
Kamu Liderliği Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Rasim TÖSTEN¹, Çiğdem ÇELİK ŞAHİN², Bünyamin HAN³

Geliş Tarihi: 10.04.2018

Kabul Tarihi: 08.06.2018

Araştırma Makalesi

Öz

Bu araştırmanın amacı, Tummers ve Knies (2015) tarafından geliştirilmiş olan Kamu Liderliği Ölçeği'ni (Public Leadership Scale) Türkçeye uyarlamaktır. Kamuda çalışan okul müdürlerinin kamu liderliği özelliklerinden olan hesap verebilirlik, kurallara uyma, politik sadakat ve iletişim ağı yönetimi gibi alanları ölçen bu ölçeğin Türkçe literatürde bulunmaması nedeniyle bu uyarlamanın yapılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin uyarlama çalışmaları kapsamında öncelikle, İngilizceden Türkçeye ve tekrar Türkçeden İngilizceye çeviri çalışmaları yapılmıştır. Daha sonra uzman görüşü doğrultusunda ön uygulama formu hazırlanmıştır. Çevirisi yapılan ölçek maddelerinin öğretmenler tarafından anlaşılabilirliğini test etmek üzere bir grup öğretmene uygulandıktan sonra asıl uygulamaya geçilmiştir. 178 öğretmene uygulanan ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçları orijinal yapının Türkçe formda da aynı yapıda karşılık bulunduğunu göstermiştir. Güvenirlik çalışmaları kapsamında yapılan Cronbach Alpha ve madde toplam korelasyon değerlerine ilişkin sonuçlar da beklenen aralıklarda çıkarak ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir. Böylece yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçeğin Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görevli okul müdürlerinin "Kamu Liderliği" ile ilgili özelliklerinin belirlenmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kamu liderliği, ölçek uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik

¹ Siirt Üniversitesi, e-mail: rasimtosten@hotmail.com

² Adana BİLSEM, e-mail: cigdem.cigdem@yahoo.com

³ Dicle Üniversitesi, e-mail: bunyaminhan@gmail.com

Adaptation of the “Public Leadership Scale” into Turkish: Validity and Reliability Studies

Submitted by 10.04.2018

Accepted by 08.06.2018

Research Paper

Abstract

The aim of this research is to adapt the Public Leadership Scale developed by Tummers and Knies (2015) to Turkish language. The scale, which measures the areas of public leadership such as accountability, rule following, political loyalty and network governance was decided to make adaptation because it is not included in the Turkish literature. As part of the adaptation process of the scale, first, translation studies were carried out from English to Turkish and vice versa. Preliminary application form has been prepared in accordance with the expert opinion by comparing the existing translations in the literature. The forms were applied to a group of teachers to test their comprehension and then the actual practice was started. Within the scope of the validity studies confirmatory factor analysis was conducted on 178 teachers. The results showed that the Turkish form confirmed the original structure. The results of the reliability studies, Cronbach Alpha and item total correlation values, were also within the expected values, indicating that the scale is a reliable measurement tool. As a result of the validity and reliability analyzes, it was determined that the scale is a valid and reliable for Turkish context.

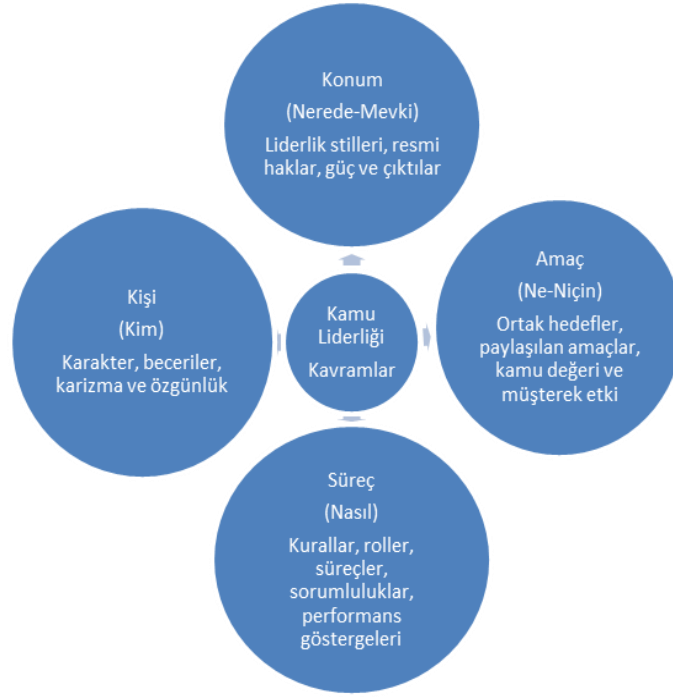
Keywords: Public leadership, scale adaptation, validity and reliability

Giriş

Günümüzde değişen öğretmen, öğrenci yeterlikleri ve kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim yöneticilerinin de nitelikleri bir değişim ihtiyacı içerisindedir. Özellikle kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin, yönetim becerilerinin yanı sıra liderlik becerileri yenilik süreci yaşamaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplumun yenilik, modernleşme ve kalkınma boyutlarında kamu kurumu yöneticilerinin kamu liderliği becerilerinin incelenmesi gerekli görülmektedir.

Yeni kamu yönetiminde, yaklaşımında otoriter yönetimden karar verme ve politika oluşturmanın katılımcı bir yaklaşımla gerçekleştirildiği bir yapıya dönüştüğü görülmektedir. Uygulamada daha fazla şeffaflık, etkililik ve kalite yeni kamu yönetiminin temel ilkelerini oluşturmaktadır. Yeni kamu yönetimi yaklaşımı, vatandaşın sorunlarına çözüm getirme üzerine odaklanmıştır (Pollit ve Bouchaert, 2004; Cordella, 2007). Kamu liderliği genel liderlik teorilerinin kapsamından farklı olarak, kamu sektörünün liderlik ve kurumsal verimliliği etkileyebileceğinden, daha özel beceriler gerektiren bir süreçtir (Van Slyke ve Alexander, 2006; Van Wart, 2003). Bunun için kamu liderliğinin kamu yararı ve kamusal değer oluşturma amacından dolayı diğer liderlik araştırmalarından ayrı tutulması gerekmektedir. (Getha-Taylor ve diğ., 2011).

