



OKUL MÜDÜRLERİ LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ (OMLSÖ)

DEVELOPING A SCHOOL PRINCIPLE AS LEADERSHIP STYLE SCALE

Durdağı AKAN¹
İsa YILDIRIM²
Sinan YALÇIN³

Öz

Bu çalışmanın amacı öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stillerini ölçmede kullanılacak bir ölçek geliştirmektir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları 499 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapısal geçerliğini test etmede açılımlı ve doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuş, güvenilirlik çalışmasında ise Cronbach Alpha, Sperman Brown ve Test Tekrar Test güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Çalışma sonucunda toplam varyansın 54.19'unu açıklayan 3 faktör altında 35 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Açılımlı faktör analizi ölçeğin dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili olarak ifade edilen 3 alt boyuttan oluştuğunu göstermiştir. Her birisi ayrı değerlendirilen dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik boyutları için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, üç ölçme modelinin de kabul edilebilir uyum indeksleri ürettiği görülmüştür. Dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı ölçeklerinin güvenilirliğinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılan analizlerde Cronbach Alpha, Sperman Brown ve Test Tekrar Test ölçüm sonuçlarının kabul edilen sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticisi, Liderlik, Liderlik Stili

Abstract

The aim of this study is to develop a scale to measure leadership styles of school principals according to teachers' perceptions. The validity and reliability of the scale have been tested with the participation of 499 teachers. In testing the structural validity of the scale, exploratory and confirmatory factor analysis has been used, and its reliability has been calculated via Cronbach Alpha, Sperman Brown and test re-test reliability coefficient. As a result of the study, a scale that consists of 35 items under 3 factors that explain 54.19 per cent of the total variance has been obtained. Exploratory factor analysis has shown that the scale includes 3 sub-dimensions, which are transformational, subscriber and releasing leadership dimensions. For transformational, subscriber and releasing leadership dimensions, each of which has been assessed separately, confirmatory factor analysis has been conducted, and it was seen that all models have produced acceptable fit indices. Analyses performed to reveal the reliability of transformational, subscriber and releasing leadership dimensions have established that measurement results of Cronbach Alpha, Sperman Brown and Test Re-Test methods are within acceptable ranges.

Key Words: School Principals, Leadership, Leadership Style

¹ Yrd.Doç.Dr. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, durdagiakan@atauni.edu.tr

² Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencisi, isayildirim@outlook.com

³ Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencisi, sinan29@gmail.com

Giriş

Yönetim; bir planlama, organize etme, liderlik etme, örgüt amaçlarını gerçekleştirme adına diğer örgütsel kaynakları kullanma süreci olarak tanımlanır (Stoner, 1978). Yönetim bir kararın uygulanmasıyla, bir işin yapılmasıyla ilgili eylemde bulunma halidir (Kaya,1984). Örgütsel işleyiş yönetsel eylemlerle biçimlenmektedir.

Bir uygulama alanı olarak insanlık tarihi kadar eski olan yönetimin bir disiplin olarak mazisi çok eski değildir. Birinci Dünya Savaşı döneminde sezgisel olarak algılanan yönetim, İkinci Dünya Savaşı döneminde bir disiplin haline gelmiş ve bu zaman diliminden itibaren en hızlı gelişen disiplin olmuştur (Drucker 2011). Günümüzde değişen çağa uyum sağlayabilmek, yönetim örgütlerinin en önemli zorunluluğu haline gelmiş ve bu zorunluluk bütün yönetim örgütlerinin işleyişini, yapısını ve yöneticiden beklenen rolleri değiştirmiştir. Buna bağlı olarak günümüz yönetim yaklaşımlarında, yönetici değil daha çok lider kavramı ön plana çıkmıştır (Chirichello, 1999). Örgütün başarılı olabilmesi için yöneticilerin liderlik davranış ve özelliklerine sahip olmaları gerekir. Bu nedenle yönetim örgütlerinin başarısı için lider davranışlarının neler olduğunun bilinmesine ihtiyaç vardır (Deliveli, 2010).

Liderlik

Liderlik tanımının yapıldığı ortama, zamana, söz konusu gruba göre farklılık göstermektedir. Kavramın genişliği ve geçerliliği hangi yönden bakılırsa farklı bir yönünün görünmesini sağlamaktadır. Liderlik insan grubunun olduğu her yerde geçerli olabilen bir kavramdır. Bir ailede, bir öğrenci topluluğunda, bir siyasi oluşumda ya da şirketlerde, askeri birliklerde, devlet yönetimlerinde olduğu gibi yapılanmış ve yapılanmamış örgütlerde, kurumlarda liderler bulunmaktadır (Ak, 2010). Liderlik ile ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

- ✓ Liderlik, izleyenleri, grubun amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda ikna etme sürecidir (Çelik, 2004)
- ✓ Liderlik; insanları belirlenmiş hedefler doğrultusunda yöneltmeye ikna etme yeteneğidir (Davis, 1988).
- ✓ Liderlik, karşılıklı amaçlara dayalı gerçek bir dönüşüm isteyen etkileşim sürecidir. (Rost, 1991),
- ✓ Liderlik, izleyenleri belirli hedeflere ulaştırmak için, onları harekete geçirmeye dönük bilgi ve yeteneklerin toplamıdır (Eren, 1998).

- ✓ Liderlik, kişiler arası ve örgütsel sorunları çözebilme yeteneğini gerektiren karmaşık bir performans alanıdır (Hedlund, vd 2003),
- ✓ Liderlik, insanların, ekonomik, siyasal ve benzeri güç ve değerler kullanarak bağımsız ya da karşılıklı olarak belirledikleri amaçlara ulaşmak için harekete geçirme eylemidir (Burns, 1978).

Liderliğin Üç Çeşidi

Liderlik stilleri literatür de farklı biçimlerde tanımlanmış olsa da genel olarak dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir. Serbest bırakıcı liderlik stili bazı çalışmalarda sürdürümcü liderliğin alt boyutu olarak değerlendirilse de Hoy ve Miskel (2012) tarafından ayrı bir liderlik stili olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışma da bu yazarlar tarafından yapılan sınıflandırma temel alınmıştır.

1. Dönüşümcü liderlik stili

Dönüşümcü liderlik, örgütte ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik biçimidir. Bu liderlik biçiminde örgütün iç çevresinin denetim ve eşgüdümüne dayalı bir liderlik anlayışından çok, öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yenilikçi bir liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır (Çelik, 2003). Dönüşümcü lider vizyon sahibi ve değişim ustası olup (Özden, 2005), iş görenlerin yetenek ve becerilerini ortaya çıkararak, kendilerine olan güvenlerini artırır ve onların normalde beklenenden daha fazla performans göstermelerini hedeflerler (Celep, 2004). Aynı zamanda dönüşümcü liderler, yaratıcı anlayış, ısrarcılık, enerji ve sezgileri bütünleştirerek diğer örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarına karşı hassasiyetle yaklaşarak örgütsel bir kültür oluşturmaya çalışırlar (Bass ve Avolio, 1995).

