

Açık Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi¹

Development Of Open Leadership Scale

Murat POLAT

Muş Alparslan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

İmam Bakır ARABACI

Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

İlk Kayıt Tarihi: 16.09.2014

Yayına Kabul Tarihi: 19.01.2015

Özet

Bu araştırmanın amacı, sosyal medya temelli bir liderlik türü olan açık liderlik için örgütlerin açık liderlik seviyelerini ölçen geçerli ve güvenilir, likert tipi bir ölçek geliştirmektir. Araştırmanın çalışma grubunu Muş Alparslan Üniversitesinde görev yapmakta olan 176 akademik, 97 idari personel olmak üzere 273 katılımcı oluşturmaktadır. Ölçme aracının yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla açılımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA); güvenilirlik için ise Cronbach's Alfa katsayısı, madde toplam korelasyonları, İki Yarı Test (Spearman Brown) ve maddelerin alt ve üst % 27'lik gruplarda t-testi ile karşılaştırılması yapılmıştır. Nihai olarak ölçme aracının üç alt boyuttan ve 23 ifadeden oluştuğu; açıkladığı toplam varyansın ise %61,40 olduğu tespit edilmiştir. Açılımlayıcı faktör analizinin ardından yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre üç boyutlu ölçek yapısının iyi bir uyum verdiği bulunmuştur ($X^2/df=1.96$, RMSEA=.06, RMR=.06, NFI=.97, CFI=.98, IFI=.98, RFI=.97, AGFI=.85, GFI=.88). Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık katsayısının, $\alpha=.95$ iki yarı test güvenilirliğinin ise $r=.91$ olduğuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları, "Açık Liderlik Ölçeği (ALÖ)"nin üç boyutlu bir yapıda ve özellikle liderlik çalışmalarında kullanılacak türde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, açık liderlik, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenilirlik

Abstract

The purpose of this research is to develop a likert type scale which measures open leadership levels of organizations. The study group consists of 273 participants, 176 academic and 97 administrative personnel who work in Muş Alparslan University. For the analysis of data regarding the validity and reliability of the developed scale following analyses were conducted; content validity, construct validity, t-test for the significant difference between the item mean correlations of top and bottom %27 of the group, corrected item-total correlations, Cronbach Alpha internal consistency coefficients, and split-half test correlations (Spearman Brown). And in order to establish structural validity an exploratory factor analysis has been used and to ensure the factor selection was valid a confirmatory factor analysis was used. As a result of analysis, the draft scale consisted of 23 items and the total explained variance is %61.40. The subscales of the scale are determined as three factors: the acceptance of power and continuous sharing, curiosity to promote and accountability, effective use of social networking. These subscales are found to be consistent with the literature. And according to confirmatory factor analysis, model's fit index obtained via CFA was examined and Chi-square value ($x^2= 438.39$, $n= 273$, $sd=223$, $p=0.00$) is

1. Bu makale II. yazarın danışmanlığında yürütülen, I. yazarın doktora tezinden üretilmiştir.

observed to be significant. Fit index values are; RMSEA; 0.06, RMR; 0.06, GFI; 0.88, AGFI; 0.85, CFI; 0.98, IFI; 0.98, NFI; 0.97; $\chi^2/df = 1.96$). These values shows that the scale is a good model. For the realibility of the scale of whose internal consistency was analyzed, Cronbach Alpha value is estimated to be .095. Finally, evidences reached for validity and reliability show that the OLS can be validly and reliably used for measuring open leadership levels among organizations.

Keywords: Leadership, open leadership, scale development, validity, reliability

1. Giriş

Toplumsal değişimler çağındayız. Değişimin her türlü yeni kurallarını da beraberinde getirmektedir. Yeni kuralların ileri etkilerinin hissedildiği toplumsal yapıların en başında ise resmi/özel örgüt yapıları gelmektedir. Başka bir ifade ile değişim, örgütler için yeni bir düzen ve ortamın oluşmasını tetiklemektedir.

Bu yeni ortamda ayakta kalmak örgütler için giderek daha fazla değişimi gerekli kılmaktadır. Değişim ise her zaman daha çok liderlik ister. Örgüt yapısı için liderlik aslında örgüt ve iş görenler arasındaki bir tür karşılıklı bağımlılığı aynı yönde hareket eder hale getirme sanatıdır. Çünkü günümüz modern örgütlerinin temel bir özelliği, hiç kimsenin tam bir özerkliğe sahip olmadığı, örgütteki teknoloji, yönetim sistemleri ve hiyerarşi bağlantısıyla tüm iş görenlerin birbirlerine bağlı oldukları karşılıklı bir bağımlılık (Kotter, 2011, p.65) kültürünü oluşturmuş olmalarıdır. Böylece günümüz lideri karşılıklı bağımlılık kültürünü destekleyici ve geliştirici bir takım faaliyetlerle yönlendiren kişi olarak sahnede yerini alır. Liderin sahneyi iyi şekilde doldurabilmesi ise doğuştan ya da sonradan geliştirdiği kimi liderlik özelliklerine sahip olabilmesi ile mümkündür. Ancak bu liderlik özelliklerinin neler olduğu geçmişten günümüze hep tartışıla gelmiş ve çeşitli türde birçok araştırmaya konu olmuştur.

Liderlik kavramı üzerine yürütülen araştırmaların bir sonucu olarak liderlerin farklı özelliklerini dikkate alan çeşitli liderlik kuramlarının geliştirilmiş olduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu kuramların belirli kategoriler altında sınıflandırılmalarının zor olduğu söylenebilir. Örneğin, Celep (2007)'e göre genel olarak liderlik yaklaşımları; özellik, davranışçı, durumsal ve karizmatik kuramlar olarak sınıflandırılabilir (Arabacı vd., 2014). Diğer yandan Hoy ve Miskel (1991)'e göre ise gerçekte hemen her ortamda geçerli olabilecek etkili bir liderlik biçimi yoktur (Çelik, 2011, s. 17). Diğer yandan bir eğitim örgütüne liderlik etmek ile özel veya ticari amaçlı bir örgütün liderliğini üstlenmenin farklı motivasyon durumlarını gerektirdiği muhtemeldir. Fakat bu noktada liderlik kuramlarını göz ardı etmeden yalnızca konuya biraz daha netlik kazandırması açısından alan yazında yer alan kimi liderlik türlerine odaklanmakta yarar vardır. Örneğin konuya ilişkin kimi kaynaklarda; Kültürel, Öğretimsel, Süper, Etik, Dönüşümcü, Kolyaştırıcı, Vizyoner, ve Karizmatik Liderlik, gibi pek çok liderlik türünün tanımlandığı görülmektedir (Polat ve Arabacı, 2014). Adı geçen her liderlik türüne ilişkin özellikler ayrıntılı incelendiğinde ise bu liderlik türlerinin belirli bir veya birkaç kuram temelinde üretildikleri anlaşılmaktadır (Bakan ve Büyükbese, 2010; Çelik, 2011). Bu açıdan bir liderlik türü olarak "Açık" liderliğin de temelde bir kurama, enformasyon kuramına, dayandığı söylenebilir. Bunun yanı sıra açık liderlik; başta durumsallık kuramları olmak üzere birçok farklı liderlik kuramından beslenmektedir.