Kamu liderliğinin kavramsallaştırıldığı kaynaklar, anahtar kelimelerle bu liderliği özetlemektedir. Aşağıda verilen şekilde, kamu liderliği ifade edilmektedir.



Şekil 1. Public leadership for Europe: Towards a common competence frame (Hopman, N., 2004).

Grint (2010)'den esinlenerek yapılan liderlik analizinde liderliği anlamının ilk yolu kişiye lider olarak bakmaktır (Kim). Karizma ve özgünlük odaklıdır. İkinci kavram resmi konuma (nerede) bakarak liderliği anlamaktır. Liderlik denetime eşittir. Weber'in kavramı ile açıklamak gerekirse, liderlik yasal, mantıksal ve fonksiyonel otorite düşüncelerinin bileşkesidir. Üçüncü kavram (Süreç), roller kavramlar, süreçler ve resmi sorumluluklara odaklanır. Lider, bu bakış açısıyla bir yönetmen olarak düşünülebilir. Dördüncü kavram olarak arzulanan etki ve liderliğin amacı, liderin yorumcu olarak düşünüldüğü ve arzulanan etkisi olarak tanımlanır. Örneğin; ortak amaçlar için liderlik gibi (Crosby ve John, 2005). Bu amaç, yönlendirme ve rehberlik sağlar.

Yeni kamu yönetimi yaklaşımı, liderliğe de farklı bir boyut katmıştır. Bu yaklaşım yeni kamu liderliği olarak tanımlanmaktadır. Yeni kamu liderliği yaklaşımı, kamu hizmetlerinin yönetiminde paylaşımcı bir vizyon oluşturmaktadır. Daha sürdürülebilir sosyal, ekonomik ve çevresel bir yapı oluşturabilmek için değişimi destekleyecek kamu değerlerini

geliştirmektedir (Brookes, 2011). Demirbaş ve Öktem (2013) Maxwell'in (1999) liderlik koşullarını kamu yönetimine uyarlamıştır. Buna göre kamu yönetiminde liderlik özelliklerinin bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- Kamu yönetiminde lider büyük düşünmelidir.
- Kamu yönetiminde lider takım üyelerini etkilemelidir.
- Kamu yönetiminde lider süreci iyi yönetmelidir.
- Atılacak adımları kamu yönetiminde lider önceden plânlamalıdır.
- Kamu yönetiminde lider sözünü dinletmelidir.
- Kamu yönetiminde lider güvenilir olmak zorundadır.
- Kamu yönetiminde lider takım üyeleri üzerinde saygınlık uyandırmalıdır.
- Kamu yönetiminde lider güçlü sezgilere sahip olmalıdır.
- Kamu yönetiminde lider takımının çekim merkezidir.
- Kamu yönetiminde lider gereksinim duyulduğunu hisseder ve yardım eder. Kalbini kullanır.
- Kamu yönetiminde lider takım üyelerinin gücünden güç alır. Gücünü artırır.
- Kamu yönetiminde lider yetki vererek takım üyelerine güvendiğini gösterir, onlar rakip değil ortaklardır. Yüksek derecede güvenmelidir.
- Kamu yönetiminde lider ne yapıp eder takımıyla birlikte görevleri başarılı bir şekilde yerine getirir.
- Kritik durumlarda verilecek iyi bir karar başarıyı getirir. Kamu yönetiminde lider ne yaparsa başarı gelecek, ne yapmaz ise başarıyı etkilemeyecek bilir.
- Kamu yönetiminde lider koşullara göre personelini kendine tercih edebilmelidir.
- Zaman yönetimi konusunda kamu lideri uzman olmalıdır.
- Kamu yönetiminde liderler yerlerini doldurabilecek liderleri yaratabilmelidir.

Geniş anlamda kurumlardaki liderlikle ilgili iki zıt görüş bulunmaktadır. Birincisi, lider, özel etkinlikleri analiz ederek performansın ifade edilmesi ve çıktılarla bağlantı kurulması girişimidir. İkinci görüş ise çalışanlara sunulan destek ve ilişki odaklı liderlik üzerindedir (Tummers ve Knies, 2015). Kamu liderlik becerisi, toplumun anlamlı hedefler için bir araya gelmelerini sağlayarak, kurum ve kuruluşların bürokratik kıtlık, politik çekişme ve iktidar kavgalarından kaynaklanan bir verimsizliğe düşmesini de engelleyebilmektedir. Bu noktada örgütlerin, kurumların ya da sunulan hizmetlerin etkin yönetimi için uzman ve yetkin yönetim modellerine ve buna uyan yöneticilere ihtiyaç olduğu açıktır. İnsanların yaşam kalitesi ve çevrenin korunması, belirtilen bu unsurların olabilecek en etkin yöntemlerle yönetilmesini ve buna uygun profesyonel yöneticilerin yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Çelik ve Özkan, 2012).

Etkili liderlik bireysel kariyer gelişimini yönlendirebilir ve kurumsal performansı artırabilir. Genel olarak liderlik bireysel ve kurumsal ilgilere odaklanmıştır. Fakat kamu liderliği ve onun geniş kapsamı sadece kamu kurumlarını değil kurumsal sınırları da etkiler. Sonuç olarak, kamu liderliği, birey, kurum ve toplum liderliği kapsayan bir mekanizmadır. Böylece kamu liderliği bir taraftan kurumsal fonksiyonları kolaylaştırır ve hedeflere ulaşmak için farklı ilgileri uyumlu hale getirir. Diğer taraftan da kamu değerleri yaratmak ve problemleri çözmek için toplumsal ihtiyaçlara hizmet eder (Fu, 2012).

İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) iyi yönetim bağlamında kamu liderliğine ayrı bir önem vermektedir. Bir ulusun öncelikli değerleri arasında kurumsallaşması, paylaşılan gücü, denge ve kontrolleri ile saydamlığı ve hesap verebilirliği bulunmaktadır (OECD, 2001). Kamu liderleri iyi yönetim prensiplerini, değerlerle birlikte uygulama sorumluluğuna sahiptir. Böylece, iyi yönetim ancak kamu liderlerinin icraatları ile başarılabilir. Sonuç olarak liderlik topluma hizmet değerlerini oluşmasını, etkili insan

kaynaklarının yönetimini, kurumsal performansın yükselmesini sağlayan önemli bir parçasıdır (Çetin, 2012).

Hızlı bir etkileşim ve iletişim durumundaki dünyamızda kamu liderliği sadece kamu kurumlarının idare edilmesinden fazla bir anlam taşımaktadır. Kurumsal sınırları aşan sorunlar, toplum ve kurumların birlikte yapacağı düzenlemelerle ancak başarılı bir şekilde aşılabılır (Broussine ve Callahan, 2016).

Birçok ülkede kamu liderliği eğitimlerine yatırımların mevcut olduğuna dair kanıtlar vardır (Fairholm, 2004; OECD, 2001). Bütünsel olarak bakıldığında liderlik, çalışanların yüksek doyuma ulaştığı, kurumsal performansı iyileştirdiği yönetsel kapasitenin artırıldığı çok önemli bir süreç olarak düşünülür. Kamu kurumlarında geleneksel bürokratik yönetimden profesyonel kamu liderliğine doğru bir değişim vardır (John, 2001). Kamu liderliğini adapte ederken (Leinonen ve Juntunen, 2007);

- Kamu liderleri farklı grupların, karmaşık ve belirsiz ilgi ve beklentileri ile başa çıkabilir,
- Kamu sektörünün imajı, rekabetçi çalışanlar ile yükseltilebilir,
- Kamu çalışanları arasındaki mesleki doyum ve refah güçlendirilebilir,
- Harici çevreye ve kurumsal değişime uyum sağlanabilir.

Kamu liderliğinde kurumsal odağın etkisini değerlendirmenin en güncel yöntemi kurumsal performansın hangi liderlik stili ile iyileştirilebileceğini incelemektir (Bass ve Riggio, 2006). Kamu liderliği, yönetimin merkezindeki karmaşık ve iddialı politik çevrede meydana gelir. Liderler hiyerarşinin ve gücün farklı seviyelerini hesaba katmalıdır. Buna ek olarak resmi otorite ve hiyerarşiyi aşan sosyal problemleri politik resmi ve kurumsal sınırların ötesine geçen liderlik anlayışı gerekmektedir (Broussine ve Callahan, 2016).

Kamu liderliği, kişisel etki yapabilme, amaçlı olma, hedefe odaklanma, stratejik düşünme, insanlardan en iyi şekilde yararlanma, öğrenme ve kendini geliştirme gibi davranışları destekleyen yeterlilikler bütünü ile ilişkilidir (Bolden, 2005).

Kamu liderleri kurumsal sınırların ötesinde farklı sektörlerle işbirliği yapmalıdır. Kamu liderliği, sosyal etkileşim gerektirir. Böylece, kurum içi ve kurumlar arası dayanışmayı ve güç birliğini teşvik eder. Kamu liderliği, idari görevleri ve süreçleri politik hesap verebilir yönetim sistemlerine entegre edebilmelidir. (Moynihan ve Ingraham, 2004). Kamu liderliği, kamu liderlerine, kamu değerlerinin başarısız olduğu durumlara değinme, hükümete ait icraatları yönlendirmek ve sosyal beklentileri karşılamak için bir vizyon sunma olanağı vermelidir. Sonuç olarak, kamu liderliği milyonlarca insanı etkiler (Fu, 2012). Kamu liderliği ile özel sektör liderliği arasındaki davranışsal farklılıkları inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Hamlin ve diğ., 2010; Lindorff, 2009; Mujtaba ve diğ., 2009). En temel ortak bulgu, hem kamu, hem de özel sektör liderleri sezgileri ile kararlar vermektedirler, ancak, özel sektör liderleri güç kaynaklı motivasyon sağlarken, kamu liderleri başarılı olma duygusuyla motive olurlar (Andersen, 2010).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Tummers ve Knies (2015) tarafından geliştirilmiş olan Kamu Liderliği Ölçeği'nin (Public Leadership Scale) Türkiye koşullarında geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır. Ölçeğin Türkçeye adaptasyonun yapılması, Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapmakta olan okul müdürlerinin kamu liderliğine ilişkin özelliklerinin belirlenmesi adına bir kazanım olarak görülmektedir.

Yöntem

Araştırma, bir ölçek uyarlama çalışması olup, mevcut durumu sorgulayan betimsel bir araştırmadır. Tummers ve Knies (2015) tarafından geliştirilmiş olan Kamu Liderliği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması işlemlerini içermektedir.

