (Jöreskog ve Sörbom, 2006). Ayrıca veri setinin normallik varsayımını sağlamış olması nedeniyle güvenilirlik analizi için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve Madde-toplam korelasyonu tekniklerinden yararlanılmasına karar verilmiştir (Gravetter ve Walnau, 2000).

Bulgular

Ölçek geliştirme veya uyarlama sürecinde analiz işlemleri için örneklem büyüklüğü belirlenirken araştırmacılar birbirinden farklı yaklaşımlar ileri sürmüşlerdir. Bazı araştırmacılar madde sayısının 10 katı örneklem olması gerektiğini savunurken (Nunnally, 1978), bazıları ise 4 katı olması gerektiğini belirtmiştir (MacCallum vd., 2001); ayrıca Comrey ve Lee (1992), Tabachnick ve Fidel (1996) ile DeVellis (2014), örneklem sayısını 200 kişi 'orta', 300 kişi 'iyi', 500 kişi 'çok iyi', 1000 ve üzeri kişiyi ise 'mükemmel' olarak nitelendirmişlerdir (aktaran Uğurlu & Aylar, 2017, s.6). Madde sayısının en az 5 katı olması gerektiği ise araştırmacılar tarafından genel kabul gören yaklaşımdır

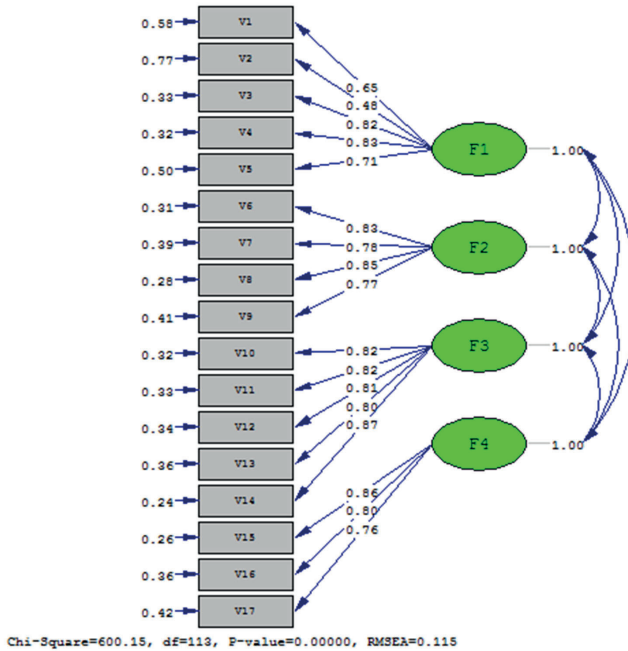
(Büyüköztürk vd., 2012; Tavşancıl, 2014). Bu araştırmada; 392 öğretmen ile çalışmanın yapılmış olması, istatistiksel işlemler için yeterli sayıya ulaşıldığı şeklinde ifade edilebilir.

DLÖ'nün Geçerliğine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik düzeyini ölçmeyi amaçlayan ve 17 maddeden oluşan araç, dört teorik boyut temel alınarak geliştirilmiştir. Bu boyutlar; sınırlı yetkilendirme, gelişen liderlik, paylaşılan kararlar ve toplu katılım şeklindedir. Bu çerçevede, DLÖ'nün geçerlik analizi kapsamında, aracın faktör desenini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin t değerleri ,05 düzeyinde manidar bulunmuştur. Parametre tahminleri, eğer t değerleri 1,96'yı aşarsa ,05 düzeyinde ve 2,56'yı aşarsa ,01 düzeyinde manidardır (Çokluk, Şekercioglu ve Büyüköztürk, 2014). Ayrıca, gözlenen değişkenlerin hata varyansları incelendiğinde tüm hata varyanslarının normal olduğu bulunmuştur (Çokluk vd., 2014). Modelde tüm maddeler için manidar t değerlerinin de elde edilmesi nedeniyle tüm göstergelere model içerisinde yer verilmiştir.

