

Eleştirel Liderlik Stili Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması¹

DOI: 10.26466/opus.552489

*

Cenk Aygün*-Mustafa Özgenel**

* Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul/Türkiye

E-Posta: cenkaygun92@gmail.com

ORCID: [0000-0002-0534-9880](https://orcid.org/0000-0002-0534-9880)

** İngilizce Öğretmeni, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul/Türkiye

E-Posta: mustafa.ozgenel@izu.edu.tr

ORCID: [0000-0002-7276-4865](https://orcid.org/0000-0002-7276-4865)

Öz

Araştırmanın amacı, eğitim yönetimi alanında ihtiyaç duyulan eleştirel liderlik stilini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçen Likert türü bir ölçek geliştirmektir. Eleştirel Liderlik Stili Ölçeği Jenkins ve Cutchens'm (2011) "Leading Critically" isimli gömülü teori çalışmasında yer alan 12 eleştirel liderlik eylemi temel alınarak geliştirilmiştir. Öncelikle literatür taraması sonucunda 41 maddelik madde havuzu ve taslak ölçek formu oluşturulmuştur. 41 maddelik taslak ölçek formu uzmanların ve öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda 36'ya düşürülmüştür. Ölçek formu 5'li likert olarak derecelendirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi için 359, doğrulayıcı faktör analizi için 349 ve test tekrar test analizi için 38 öğretmenden veri toplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinden elde edilen faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda 4 alt boyut ve 30 maddeden oluşan yapı doğrulayıcı faktör analiz ile test edilmiştir. Güvenirlilik düzeyini belirlemek amacıyla elde edilen veriler üzerinden hesaplanan Cronbach Alpha iç-tutarlılık katsayısı 0.969 olarak belirlenmiştir. Analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eleştirel düşünme, liderlik, eleştirel liderlik

¹ Bu çalışma, Cenk Aygün'ün Dr. Mustafa Özgenel danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Critical Leadership Style Scale: Validity and Reliability Study

*

Abstract

The aim of the study is to develop a Likert type scale which measures the critical leadership style needed in the field of education management in a valid and reliable manner. The Critical Leadership Style Scale was developed based on the 12 critical leadership actions included in Jenkins and Cutchens's (2011) grounded theory study which is called "Leading Critically". First of all, a pool of 41 items and a draft scale form were created as a result of literature review. The 41-item draft scale form was reduced to 36 according to the opinions of experts and teachers. The form of the scale was created as 5-point Likert scale. The data were collected from 349 teachers for the confirmatory factor analysis, from 359 teachers for the confirmatory factor analysis and from 38 teachers for test-retest analysis. The factor structure obtained from the exploratory factor analysis was confirmed by confirmatory factor analysis. As a result of factor analysis, the structure consisting of 4 sub-dimensions and 30 items was tested with confirmatory factor analysis. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient was calculated as 0.969 based on the data obtained to determine the reliability level of the scale. As a result of the analyzes, it was determined that the scale was a valid and reliable measurement instrument.

Keywords: *Critical thinking, leadership, critical leadership..*

Giriş

Günümüz dünyasında çeşitli alanlarda yaşanan değişimler ve ortaya çıkan yeni problemler liderliğin önemi oldukça artırmıştır. Katz ve Kahn'a (1977) göre liderlik "bir durumdan kazanılan sıfat, bir kişinin özelliği ve davranışı" olarak üç temel anlamda tanımlanmaktadır. Bennis (1990, s.18) başarılı liderlerin çalışanlarına kendilerini önemli hissettirerek iham vermeleri gerektiğini, ayrıca bu liderlerin çalışanlarını ailenin bir parçası gibi hissettirmelerinin önemli olduğunu vurgular. Lider ve yönetici arasındaki en önemli farkı ise şöyle aktarır: "Liderler doğru işleri yaparlar, yöneticiler ise işleri doğru yaparlar." Liderlik ortak bir hedef doğrultusunda takipçileri motive etme ve onlara yol gösterebilme yeteneğidir denilebilir.

Eğitim örgütlerinde belirlenen hedefler doğrultusunda öğretmen, öğrenci ve tüm paydaşların yönlendirilmeye ve motive edilmeye ihtiyacı vardır. Günümüzde eğitim liderliği çalışmalarının giderek liderin bilişsel özelliklerine odaklandığını söylemek mümkündür. Bu nedenden dolayı liderin düşünme becerileri önem kazanmıştır. Presseisen (1985, s.35-37) düşünme becerilerini; temel işlemler, problem çözme, karar verme, eleştirel düşünme ve yaratıcı düşünme olarak sınıflandırmıştır. Bu düşünme becerilerden bir olan eleştirel düşünme, düşünme becerileri arasında en karmaşık olanlarından biri olarak kabul edilebilir. Eleştirel düşünme becerisindeki eleştirel kelimesi, Latince "criticus" kelimesinden gelmektedir. İngilizceye "critical" olarak geçmiştir. Liderlik kavramıyla ilgili yapılan araştırmalarda liderin sahip olması gereken becerilerin arasında eleştirel düşünme becerilerinin yer aldığı ortaya çıkmıştır.

Ennis (1985, s.45-46) eleştirel düşünmenin yargılama, bilginin geliştirilmesi ve sorgulama olmak üzere 3 yapısı olduğundan bahsetmiştir. Eleştirel düşünme beceri ve eğilimlerinden bazılarını ise şu şekilde sıralamıştır: Sorunu açıkça belirleme, nedenleri arama, iyi bilgilendirilme, güvenilir kaynakları kullanma, temel noktaya bağlı kalabilme, açık fikirli olma, başkalarının görüşlerini dikkate alma, diğerlerinin duygularına ve bilgi düzeylerine duyarlı olma, başkalarıyla etkileşim kurmadır.

Liderler hızla değişen çevrelere uyum sağlamak için eleştirel düşünmeye ihtiyaç duyarlar. Jenkins'e (2012) göre küresel liderler eleştirel düşünme becerilerine sahip olmalıdır. Küresel liderler, farklı kültürlerden

gelen insanların kendilerinden başka inanç ve görüşlere sahip olabileceklerini kavrayabilmeleri için çeşitli kültürlere uyum sağlayabilmelidir. Singh ve Krishnan'a (2007) göre dönüşümcü liderlik kapsamlarından bir tanesi de eleştirel düşünmedir. Goryunova ve Jenkins'e (2017, s.80-82) göre üst biliş (metacognition) ile eleştirel düşünme yakından ilişkili ve birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Day ve arkadaşları (2014, s.64-65) liderlerin gelişimi için üst biliş (metacognition) süreçlerinin öneminden bahsetmiştir. Küresel bağlamda liderlik eleştirel düşünmeyi gerektiriyorsa örgütler için eleştirel lider ihtiyacının olduğu söylenebilir. Jenkins ve Cutchens eleştirel liderliği şu şekilde tanımlamaktadır: Eleştirel liderlik, farklı durumlarda eleştirel düşünme becerilerinin liderlerin karar verme aşamalarına uygulanmasıdır (Jenkins ve Cutchens 2011, s. 6). Bu çalışmada geliştirilen ölçek bu tanım doğrultusunda şekillenmiştir. Eleştirel liderlik için 12 eylem geliştirmişlerdir. Bu eylemleri ise 4 gruba ayırmışlardır:

Grup-1 (Durumsal liderlik ve bağlam)

1- Durumun bağlamının farkında olma ve kararlarının etkilerini değerlendirme: Kararların, durum ve konunun eleştirel değerlendirilmesi sonucu verilmesi ile ilgilidir. İyice değerlendirilmeden hiçbir eyleme başlanmamalıdır (Jenkins ve Cutchens 2011, s.9). Örgütsel kararlar zaman, kaynak ve kişiler arası ilişkilerle doğrudan bağlantılı olduğu için karmaşıktır (Bolman ve Deal, 2017, s.27). Bu karmaşayı azaltabilmek adına liderlerin içinde buldukları durumun neyi gerektirdiğinin farkında olmaları önemli olabilir.

