

LİDERLİK PERFORMANS ÖLÇEĞİ GELİŞTİRME: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Development of Leadership Performance Scale: The Study of Validity and Reliability

Bayram ÇETİN¹

Sevilay ŞAHİN²

Gökçe ÖZDEMİR³

Öz

Bu çalışmada okul müdürlerinin liderlik performans davranışlarını belirlemeye yönelik liderlik performans ölçeği geliştirmek amaçlanmıştır. Bu ölçek literatür taramasından sonra uzman görüşlerine başvurularak 34 maddeden oluşturulmuştur. Ölçek ölçüt geçerliği için çok boyutlu liderlik envanteri ile birlikte Gaziantep'deki 9 ilköğretim okulunda görev yapan 287 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde; yapı geçerliği, kapsam geçerliği, ölçüt geçerliği, test tekrar test güvenilirliği, iki yarı güvenilirliği ve Cronbach's alpha güvenilirliği sınanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizlerine dayalı olarak ölçeğin maddelerinin tek bir faktörde veya doğrulayıcı faktör analizindeki uyum iyiliği göstergelerine göre üç faktör altında da toplanabileceği görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizinde ölçek 3 boyutlu olarak düşünüldüğünde, standart uyum indeksleri kabul edilebilir derece çıkmıştır. Cronbach's alpha güvenilirliği, test tekrar test güvenilirliği ve iki yarı güvenilirliği katsayıları da ölçeğin güvenilir olduğunu gösteren değerler arasında çıkmıştır. Sonuç olarak liderlik performans ölçeği'nin okul müdürlerinin liderlik

¹ Doç.Dr. Bayram ÇETİN, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Gaziantep, bcecin@gmail.com

² Yar.Doç.Dr. Sevilay ŞAHİN, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Gaziantep, ssahin@gantep.edu.tr

³ Öğr.Gör. Gökçe ÖZDEMİR, Gaziantep Üniversitesi, G.M.Y.O., Gaziantep, gozdemir@gantep.edu.tr

performansını belirleyebilecek derecede yeterli geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: liderlik, performans, geçerlik, güvenilirlik.

Abstract

In this study, it is aimed to improve the leadership performance scale which towards to determination school principal leadership behavior performance. This scale was formed by 34 items. Consulting expert after literature review. Scale for the scale validity with the multi-dimensional leadership inventory it is applied in 9 primary school to 287 teachers in Gaziantep. During the scale's; improvement duration that, construct validity, content validity, test-retest reliability, two split reliability and cronbach's alpha reliability were examined. For the construct validity exploratory and conformatory factor analysis were applied. Based on the principal component analysis, it is seen that scale items were gathered under 3 factor according to only are factor exploratory factor analyzing goodness of fit. In the exploratory factor analyzing when the scale was thought in 3 dimension, standart compatibility indeksis were fonud on the acceptable level. Also cronbach's alpha validity, test-retest validity and two split reliability coefficients was found in the values of showing the scales validity. In conclusion, leadership performance scale is found the enough reliability and validity quality for determination school administratives leadership behavior performance

Key Words: leadership, performance, validity, reliability.

GİRİŞ

Toplumsal yaşamın en önemli unsuru kuşkusuz ki insanlardır. Bir toplumda yaşayan bireyler bir arada yaşayarak, çeşitli görevleri ve sorumlulukları belli bir işbirliğine dayanarak paylaşırlar. Birlikte yaşayan insanların toplumsal gereksinimleri yerine getirirken kendilerini yönlendirecek, harekete geçirecek kişilere gereksinim duyarlar. Toplumlarda bu gereksinimi karşılayan kişilere “lider” denilmiştir.