Enformasyon kuramının bir ürünü olarak ortaya çıkan enformasyon teknolojileri

kavramı ise günümüzde nihai anlamını her biri ayrı birer web 2.0 teknolojisi olarak kabul edilen facebook, twitter, blog, forum, vb gibi ürünlerde ve hızla gelişen diğer iletişim teknolojilerinde bulmaktadır. Ve bu teknolojiler artık, başta eğitim olmak üzere birçok farklı alanda bu alanlara hâkim liderler tarafından etkin şekilde kullanılmalıdır. Mainstone ve Schroeder (1999)'e göre enformasyon teknolojilerinin eğitimde kullanımının kuşaklar üzerinde bilgisayarlar, haberleşme sistemleri ve hemen hemen günlük olarak duyurulan ilgili teknolojilerdeki hızlı ilerlemelerle etkili değişimler yaratmakta olduğu ortadadır. Dolayısıyla bu durumdan kaynaklanan hızlı gelişmelerin eğitime olası fırsatlar ve meydan okumalar sağladığı söylenebilir.

Eğitimde enformasyon teknolojilerinin sağladığı olası fırsat ve meydan okumaların en üst seviyelerde karşılığını bulması beklenen eğitim kademesi ise yarı özerk yapılarıyla yükseköğretim kurumları yani üniversitelerdir. Bu açıdan özellikle yükseköğretimde, liderlik fenomeninin önemi ağırlık kazanmaktadır. Çünkü günümüz teknoloji ve hızlı gelişim çağında web 2.0, sosyal ağlar, vb sosyal medya enformasyon teknolojilerine hâkim ve bu teknolojileri eğitim kademesinin paydaşlarını (hizmet verilenler, iş görenler, vs) da gözeterek örgütte katılımcı bir kültür (Acun, 2009) ortamının ortak amaçlar dâhilinde etkin yönetimi ve yönlendirilmesi önem arz etmektedir.

Açık Liderlik Kavramı ve Özellikleri

Açık liderlik kavramı alan yazında çok yeni (Li, 2010) olmakla birlikte günümüz kişiler arası yakın ilişki sürecinin değiştiğini ve bu yeni durumun niteliğinin iyi anlaşılması gerektiğine (Polat ve Arabacı, 2014) yaptığı vurgu nedeniyle diğer liderlik türleri arasında öne çıkan bir liderlik tarzıdır.

Özellikle 21. yüzyılda kişiler arası yakın ilişki sürecinde internet temelli online sosyal ağ teknolojilerine olan yoğun ilgi nedeniyle; izleme, paylaşma, yorum yapma, üretme, organize etme ve denetleme öğeleri daha önceki dönemlere oranla daha çok öne çıkmaktadır (HBS, 2006; Li, 2010). Zira açık liderler yaptıkları işlerde iş görenler ile kendileri arasında temeli güvene dayanan çeşitli türde ilişki ağları kurmaya ve hedeflerinin gerçekleşmesi sürecinde sosyal ağ teknolojilerini etkin kullanmaya yönelik davranışları ilke edinirler. Açık liderlerin temelde bağımsız düşünebilen, işbirliğine yatkın ve iyimser olmaları ise kendilerinden beklenen türde muhtemel özelliklerdir.

Açık liderlerde olması beklenen temel özellikleri ise Li (2010, p.34-36), beş maddede sıralamıştır: *Hizmet verilenlerin/iş görenlerin gücünü kabul etme*: Açık lider her türden süreci yönlendirme ve etkilemede iş görenlerin/hizmet alanların potansiyellerinin olduğunu kabul etmelidir. *Güven geliştirmek adına sürekli paylaşım*: Açık liderler, bloglar (Karcıoğlu ve Kurt, 2009), twitter, facebook, vb sosyal ağlar ve daha başka yeni teknoloji ürünleri aracılığıyla örgüt iş görenleri, hizmet alanlar, vb ile yeni ilişkiler ve güven ortamını oluşturuca yönde katkı sağlamalıdır. *Merak ve alçak gönüllülüğü desteklemek*: Açık liderler birisinin ne yaptığı/bir şeyin o kişi için neden önemli olduğu hakkında merak sergileme davranışlarında bulunmalıdır. Süreç içerisinde diğerlerinden de öğrenilecek çok şey olduğu unutulmamalıdır. *Açıklığın hesap verebilirliğe dayandırılması*: Açık liderler liderlik ettikleri gruba gerçekleştirilen faaliyetler hakkında her türden yorum yapma olanağı tanırlar ancak kişiler bu yorum yapma hakkını kötüye kullandıklarında yaşanacak olan sonuçlardan sorumlu olacaklarını bilmelidirler. *Başarısızlıkları bağışlamak*: Açık liderler için Elbette bu başarısızlığın kabul edildiği anlamına

değil; aksine, varsa yapılan hataların tanınıp, anlaşılmasına dair bir eylemdir. Özetle, açık lider, örgüt içerisinde güven duygusunun gelişmesini sağlayabilmeli ve bunun sürekli paylaşımlarla (twitter, facebook, bloglar, vs) desteklemenin önemini anlayarak bir hesap verilebilirlik felsefesi gütmelidir. Her türden merakı ve alçakgönüllülüğü destekleyerek gerektiğinde başarısızlıkları bağışlamanın erdemine sahip bir liderlik yolu tutmalıdır (Polat ve Arabacı, 2014).

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Açık liderlik konusunda alan yazın incelendiğinde bir liderlik türü olarak hakkında ülkemiz ve yurt dışında kapsamlı araştırmaların, akademik anlamda, yeterli düzeyde henüz yapılmadığı söylenebilir. Ancak özellikle yurt dışı alan yazında açık liderlik üzerine yürütülen çalışmalar için temelde; www.charleneli.com/research/open-leadership/ ve www.openleadership.it/ gibi iki kaynak internet adresinden bilgilerin alınabileceği söylenebilir. Ayrıca açık liderliğin özelliklerinin, liderlik alan yazınında günümüz için etkilerinin önemli olduğu düşünülen dönüşümcü liderlik (Howell and Avolio, 1993; Avolio vd., 1999; Bass, 1991; Karip, 1998; Özden,2002) otantik liderlik (George, 2003; Sparrowe, 2005; Özdemir, 2009; Tabak vd., 2012) ve dağıtımcı liderlik (Baloğlu, 2011; Lashway, 2003; Mehra vd., 2006; Spillane, 2005; Özdemir, 2012) türleri ile karıştırılmasının veya bu liderliklerin günümüz için yeterli oldukları düşünülerek açık liderliğin göz ardı edilmesinin, gelecekte, özellikle liderlik alanındaki beklenen olası büyük gelişmeler adına olumsuz etkileri olabileceği ifade edilebilir. Konuya ilişkin çok daha ayrıntılı bilgiler ise Li (2010)'nin "Open Leadership: How Social Technology Can Transform The Way You Lead" adlı çalışmasından edinilebilir.