2- Takipçilerinin güçlü ve zayıf yönlerini bilme, bu doğrultuda yönetme ve yetkilendirme: Lider takipçilerinin farklı davranış stilleri olabileceğini bilmeli ve her durumun farklı liderlik stili gerektirebileceğinin farkına varmalıdır. Durumsal liderlik, liderin stilini örgütün ve takımının durumuna göre uyarlaması gerektiğini vurgular (DuBois vd., 2015, s.32). Okul yöneticileri karar vermeden önce eleştirel bir değerlendirme yaparak kendi kurumlarının yapısını ve çalışanların özelliklerini belirleyebilir.

Grup-2 (Eylemler ve Karar verme)

3- Karar verirken kurumun misyon ve değerlerini göz önünde bulundurma ve amaca yönelik olma: Liderler her zaman yaratıcı ve yenilikçi fikirlere sahip olmalıdır. Ancak, liderlerin bu fikirleri uygulamadan önce kültürel bağlamları da dikkate almaları kritik öneme sahiptir (Jenkins, 2012, s.99). Okullarda hedefe yönelik olmayan, herkesçe benimsenmiş bir amaç doğrultusunda yapılmayan eylemler öğretmenler tarafından gönülsüzce gerçekleştirilebilir ve bu iş gereksiz olarak nitelendirilebilir.

4- Değişime gitmeden önce süreçleri kavrama: Eleştirel liderlerin örgütün yapısını anlaması ve ondan sonra değişimin gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgular. Değişim sürecinde kurum kültüründe değişimi göz ardı etmek, yeniliklerde paylaşılan değerleri ve normları hesaba katmamak değişim sürecinde yapılan önemli hatalardandır (Kotter, 1995, s.66).

Grup-3 (Esneklik ve Açık Fikirlilik)

5- Başkalarının karar, değer ve fikirlerindeki çeşitliliği anlamaya zaman ayırma: Çalışanların düşünce ve değerlerinin kabulü kurum bağlılıklarını arttırabilir. Burada asıl nokta liderin çalışanlarının fikirlerinin, inanışlarının ve değer yargılarının farklı olduğunu bilmesidir.

6- Karar verme süreçlerinde esnek ve açık fikirli olma: Esnek düşünebilen ve yeniliğe açık örgüt kültürü oluşturmada açık fikirlilik önemli bir yönetim aracıdır (Hernandez-Mogollon vd., 2010, s.371-372). Eleştirel lider olarak okul müdürleri hedefe ulaşmanın farklı yolları olabileceğinin farkına varmalıdır. Bu doğrultuda çalışanlarından gelebilecek fikirlere açık olmalı ve kendi yöntemlerini esnetebilmelidir.

7- Başkalarını olmalarını istediğin yerde değil oldukları yerde kabullenme ve kullanma: Çalışanların zayıf ve güçlü yönlerini bilme, onların gelişim süreçlerine hakim olmayı gerektirir. Onları hazır olmadıkları bir duruma zorlamak yerine, çalışanlar istenilen alanda gelişime teşvik edilmelidir (Jenkins ve Cutchens 2011, s.11).

Grup-4 (Eleştirel Liderlik)

8- Yapıcı eleştiriyi kabul etme, içselleştirme ve uygulama: Eleştirilerle başa çıkma ve onları kabullenme sürecini vurgular. Eleştirel liderler aldıkları kararlara karşı takipçilerinin itirazlarını göz önünde bulundurmalarıdır. Eleştirilmeyi kabul etmeyen bir lider ile eleştirel liderlik kavramı bir zıtlık olarak görülebilir. Llopis (2015), eleştirilmeyen bir liderin örgütün büyümesini ve yenilikleri keşfetmesini sağlayamayacağını belirtmiştir.

9- Karşı çıkmaya çalışmadan önce varsayımları değerlendirme: Eleştirel lider, mümkün olan tüm yolları değerlendirdiğinden ve planları her yönden incelediğinden emin olmalıdır. Okul müdürleri de varsayımları değerlendirerek karşılaşılabilecekleri riskleri analiz edebilir ve onlara karşı önlemler alabilirler.

10- Sorular sorma ve uygun bir şekilde dinleme: Liderin iletişim becerilerinin iyi olmasıyla ilişkilidir. Bu madde liderin araştırmaya ve soruşturmaya açık olmasını tavsiye eder. Hackman ve Johnson (2013, s.22), etkili liderliğin etkili iletişim becerileri geliştirmeye bağlı olduğunu ve iletişim becerileri gelişmiş olan liderlerin başkalarını etkileme konusunda daha başarılı olabileceğini ifade etmiştir.

11- Eleştirel düşünmeyi teşvik etme: Örgütlerde eleştirel düşünme ortamı yaratmayı vurgular. Önce lider eleştirel düşünme becerilerine sahip olmalı daha sonra ise tüm paydaşları bu doğrultuda teşvik etmelidir (Jenkins ve Cutchens 2011, s.9).

12- Bilgilendirildikten sonra harekete geçme: Eleştirel liderliğin sadece düşüncede kalmaması gerektiğini, düşünülen şeylerin aktif bir şekilde hayata geçirilmesi eğilimini ifade eder (Jenkins ve Cutchens 2011, s.14). Örgütün hedeflerine nasıl ulaştıracağını konusunda bilgili ve özgüvenli liderlerin takipçileri daha fazla çalışarak başarılı olma olasılıklarını arttıracaklardır (Yukl, 2010, s.262).

Eleştirel düşünme becerileri eğitim örgütlerinde özellikle liderler için büyük önem taşımaktadır. Eleştirel düşünme becerilerine sahip olan okul liderlerinin etkili yönetim ve hedeflere ulaşma açısından başarı yakalayabilmesi daha olasıdır. Jenkins ve Cutchens (2011), liderlerin eleştirel düşünme becerilerinin olabildiğince esnek olması gerektiğini vurgulamışlardır. Okul yöneticilerinin eleştirel düşünme becerilerine sahip olması ve bunu liderlik stili olarak okul yönetim süreçlerinde uygulaması

okulun etkili ve başarılı olmasına katkı sağlayabilir. Bu nedenle okul yöneticilerinin eleştirel liderlik stillerini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebilecek bir ölçme aracına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye’de eğitim yöneticilerinin eleştirel liderlik stili ölçebilecek bir adet ölçme aracı bulunmaktadır. Saylık (2015) tarafından geliştirilen bu ölçek, okul yöneticilerinin eleştirel liderlik yeterliklerini ölçmektedir. Ancak yöneticilerin özellikle liderlik uygulamalarında eleştirel düşünme eylemlerini bir liderlik stili olarak ölçebilecek bir ölçme aracı bulunmamaktadır. Literatürde eleştirel liderlik alanındaki çalışmaların ve eleştirel liderlik stili ölçeğinin sınırlılığı eleştirel liderlik stili ölçeğini geliştirme ihtiyacını doğurmuştur. Geliştirilen ölçme aracı okul yöneticilerinin eleştirel liderlik stillerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve bunların uygulanması ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Ayrıca veri toplama araçları kullanılarak toplanan verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu çalışmada eleştirel liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmış ve bu amaca uygun olarak tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geniş grupların ve çeşitli toplulukların görüşleri alındığı, özelliklerinin ve tutumlarının belirlendiği modellerdir (Büyüköztürk, vd., 2016).

