

# Özgeci Liderlik Ölçeğinin Eğitim Örgütleri İçin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

**Doç.Dr. Necdet Konan**  
İnönü Üniversitesi-Türkiye  
necdet.konan@inonu.edu.tr

**Aytaç Gedik (Doktora Öğr.)**  
İnönü Üniversitesi-Türkiye  
aytacgedik@gmail.com

## Özet:

Bu araştırmanın amacı özgeci liderlik ölçeğini eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlamak ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlilik analizlerini yapmaktır. Bu amaçla öncelikle ölçek İngilizce orijinalinden Türkçeye çevrilmiş, daha sonra ölçek formunun geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya il sınırları içinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan ve araştırmaya gönüllü katılan birbirinden bağımsız üç çalışma grubunun görüşleri alınarak gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışma grubu 164 öğretmenden; ikinci çalışma grubu ise 154 öğretmenden, üçüncü çalışma grubu 28 öğretmenden oluşmaktadır. Birinci çalışma grubundan alınan verilerle yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda, analize alınan 9 maddenin toplam varyansın %66,992'sini açıkladığı belirlenmiştir. AFA sonucunda elde edilen iki faktörlü yapının test edilmesi için ikinci çalışma grubundan elde edilen verilerle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modelin özgün özgeci liderlik ölçeğinin modeli ile benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin madde-toplam korelasyon katsayılarının ,323 ile ,757 arasında değiştiği ve alt - üst %27'lik grupların madde ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olduğu belirlenmiştir. Güvenirlilik çalışmaları kapsamında yapılan analizler sonucunda, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları, iki boyut için sırasıyla ,898 ve ,728; ölçeğin genelinde ,887 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü çalışma grubundan elde edilen verilerle hesaplanan test-tekrar test korelasyon katsayıları iki boyut için sırasıyla ,708 ve ,816; ölçeğin genelinde ,783'tür. Yapılan geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları sonucunda özgeci liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için uyarlanan Türkçe formunun okul müdürlerinin özgeci liderlik özelliklerini öğretmenlerin algılarına göre ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

**Keywords:** Eğitim örgütü, Liderlik, Özgeci liderlik, Ölçek uyarlama.



**E-Uluslararası Eğitim  
Araştırmaları Dergisi,**  
Cilt: 10, Sayı: 3, 2019, ss.76-92

DOI: 10.19160/ijer.661177

Gönderim : 27.11.2019  
Kabul : 28.12.2019

## Önerilen Atıf

Konan, N. ve Gedik, A. (2019). Özgeci liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması., *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 2019, ss. 76-92, DOI: 10.19160/ijer.661177

## GİRİŞ

İnsanı diđer canlılardan ayıran temel farklılıklardan biri, geçmiŐ kuŐađın bilgi birikimini edinmek/almak, buna yenilerini ekleyerek, bu birikimi bir sonraki kuŐađa aktarmaktır (Konan 2013a: 32). Sınırlı yetilerle dűnyaya gelen insanođlu, varlıđını sűrdűrebilmek için olsa bile yeni bilgi, beceri ve tutumlar edinmek zorundadır. Gűnűműzde bunun en amaca dűnűk, iŐlevsel, dűzenli kısaca sistemli olarak gerçekleŐtirildiđi yerler eđitim kurumlarıdır. Eđitim kurumları, girdisinin tűműnű ya da bűyűk çođunluđunu daha çok çevreden aldıđı, çıktısının tűműnű ya da bűyűk çođunluđunu daha çok çevreye verdiđi için açık sistem; çıktısının niteliđini belirleyen baŐat ۆgesinin insan olması nedeniyle toplumsal sistem olarak nitelendirilmektedir. Temel girdisi ve çıktısı insan olan ve insan ۆgesinin belirleyici olduđu toplumsal açık sistemlerde, sistemin çıktısının niteliđini belirleyen temel etmen, sistemde yer alan çalıŐanların amaca yűnelik davranıŐları (Konan, 2013b: 46), isteklilikleri ve bu alandaki yetkinlikleridir.

Okullar, en yakın çevresinden baŐlayarak evrensel dűzeye kadar etkiler yaratabilen, kendine ۆzgű ۆzelliklere sahip sistemlerdir. Bu etkinin yűnű karŐılıklı olmakla beraber, sűrekliliđi, yođunluđu ve yaygın etki gűcű açısından bakıldıđında okulun daha belirleyici olduđu ileri sűrűlebilir. Okul, çevresinden aldıđı girdiyi, insan ۆgesinin belirleyici olduđu bir sűreten geçirerek, çevresel beklentilere uygun, nitelikli çıktılar olarak mezun etmeyi ۆngűrűr (Konan, 2012: 79). Hemen her ۆrgűtte olduđu gibi okullarda da kiŐisel, mesleki, kurumsal, toplumsal ve evrensel kaynaklı birçok sorunla karŐılaŐılmaktadır. Bu sorunların özűműnde en bűyűk beklenti ve sorumluluk okul yűneticilerine yűneliktir. űnkű okulu amaçları dođrultusunda yaŐatma, temelde okul yűneticisine ait bir sorumluluk olarak kabul edilmektedir (Konan, 2013c: 787; Toprakcı, 2001a). Bu sorumluluđun yerine getirilmesinde, okul yűneticisi olmak isteyenlerin sayı ve nitelik olarak artması; seçilme, atanma/gűrevlendirilme sűrelerinin yeterliđi esas alan, saydam bir sűrele gerçekleŐtirilmesi ve gűrev gűvencesinin sađlanması, ۆnemli katkılar getirmesi ۆngűrűlebilir. ۆrgűtsel bađlılıkları yűksek dűzeyde olanların, yűksek dűzeyde sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusu taŐıdıkları (Akpınar ve Uluđ, 2017: 39); ۆđretmenlerin yűnetici olmaktan kaçındıkları (AltınıŐık, 1995a, 1995b) gerçekleri dikkate alındıđında sorunun ne denli bűyűk olduđu gűrűlecektir.

Okul yűneticilerinin niteliđi ile eđitim sisteminin etkililiđi arasında dođrusal bir iliŐki olduđu; okul yűneticilerinin kalitesinin, bir anlamıyla tűm eđitim sistemin kalitesini belirlemekte; sistemdeki baŐarı ya da baŐarisızlıđın nedeni olarak açıđa çıkmakta olduđu (Uluđ, 2010: 280) yaygın kabul gűrmektedir. Daha yetkin, daha etkili bir okulu oluŐturmanın ۆn koŐulu, daha nitelikli, daha donanımlı eđitim ve okul yűneticilerinin sisteme egemen kılınmasıdır (Uluđ, 2010: 283). Bu durum eđitim sistemimizin 'idareci' deđil, 'lider' yűneticilere olan gereksiniminin (Uluđ, 2010: 284; Toprakcı, 2001b) ۆst dűzeyde olmasının gűstergelerindedir.