Günümüzde liderlik ile ilgili hemen her alan çalışanı farklı farklı tanımlamalarda bulunmuştur. Bunun içindir ki tek bir liderlik tanımında bulunmak oldukça zordur. Buna göre, liderlik yönetim biliminin bir konusu ve iş yaşamıyla ilgili bir kavram olduğu kadar, psikolojik,

sosyolojik, politik, felsefi, tarihsel açılarından analiz edilebilen bir olgu olmaktadır (Şişman, 2002: 1). Bir başka görüşe göre liderlik olgusu ile ilgili ortak bir tanımlamaya ulaşılamamış olması, örgütlerin içinde bulunduğu küresel ortamda, örgütlerde sürekli değişme ve buna bağlı olarak da liderlerden beklenen işlevlerin değişmesi ile ilgilidir (Akt. Karip, Macbeath ve Diğerleri, 1998: 445).

Werner 'a göre (1993: 17) liderlik belli bir durumda, belli bir anda ve belli koşullar altında bir grup insan üzerinde o insanların örgütsel hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çaba göstermesini teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan, deneyimleri aktaran ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan etkileme sürecidir. Diğer tanıma göre, liderlik geleceği görmeyi, örgütün geleceğine ilişkin inandırıcı vizyon ve hedefler belirlemeyi ve insanları da bunları gerçekleştirmek için seferber etmeyi içermektedir (Yılmaz, 2004). Bir okulda, amaçların yerine getirebilmesi için iş görenleri, örgütleyen, emirler veren, çalışmalarını yönlendirip, koordine eden ve denetleyen kişilere okul yöneticisi denir. İyi bir yönetici, gerektiği zaman, yönetim süreçlerinden yararlanabilmeli, birlikte çalıştığı iş görenlerle sağlıklı ilişkiler kurabilmeli, onlarla istişare edebilmeli, okul ve çevre arasındaki ilişkileri kurup, güçlendirebilmeli; görev, yetki ve sorumluluklarını dağıtımını objektif ölçütlere göre düzenleyip, bu konuda gerekli önlemleri alabilmelidir (Gürsel, 2007: 99-107).

Eğitim kurumlarının liderleri olarak, okul müdürlerinin de kendilerinden beklenen rolleri yerine getirebilmeleri için birçok liderlik özelliğini taşımaları gerekmektedir. Yani bir eğitim lideri olarak müdürünün kurumun amaçlarını en iyi şekilde gerçekleştirebilmesi, akademik başarıyı arttırabilmesi ve çalışan memnuniyeti sağlayarak

çalışanlarını doğru yönlendirebilmesi için vizyoner, öğretimsel, örgütsel, politik, etik ve toplumsal v.b liderlik özelliklerine sahip olması gerekmektedir. Bunun için büyük ölçüde güdülenmiş, ayrıca okullarıyla ve işleriyle üst düzeyde özdeşleşmiş işgörenlere ihtiyaç vardır (Balay,2000:3). Bu bağlamda bir okul lideri birbirine bağlı şu özelliklere sahip olmalıdır (Bottery, 1992:186):

- Lider, eğitici olmalıdır.
- Lider, dönüşümcü olmalıdır.
- Lider, eleştirici olmalıdır.
- Lider, yetkilendirici olmalıdır.
- Lider, özgürlükçü olmalıdır.
- Lider, kişisel açıdan etik olmalıdır.
- Lider, örgütsel açıdan etik olmalıdır.
- Lider, sorumlu olmalıdır.

Tüm özelliklerin yanı sıra eğitim kurumlarının liderleri olarak okul yöneticilerinin kendilerinden beklenen liderlik performansını ne derece yerine getirdikleri başta A.B.D. olmak üzere birçok ülkede önemli bir sorun alanı olarak görülmüştür. A.B.D.'deki birçok eğitim örgütünü çatısı altında toplayan School Improvement in Maryland (2012) göre, okul müdürlerinin öğrenci başarısını arttırıcı yönde sahip olması gereken özellikler vardır. Bunlar:

- Açık iletişim sağlayarak, sorunların çözümüne işbirliğini teşvik etmesi,
- Okulu ihtiyaçlarını belirlemek için veriler toplaması ve analiz etmesi,
- Öğretim programlarındaki gerekli değişiklikler için verileri kullanarak planlar yapabilmesi,