Dönüşümcü liderler, astlarının mevcut becerilerini ortaya çıkararak ve özgüvenlerini arttırarak, onlardan kendi verim limitlerinin üzerinde bir verim almayı hedeflemekte (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2011) aynı zamanda karar verme aşamasında onları yönlendiren güçlü değerlere sahip olmakla birlikte, geçmişte yaptıkları hatalarından dersler çıkartarak öğrenmeye çalışmakta ve kendisine yeni şeyler katma konusunda da oldukça isteklidirler (Baloğlu, Karadağ ve Gavuz, 2009). Araştırma bulguları öğretmenlerin dönüşümcü liderlik davranışlarını sergileyen bir müdür ile çalışmayı tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Dönüşümcü liderlik stili anlayış, hoşgörü, motivasyon ve kendini gerçekleştirme gibi konulara en üst seviyede uygulama imkanı vermektedir (Korkmaz, 2007),

2. Sürdürümcü liderlik stili

Sürdürümcü liderlikte esas olan örgütsel başarıyı yakalamaktır (Burns, 2003). Sürdürümcü lider, öncelikli olarak izleyenlerin görevlerini belirlemekte, yapıyı kurmakta, planlı ve programlı çalışmaya önem vermektedir. Örgütsel amaçlara ulaşmak için izleyiciler ödüllendirilmekte veya cezalandırılmaktadır (Hoy ve Miskel, 2012). Sürdürümcü liderlik biçiminde davranış sergileyen yöneticiler yetkilerini, izleyicileri ödüllendirme, daha çok caba göstermeleri için para ve statü verme biçiminde kullanırlar. İzleyicilerin yaratıcı ve yenilikçi yanları ile çok az ilgilenirler (Eren, 2000). Sürdürümcü liderler, geçmişten gelen faaliyetleri iyileştirmek şeklinde iş yaptırma yolunu tercih ederler. Bu liderlik tipi geçmişteki olumlu ve yararlı gelenekleri sürdürme ve bunları gelecek nesillere bırakma yönünde yararlıdır ancak yaratıcılık ve yenilik yönü azdır (Sabuncuoğlu, 1998).

3. Serbest bırakıcı liderlik stili

Bass (1990) serbest bırakıcı liderliği, liderliğin olmadığı veya liderin izleyenleriyle etkileşimde bulunmadığı bir yaklaşım olarak ifade etmektedir. Bu tür liderler odalarının dışına çıkmamakta, izleyenlerin ihtiyaçları ve gelişimleriyle ilgilenmemekte ve her şeyin olduğu gibi devam etmesini istemektedir. Serbest bırakıcı lider sorumluluk almamakta, kararları geciktirmekte, dönüt vermemekte, izleyicilerin ihtiyaçlarını karşılamak için bir çaba göstermemektedir (Hoy ve Miskel, 2012).

Serbest bırakıcı lider, iş görenlere sınırsız özgürlük alanı yaratan lider anlamına gelmektedir. Liderin varlığı ile yokluğu pek belli değildir. Lider astları kendi hâline bırakır, astlarla bir takas ya da antlaşma yapmaz. Bu durum, özellikle liderlik özelliklerinden yoksun yöneticilerde görülür (Karip, 1998). Bu liderler, özellikle karar vermekten çekinirler (Çelik,1998).

Literatür incelendiğinde liderlik stili üzerine yapılan çalışmalarda (Arslan, 2013; Balcı, 2013; Şevik,2012; Çelebi,2012; Kılınç, 2013; Çetinkaya, 2011; Kültür, 2006; Ak, 2010; Estep, 2000; Barnet ve Corners, 2001; Mclntyre, 2003; Patrick, 2005; Şahin, 2006; Eryılmaz, 2006; İşcan, 2006; Ceylan vd, 2005; Şahin, 2004; Eraslan, 2003; Çobanoğlu, 2003; Altun, 2003; Karip, 1998; Çelik, 1998) liderlik stili olarak dönüşümcü liderlik stili ile sürdürümcü(etkileşimci) liderlik stili olmak üzere iki boyutlu bir değerlendirme yapılmış, serbestlik tanıyan (serbest bırakıcı) liderlik stili ise sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stilinin bir alt boyutu olarak değerlendirilmiştir. Bazı çalışmalarda ise (Gezici, 2007; Giray, 2010;

Kazancı,2010; Aslan, 2013; Stedman ve Rudd, 2006; Wu, 2006; Corners, 2003; Korkmaz, 2008; Cemaloğlu, 2007; Akdoğan, 2002) serbestlik tanıyan liderlik stiline ayrı bir boyut olarak değerlendirildiği liderlik stilleri üç alt boyutta incelenmiştir.

Yapılan bu araştırmaların büyük bir kısmında yöneticilerin liderlik stillerini ölçme aracı olarak Bass ve Avolio (1990) tarafından geliştirilen çok faktörlü liderlik stili ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte serbest bırakıcı liderlik boyutu sürdürücü liderlik boyutu içerisinde ele alınmıştır. Ölçeğin farklı bir ülke kültüründe geliştirilmiş olması ve maddelerinin uzunluğu dikkate alındığında ülke kültürümüze yapılan çevirilerin anlaşılabilirliğinin olumsuz etkileneceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın dışında liderlik stilleri konusunda ülkemizde az sayıda da olsa bir takım ölçek geliştirme çalışmaları yapılmış, bu çalışmaların bir kısmı ise yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları açısından tatmin edici bir süreç takip etmemiştir. Bu ve benzer nedenlerden dolayı ülkemiz kültürüne uygun, açık, anlaşılabilir bir liderlik stili ölçeği geliştirilmesi ihtiyacı görülmüştür.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, literatürde yer alan farklı ve çeşitli alt boyutlardan oluşan liderlik stilleri ölçekleri incelenerek tüm bunları kapsayan geçerli, güvenilir ve kullanışlı yeni bir ölçek geliştirilmek amaçlanmıştır. Ölçeğin halen kullanılmakta olan benzer ölçme araçlarına göre dil olarak daha anlaşılır ve uygulamada daha ekonomik olduğu söylenebilir. Bu durum ölçeği diğerlerinden farklı kılmakta ve uygulayıcılara kolaylık sağlamaktadır.

Çalışma Grubu

Çalışma grubu, 2013-2014 eğitim-öğretim döneminde, Erzurum il merkezinde, İlkokul (187), ortaokul (144) ve liselerde (168) görev yapmakta olan 499 öğretmenden oluşmaktadır. Literatürde ölçekteki madde sayısının çok olmadığı ve ortaya konulan faktörlerin yapısının güçlü olduğu durumlarda 100-200 kişilik örneklemin yeteceği, yine yaygın bir kanıya göre örneklem grubunun ölçekteki madde sayısının en az beş katı olması gerektiğine ilişkin değerlendirmeler bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2002). Ölçekteki madde sayısı (35) ve uygulama yapılan grubun büyüklüğü dikkate alındığında (499), faktör analizi uygulanacak örneklem büyüklüğü açısından her iki kriterin de karşılandığı görülmektedir.

