



## **Dağıtımçı Liderlik Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması, Dil Geçerliliği ve Ön Psikometrik İncelenmesi**

### **The Adaptation of Distributed Leadership Inventory to Turkish Language, Language Validity & Pre-Psychometric Investigation**

*Mehmet Şahin, Cihan Uğur, Sezen Dinçel, Abdullah Balıkçı, Engin Karadağ*

#### **ÖZET**

*Bu çalışmanın amacı, çalışanların yöneticilerinin dağıtımçı liderlik algılarını ölçen Dağıtımçı Liderlik Ölçeği'ni (Davis, 2009) Türk diline uyarlanarak, Türkçe ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin sınanmasıdır. 268 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada öncelikle, ölçek maddelerinin Türkçeye çevrilerek çeviri geçerliliği incelenmiş; ardından dil ve anlam geçerliliği, içerik geçerliliği, yapı geçerliliği, test-yeniden-test güvenilirliği ve iç tutarlıkları araştırılmıştır. Elde edilen bulgular bize ölçeğin güvenilir olduğunu düşündürmektedir. Ancak gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen değerler Türkçe formun geçerliliğini problemli kalmaktadır. Sonuç olarak, DLÖ Türkçe formunun, her ne kadar yeterli güvenilirlik katsayıları sağlanmış olsa da, ölçeğin orijinal 7 boyutlu formuna yönelik yeterli geçerlilik değerlerine sahip olmaması sebebiyle, tek boyutlu olarak kullanılması uygun olarak kabul edilebilir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Dağıtımçı liderlik, dağıtımçı liderlik ölçeği, liderlik*

#### **ABSTRACT**

*The aim of this study is to adapt Distributed Leadership Scale (Davis, 2009) that measure teachers' perception of distributed leadership of their administrators into Turkish language and investigate reliability and validity of the Turkish version of the scale. 268 teachers participated in the study, and firstly the validity of the translation was investigated by translating the scale items; and then, language and semantic validity, content validity, construct validity, test-re-test reliability and internal consistency were investigated. The findings indicated that the scale may be reliable; however, the values of CFA indicated that the Turkish version of the scale may be problematic. Consequently, although the Turkish version of the scale provided enough reliability coefficients, the one-dimensional form of the scale may be assumed as convenient as the Turkish version of the scale did not have enough validity coefficients for a 7-factor construct.*

**Keywords:** *Distributed leadership, distributed leadership scale, leadership*

Liderlik alanında 1990'lardan itibaren yeni teori ve yaklaşımları temel alan çalışmalar görmek mümkündür. Bu yeni teoriler deneysel çalışmalar veya durum çalışmalarıyla sınanmadan, yeterince teorik temel oluşturulmadan, önemli bir keşif ve okul sorunlarına her yerde deva bir ilaç gibi sunulmaktadır (Harris, 2008; Harris, 2009a). Bunlara katılımcı (Gwele, 2008; Kezar, 2001), çoğulcu (Kezar, 2000), vizyoner (Stam, Knippenberg & Wisse, 2010), karizmatik (Waldman, Javidan & Varella, 2004), paylaşılmış (Carson, Tesluk & Marrone, 2007; Lindahl, 2008), işbirlikçi (Hallinger & Heck, 2010), demokratik (Woods, 2004, 2006) liderlik teori, yaklaşım ve çalışmaları örnek olarak gösterilebilir. *Dağıtımçı liderlik*, çok daha öncelere dayandırılmasına rağmen bu yeni yaklaşımlar arasında değerlendirilebilir.

Liderlik çalışmaları uzun zamandır *lider merkezli-tek lider* kavramı üzerinde yoğunlaşmaktadır (Gronn, 2002). Liderliğe farklı tanımlar ve yorumlar getirebilen bu yeni teoriler ve yaklaşımlar (Harris, 2008; Harris, 2009a) içerisinde değerlendirdiğimiz dağıtımçı liderlik, lider merkezli yaklaşımlara önemli bir alternatif olarak görülmektedir (Gronn, 2002). Bu nedenle ortaya çıkışından sonra çok hızlı bir yükseliş gösteren dağıtımçı liderlik (Hartley, 2007), yapılan çalışmalarla lider, liderlik ve liderlik gelişimi kavramlarının tekrar düşünülmesine ve tartışılmasına sebep olmuştur. Dağıtımçı liderlik sadece bireysel liderlik anlayışına meydan okumakla kalmayıp, aynı zamanda öğrencilerin, öğretmenlerin ve diğer okul çalışanlarının da lider olabileceğini ileri sürmektedir (Harris, 2005).