Gözden kaçırılmaması gereken temel nokta ise eğitim ortamlarında yeniliklerin uygulanması çabaları sürerken, üniversitelerin halen geleneksel yaklaşımlarla yönetilmelerinin gelecek adına tüm çabaları sonuçsuz bırakabileceğidir. Eğitim örgütleri, birbirinden farklı özellik ve amaçlara sahip bireylerin bir arada buldukları yerlerdir. Bu açıdan öncelikle eğitim örgütlerinde yaşamı yönlendirmenin önemli bir yönetim becerisi haline gelmesine ve farklı yönetsel bakış açılarının işe koşulmasına gerek duyulmaktadır. Elbette ki bu süreçte, diğer örgütlere oranla daha karmaşık olan üniversitelerin, kendi üyeleri arasındaki etkileşimi üreten yapı ve beklenti kalıplarını kendilerinin oluşturmaları gerekmektedir (Balyer, 2014). Gelecekte ülkemizde ve dünya üzerinde yükseköğretim kurumlarının ileri bir seviyeye yükselebilmelerinde ana ve itici unsur sahip oldukları lider/liderler olacaktır. Bu açıdan açık liderliğin günümüz yükseköğretim lider potansiyelini harekete geçirici bir liderlik türü olduğu ön görülmektedir. Dahası zaman içerisinde açık liderlik türüyle ilgili araştırmaların dünyada ve ülkemizde gün geçtikçe artacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın amacı, sosyal medya temelli bir liderlik türü olarak kabul edilen açık liderlik için açık liderliği betimleyen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir.

2. Yöntem

Çalışma Grubu

Açık Liderlik Ölçeği (ALÖ) taslak formu Muş Alparslan Üniversitesinin çeşitli fakülte ve birimlerinde görev yapmakta olan n=281 akademik/idari personele uygulanmıştır. Uygulama gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Ancak uygulama

sonrası 8 katılımcıya ait verilerin büyük oranda eksik olduğu anlaşıldığından bu katılımcıların verileri değerlendirmeye alınmamıştır. Nihai olarak verileri değerlendirmeye alınan katılımcı sayısı $n=273$ 'tür. Uygulamaya katılan personelin 176'sı (%64,5) akademik, 97'si (%35,5) idari personeldir. Çalışma grubunu oluşturan akademik ve idari personelin yaş ortalaması 32,6 ve kamu hizmetinde geçen toplam hizmet süreleri ortalaması ise 6,02'dir. Çalışma grubunun özelliklerine ilişkin diğer ayrıntılı bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma grubunun özellikleri

Görev Türü	n	%
Akademik Personel	176	64,5
İdari Personel	97	35,5
Görev		
Yönetici	42	15,4
Çalışan	231	84,6
Cinsiyet		
Kadın	61	22,3
Erkek	212	77,7
Öğrenim Durumu		
Lise	8	2,9
Ön Lisans	5	1,8
Lisans	102	37,4
Yüksek Lisans	91	33,3
Doktora	67	24,5
Toplam	273	100

Ölçeğin Geliştirilme Süreci

Araştırmanın madde oluşturma sürecinde Li (2010)'nin "Open Leadership: How Social Technology Can Transform The Way You Lead" adlı çalışması temel alınmıştır. Söz konusu çalışmada "Açık Liderlik" günümüz yeni döneminde çağdaş liderlik türlerinden biri olarak kabul edilmiş ve kavramın çeşitli açılardan kapsamlı bir tartışması yapılarak bu liderlik türüne ait tüm özellikler ortaya konulmuştur. Buna göre araştırma için örgütlerde açık liderliği betimleyici; hizmet verilenlerin ve iş görenlerin gücünü kabul etmek (Bayrak, 2001; Özden, 1996; See vd., 2011), güven geliştirmek (Asunakutlu, 2011; Demirel, 2009; Luthans, 2002; Powell & DiMaggio, 2012; Sniezek, 1992; Yılmaz ve Sünbül, 2009) adına sürekli paylaşım (Celep, 2003; Çoban, 2010; Doğan, 2011; Hansen vd., 2005; Ipe, 2003; Yıldırım, 2010), merakı ve alçak gönüllülüğü desteklemek (Li, 2010; Polat ve Arabacı, 2014), hesap verebilirlik (Balci, 2011; Baloğlu, 2011; Cutt and Murray, 2002; Demirkıran vd., 2011; Fetterman vd., 1995; Gedikoğlu, 2012; Gelfand vd., 2004; Kearns, 1994; Özer, 2006; Özer vd., 2011; Sümer, 2010; Türkmen, 2009) ve başarısızlıkları bağışlamak (Akçakaya, 2010; Li, 2010; Yıldırım, 2012) olmak üzere beş alt kategori belirlenmiştir. Söz konusu çalışmanın ortaya çıkan ana ve alt kategorileri dikkate alınarak ve ayrıca genişletilen alan yazın taraması sonucu benzer çalışmalarda kullanılan araçlara ulaşılarak 45 liderlik maddesi yazılmıştır.

Büyüköztürk (2006)'e göre bir ölçeğin kapsam geçerliğini test etmede kullanılan en mantıklı yollardan biri, uzman görüşüne başvurmaktır. Bu noktada uzmandan beklenen ise ölçeğin taslak formunda yer alan maddeleri kapsam geçerliği bakımından değerlendirmesidir. Taslak ölçeğin başına görev türü, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve varsa katılımcının yöneticilik yaptığı hizmet süresi bilgilerini içeren kişisel bilgiler bölümü eklenmiştir. Taslak ölçek bu hali ile dört alan uzmanı, 14 üniversite akademik personeli ve 8 idari personelin görüşüne ve önerisine sunulmuştur. Alan uzmanları ve diğer personelin önerisi doğrultusunda taslak ölçekten 14 madde çıkarılmış ve ölçeğin pilot uygulama için taslak formu, toplamda 31 maddeden oluşmuştur. Toplam maddeler alan yazın taraması ve Li (2010)'nin çalışması dikkate alınarak beş alt kategoriye (güç kabulü, güven geliştirme, merakı ve alçakgönüllülüğü destekleme, hesap verebilirlik ve başarısızlığı bağışlamak) kapsayacak şekilde oluşturulmaya çalışılmıştır. Taslak ölçek 5'li likert formatında (1=Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Ara Sıra, 4=Çoğu Zaman, 5=Her Zaman) derecelendirilmiştir. Genellikle uygulamada olumlu maddeler fazla puan alacak şekilde derecelendirme yapılması uygun (Tavşancıl, 2006) görülmektedir. Ölçeğin taslak formu öncelikle Muş Alparslan Üniversitesinde görevli akademik ve idari personelden oluşan 84 kişilik küçük bir gruba pilot çalışma için uygulanmıştır. Burada pilot çalışmanın gerçekleştirilmesinin amacı, büyük gruplarda uygulama yapmadan önce ölçek maddelerinin, seçeneklerinin ve yönergesinin anlaşılabilirliği, cevaplanabilirliği ve cevaplanma süresi hakkında veri toplamak ve büyük grup uygulamasından önce ölçeği geliştirebilmektir (Kılınç, Büyüköztürk ve Akbaba-Altun, 2014).