DFA sonucu elde edilen yol şeması, şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Dağıtımcı Liderlik Ölçeğinin Yol Şeması

Analiz sonuçlarına tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Dağıtımçı Liderlik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum Ölçümleri	Ölçüm Değeri	Referans Aralığı
<i>p</i>	,00	< ,01
<i>X²/sd</i>	5,3	≤ 5
<i>RMSEA</i>	,1	≤ ,10
<i>GFI - AGFI</i>	,82 - ,76	< ,90
<i>RMR</i>	,03	< ,05
<i>NNFI - CFI</i>	,95 - ,95	≥ ,95

Tablo incelendiğinde *p* değerinin ,01 düzeyinde manidar olduğu görülmektedir. Bu değer, beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisleri arasındaki farkın (X^2 değerinin) manidarlığı hakkında bilgi vermektedir. Doğal olarak *p* değerinin manidar olmaması arzu edilen bir durumdur. Pek çok doğrulayıcı faktör analizinde örneklemin büyük olması nedeniyle *p* değerinin manidar olması normaldir. Diğer bir ifadeyle *p* değerinin manidar olması pek çok çalışmada tolere edilmektedir (Çokluk vd., 2014). Bu nedenle iki matris arasındaki uyuma ilişkin alternatif uyum indeksleri değerlendirilmiştir.

Değerlendirmeye alınan diğer bir uyum indeksi X^2 'dir. Ancak X^2 tek başına değerlendirilen bir istatistik olmadığından, serbestlik derecesi (*sd*) ile oranlanarak değerlendirilmeye alınmıştır. Değerler incelendiğinde $X^2= 600,15$ ve *sd*= 113'tür. Bu değerler birbirine oranlandığında X^2/sd oranının 5,3 ($600,15/113= 5,3$) olduğu görülmektedir. Büyük örneklerde X^2/sd oranının 3'ün altında olması mükemmel, 5'in altında olması ise orta düzeyde uyuma karşılık gelmektedir (Çokluk vd., 2014). Bu çerçevede, ilk yapılan analiz için 5,3 değerindeki X^2/sd oranının orta düzeyde uyum değeri verdiği ifade edilebilir.

Yol şemasındaki *RMSEA* incelendiğinde ise ,1 düzeyinde bir uyum indeksi elde edildiği görülmektedir. *RMSEA*'nın ,05'ten küçük olması mükemmel, ,08'den küçük olması iyi, ,10'dan küçük olması ise zayıf uyuma işaret eder (Çokluk vd., 2014). Bu çerçevede, ilk yapılan analiz için elde edilen ,1 değerindeki *RMSEA*'nın zayıf bir uyuma sahip olduğu ifade edilebilir.

Uyum indekslerinin incelenmesine devam edildiğinde *GFI*'ın ,82 ve *AGFI*'nın ,76 olduğu görülmektedir. *GFI* ve *AGFI* indekslerinin ,95'in üzerinde olması mükemmel, ,90'ın üzerinde olması ise iyi uyuma karşılık gelmektedir (Çokluk vd., 2014). Bu çerçevede, ilk yapılan analiz için ,82 değerindeki *GFI* ve ,76 değerindeki *AGFI*'nin zayıf bir uyuma sahip olduğu ifade edilebilir.

Standardize edilmiş RMR'ın uyum indeksinin ,03 olduğu görülmektedir. RMR ve standardize edilmiş RMR'ın ,05'in altında olması mükemmel, ,08'in altında olması iyi, ,10'un altında olması ise zayıf uyuma karşılık gelmektedir (Çokluk vd., 2014). Bu çerçevede, ilk yapılan analiz için ,03 değerindeki standardize edilmiş RMR'ın mükemmel bir uyuma sahip olduğu ifade edilebilir.

Son olarak NNFI ve CFI uyum indeksleri incelendiğinde NNFI ve CFI'nın ,95 olduğu görülmektedir. NNFI ve CFI indekslerinin ,95'in üzerinde olması mükemmel, ,90'ın üzerinde olması ise iyi uyuma karşılık gelmektedir (Çokluk vd., 2014). Bu çerçevede, ilk yapılan analiz için ,95 değerlerindeki NNFI ve CFI'nın mükemmel bir uyuma sahip olduğu ifade edilebilir.