2. YÖNTEM

Ölçme aracının geliştirilmesinde, ölçek oluşturmadaki işlemler açısından diğer modellerden daha yaygın ve ekonomik olan Rensis Likert'in (1932) "dereceleme toplamlarıyla ölçekleme" modeli kullanılmıştır (Tezbaşaran, 2008). Liderlik stillerini ölçme amacıyla daha önceden hazırlanan ölçeklerin yapıları ve maddeleri incelenmiş, araştırmacılar tarafından bu ölçek ve maddeler değerlendirilip tartışılmış, bu sayede geliştirilecek olan ölçekte dikkat edilmesi gereken unsurlar belirlenmiştir. Sonraki aşamada konu ile ilgili literatür taranmış, her bir araştırmacı tarafından madde yazımında dikkat edilmesi gereken noktalar (Şeker ve Gençdoğan, 2006; Tezbaşaran, 2008) ve konunun kuramsal temelleri (Bass ve Avolio, 1995; Hoy ve Miskel, 2010) dikkate alınarak dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik başlıkları altında taslak ölçek maddeleri yazılmış ve madde havuzu oluşturulmuştur. Araştırmacıların oluşturmuş olduğu taslak ölçeği maddeleri bir araya getirilerek, tartışılmış, benzer maddeler ayırt edilmiş ve yazıldığı boyutu en iyi temsil edebileceği düşünülen, kolay anlaşılır ve okuyan herkesin aynı anlamı çıkarabileceği düşünülen maddeler seçilerek deneme uygulaması için 45 madde yazılmasında hemfikir olunmuştur. Deneme ölçeği için yazılan 45 madde kapsam geçerliği açısından 3 alan uzmanına, yazım kuralları ve anlaşılabilirlik açısından 2 Türk Dili uzmanına inceletirilmiştir. Alan uzmanlarının tavsiyesi üzerine ölçeğe 7 madde daha ilave edilerek tekrar Türk dili uzmanlarına inceletilip gerekli ifadelerin düzeltilmesi sonucu deneme uygulamasına geçilmiştir. Şeker ve Gençdoğan (2006) deneme uygulamasında hazırlanan taslak ölçeğin belirlenen gurubu örnekleyebilecek 30-50 kişilik bir gruba uygulanmasının yeterli olacağını ifade etmişlerdir. Taslak ölçek hedef grubu en iyi şekilde temsil edeceği varsayılan 100 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmıştır. Tezbaşaran'a göre (2008) hazırlanan maddelerin yeterliliği deneme uygulamasından elde edilen verilere dayalı olarak belirlendiği için deneme uygulaması, geliştirilen ölçeğin niteliklerinin temel belirleyicisidir, yani geliştirilen ölçekten elde edilecek psikometrik özellikler büyük ölçüde taslak ölçeğin özelliklerine ve deneme uygulamasının durumuna bağlıdır. Uygulama sonrası veriler SPSS programına girilerek kayıp değerler açısından değerlendirilmiş, her bir ölçeğin toplam puanları hesaplanmış, veri analizine hazır hale getirilmiştir. Sıralanan puanların dağılım özellikleri incelenerek verilerin yapılacak analizlere uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Maddelerin ölçme gücünü belirlemek için Likert tarafından yapılması tavsiye edilen madde analizlerinden "korelasyona ve iç tutarlık ölçütüne (t-test) bağlı madde analizleri" (Tezbaşaran, 2008) uygulanmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Ölçeğin deneme uygulamasına ve son uygulamaya ilişkin bulguları elde etmek amacıyla yapılan madde ölçek puanı korelasyonu, alt-üst grup ortalamaları farkına dayalı madde analizleri, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasına ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir

a) Liderlik Stilleri Ölçeği Deneme Uygulamasına İlişkin Bulgular

Liderlik Stilleri ölçeğine madde seçimi amacıyla yapılan alt ve üst grup ortalamaları farkı ve madde ölçek puanı korelasyonuna dayalı madde analizi sonuçları **Tablo 1**'de verilmiştir.

Tablo 1. Deneme Uygulamasının Madde Ölçek Puanı Korelasyonu ve Alt Üst Grup Ortalamaları Farkı Madde Analizi Sonuçları

Madde numarası	Madde ölçek puanı korelasyonu	Alt-üst grup analizi	Madde numarası	Madde ölçek puanı korelasyonu	Alt-üst grup analizi
M1	,809	-9,556**	M27	,732	-7,898**
M2	,455	-4,110**	M28	,759	-10,357**
M3	,615	-7,029**	M29	,401	-3,361**
M4	,371	-3,554**	M30	,822	-10,289**
M5	,690	-8,696**	M31	,819	-9,573**
M6	,583	-5,567**	M32	,291	-2,812**
M7	,768	-10,127**	M33	,862	-13,693**
M8	,475	-4,863**	M34	,770	-7,643**
M9	,580	-8,365**	M35	,876	-11,608**
M10	,580	-6,703**	M36	,370	-2,806**
M11	,615	-7,322**	M37	,812	-9,860**
M12	,400	-4,016**	M38	,796	-11,011**
M13	,726	-7,160**	M39	,801	-9,834**
M14	,620	-7,239**	M40	,739	-8,009**
M15	,531	-4,703**	M41	,287	-2,884**
M16	,831	-10,525**	M42	,374	-3,189**
M17	,701	-10,092**	M43	,453	-3,741**
M18	,819	-10,091**	M44	,821	-10,615**
M19	,237	-2,702**	M45	,710	-7,420**
M20	,782	-10,304**	M46	,338	-2,895**
M21	,757	-10,594**	M47	,747	-9,851**
M22	,571	-5,865**	M48	,645	-8,289**
M23	,704	-10,079**	M49	,261	-2,337*
M24	,793	-11,343**	M50	,705	-8,141**
M25	,803	-9,112**	M51	,763	-8,968**
M26	,586	-5,093**	M52	,821	-11,389**

N=100 n1=n2=27 **p<0.01 önem düzeyinde anlamlıdır.* p<0.05 önem düzeyinde

anlamlıdır

Tablo 1'de belirtildiği gibi bütün maddelerin madde ayırıcılık gücünün gösteren korelasyon katsayıları pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Pozitif işaretli ve manidar çıkan katsayılar, maddenin ölçtüğü özelliğin testin bütünüyle ölçülmekte olan özellikle uyumlu olduğunu göstermektedir. Ebel'e göre (1965) ayırıcılık katsayısı 0,29'un altında olan maddeler düzeltilmeli ya da ölçekten çıkarılmalı, 0,30'un üzerinde olan maddeler hiç düzeltme yapmadan ya da küçük bir düzeltmeyle ölçekte yer alabilir (Crocker ve Algina, 2006).

Deneme ölçeğindeki madde ölçek puanı korelasyon katsayısı M19,M41,M49,M32 hariç, geriye kalan bütün maddeler en düşük 0,370, en yüksek 0,862 olmak üzere yukarıda ifade edilen kriterlere uymaktadır.

Ölçekte yer alan maddelerin ayırt ediciliklerini belirlemeye yönelik olarak, her bir madde için üst grup ve alt grup puanları ortalamaları arasındaki farkın t değeri hesaplanmıştır. Tablo 1'de görüldüğü gibi M49 $p < 0,05$ olmak üzere, geriye kalan bütün maddelerin alt ve üst gurup ortalamaları farkı $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tezbaşaran (2008)'a göre ortalamalar farkına dayalı madde analizinde bağımsız gruplar için tek yönlü t-test kullanıldığında maddenin üst grup ortalaması alt grup ortalamasından anlamlı olarak büyük çıkarsa bu madde seçilecek maddeler gurubunda yer almalıdır. Tablo 1'de ifade edilen bulgularda $p > 0,05$ önem düzeyinde anlamlı olmayan bir sonuca rastlanmadığından bu ölçekteki bütün maddelerin belirlenen kriterleri karşıladığı görülmektedir.

Yapılan analiz sonuçları değerlendirilmiş, alt üst grup ortalamaları farkına dayalı madde analizindeki kriterleri karşılamasına rağmen madde toplam puan korelasyonu analizi kriterlerini karşılamadığı için sürdürümcü liderlik boyutuyla ilgili yazılan M19,M41,M49 maddelerin düzeltilmeye elverişli olmadığı için ölçekten çıkarılmasına, M32'nin ise düzeltilerek ölçekte kullanılmasına karar verilmiştir. Taslak ölçek 49 madde ile pilot uygulama yapılmış, toplanan veriler analiz öncesi düzenlemeler yapılarak faktör analizi uygulanmıştır.

b) Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği Çalışmasına İlişkin Bulgular

Ölçeğin geçerliliğine ilişkin bulguların ortaya çıkarılması için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmış, güvenirliliğine ilişkin bulguların ortaya çıkarılması amacıyla ise Cronbach-Alfa, Spearman-Brown iç tutarlık katsayıları ve test tekrar test güvenirlilik katsayısı hesaplanmıştır. Bu işlemlere ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Faktör Analizi

Veri grubundaki uç değerler veri dağılımının normallik varsayımını bozarak analizden sağlıklı sonuçlar elde edilmesini engelleyebilir. Normal dağılımda verilerin % 99'u ortalamadan -3 ile +3 standart sapma uzaklığında olacağı ve bu değerlerin dışında kalan z puanına sahip katılımcılar uç değerler olarak düşünüleceği için veri grubuna z testi yapılmıştır. (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012). Z testi sonucunda -3 ve +3 aralığındaki 4 ölçek puanı ortalamayı etkilememesi için veri grubundan çıkarılarak kalan 499 katılımcının verileri kullanılmıştır.