- Okul gelişim planlarını ve uygulamaları takip etmesi,
- Hedeflenen öğrenci başarısını yakalamak için net odaklar oluşturması

Bütün bunları dikkate alarak A.B.D.'deki Wallace vakfı da okul yöneticilerini desteklemek için müdürlerin liderlik performanslarının bir sistem yaklaşımı çerçevesinde yeniden gözden geçirilmesi ile ilgili bir rapor yayınlamıştır. Bu rapora göre, müdürlerin performanslarının yeniden gözden geçirilmesi hesapverilebilirliği arttıran bir sistem yaklaşımının yansımasıdır. Hem denetçilerin hem de müdürlerin çalışmalarındaki bütünlüğün desteklenmesi, ahlaki değerler ve inançlar üzerine kurulan önemli bir çalışılabilirliği gerektirir. Etkili bir performans değerlendirme süreci, büyüme için geri bildirim sağlayan ve eksikliklerden kanıt bulmama ruhuna dayanmaktadır. Çünkü performans değerlendirmenin amacı yetersizliği ispatlama değil, performansı iyileştirmektir. Iwanicki (2010) Illinois

Principals Association için hazırladığı raporda personel gelişiminde ve öğrenci başarısının %25'de müdürlerin liderlik performanslarının önemli etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Wallace Vakfına Göre(2006) Müdürlerin Başlıca Performans Standartları ve Kriterleri

Standart 1

Bir müdür, öğrencilerin gelişimini destekleyen eğitim lideridir .(Paylaşılan Vizyon)

Standart 2

Bir müdür, öğrenci başarısını savunan, okul kültürünü ve eğitimsel programları öğrencilerinin ve personelinin gelişimine yön verdirerek sağlayan bir eğitim lideridir.(Eğitim Kültürü)

Standart 3

Bir müdür, öğrencilerin başarılarını, onların organizasyon yönetimini, işlem ve kaynaklarını güvenli, etkili ve etkin bir öğrenme ortamı sağlayarak destekleyen bir eğitim lideridir.(Yönetim)

Standart 4

Bir müdür, öğrencilerin başarısı için ailelerin ve toplum üyelerinin iş birliği ile toplumun farklı istek ve ihtiyaçlarına cevap vererek ve toplumun kaynaklarını harekete geçiren bir eğitim lideridir.(Aile ve Toplum)

Standart 5

Bir müdür, öğrenci başarısını bütünlük, adillik ve etik bir tutum içerisinde davranarak destekleyen bir eğitim lideridir. (Etik)

Standart 6

Bir müdür, öğrencilerin başarısını o toplumun profilini anlayarak ve toplumun politik, sosyal, ekonomik, yasal ve kültürel ortamına cevap vererek destekleyen bir eğitim lideridir. (Sosyal Ortam)

Araştırmanın Amacı

Zorlu bir görev olan yöneticilikte, okul müdürünün bir lider olarak gösterdiği performans çalıştığı kurumu ileri bir noktaya taşımak için çok önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, toplumun genel yapı taşlarından bir tanesi olan eğitim kurumlarını yöneten okul müdürlerinin sergilemiş oldukları liderlik performans davranışlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir.

YÖNTEM

Bu araştırma, var olan durumu tespit etmeye yönelik betimsel tarama modelindedir. Betimsel nitelikli tarama modellerinde, konu olan

olay/olgu, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2005: 77).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Gaziantep İl M.E.M. bağlı ilköğretim okulları oluşturmaktadır. 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Gaziantep Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri ise araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem basit tesadüfi(seçkisiz) örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Bu okullarda görevli 375 öğretmene ölçek dağıtılmış ancak 287 tanesi geri dönmüştür.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri(n=287)