Bu çerçevede sonuç olarak, dağıtımçı liderlik ölçeğinin 17 maddeden oluşan dört faktörlü yapısının (sınırlı yetkilendirme faktörünün 5, gelişen liderlik faktörünün 4, paylaşılan kararlar faktörünün 5 ve toplu katılım faktörünün 3 maddeli) bir model olarak doğrulandığı ifade edilebilir.

DLÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulgular

DLÖ'nün geçerliği doğrultusunda güvenilirlik analizleri kapsamında, öncelikle madde-toplam korelasyonu kullanılarak madde analizine bakılmıştır. Ayrıca, cronbach alfa kullanılarak ölçeğin güvenilirliğine bakılmıştır. DLÖ'nün güvenilirlik analizi (iç tutarlılık katsayısı [cronbach alfa] ve madde-toplam korelasyonu değerleri) sonuçları tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Dağıtımçı Liderlik Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Alfa Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
Sınırlı yetkilendirme	,95	,38-,82
Gelişen liderlik	,93	,72-,78
Paylaşılan kararlar	,94	,73-,81
Toplu katılım	,94	,71-,81
Ölçek (Genel)	,91	,38-,82

DLÖ'nün sınırlı yetkilendirme boyutunda, 5 madde yer almış; alfa değeri ,95 olmuş ve madde-toplam korelasyonları ,38 ile ,82 arasında değişmiştir. Gelişen liderlik boyutunda, 4 madde yer almış; alfa değeri ,93 olmuş ve madde-toplam korelasyonları ,72 ile ,78 arasında değişmiştir. Paylaşılan kararlar boyutunda, 5 madde yer almış; alfa değeri ,94 olmuş ve madde-toplam korelasyonları ,73 ile ,81 arasında değişmiştir. Toplu katılım boyutunda, 5 madde yer almış; alfa değeri ,94 olmuş ve madde-toplam korelasyonları ,71 ile ,81 arasında değişmiştir.

Dağıtımçı liderlik ölçeğinin genel iç tutarlılık katsayısı (cronbach alfa) ,91'dir. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının ,70 ve daha yüksek olması test

puanlarının güvenirliliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2013). Bu bağlamda dağıtımçı liderlik ölçeğinin genel iç tutarlılık katsayısının, ölçek puanlarının güvenirliliği için yeterli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ölçekte yer alan tüm maddeler için madde-toplam korelasyonlarının ,38 ile ,82 arasında değiştiği görülmektedir. Genel olarak, madde-toplam korelasyonu ,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, ,20-,30 arasında kalan maddelerin zorunlu görülmesi durumunda teste alınabileceği veya maddenin düzeltilmesi gerektiği, ,20'den daha düşük maddelerin ise teste alınmaması gerektiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2013). Bu bağlamda madde-toplam korelasyonları incelendiğinde ölçekteki maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Tartışma

Bu araştırmada orijinali Hairon ve Goh (2015) tarafından geliştirilmiş olan Dağıtımçı Liderlik Ölçeğinin (DLÖ) Türk kültürüne uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Türkçe dil eşdeğerliği yapılmış olan DLÖ Ankara ilinde yer alan okullarda görevli 392 okul yöneticisine uygulanmıştır. Veri seti üzerinde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Veri setinin normallik varsayımını karşılamış olması nedeniyle güvenirlik için Cronbach alfa, geçerlik için ise kovaryansa dayalı model temelinde DFA gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulguları, DLÖ'nün Türkçe formunun hem genel puan hem de alt boyutlar bazında yüksek düzeyde güvenilir bir veri toplama aracı olduğunu göstermiştir. Bu bulgu DLÖ'nün orijinalinin geliştirilmesi sürecinde ulaşılan bulgularla uyumludur. Anılan çalışmada da DLÖ'nün yüksek düzeyde güvenilir bir veri toplama aracı olduğu belirlenmiştir (Hairon ve Goh, 2015). DLÖ, daha önce Türkiye'de dağıtımçı liderlik ölçeği geliştirme (Taşdan ve Oğuz, 2013; Uçar, 2015) ve dağıtımçı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlama (Arabacı, Karabatak ve Polat, 2016; Özdemir, 2012; Şahin vd., 2014) çalışmalarında veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anılan bu çalışmalarda da DLÖ'nün güvenilir bir veri toplama aracı olduğu rapor edilmiştir. Gerek mevcut araştırma bulguları ve gerekse daha önceki araştırmalarda ulaşılan güvenirlik sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde DLÖ'nün Türkçe versiyonunun dağıtımçı liderlik odaklı araştırmalarda kullanılmaya uygun olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır.