Veri yapısının açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla KMO ve Barlett Küreselli Testi uygulanmıştır. Bu işleme ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü	,961
Barlett's Test of Sphericity Approx.Chi-Square	9,877E3
Df	595
Sig	,000

Tablo 2'de görüldüğü gibi veri yapısının açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla 499 kişilik örneklem grubuna uygulanan analizde KMO değeri 0,961 olarak bulunmuştur. Leech, Barrett ve Morgan(2005)'a göre yapılan analizde belirlenen KMO değeri 0,90 üzerindeyse veri yapısının faktör analizine "mükemmel" uygunlukta olduğu yorumu yapılır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk;2012). 0,961 kat sayısı araştırma veri yapısının faktör analizi için mükemmel yeterlikte olduğunu göstermektedir.

Tablo 2'de Barlett analizi sonucunda elde edilen ki kare değerinin 0,01 önem düzeyinde manidar olması, araştırma verilerinin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini, faktör analizinin ikinci sayılısının da karşılandığını göstermektedir.

Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Süreci

Deneme ölçeğinden elde edilen veriler doğrultusunda taslak ölçekten atılan 3 madde sonrası kalan 49 maddeye uygulanan faktör analizi sonucu 6 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Binişik maddelerin silinerek analizlerin tekrarlanması sonucunda 26 madde 1. faktör, 8 madde 2. faktör, 7 madde 3. faktör olmak üzere toplam 41 madde ve 3 boyuttan oluşan bir yapı ortaya çıkmıştır. Boyutlar altındaki maddeler incelendiğinde 1. faktörde dönüşümcü liderlik,

2.faktörde serbest bırakıcı liderlik, 3.faktörde ise sürdürücü liderlik maddelerinin toplandığı görülmüştür. Ölçeğe son hali verilmeden önce, her bir boyut için DFA analizi yapılmış serbest bırakıcı ve sürdürücü liderlik ölçme modelleri doğrulanırken dönüşücü liderlik alt boyutunun doğrulanmasında modifikasyon önerilerinin yerine getirilmesinin yeterli olmaması sonucu, modifikasyon önerilerinde en çok ismi geçen maddelerin silinmesi yoluna gidilmiş ve dönüşücü liderlik ölçme modeli de 20 maddeyle doğrulanmıştır. Son şekli 35 maddeden oluşan ölçeğin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Ortak Varyans (Communalities) Değerleri

Madde No	İnitial	Extraction	Madde No	İnitial	Extraction	Madde No	İnitial	Extraction
m1	1,000	,553	m15	1,000	,521	m29	1,000	,533
m2	1,000	,190	m16	1,000	,586	m30	1,000	,540
m3	1,000	,523	m17	1,000	,529	m31	1,000	,569
m4	1,000	,333	m18	1,000	,632	m32	1,000	,503
m5	1,000	,559	m19	1,000	,634	m33	1,000	548
m6	1,000	,541	m20	1,000	,638	m34	1,000	550
m7	1,000	,586	m21	1,000	,547	m35	1,000	569
m8	1,000	,588	m22	1,000	,708			
m9	1,000	,408	m23	1,000	,559			
m10	1,000	,636	m24	1,000	,714			
m11	1,000	,576	m25	1,000	,576			
m12	1,000	,423	m26	1,000	,532			
m13	1,000	,382	m27	1,000	,625			
m14	1,000	,546	m28	1,000	,510			

Tablo 3'te belirtilen her bir maddenin ortak bir faktördeki varyansı birlikte açıklama oranları incelendiğinde, varyansın açıklanmasında en düşük orana %19'luk oranla 2. maddenin, en yüksek orana ise %71'lik oranla 24. maddenin sahip olduğu görülmektedir. Herhangi bir madde ile ilgili sorun olduğunu söyleyebilmek için o maddenin faktörlerce açıklanan ortak varyansının 0,10' dan küçük olması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012).Tablo 3 incelendiğinde varyansın açıklanmasında 0,10'dan daha düşük bir maddeye rastlanmamış, herhangi bir madde çıkarma yoluna gidilmemiştir.

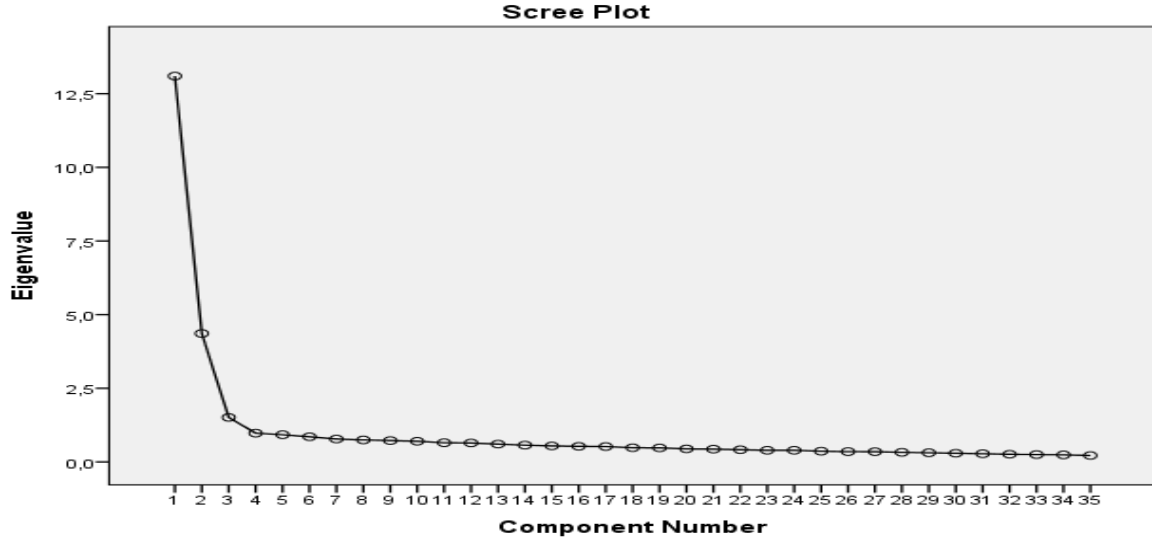
Tablo 4. Açıklanan Toplam Varyans

Madde No	Başlangıç Öz Değerleri			Kareli Yüklemelerin Çıkartma Değerleri Toplamı			Madde No	Başlangıç Öz Değerleri		
	Toplam	Varyansa Katkısı %	Birikimli %	Toplam	Varyansa Katkısı %	Birikimli %		Toplam	Varyansa Katkısı %	Birikimli %
1	13,097	37,421	37,421	13,097	37,421	37,421	21	,433	1,236	87,323
2	4,360	12,456	49,878	4,360	12,456	49,878	22	,415	1,186	88,508
3	1,511	4,318	54,195	1,511	4,318	54,195	23	,395	1,127	89,636
4	,975	2,787	56,982				24	,394	1,125	90,761
5	,924	2,641	59,623				25	,364	1,040	91,801
6	,855	2,442	62,065				26	,349	,997	92,798
7	,777	2,219	64,284				27	,348	,993	93,791
8	,746	2,131	66,415				28	,325	,928	94,719
9	,724	2,069	68,484				29	,310	,887	95,606
10	,701	2,003	70,487				30	,294	,839	96,445
11	,651	1,860	72,347				31	,278	,794	97,239
12	,643	1,836	74,183				32	,259	,741	97,981
13	,604	1,726	75,909				33	,249	,712	98,693
14	,569	1,625	77,534				34	,240	,685	99,378
15	,543	1,551	79,085				35	,218	,622	100,000
16	,530	1,514	80,600							
17	,522	1,490	82,090							
18	,481	1,376	83,466							
19	,475	1,356	84,822							
20	,443	1,265	86,087							