		F	%
Cinsiyet	Bayan	152	53
	Bay	135	47
Yaş	21-30	78	27,2
	31-40	161	56,1
	41-50	38	13,2
	51 ve üstü	10	3,5
Kıdem	1-5 yıl	62	21,6
	6-10 yıl	71	24,7
	11-15 yıl	92	32,1
	16 ve üstü yıl	62	21,6
Öğrenim Durumu	Lisans	256	89,2
	Yüksek lisans	30	10,5
	Doktora	1	,3
Branş	Sınıf	160	55,7
	Türkçe	14	4,9
	Resim	5	1,7
	Beden Eğitimi	7	2,4
	Din K.	8	2,8
	Matematik	22	7,7
	Fen Bilgisi	12	4,2
	Sosyal Bilgiler	14	4,9
	Bilgisayar	9	3,1
	Yabancı Dil	15	5,2
	Diğer	21	7,3

Veri Toplama Araçları

Liderlik Performans Ölçeği: Bu ölçek müdürlerin liderlik performansını saptamak amacıyla Wallace vakfının hazırlamış olduğu müdürlerin liderlik performansının bir sistem yaklaşımı çerçevesinde yeniden gözden geçirilmesi raporu (2006), Yavuz (2006), Tahaoğlu (2007), Jing ve Avery (2008), Clark, vd. (2009), Iwanicki (2010) ve School Improvement in Maryland'ın (2012) çalışmaları esas alınarak, zengin bir literatür taraması sonucu oluşturulmuştur.

Liderlik Envanteri: Liderlik özelliğini ölçen envanter, Bass ve Avolio (1990) tarafından geliştirilen Çok faktörlü Liderlik (MLQ) anketinin, araştırmacı Korkmaz (2004) tarafından faktör analizi yapılarak geliştirilmesi ve bir araştırmada kullanılmasıyla elde edilmiştir. Anketin 36 maddesine yapılan analiz sonucunda liderlik envanteri ölçeği beş faktörden oluşmuştur. Bu faktörler: tam serbest(laissez-faire) yönetim tarzı (madde 5,7,28,33),beklentilere (aktif) göre yönetim (madde 4,22,24,27), istisnalara (pasif) göre yönetim (madde 3,12), karizma(madde 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 32, 34), entellektüel uyarım ve bireysel destek (madde 1,2,29,30,31,35,36) şeklindedir. Bu faktörlerden tam serbest yönetim tarzı, beklentilere göre yönetim tarzı ve istisnalara göre yönetim tarzı etkileşimci liderliğin, karizma, entelektüel uyarım ve bireysel destek ise dönüşümcü liderliğin faktörleridir. Bu ölçekte 6 ve 17 numaralı maddeler ise faktör yükleme (factor loading) değerleri düşük olduğundan alt gruplardan birine atanmamışlardır (Korkmaz, 2005).

İşlem

Wallace vakfının Iowa okul liderlerinin gelişimini desteklemek amaçlı hazırlamış olduğu rapor (2006), Yavuz (2006), Tahaoğlu (2007),

Jing ve Avery (2008), Clark, vd. (2009), Iwanicki (2010) ve School Improvement in Maryland'ın (2012) çalışmaları esas alınarak, Türk eğitim sistemi yapısına uygun olarak madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan maddeler bir ölçme değerlendirme uzmanı, iki eğitim yönetimi uzmanı ve bir dil bilim uzmanı tarafından incelenerek değerlendirilmiştir. Uzman incelemesinden sonra ölçek 34 maddeden oluşarak, 5= her zaman, 1= hiçbir zaman olacak şekilde 5'li likert olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliğini belirlemek amacıyla katılımcı grup arasından 5 öğretmenle görüşülerek, gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra geliştirilen liderlik performans ölçeği ölçüt geçerliği için liderlik envanteri ile birlikte 375 ilköğretim öğretmenine boş ders saatlerinde dağıtılmış ancak 287 tanesi geri dönmüştür. Katılımcılara öncelikle hem araştırmanın amacı hem de uygulama aşamasında nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda bilgi verilmiş, ardından uygulama yapılmıştır. Ölçeklerin uygulanması yaklaşık 15-20 dakikalık bir süreyi kapsamıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmada katılımcıların betimsel istatistikleri ve yapı geçerliğinde açıklayıcı faktör analizi için SPSS 17.0 programı ile temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği, ölçüt geçerliği için pearson korelasyon kat sayısı hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için LISREL 8.7 programı kullanılmıştır. Güvenirlik için ise, SPSS 17.0 programı ile Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı, iki yarı güvenirliliği ve test tekrar test güvenirlilik katsayıları hesaplanmıştır. Verilerin analizinde $p < .01$ anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir.