Yapılan pilot çalışmada çalışma grubunu oluşturan katılımcıların 66'sı (%78.6) erkek, 18'i (%21.4) kadın; 44'ü (%52.4) akademik, 40'ı (%47.6) idari personeldir. Uygulama sonucu elde edilen veriler araştırmacılar tarafından incelenmiş ve toplamda 8 ölçek maddesinin katılımcılar tarafından iyi anlaşılmadığı tespit edilerek ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların önerileri doğrultusundan 8 maddede (6, 9, 10, 14, 17, 21, 27 ve 29. maddeler) ifade değişikliğine gidilmesi kararlaştırılmıştır. Yapılan düzeltmeler için dört alan uzmanından görüş alınmıştır. Sonuçta ölçeğin nihai formu 23 maddeden oluşmuştur. Son aşamada ise ölçek Muş Alparslan Üniversitesi akademik ve idari personelinin oluşan 281 kişilik bir katılımcı grubuna uygulanmış ve elde edilen veriler üzerinden geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada, kendilerinden veri toplanan katılımcı sayısının, ölçeğe ilişkin faktör analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için gerekli ve tanımlanan mutlak ölçütleri ve Kline'in (1994) belirttiği madde sayısının en az iki katı olmasına yönelik bağlı ölçütü karşıladığı görülmüştür.

Veri Analizi

Açık Liderlik Ölçeği'ne ait verilerin analizi için SPSS 21 ve Lisrel 8.80 programları kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirleyebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alacak maddelerin ayırt edicilik güçleri hakkında bilgi edinmek için madde-toplam korelasyonuna bakılmıştır. Madde toplam korelasyonu maddelerin benzer davranışlarını örneklediğini göstermiş ve ölçeğin iç tutarlılığı hakkında bilgi vermiştir. Yine Cronbach Alfa ve İki Yarı Test (Spearman Brown) korelasyonu kullanılarak ölçeğin iç tutarlılığı incelenmiştir. Son olarak ölçeğe ait maddeler ve ölçek alt boyutlarının ölçeğin bütünüyle olan uyum düzeyi için birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Analiz sürecinde açıklayıcı faktör analizinden, değişkenler arasındaki ilişkilere dayalı olarak ölçeğin faktör yapısını ortaya çıkarmak; doğrulayıcı faktör analizinden

ise model-veri uyumunu incelemek ve değişkenler arasındaki ilişkiye dair hipotezleri test etmek (Kline, 2010; Jackson, Gillaspay and Purc-Stephenson, 2009; Seçer, 2013; Suhr, 2006; Şimşek, 2007; Tabachnick and Fidell, 2001) amacıyla yararlanılmıştır.

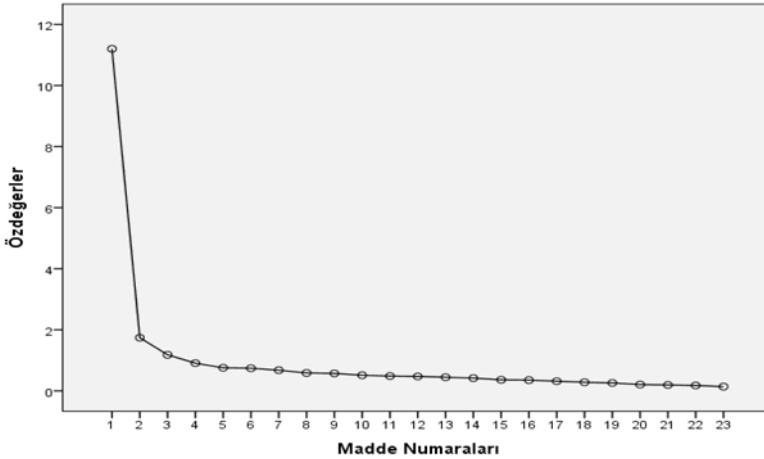
3. Bulgular ve Yorumlar

Yapı Geçerliği

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla öncelikle temel bileşenler yöntemi kullanılarak AFA, daha sonra maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak birinci ve ikinci düzey DFA yapılmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Verilerin Açımlayıcı Faktör Analizi için uygunluğu Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenebilir. KMO'nun .60'dan yüksek, Barlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2006). Ölçeğin geçerlik çalışmalarında ilk aşama olarak ölçme aracının uygulanması sonucu elde edilen verilerin örneklem grubuna uygunluğu 0.001 düzeyinde, KMO değeri .944 Barlett Testi anlamlılık değeri 0.000 olarak bulunmuştur. Buna göre verilerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda yapılan AFA sonucunda, ölçek maddeleri içerisinde 30'un altında yük değerine sahip olan veya binişiklik gösteren 8 madde (madde 2, 7, 14, 15, 17, 21, 29 ve 31) ölçek formundan çıkarılmıştır. Varimaks dik döndürme tekniği ile tekrarlanan AFA sonucunda ise ölçeğin üç faktörlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ALÖ'ye ilişkin varimaks dik döndürme sonrası AFA sonuçları neticesinde Şekil 1'deki yamaç birikinti grafiğine ve Tablo 2'deki sonuçlara ulaşılmıştır.



Şekil 1. Açık Liderlik Ölçeği Yamaç Birikinti Grafiği

Şekil 1'deki AL ölçeğinin yamaç birikinti grafiğine bakıldığında keskin kırılmalar faktöriyel yapının durumu hakkında bilgi verdiğiinden (Büyüköztürk, 2006), üçüncü faktörden sonraki kırılmaların düşük değerlerde gerçekleşmesi nedeniyle bu

ölçeğin üç faktörlü bir yapıda kullanılabileceği düşünülmüştür. Ve üçüncü faktörden sonraki diğer faktör varyanslarının yaptığı katkının düşük değerlerde gözlenmesi nedeniyle bu faktörler kapsam dışı bırakılmıştır. Bunun yanında ölçeğin faktör yapısına karar verirken ölçek maddelerinin binişik olmaması ve madde faktör yüklerinin alan yazında belirtilen sınırlar arasında olmasına dikkat edilmiştir. Genel olarak madde faktör yüklerinin .32 civarında olması yeterli görülmektedir (Tabachnick and Fidell, 2001).