Çalışma Grubu

Araştırmada üç farklı çalışma grubu bulunmaktadır.

Çalışma Grubu 1

Açımlayıcı faktör analizi için veri toplanan gruptur. 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Güngören ilçesi Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı

devlet okullarının ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapmakta olan 360 öğretmen oluşturmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi Uygulanan Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

	Gruplar	F	%
Cinsiyet	Kadın	211	58.6
	Erkek	149	41.4
Kıdem	5 yıl ve altı	118	32.8
	6-10 yıl arası	87	24.2
	11-15yıl arası	68	18.9
	16-20 yıl arası	46	12.8
	21 yıl ve üstü	41	11.4
Eğitim	Lisans	315	87.5
Durumu	Lisansüstü	45	12.5
Toplam		360	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere, çalışmaya katılanların 211’i (%58) kadın 149’u (%41) erkektir. Çalışmaya katılanların eğitim durumları değişkenine göre 315’i (%87,5) Lisans ve 45’i (%12,5) Lisans üstü eğitim düzeyine sahiptir. Çalışmaya katılanların öğretmenlik mesleğindeki kıdem yılları değişkenine göre 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 118 (%32,8), 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 87 (%24,2), 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 68 (%18,9), 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 46 (%12,8), 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların sayısı ise 41 (%11,4) olarak belirlenmiştir.

Çalışma Grubu 2; Doğrulayıcı faktör analizi için veri toplanan gruptur. 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Güngören ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarının ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapmakta olan 349 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere, çalışmaya katılanların %55.9’i (195) kadın, %44.1’i (154) erkektir. %90.5’i (316) lisans, %9.5’i (33) lisans üstü mezundur. Öğretmenlik mesleğindeki kıdem yılları değişkenine göre 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 75 (%21.5), 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 98 (%28.1), 11-15 yıl arası mesleki kıdeme

sahip olanların sayısı 77 (%22.1), 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 57 (%16.3), 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların sayısı ise 42 (%12.0) olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uygulanan Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	195	55.9
	Erkek	154	44.1
Kıdem	5 yıl ve altı	75	21.5
	6-10 yıl arası	98	28.1
	11-15yıl arası	77	22.1
	16-20 yıl arası	57	16.3
	21 yıl ve üstü	42	12.0
Eğitim	Lisans	316	90,5
Durumu	Lisansüstü	33	9,5
Toplam		349	100

Çalışma Grubu 3; Test-tekrar test uygulamasının gerçekleştirildiği gruptur. 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Güngören ilçesinde lise kademesinde görev yapan 38 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 3. ELS Test-Tekrar Test Uygulaması Yapılan Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	18	47.4
	Erkek	20	52..6
Kıdem	5 yıl ve altı	16	42.1
	6-10 yıl arası	10	26.3
	11-15yıl arası	06	15.8
	16-20 yıl arası	04	10.5
	21 yıl ve üstü	02	5.3
Eğitim	Lisans	32	84.2
Durumu	Lisansüstü	6	15.8
Toplam		38	100

Tablo 3'te görüldüğü üzere test-tekrar test uygulamasına katılanların %47,4'i (18) erkek, %52,6'sı (20) kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları değişkenine göre 32'si (%84,2) Lisans ve

6('sı %15,8) Lisans üstü eğitim düzeyine sahiptir. Kıdem yılları değişkenine göre 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 16 (%42,1), 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 10 (%26,3), 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 6 (%15,8),16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 4 (%10,5), 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların sayısı ise 2 (%5,3) olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Liderlik Stilleri Ölçeği

Geliştirilen eleştirel liderlik stili ölçeğinin ölçüt geçerliliğine kanıt sağlamak amacıyla Liderlik Stilleri Ölçeği kullanılmıştır. Liderlik Stilleri Ölçeği, öğretmen görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin liderlik stillerini ölçmektedir. Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014) tarafından geliştirilen ölçek 35 maddeden ve dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili alt boyutlarından oluşmaktadır.

Eleştirel Liderlik Stili Ölçeği

Ölçeğin geliştirilmesine literatür taraması ile başlanmıştır. “Eleştirel liderlik” kavramı operasyonel olarak; eleştirel düşünme becerilerini liderin gözlemlenebilir eylemlerinde kullanması ve liderlik kararlarına uygulaması olarak tanımlanmıştır. Bu süreçte literatürde yer alan eleştirel, eleştirel liderlik, eleştirel düşünme ve eğilimleri incelenmiştir. Öncelikle Jenkins ve Cutchens'in (2011) “Leading Critically” isimli çalışmaları incelenmiştir. Bir gömülü teori olan bu çalışmada Ennis (1993) tarafında önerilen 10 eleştirel düşünme eylemi, liderlik eylemlerine uyarlanmıştır ve bunun sonucunda eleştirel liderlik için gerekli olan 12 eylem belirlenmiştir. Jenkins ve Cutchens (2011) tarafından belirlenen 12 eleştirel liderlik eylemi incelenmiş ve her eylem için maddeler yazılmıştır. Madde havuzu oluşturulduktan sonra 41 maddelik taslak ölçek formuna ulaşılmıştır. Bu maddeler bir Rehber öğretmeni, iki Türkçe öğretmeni ve bir Rehberlik ve Psikolojik danışmanlık doktora öğrencisi tarafından incelenmiştir. Geribildirimler dikkate alınmış ve bazı maddeler düzenlenmiştir. Ölçme ve geliştirme uzmanlarına ve eleştirel düşünme alanında

çalışmalara yapan uzmanlara “uygun”, “düzeltilmeli” ve “uygun değil” ifadelerinden oluşan bir form gönderilmiştir. Tüm bu işlemler sonucunda ve uzman görüşleri doğrultusunda madde sayısı 36’ya düşürülmüştür. Faktör analizi sonucunda ise ölçeğin son hali 30 madde olarak belirlenmiştir. Maddeler çıkarılırken ölçeğin kapsam geçerliliğini kaybetmemesine özen gösterilmiştir. Kapsam geçerliği, bir ölçme aracını oluşturan maddelerin ölçeğin ölçmek istediği nitelikleri yeterli bir şekilde temsil edebilme gücü ile ilgilidir (Seçer, 2015, s.18).

Ölçeğin formu 5’li likert olarak belirlenmiştir. (1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Genellikle, (4) Çoğunlukla, (5) Her Zaman ifadeleri ölçekte yer almıştır. Likert ölçekleri, bireyin ilgili duruma ne derecene katıldığını belirtmesine imkân sağlarlar (Seçer, 2015, s. 13). Ölçekte bulunan maddelerin hepsi olumludur.

Verilerin Çözümlemesi

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett test of Sphericity) yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüş, 30-maddelik dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Sonrasında ise madde-toplam puan arasındaki korelasyon ve ölçüt geçerlik katsayıları hesaplanmıştır. Ortaya çıkan yapıyı test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

Modelin doğrulandığı sonucuna ulaşabilmek için uyum değerleri dikkate alınmıştır. Ki-Kare değerinin (χ^2), serbestlik derecesine (df) oranı 2 veya daha küçük olursa ideal uyum, 2-5 arasında olursa kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu anlaşılır. (Comparative Fit Index) CFI uyum değeri 1 olursa ideal, 0.90-0.99 arasında olursa kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilir. RMSEA (Root mean square error of approximation) uyum değerinin 0.05-0.09 arasında olması kabul edilebilir uyum olduğunun göstergesidir. RMR (Root mean square residuals) değerinin ideal uyum olarak değerlendirilebilmesi için 0 olması, kabul edilebilir olarak değerlendirilebilmesi için ise 1-5 arasında olması beklenir (Özdamar, 2016, s.185-186).