İşlemler

Uyarlaması yapılan ölçek "<http://onlinelibrary.wiley.com>" internet adresinden ilgili makalenin orijinal formuna ulaşılarak elde edilmiştir ve araştırma izni ölçeği geliştiren yazarlardan alınmıştır. Ölçek ilk olarak, İngilizceyi iyi düzeyde bilen (İngilizce lisans mezunu) yabancı diller eğitimi bölümünde uzman 2 akademisyen tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra geri çeviri yapılarak karşılaştırma yapılmış ve ifadelerin büyük oranda eşleştiği görülmüştür. Bazı kavramların Türkçeleştirilmesi ve daha kolay anlaşılması için Lisanslı Türk Dili ve Edebiyatı olan bir eğitim bilimleri alan uzmanından destek alınarak dil eşdeğerliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Ölçek çalışmalarında sadece araştırmayı yapan araştırmacıların değerlendirmeleri yeterli ve tam objektif olmayabilir. Kapsam geçerliliğini sağlamak adına bu tür çalışmalarda uzman görüşünden yararlanmak gerekir (Tavşancıl, 2010). Bu nedenle ölçek taslağı için eğitim bilimleri alanında uzman 5 kişiden görüş alınmış ve alınan dönütler doğrultusunda bazı ifadelerde değişiklik ve düzeltmeler yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda ölçeğe son taslak hali verilerek 12 kişilik bir öğretmen grubuna maddelerin anlaşılabilirliği anlamında bir pilot uygulama yapılmıştır. Ölçeğin maddelerinin anlaşılır olduğu yönünde olumlu dönütler alınmıştır. Daha sonra ölçek öğretmenlere uygulanarak uygulamadan elde edilen veriler üzerinden ölçeğin yapı geçerliğine, iç tutarlık güvenilirliğine ve madde analizine yönelik

istatistiksel hesaplamalar yapılmıştır. Yapı geçerliliği kapsamında ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi de yapılarak ölçeğe ilişkin uyarlama çalışması tamamlanmıştır.

Çalışma Grubu

Hazırlanan ölçek formu, Diyarbakır il merkezinde görev yapmakta olan öğretmenlerden rastgele (random) seçilen toplam 178 öğretmene uygulanmıştır.

Ölçek çalışmalarında alınacak örneklemdaki katılımcı sayısı ile ilgili farklı görüşler söz konusudur. Bu konuda Comrey ve Lee (1992) faktör analizi için örneklem büyüklüğü olarak; 50'nin çok zayıf, 100'ün zayıf, 200'ün orta, 300'ün iyi 500'ün çok iyi ve 1000'in mükemmel olduğunu; Kline (1994) örneklem sayısının madde sayısının 10 katı olmasını, güvenilir faktörler çıkarmak için mutlak bir ölçüt olarak 200 kişilik örneklemin genelde yeterli olduğunu belirtmektedir. Kim-Yin (2004) ise, faktör yükleri ile örneklem sayısı arasında bir ilişki olduğunu ve buna göre bir maddenin ölçekte kalabilmesi için faktör yükü .30 olan bir madde için en az 350; .40 için en az 200; .50 için en az 120; .60 için en az 85; .70 için en az 60 kişilik bir örneklem miktarının gerekli olduğunu ileri sürmektedirler (Akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Dolayısıyla araştırmada esas alınan 178 kişilik örneklem sayısı, yukarıda ifade edilen ölçütleri karşılamak adına yeterli olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ölçeğin uyarlama çalışmasına yönelik yapılan istatistiksel analizlerden elde edilen bulgular yer almaktadır.

Ölçeğin Orijinal Formu

Kamu Liderliği Ölçeği (Public Leadership Scale) orijinal olarak İngilizce olarak geliştirilmiştir. Ölçek 21 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin birinci boyutu olan *Hesapverebilir Liderlik* (accountability leadership) boyutu 6 maddeden (1,2,3,4,5,6) oluşmaktadır. İkinci boyut olan *Kuralları Uygulama Liderliği* (rule-following leadership) boyutu 4 maddeden (7,8,9,10); üçüncü boyut olan *Politik Sadakat Liderliği* (political loyalty leadership) boyutu 5 maddeden (11,12,13,14,15) ve dördüncü boyut olan *İletişim Ağı Yönetimi Liderliği* (network governance leadership) boyutu ise 6 maddeden (16,17,18,19,20,21) oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal dildeki geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ölçeği geliştiren Tummers ve Knies (2015) tarafından yapılmıştır. Buna göre ölçeğin boyutlarının Cronbach's alpha katsayıları sırasıyla .934, .821, .889, .956 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizlerinden elde edilen değerler de kabul edilebilir değerler içinde bulunduğundan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu ortaya konulmuştur.

Uyarlama Süreci

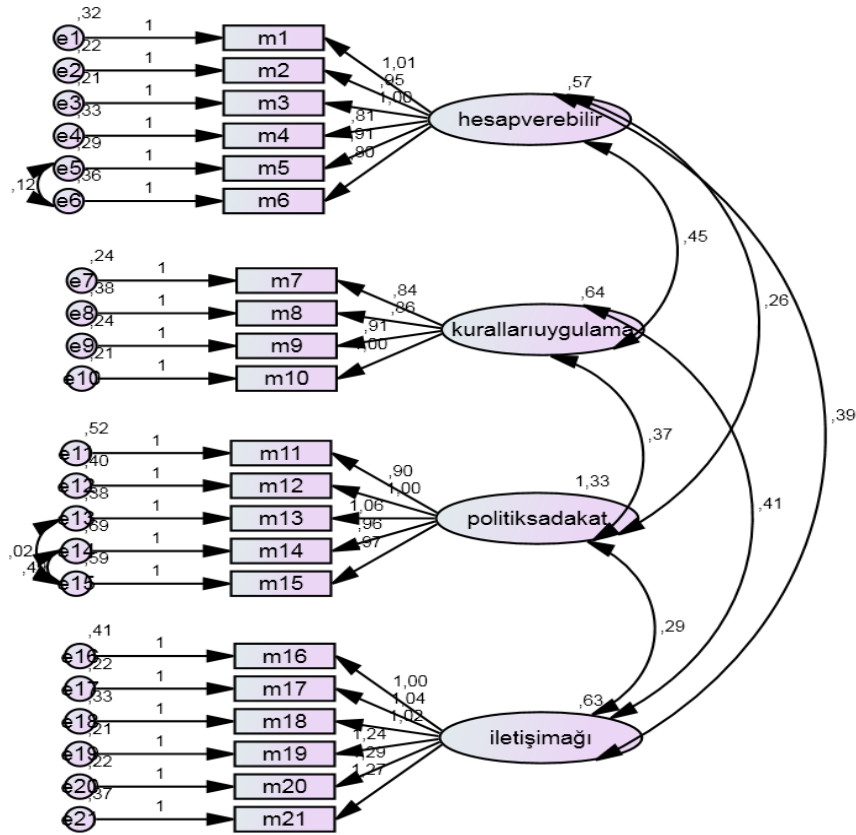
Türkçe diline ve kültürüne uyarlaması yapılması amaçlanan ölçeğin yapı geçerliği orijinal formunda belirlenmiş olduğundan bu çalışmada ölçeğin yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Ölçeğe ilişkin DFA analizleri AMOS programı kullanılarak yapılmıştır. Analiz sonucunda uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmakla birlikte bazı maddelere ilişkin modifikasyon önerilerinin yapılması durumunda modelin daha iyi uyum vereceği düşünüldüğünden modifikasyon indekslerine göre düzeltme yapma yoluna gidilmiştir.