Okul yűneticilerinin lider olması beklentisi, yaygın kabul gűrűrken, yeni özűmlemelere de kapı aralamıŐtır. Bunlardan biri de çok farklı liderlik yaklaŐımlarının okul ۆrgűtűnde uygulanma olanađı ve olası sonuçlarıdır. Liderlik, bazen amacı, yűnelimi, ۆnceliđi, bakıŐ açısı, anlayıŐı ve uzmanlıđıyla; bazen kendisine, izleyenlerine, ۆrgűtűne, ۆrgűtűn bulunduđu çevreye ve evrensel deđerlere iliŐkin algı ve beklentileriyle, bazen de baskın bir kiŐilik ۆzelliđiyle ele alınıp açıklanmaya çalıŐılarak (Konan, 2015: 274) ok sayıda liderlik yaklaŐımından sűz edilmektedir. Bunlardan biri de ۆzgeci liderliktir.

Toplumsal bir varlık olan insan, sosyal yaŐamın gereği olarak yardımlaŐma yoluyla ihtiyaçlarını karŐılayıp yaŐamını sűrdűrebilmek zorundadır. Bu yardımlar, insana maddi ve manevi kazançlar sağlayabilir. Hiçbir kazanç beklentisi içinde olmadan da insanlar birbirine yardımcı olabilir. Bazen bu yardım etme durumu, yardım eden kiŐinin kendi menfaatlerini hiç dűŐűnmeden, hatta kendi zararına olabilecek biçimde tamamen baŐkasına fayda sağlama amacını da içerebilir. Bu Őekilde ۆzgecilik olarak tanımlanan olumlu davranıŐ ortaya çıkmıŐ olur.

Özgecilik kavramı ilk kez on dokuzuncu yüzyılda Auguste Comte tarafından egoizm ya da kendi çıkarına odaklanma davranışlarının karşıtı olarak başkaları için yaşama eğilimi veya arzusu olarak tanımlanmıştır (Miller, 2003: 75). Durkheim; özgeciliği kişisel çıkar olmaksızın, gönüllü hareket etme olarak ifade etmiştir (Topses, 2012: 61). Macaulay ve Berkowitz (1970) ise özgeciliği dış ödüller beklemeksizin, bir diğetine yarar sağlamak maksadıyla yapılan davranışlar olarak tanımlamış ve bu davranışların yardım etme, paylaşma, cömertlik, sosyal haksızlığı ve eşitsizliği azaltma çabası gibi birçok biçimde olabileceğini belirtmiştir (Akt. Akbaba, 1994: 17).

Özgecilik, başkalarına olumlu bir şey yapmış olmanın verdiği mutluluk dışında başka bir ödül beklentisi olmaksızın yapılan bir yardım etme davranışdır (Carlo ve Randall, 2002: 32). Takdir ya da saygı görme, ilgi çekme, popüler olma gibi amaçlarla yapılan olumlu sosyal davranış ile ödül beklentisi olmaksızın yapılan yardım etme davranışı arasında farklılıklar vardır (Tekeş ve Hasta, 2015: 57). Buna göre, kişi kendisine bir çıkar sağlayacağı düşüncesiyle bir yardımda bulunursa ya da birilerini etkilemek, gösterişte bulunmak için para yardımı yaparsa, söz konusu olan gerçek anlamda bir özgeci davranış olduğu söylenemez (Ümmet, Ekşi ve Otrar, 2013: 303). Littauer'e (2002) göre, diğelerinin iyiliği için kendinden ödün veren, fedakârlık yapan kişiye de özgeci kişi denilebilir (Akt. Kasapoğlu, 2013: 35). Özgeci kişi ödül, çıkar, fayda gibi lehte olan durumlarla ilgilenmez, diğelerle olumlu etkileşim kurma, onları mutlu etme çabası özgeci kişi için ön plandadır.

Özgecilik kavramının tanımlarında vurgulanan bir diğeginin mutluluğu için karşılıksız yardımda bulunma, fedakârlık etme davranışlarından hareketle, özgeci liderlik izleyenlerinin refah ve mutluluk düzeyini artırmak amacıyla rehberlik etme, yol gösterme yeteneği olarak tanımlanabilir (Miller, 2003: 75). Özgecilik, hizmetkâr liderlik (Barbuto ve Wheeler, 2006; Dennis ve Bocarnea, 2005), fedakâr liderlik (Choi ve Mai-Dalton, 1999; Singh ve Krishnan, 2008), dönüşümcü liderlik (Avolio ve Locke, 2002) gibi birçok liderlik yaklaşımının ayrılmaz bir parçasıdır. Bunların yanı sıra, etik liderlik, değer temelli liderlik, otantik liderlik, babacan liderlik ve sosyal adalet liderliği gibi pek çok liderlik yaklaşımında da liderin özgeci davranışına büyük oranda yer verilmektedir.

İnsan ilişkileri yoğunluklu, toplumsal açık bir sistem olarak nitelenen okullarda özgeci davranışın daha yaygın olarak gözlenmesi beklenir. Özgeci davranışın okul bileşenlerinin tümü tarafından gösterilmesinde belirleyici kişilerden biri okul yöneticisidir. Okul yöneticileri özgeci davranışları sergileyerek rol model olabileceği gibi, bu davranışları göstermeyi özendiren, yüreklendiren, bu davranışları gösterenleri fark edip takdir ederek ve örnek olarak sunup okuldaki davranış kalıplarını bu yönde oluşturabilir, geliştirebilir. Bütün bunları gerçekleştirebilmesi liderlik rolünü yerine getirmesiyle olanaklıdır. Çünkü klasik yönetici davranışı ile emrederek, bu tutum ve davranışın oluşturulması olanaklı değildir. Özgeci davranış, okul yöneticilerinin, liderlik davranışlarının özünde bulunan etkileme yolunu etkili biçimde kullanarak gerçekleşebilir. Etkilemenin en etkili yolu, rol model olmaktır. Okul bileşenlerinin tümüyle ilişkilerinde özgeci davranışı yeğleyen ve bu konuda duyarlılığını izleyenlerine hissettiren bir okul yöneticisinin, okulunda bu örgütsel havayı oluşturması mümkündür. Özgeci davranış, okul bileşenleriyle ilişkilerinin merkezine alan liderlik davranışı sergileyen okul müdürü özgeci lider olarak nitelenebilir.