Tablo 4. incelendiğinde geliştirilmeye çalışılan ölçeğin yapısı öz değeri 1'den büyük olan 3 faktörlü bir özellik taşımaktadır. Ortaya çıkan 3 faktörün varyansa yaptığı katkı % 54,18'dir. Scherer ve diğerleri (1988) sosyal bilimlerde varyansın % 40 ile % 60 arasında olmasını kabul edilen bir değer olarak görürken (Tavşancıl, 2006), Seçer (2013) bir ölçme aracıda açıklanan varyans oranının açıklanmayan varyans oranından yüksek olmasının gerekli olduğunu, Henson ve Roberts (2006) ise açıklanan varyans oranının bir ölçekte en az %52 düzeyinde olması gerektiğini ifade etmiştir (Seçer, 2013). Geliştirilen ölçekte açıklanan varyans değeri olan % 54,18 belirtilen tüm kriterleri karşıladığı için açıklanan varyans oranında herhangi bir sorun olmadığı düşünülmüştür. Ancak faktör sayısına karar vermeden önce her bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkı önemli bir durumdur (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk;2012). Faktörlerin toplam varyansa yaptığı katkı incelendiğinde 1.faktörün toplam varyansa yaptığı katkı % 37.42, 2. faktörün toplam varyansa yaptığı katkı 12.45, 3. faktörün toplam varyansa yaptığı katkı 4,31'dir. Bu değerler dikkate alındığında önerilen bu ilk üç faktörün önemli ölçüde varyansa katkı sağladığı, dördüncü faktörden itibaren bu katkının azaldığı ve öz değerlerinin 1' in altında olduğu görülmektedir. Faktörler tarafından açıklanan varyansı hesaplamada ve önemli faktör sayısına karar vermede dikkate alınan katsayı olan özdeğer, genellikle 1 ya da 1'in üstünde olduğunda önemli bir faktör olarak

değerlendirilebilir (Büyüköztürk, 2011). Bu durum ölçeğin üç boyutlu kullanılabileceğini göstermektedir. Bu aşamada yamaç birikinti grafiğinin incelenmesinde fayda görülmüştür.

Şekil 1. Yamaç Birikinti Grafiği



Şekil 1. incelendiğinde y ekseninden x eksenine doğru dik bir iniş yapan bileşenler dördüncü noktadan sonra yatay bir çizgi oluşturmuş ve plato yaparak devam etmiştir. Yamaç birikinti grafiğinde yüksek ivmeli hızlı düşüşlerin yaşandığı noktalar arasında kalan boşluklar önemli olan faktör sayısını göstermektedir (Büyüköztürk, 2002). Dördüncü noktadan sonraki faktörlerin ortak varyansa katkıları düşük ve birbirine çok yakındır. Yatay çizgiler faktörlerin getirdikleri ek varyansların ortak varyansa katkılarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2002). Özdeğeri 1 in altında olan diğer kesme noktaları önemli faktör olarak dikkate alınmadığı için faktör sayısının üç olmasının en doğru karar olacağı düşünülmüştür.

Ölçeğin üç boyutlu olduğuna karar verildiğinden muhtemel bir faktör yükü binişikliğine önlemek ve ölçeğe ait maddelerin faktör yüklerini belirlemek amacıyla döndürülmüş bileşenler matrisi tablosu incelenmiştir.

Tablo 5. Döndürülmüş Bileşenler(Component) Matrisi Tablosu

Maddeler	Bileşenler		
	1	2	3
M24	,835	-,114	-,059
M22	,802	-,253	-,032
M10	,790	-,082	-,075
M19	,789	-,111	-,006
M20	,787	-,135	-,035
M27	,775	-,152	-,027
M23	,743	-,069	-,057
M25	,733	-,191	-,042
M8	,731	-,230	-,027
M35	,730	-,185	-,036
M16	,727	-,236	-,041
M15	,718	,074	-,002
M1	,709	-,222	-,031
M11	,706	-,229	-,158
M30	,690	-,249	,036
M14	,688	-,268	-,006
M6	,688	-,251	-,069
M34	,685	-,273	-,077
M32	,596	-,377	,078
M4	,555	-,115	-,108
M31	-,228	,702	,156
M26	-,183	,675	,207
M33	-,319	,636	,205
M17	-,298	,623	,229
M12	-,172	,600	,182
M13	-,241	,556	,121
M9	-,218	,484	,355
M2	-,044	,426	,081
M7	-,070	,218	,730
M29	,125	-,111	,711
M5	-,156	,176	,710
M3	,015	,170	,703
M18	-,129	,407	,670
M21	-,209	,260	,660
M28	,159	,272	,641

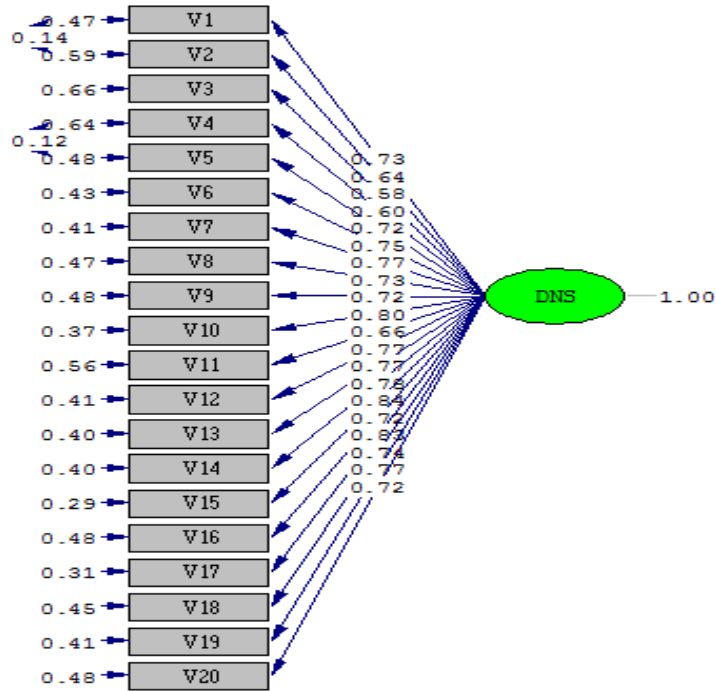
Tablo 5'teki maddeler, faktör yük değerlerinin kabul düzeyini karşılayıp karşılamaması ve binişiklik açısından değerlendirildiğinde, binişik durumda olan ve kabul düzeyinin altında faktör yüküne sahip olan bir maddeye rastlanmamaktadır. 1. faktöre ait maddelerin yük değerinin büyüklüğünün 0,555 ile 0,835, 2. faktör 0,426 ile 0,702, 3.faktör 0,641 ile 0,730 arasında değiştiği görülmektedir. Şencan (2005)'a göre literatürde bir maddenin faktör yük değerinin en az 0,30 olması gerektiği yönünde yaygın bir görüş vardır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk;2012). Maddeler için 0,30 ile 0,40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği (Neale ve Liebert,1980; Akt. Tavşancıl, 2006) ve aynı maddenin diğer faktörlerdeki yükü ile farkının 0,1'den küçük olduğu

durumlarda (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk; 2012) o maddenin binişikliğinden bahsedilebileceği dikkate alındığında, bütün maddelerin kabul düzeyini karşıladığı görülmektedir. Bu durumda bütün maddelerin ölçekte yer almasına karar verilmiştir.