Dağıtımçı liderlik kavramının temeli *dağıtmak* kelimesine dayanır. *Dağıtımçı*, liderliğin birçok üye arasında paylaşılması veya dağıtılmasını söylemenin basitçe bir başka yoludur (Gronn, 2006). Günümüzde dağıtımçı liderlik hakkında pek çok çalışma gerçekleştirilmesine karşın kavram yeni olmayıp 1950'lere dayanır. Dağıtımçı liderlik kavramı ilk olarak 1954'te liderlik teorisyeni olan Gibb tarafından *Handbook of Social Psychology* kitabında ortaya atılmıştır (Gronn, 2002; Harris, 2005, 2008).

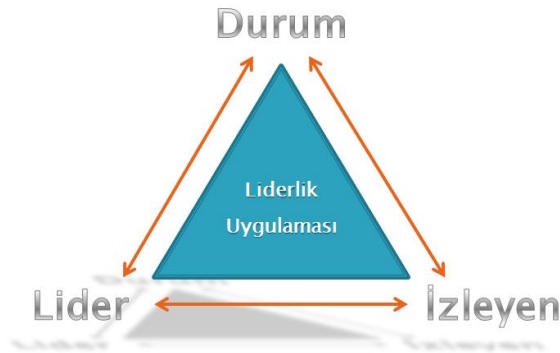
Dağıtımçı liderlik tanımı üzerine araştırmacılar arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı çalışmalar (Harris, 2007; Hartley, 2009) dağıtımçı liderlik kavramının diğer kavramlar ile ilişkilendirilebildiğini vurgulamışlardır. Harris'e (2007, 2008) göre dağıtımçı liderlik alanında pek çok çalışma olmasına rağmen henüz üzerinde hemfikir olunan bir tanım bulunmamaktadır. Harris (2009b) dağıtımçı liderlik kavramını adeta bir bukalemuna benzetmiş ve her bakanın kendine göre farklı sonuçlara varabildiği ifade etmektedir (s. 5). Bu nedenle dağıtımçı liderlik çeşitli şekillerde yorumlanabildiği ve farklı insanlara farklı anlamlar ifade edebildiği için yanlış yönlendirmelere götürebilir (Harris, 2007).

Belirtilen farklı yorumlamalara rağmen bazı araştırmacılar dağıtımçı liderliğe kabul görebilecek bazı tanımlamalar getirmişlerdir. Spillane, Healey ve Parise (2009a) dağıtımçı liderliği okul liderliği çerçevesi içerisinde tanımlanmış ve liderlik uygulamasının liderler, izleyenleri ve durumlarının etkileşimi ile şekil aldığı ifade etmiştir. Spillane, Halverson ve Diamond (2004) dağıtımçı liderliği, eğitim uygulamalarında liderlerin öğretmenlerin ve durumların etkileşimi yoluyla, örgüt üyelerinin liderlik niteliğini geliştirmek amacıyla, liderlik uygulamasının örgüt üyeleri arasında genişletilerek dağıtılması olarak tanımlamıştır.

Dağıtımçı liderlik uygulaması her ne kadar farklı örgütler ve kültürler içerisinde farklı şekilde gerçekleşebilse de (Harris, 2009b; Spillane, Halverson ve Diamond, 2001), dağıtımçı liderlik, liderlik uygulamasının birlikte gerçekleştirilmesi ve bu birlikte gerçekleştirmeye katkı sağlayan etkileşimlerle ilgilidir (Harris, 2009b). Dağıtımçı liderlik örgütteki liderlik faaliyetlerinin grup üyeleri arasında dağıtılarak tecrübe edilmesi yoluyla liderliğin geliştirilerek örgüt hedeflerine ulaşılması olarak tanımlanabilir (Harris, 2007). Dağıtımçı liderlikte, liderlik faaliyeti birçok birey arasında yayılarak, görev çoklu liderlerin etkileşimi sonucu başarıya ulaşır (Harris, 2005). Dağıtımçı liderlikte liderlik uygulaması liderlik durumları boyunca dağıtılır. Başka bir ifadeyle, liderlik uygulaması diğer insanlar ve çevrenin etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (Spillane vd., 2004; Spillane, Diamond, Jita, 2003).