Liderlik özellikleri ve davranışları bakımından izleyenlerinin iyiliği için karşılıksız yardımda bulunan, kendi çıkarına ters düşse bile yardım etmekten geri kalmayan, her türlü fedakârlığı yaparak izleyenlerini mutlu eden kişinin özgeci lider olduğu söylenebilir. Özgeci lider kendini izleyenlerinin yerine koyarak onlar gibi düşünür, onlara sadece yardım etmekle yetinmez, adaleti sağlar, haksızlıklara karşı savunur, onların sömürölmelerini engeller. Bu bağlamda özgeci liderin davranışlarının empatik yardım ve karşılık beklenmeden yapılan yardım boyutlarında incelenmesi özgeci liderlik biçiminin anlaşılması konusunda önem taşımaktadır.

*Empatik yardım:* Empati bir başkasının duygusal durumunu anlama ve paylaşma, onun durumunu değerlendirebilme, onunla özdeşleşme ve onun perspektifinden olaylara bakabilme

yeteneği olarak tanımlanabilir (De Waal, 2008: 281). Rogers'e (1983) göre ise empati, kişinin kendini karşısındaki kişinin yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakması, o kişinin duygularını ve dūřuncelerini doğru olarak anlaması, hissetmesi ve bu durumu ona iletmesi sūrecidir (Akt. Gökler, 2009: 78). Rogers (1957) empatinin bilişsel, duyuşsal ve iletişimsel olmak üzere üç bileşeni olduğunu belirtmektedir (Akt. Wiseman, 1996: 1164). Buna göre bir diğer kişinin bakış açısından olaylara bakabilme yeteneği bilişsel yōnde, onun duygularını anlama ve hissetmesi duyuşsal yōnde ve karşıdaki insan ile iletişim kurması ise iletişimsel yōnde empatiyi oluşturur.

Empati ve özgecilik davranışı arasında nedensel bir ilişki vardır (Batson, Duncan, Ackerman, Buckley ve Birch, 1981; Cialdini, Brown, Lewis, Luce ve Neuberg, 1997; Eisenberg ve Miller, 1987; Tekeş ve Hasta, 2015). Buna göre özgecilik davranışının ön koşulu empati kurabilmektir. Empati, diğer insanlar olumsuz duygular hissettiğinde bu olumsuz duygulardan o kişinin kurtulmasına yardımcı olabilecek bir faktōr olarak özgeci davranışın temelini oluşturur (Özbek, 2004: 6). Çünkü empati olmadan özgecilik davranışları da olmaz. Özgecilik, fedakārlik gerektiren bir olgudur. Fedakarlık ise empati ile gerçekleşir.

Liderin özgecilik davranışı sergileyebilmesi için ilk önce izleyenleri ile empati kurma yeteneğinin olması gereklidir. İzleyenlerinin örgütün yapısı, işleyişi, çalışma koşulları, diğer personeller ile ilgili dūřuncelerini liderin algılayarak, gelişen olaylara bir de izleyenler açısından bakması, izleyenlerin beklentilerini dikkate alması ve bu sūreleri izleyenlerine yansıtması empatik yardım için şarttır.

*Karşılık beklenmeden yapılan yardım:* Özgecilik davranışının özellikleri; başkasına yardım etme güdüsü, davranışı gerçekleştiren bazı fedakārlıklar, dışarıdan hiçbir ödöl beklentisinin olmamasıdır (Karadağ ve Mutaşılar, 2009: 63). Buna göre ödöl beklenerek yapılan bir yardımın özgecilik değil, menfaate dayalı sosyal ilişki olduğu söylenebilir.

Karşıdaki insanın bakış açısıyla olaylara bakabilmek, onun ne hissettiğini anlayabilmek, ona yardımcı olabilmek için empati kurmak gereklidir. Empatinin yanı sıra, yapılan bu yardımda karşılık beklenmeden gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Empati kurulmadan ve karşılık beklenerek yapılan bir yardımın, özgecilik kapsamında olduğu söylenemez. Çünkü böyle bir yardımın altında kişisel menfaatler yatabilir, ancak özgecilikte menfaat beklentisinin olması durumu söz konusu değildir.

Avolio ve Locke (2002), özgeciliği liderlik davranışları için önemli bir motivasyon aracı olarak tanımlamıştır. Liderin, örgütü ve izleyenleri için özgeci davranışlar göstermesi beklenen bir durumdur. Lideri sıradan insanlardan ayıran özelliklerinden biri de özgecilik davranışlarıdır. Çünkü lideri lider yapan, izleyenleri tarafından benimsenmesini sağlayan etken, onun diğer insanlar gibi çıkar ilişkisi kurmadan izleyenlerinin menfaatini ön planda tutarak yardımda bulunmasıdır. Özgeci davranışları sayesinde lider, izleyenlerinde kendilerinin önemsendiği, korunup kollandığı, fikirlerine saygı duyulduğu algısı oluşturarak, onların kendisine ve örgüte bağlılığını artırma olanağına sahip olabilir.

Alanyazında araştırmacılar tarafından geliştirilmiş veya uyarlanmış (Akbaba, 1994; Tekeř ve Hasta, 2015; Ümmet, Ekři ve Otrar, 2013; Yavuzer, vd., 2006) özgecilik davranışlarını ölçen ölçekler bulunmaktadır. Ancak Türkçe alanyazında özgeciliği liderlik biçemi açısından inceleyip, ölçme aracı uyarlanan veya geliştirilen araştırmalara rastlanmamıştır. Bu araştırmanın, eğitim örgütlerinde özgeci liderlik davranışlarını ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek uyarlaması amacıyla, eğitim yönetimi alanyazınında bir ihtiyacı karşılayabileceği dūřünölmektedir.

Özgeci liderliği empatik yardım ve karşılık beklenmeden yapılan yardım boyutları ile nitelendiren bu araştırmanın amacı Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen özgeci liderlik ölçeğini (altruistic leadership scale) eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlamaktır. Bu amaçla da Türkçeye uyarlanan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

## YÖNTEM

Zheloukhova (2016) tarafından geliştirilen Özgeci Liderlik Ölçeğinin (Altruistic Leadership Scale) eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlanmasına yönelik geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında yöntemle ilişkin yapılanlar aşağıda sunulmuştur.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın amacına uygun veriler, veri toplama aracını gönüllü olarak yanıtlayan, birbirinden bağımsız üç çalışma grubundan elde edilmiştir.