Tablo 2. Açık Liderlik Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Madde Faktör Yükleri

Madde	Faktörler ve Madde Faktör Yükleri			Ortak Varyans
	Faktör1 GKSP*	Faktör2 MDHV*	Faktör3 SAEK*	
23	Kurumda kurumdan hizmet alanların (öğrenci, veli, vs) fikir/içerik sunabilecekleri kanallar açıktır.	0,732		.67
24	Çalıştığım kurumda yeniliklere açık ortamlar desteklenir.	0,697		.69
28	Kurumun işleyişiyle ilgili herhangi bir konuda hizmet alanlarla (öğrenci, veli, vs) görüşleri olumsuz olsa bile konuşulur.	0,693		.69
27	Kurumun işleyişiyle ilgili herhangi bir konuda kurum çalışanlarının görüşleri olumsuz olsa bile onlarla konuşulur.	0,691		.72
22	Kurumda kurum çalışanlarının fikir/içerik sunabilecekleri kanallar açıktır.	0,657		.66
26	Kurumdan hizmet alanların (öğrenci, veli, vs) kurum hizmetlerine dair fikirlerini/önerilerini paylaşabildikleri kurumsal sosyal platformlar desteklenir.	0,640		.58
25	Kurumda stratejik kazanımlara açık platformlar (web site, blog, vs) oluşturmak için gerektiğinde mali yatırımlar yapılır.	0,617		.52
20	Çalıştığım kurumda çalışanlar sorumlu davrandıkları sürece, kurum içi ve dışında sosyal ağ teknolojilerini kullanmakta özgürdürler.	0,538		.39
18	Çalıştığım kurumda kurumdan hizmet alanlardan (öğrenci, veli, vs) gelen görüşlere/önerilere önem verilir.	0,530		.53
5	Çalıştığım kurumda çalışanlar bilgilerini birbirleri ile paylaşmaları konusunda teşvik edilir.		0,750	.61
9	Çalıştığım kurumda potansiyel lider davranışları sergileyen çalışanlar aktif şekilde desteklenir.		0,708	.70
16	Çalıştığım kurumda çalışanlar bilgi paylaşımı konusunda kendilerini rahat hissedebilirler.		0,692	.58
10	Çalıştığım kurumda potansiyel lider davranışları sergileyen çalışanlar olumlu şekilde desteklenir.		0,678	.66
4	Çalıştığım kurumda yönetsel kararların nasıl alındığının kurum çalışanlarına açıklanması için yeterli zaman ayrılır.		0,622	.56
11	Çalıştığım kurumda çalışanlar liderlik becerilerini geliştirmeleri konusunda teşvik edilir.		0,605	.68
8	Çalıştığım kurumda yöneticilerin herkesin önünde kendilerinden kaynaklanan olası hatalarını kabul ettikleri olur.		0,570	.50

Madde	Faktörler ve Madde Faktör Yükleri			Ortak Varyans
	Faktör1 GKSP*	Faktör2 MDHV*	Faktör3 SAEK*	
13		0,543		.49
1		0,533		.42
6			0,840	.75
19			0,806	.71
3			0,771	.65
12			0,698	.62
30			0,675	.68
Faktör Özdeğerleri	5,195	4,841	4,088	
Açıklanan Varyans	22,587	21,048	17,773	
Toplam Açıklanan Varyansın %	22,587	43,635	61,408	
KMO Yeterlilik Ölçütü	0,944			
Bartlett's Testi	X²=4096,770, sd=253, p=,000			

*GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım; MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik; SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı

Tablo 2'ye göre faktörlerin özdeğerleri ve açıkladıkları varyans miktarları sırasıyla birinci faktör için 5,19, %22,58, ikinci faktör için 4,84, %21,04 ve üçüncü faktör için 4,08, %17,77 olarak hesaplanmıştır. Üç faktörün birlikte açıkladıkları toplam varyans ise %61,40 olarak bulunmuştur. Faktör analizlerinde faktör yüklerinin toplam varyansın açıklama yüzdesinin %40'ın üzerinde olmasının kabul edilebilir (Kline, 1994) olduğu söylenebilir. Böylece ALÖ'nin faktör analizinden elde edilen değerlerin alanyazında kabul edilebilir değerlerin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra son şekliyle 23 maddeden oluşan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) alt boyutlarda .87 ile .91 arasında değişmiştir. Tüm ölçek için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ise .95'tir. Dahası ölçeğin düzeltilmiş madde-faktör yük puanları arasındaki korelasyon değerlerinin "Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım (GKSP)" boyutu için .53 ile .73; "Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik (MDHV)" boyutu için .53 ile .75 ve "Sosyal Ağların Etkin Kullanımı (SAEK)" boyutu için .67 ile .84 arasında değiştiği görülmektedir.

Korelasyon Matrisi

Ölçeğin alt faktörleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan korelasyon testinde boyutların yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki durumuna ilişkin elde edilen değerler aşağıda Tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3. Ölçeğin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Durumları

Faktörler	GKSP	MDHV	SAEK
GKSP	1.00		
MDHV	.800**	1.00	
SAEK	.646**	.592**	1.00

** $r < .01$; GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım; MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik; SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı

Tablo 3'te görüldüğü gibi ölçeğin alt faktörleri arasındaki ilişki düzeyi .59 ile .80 arasında değişim göstermektedir. Bu durumda daha önce de belirtildiği üzere ölçeğin boyutları arasında pozitif yönde yüksek derecede bir ilişkiden bahsedilebilir.

Doğrulamalı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizinde bulunan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) işlemi yapılmıştır. DFA, yapı geçerliliğini test etmek için kullanılan bir analiz tekniğidir (Büyüköztürk, 2006; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Şimşek, 2007). Ölçeğin 23 maddeden oluşan üç faktörlü yapı için model veri uyumu birinci düzey ve ikinci düzey doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. Yapılan incelemede, faktörler arasında hesaplanan ilişki katsayısının .69 ile .90 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değer “Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım (GKSP)” ve “Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik (MDHV)” için .90, “Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım” ve “Sosyal Ağların Etkin Kullanımı (SAEK)” için .72; “Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik” ve “Sosyal Ağların Etkin Kullanımı” için .69 olarak hesaplanmıştır. Faktörler arasında gözlenen ilişkiler dikkate alınarak üç faktörlü yapısal modelin genel üst bir kavramla ilişkilendirilip ilişkilendirilmeyeceği ikinci düzey DFA yapılarak incelenmiştir. Model veri uyumu için yol diyagramına ait hesaplanan istatistikler için sonuçlar ise Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Açık Liderlik Ölçeğinin Uyum Değerleri

Model	X ²	X ² /sd	RMSEA	RMR	CFI	NNFI	GFI
1. Üç Faktörlü Model Birinci Düzey (K=23)	522,30	2,31	,069	,068	,98	,98	,86
2. Üç Faktörlü Model İkinci Düzey (K=23)	438,39	1,96	,060	,061	,98	,98	,88

Tablo 4'te verilen analiz sonuçları incelendiğinde, hata değerleri arasında yüksek ilişki görülen maddelerin tanımlandığı model için ikinci düzey DFA ile hesaplanan uyum indeksleri şöyledir: X² = 438,39 (sd = 223, p < .001), (X²/sd) = 1,96, GFI = .88, RMSEA = .060, RMR = .061, NNFI = .98, CFI = .98. Uyum indekslerinden GFI değeri düşük olmakla birlikte, bulunan diğer uyum indeksleri model veri uyumunun iyi olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2012).