Modifikasyon yapmakta temel hedef önerilen ilişkilerin kurulmasıyla ki-kare değerinin düşürülmesidir ki böylelikle ölçek modelinin daha iyi uyum göstermesi sağlanır.

Modifikasyon yapmak için süreçte dikkat edilmesi gereken önemli birtakım noktalar vardır. Öncelikle modifikasyonda aralarında ortak bir değişken varyansının olduğundan birbirine bağlanması önerilen maddelerin kuramsal olarak açıklanabilmesi gerekmektedir. Bundan dolayı sadece aynı boyuttaki modifikasyon önerileri dikkate alınmalı ve modifikasyon yapılacak maddelerin kuramsal olarak birbiriyle ilişkili olduğuna dikkat edilmelidir. Bunun yanında modifikasyonlar ki-kare değerinde en fazla iyileştirme yapacak modifikasyon önerisinden başlayarak sırayla yapılmalı ve her modifikasyondan sonra model yeniden test edilmelidir (Çelik ve Yılmaz, 2013, 120-122; Meydan ve Şeşen, 2011, 38-40). Modifikasyon indeksleri üçüncü boyuttaki 13. ve 15. maddelerin birbirine bağlanarak ki-kare değerinde ,36 bir düşüş sağlanacağını göstermektedir. 13. madde olan *“benim yöneticim fazladan sorumluluk alma anlamına gelse bile, beni ve meslektaşlarımı politik kararları uygulama konusunda teşvik eder”* ve 15. madde olan *“benim yöneticim beni ve meslektaşlarımı, olumsuzluklar görülse bile, politik kararları destekleme konusunda cesaretlendirir”* maddelerinin politik kararları destekleme noktasında ortak bir değişkeni ölçtüğü görülmektedir. Modifikasyon önerilerinde bir sonraki en yüksek değere sahip maddeler birinci boyuttaki 5. ve 6. maddelerdir. Bu maddelerin birbirine bağlanması ki-kare değerinde ,33 bir düşüş sağlanacağını göstermektedir. 5. madde olan *“Benim yöneticim kurumsal çalışmalarımızı açık ve dürüst bir şekilde paylaştığımızı garanti altına almak için çaba gösterir”* ve 6. madde olan *“benim yöneticim okuldaki belli kararları niçin aldığımızı paydaşlara (öğretmen, öğrenci, veli vs.) açıklamamız konusunda bizi cesaretlendirir”* maddelerinin kurumsal çalışmaların paydaşlara paylaşılması noktasında verdiği güveni ifade eden ortak bir değişkeni ölçtüğü görülmektedir. Son modifikasyon ise birinci boyuttaki 15. ve 15. maddeler arasında yapılarak bağlanması ki-kare değerinde ,29 bir düşüş sağlanmıştır. 14.

madde olan “benim yöneticim beni ve meslektaşlarımı, eksiklikler görülse bile, politik seçimleri savunma konusunda teşvik eder” ve 15. madde olan “benim yöneticim beni ve meslektaşlarımı, olumsuzluklar görülse bile, politik kararları destekleme konusunda cesaretlendirir” maddelerinin politik kararları destekleme noktasında ortak bir değişkeni ölçtüğü görülmektedir. Buna göre birinci boyutta 2 ve üçüncü boyutta bir olmak üzere toplam 3 modifikasyon yapılarak modelin daha iyi bir uyum vermesi sağlanmıştır. Şekil 2’de ölçüğe ilişkin DFA modeli ve modifikasyonlar görülmektedir.



Şekil 2. DFA modeli ve modifikasyonlar

Kamu Liderliği Ölçeği'nin DFA'sı için alanyazında ölçüt olarak kabul edilen uyum indekslerinden; Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI), İlişkili Uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) ve (Root Mean Square Residual, RMR) uyum indeksleri incelenmiştir. Tablo 1'de Bentler ve Bonett, (1980), Hooper, Coughlan ve Mullen, (2008) tarafından belirlenen uyum indekslerine ilişkin ölçütler ve bu ölçeğe ilişkin DFA'dan elde edilen değerler verilmiştir.

Tablo 1

Uyum İndeksleri ve Ölçeğe İlişkin DFA Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uy. Değ.	Ölçeğe İlişkin Uyum Değerleri
χ^2/df	$00 < \chi^2/df < 2$	$2 < \chi^2/df < 3$	2,13
RMSEA	$0.00 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSA < 0.08$,080
CFI	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$,93
NFI	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 < NFI < 0.95$,88
IFI	$0.95 < IFI < 1.00$	$0.90 < IFI < 0.95$,93
RFI	$0.95 < GFI < 1.00$	$0.90 < GFI < 0.95$,86
SRMR	$0.00 < SRMR < 0.05$	$0.05 < SRMR < 0.08$,065

Tablo 1'de alan yazında ölçüt olarak kabul edilen bazı uyum indekslerine ilişkin “iyi uyum değerleri”, “kabul edilebilir uyum değerleri” ve “bu ölçeğe ilişkin elde edilen uyum değerleri” görülmektedir. Uyum indekslerinin kabul edilebilir aralıkları için alanyazında birbirine yakın çeşitli kriterler ileri sürülmektedir. Ki-Kare (Chi-Square)/serbestlik derecesi oranının (df) 3'ün altında olması kabul edilebilir değerdir (Sümer, 2000; Şimşek, 2007). RMSEA için ise 0.080 kabul edilebilir uyum değeri olarak kabul edilmiştir (Byrne ve Cambell, 1999; Steiger, 2007). Ölçeğe ilişkin değerler ele alındığında, χ^2/df , CFI, IFI ve

RMSEA ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde NFI ve RFI değerinin ise kabul edilebilir değerlere oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğin DFA sonucunun modeli doğruladığı söylenebilir.