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları doğrultusunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, madde-toplam puan ve madde-kalan puan arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmış, maddelerin alt ve üst grupları ayırt edip etmediğini tespit etmek için %27'lik üst-alt bağımsız grup t-testi (Independent Samples t Test) uygulanmıştır. Ölçeğin kararlılık anlamında güvenilirliğine kanıt sunmak için test-tekrar test uygulamasından elde edilen verilerin korelasyonu katsayıları hesaplanmıştır.

Bulgular

Geçerlik Çalışmaları ile İlgili Bulgular

Ölçeğin geçerliğine ilişkin bulguların ortaya çıkarılması için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Bu süreçte verilerin analizinde SPSS ve AMOS programlarından yararlanılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ölçme aracında bulunan maddelerin alt faktörlerinin belirlenmesinde ve maddeler arasındaki ilişkilerin saptanmasında kullanılan bir tekniktir (Sönmez ve Alacapınar, 2016, s.63). Verilerin faktör analizine uygunluğunun ve örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının belirlenebilmesi adına Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmıştır. Değişkenler arasında yeterli ilişkinin olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla ise Barlett's Küresellik Testi kullanılmıştır (Özdamar, 2016, s.150). Elde edilen sonuçlar aşağıda mevcut olan Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. ELS'nin KMO ve Barlett's Küresellik Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.967
	Approx. Chi-Square	10.409,150
	Df	630
Bartlett's Test of Sphericity	Sig.	.000

Tablo 4 görüldüğü üzere Eleştirel Liderlik Stili Ölçeği'nin (ELS) KMO değeri 0.50'nin üzerinde olduğundan ve Barlett's testi de 0.05 önem derecesinde anlamlı olduğundan veriler faktör analizine uygun bulunmuştur. Özdamar (2016, s.150), KMO değerlerinin 0.50'den büyük olması gerektiğini ve değerlerin 1 değerine yaklaştıkça mevcut ölçeğin olguyu ölçmede yüksek yeterlilikte bir ölçek olacağını vurgulamıştır [(KMO=0.967), Barlett's test (630)= 10409.150 p=.000)].

Tablo 5'te özdeğeri 1'den büyük olan faktörler ve bu faktörlerin açıkladıkları varyans oranları verilmiştir.

Tablo 5. ELS'nin Alt Faktörleri Tarafından Açıklanan Varyans Oranları ve Özdeğerleri

Faktörler	Özdeğer	Varyans	Yığılmalı Varyans
1	19.024	52.846	52.846
2	1.909	5.303	58.148
3	1.300	3.610	61.758
4	1.232	3.421	65.180

Tablo 5'te görüldüğü gibi ELS'nin alt faktörleri tarafından açıklanan varyans oranları özdeğeri 19.024 olan birinci faktörün açıkladığı varyans oranı % 52.846; özdeğeri 1.909 olan ikinci faktörün açıkladığı varyans oranı % 5.303; özdeğeri 1.300 olan üçüncü faktörün açıkladığı varyans oranı % 3.610; özdeğeri 1.232 olan dördüncü faktörün açıkladığı varyans oranı % 3.421 'dir. Faktör analizinde bir alt boyutun özdeğerinin 1'in üstünde olması beklenir (Seçer, 2015, s.85).

Maddelerin faktörlere dağılımının belirlenebilmesi amacıyla Varimax dik döndürme analizi yapılmıştır. Faktör yük değeri maddelerin alt boyutlarla olan ilişkisini açıkladığından madde faktör yükleri 0.40 ve 0.45 arasında olması önerilmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2016, s.70). Bu araştırma da madde yükü kestirim noktası 0.45 alt sınır olarak alınmış ve iki faktöre birden binişik olan maddelerin madde yük değerleri arasındaki farkın 0.10'dan büyük olmasına özen gösterilmiştir. Faktör yük 0.45'den küçük olan ve iki faktöre birden madde yükü veren ve aralarında 0.10'dan küçük fark olan 6 madde çıkarılmıştır (14, 20, 22, 34, 35, 36). Bu işlemin sonucunda 30 maddeden oluşan ölçeğin faktör yük değerleri, faktörlerin açıkladıkları varyans oranları ve madde numaraları aşağıda verilen Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde no	Faktör Yük Değerleri			
	Açık Fikirlilik	Durumsallık	Araştır-macılık	Gelişime odaklanma
32	.732			
31	.725			
30	.723			
29	.720			
27	.710			
33	.707			
26	.685			
24	.666			
23	.646			
28	.624			
25	.592			
17		.691		
18		.678		
19		.622		
1		.620		
21		.613		
15		.604		
4		.589		
16		.579		
3		.550		
2		.482		
7			.784	
6			.734	
8			.688	
5			.653	
9			.600	
12				.779
13				.754
11				.693
10				.619

Tablo 6 incelendiğinde ölçeği oluşturan maddelerin özdeğeri 1’den büyük 4 faktör altında toplandığı görülmektedir. Alt boyutlara atı maddeler incelenerek alt boyutlar isimlendirilmiştir. “Açık fikirlilik ve Esneklik” faktörü 11 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11), “Eleştirel Karar Alma ve Eylemler” faktörü 10 maddeden (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21),

“Araştırmacılık ve İletişim” faktörü 5 maddeden (22, 23, 24, 25, 26), “Gelişime Odaklanma ve Karar verme” faktörü 4 maddeden (27, 28, 29, 30) meydana gelmiştir.

ELS'nin yapı geçerliği kapsamında faktörlerin kendi aralarında olan ve toplam ölçekle olan korelasyonları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

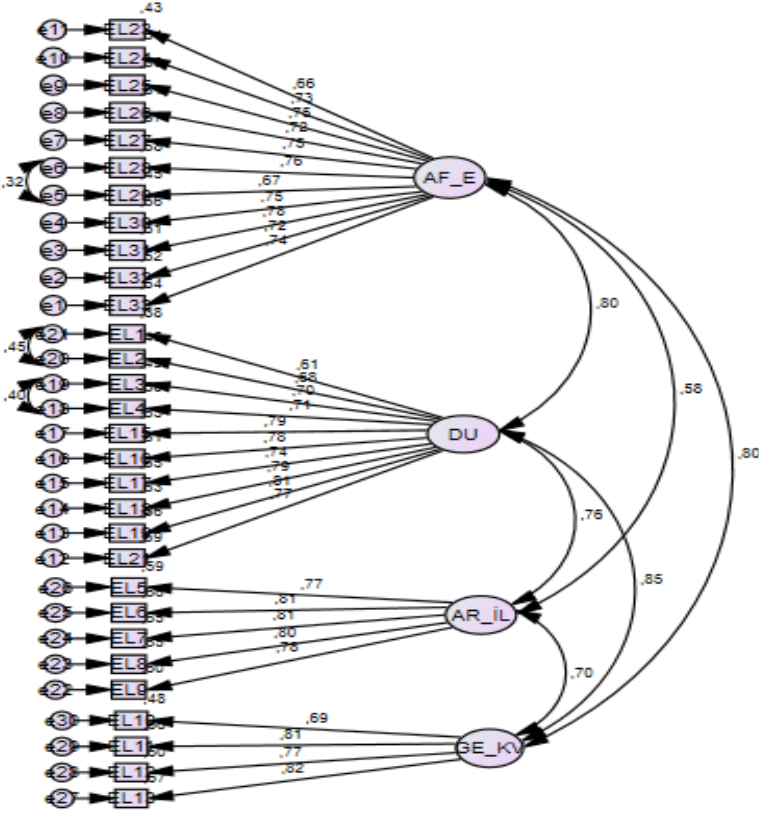
Tablo 7. ELS'nin Yapı Geçerliği Uygulaması Yapılan Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilerin Korelasyon Değerleri