DLÖ'nün Türkçe formunun dört boyutlu yapısının geçerliliğine ilişkin yapılmış olan DFA bulguları, ölçeğin geçerli olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu DLÖ'nün orijinalinin faktör yapısı ile paralel şekildedir. DLÖ'nün orijinal formunda ilk olarak AFA gerçekleştirilmiştir. AFA sonuçları DLÖ'nün dört faktörlü bir yapıda olduğunu ortaya çıkartmıştır. Ölçek geliştirme sürecinin izleyen evrelerinde gerçekleştirilmiş olan DFA sonuçları da DLÖ'nün dört boyutlu yapısını doğrulamıştır. Bu kapsamda Türkçe uyarlama sürecinde DLÖ'nün dört boyutlu yapısı ölçeğin orijinalinin geliştirilmesi sürecinde ulaşılmış olan bulguları desteklemiştir. DLÖ'nün kuramsal temelleri Hairon ve Goh (2015) tarafından atılmıştır. Buna göre dağıtımçı liderler paydaşlarını belirli düzeyde yetkilendirmeyi, paydaşlarının liderlik niteliklerinin gelişmesini, paydaşları arasında kararların paylaşılmasını ve paydaşlarının toplu halde aktif katılımı-

nu sağlamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda dağıtımçı lider örgütte tüm paydaşların da uygun koşullarda liderlik edebilecekleri bir yapı oluşturma yoluyla etkin bir örgüt oluşturabilir. DLÖ'nün temelini oluşturan bu kuramsal model, mevcut araştırma bulguları ile de desteklenerek, DLÖ'nün Türk kültürü için de geçerli olduğunu ortaya çıkartmıştır. Bununla birlikte DLÖ'yü veri toplama aracı olarak kullanmış olan dağıtımçı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışmalarında; Arabacı, Karabatak ve Polat (2016) gerçekleştirmiş olduğu AFA çalışmasında ölçeğin Türkçe formunda yer alan maddelerin dört, Özdemir (2012) üç, Şahin vd. (2014) yedi faktör altında toplandığını rapor etmiştir. Dolayısıyla DLÖ'nün Türk kültüründe gerçekleştirilmiş olan geçerlik bulguları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bununla birlikte mevcut araştırmanın geçerlik bulguları Türkiye yerindeki önceki uyarlama çalışmalarından farklı olarak DLÖ'nün dört faktörlü yapısının ölçeğin orijinal yapısıyla uyumludur.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada orijinali Hairon ve Goh (2015) tarafından geliştirilmiş olan DLÖ'nün Türk kültürüne uyarlanması kapsamında geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma verisine dayalı yapılan analizlerle birlikte dört boyutlu DLÖ'nün Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayalı olarak DLÖ'nün Türkçe formunun, Türkiye'de gerçekleştirilmesi olası dağıtımçı liderlik araştırmaları için uygun bir ölçek olduğu belirtilebilir. Ayrıca DLÖ'nün Türkçe formunun daha geniş örneklemeler aracılığıyla toplanacak verilerle birlikte geçerlik ve güvenilirliğinin sınanması alanyazına katkı sunabilir. Mevcut araştırma verisi, okul yöneticisi örnekleminden toplanmıştır. Bu kapsamda öğretmen örnekleminden veya farklı örgütlerden veri toplayarak DLÖ'nün geçerlik ve güvenilirliği çeşitli bağlamlarda sınanabilir.