Tablo 2

Standart Regresyon Ağırlıkları

Madde	Boyut	Faktör Yüğü
Madde1	Hesap verebilir Liderlik	.803
Madde2	Hesap verebilir Liderlik	.837
Madde3	Hesap verebilir Liderlik	.854
Madde4	Hesap verebilir Liderlik	.727
Madde5	Hesap verebilir Liderlik	.787
Madde6	Hesap verebilir Liderlik	.712
Madde7	Kuralları Uygulama Liderliğı	.806
Madde8	Kuralları Uygulama Liderliğı	.746
Madde9	Kuralları Uygulama Liderliğı	.833
Madde10	Kuralları Uygulama Liderliğı	.868
Madde11	Politik Sadakat Liderliğı	.823
Madde12	Politik Sadakat Liderliğı	.877
Madde13	Politik Sadakat Liderliğı	.893
Madde14	Politik Sadakat Liderliğı	.801
Madde15	Politik Sadakat Liderliğı	.823
Madde16	İletişim Ağı Yönetimi Liderliğı	.778
Madde17	İletişim Ağı Yönetimi Liderliğı	.869
Madde18	İletişim Ağı Yönetimi Liderliğı	.812
Madde19	İletişim Ağı Yönetimi Liderliğı	.907
Madde20	İletişim Ağı Yönetimi Liderliğı	.910
Madde21	İletişim Ağı Yönetimi Liderliğı	.857

DFA 'da standardize edilmiş yapısal katsayılar faktör yükü olarak yorumlanır.

Tablo 2’de görüldüğü DFA analizinde elde edilen maddelerin standart regresyon değerleri .70 in üzerinde olduğundan hiçbir maddelerin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Güvenirlilik Çalışması

Ölçeğin güvenirliliğine ilişkin Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. Boyut bazında ve ölçek toplamında ölçeğin güvenilir olduğuna ilişkin elde edilen değerler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Ölçeğin Güvenirliliğine İlişkin Cronbach Alpha Değerleri

Boyutlar	Cronbach Alpha
Hesap Verebilir Liderlik	.91
Kuralları Uygulama Liderliği	.89
Politik Sadakat Liderliği	.93
İletişim Ağı Yönetimi Liderliği	.94
Toplam	.93

Cronbach-Alpha değerlerine bakıldığında; birinci boyutta .91, ikinci boyutta .89, üçüncü boyutta .93 dördüncü boyutta .94 ve ölçek toplamında ise .93 olduğu görülmektedir. Güvenirlilik için .70 ve üzerinin kabul edildiği (Nunnaly ve Bernstein, 1994; Pallant, 2005; Büyüköztürk, 2011; Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012) göz önüne alındığında ölçeğin güvenirliliğine ilişkin elde edilen değerlerin yeterli olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Kamu liderliği ölçeği, eğitim örgütlerindeki okul yöneticilerinin kamu kültürüne uygun liderlik özelliklerini ölçmek amacıyla kullanılacak ölçeklerden biridir. Bu

araştırmada Tummers ve Knies (2015) tarafından geliştirilen “Kamu Liderliği Ölçeği”nin Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Bu araştırmanın temel hareket noktası, eğitim kurumlarında ölçeğe ilişkin geçerli ve güvenilir bir Türkçe uyarlamaya rastlanılmamasıdır. Ayrıca Türkiye’de devlet memurlarının bürokratik kararların uygulanmasına ilişkin süreci desteklemesi, kurumsal kültürün alışmasında şeffaf ve hesap verebilir olması, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabilmesi gibi birçok alanda öncü olması gibi önemli konular tartışılmaktadır. Dolayısıyla kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan özellikle eğitim kurumlarındaki yöneticileri ilgilendiren kamu liderliği konusuna ihtiyaç duyulmaktadır. Bu gerekçelerle kamu liderliğini ölçecek bir ölçek yabancı literatürde bulunmuş ve ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle ölçeğin İngilizceden Türkçeye ve Türkçeden İngilizceye çeviri çalışmaları yapılmıştır. Literatürdeki mevcut çevirilerle karşılaştırılıp uzman görüşü doğrultusunda ön uygulama formu hazırlanmıştır. Daha sonra öğretmenler tarafından anlaşılabilirliğini test etmek üzere 12 kişilik bir grup öğretmene uygulandıktan sonra asıl uygulamaya geçilmiştir. 178 öğretmene uygulanan ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmaları kapsamında yapılan Chronbach-Alpha ve madde toplam korelasyon değerlerine ilişkin sonuçlar ve DFA’dan elde edilen değerler beklenen değerler içerisinde olduğundan ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçeğin Türkiye’de öğretmenlerin “Okul Yöneticilerinin Kamu Liderliği” ile ilgili algılarının belirlenmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir araç olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin kamu liderliği davranışlarını ne derece sergilediklerinin, yetkililerin eğitime dair yapacakları yasal düzenlemelerde okul yöneticilerinin öğretmenleri ne derece hazırladığının araştırılmasında uyarlanan bu ölçeğin kullanılması önerilir.