BULGULAR

Yapı Geçerliği

Yapı/model geçerliği, bir değişkeni ölçmek üzere geliştirilen soruların, o değişkeni ölçüp ölçmediğinin ya da o değişkenle ne derece ilişkili olduklarının kuramsal analizini öngörmektedir (Büyüköztürk, vd., 2008:118). Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlet testi ile analiz edilmiştir. Kaiser Meyer Olkin testi faktör analizi yapmak için örneklemin yeterli olup olmadığını göstermektedir. KMO istatistiğinde, “0,50-0,70 arası=orta düzey”, “0,70-0,80 arası=iyi”, “0,80-0,90 arası=çok iyi” ve “0,90 ve üzeri=mükemmel” olarak adlandırılır (Field, 2002).

Tablo 2. *KMO ve Bartlett's Testi*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,96
Bartlett's Test of Spheri	Approx.	Chi-Square	7742,17
		df	561
		Sig.	,00

Tablo 2’de görüldüğü gibi geliştirilen bu ölçme aracının KMO değerinin 0,96 ve Barlett’s test sonucunun anlamlı (ki-kare için $p < 0.01$) olduğu belirlenmiştir. Bu değer ise “mükemmel” sınıflandırmasına karşılık gelmektedir. Böylece, bu veriler üzerine yapılan faktör analizinin güvenilir sonuçlar verdiği söylenebilir.

Açımlayıcı faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizinde, ölçeğin temel faktörlerini (boyutlarını) ortaya koymak amacıyla temel bileşenler analizi ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Literatürde faktör örüntüsünün oluşturulmasında 0,30 ile 0,40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2006).

Tablo 3. Liderlik Performansı Ölçeği Faktör Analizi

Liderlik Performansı					
m1	,700	m13	,751	m25	,729
m2	,715	m14	,774	m26	,782
m3	,726	m15	,700	m27	,707
m4	,760	m16	,707	m28	,702
m5	,708	m17	,765	m29	,746
m6	,787	m18	,568	m30	,754
m7	,686	m19	,830	m31	,709
m8	,721	m20	,752	m32	,483
m9	,783	m21	,781	m33	,780
m10	,756	m22	,792	m34	,758
m11	,689	m23	,764		
m12	,653	m24	,751		

Tablo 3’de görüldüğü gibi, ortaya çıkan faktör yüklerinin hepsi 0,40’ın üzerinde ve tek faktörde toplanmaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizi için varimax döndürme yöntemi sonuçlarına göre ölçek 3 boyutta da açıklanabilmektedir.

Tablo 4. Liderlik performans ölçeği dönüşümlü faktör yükleri

Faktör	Öz değer	Varyans(%)	Kümülatif(%)
1.Paylaşılan vizyon	7,92	23,30	23,30
2.Yönetim	7,55	22,22	45,53
3. Etik ve toplumsal öğrenme	5,85	17,21	62,74

Tablo 4’de görüldüğü gibi, ölçek puanları içerisinde 1. Faktör %23’ünü, 2.faktör %22’sini, 3.faktör %17’sini açıklamaktadır.