Gronn (2002) ise dağıtımçı liderliği genel olarak liderlik faaliyetlerinin dağıtılması olarak tanımladıktan sonra bu tanımı iki yaklaşım getirerek; (i) sayısal dağıtımçı bakış açısını bir örgütün bütünleştirilmiş liderliğini, örgüt üyelerine liderlik olanağı sağlayarak birkaç, pek çok veya bütün üyeler arasında dağıtılması; (ii) ahenkli dağıtımçı liderlik bakış açısını ise kendiliğinden, sezgisel ve kurumsallaşmış olarak üç şekli bulunan holistik yani bütünsel bir yorumla açıklamıştır. Holistik yaklaşıma göre bir birlikteliğin, kendini oluşturan parçaların tek başlarına sahip olabilecekleri güçten daha fazlasına sahip olacağı öngörülmektedir. Gronn (2002) birbirine bağlılık ve koordinasyonu dağıtımçı liderliğin iki temel özelliği olarak ortaya koymuştur. Harris (2005) bu ifadeyi destekler biçimde, dağıtımçı liderliğin daha çok birbirine bağlılığı vurguladığını ve çeşitli rol ve sorumlulukları paylaşan liderleri kapsadığını belirtmiştir.

Dağıtımçı liderlik, lider veya liderin ne yaptığından daha çok liderlik faaliyetlerini ön plana alır. Bu bakımdan dağıtımçı liderlik, liderliği yalnızca bireyin yeteneğinin, becerisinin, karizmasının veya bilişinin bir fonksiyonu olarak görmekten ziyade liderler, izleyenler, durumlar veya bağlamlar arasında dağıtımçı bir uygulama olarak (bkz. Şekil 1) değerlendirilmektedir (Spillane vd., 2004; Spillane vd., 2003; Spillane vd., 2001).



Şekil 1. Liderlik uygulamasının öğeleri

Türkiye’de dağıtımçı liderlik alanında yapılmış farklı çalışmalara rastlamak mümkündür (Baloğlu, 2011a; Baloğlu, 2011b; Baloğlu, 2012; Korkmaz, 2010; Korkmaz & Gündüz, 2010; Özdemir, 2012; Özer ve Beycioğlu, 2013). Bu çalışmalarda, Korkmaz ve Gündüz (2010) *Liderlik Davranışı Envanterini* (Kouzes & Posner, 2001); Özdemir (2012) ve Baloğlu (2012) *Dağıtımçı Liderlik Envanterini* (Hulpia, Devos & Rosseel, 2009) kullanmışlardır. Özer ve Beycioğlu (2013) ise paylaşılan liderlik ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu çalışmanın amacı, belirtilen dağıtımçı liderlik ölçeklerine alternatif olabilecek, Davis (2009) tarafından geliştirilen, *Dağıtımçı Liderlik Ölçeğinin* Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin sınanmasıdır.

## YÖNTEM

### **Katılımcılar**

Bu çalışma altı ayrı katılımcı grubu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin (i) Türkçe-İngilizce çevirisi ( $n = 2$ ); (ii) Türkçe-İngilizce uyumu ( $n = 3$ ); (iii) Türkçe dil ve anlam geçerliği ( $n = 3$ ); (iv) içerik geçerliği ( $n = 3$ ) için seçilen uzmanlar ve ölçeğin (v) ön deneme amaçlı etkileşimli uygulaması için ( $n = 5$ ) seçilen öğretmenlerin belirlenmesinde olasılıksız örnekleme yöntemi (McMillan & Schumacher, 2006) kullanılmıştır. Ölçeğin (vi) test tekrar test güvenilirliği çalışması için ( $n = 47$ ), internet tabanlı örnekleme yöntemlerinden, olasılıklı liste-tabanlı örnekleme tekniği (Fricker, 2008) kullanılmıştır. Son olarak, ölçeğin (vii) geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının gerçekleştirileceği ana katılımcı grubu ise internet tabanlı örnekleme yöntemlerinden, olasılıklı liste-tabanlı örnekleme yöntemi (Fricker, 2008) ve olasılıklı örnekleme yöntemlerinden, basit rassal örnekleme tekniğiyle (McMillan & Schumacher, 2006) belirlenen 268 öğretmen oluşturmuştur. Ulaşılan 268 öğretmenden elde edilen veri setinden, 16 hatalı veri girilmesi sebebiyle çıkartıldı ve geri kalan analizler için 252 birimden oluşan veri seti elde edildi.

### **Veri Toplama Aracı: Dağıtımçı Liderlik Ölçeği [DLÖ]**

DLÖ, Davis (2009) tarafından eğitim örgütleri temel alınarak ve belirli bir teorik çerçeveye dayandırılarak geliştirilmiştir. Söz konusu teorik çerçeve, Spillane (2006), Spillane ve Diamond, (2007), Spillane ve diğerleri (2001), Gronn (2002) ve Elmore’un (2000) dağıtımçı liderlik teorileri temellendirildikten sonra, okul performansı ile daha ilişkili olabileceği gerekçesiyle, Spillane’nin (2006) dağıtımçı liderlik teorisine dayanarak oluşturulmuştur. Ölçek maddeleri Connecticut Dağıtımçı Liderlik Hazır Bulunuşluk Ölçeği (Elmore, 2000; Gordon, 2005), Öğretmen Liderliği Okul Ölçeği (Katzenmeyer & Moller, 2001) ve Okul Lider Ölçeği (University of Michigan, 2001) maddeleri kullanılarak geliştirilmiştir.