Ölçme Modellerine İlişki Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan ilk AFA sonucundan 26 maddeden oluşan dönüşümcü liderlik boyutuna DFA uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda AGFİ (0.84)ve GFİ (0.87) değerlerinin düşük olması ve önerilen modifikasyonların istenilen uyum indekslerini (AGFİ ve GFİ için 0.90) üretmemesi sonucu, modifikasyon önerilerinde en çok adı geçen maddelerden başlanarak silme yoluna gidilmiştir. Her silinen maddeden sonra AGFİ ve GFİ değerlerinde yükselme olmuştur. 6 madde silindikten sonra Şekil 2' de görüldüğü üzere geçerli uyum indeksleri elde edilmiştir.

Şekil 2-Dönüşümcü Liderlik DFA Sonuçları



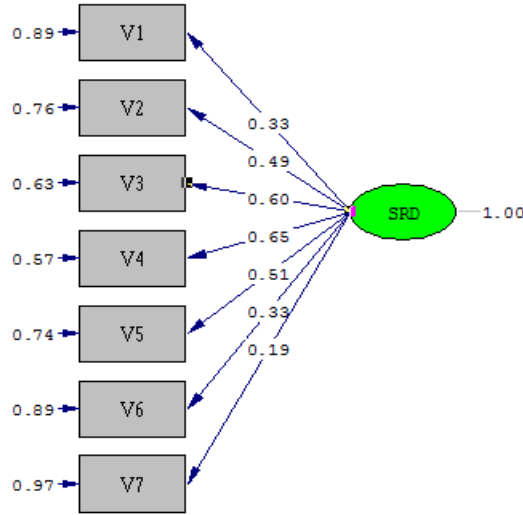
Chi-Square=435.59, df=168, P-value=0.00000, RMSEA=0.057

Doğrulayıcı faktör analizi uygulanan bir modelin kabul edilebilmesi için χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranının 3 veya 3'ten düşük bir orana sahip olması (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003) ya da 5' ten düşük olması (Sümer, 2000; Çokluk ve diğ., 2012 ; Şimşek, 2007), AGFI, GFI, CFI değerlerinin sırasıyla .85, .90, .95 değerleri ve bu değerlerden yüksek olması (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003) ya da bu değerlerin tamamının 0.90'dan büyük (Thomson, 1998; Çokluk ve diğ., 2012 ; Şimşek, 2007; Seçer, 2013) , RMR, SRMR değerlerinin 0.08' den düşük olması (Çokluk ve diğ., 2012 ;

Şimşek, 2007; Seçer, 2013) NFI değerinin .90'ın, NNFI değerinin .95'in üzerinde olması (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003) ya da bu değerlerin 0.90 ile 1 arasında olması (Çokluk ve diğ., 2012), RMSEA'nın 0.08' in altında (Şimşek, 2007; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003) ya da 0.1'in altında olması (Çokluk ve diğ., 2012) yeterli görülmektedir. Dönüşümcü liderlik ölçme modeli AGFI ,90, GFI,92, NFI,98 NNFI ,99, CFI ,99, RMR ,03 SRMR ,03 RMSEA ,05, χ^2/sd 2,59 değerlerini üreterek oldukça iyi uyum indeksleri göstermiştir. Bu durum dönüşümcü liderlik ölçme modelinin doğrulandığını göstermektedir.

Sürdürümcü liderlik boyutundan yer alan maddelere uygulanan DFA sonucu Şekil 3'te verilmiştir.

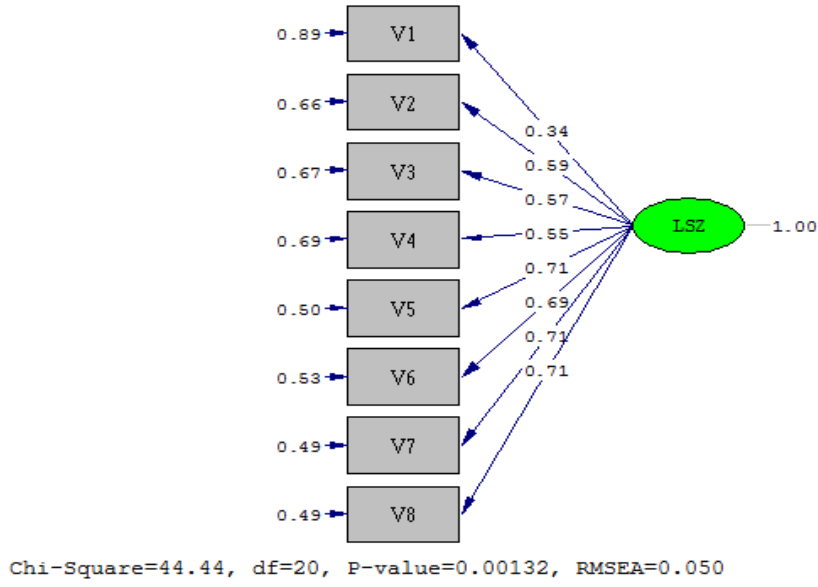
Şekil 3-Sürdürümcü Liderlik DFA Sonuçları



Chi-Square=41.78, df=14, P-value=0.00013, RMSEA=0.063

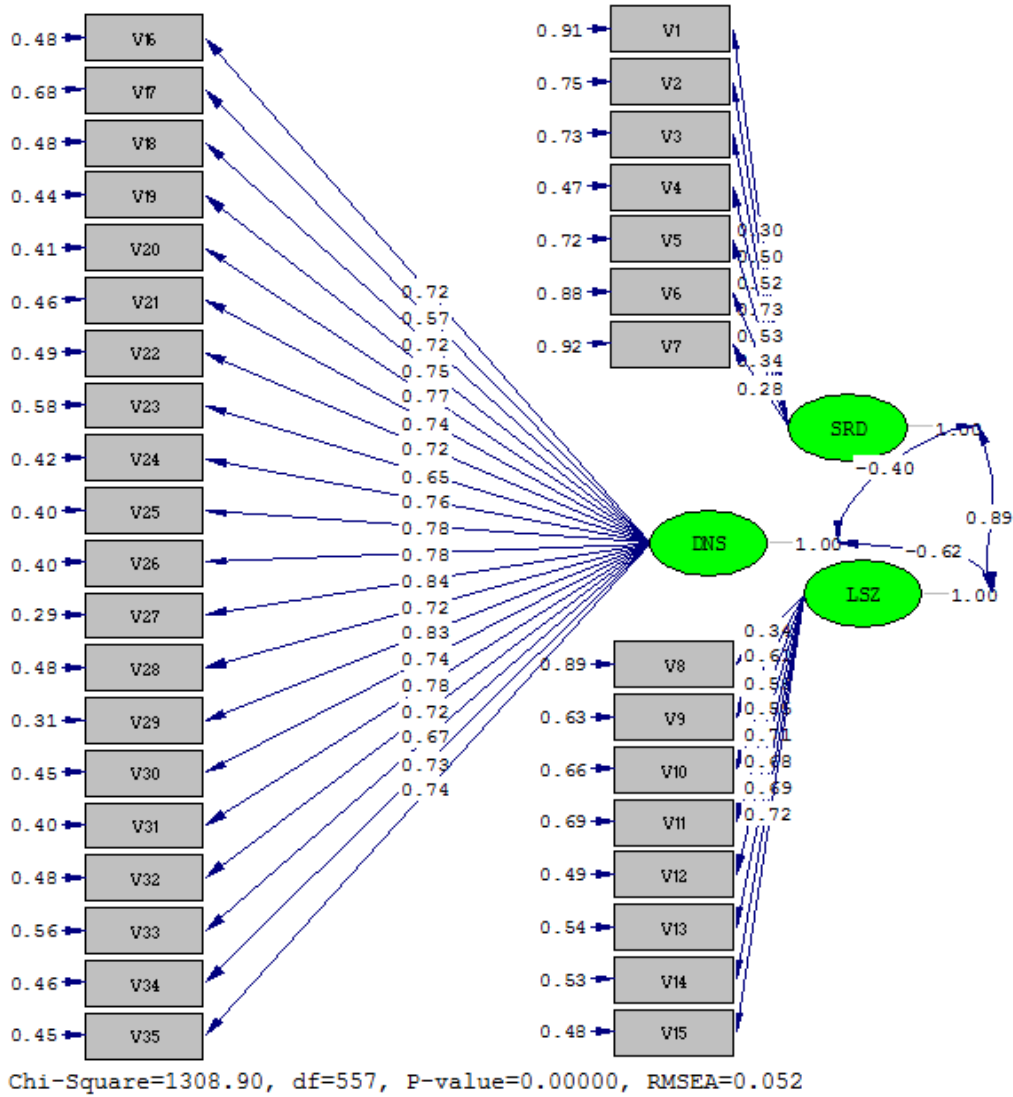
Sürdürümcü liderlik ölçme modeli AGFI .95, GFI.98, NFI.91, NNFI .89, CFI .94, RMR .05 SRMR .04 RMSEA .06, χ^2/sd 2.98 değerleri ile kabul edilebilir uyum indeksleri göstermiştir. Bu durum sürdürümcü liderlik ölçme modelinin doğrulandığını göstermektedir.