Madde Analizi ve Güvenirlik

ALÖ ölçeğinin madde analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. ALÖ Madde Analizi Sonuçları

Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Ortalama		t	p
		Üst%27	Alt%27		
M23	.69	4.16	1.98	14.90*	.000
M24	.75	4.25	1.93	17.36*	.000
M28	.75	3.89	1.63	17.08*	.000
M27	.77	3.87	1.51	18.70*	.000
M22	.75	4.17	1.79	18.35*	.000
M26	.68	3.83	1.75	15.32*	.000
M25	.63	3.77	1.78	12.72*	.000
M20	.52	4.66	3.17	10.08*	.000
M18	.68	4.16	2.10	15.63*	.000
M5	.48	3.83	2.50	8.41*	.000
M9	.74	3.83	1.62	17.22*	.000
M16	.62	3.87	2.04	12.29*	.000
M10	.73	3.93	1.83	16.34*	.000
M4	.67	3.62	1.64	14.77*	.000
M11	.78	3.98	1.62	18.28*	.000
M8	.61	2.78	1.28	11.64*	.000
M13	.61	3.47	1.87	10.42*	.000
M1	.56	3.77	2.06	12.40*	.000
M6	.54	4.45	2.33	14.29*	.000
M19	.59	4.37	2.16	17.03*	.000
M3	.56	4.36	2.20	13.19*	.000
M12	.63	3.83	1.72	14.86*	.000
M30	.72	4.43	2.00	19.96*	.000

* $p < .01$

Tablo 5'teki t-testi sonuçlarına göre, ölçeğin tüm maddelerinde %27'lik üst ve %27'lik alt gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Diğer taraftan ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonları .52 ile .78 arasında değişmektedir. Buna göre, ölçekteki maddelerin güvenilirliklerinin yüksek ve aynı davranışı ölçmeye yönelik oldukları söylenilebilir. Diğer yandan açık liderlik ölçeğindeki faktörlerin Spearman Brown iki yarı test korelasyonları ve Cronbach's Alpha değerlik puanları Tablo 6'da verilmiştir. Bir ölçeğin iki yarıya bölünmesi yönetimi ile elde edilen güvenilirlik katsayısı, eşdeğer iki yarı güvenilirliği olarak adlandırılır. Ölçeğin alt boyutları varsa her alt boyut kendi içinde bir bütün olarak kabul edilip alt boyutlar için de yapılabilir ve ölçek güvenilirliğini saptamak yöntemleri içinde en çok kullanılanıdır (Tavşancıl, 2006).

Tablo 6. Alfa ve Spearman Brown İki Yarı Test Güvenirliği

Faktörler	Cronbach's Alpha (α)	İki Yarı Test Korelasyonu (r)
GKSP	.91	.89
MDHV	.90	.90
SAEK	.87	.85
Ölçeğin Bütünü	.95	.91

Tablo 6'ya göre Cronbach Alfa katsayıları ve Spearman Brown iki yarı test korelasyonu incelendiğinde Açık Liderlik Ölçeğinden elde edilen puanların güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Dünyada ve ülkemizde her geçen gün liderlik kavramına ilişkin yeni ve güncel araştırmalara olan ilgi artmaktadır. Buna karşılık ülkemizde örgütlerde lider davranışlarını betimleyen geçerli ve güvenilir ölçeklere ihtiyaç duyulmaktadır.

Liderlik kavramı, özellikleri ve türleri üzerine tarih boyunca farklı bilim insanları veya yazarlarca değişik türde birçok farklı tanımlama (Bakan ve Büyükbeşe, 2010) ve araştırmalar yapılmıştır. Ancak buna karşın liderliğin ne olduğuna ilişkin hala günümüzde tam manasıyla bir fikir birliğinin olduğu söylenemez. Öte yandan günümüzde liderliğin bir gereği olarak tüm liderler, teknolojinin kapsamlı entegrasyonu için bir vizyon paylaşımından esinlenerek, bu vizyonu gerçekleştirmeye olanak sağlayacak bir çevre ve kültürü (Yu and Durrington, 2006) buldukları ortamlarda geliştirmekten doğrudan sorumludurlar. Bu açıdan açık liderliğin, özellikle, örgütlerde hesap verebilirlik, sürekli paylaşım, merakı destekleme ve web 2.0 temelli sosyal medya (sosyal ağ) teknolojilerinin süreç içinde ve yönetsel amaçlar için etkin kullanımını ön gören özelliği ile günümüz liderlik türünden ayrıldığı söylenebilir. Bu açıdan bu araştırma kapsamında sosyal medya temelli bir liderlik türü olarak kabul edilen açık liderlik için açık liderliği betimleyen geçerli ve güvenilir bir likert tipi ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma kapsamında geliştirilen ölçeğin açık liderlik özelliklerini temelde; Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım (GKSP); Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik (MDHV) ve Sosyal Ağların Etkin Kullanımı (SAEK) olmak üzere üç alt boyutta ölçekli bir nitelikte olduğu yapılan AFA ve DFA analizleri sonucunda belirlenmiştir.