Kaynakça

- Andersen J. A (2010). Public versus private managers: How public and private managers differ in leadership behavior. *Public Administration Review*, 70(1), 131–141.
- Bass, B. M., ve Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Bentler, P. M. Ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bolden, R. (2005). *What is leadership development: Purpose and practice?* Exeter: University of Exeter, Centre for Leadership Studies.
- Brookes, S. (2011). Crisis Confidence and Collectivity: Responding to the New Public Leadership Challenge. *Leadership*, 72(2), 175-194
- Broussine, M. Callahan, R.F. (2016). Public leadership. https://www.researchgate.net/profile/Richard_Callahan/publication/283505608_Public_Leadership/links/563bdc2d08ae34e98c47d540/Public-Leadership.pdf (07.04.2018)
- Büyüköztürk. Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. Ve Campbell, T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: a look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 555-574.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A First course in factor analysis* (Second Ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Hillsdale, New Jersey.
- Cordella, A. (2007), “E-Government: Towards the E-Bureaucratic Form?”, *Journal of Information Technology*, 22, 265-274.

- Costello, A.B. & Osborne, J.W. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most from Your Analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Crosby, B. & John, M.B. (2005). *Leadership for common good*, Jossey-Bass.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesi temel kavramlar uygulamalar programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, V., & Özkan, A (2012). Eğitim hizmetleri açısından mülki idare amirlerinin liderlik davranışları. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(3), 59- 80.
- Çetin, M., (2012). *İşe alım süreciyle yetkinlik arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirbaş, A., & Öktem, M. (2013). Leadership problematic with in the scope information society in public administration. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* (ODÜSOBİAD), 4(7), 92-99. <http://dergipark.gov.tr/odusobiad/issue/27571/290124> adresinden 10.02.2010 tarihinde erişilmiştir.
- Fairholm, M. R. (2004). Different perspectives on the practice of leadership. *Public Administration Review*, 64(5), 577 – 590.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGrawHill.
- Fu, J. K. (2012). *The interaction of politics and management in public leadership: Measuring public political skill and assessing its effects*. (Unpublished Doctoral Dissertation)

<https://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:185035/datastream/PDF/view>

[adresinden 10.02.2018](#) tarihinde erişilmiştir.

Getha-Taylor, H., Holmes, M. H., Jacobson, W. S., Morse, R. S., & Sowa, J. E. (2011). Focusing the public leadership lens: research propositions and questions in the Minnowbrook tradition. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(1), 183-197.

Grint, K. (2010). *Leadership, a very short introduction*. Oxford University Press.

Hamlin, R. G., Nassar, M., & Wahba, K. (2010). Behavioural criteria of managerial and leadership effectiveness within Egyptian and British public sector hospitals: An empirical case study and multi-case/cross nation comparative analysis. *Human Resource Development International*, 13(1), 45–64.

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.

Hopman, N. (2004). Public leadership for Europe: Towards a common competence frame.

John, P. (2001). *Local governance in Western Europe*. London: Sage .

Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York, NY: Routledge.

Leinonen, J., & Juntunen, P. (2007). *Leadership competences in changing local government*.

<https://soc.kuleuven.be/io/egpa/HRM/madrid/Leinonen&Juntunen2007.pdf> adresinden [10.02.2018](#) tarihinde erişilmiştir.

Lindorff, M. (2009). We're not all happy yet: Attitudes to work, leadership, and high performance work practices among managers in the public sector. *Australian Journal of Public Administration*, 68(4), 429–445.

- Martin, C.R., & Newell, R.J. (2004). Factor structure of the hospital anxiety and depression scale in individuals with facial disfigurement. *Psychology Healthand Medicine*, 9(3), 327- 336.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moynihan, D. P., & Ingraham, P. W. (2004). Integrative leadership in the public sector: A model of performance-information use. *Administration & Society*, 36(4), 427-453.
- Mujtaba B.G., Khanfar, N.M., & Khanfar, S.M. (2009). Leadership tendencies of government employees in Oman: A study of task and relationship based on age and gender. *Public Organization Review*, 10(2), 173–190.
- Nunnaly, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw Hill.
- OECD 2001: *Public sector leadership for the 21st century*. Public Management Service
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. Australia: Australian Copyright.
- Pollit, C., & Bouchaert, G. (2004). *Public management reform*. Oxford University Press, Oxford.
- Schriesheim, C.A. & Eisenbach, R.J. (1995). An exploratory and confirmatory factor analytic investigation of item wording effects on obtained factor structures of survey questionnaire measures. *Journal of Management*, 21(6), 1177-1193.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893-898.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Şen, R. & Yılmaz, V. (2013). Model belirlemesi, örneklem hacmi ve tahmin yönteminin yapısal eşitlik modelleri uyum ölçütlerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 239-252.

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş (Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tummers, L.G. & Knies, E. (2015). Measuring public leadership: developing scales for four key public leadership roles. *Public Administration*.
https://www.researchgate.net/publication/281372135_Measuring_Public_Leadership_Developing_Scales_for_Four_Key_Public_Leadership_Roles adresinden 12/12/2016 yılında erişilmiştir.

Van Wart, M. (2003). Public-sector leadership theory: An assessment. *Public Administration Review*, 63, 214-228.

Van Slyke, D. M. & Alexander, R. W. (2006) Public service leadership: Opportunities for clarity and coherence. *American Review of Public Administration*, 36(4), 362–374.

KAMU LİDERLİĞİ ÖLÇEĞİ

Değerli katılımcı;

Kamu alanında önemli yer tutan hesap verebilirlik, kurallara uyma, politik sadakat ve iletişim ağı yönetimi gibi alanları kapsayan kamu liderliği ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması amacıyla bu çalışmayı yapmaktayız. Ölçekte yer alan en yüksek değer "5" ve en düşük değer "1" olarak belirtilmiştir. Katılım düzeyinizi 5'ten 1'e göre derecelendirerek ilgili kutucuğu lütfen işaretleyiniz.