Faktör adı	Açık fikirlilik ve esneklik	Eleştirel Karar Alma ve Eylemler	Araştırmacılık ve iletişim	Gelişime odaklanma ve karar alma
Açık fikirlilik ve esneklik	1			
Eleştirel Karar Alma ve Eylemler	.766**	1		
Araştırmacılık ve İletişim	.703**	.782**	1	
Gelişime odaklanma ve karar alma	.672**	.722**	.770**	1
Toplam puan	.918**	.931**	.867**	.821**

N=359, ** P < .01

Tablo 7’de görüldüğü üzere faktörler arası korelasyonlar .672 ile .782, faktörler ile ölçek toplam puan arasındaki korelasyonlar ise .821 ile .931 arasında değişen pozitif yönde anlamlı değerler almıştır (p<.01). Bu bulgu, ELS ölçeğini oluşturan faktörler ve faktör-toplam ölçek puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu yönünde yorumlanmıştır. Alt boyutların bir bütün olarak ELS’yi ölçtüğü söylenebilir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucundaki 4 faktör ve 30 maddeden oluşan yapı, doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. DFA yapı geçerliliği için vazgeçilmez bir araçtır (Brown, 2015, s.2). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda aşağıda yer alan Şekil 1 ortaya çıkmıştır. Şekil 1’de modele ilişkin faktör yüklerine, maddeler ve alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarına, Ki-Kare değerine ve serbestlik derecesine yer verilmiştir.



chi-square=967,884 df=396 p=.000

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 1, modelin uygunluğunu ve maddeler arasındaki korelasyonun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=967.884$; $sd=396$; $p < .01$). Şekil 1'de maddeler ile alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarının .61 ile .82 arasında değişim gösterdiği gözlenmiştir. Alt boyutların kendi aralarındaki korelasyonları ise .58 ile .85 arasında değişmektedir.

Modelin doğrulandığı sonucuna ulaşabilmek için uyum değerleri dik-kate alınmıştır. Ki-Kare değerinin (χ^2), serbestlik derecesine (df) oranı 2 veya daha küçük olursa ideal uyum, 2-5 arasında olursa kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu anlaşılır. (Comparative Fit Index) CFI uyum değeri 1 olursa ideal, 0.90-0.99 arasında olursa kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilir. RMSEA (Root mean square error of approximation) uyum

değerinin 0.05-0.09 arasında olması kabul edilebilir uyum olduğunun göstergesidir. RMR (Root mean square residuals) değerinin ideal uyum olarak değerlendirilebilmesi için 0 olması, kabul edilebilir olarak değerlendirilebilmesi için ise 1-5 arasında olması beklenir (Özdamar, 2016, s. 185-186). Ki-Kare değerinin (χ^2), serbestlik derecesine (df) oranı (χ^2/sd ; $967.884/396=2.44$) kabul edilebilir uyum; CFI uyum değeri (.92) kabul edilebilir uyum; RMSEA uyum değeri (.06) kabul edilebilir uyum; RMR (.038) değerinin ideal uyum düzeyinde olduğu görülmüştür.

ELS'nin ölçüt geçerliği hakkında bilgi edinmek için daha önce güvenilirliği ve geçerliği kanıtlanmış, Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014) tarafından geliştirilen Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği temel alınmıştır. Sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. ELS ile OMLSÖ Arasındaki İlişkiler

Boyut	Dönüşümcü liderlik	Serbest Bırakıcı Liderlik	Sürdürümcü Liderlik
Açık fikirlilik ve esneklik	.676**	-.274	-.200
Eleştirel Karar Alma ve Eylemler	.671**	-.360**	-.176
Araştırmacılık ve İletişim	.618**	-.326*	-.025
Gelişime odaklanma ve karar verme	.518**	-.274	-.043
Eleştirel Liderlik Toplam	.696**	-.335*	-.153

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo 8 incelendiğinde, Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeğinin Dönüşümcü Liderlik boyutu ile ELS toplam puanı ve alt boyutları arasında pozitif yönde; Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeğinin Serbest Bırakıcı Liderlik boyutu ile ELS toplam puanı ve Eleştirel Karar Alma ve Eylemler ve Araştırmacılık ve İletişim alt boyutları arasında negatif yönde

anlamli iliŖi bulunmuŖtur. Okul M¼d¼rlerinin Liderlik Stilleri ¼lçeęinin S¼rd¼r¼mc¼ Liderlik boyutu ile ELS toplam puanı ve alt boyutları arasında anlamli iliŖi bulunmamaktadır ($p>.05$). ELS'nin alt boyutları ile D¼n¼Ŗ¼mc¼ ve Serbest Bırakıcı Liderlik Stilleri ile anlamli iliŖikli olduğu ve bu sonucun ¼lç¼t geçerliliği açısından yeterli olarak gör¼lebileceęi s¼ylenebilir.

G¼venirlik alıŖması ile İlgili Bulgular

¼lçeęin g¼venirlięi ile ilgili Cronbach Alfa g¼venirlik katsayıları, madde-toplam ve madde kalan korelasyonu, ¼st %27 ve alt %27'lik gruplar arasında yapılan bağımsız gruplar t-testi, test-tekrar test korelasyon ve bağımsız gruplar t- testi analizleri yapılmıŖtır. Tablo 9'da alt boyutlara ve ¼lçeęin geneline ait Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayıları verilmiŖtir.

Tablo 9. Cronbach Alfa G¼venirlik Katsayıları

Fakt¼r adı	Cronbach-Alfa İç Tutarlılık Katsayıları
Açık fikirlilik ve esneklik	.942
EleŖtirel Karar Alma ve Eylemler	.922
AraŖtırmacılık ve İletiŖim	.912
GeliŖime odaklanma ve karar alma	.882
Genel	.969

Tablo 9'da gör¼ld¼ę¼ ¼zere ¼lçeęin "**Açık fikirlilik ve esneklik**" alt boyutu g¼venirlik katsayısı 0.94, "**EleŖtirel Karar Alma ve Eylemler**" alt boyutu 0.92, "**AraŖtırmacılık ve İletiŖim**" alt boyutu 0.91, "**GeliŖime odaklanma ve karar alma**" ise 0.88 olarak hesaplanmıŖtır. Genel g¼venirlik katsayısı 0.969 olarak hesaplanmıŖtır.

G¼venirlik katsayıları hesaplandıktan sonra maddelerin ayırt ediciliğine karar verebilmek için madde-toplam ve madde-kalan korelasyon katsayıları hesaplanmıŖ ve Tablo 10'da sunulmuŖtur.

Tablo 10. Madde Kalan ve Madde Toplam Korelasyonları

Faktör Adı	Madde No	Madde-Kalan	Madde-Toplam
Açık fikirlilik ve Esneklik	23	.645	.670
	24	.725	.745
	25	.739	.759
	26	.708	.730
	27	.695	.717
	28	.718	.739
	29	.756	.775
	30	.739	.759
	31	.709	.731
	32	.651	.677
	33	.719	.740
Eleştirel Karar Alma ve Eylemler	1	.631	.658
	2	.668	.692
	3	.653	.681
	4	.725	.748
	15	.726	.749
	16	.708	.732
	17	.631	.660
	18	.769	.775
19	.742	.762	
21	.690	.714	
Araştırmacılık ve İletişim	5	.740	.761
	6	.741	.762
	7	.705	.729
	8	.719	.741
	9	.720	.741
Gelişime odaklanma ve Karar Verme	10	.695	.718
	11	.709	.730
	12	.656	.682
	13	.669	.694

Tablo 10'a göre madde-kalan katsayıları 0.631-0.742 arasında değişmektedir. Bu durumda mevcut maddelerin ölçülmesi hedeflenen olguyu iyi derecede ölçebileceği sonucuna varılabilir (Sönmez ve Alacapınar, 2016, s. 57). Maddelerin ayırt etme gücünün yeterliliğinin ölçülen özellik bağlamında belirlenebilmesi için madde-toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre maddelerin madde-toplam korelasyon katsayıları 0.658 ile 0.775 arasında değişmektedir. Bu sonuç ölçekteki maddelerin ayırt etmede başarılı olduklarının göstergesidir

(Büyüköztürk, 2014, s. 193). Madde-toplam ve madde-kalan korelasyonları anlamlıdır ($p < .001$).