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında yapılan analizler madde-toplam korelasyonu, ölçeğin geneli ve her bir faktör için Cronbach's Alpha analizleri yapılmış olup madde-toplam ve Cronbach's Alpha analizleri sonucunda ölçeğin ilk halinde bulunan 49 maddeden 7 tanesi çıkartılarak, ölçek 37 maddeden oluşturulmuştur. Bununla birlikte açımlayıcı faktör analizi ve ölçeğin teorik modelini sınavan doğrulayıcı faktör analizi yapılmamıştır. Davis'in (2009) çalışmasında DLÖ iç tutarlık sınavası için gerçekleştirilen Cronbach's Alpha analizi değerleri DLÖ için .95 ve ölçeğin her bir faktörü için sırasıyla (i) okul örgütü .79, (ii) okul vizyonu .89, (iii) okul kültürü .78, (iv) öğretim programı .81, (v) öğretimsel çıktılar .82, (vi) öğretmen liderliği .87 ve (vii) müdür liderliği .91 olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak ölçek öğretmenlerin çalıştıkları okullarında dağıtımçı liderlikle olan ilişkilerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçek (i) okul örgütü, (ii) okul vizyonu, (iii) okul kültürü, (iv) öğretim programı, (v) öğretimsel çıktılar, (vi) öğretmen liderliği ve (vii) müdür liderliği olmak üzere yedi faktör ve 37 maddelik bir öz-bildirim ölçeğidir. Ölçek, (i) hiç katılmıyorum, (ii) katılıyorum, (iii) kararsızım, (vi) katılıyorum, (v) tamamen katılıyorum şeklinde kodlanan 5'li Likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin puanlandırmasında her hangi bir kesim noktası belirlenmemiş olup puanlandırma bir süreklilik içerisinde değerlendirilmektedir. DLÖ'nin Türkçe formu Ek 1'de sunulmuştur.

## İşlem

Çalışma süreci 8 aşamada gerçekleştirilmiştir: (i) İlk aşamada, ölçeğin iki araştırmacı tarafından İngilizce-Türkçe çevirisi gerçekleştirildi. (ii) İkinci olarak, her maddenin İngilizce-Türkçe çeviri uyumu üç alan uzmanı tarafından kontrol edildi. (iii) Üçüncü aşamada, çevirisi kontrol edilen ölçek, Türkçe dil ve anlam geçerliği çalışması amacıyla, üç Türkçe dil uzmanı tarafından değerlendirildi ve gerekli düzenlemeler yapıldı. (iv) Dördüncü aşamada, Türkçe dil ve anlam geçerliği sağlanan ölçeğin, içerik geçerliğinin sağlanması amacıyla üç uzman tarafından değerlendirilmesi istendi. (v) Beşinci aşamada, ölçek maddeleri tekrar İngilizceye çevrilerek, Türkçe-İngilizce uyumunu sınavan üç uzman tarafından ölçeğin ilk haliyle kıyaslandı ve anlam kaymaları olup olmadığı sorgulandı. (iv) Altıncı aşamada ölçek, test-yeniden-test çalışması amacıyla belirlenen 47 öğretmene, üç hafta arayla uygulandı. Uygulama sonucunda 7 öğretmenin verisi, kod eksikliği veya kod uyuşmaması sebebiyle analize dâhil edilmedi. (vii) Yedinci aşamada, 268 öğretmen grubuna Türkçe ölçek uygulandı. (viii) Son aşamada ise elde edilen veri seti üzerinde doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık analizleri yapıldı. Çalışma sürecine dâhil olan uzmanların seçiminde, akademisyen olmak ve akademik yayınlara sahip olmak ölçüt olarak kabul edildi. Bu çalışmada, doğrulayıcı faktör analizi kullanılma sebebi, Davis (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin teorik boyutlarının, eğitim örgütleri çerçevesinde Türk diline ve kültürüne uygunluğunun sınavmasıdır.