Kaynakça

- AKYÜREK, M. İ. (2016). *İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu algıları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ARABACI, İ. B., Karabatak, S. & Polat, H. (2016). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin dağıtımçı liderlik rollerine ilişkin öğretmen algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1015-1032.
- ATILKAN, N. (2019). *Okul müdürünün dağıtımçı liderlik davranışları ile okulların etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Karabük.
- AVOLIO, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 72, 441-462.
- AVOLIO, B., Walumbwa, F. & Weber, T. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421-449.
- BALOĞLU, N. (2011a). Dağıtımçı liderlik: Okullarda dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 127-148.
- BALOĞLU, N. (2011b). Dağıtımçı liderlik uygulamaları: Eklektik bir tasarım çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(4), 163-181.

Dağıtımçı Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

- BALOĞLU, N. (2012). Değerler temelli liderlik ile dağıtımçı liderlik arasındaki ilişkiler: Okul müdürünün davranışını değerlendirmeye dönük nedensel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1367-1378.
- BECK, A. P. & Peters, L. (1981). The research evidence for distributed leadership in therapy groups. *International Journal of Group Psychotherapy*, 31(1), 43-71.
- BOLDEN, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13, 251-269.
- BROWN, M. H. & Hosking, D. M. (1986). Distributed leadership and skilled performance as successful organization in social-movements. *Human Relations*, 39(1), 65-79.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2013). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- ÇOKLUK, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem A.
- FLESSA, J. (2009). Educational micropolitics and distributed leadership. *Peabody Journal Of Education*, 84, 331-349.
- GRAVETTER, F. J. & Wallnau, L. B. (2000). *Statistics for the behavioral Sciences* (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- GRONN, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423-451.
- HAİR, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- HAÏRON, S. & Goh, J. W. P. (2015). Pursuing the elusive construct of distributed leadership: Is the search over? *Educational Management Administration & Leadership*, 43(5) 693-718.
- HARRİS, A. (2009). Distributed leadership: What we know? A. Harris (Ed), *Distributed Leadership içinde* (pp. 11-21). London: Springer Science Business Media.
- HULPIA, H., Devos, G. & Rosseel, Y. (2009). Development and validation of scores on the distributed leadership inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 69(6), 1013-1034.
- JÖRESKOG, K. G. & Sörbom, D. (1996). *Lisrel 8: User's reference guide*. Lincolnwood: Scientific Software International.
- KLİNE, R. B. (2013). Exploratory and confirmatory factor analysis. In Y. Petscher & C. Schatschneider (Eds.), *Applied quantitative analysis in the social sciences* (pp. 171-207). NY: Routledge.
- KONDAKÇI, Y., Zayim, M., Beycioğlu, K., Sincar, M. & Uğurlu, C. T. (2016). The mediating roles of internal context variables in the relationship between distributed leadership perceptions and continuous change behaviours of public school teachers. *Educational Studies*, 42(49), 410-426.
- KORKMAZ, E. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin paylaşımcı liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri (İzmit örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- KORKMAZ, E. & Gündüz, H. B. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 123-153.