Şekil 4-Serbest Bırakıcı Liderlik DFA Sonuçları



Serbest bırakıcı liderlik ölçme modeli AGFI .96, GFI .98, NFI .98, NNFI .98, CFI .99, RMR .04 SRMR .03, RMSEA .05, χ^2/sd 2.22 değerleri ile kabul edilebilir uyum indeksleri göstermiştir. Bu durum serbest bırakıcı liderlik ölçme modelinin doğrulandığını göstermektedir.

Şekil 5-Liderlik Stilleri Ölçeğine İlişkin 1.Düzye DFA Sonuçları



Yapılan birinci düzey DFA sonucunda Liderlik stillerinin üç boyutunu da kapsayan ölçme modeli AGFI. 85, GFI.87, NFI.97, NNFI. 98, CFI. 98, RMR. 075 SRMR. 065 RMSEA. 052, χ^2/sd 2.34 değerleri ile kabul edilebilir uyum indeksleri göstermiştir.

Güvenirlilik Analizleri

Liderlik stilleri ölçeğinin güvenirlik katsayılarını bulma amacıyla Cronbach-Alfa, Spearman-Brown iç tutarlık katsayıları ve test tekrar test güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. İki hafta arayla 50 kişilik aynı guruba uygulanan ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı ve iç tutarlık katsayıları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6-Ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları

Faktörler	N	Cronbach- Alfa	Spearman-Brown	Test Tekrar Test Güven.
1-Dönüşümcü Liderlik	499	,96	,95	,92
2-Sürdürümcü Liderlik	499	,85	,81	,79
3 Serbest Bırakıcı Liderlik	499	,82	,77	,87

Tablo 6.'da görüldüğü gibi Liderlik Stilleri Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirlik katsayısını bulmak için ölçeğin her bir faktörünün cronbach-alfa güvenirlik katsayısı, Spearman-Brown korelasyon katsayısı ve test tekrar test yöntemiyle belirlenen korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Dönüşümcü liderlik Cronbach's-Alfa katsayısı 0,96, Spearman-Brown korelasyon katsayısı 0,95, test tekrar test güvenirlik katsayısı 0,92 sürdürümcü liderlik Cronbach's-Alfa katsayısı 0,85, Spearman-Brown korelasyon katsayısı 0,81, test tekrar test güvenirlik katsayısı 0,79 , serbest bırakıcı liderlik Cronbach's-Alfa katsayısı 0,82, Spearman-Brown korelasyon katsayısı 0,77, test tekrar test güvenirlik katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Özdamar (1997)'e göre cronbach-alfa değeri 0,80 ile 1,00 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Bu durumda ölçeğin güvenirlik katsayılarının kabul edilen sınırlar içerisinde olduğu söylenebilir.

Sonuç

Bu çalışmada, öğretmen görüşlerine dayalı olarak okul müdürleri liderlik stilleri ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla önce okul müdürleri liderlik stilleri ölçeği madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra uzman görüşlerine dayalı olarak gerekli düzeltmeler yapılarak 100 kişilik bir öğretmen grubuna ön uygulaması yapılmıştır. Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesinde açımlayıcı faktör analizi, yapı geçerliliğinin test edilmesinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, güvenirlik çalışması işlemleri tamamlanarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Otuz beş (35) maddelik okul müdürleri liderlik stilleri ölçeği (OMLSÖ) her biri ayrı ayrı değerlendirilen üç boyuttan oluşmaktadır. Dönüşümcü liderlik olarak isimlendirilen birinci boyutta 1.,4.,6.,8.,10.,11.,14.,15.,16.,19.,20.,22.,23.,24.,25.,27.,30.,32.,34.,35 olmak üzere yirmi (20) madde, serbest bırakıcı liderlik olarak isimlendirilen 2. boyutta