Birinci çalışma grubu, açıklayıcı faktör analizine ilişkin verilerin elde edildiği gruptur. Bu grup 2016-2017 eğitim öğretim yılında Malatya ilinde resmi okullarda görev yapan 164 öğretmenden oluşmaktadır. Çizelge 1'de birinci çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesine göre dağılımı verilmiştir.

### Çizelge 1.

*Birinci Çalışma Grubunda Yer Alan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Öğretim Kademesine Göre Dağılımı*

Görev yapılan öğretim kademesi	f	%
İlkokul	41	25
Ortaokul	96	58,5
Lise	27	16,5

Çizelge 1'e göre birinci çalışma grubundaki öğretmenlerin 41'i (%25) ilkokul, 96'sı (%58,5) ortaokul, 27'si (%16,5) lise kademesinde görev yapmaktadır.

İkinci çalışma grubu doğrulayıcı faktör analizine ilişkin verilerin elde edildiği gruptur. Bu grup 2016-2017 eğitim öğretim yılında Malatya ilinde resmi okullarda görev yapan 154 öğretmenden oluşmaktadır. Çizelge 2'de ikinci çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesine göre dağılımı verilmiştir.

### Çizelge 2.

*İkinci Çalışma Grubunda Yer Alan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Öğretim Kademesine Göre Dağılımı*

Görev yapılan öğretim kademesi	f	%
İlkokul	49	31,8
Ortaokul	77	50
Lise	28	18,2

Çizelge 2'ye göre ikinci çalışma grubundaki öğretmenlerin 49'u (%31,8) ilkokul, 77'si (%50) ortaokul, 28'i (%18,2) lise kademesinde görev yapmaktadır.

Üçüncü çalışma grubu ise ölçeğin zamana karşı tutarlılığını belirlemek için test-tekrar test uygulaması yapılan gruptur. Bu grup Malatya ili Battalgazi ilçesinde bir ortaokulda görev yapan amaçlı örnekleme yoluyla seçilen 28 öğretmeninden oluşmaktadır.

### **Uyarlama Çalışması**

Araştırmada Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen ve dokuz maddeden oluşan özgeci liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlanması üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, eğitim yönetimi ve denetimi alanyazınına hakim ve İngilizce bilgisi yüksek olan üç kişi tarafından ölçeğin İngilizce'den Türkçeye çevirisi ayrı ayrı yapılmıştır. Geri çeviri yapılarak kontrol sağlanmıştır. Elde edilen çeviri maddeler, eğitim yönetimi ve denetimi bilim dalı doktora öğrencileri tarafından tartışılıp, üzerinde uzlaşa sağlanarak; bu maddelere son hali verilmiştir. İkinci aşamada, ölçek maddelerinin Türkçede anlamsal düzeyi tartışılmış, hedef kitle olan öğretmenlerin ölçek maddelerini doğru olarak anlayabilmesini sağlamak için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu amaçla da yedi kişilik bir öğretmen grubuna ön uygulama yapılmış; soruların öngörülen anlamda algılanıp algılanmadığı test edilmiştir. Üçüncü aşamada ise ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin gerekli olan analizler yapılmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Özgeci liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlandığı bu çalışmada, yapı geçerliliğinin belirlenmesi için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve açımlayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan yapının doğrulanabilirliğini test etmek için de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin ölçtükleri özellik açısından kişileri ayırt etme yeterliğinin belirlenmesi amacıyla madde-toplam korelasyon katsayıları hesaplanmış, ayrıca toplam puana göre belirlenmiş alt ve üst %27'lik grupların puanları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için t testi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla da Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

## **BULGULAR**

Özgeci liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlanması amacıyla yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ve ulaşılan bulgular aşağında sunulmuştur.

### **Açımlayıcı Faktör Analizi**

Açımlayıcı faktör analizi yapılmadan önce veri setinin faktörleşmeye uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi yapılmıştır. KMO katsayısının 0,60'dan yüksek olması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2011: 125). Hesaplanan KMO değeri (,871) ve Bartlett küresellik testi sonucuna (804,162; p=0,00) göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler herhangi bir boyut sınırlandırması yapılmaksızın dik döndürme yöntemi kullanılarak temel bileşenler açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 3'de gösterilmiştir.

### Çizelge 3.

#### Özgeci Liderlik Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör ortak varyansı
1. Müdürüm, işyükümün fazla olduğu durumlarda yardımıma koşar.	,857	,189	,771
2. Müdürüm, bana yardımcı olmak için görevinin dışında da sorumluluk üstlenir.	,832	,158	,717
3. Müdürüm düzenli olarak halimi hatırlımı sorar.	,731	,052	,538
4. Müdürüm, kendi çıkarlarına uygun olmasa da, öğretmenlerinin beklentilerini dikkate alır.	,763	,311	,679
5. Müdürüm, yaptıklarının sonucunun kendisini nasıl etkileyebileceğini düşünmeksizin, öğretmenlerine yardım eder.	,734	,318	,641
6. Müdürüm, öğretmenlerine haksızlık yapılmasına ya da onların sömürülmesine karşı çıkar.	,762	,332	,691
7. Müdürüm, kendi kişisel çıkarları ile çatışmadığı sürece öğretmenlerine yardımcı olur.	,016	,747	,559
8. Müdürüm, sadece kendine yakın bulduğu öğretmenler için daha fazla çaba gösterir.	,335	,809	,766
9. Müdürüm, sadece kendi çıkarı olduğunda, öğretmenlerine yardımcı olur.	,361	,733	,668
Özdeğer	4,850	1,179	
Açıklanan toplam varyans (% 66,992)	53,888	13,104	

Çizelge 3'deki bulgulara göre birinci faktörde yer alan 6 maddenin faktör yükleri ",731" ile ",857" arasında değişmektedir. İkinci faktörde yer alan 3 maddenin faktör yükleri ",733" ile ",809" arasında değişmektedir. Ölçeğe ait varyansın %53,888'ini birinci faktör, %13,104'ünü ikinci faktör açıklamaktadır. İki faktör tarafından açıklanan toplam varyans %66,992'dir. Büyüköztürk (2011), analiz edilen değişkenlerle ilgili toplam varyansın 2/3'ü kadar miktarının ilk olarak kapsadığı faktör sayısının önemli faktör sayısı olarak değerlendirilebileceğini; fakat davranış bilimlerinde ölçek geliştirmede bu orana ulaşmanın güç olmasından dolayı tek faktörlü ölçeklerde bu oranın % 30 ve üzerinde olmasının yeterli olduğunu ve çok faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın daha fazla olması gerektiği ifade etmektedir. Buna göre iki faktörlü yapının açıkladığı toplam varyansın yeterli olduğu söylenebilir. Özgeci liderlik ölçeğinin orijinal halinde olduğu gibi faktör 1 empatik yardım olarak, faktör 2 ise karşılık beklenmeden yapılan yardım olarak adlandırılmıştır.

#### Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda oluşan iki faktörlü yapıya ilişkin model-veri uyumunu değerlendirmek üzere, ikinci çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi IBM SPSS Amos 20 programı kullanılarak yapılmıştır.



Analizlerde, maksimum olabilirlik yöntemi kullanılmıştır. Doğrulatoryı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin yorumlanmasında alan yazında yaygın olarak kabul gören ölçütler kullanılmıştır. Buna göre genel model uyumu için  $\chi^2 /sd$  oranının anlamlı olmaması ve 3'ten küçük olması modelin uyumunu gösterir (şimşek, 2007). GFI, AGFI, NNFI ve CFI değerlerinin 0,95 ya da üzerinde olması iyi uyumu, 0,9 ile 0,94 arasında olması ise kabul edilebilir uyumu, RMR ve SRMR değerlerinin 0,05 ten küçük olması iyi uyumu, 0,06 ile 0,08 arasında olması kabul edilebilir uyumu gösterir (Çokluk, şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Yapılan doğrulatoryı faktör analizi sonucunda hesaplanan uyum iyiliği göstergeleri Çizelge 4'de verilmiştir.

#### **Çizelge 4.**

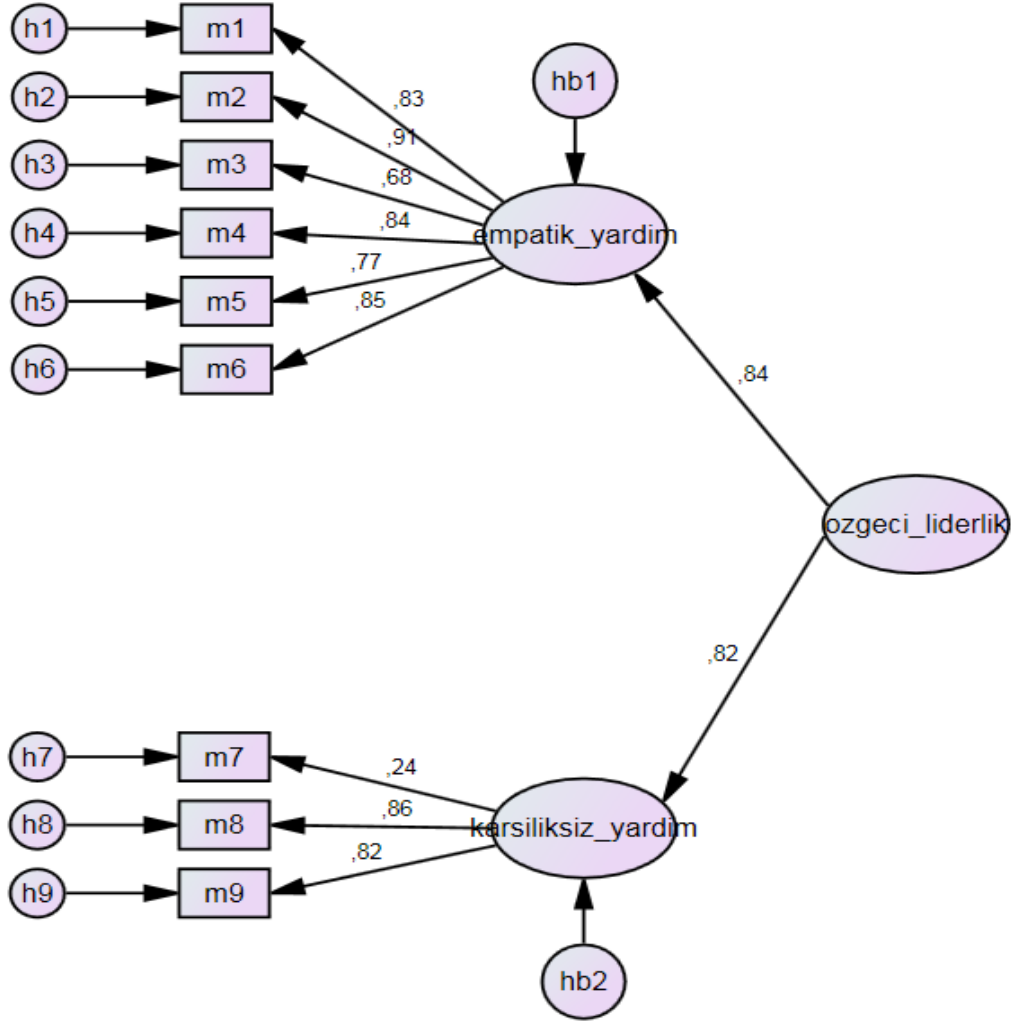
*Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonucunda Hesaplanan Uyum İyiliği Göstergeleri*

<b>Uyum iyiliği indeksleri</b>	<b>Değer</b>
$\chi^2$	59,879
Sd	26
$\chi^2 / Sd$	2,303
Goodness of Fit Index (GFI)	0,915
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0,853
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0,945
Comparative Fit Index (CFI)	0,960
RMSEA	0,092
Root Mean Square Residual (RMR)	0,065
Standardized RMR (SRMR)	0,047

Çizelge 4'de yer alan uyum iyiliği indeks değerleri incelendiğinde,  $\chi^2 /sd$  oranının 2,303 değerine ile 3'ün altında olduğu, GFI (0,915), AGFI (0,853), NNFI (0,945), CFI (0,960), RMR (0,065) ve SRMR (0,047) değerlerini aldığı görölmektedir. Bu değerlere göre özgeci liderlik ölçeğini iki faktörlü modelinin yapı geçerliğine sahip olduğu ve ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Doğrulatoryı faktör analizi sonucunda iki faktörün yer aldığı model, şekil 1'de verilmiştir.





Şekil 1: Özgeci Liderlik Ölçeği İkincil Seviye İki Faktörlü Modeli

Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen özgeci liderlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinde; ölçeğin altı maddeden oluşan empatik yardım ve 3 maddeden oluşan karşılık beklenmeden yapılan yardım alt boyutlarından oluştuğu bulgusu doğrulanmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen modelin Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen ölçeğin modeli ile benzer olduğu söylenebilir.

### Maddelerin Ayırt Edici Özellikleri

Özgeci liderlik ölçeğini oluşturan maddelerin her birinin ölçeğe ne oranda katkıda bulunduğunu ve ölçeğin bütünüyle olan ilişkilerini belirlemek amacıyla, madde-toplam korelasyonları ile %27'lik alt-üst grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapılarak sonuçlar Çizelge 5'te verilmiştir.