Alt ve üst %27'lik gruplarda bulunanların ortalamaları arasındaki farklılığı belirlemek için bağımsız gruplar t-testi analizler yapılmış ve Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Üst %27 ve Alt %27'lik Gruplar Arasında Yapılan Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Madde	Gruplar	N	Ort	Ss	t	p
1	Alt %27	97	2.9381	.82682	-13.063	.000
	Üst%27	97	4.4021	.73115		
2	Alt %27	97	2.9485	.83381	-13.711	.000
	Üst%27	97	4.4443	.67653		
3	Alt %27	97	2.7320	.87220	-14.575	.000
	Üst%27	97	4.4330	.74871		
4	Alt %27	97	2.7423	.78100	-16.706	.000
	Üst%27	97	4.5464	.72199		
5	Alt %27	97	2.8247	.73613	-19.976	.000
	Üst%27	97	4.6701	.53467		
6	Alt %27	97	2.9381	.83933	-19.193	.000
	Üst%27	97	4.7835	.43843		
7	Alt %27	97	3.0000	.91287	-16.579	.000
	Üst%27	97	4.7526	.50064		
8	Alt %27	97	2.9167	.82929	-16.439	.000
	Üst%27	97	4.6289	.60069		
9	Alt %27	97	2.7835	.78032	-16.169	.000
	Üst%27	97	4.4639	.66241		
10	Alt %27	97	2.7732	.75698	-15.795	.000
	Üst%27	97	4.4330	.70574		
11	Alt %27	97	2.8660	.81175	-15.563	.000
	Üst%27	97	4.4742	.61395		
12	Alt %27	97	2.7629	.71841	-13.063	.000
	Üst%27	97	4.4021	.73115		
13	Alt %27	97	2.7320	.75713	-15.014	.000
	Üst%27	97	4.3196	.71511		
15	Alt %27	97	2.6495	.89024	-17.188	.000
	Üst%27	97	4.5670	.64400		
16	Alt %27	97	2.8041	.88552	-15.926	.000
	Üst%27	97	4.5876	.65753		
17	Alt %27	97	2.6701	.80002	-15.031	.000
	Üst%27	97	4.3608	.76629		
18	Alt %27	97	2.6082	.76629	-20.273	.000
	Üst%27	97	4.5670	.57567		

19	Alt %27	97	2.7010	.76601	-17.902	.000
	Üst%27	97	4.5052	.63120		
21	Alt %27	97	2.6495	.76432	-15.477	.000
	Üst%27	97	4.4021	.81214		
23	Alt %27	97	3.0000	.70711	-15.149	.000
	Üst%27	97	4.4742	.64699		
24	Alt %27	97	2.8557	.61220	-20.976	.000
	Üst%27	97	4.5876	.53527		
25	Alt %27	97	2.8454	.76839	-17.121	.000
	Üst%27	97	4.5361	.59620		
26	Alt %27	97	2.9485	.83381	-15.756	.000
	Üst%27	97	4.5979	.60656		
27	Alt %27	97	3.0309	.82226	-15.415	.000
	Üst%27	97	4.5979	.57118		
28	Alt %27	97	2.7732	.72894	-16.994	.000
	Üst%27	97	4.4536	.64583		
29	Alt %27	97	2.7732	.81016	-17.022	.000
	Üst%27	97	4.4948	.57958		
30	Alt %27	97	2.7629	.76066	-17.360	.000
	Üst%27	97	4.5062	.63120		
31	Alt %27	97	2.8144	.76825	-16.905	.000
	Üst%27	97	4.4845	.59710		
32	Alt %27	97	3.0206	.94626	-15.182	.000
	Üst%27	97	4.6907	.52759		
33	Alt %27	97	2.8860	.79881	-15.182	.000
	Üst%27	97	4.5876	.59077		

Tablo 11’de görüldüğü üzere üst %27’lik grubun aritmetik ortalaması 4 ve 4’ün üzerinde iken, alt %27’lik grubun aritmetik ortalaması 3 ve 3’ün altında kalmaktadır. Maddelerin t-değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .01$). Madde ortalama puanlarıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına göre ölçekteki maddelerin güvenilirliğinin yüksek olduğu ve puanlayıcıları, ölçülmek istenen özellikler bakımından ayırt edebildiği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2014, s.39-47).

Uygulanan test-tekrar test yöntemi ile ölçeğin kararlılık anlamındaki güvenilirliği belirlenmiştir. Tekrar-tekrar test, ilk test yapıldıktan üç hafta sonra uygulanmıştır. Test-tekrar test uygulaması 38 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Tablo 12’de test-tekrar test korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 12. Test-Tekrar Test Korelasyon Katsayıları

Boyut	Açık Fikirlilik ve Esneklik (Ön-test)	Eleştirel Karar Alma ve Eylemler (Son-test)	Araştırmacılık ve İletişim (Son-test)	Gelişime odaklanma ve Karar Verme (Son-test)	Toplam Puan (Son-test)
Açık Fikirlilik ve Esneklik (Ön-Test)	.823**	.839**	.703**	.733**	.859**
Eleştirel Karar Alma ve Eylemler (Ön-Test)	.736**	.884**	.722**	.725**	.843**
Araştırmacılık ve İletişim (Ön-Test)	.759**	.821**	.739**	.683**	.825**
Gelişime odaklanma ve Karar Verme (Ön-Test)	.710**	.799**	.721**	.701**	.798**
Toplam Puan (Ön-Test)	.834**	.921**	.781**	.780**	.913**

Tablo 12’de görüldüğü üzere faktörlerin korelasyon katsayıları 0.701 ile 0.884 arasında; toplam puan ile alt boyutların korelasyon katsayısı ise 0.78 ile 0.913 arasında olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin kararlılık anlamındaki güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Liderlik örgütlerin başarısında rol alan en önemli etmenlerden bir tanesi olarak görülmektedir. Okul müdürünün liderlik özelliğinin okul iklimini ve öğrencilerin başarısını belirlemede en önemli faktör olduğu ifade edilmektedir (Allen 1981’den akt., Vecchio, 2007). Eleştirel liderlik stiline sahip bir lider okullarda farklı düşüncelerin de kabul görmesini kolaylaştırıp ön yargıları engelleyebilir. Wood (2012, s.1), eleştirel

düşünürlerin açık fikirli olması gerektiğini vurgulamıştır. Açık fikirli insanların bir şeyi araştırmadan kabul ya da reddetmeyeceğini, kendi bakış açlarına tamamen ters olan fikirleri dahi keşfetmeye istekli olduklarından bahsetmiştir. Açık fikirli ve esnek liderler eğitim örgütlerinde yaratacakları güven duygusuyla hoşgörüyü yaygınlaştırabilirler. Bu anlamda çalışmada Eleştirel Liderlik Ölçeği'nin (ELSÖ) geliştirilmesi ve ölçeğin geçerli ve güvenilirliğine yönelik kanıt sunmak amaçlanmıştır.