## BULGULAR

### Dağıtımçı Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik Bulguları

Çalışmada geçerlik analizlerine geçilmeden önce, ölçeğin Türkçe dil ve anlam geçerliliği ve içerik geçerliliği ölçeğin geçerliliği açısından sorgulandı ve ölçek bu alanlarda uzmanlar tarafından geçerli olarak değerlendirildi. Daha sonra ise, çalışmada gerçekleştirilen DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri  $\chi^2 (n=252) = 1320.54, p < .001, CFI = .90, GFI = .78, AGFI = .74, RMSEA = .06, df = 608, \chi^2/df = 2.17$  olarak elde edildi. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .51 ve .88 arasında değişmektedir. DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.  
DFA'ne ilişkin uyum değerleri

Uyum Parametresi	Katsayı
$\chi^2$	1320.54
CFI	.90
GFI	.78
AGFI	.74
RMSEA	.068
df	608
$\chi^2/df$	2.17

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler beklenen uyum değerlerini karşılamaması üzerine açılımlayıcı faktör analizine geçildi. İlk olarak elde edilen KMO = .95,1 ve Bartlett ( $p < .001$ ) değerleri faktör analizinin gerçekleştirilebileceğini gösterdi. Daha sonra ortaya çıkan faktörlerin birbirleriyle ilişkili olabileceği göz önüne alınarak Direct Oblimin tekniği tercih edildi. Gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçek maddelerinin 7 faktör altında toplanarak, toplam varyansın %69,32'sini açıkladığı görüldü. Ancak bu faktörlerden ilki ve diğerleri arasında çarpıcı bir fark ortaya çıktı. İlk faktör toplam varyansın %45,8'ini oluştururken diğer 6 faktör ise toplam varyansın geri kalan %23,55'ini oluşturdu. Bu sebeple ölçeğin tek boyutlu olarak değerlendirilebilmesi önerildi.

### Dağıtımçı Liderlik Ölçeği'nin Güvenirlik bulguları

Çalışmada güvenirlilik analizlerine geçilmeden önce, ölçeğin İngilizce-Türkçe çevirisi ve İngilizce-Türkçe uyumu ölçeğin güvenirliliği açısından sorgulandı ve ölçek bu alanlarda uzmanlar tarafından güvenilirli olarak değerlendirildi. Daha sonra ise, çalışmada güvenirlilik analizler üç aşamada gerçekleştirildi. İlk olarak ölçeğin iç tutarlılığı için madde-toplam analizi yapıldı ve ölçek maddelerinin  $r = .58$  ve  $.75 (p < .001)$  arasında değer aldıkları görüldü. İkinci olarak ise, iç tutarlık sınaması için gerçekleştirilen Cronbach's Alpha analizi değerleri DLÖ için .96 ve ölçeğin her bir faktörü için sırasıyla (i) okul örgütü .90, (ii) okul vizyonu .90, (iii) okul kültürü .81, (iv) öğretim programı .82, (v) öğretimsel çıktılar .86, (vi) öğretmen liderliği

.89, (vii) müdür liderliği .91 olarak tespit edildi. Üçüncü olarak ise ölçek güvenilirliği test-yeniden-test analiziyle sınıandı, analiz sonucunda test-yeniden-test güvenilirliği katsayısı  $r = .93$  ( $p < .001$ ) olarak saptandı.

## SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, Davis (2009) tarafından geliştirilen Dağıtımçı Liderlik Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanarak, formun geçerlik ve güvenilirliğinin sınanmasıdır. Bu amaçla çalışma sekiz aşamada gerçekleştirildi. Bu aşamalar içerisinde DLÖ Türkçe formu, İngilizce - Türkçe çevir geçerliği, Türkçe dil ve anlam geçerliği, içerik geçerliliği, test tekrar test güvenilirlik analizi, DLÖ toplam ve faktörler iç tutarlık analizleri ve DFA yapılarak sınıandı.

Ölçek öncelikli olarak, Türkçe dil ve anlam geçerliliği, içerik geçerliliği, İngilizce-Türkçe çevirisi ve İngilizce-Türkçe uyumu açısından uzmanlar tarafından geçerli ve güvenilir olarak değerlendirildi. Ölçeğin güvenilirlik bulguları olan madde toplam analizi ( $r = .58$  ve  $.75$  aralığı;  $p < .001$ ), Cronbach's Alpha değeri ( $r = .96$ ;  $p < .001$ ) ve test-tekrar-test Pearson korelasyon analizi ( $r = .93$   $p < .001$ ) sonuçları ölçeğin güvenilir olduğunu düşündürmektedir. Bununla birlikte geçerlik aşamasında yapılan DFA sonuçlarından bazıları (RMSEA =  $.068$ ; GFI =  $.78$ ; AGFI =  $.74$ ; CFI =  $.90$ ) DLÖ Türkçe formunun geçerliği konusunda şüpheler uyandırmaktadır. Elde edilen bu değerlerin, uyum indeksleri olarak kabul edilen ve ölçü alınan değerlerle (Browne ve Cudeck, 1993; Kline, 2011; Schumacker ve Lomax, 2004) bazı indekslerde uyum sağlamadığı görülmektedir. Bu şüphe uyandıran değerler kültürel farklılıklardan kaynaklanmakta olabilir. Çünkü DLÖ, Davis (2009) tarafından, içerisinde bulunduğu kültürel yapı içerisinde eğitim kurumları göz önüne alınarak ve Spillane'nin (2006) dağıtımçı liderlik teorisinden hareketle, belirli bir kuramsal çerçeveye dayandırılarak geliştirilmiştir. Bu kuramsal çerçeve Amerikan eğitim kurumları için geçerli olabiliyorken Türkiye'deki eğitim kurumları için geçerli olmayabilir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerlerin uyum parametrelerini karşılamaması üzerine, ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizlerine geçildi. İlk olarak yapılan analizde ölçeğin 7 boyutlu bir hal aldığı fakat ilk faktör ve diğer faktörler arasında çarpıcı bir farkın olduğu görüldü. Bu sebeple DLÖ'nin tek faktörlü olarak değerlendirilmesi önerildi.