- KULU, M. (2020). *Okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki topluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- MACBEATH, J. (2005). Leadership as distributed: A matter of practice. *School Leadership and Management*, 25, 349-366.
- MAYO, M., Meindl, J. R. & Pastor, J. C. (2003). Shared leadership in work teams: A social network approach. In C. L. Pearce & J. A. Conger (Eds.), *Shared leadership reframing the hows and whys of leadership* (pp. 193-214). Thousand Oaks, CA: Sage.
- MAYROWETZ, D. (2008). Making sense of distributed leadership: Exploring the multiple usages of the concept in the field. *Educational Administration Quarterly*, 44(3), 424-435.
- MEHRA, A., Smith, B. R., Dixon, A. L. & Robertson, B. (2006). Distributed leadership in teams: The network of leadership perceptions and team performance. *The Leadership Quarterly*, 17, 232-245.
- ÖZDEMİR, M. (2012). Dağıtımçı liderlik envanterinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 575-598.
- ÖZDEMİR, M. & Demircioğlu, E. (2015). Distributed leadership and contract relations: Evidence from Turkish high schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(6), 918-938.
- ÖZER, N. & Beycioğlu, K. (2013). Paylaşılan liderlik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *İlköğretim Online*, 12(1), 77-86.
- SHEPPARD, B., Hurley, N. & Dibbon, D. (2010). Distributed leadership, teacher morale, and teacher enthusiasm: unravelling the leadership pathways to school success. Paper presented at American Educational Research Association Denver, Colorado.
- SHAKİR, F. J., Issa, J. H. & Mustafa, P. O. (2011). Perceptions towards distributed leadership in school improvement. *International Journal of Business and Management*, 6(10), 256-264.
- SİLİNS, H. C., Mulford, W. R. & Zarins, S. (2002). Organizational learning and school change. *Educational Administration Quarterly*, 38, 613-642.
- SİLVA, M. R. E. (2009). *The role of distributed leadership quality educational organizations*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, California State University, Educational Leadership, Fresno.
- SPİLLANE, J. P. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- SPİLLANE, J. P., Halverson, R. & Diamond, J. B. (2001). Investigating school leadership practice: A distributed perspective. *Educational Researcher*, 30(3), 23-28.
- SPİLLANE, J. P., Halverson, R. & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.
- ŞAHİN, M., Uğur, C., Dinçel, S., Balıkçı, A. & Karadağ, E. (2014). Dağıtımçı liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, dil geçerliği ve ön psikometrik incelenmesi. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 3(2), 19-30.
- TABACHNICK, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- TAŞDAN, M. & Oğuz, E. (2013). İlköğretim öğretmenleri için dağıtımçı liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 103-124.
- UÇAR, R. (2015). *İlkokul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki (Diyarbakır ili örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Dağıtımçı Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

UĞURLU, F. & Aylar, F. (2017). Destekleme ve yetiştirme kurslarına yönelik öğretmen öz algı ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 28-43.

WOODS, P. A., Bennett, N., Harvey, J. A. & Wise, C. (2004). Variabilities and dualities in distributed leadership findings from a systematic literature review. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(4), 439-457.

EK. DAĞITIMCI LİDERLİK ÖLÇEĞİ

	Sınırlı Yetkilendirme
1	Personel tarafından alınan farklı kararların uyumlu hale getirilmesi için koordinasyonu sağlarım.
2	Bazı önemli işlevsel kararların kontrolünü personelime bırakırım.
3	Personeli, çalışma alanları dâhilinde kararlar almaya teşvik ederim.
4	Personelimin okul süreçlerini ve sonuçlarını iyileştirmek üzere girişimlerde bulunması için fırsatlar oluştururum.
5	Personelime resmi olmayan liderlik sorumlulukları üstlenme fırsatları veririm.
Gelişen Liderlik	
6	Personelimin liderlik yetkinliklerini geliştirme konusunda deneyim kazanması için her fırsatı değerlendiririm.
7	Okulumun her kademesinde liderlik potansiyeli olan personeli sürekli olarak geliştirmeye çalışırım.
8	Paylaşılan liderliğin yetkinliklerinin personel geliştirme programlarımıza dâhil edilmesini sağlarım.
9	Personeli, liderleri olarak, aldıkları ortak kararların sonuçlarına ilişkin nihai sorumluluğu kabul ettiğime dair temin ederim.
Paylaşılan Kararlar	
10	Karar vermede ortak sorumluluğun önemini sürekli olarak onaylarım.
11	Personeli, ortak kararlar alırken tüm ilgili paydaşların (öğretmenler ve yöneticiler) görüşlerini dikkate almaya teşvik ederim.
12	Ortak karar vermenin faydalarını göstermek için çaba harcarım.
13	Personele liderlik sorumlulukları verdikten sonra personele düzenli olarak rehberlik ederim.
14	Liderlik yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olmak için personele yapıcı geri bildirimde bulunurum.
Toplu Katılım	
15	Personeli, okulda ortak karar alma sürecine dâhil ederek onların yeteneklerinden en iyi şekilde yararlanırım.
16	Öğretmenlerin okul süreçlerini iyileştirmek amacıyla ekipler halinde çalışmalarını için ortamlar oluştururum.
17	Personelin okul genelindeki tüm önemli kararlara katılımını teşvik ederim.