Literatürde Saylık (2015) tarafından geliştirilen "Eleştirel Liderlik Ölçeği" isimli okul müdürlerinin eleştirel liderlik yeterliliklerini ölçen 34 maddeden oluşan bir ölçek bulunmaktadır. Ölçek eleştirel liderlik özellikleri ve eleştirel yönetim uygulamaları olmak üzere 2 boyuta ayrılmış ve 5'li likert tipinde oluşturulmuştur. Bu çalışmada geliştirilen Eleştirel Liderlik Stili Ölçeği ise okul yöneticilerinin eleştirel liderlik stilleri düzeyini belirlemek amacıyla taşımaktadır. ELS, Eleştirel Liderlik Ölçeğinden farklı olarak Jenkins ve Cutchens'ın (2011) "Leading Critically" isimli gömülü teori çalışmasında yer alan 12 eleştirel liderlik eylemi temel alınarak geliştirilmiştir ve 4 boyuta ayrılmıştır. ELS'nin alt boyutları Açık fikirlilik ve esneklik, Eleştirel Karar Alma ve Eylemler, Araştırmacılık ve İletişim, Gelişime odaklanma ve karar almadır.

Faktör analizine başlamadan önce KMO ve Barlett's testi değerleri incelenmiştir. Bu değerler, verilerin faktör analizine uygun olduğunun göstermiştir. Ölçeğin faktör sayısını tespit edebilmek için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçek maddelerinin özdeğeri 1'den büyük 4 faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu çalışmada faktör yük değeri 0.45 alt sınır olarak alınmış ve faktör analizinin sonuçlarına bakıldığında bazı maddelerin faktör yük değerinin 0.45'in altında kalanlar çıkarılmış ve bu işlemin sonucunda 30 maddeden oluşan ELS ölçeği son halini almıştır. ELS'nin yapı geçerliği kapsamında faktörlerin kendi aralarında olan ve toplam ölçekle olan korelasyonları incelenmiştir. ELS ölçeğini oluşturan faktörler ve faktör-toplam ölçek puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. 4 faktörlü ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Ki-Kare değerinin (χ^2), serbestlik derecesine (df) oranı (χ^2/df ; 967.884/396=2.44) kabul edilebilir uyum; CFI uyum değeri (.92) kabul edilebilir uyum; RMSEA uyum değeri (.06) kabul edilebilir uyum; RMR (.038) değerinin ideal uyum düzeyinde olduğu görülmüştür. ELS'nin ölçüt geçerliği hakkında bilgi edinmek için

daha önce güvenilirliği ve geçerliği kanıtlanmış, Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014) tarafından geliştirilen Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği temel alınmıştır. Genel olarak ELS'nin alt boyutlarının Dönüşümcü liderlik stili ile pozitif ve orta düzeyde; serbest bırakıcı liderlik stili ile negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçüt geçerliliği açısından yeterli olduğu düşünülmüştür.

Ölçeğin güvenilirliği belirlemek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısının 0.969 olduğu anlaşılmıştır. Sonrasında, maddelerin ayırt edici özelliğine kanıt oluşturmak için madde-toplam ve madde-kalan korelasyon katsayıları ve bağımsız gruplar *t* testi hesaplanmış, mevcut maddelerin ölçülmesi hedeflenen olguyu iyi derecede ölçebileceği sonucuna varılmıştır. Test-tekrar test korelasyon analizinde toplam puanların korelasyon katsayısı anlamlı ve yüksek düzeyde hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin kararlılık anlamındaki güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Eleştirel Liderlik Stili Ölçeği'ne (ELSÖ) ait alt boyutlar ve madde dağılımları aşağıda verilmiştir:

Açık fikirlilik ve Esneklik: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Eleştirel Karar Alma ve Eylemler: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

Araştırmacılık ve İletişim: 22, 23, 24, 25, 26

Gelişime Odaklanma ve Karar verme: 27, 28, 29, 30

Ölçek, okul yöneticilerinin eleştirel liderlik stillerine ilişkin öğretmen algılarının belirlenmesinde kullanılabilir. Ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları farklı örneklerle yapılabilir.

EXTENDED ABSTRACT

Critical Leadership Style Scale: Validity and Reliability Study

*

Cenk Aygün – Mustafa Özgenel

Ministry of National Education, Istanbul Sabahattin Zaim University

Leaders need to think critically to adapt to the circulating environments. According to Jenkins (2012), global leaders should have critical thinking skills. According to Singh and Krishnan (2007), one of the transformational leadership scopes is critical thinking. According to Goryunova and Jenkins (2017), metacognition and critical thinking are closely related and complementary concepts. Day et al. (2014) mentioned the importance of metacognition processes for the development of leaders. If leadership in a global context requires critical thinking, it can be said that there is a need for a critical leader for organizations.

Having school principals' critical thinking skills and applying it as a leadership style in school management processes can contribute to the effective and successful school. In this sense, there is a need for a measurement tool that can measure the critical leadership styles of school principals in a valid and reliable way. In line with this need, the study aimed to develop the Critical Leadership Style Scale (CLSS) perceived by the teachers of the school principals and a relational model was used in accordance with this aim. The research was conducted in public schools in Güngören district of Istanbul province in the 2017-2018 academic years. In the research, data were collected from 360 teachers for exploratory factor analysis, 349 for confirmatory factor analysis and 38 teachers for test-retest.

The Leadership Styles Scale developed by Akan, Yıldırım and Yalçın (2014) was used to provide evidence for the criterion validity of the developed critical leadership style scale. The scale form was defined as 5-point Likert "(1) Never, (2) Rarely, (3) Generally, (4) Mostly, (5) Always". There is no reverse item in the scale. The Critical Leadership Style Scale (CLSS) was developed on the basis of 12 critical leadership actions in Jenkins and Cutchens' (2011) grounded theory which is named "Leading Critically".

Since the KMO value (KMO=0.967) and Barlett's test (Barlett's (df=630; $\chi^2=10409.150$; $p<.000$) of the Critical Leadership Style Scale were significant, the data were found appropriate for factor analysis.

In the factor analysis, firstly the principal components analysis was performed and then Varimax vertical rotation analysis was performed to determine the distribution of the items to the factors. In this research, the item load estimation point was taken as the lower limit of 0.45 and attention was paid to the difference between the item load values of the items which are connected to two factors to be greater than 0.10. Six items, with a factor load of less than 0.45, which gave an item load to two factors at the same time and a difference of less than 0.10 were removed (14, 20, 22, 34, 35, 36) and 30 items remained on the scale.

The Eigen value of CLSS explains 4 factors with a value greater than 1 and 65.180 of the total variances. The first factor explained variance ratio was 52.846%; second factor explained variance rate 5.303%; the third factor explained the variance rate 3.610%; the variance rate explained by the fourth factor is 3,421%.

The Eigen values of the items were grouped under 4 factors. By examining the sub-dimensions; "Open-mindedness and Flexibility" (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11), "Critical Decision Making and Actions" (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21), "Research and Communication" (22, 23, 24, 25, 26), "Focus on Development and Decision Making" (27, 28, 29, 30).

The correlation values between the factors were .672 and .782, and the correlation values between the factors and the scale total score were positive values ranging between .821 and .931 ($p <.01$). This finding was interpreted as significant relationship between the factors constituting the CLSS and factor-total scale scores. As a result of confirmatory factor analysis, the ratio of chi-square value (χ^2) to degree of freedom (df) (χ^2 / sd ; $967.884 / 396 = 2.44$) is acceptable; CFI compliance value (.92) acceptable compliance; RMSEA compliance value (.06) acceptable compliance; RMR (.038) value was found to be at the ideal fit level and the construct validity was confirmed.