Tablo 5. Liderlik performans ölçeğine ait maddelerin varimax faktör döndürme sonucu elde edilen faktör yükleri

	1		2		3
	Paylaşılan vizyon		Yönetim		Etik ve Toplumsal öğrenme
m1	,672	m15	,491	m27	,775
m2	,707	m16	,677	m28	,719
m3	,665	m17	,669	m29	,688
m4	,653	m18	,486	m30	,710
m5	,726	m19	,550	m31	,760
m6	,687	m20	,604	m32	,358
m7	,694	m21	,639	m33	,548
m8	,621	m22	,661		
m9	,553	m23	,745		
m10	,518	m24	,726		
m11	,639	m25	,644		
m12	,618	m26	,664		
m13	,666	m34	,602		
m14	,624				

Tablo 5’de görüldüğü gibi, yapılan faktör analizi neticesinde Rotated Component matrisine göre birinci faktör altında, m1, m2, m3, m4, m5, m6, m7, m8, m9, m10, m11,m12, m13,m14 maddeleri yer almakta ve maddelerin yük değerleri.51-.72 arasında değişmektedir. İkinci faktör altında, m15, m16, m17, m18, m19, m20, m21, m22, m23, m24, m25, m26, m34 maddeleri yer almakta ve maddelerin yük değerleri.48-.74 arasında değişmektedir. Üçüncü faktör altında ise, m27, m28, m29, m30, m31, m32, m33 maddeleri yer almakta ve maddelerin yük değerleri.35-.77 arasında değişmektedir. Faktör isimleri maddelerin içerikleri dikkate alınarak isimlendirilmiştir. İlk faktörde yer alan maddelerin tümüne paylaşılan vizyon, ikinci faktörlerde yer alan maddelerin tümüne yönetim, üçüncü faktörde yer alan maddelerin tümüne ise etik ve toplumsal öğrenme ismi verilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi daha önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla gerçekleştirilir (Bayram, 2010). Bu çalışmada yapılan DFA için Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index-CFI), Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index-NFI), Göreli Uyum İndeksi (Relative Fit Index-RFI), Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index-IFI) Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA) uyum indeksleri incelenmiştir. Hooper, Caughlan ve Muller'e (2008) göre GFI, CFI, NFI, RFI, IFI ve AGFI indeksleri için 0.90 kabul edilebilir uyum değeri, 0.95 ise mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmektedir (Akt. Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012).

Tablo 6. Liderlik performans ölçeği standart uyum iyiliği ölçütleri

	X ²	X ² /df	RMSEA	NFI	CFI	IFI	RFI	GFI	AGFI
Tek Boyutlu LPÖ	1868,16	3,54	0,11	0,97	0,97	0,97	0,95	0,66	0,62
Üç Boyutlu LPÖ	1302,11	2,48	0,07	0,98	0,98	0,98	0,97	0,78	0,75

Tablo 6'de görüldüğü gibi, tek boyutlu LPÖ için ki-kare(x^2)=1868,16, $sd=527$, $x^2/sd=3,54$; RMSEA=0,11; NFI=0,97; CFI=0,97; IFI=0,97; RFI=0,95; GFI=0,66; AGFI=0,62 olarak belirlenmiştir. Üç boyutlu LPÖ için ki-kare(x^2)=1302,11, $sd=524$, $x^2/sd=2,48$; RMSEA=0,7; NFI=0,98; CFI=0,98; IFI=0,98; RFI=0,97; GFI=0,78;AGFI=0,75 olarak belirlenmiştir. Schermelleh-Engel ve

Moosbrugger'in (2003) $RMSEA < 0.05$ 'in çok iyi uyum, $RMSEA < 0.10$ 'un kabul edilebilir uyum, $\chi^2/sd < 2$ çok iyi uyum ve $\chi^2/sd < 5$ kabul edilebilir uyum değeri olduğu ifadesinden hareketle, uyum indeksi değerleri her iki boyut için incelendiğinde; χ^2/sd indeksi, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA), İyi Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI) ve Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI) değerlerine göre modelin 3 boyutlu LPÖ'de daha uyumlu olduğu söylenebilir.

Ölçüte Dayalı Geçerlik

Liderlik performans ölçeğinin geçerliği aynı zaman da çok boyutlu liderlik envanteri ile sınanmıştır. Ölçüte dayalı geçerliğin pearson korelasyon kat sayısı .76 olarak bulunmuştur. Buda geliştirilen ölçeğin ölçüt bağıntı geçerliğinin olduğunun göstergesidir.