Açık Liderlik ölçeğinin geçerliliği yapılan analiz sonuçlarına göre örneklem grubuna uygunluğu 0.001 düzeyinde, KMO değeri .94, Barlett Testi anlamlılık değeri 0.000 olarak bulunmuştur. Buna göre verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Can (2013)'a göre de KMO değerinin .70 ve üzeri bir değer olması AFA için verilerin uygun olduğuna işaret etmektedir. Yapılan açımlayıcı faktör analizine göre ölçekteki faktörler, toplam varyansın %61.40'ını açıklamaktadır. Bu oran Büyüköztürk (2007)'e göre güçlü bir yapıya işaret etmektedir. Buna göre ALÖ için açıklanan toplam varyansı açıklama miktarının (%61.400) kabul edilebilir düzeyde olduğu ifade edilebilir. Dahası ölçeğin alt boyutlarının "Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım" boyutu için .53 ile .73; "Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik" boyutu için .53 ile .75 ve "Sosyal Ağların Etkin Kullanımı" boyutu için .67 ile .84 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin madde toplam korelasyonlarının, .53 ile .84 arasında değişiyor olması maddelerin aynı davranışları ölçmeye yönelik olduğunu göstermiştir. Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçları ise üç faktörlü yapının gerçek verilerle iyi uyum ($X^2/df=1.96$, RMSEA=.06, RMR=.06, NFI=.97, CFI=.98, IFI=.98, RFI=.97, AGFI=.85, GFI=.88) sağladığını göstermiştir. Ancak bu çalışmada ölçeğin faktör yapısının incelemek amacıyla AFA ve DFA analizleri aynı örneklemde elde edilen veri setleri üzerinde yapılmıştır. Bu durum çalışmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilmektedir. AFA ile keşfedilen faktör yapısının geçerliliği için ek kanıtlar sunması nedeniyle DFA uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ise ölçeğin bütünü (.95) ve alt faktörlerine göre (GKSP .91, MDHV .90 ve SAEK .87)

yeterli bulunmuştur. Bu veriler doğrultusunda ölçeğin (ALÖ) örgüt kültürüne uygun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna karar verilmiştir. Esasen geçerliliği kanıtlanmış olan bir ölçme aracının doğası gereği zaten güvenilir olacağı (Erkuş, 2000) söylenebilir. Böylece bu ölçeğin özellikle ülkemizde yapılacak çalışmalar için kullanılabilmesi kanıtlanmıştır. Ancak elbette ki bilimin doğası gereği ölçme araçlarının, asla değişmez/sorgulanmaz amentüleri olmadıkları (Erkuş, 2000) göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak, açık liderlik ölçeğinin günümüz ve sonrasındaki yeni nesil liderlik araştırmalarında kullanılabilir, geçerli ve güvenilir bir araç olarak değerlendirilebileceği ortaya konmuştur. Bu nedenle açık liderlik ölçeğinin tüm örgüt türleri düzeyinde ve örgütlerin açık liderlik yeterliliklerini betimleyici bir araç olarak kullanılabilmesi söylenebilir. Dahası yapılacak sonraki çalışmalarla, Açık Liderlik Ölçeği'nin geçerliliğine (yordayıcı ve çapraz geçerlik gibi) ve güvenilirliğine (test-tekrar test güvenilirliği gibi) ilişkin ek kanıtlar araştırılabilir. Ayrıca, ölçeğin yapı geçerliği başka örneklemeler üzerinde de incelenebilir.

5. Kaynakça

- Acun, R. (2009). Online sosyal ağlar yoluyla katılım kültürü oluşturma: Kaynakca.info örneği. *1. Uluslararası Avrupa Birliği, Demokrasi, Vatandaşlık ve Vatandaşlık Eğitimi Sempozyumu*, 365-370.
- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları*, 25, 145-174.
- Arabacı, İ. B., Alanoğlu, M. ve Doğan, B. (2014). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 192-221.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 55-67.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., and Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 72(4), 441-462.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "Türleri" ve "Güç Kaynakları"na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19), 73-84.
- Balcı, A. (2011). Eğitim yönetiminin değişen bağlamı ve eğitim yönetimi programlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 196-209.
- Baloğlu, N. (2011). Dağıtımcı liderlik: Okullarda dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 127-148.
- Balyer, A. (2014). Eğitim yönetiminde farklı bir yaklaşım: Otopoyiyez teorisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 605-618.
- Balyer, S. (2001). Yönetimde bir ihmâl konusu olarak güç ve güç yönetimi –II-. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(1), 23-42.
- Bass, B. M. (1991). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2013). *SPSS ile nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.

- Celep, C. (2003). *Bilgi yönetimi: Örgütlerde bilgi paylaşım kültürü yaratma*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Çelik, V. (2011). *Eğitimsel liderlik* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çoban, Ö. (2010). Paylaşım olgusunda meydana gelen değişiklikler ve günümüz sosyal ve iş yaşamına izdüşümleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 345-359.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, B. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cutt, J., and Murray, V. (2002). *Accountability and effectiveness evaluation in nonprofit organizations*. Routledge.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirkıran, Ö., Eser, H. B. ve Keklik, B. (2011). Demokrasinin tabana yayılması, yönetimde şeffaflık ve hesap verebilirlik bağlamında bilgi edinme hakkı kanunu. *Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(2), 169-192.
- Doğan, H. (2011). Günümüz işletmeleri için ahilik kültüründen örtülü bilginin gelişim ve paylaşım örnekleri. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4, 77-100.
- Erkuş, A. (2000). Sık kullanılan bazı psikolojik ölçeklerin güvenilirliklerinin irdelenmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 3-17.
- Jackson, D. L., Gillaspay, J. A. and Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological Methods*, 14(1), 6-23.
- Fetterman, D. M., Kaftarian, S. J. and Wandersman, A. (Eds.). (1995). *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. Sage Publications.
- Gedikoğlu, T. (2012). Yükseköğretimde hesap verebilirlik. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3), 142-150.
- Gelfand, M. J., Lim, B. C. and Raver, J. L. (2004). Culture and accountability in organizations: Variations in forms of social control across cultures. *Human Resource Management Review*, 14(1), 135-160.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. John Wiley & Sons.
- Hansen, M. T., Mors, M. L. and Løvås, B. (2005). Knowledge sharing in organizations: Multiple networks, multiple phases. *Academy of Management Journal*, 48(5), 776-793.
- Howell, J. M. and Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal Of Applied Psychology*, 78(6), 891.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Karçioğlu, F. ve Kurt, E. (2009). Örgütsel iletişimin etkinliği açısından kurumsal bloglar ve birkaç kurumsal blogun incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 1-17.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(4), 443-465.
- Kearns, K. P. (1994). The strategic management of accountability in nonprofit organizations: An analytical framework. *Public Administration Review*, 185-192.
- Kılınç, A. Ç., Büyüköztürk, Ş. ve Akbaba-Altun, S. (2014). Okullarda liderlik kapasitesi ölçeğinin (OLKÖ) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 23-46.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.