### Çizelge 5.

Özgeci Liderlik Ölçeğinin Madde-Toplam Korelasyon ve %27'lik Alt-Üst Grup Farkına İlişkin t Değerleri

Faktör	Maddeler	Madde toplam korelasyonu	t (alt %27- üst %27)
Empatik yardım	1. Müdürüm, işyükümün fazla olduğu durumlarda yardımına koşar.	,757	-40,921*
	2. Müdürüm, bana yardımcı olmak için görevinin dışında da sorumluluk üstlenir.	,710	-37,000*
	3. Müdürüm düzenli olarak halimi hatırlımı sorar.	,550	-26,803*
	4. Müdürüm, kendi çıkarlarına uygun olmasa da, öğretmenlerinin beklentilerini dikkate alır	,743	-26,687*
	5. Müdürüm, yaptıklarının sonucunun kendisini nasıl etkileyebileceğini düşünmeksizin, öğretmenlerine yardım eder.	,713	-34,512*
Karşılık beklenmeden yapılan yardım	6. Müdürüm, öğretmenlerine haksızlık yapılmasına ya da onların sömürülmesine karşı çıkar.	,748	-24,800*
	7. Müdürüm, kendi kişisel çıkarları ile çatışmadığı sürece öğretmenlerine yardımcı olur.	,323	-36,735*
	8. Müdürüm, sadece kendine yakın bulunduğu öğretmenler için daha fazla çaba gösterir.	,624	-27,327*
	9. Müdürüm, sadece kendi çıkarı olduğunda, öğretmenlerine yardımcı olur.	,604	-23,145*

\* $p < 0,05$

Çizelge 5'te özgeci liderlik ölçeğinin empatik yardım boyutundaki maddelerin, madde-toplam korelasyon katsayıları ",550" ile ",757" arasında değişmektedir. Karşılık beklenmeden yapılan yardım boyutunda yer alan maddelerin, madde-toplam korelasyon katsayıları ".323" ile ".624" arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonu, ölçek maddelerinden alınan puanlar ile toplam puan arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Bu korelasyonun yüksek olması, o faktördeki benzer davranışları örneklediğini ve iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011). Ölçek maddelerinin ayırt ediciliğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları alt %27 ve üst %27'lik gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu ( $p < ,05$ ) ve tüm maddelerin yüksek bir ayırt edicilik özelliği taşıdığını göstermektedir.

### Ölçek Puanlarının Güvenirliği

Özgeci liderlik ölçeğinden elde edilen puanların güvenilirlik analizleri Çizelge 6'da sunulmuştur.

### Çizelge 6.

Özgeci Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach's Alpha Katsayıları

Alt boyutlar	Alpha
Empatik yardım	,898
Karşılıksız yapılan yardım	,728
Özgeci liderlik	,887

Çizelge 6'da görüldüğü gibi, ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı empatik yardım alt boyutunda, 898; karşılıksız yapılan yardım alt boyutunda ,728; ölçeğin genelinde ise ,887 olarak hesaplanmıştır. Buna göre özgeci liderlik ölçeğinden alınan puanların güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçeğin zamana karşı tutarlılığını belirlemek amacıyla, test-tekrar test korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Ölçek Malatya ili Battalgazi ilçesindeki bir resmi ortaokulda görev yapan 28 öğretmene iki hafta ara ile uygulanmıştır. İki uygulamada elde edilen eşleştirilmiş puanlar arasındaki Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayıları Çizelge 7'de verilmiştir.

### Çizelge 7.

Özgeci Liderlik Ölçeği Test-Tekrar Test Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	1	2	3
1. Empatik yardım	,708**		
2. Karşılık beklenmeden yapılan yardım		,816**	
3. Özgeci liderlik			,783**

\*\*p<0,01

Çizelge 7'deki bulgulara göre özgeci liderlik ölçeğinin birinci ve ikinci uygulama arasında empatik yardım boyutunda ( $r=,708$ ;  $p<,01$ ); karşılık beklenmeden yapılan yardım boyutunda ( $r=,816$ ;  $p<,01$ ) ve özgeci liderlik ölçeğinin genelinde ( $r=,783$ ;  $p<,01$ ) pozitif ve anlamlı ilişki görülmüştür. Bu sonuçlara göre özgeci liderlik ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen özgeci liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Üç aşamada gerçekleştirilen bu çalışmada ilk önce ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye üç ayrı çevirisinin yapılması sağlanmış, elde edilen çeviriler üzerinde tartışma yapıp, çeviriye son hali verilmiştir. İkinci aşamada ölçek maddelerinin Türkçe'deki anlamsal düzeyinin hedef kitle olan öğretmenlere uygun olması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu şekilde oluşturulan Türkçe form, araştırmaya gönüllü olarak katılan üç farklı öğretmen grubuna uygulanmıştır. Üçüncü aşamada ise ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Ölçeğin geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizine göre özgeci liderlik ölçeğinin orijinali gibi iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Analiz edilen dokuz maddenin, toplam varyansın %66,992'sini açıkladığı, madde faktör yüklerinin ,731 ile ,857 arasında değiştiği, açıklanan faktör ortak varyans oranlarının ise ,538 ile ,771 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan faktör yapısını doğrulamak amacıyla yapılan doğrulamalı faktör analizi sonuçları, ölçeğin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin, madde-toplam korelasyonları ise empatik yardım boyutunda ,550 ile ,757 arasında; karşılık beklenmeden yapılan yardım boyutunda ise ,323 ile ,624 arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonunun ,30 ve daha yüksek olması, maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011). Ayrıca ölçeğin ayırt ediciliğini belirlemek için yapılan t testi ile de alt %27 ve üst %27'lik grupların ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu bulgulara göre ölçek maddelerinin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğu söylenebilir.