In order to obtain information about the criterion validity of CLSS, it can be said that the sub-dimensions of CLSS are significantly related to Transformational and Releasing Leadership Styles and this result can be seen as sufficient for criterion validity. "Open-mindedness and flexibility" sub-dimension reliability coefficient was calculated as 0.94, Critical Decision Making and Ac-

tions" sub-dimension was 0.92, "Research and Communication" sub-dimension was 0.91, Focus on development and decision-making was 0.88. The overall reliability coefficient was calculated as 0.969. The reliability coefficients of the scale were found to be high. Item-residual correlation coefficients were between 0.631-0.742; item-total correlation coefficients ranged from 0.658 to 0.775. While the arithmetic mean of the upper 27% group is above 4 or 4, the arithmetic mean of the lower 27% group is below 3 or 3. The t values of the items were found to be significant ($p < .01$) and the items were found to be distinctive.

As a result of the test-retest method, the correlation coefficients of the factors were between 0.701 and 0.884; The correlation between the total score and the sub-dimensions ranged from 0.78 to 0.913. According to these results, it can be said that the reliability of the scale in terms of stability is high. Sub-dimensions and item distribution of Critical Leadership Style Scale (CLSS) are given below:

Open-mindedness and Flexibility: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Critical Decision Making and Actions: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

Research and Communication: 22, 23, 24, 25, 26

Focus on Development and Decision Making: 27, 28, 29, 30

Kaynakça / Reference

- Akan, D., Yıldırım, İ., ve Yalçın, S. (2014). Okul müdürlerinin liderlik stili ölçeği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392-415.
- Bennis, W. (1990). *Why leaders can't lead: The Unconscious conspiracy continues*. San Francisco: Jossey-Bass
- Bolman, L. G., ve Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (6th ed.). Hoboken, NJ: Jossey-Bass..
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*, (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Day, D. V., Fleener, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., ve McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63-82.

- DuBois, M., Hanlon, J., Koch, J., Nyatuga, B., ve Kerr, N. (2015). Leadership styles of effective project managers: Techniques and traits to lead high performance teams. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance, and Marketing*, 7(1), 30.
- Ennis, R. H. (1985). A logical basis for measuring critical thinking skills. *Educational Leadership*, 43(2), 44-48.
- Goryunova, E., ve Jenkins, D. M. (2017). Global leadership education: Upping the game. *Journal of Leadership Education*, 16(4), 76-93.
- Hackman, M. Z., ve Johnson, C. E. (2013). *Leadership: A communication perspective*. Illinois: Waveland Press.
- Hernández-Mogollon, R., Cepeda-Carrión, G., Cegarra-Navarro, J. G., ve Leal-Millán, A. (2010). The role of cultural barriers in the relationship between open-mindedness and organizational innovation. *Journal of Organizational Change Management*, 23(4), 360-376.
- Jenkins, D. (2012). Global critical leadership: Educating global leaders with critical leadership competencies. *Journal of Leadership Studies*, 6(2), 95-101.
- Jenkins, D. M., ve Cutchens, A. B. (2011). Leading Critically: A Grounded Theory of Applied Critical Thinking in Leadership Studies. *Journal of Leadership Education*, 10(2), 1-21.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (H. Can ve Y. Bayar, Çev.). Ankara: TODAİ Yayınları: 167.
- Kotter, J.P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 73(2), 59-67.
- Llopis, G. (2015). 4 Constructive Ways Leaders Can Handle Criticism. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2015/08/11/4-constructive-ways-leaders-can-handle-criticism/#76d98dde5615> adresinden 3 Mart 2018 tarihinde erişilmiştir.
- Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. Eskişehir: Nisan Kitapevi Yayınları.
- Presseisen, B. Z. (1985). Thinking skills throughout the curriculum: *A conceptual design*. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED376133.pdf> adresinden 13.12.2017, tarihinde erişilmiştir.
- Saylık, N. (2015). *Okul müdürlerinin eleştirel liderlik yeterliliklerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Van.

- Seçer, İ. (2015) *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Singh, N., ve Krishnan, V. R. (2007). Transformational leadership in India: Developing and validating a new scale using grounded theory approach. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(2), 219-236.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2016) *Sosyal bilimlerde ölçme aracı hazırlama*. Ankara: Anı Yayınları.
- Vecchio, R. P. (2007). *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations*. Indiana: University of Notre Dame Press.
- Woods, P. (2012). *Critical events in teaching ve learning*. Oxon: Routledge.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. Upper saddle river, NJ: Prentice Hall.

Ek.1

Açıklama: Ölçek 30 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde *bulunmamaktadır*. Ölçekteki tüm maddeler toplanarak toplam puan elde edildiği gibi elde edilen toplam puan madde sayısında bölünerek aritmetik ortalamada elde edilmektedir. Alt boyutlar içinde aynı özellikler geçerlidir.

Açık fikirlilik ve Esneklik: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Eleştirel Karar Alma ve Eylemler: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

Araştırmacılık ve İletişim: 22, 23, 24, 25, 26

Gelişime Odaklanma ve Karar verme: 27, 28, 29, 30

ELEŞTİREL LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİ		Hiçbir zaman	Nadiren	Genellikle	Çoğunlukla	Her zaman
Okul müdürüm;						
1.	Planladıklarını mutlaka hayata geçirir.					
2.	Harekete geçmeden önce tüm bilgileri edinmeye özen gösterir.					
3.	Her konuda alternatifler sunma eğilimindedir.					
4.	Problemleri açık ve net bir şekilde ifade eder.					
5.	Bir konudaki bilgi, beceri ve tecrübesini başka konular içinde kullanabilir.					
6.	Bir doğrunun her durumda ve her zaman doğru olamayacağını ifade eder.					
7.	Karar almadan ve harekete geçmeden önce varsayımları değerlendirir.					
8.	Değişime gitmeden önce mümkün olan tüm yolları keşfetmek ister.					
9.	Değişime giderken örgütün yapısını ve süreçlerini anlamak için çaba gösterir.					
10.	Eylemlerinde kurumun misyon ve değerlerine bağlı kalır.					
11.	Alınan kararların konuya veya duruma uygunluğuyla ilgili sorular sorar.					
12.	Görev dağılımı yaparken çalışanların hazırbulunuşluklarını hesaba katar.					
13.	Çalışanların işi gerçekleştirme adına hangi seviyede olduklarını takip eder.					
14.	Çalışanların mesleki gelişimi için çaba harcar.					
15.	Bir iş çalışanın yapabileceğinden daha zor ise bunu dikkate alır.					
16.	Farklı seslerin ve farklılıkların okulun ortak amacına katkı sağlayacağını ifade eder.					
17.	Çalışanların fikirlerini dinler ve farklı tavsiyelere açık kapı bırakır.					
18.	Doğru olduğunu düşündüğü davranışta inatçı değildir.					
19.	Her durumda karşısındakiyle empati kurmaya çalışır.					
20.	Eleştirileri olumlu karşılar.					
21.	Tek bir doğru yol olduğu konusunda ısrarcı değildir.					
22.	Problemi anlamak ve çözmek adına doğru sorular sorar.					
23.	Dinlerken anlamaya çaba gösterir.					
24.	Etkili ve sabırlı bir dinleyicidir.					
25.	Başkalarının kendi ile ilgili görüşlerine saygı gösterir.					
26.	Sorunları çözerken farklı bakış açıları sunar.					
27.	Çözüm ulaşmadan önce tüm varsayımları göz önünde bulundurur.					
28.	Mümkün olabildiğince olaylara farklı açılardan bakar.					
29.	Çalışanların düşünme becerilerini geliştirmeleri için çaba gösterir.					
30.	Çalışanların düşünme becerilerini geliştirmek adına yönlendirici sorular sorar.					

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Aygün, C. ve Özenel, M. (2019). Eleştirel liderlik stili ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1806-1835. DOI: 10.26466/opus.552489.