- Kotter, J. P. (2011). *What leaders really do*. Harvard Business Review Press.
- Lashway, L. (2003). Distributed leadership. *Research Roundup*, 19(4), 3-5.
- Li, C. (2010). *Open leadership: How social technology can transform the way you lead*. (1st Edition) Press by A Wiley Imprint, USA: San Francisco.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Mainstone, L. E. and Schroeder, D. M. (1999). Management education in the information age. *Journal of Management Education*, 23(6), 630-634.
- Mehra, A., Smith, B. R., Dixon, A. L. and Robertson, B. (2006). Distributed leadership in teams: The network of leadership perceptions and team performance. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 232-245.
- Özdemir, M. (2012). Dağıtımçı liderlik envanterinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(4), 575-598.
- Özdemir, S. (2009). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özden, Y. (1996). Okullarda katımlı yönetim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(3), 427-438.
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Özer, M. A. (2006). Yönetişim üzerine notlar. *Sayıştay Dergisi*, 63, 59-89.
- Özer, M., Gür, B. S. ve Küçükcan, T. (2011). Kalite güvencesi: Türkiye yükseköğretimi için stratejik tercihler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 59-65.
- Polat, M. ve Arabacı, İ. B. (2014). Eğitimde açık liderlik ve sosyal ağlar. *Journal of World of Turks/ Zeitschrift für die Welt der Türken*, 6(1), 257-275.
- Powell, W. W. and DiMaggio, P. J. (Eds.). (2012). *The new institutionalism in organizational analysis*. University of Chicago Press.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma* (1. Baskı). Ankara: Anı Yayınları.
- See, K. E., Morrison, E. W., Rothman, N. B. and Soll, J. B. (2011). The detrimental effects of power on confidence, advice taking, and accuracy. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 272-285.
- Sparrowe, R. T. (2005). Authentic leadership and the narrative self. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 419-439.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları* (1. Baskı). Ankara: Ekinoks.
- Sniezek, J. A. (1992). Groups under uncertainty: An examination of confidence in group decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 52(1), 124-155.
- Spillane, J. P. (2005). Distributed leadership. *In The Educational Forum*, 69(2), 143-150.
- Suhr, D. D. (2006) Exploratory or confirmatory factor analysis? Statistics and data analysis. [Online]: <http://www2.sas.com/proceedings/sugi31/200-31.pdf> adresinden 30 Ağustos 2014 tarihinde indirilmiştir.
- Sümer, E. (2010). *Türkiye'de kamu iç kontrol sistemi kapsamında hesap verme mekanizmaları*. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., Türköz, T. ve Ölçeği, O. L. (2012). Otantik liderlik ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(4), 89-106.

- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Türkmen, F. (2009). *Yükseköğretim sistemi için bir finansman modeli önerisi*. Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara.
- Yıldırım, M. (2010). Kamu yönetiminde bilgi yönetiminin gerekliliği üzerine bir inceleme. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1311-1334.
- Yıldırım, S. (2012). Hemşirelik hizmetlerinde nedensel yükleme teorisi: Bir alan araştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(2), 27-36.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26, 172-179.
- Yu, C. and Durrington, V. A. (2006). Technology standards for school administrators: An analysis of practicing and aspiring administrators' perceived ability to perform the standards. *NASSP Bulletin*, 90(4), 301-317.

Extended Abstract

Purpose of Study: The purpose of this study is to develop a likert type scale which measures the open leadership levels of organizations. Validity and reliability studies were performed on the points obtained from the scale developed for this purpose. Considering the studies in the literature, scale-development studies are observed to be limited regarding the determination of open leadership level. From this point of view, it seems that the study will contribute to literature in the consequence of the development of a specific scale.

Methods: The study group is composed of 273 participants. Of these participants, 176 academic and 97 administrative personnel who work in Muş Alparslan University. The studies of scale development are composed of 4 stages when the literature is examined in the process of scale development. The stages of scale development are determined as; Stage of item pool, Stage of testing content validity (stage of expert opinion), Stage of factor analysis (structural validity), Stage of reliability. In the study, literature scanning was first performed in relation to the stage of scale development. The investigations developed for open leadership were examined one by one and the most frequently- repeated sentences were written. Afterwards, the most frequently-repeated sentences were converted into question forms and item pool were formed. The questions in the formed item pool were prepared on open leadership, the acceptance of power and continuous sharing, curiosity to promote and accountability, effective use of social networking.

Findings and Results: In the second stage, attention was paid to the fact that the means of scaling prepared by consulting expert opinion had content validity. The success of a scaling device in estimating the behavior of individuals depends largely on the validity and reliability of the scaling device (Büyükoztürk, 2006). Validity is a concept regarding the extent to which an item accurately scales the feature that it wants to measure of describe. There are many ways of obtaining validity evidence regarding a scale. For this reason, scale items were formed primarily by consulting an expert opinion. "Open Leadership Form" was prepared and submitted to the experts in the course of the development of scale items. Response formats were determined in an attempt to present to the expert opinion. An item pool of 31 was formed which was composed of first states of items. The positive items in the scale were pointed from 5 to 1 as "always=5", "usually=4", "occasionally=3", "rarely =2", "never=1". The prepared opinion form were applied on 84 participants outside of the sampling. The responses which the participants gave to the developed scale were interpreted by the experts through comparison. The comparisons were evaluated in the opinion form presented to the expert opinions. Some items in the scale were arranged again in the consequence of the comparisons. The opinion form presented to the opinions of 4 experts of field and 1 expert of language validity took its last form in the process of the development of thinking scale. After the expert opinions, content validity proved to be appropriate.

Factor analysis was made to determine the structural validity of the scale. In the process of investigating the appropriateness of the findings for factor analysis, the correlation matrix, the statistics of Barlett test and Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) test were calculated. After the rotation factor matrix operations, it was moved on to the naming of factors. In an attempt to define the factor structures of the scale, first, the untransformed factor analysis was used by utilizing principal component analysis; then, Varimax vertical rotation technique was used according to principal components. Varimax vertical rotation technique is used to determine the explanatoriness of the variables and to which group the variables will be appointed. In the consequence of the factor analysis, the scale proved to have three factors. The scale was decided to be feasible in the consequence of the application. 8 items were excluded from the

scale as the result of the factor analysis carried out for the assessment of structural validity of open leadership scale. The reliability coefficient value of the scale (Cronbach Alpha) was found to be 0,95. Open leadership scale developed in the course of the study was formed so as to measure open leadership levels in organizations. The sub-dimensions of open leadership scale are composed of the acceptance of power and continuous sharing, curiosity to promote and accountability, effective use of social networking. As the result of the obtained findings, open leadership scale consists of a total of 23 items. The highest score to be taken from the scale is 115, the lowest score is 25. It is understood that as the scores taken from the scale increase, open leadership level increases, and as the scores decline, open leadership level decreases in organizations. 15 minutes were given to the participants in the process of the application of the scale.

Conclusions and Recommendation: Consequently, factor analysis studies started with 31 items at the outset. In the consequence of the applied factor analysis, 8 items which did not fit the structure of the scale or gave more burden on factors more than one were excluded from the scale which was composed of 31 items. For the rest 23 items, a factor analysis was performed again and, a three –sub factor structure whose eigen value is over 1 was formed. The first sub-factor was formed of 9 items, the second sub factor 9 items and the third one 5 items. In the study, 23 items “open leadership” scale was developed in the consequence of statistical analyses. Finally, it was understood that the developed scale is a valid and reliable scale.