Ölçekten elde edilen puanların güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı incelenmiştir. Buna göre Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının, ölçeğin empatik yardım boyutunda ,898; karşılık beklenmeden yapılan yardım boyutunda ise ,728 ve ölçeğin genelinde ise ,887 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin zamana karşı tutarlılığını belirlemek amacıyla, test-tekrar test korelasyon katsayıları empatik yardım ve karşılık beklenmeden yapılan yardım boyutları için sırasıyla ,708 ve ,816; ölçeğin genelinde ,783'tür.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına göre ölçeğin öğretmenlerin okul yöneticilerinin özgeci liderliğine ilişkin algılarının ölçülmesinde kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye eğitim yönetimi alanyazını incelendiğinde; Yavuzer, vd. (2006) tarafından geliştirilen öğretmen özgeciliği ölçeğine ulaşılmıştır. Ancak bu ölçek sadece öğretmenlerin özgecilik davranışını ölçmektedir; özgeciliği liderlik bağlamında ele almamıştır. Okul yöneticilerinin özgeci liderlik davranışlarını ölçen bir ölçeğe ise rastlanmamıştır. Bu araştırma kapsamında eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlanan özgeci liderlik ölçeğinin okul yöneticilerinin özgeci liderlik davranışlarını ölçebilen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olması nedeniyle alana katkı sağlayabileceği düşünölmektedir. Bu ölçekten alınacak yüksek puanlara göre okul yöneticilerinin özgeci liderlik düzeylerinin yüksek olduğu kanaatine varılabilir. Ayrıca bu ölçek, okul yöneticilerinin özgeci liderliği ile ilişkilendirilebilecek başka araştırma konularıyla çalışılabilir. Örneğin yöneticilerinin özgeci liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna, örgütsel bağlılığına etkileri gibi bireysel ya da örgütsel değişkenler birlikte incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (1994). *Grupla psikolojik danışmanın sosyal psikolojik bir kavram olan özgecilik üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akpınar, Y. ve Uluğ, F. (2017). Okul yöneticilerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi, *V. Eğitim Yönetimi Forumu Tam Bildiri Kitabı*, Ankara: EYUDER Yayınları, 37-47.
- Altınışık, S. (1995a). Kadın öğretmenlerin okul müdürü olmasının engelleri, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(3), 333-334.
- Altınışık, S. (1995b). Öğretmenler niçin okul müdürü olmayı istemiyor, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(3), 389-390.

- Avolio, B. J. & Locke, E. A. (2002). Contrasting different philosophies of leader motivation: Altruism vs. egoism. *Leadership Quarterly*, 13, 169-191.
- Barbuto Jr, J. E. & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Batson, C. D., Duncan, B. D., Ackerman, P., Buckley, T. & Birch, K. (1981). Is empathic emotion a source of altruistic motivation? *Journal of personality and Social Psychology*, 40(2), 290.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (14. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Carlo, G. & Randall, B. A. (2002). The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal of youth and adolescence*, 31(1), 31-44.
- Choi, Y. & Mai-Dalton, R.R. (1999). The model of followers' responses to self-sacrificial leadership: an empirical test, *Leadership Quarterly*, 10(3), 397-421.
- Cialdini, R. B., Brown, S. L., Lewis, B. P., Luce, C. & Neuberg, S. L. (1997). Reinterpreting the empathy-altruism relationship: When one into one equals oneness. *Journal of personality and social psychology*, 73(3), 481-494.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyükoztürk, Ş. (2010), *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- De Waal, F. B. (2008). Putting the altruism back into altruism: the evolution of empathy. *Annu. Rev. Psychol.*, 59, 279-300.
- Dennis, R. S. & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & organization development journal*, 26(8), 600-615.
- Eisenberg, N. & Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological bulletin*, 101(1), 91.
- Gökler, R. (2009). Empatik eğilim ölçeğinin ilköğretim sekizinci sınıflar için uyarlanması. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 5(19), 77-86.
- Karadağ, E. ve Mutağçılar, I. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 41-70.
- Kasapoğlu, F. (2013). *Üniversite öğrencilerinde iyilik hali ile özgecilik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Konan, N. (2012). İlköğretim okulu ve lise öğretmenlerinin sigara içme alışkanlıkları. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 78-100.
- Konan, N. (2013a). İlköğretim okulu yöneticilerinin okuma alışkanlıkları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 19(1), 31-59.
- Konan, N. (2013b). Educational Supervisors' Locus of Control, *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 45-64.
- Konan, N. (2013c). Relationship between locus of control and problem-solving skills of high school administrators. *International Journal of Social Sciences and Education*, 3(3), 786-794.
- Konan, N. (2015). Liderliği betimleme çabalarının evrimi. M.B. Aksu ve H. Şimşek (Ed.), *Prof. Dr. Mustafa Aydın'a armağan: Eğitim ve toplum yazıları* (ss. 269-298). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Miller, L. M. (2003). *Qualitative investigation of intercollegiate coaches' perceptions of altruistic leadership*. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, U.S.A.
- Özbek, F. M. (2004). Toplumsal yaşamda empati. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 1, 1-16.
- Singh, N. & Krishnan, V. R. (2008). Self-sacrifice and transformational leadership: Mediating role of altruism. *Leadership and Organization Development Journal*, 29, 261-274.

- şimşek Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*: Pearson Education Inc. Boston, MA.
- Tekeş, B. ve Hasta, D. (2015). Özgeçililik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nesne*, 3(6), 55-76.
- Topses, G. (2012). Elseverlik (alturizm) ve benseverlik (egoizm) ölçeğiyle ilgili geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*. 1(2), 60-70
- Toprakci, E. (2001a) Okul Müdürlerinin Örgütlenme Yeterliği Kırşehir: GÜ Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi YIL: 2001, Aralık 2001, Cilt: 2, Sayı: 3, ss. 31-39 <http://kefad.ahievran.edu.tr/arsiv/23.htm>
- Toprakci, Erdal (2001b) Okul Yönetimi Süreci ve Liderlik. Eğitim Araştırmaları Dergisi Anı Yayıncılık Ltd.şti. Yıl:1, Kış 2001; Sayı: 3 4, (139-149) <https://www.erdaltoprakci.com.tr/wp-content/uploads/2018/11/okul-yonetimi-sureci-ve-liderlik.pdf>
- Uluğ, F. (2010). Eğitimde sistem reformu bağlamında yönetici yetiştirme ve istihdam, *V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ankara: Nobel Yayınları, 280-296.
- Ümmet, D., Ekşi, H. ve Otrar, M. (2013). Özgeçililik (alturizm) ölçeği geliştirme çalışması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 301-321.
- Wiseman, T. (1996). A concept analysis of empathy. *Journal of advanced nursing*, 23(6), 1162-1167.
- Yavuzer, H., İşmen, E., Yıldız, A., Demir, İ., Meşeci, F., Kılıçarslan, A. ve Sertelin, Ç. (2006). Öğretmen özgeçiliği ölçeği: Gelişme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(3), 947-972.
- Zheltoukhova, K. (2016). *Developing and validating a scale of altruistic leadership*. Unpublished doctoral dissertation, Lancaster University, England.