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikli olarak, çalışma kapsamında 268 öğretmene ulaşılmıştır. Bu sayı, Türkiye'de çalışan öğretmen sayısı göz önüne alındığında, yetersiz olarak kabul edilebilir ve bu sebeple ileriki çalışmalarda bu sayının artırılması önerilebilir. İkinci olarak ise, müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve bölüm şefleri gibi farklı ve çeşitli yönetici konumlarını içerisinde barındıran eğitim kurumlarında gerçekleştirilecek bir çalışma, dağıtımçı liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik konularında daha etkili sonuçlar vermesine katkı sağlayabilir. Üçüncü olarak ise, çalışmada öğretmenlerden, çalıştıkları kurum göz önüne alınarak ölçeği doldurmaları beklenmiştir. Bu beklentiyle, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda dağıtımçı liderlik durumu olabileceği varsayımına dayanılmış ve okul yöneticilerine liderlik atfedilmiştir. Fakat okul yöneticilerinin liderlik vasıflarına sahip olup olmadıkları ve bu vasıflarla dağıtımçı liderlik özellikleri taşıyıp taşımadıkları bilinmemektedir. Bir diğer sınırlılık ise, çalışma kapsamında ölçü alınan DFA uyum indekslerinin literatürde farklılık göstermesidir (Barrett, 2007; Hooper, Coughlan ve

Mullen, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Steiger, 2007). Örnek olarak, RMSEA değerinde,  $\leq .05$  (Browne ve Cudeck, 1993),  $\leq .06$  (Hu ve Bentler, 1999),  $\leq .7$  (Steiger, 2007) iyi uyum olarak;  $\leq .08$  yeterli uyum;  $\geq .10$  model için uyumsuz (Browne & Cudeck, 1993) olarak kabul edilebilmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma sonucunda elde edilen uyum indeksleri farklı uyum değerlerine göre farklı şekillerde yorumlanabilir.

Sonuç olarak, DLÖ Türkçe formunun, her ne kadar yeterli güvenirlik katsayıları sağlanmış olsa da, ölçeğin orijinal 7 boyutlu formuna yönelik yeterli geçerlilik değerlerine sahip olmaması sebebiyle, tek boyutlu olarak kullanılması uygun olarak kabul edilebilir.

## KAYNAKÇA

- 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.
- 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.
- Barrett, P. (2007). Structural equation modelling: Adjudging model fit. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 815-24.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (ss. 136–162). Newbury Park, CA: Sage.
- Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal*, 50(5): 1217–1234.
- Davis, M. W. (2009). *Distributed Leadership and School Performance*. (Yayımlanmamış doktora tezi). The Graduate School of Education and Human Development of George Washington University, USA.
- Elmore, R. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Washington, DC: The Albert Shanker Institute.
- Fricker, R.D. (2008). Sampling methods for web and email surveys. In N. Fielding, R. M. Lee & G. Blank (Eds.), *The SAGE handbook of online research methods* (ss. 195-216). London: Sage.
- Gordon, Z. (2005). *The effect of distributed leadership on student achievement*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Department of Educational Leadership, Central Connecticut State University. USA.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis, *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423–451.
- Gronn P. (2006). The significance of distributed leadership, *Educational Leadership Research*, 7.