Kapsam Geçerliği

Ölçme aracında bulunan maddelerin ölçme aracına uygun olup olmadığı, ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği sorunu ile ilgili olup olmadığı uzman görüşüne göre belirlenir (Karasar, 2005:151). Bu doğrultuda ölçeğin kapsam geçerliği için ise uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşü doğrultusunda başta 36 madde olarak belirlenen ölçek 34 madde olarak geçerliği kabul edilmiştir.

Güvenirlilik Çalışmaları

Güvenirlilik, bir ölçme aracındaki maddelere bireylerin verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılıktır. Bir ölçme aracının güvenirliliği için aranılan iki temel ölçüt, "değişik zamanlarda elde edilen cevaplar arasında tutarlık" ve "aynı zamanda elde edilen cevaplar arasında tutarlık" olarak ikiye ayrılır (Büyüköztürk, 2011:170). Ölçeğin

güvenirlilik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı, iki yarı güvenirliliği ve test tekrar test güvenirlilik katsayıları hesaplanmıştır Test tekrar test güvenirliliği için ölçek 80 katılımcıya 15 gün arayla tekrar uygulanmıştır.

Tablo 7. *Tek Boyutlu Liderlik Performans Ölçeği Güvenirlilik Katsayıları*

Faktör	Madde sayısı	Cronbach's Alpha	Test tekrar test Güvenirliliği	İki yarı Güvenirliliği
LPÖ	34	,97	,99	,91

Tablo 7'de görüldüğü gibi, ölçek tek boyutlu olarak düşünüldüğünde test tekrar test güvenirlilik katsayısı .99 olarak bulunmuştur. 287 öğretmenden elde edilen iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) ise .97'dir. Ölçeğin iki yarı güvenirliliği de .91'dir.

Tablo 8. *Üç Boyutlu Liderlik Performans Ölçeği Güvenirlilik Katsayıları*

Faktör	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Test Tekrar Test Güvenirliliği	İki Yarı Güvenirliliği
1.Paylaşılan Vizyon	14	,94	,98	,84
2.Yönetim	13	,94	,97	,90
3.Etik ve Toplumsal Öğrenme	7	,88	,99	,91

Tablo 8'de görüldüğü gibi, ölçek üç boyutlu olarak düşünüldüğünde ise iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) .88 - .94; test tekrar test güvenirlilik katsayısı.99-.97; iki yarı güvenirliliği de .84 - .91 arasında değişmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Liderlik performansı yöneticilerin liderlik özelliklerinin yansıması olması bakımından oldukça önemlidir. Literatür taraması sonucunda okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin tespiti için liderlik standartları

kapsamında çok boyutlu liderlik ölçeği var iken, sergilenen liderlik özelliklerinin liderlik performanslarını belirlemede bir ölçüt olmadığı bu yüzden liderlik performans ölçeğine ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır. Buna bağlamda, Wallace vakfının (2006) belirlemiş olduğu müdürlerin başlıca performans standartları ve kriterlerine bağlı olarak liderlik performans ölçeği geliştirilmiştir.

AFA sonucunda, ölçeğin tek faktörlü çözümlenmesinde faktör yükleri yeterince yüksek çıkmıştır. Çok boyutlu varimax döndürmede ise üç boyutlu çözümlenmenin de yeterli faktör yük değerleri verdiği gözlenmiştir. Ölçeğin üç boyutu toplam varyansın % 62,74'ünü açıklamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 3 boyutlu LPÖ'nün χ^2/sd indeksi ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA) uyum indeksi değerlerine göre kabul edilebilir uyum, NFI, CFI, IFI ve RFI uyum indeksi değerlerinin mükemmel uyum ve örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olan GFI ve AGFI uyum indeksi değerlerinin ise kabul edilebilir indeks değerlerine yakın uyum gösterdiği söylenebilir. Ölçeğin 287 öğretmenden elde edilen iç tutarlılık (Cronbach's alpha), test tekrar test güvenilirlik ve iki yarı güvenilirliği katsayıları da güvenilir değerlerde bulunmuştur. Araştırmalarda kullanılacak ölçme araçları için öngörülen güvenilirlik düzeyinin .70 olduğu (Tezbaşaran, 1996) dikkate alınırca, ölçeğin tek boyutlu ya da 3 boyutlu olarak güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu söylenebilir. Wallace vakfının raporunda okul müdürlerinin liderlik performansları paylaşılan vizyon, eğitim kültürü, yönetim, aile-toplum, etik ve sosyal ortam olarak altı standarttan oluşurken geliştirilen bu ölçekte Türk kültürüne ve yapısına uygun