# **Adaptation of the Altruistic Leadership Scale to Turkish for Educational Organizations: A Validity and Reliability Study**

**Assoc. Prof. Dr. Necdet Konan**  
İnönü University-Turkey  
necdet.konan@inonu.edu.tr

**Aytaç Gedik (PhD Stud.)**  
İnönü University-Turkey  
aytacgedik@gmail.com

## **Abstract**

The aim of this research is to adapt the altruistic leadership scale to Turkish for educational organizations and to analyze the validity and reliability of the scale. For this purpose, the scale was translated from English to Turkish, then the validity and reliability studies were conducted on three independent study groups who worked in elementary, secondary and high schools and participated voluntarily in Malatya during 2016-2017 school year. The first study group consisted of 164 teachers; the second study group consisted of 154 teachers, and the third study group consisted of 28 teachers. At the end of the Explanatory Factor Analysis (EFA) executed from the data of the first study group, it was determined that the 9 items accounted for 66.992% of the total variance. To test the two-factor structure obtained after EFA, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed on the data from the second study group. At the end of confirmatory factor analysis, it has been seen that the model obtained is similar to the original altruistic leadership scale. The item-total correlation coefficients of the scale change from .323 to .757 and the difference between the mean of the items in the upper and lower 27% groups was significant. As a result of the analysis made within the scope of reliability studies, The Cronbach Alpha coefficients were .898 and .728 for the two dimensions respectively and .887 in the overall scale. The test-retest correlation coefficients calculated from the third study group were .708 and .816 for two dimensions respectively and .783 in the overall scale. As a result of the validity and reliability studies, it can be said that the Turkish form of altruistic leadership scale for the educational organization is a valid and reliable measurement tool that can be used to measure the altruistic leadership qualities of school principals according to the teachers' perceptions.

**Keywords:** Educational organization, Leadership, Altruistic leadership, Scale adaptation.



**E-International Journal  
of Educational Research,  
Vol: 10, No: 3, 2019, pp.76-92**

**DOI: 10.19160/ijer.661177**

**Received: 27.11.2019  
Accepted: 28.12.2019**

## **Suggested Citation:**

Konan, N. ve Gedik, A. (2019) Adaptation of the Altruistic Leadership Scale to Turkish for Educational Organizations: A Validity and Reliability Study, E-International Journal of Educational Research, 10(3), 2019, pp. 76-92, DOI: 10.19160/ijer.661177



## EXTENDED ABSTRACT

**Problem:** Altruistic leadership can be defined as the ability to guide and guide in order to increase the level of welfare and happiness of the followers. (Miller, 2003: 75). Altruistic behavior is expected to be observed more widely in schools, which are characterized as a social open system with intense human relations. One of the determinants in the representation of altruistic behavior by all school components is the school administrator. School administrators can be role models by exhibiting altruistic behaviors; they can also create and develop behavior patterns in school by encouraging, supporting, recognizing and appreciating those who show these behaviors, and presenting them as examples. Accomplishing all these is possible by fulfilling the leadership role. Altruistic behavior can be realized effectively by the school administrators' using the way of influence in which the essence of leadership behaviors. The most effective way to influence is to be a role model. A school principal who exhibits leadership behavior that places altruistic behavior at the center of the relationship with the school components can be described as altruistic leader.

This study aims at bringing a measurement instrument to the literature to identify altruistic leader behaviors of administrators who work as principals in educational organizations in Turkey by adapting Altruistic Leadership Scale, developed by Zheltoukhova (2016), in Turkish for educational organizations.

**Methodology:** After obtaining the necessary permissions for Altruistic Leadership Scale, items in the English form were firstly translated into Turkish, independently by two experts, who were all in the field of educational administration. Considering that it will be administered in educational organizations, necessary corrections and modifications were made on translation forms by three people, field specialists in the field of Educational Administration, and the scale were made ready for language equivalence. Finally, to determine whether expressions in Turkish are understandable, items were reviewed by two Turkish language experts and the scale, which was considered to be understandable, was ready for implementation.

Altruistic Leadership Scale was translated from English to Turkish, and then the validity and reliability studies were conducted on three independent study groups who worked in elementary, secondary and high schools and participated voluntarily in Malatya during 2016-2017 academic year. 164 teachers working in elementary and secondary schools and various types of high schools in Malatya constitute the first working group. The second study group consisted of 154 teachers, and the third study group consisted of 28 teachers.

The construct validity of the scale was examined by the confirmatory factor analyses (CFA). CFA is an analysis to determine and test how well the factors (latent variables) constructed of many variables (indicators) depending on a theoretical basis fit the actual data (Büyüköztürk, 2002; Tabachnick and Fidell, 2007).

**Findings:** At the end of the Explanatory Factor Analysis (EFA) executed from the data of the first study group, it was determined that the 9 items accounted for 66.992% of the total variance. To test the two-factor structure obtained after EFA, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed on the data from the second study group. Confirmatory factor analyses conducted to examine different factorial structures, it has been found that the three factor-structure of the scale has acceptable fit values ( $\chi^2/sd= 2,303$ ;  $GFI=0,915$ ;  $AGFI= 0,853$ ,  $NNFI= 0,945$ ;  $CFI= 0,960$ ;  $RMSEA= 0,092$ ;  $SRMR= 0,047$ ).

At the end of confirmatory factor analysis, it has been seen that the model obtained is similar to the original altruistic leadership scale. The item-total correlation coefficients of the scale change from .323 to .757 and the difference between the mean of the items in the upper and lower 27% groups was significant. As a result of the analysis made within the scope of reliability studies, The Cronbach Alpha coefficients were .898 and .728 for the two dimensions respectively and ,887

*in the overall scale. The test-retest correlation coefficients calculated from the third study group were .708 and .816 for two dimensions respectively and .783 in the overall scale.*

**Conclusion:** *In conclusion, it was found evidences that Turkish form is a valid and reliable measuring instrument to identify altruistic leader behaviors of administrators who work as school principals in Turkish educational organizations. The scale, can be named as 'School Principal Altruistic Leadership Scale (SPALS)', as is, can be utilized to determine teachers' perceptions regarding their principals' altruistic leadership competencies, in different learning stages and school types.*

*As a result of the validity and reliability analyses, in the final form of the scale are 9 items and two sub dimensions. Each item in the scale is evaluated and analyzed on a Likert-type scale, which consists of options "1 = Never", "2 = Rarely," "3 = Sometimes", "4 = Often", "5 = Always". Based on the findings of the validity and reliability analyses, it was obtained proofs regarding the fact that the Turkish version of the School Principal Altruistic Leadership Scale adapted for educational organizations is a valid and reliable tool to measure the altruistic leadership characteristics and qualities of school principals.*