- <http://slc.educ.ubc.ca/eJournal/Issue7/index7.html> internet adresinden 26, 06, 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Gwele, N. S. (2008). Participative leadership in managing a faculty strategy. *South African Journal of Education*, 22(2), 322–332.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership and Management*, 30(2), 95–110.
- Harris, A. (2005). Leading or misleading? Distributed leadership and school improvement, *Journal of Curriculum Studies*, 37(3), 255–65.
- Harris, A. (2007). Distributed leadership: Conceptual confusion and empirical reticence. *International Journal of Leadership in Education*, 10(3), 1–11.
- Harris A. (2008). Distributed leadership: According to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 172–188.
- Harris, A. (2009a). Setting the scene. A. Harris (Ed.), *Distributed Leadership: Different perspectives* içinde (ss. 2–10). London: Springer.
- Harris, A. (2009b). Distributed leadership: What we know. A. Harris (Ed.), *Distributed Leadership: Different perspectives* içinde (ss. 11–21). London: Springer.
- Hartley, D. (2007). The emergence of distributed leadership: Why now? *British Journal of Educational Studies*, 55(2): 202–214.
- Hartley, D. (2009) Education policy, distributed leadership and socio-cultural theory. *Educational Review*, 61(2): 139–150.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53 – 60.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.
- 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., & Sörbom, D. (2001). *LISREL 8.51*. Mooresville: Scientific Software.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kezar, A. (2000). Pluralistic leadership: Incorporating diverse voices. *Journal of Higher Education*, 71(6), 722–743.
- Kezar, A. 2001. Investigating organizational fit in a participatory leadership environment. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 23(1), 85–101.
- Kline, R. B. (2011). *Principle and practice of structural equation modeling* (3<sup>rd</sup> ed.). New York, NY: Guilford.
- Korkmaz, E. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin paylaşımcı liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri* (İzmit örneği).Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Korkmaz, E., & Gündüz H. B. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dağıtımçı Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeyleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 123-153.
- Kouzes, J. & Posner, B. (2001). *Leadership practices inventory*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lindah, R. (2008). Shared Leadership: Can It Work in Schools? *The Educational Forum*, 72(4), 298.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence-based inquiry* (6th ed.). Pearson: London.
- Özdemir, M. (2012). Dağıtımçı Liderlik Envanterinin Türkçe Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 18(4), 575-598.
- Özer, N., & Beycioğlu, K. (2013). Paylaşılan liderlik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *İlköğretim Online*, 12(1), 77-86.
- Schumacker, R.E. & Lomax, R.G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Spillane, J. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Spillane, J., Halverson, R., & Diamond, J. (2001). Investigating school leadership practice: A distributed perspective. *Educational Researcher*, 30(3), 23-28.
- Spillane, J., Diamond J. B., & Jita L. (2003). Leading instruction: The distribution of leadership for instruction, *Journal of Curriculum Studies*, 35(5), 533-543.
- Spillane, 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.
- Spillane, J., & Diamond, J. (2007). *Distributed leadership in practice*. New York: Teachers College Press.
- Spillane, J. P., Healey, K., & Parise, L.M. (2009a). School leaders' opportunities to learn: A descriptive analysis from a distributed perspective. *Educational Review*, 61(4), 407-432.
- Stam, D.A., Knippenberg, D. V. & Wisse, B. (2010). Focusing on followers: The role of regulatory focus and possible selves in visionary leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 457-468.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893-98.
- University of Michigan. (2001). *School leader questionnaire*.  
<http://www.sii.soe.umich.edu/documents/School%20Leader%20with%20copyrighting.pdf> internet adresinden 26, 06, 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Waldman, D. A., Javidan, M., & Varella, P. (2004). Charismatic leadership at the strategic level: A new application of upper echelons theory. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 355-380.
- Woods, P. A. (2004). Democratic leadership: Drawing distinctions with distributed leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 7(1), 3-26.
- Woods, P. A. (2006). A democracy of all learners: Ethical rationality and the affective roots of democratic leadership. *School Leadership & Management*, 26(4), 321-337.

Ek 1.