olarak bu altı standardın tek bir faktörde veya üç faktör altında birleştiği sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada genel olarak, Liderlik Performans Ölçeği'nin okul müdürlerinin liderlik performansını ölçebilecek derecede yeterli geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu bulunmuştur. Ölçeğin kısa ve kolay uygulanabilir oluşu, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde çıkması nedeniyle ölçeğin müdürlerin liderlik performansını belirlemek için yapılacak araştırmalarda kullanılabilmesi ve daha sonraki çalışmalarda, ölçeğin farklı kademedeki eğitim kurumlarında uygulanarak faktör yapısının sınanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Ölçek okul müdürlerinin liderlik performanslarını belirlemek amacıyla müdürün ve okulun, genel denetçisi olan müfettişlere uygulanarak da ileriki çalışmalarda kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Botterly, M. (1992). *The Ethics of Educational Management: Personal, Social, and Political Perspectives on School Organizational*. Washington: Educational management, series, casell publication.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (10.Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Clark, D., Martorell, P., Rockoff, J. (2009). "School Principals and School Performance."

(Online) Retrieved on 14-April-2012, at URL: www.caldercenter.org.

Çokluk, Ö.; Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli

İstatistik. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Field, A. (2002). *Discovering Statistics Using SPSS*. UK: London: Sage Publications Ltd.

Gürsel, M. (2007). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (Kuramsal ve Uygulamalı)*. Konya:

Eğitim Yayınevi (7.baskı), s.99-107.

Iwanicki, E. (2010). "Illinois Principal Performance Review: A Systems Approach for Effective

Principal Evaluation." (Online) Retrieved on 3-June-2012, at URL: illinoisschoolleader.org/.../PrincipalEvaluation.

Jing, F.F., & Avery, G.C. (2008). Missing Links In Understanding The Relationship Between

Leadership And Organizational Performance. *International Business & Economics Research Journal*, 7(5):67-77.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*(15.baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,

s.151.

Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(16): 445.

Korkmaz, M. (2004). The relationship between organizational health and robust school vision in

elementary schools. Educational Research Quarterly Journal, 30(1):14-36.

Korkmaz, M.(2005). Duyguların ve Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 43: 401-422.

Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. Methods of Psychological Research Online, 8(2) : 23 74.

School İmprovement. (2012). “A Principal's Role in Improving Student Achievement.” (Online) Retrieved on 24-May-2012, at URL: http://mdk12.org/process/leading/p_indicators.html.

Şişman, M. (2002). Öğretim Liderliği. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Tahaoğlu, F. (2007). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerinin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi (Gaziantep İli Örneği).” Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Tavşancıl, E. (2006). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Ankara: Nobel Yayın

Dağıtım.

Tezbaşaran, A. A. (1996). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. Ankara: Türk Psikologlar

Derneği Yayınları.

Wallace Foundation. (2006). “Principal Leadership Performance Review: A Systems Approach.” (Online) Retrieved on 3-May-2012, at URL:

www.sai-iowa.org/Leadership/.../PrinEval.pdf.

Werner, I. (1993). *Liderlik ve Yönetim*. Üner, V. (Çev.), İstanbul: Rota Yayınları.

Yavuz, M. (2006). “İlköğretim Okulu Müdürlerinden Beklenen Roller ve Karşılanma

Düzeyleri.” Yayınlanmış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yılmaz, K. (2004). Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(8).