2.,9.,12.,13.,17.,26.,31.,33 olmak üzere sekiz (8) madde, sürdürümcü liderlik olarak isimlendirilen 3.boyutta 3.,5.,7.,18.,21.,28.,29 olmak üzere yedi (7) madde bulunmaktadır. 5'li likert tipinde geliştirilen dönüşümcü liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100, serbest bırakıcı liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan 40, Sürdürümcü liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 35'tir. OMLSÖ her bir boyutunun ayrı bir ölçek olarak değerlendirildiği bir ölçektir. OMLSÖ'nün psikometrik ölçümlerinden elde edilen sonuçlara göre açıkladığı varyansın % 54,19 olduğu, sırasıyla dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik boyutlarının açıkladığı varyansın %37,4, %12,45, %4,3 olduğu, üç ölçme modelinin de DFA ile kabul edilebilir uyum indeksleri ürettiği, iç tutarlık güvenilirlik katsayılarının kabul edilen sınırlarda olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada, literatürde yer alan farklı ve çeşitli alt boyutlardan oluşan liderlik stilleri ölçekleri incelenerek tüm bunları kapsayan geçerli, güvenilir ve kullanışlı yeni bir ölçek geliştirilme amaçlanmıştır. Benzer nitelikteki ölçeklerin geliştirilmesi yolunda bir adım olarak nitelendirilebilecek bu ölçeğin, sonraki çalışmalar için bir rehber, araştırmacılar için ise okula ilişkin değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması yolunda güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilmesi düşünülmektedir. Ölçeğin halen kullanılmakta olan benzer ölçme araçlarına göre dil olarak daha anlaşılır ve uygulamada daha ekonomik olduğu söylenebilir. Bu durum ölçeği diğerlerinden farklı kılmakta ve uygulayıcılara kolaylık sağlamaktadır. Bununla birlikte okul müdürleri liderlik stilleri bu çalışmada belirtilen üç alt boyut ile sınırlandırılmayacak kadar çok boyutlu bir kavramdır. Farklı değişkenleri içeren daha kapsamlı okul müdürleri liderlik stilleri ölçeği geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, E. (2002). *Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altun, S. (2003). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderliğe Verdikleri Önem ve Uygulama Düzeyleri. *İlköğretim-Online*. 2(1), 10-17.
- Arslan, F.(2013). *Formatör ve Koordinatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinden Algıladıkları Dönüşümsel Liderlik Stilleri İle Adanmışlık Düzeylerinin İlişkisi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Aslan, Ü.(2013). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Balcı, Y. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen Ve Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı ile Yöneticilerin Öğretimsel Liderlik Ve Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik Davranışları Arasındaki ilişkilerin Analizi*. Doktora tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Baloğlu, N., Karadağ, E. & Gavuz, Ğ. (2009). Okul Müdürlerinin Çok Faktörlü Liderlik Stillерinin Yetki Devrine Etkisi: Bir Doğrusal ve Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 22(2).
- Barnett, K., McCormick, J., And Corners R. (2001). Transformational Leadership in Schools: Panacea, Placebo or Problem?. *Journal of Educational Administration*. 39(1), 24-46.
- Bass, B.M., Avolio, B. (1995). *MLQ-Multifactor Leadership Questionnaire*, Mind Garden, Palo Alto, California
- Burns, J. M. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. S.32.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C.(2004). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007-c). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillерinin Farklı Değişkenler Açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5(1), 73- 112.
- Ceylan A., Keskin H. ve Eren S. (2005). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkilere Yönelik Bir Araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*. 16(51).
- Chirichello, M. (1999). *Building Capacity for Change: Transformational Leadership for School Principals*. Paper presented at the Annual International Congress for School Effectiveness and Improvement. (12th, San Antonio, TX, January 3–6, 1999).
- Connors, R. T. (2003). *Leadership Styles of Ohio Community School Principals, An Exploratory Study*. Ph.D Thesis. Cincinnati University.
- Crocker, L. and ALGİNA, J. (2006). *Introduction to Classical and Modern Test Theory*. Ohio. Cengage Learning.
- Çelebi, C.(2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okulda Gösterdikleri Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. 3. Baskı. Ankara: PegemA Yayınları.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Eğitim Yönetimi*. 4(16).
- Çetinkaya, İ.(2011). *Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Çobanoğlu, F. (2003). *İlköğretim Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş.(2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Deliveli, Ö.(2010). *Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Isparta.
- Drucker, P. (2011). *Büyük değişimler çağında yönetim* (Çev. Zülfü Dicleli), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Estep, T. A. (2000). *A Study of Relationships between Transformational Leadership, Transactional Leadership and Specified Demographic Factors as Enablers of Teacher Empowerment in Rural Pennsylvania Scholl Districts*. Ph.D Thesis. Indiana University.
- Eraslan, L. (2003). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Eren, E.(2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Eryılmaz, F. (2006). *Endüstri Meslek Lisesi Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Gezici, A.(2007). *Yöneticilerin Liderlik Stillерinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Giray, M.D.(2010). *İş Yerinde Destek Algılarının Liderlik Stilleri Ve Örgütsel Sonuç Değişkenleri İle İlişkisi*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi* (çev. ed. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İşcan, Ö.F. (2006), Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme ilişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 11, 160-177.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16, 443-465.
- Kılınç, T.D.(2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları İle Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi. Çag Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Korkmaz, M. (2008). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğrenen Örgüt Özellikleri Arasındaki ilişki Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 14(53), 78-98.
- Kültür, Y.Z.(2006). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- McIntyre, R. O. (2003). *The Role of Transformational and Transactional Leadership for High School Principals*. Ph.D Thesis, Massachusetts Lowell University.

- Özdamar, K.(1997). *Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm*. 6. Baskı. Ankara: PegemA yayınları.
- Patrick, S. R. (2005). *Transformational Leadership at Urban and Metropolitan Public Universities*. Ph.D Thesis, Akron University.
- Sabuncuoğlu, Z.(1998). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa, Alfa Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H.,&Müller, H.(2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Method of Psychological Research Methods of Psychological Research Online* 2003, Vol.8, No.2, pp. 23-74
- Seçer, İ.(2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stedman, N. L. P. And Rudd, R. (2006). Leadership Styles and Volunteer Administration Competence: Perceptions of 4-H County Faculty in the United States. *Journal of Extension*. 44(1).
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahin, S. (2006). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri . *Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 23, 188-199.
- Şahin, S. (2004). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stille ile Okul Kültürü Arasındaki ilişkiler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*. Cilt:4, Sayı:2.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2006). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şevik, M.K. (2012). *İlköğretim Okulları Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları Arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş(Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tezbaşaran, A. A.(2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*, Türk Psikologlar Derneği, Mersin.
- Thomson B.(1998) The Ten Commandments of Good Structural Equation Modeling Behavior: A User-Friendly, Introductory Primer on SEM. Annual Meeting of the U.S. Department of Education, Office of Special Education Programs (OSEP) Project Directors' Conference
- Wu, F. Y. (2006) *A Study of Leadership Styles and foreign English Teachers Job Satisfaction in Adult English Cram Schools of Taipei and Kaohsiung Cities in Taiwan*. Ph.D Thesis, Incarnate University.

<p align="center">OKUL MÜDÜRLERİ LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİ</p> <p>Aşağıdaki maddeler okul müdürünüzün liderlik stilleri puanlarını ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen görevli olduğunuz okulun müdürünü dikkate alarak maddeleri değerlendirip, uygun olan kutucuğa X işareti koyunuz.</p> <p>Okul müdürümüz;</p>	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
1. Davranışları ile bize rehberlik eder					
2. Okul içinde çok fazla görünmez					
3. Sadece işler yolunda gitmediğinde müdahalede bulunur					
4. Yararımıza olacak şeyleri kendi çıkarından üstün tutar					
5. Onun için eski yöntemler işe yarıyorsa yenisine gerek yoktur					
6. Bizleri temsil etme yeteneği güçlüdür					
7. Onun için kazanmaktan çok kaybetmemek önemlidir					
8. Sorunlara etkili çözümler bulur					
9. Geri bildirim vermekten kaçınır					
10. Sürekli olarak değişim ve yenilikten yanadır					
11. Beklentilerimizi karşılamaya çaba gösterir					
12. Önemli konularda müdahale etmekten kaçınır					
13. Sorumluluklarını başkalarına devreder					
14. Enerjik bir yapıya sahiptir					
15. Yaratıcı fikirlerimizi ödüllendirir					
16. Uyum içinde çalışmamızı sağlar					
17. Acil sorulara cevap vermekte gecikir					
18. Belirlenen hedeflere ulaşamadığımızda, bize verdiği değer azalır					

19. Problemler için orijinal bakış açıları oluşturmamızı sağlar					
20. Yaratıcı olmamız konusunda bizi cesaretlendirir					
21. Risk almaktan hoşlanmaz.					
22. Bizlere güven verir					
23. Hataların gelişmek için bir fırsat olduğunun farkındadır					
24. Coşku ve heyecanımızı canlı tutar					
25. Hedefe ulaşma yollarını keşfetmemize yardımcı olur					
26. Karar vermekten kaçınır					
27. Bilimselliğe gereken önemi verir					
28. Ancak, verilen görevi yerine getirdiğimizde bizi ödüllendirir					
29. Sürekli olarak sorumluluklarımıza vurgu yapar					
30. Geleceğe yönelik planlar yapar					
31. İhtiyaç duyulduğunda ortada yoktur					
32. Değişimden ve yenilikten yana olmamızı ister					
33. Bize yol ve yöntem göstermez					
34. Kaygılarımızı dinler ve önemser					
35. Bize öğrenmeye elverişli ortamlar hazırlar					