*Dağıtımçı Liderlik Ölçeği*

Aşağıdaki sorularda, size en uygun düşen şıkkı işaretleyiniz:	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Okulumuzun günlük ve haftalık programları, eğitim konularında işbirliği yapmak için öğretmenlere zaman sağlar.	1	2	3	4	5
2. Okulumuz öğretmenlere, okuldaki eğitimsel kararları almada katılım fırsatları sağlayan bir yapı vardır.	1	2	3	4	5
3. Okulumuzda önderlik rollerini üstlenen öğretmenler, okula anlamlı katkılar yapabilmek için okulda yeterli zamanına sahiptirler.	1	2	3	4	5
4. Okulumuzda önderlik rollerini üstlenen öğretmenler, okula anlamlı katkılar yapabilmek için okulda yeterli kaynaklara sahiptirler.	1	2	3	4	5
5. Okulumuzun haftalık ve aylık programı, eğitim meseleleri tartışmak için zümrelere idare ile görüşme zamanı sağlar.	1	2	3	4	5
6. Birinci kademedede, eğitim stratejilerini geliştirme konusunda meslektaşlarına yardım edebilmeleri için, zümre başkanlarına yeterli okul zamanı sağlanır.	1	2	3	4	5
7. İkinci kademedede, eğitim stratejilerini geliştirme konusunda meslektaşlarına yardım edebilmeleri için, zümre başkanlarına yeterli okul zamanı sağlanır.	1	2	3	4	5
8. Okulumuz bir vizyona sahiptir.	1	2	3	4	5
9. Öğretmenler okulumuzun vizyonunu açıkça tanımlayabilirler.	1	2	3	4	5
10. Okulumuzun amaçları eğitim bölgesinin amaçları ile örtüşmektedir.	1	2	3	4	5
11. Okulumuz, okuldaki gelişim çalışmalarına rehberlik eden ortak bir değerler grubuna sahiptir.	1	2	3	4	5
12. Okulumuz bir misyona sahiptir.	1	2	3	4	5
13. Okulumuzdaki pek çok öğretmen liderlik rolü alabilir.	1	2	3	4	5
14. Okulumuzdaki öğretmenler problemleri tartışır ve çözümede birbirlerine yardım ederler.	1	2	3	4	5
15. Öğretmenler arasında karşılıklı saygı ve güven vardır.	1	2	3	4	5
16. Okulumuzun idaresi ve öğretmenler arasında karşılıklı saygı ve güven vardır.	1	2	3	4	5
17. Öğrencileri için öğretmenlerin öğrenme beklentileri yüksektir.	1	2	3	4	5
18. Bütün öğrencilerin, ailesel özellikleri ve ekonomik statülerine bakılmaksızın, yüksek seviyelerde başarılı olmaları beklenir.	1	2	3	4	5
19. Öğretmenler ve idareciler, öğrencilerin akademik performansları için sorumluluğu paylaşırlar.	1	2	3	4	5
20. Öğretmenler, belirli öğrencilerin sözel derslerde eğitim ihtiyaçlarını tartışmak için uzmanlarıyla bir araya gelirler.	1	2	3	4	5
21. Öğretmenler, belirli öğrencilerin sayısal derslerde eğitim ihtiyaçlarını tartışmak için uzmanlarıyla bir araya gelirler.	1	2	3	4	5

22. Okuldaki eğitim programını değerlendirmek için, okulumuz bölgesel değerlendirme sonuçlarını kullanır.	1	2	3	4	5
23. Okulumuz, okuldaki eğitim programını değerlendirmek için öğretmenlerin yaptığı değerlendirme sonuçlarını kullanır.	1	2	3	4	5
24. Okulumuz, öğrencilerin yaptığı çalışmaları inceler ve tartışır.	1	2	3	4	5
25. Öğretmenler, sınıflarındaki eğitimi geliştirmek için idareden gelen gözlem ve değerlendirme geribildirimlerini kullanırlar.	1	2	3	4	5
26. Öğretmenler okuldaki liderlik rollerine katılmaya ilgi duyarlar.	1	2	3	4	5
27. Önder öğretmenler, meslektaşlarının performansını geliştirmede okulda önemli bir rol oynarlar.	1	2	3	4	5
28. Önder öğretmenler, öğrencilerin başarısını geliştirmede okulda önemli bir rol oynarlar.	1	2	3	4	5
29. Okulumuz, öğretmenlere önderlik rolleri almada fırsat sağlayarak okul etkinliğini ve verimini geliştirir.	1	2	3	4	5
30. Okulumuzdaki öğretmenler eğitim stratejilerini tartışır ve eğitim materyallerini paylaşırlar.	1	2	3	4	5
31. Okulumuzdaki öğretmenler problemleri tartışır ve çözmeye birbirlerine yardım ederler.	1	2	3	4	5
32. Müdür, ikinci kademe zümrelerinde aktif olarak öğretmenlerin yanında yer alır.	1	2	3	4	5
33. Müdür, sınıf öğretmenleri zümresinde aktif olarak öğretmenlerin yanında yer alır.	1	2	3	4	5
34. Müdür okulun eğitim meselerinde bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
35. Müdürün amaçları eğitim bölgesi amaçları ile aynı çizgidedir.	1	2	3	4	5
36. Müdür, akademik başarı gelişiminde liderlik eder.	1	2	3	4	5
37. Müdür, bütün öğretmenlerin akademik başarıyı geliştirmede yer almaları için cesaretlendiren bir yapı sağlar.	1	2	3	4	5