Çalıştığı Okul türü: () İlkokul () Ortaokul () Lise
Cinsiyeti: () Erkek () Kadın
Mesleki tecrübe: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 ve +
Sendika Üyeliği: () Var () Yok

Hesap Verebilir Liderlik					
Benim yöneticim;					
1. Okulda yaptıklarımızı diğer paydaşlarla (öğretmen, öğrenci, veli vs.) paylaşmamız için bizi cesaretlendirir.	1	2	3	4	5
2. Çalışma tarzımız hakkında diğer paydaşlara bilgi vermemizi teşvik eder.					

3. Davranışlarımızı paydaşlara açıklama fırsatı sağlar.					
4. Öğrenci, öğretmen ve velilerden gelen sorulara cevap verilmesini önemser.					
5. Kurumsal çalışmalarımızı açık ve dürüst bir şekilde paylaştığımızı garanti altına almak için çaba gösterir.					
6. Okuldaki belli kararları niçin aldığımızı paydaşlara (öğretmen, öğrenci, veli vs.) açıklamamız konusunda bizi cesaretlendirir.					
Kuralları Uygulama Liderliği					
Benim Yöneticim;					
7. Bana ve meslektaşlarıma kuralları uygulamanın önemini vurgular.					
8. Yasa ve yönetmelikleri uygulamak için bize gerekli araçları temin eder.					
9. Benim ve meslektaşlarımdan idari kanunları tam olarak yerine getirmemiz gerektiğini vurgular.					
10. Kuralları ve prosedürleri tam olarak uygulamamızı sağlar.					
Sadakat Liderliği					
Yöneticim;					
11. Diğer paydaşlar karşı çıksa bile, beni ve meslektaşlarıma politik kararları destekleme konusunda cesaretlendirir.					
12. Riskli olsa bile, politika yöneticileri ile ilişkileri tehlikeye atmamak için beni ve meslektaşlarıma teşvik eder.					
13. Fazladan sorumluluk alma anlamına gelse bile, beni ve meslektaşlarıma politik kararları uygulama konusunda teşvik eder.					
14. Beni ve meslektaşlarıma, eksiklikler görülse bile, politik seçimleri savunma konusunda teşvik eder.					
15. Beni ve meslektaşlarıma, olumsuzluklar görülse bile, politik kararları destekleme konusunda cesaretlendirir.					
İletişim Ağı Yönetimi Liderliği					
Benim yöneticim beni ve meslektaşlarıma;					
16. Diğer kurumlarla irtibat sağlama konusunda teşvik eder.					
17. Yeni kişilerle tanışmamız konusunda bizi cesaretlendirir.					
18. Kendi kurumumuzdaki insanlarla düzenli olarak birlikte çalışmak için motive eder.					
19. Kurumumuz dışındaki insanlarla irtibat kurmak için bizi motive eder.					
20. Diğer tanıdıklarımızı kendi kurumumuzdakilerle tanıştırmamızı teşvik eder.					
21. Farklı kurumlar arasındaki "İrtibat Kişisi" olmak için cesaretlendirir.					

Extended Summary

The purpose of this research is to make the validity and reliability study of the Public Leadership Scale developed by Tummers and Knies (2015), according to the conditions in Turkey. The Turkish adaptation of the scale is seen as a win in order to determine the characteristics of public school principals' leadership skills in the schools of Ministry of Education in Turkey. The research is a scale adaptation study, a descriptive research

questioning the present situation. The research includes the Turkish adaptation of the Public Leadership Scale developed by Tummers and Knies (2015). The adapted scale was obtained from the internet address <http://onlinelibrary.wiley.com> by accessing the original form of the relevant article and the permission was taken from the authors who developed the scale. The scale was initially translated from English by two specialist academicians in the field of foreign language education. Later, a comparison was made by back translation and it was seen that the expressions match in great order. In order to make some concepts easier to understand in term of language, an attempt was made to obtain language equivalence by obtaining support from a specialist in educational sciences who has a license in Turkish Language and Literature. Five experts from the field of educational sciences were consulted for drafting the scale and some expressions were modified and corrected in line with the feedbacks received. As a result of these studies, the pilot was applied to a group of 12 teachers for the comprehension of the materials. Positive feedback has been received that the material of the scale is understandable. Then, statistical calculations were made for scale validity, internal consistency reliability and item analysis on the data obtained from the application by applying scale to the teachers. Confirmatory factor analysis of the scale was also carried out within the scope of structural validity and the adaptation study on the scale was completed. The scale was applied to a total of randomly selected 178 teachers who were working in the province center of Diyarbakır. The Public Leadership Scale was originally developed in English. The scale consists of 21 items and 4 dimensions. The first dimension of the scale is accountability leadership, which consists of 6 items. The second dimension, rule-following leadership, has four items; the third dimension, political loyalty leadership, has 5 items and the fourth dimension, network governance leadership, has 6 items. The original reliability and validity studies of the scale were made by Tummers and Knies (2015) who developed the scale. Accordingly, the Cronbach's alpha coefficients of the scale were calculated as .93, .82, .88, .95, respectively. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to determine whether the scale was intended to be adapted to Turkish language and culture and whether the structure of the scale was verified in this study since the explanatory factor structure of the scale was determined in its original form. CFA analyzes of the scale were made using the AMOS program. As a result of the analysis, although the fit indices are within the acceptable limits, if the modification suggestions for some substances are made, the model is thought to have better fit with the modification indices. When the values related to the scale are considered, it is seen that the values of χ^2 / df , CFI, IFI and RMSEA and SRMR are within

the acceptable limits and NFI and RFI values very close to the acceptable values. In this case, it can be said that the CFA result confirms the model. In terms of the Cronbach-Alpha values for reliability of the scale; .91 in the first dimension, .89 in the second dimension, .93 in the third dimension, .94 in the fourth dimension, and .93 in the total scale. In this case, it can be said that the values obtained about the reliability of the scale are sufficient. According to the results of the analysis of reliability and validity of the scale, the scale can be used to determine the perception of teachers related to public leadership skills of the school principals in Turkey.