

Akademik Liderlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Development of Academic Leadership Scale: A Study of Validity and Reliability

İsmail Karsantık¹ , Münevver Çetin² 

¹Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rize

²Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul

Özet

Liderliğin oldukça eski ve çok boyutlu bir kavram olduğu görülmektedir. Akademik liderlik ise öğretim elemanlarının gelişimine olan katkısı, paydaşların ilgi ve ihtiyaçları ile kurumun vizyonu doğrultusunda ortak kültür oluşturması ve iş yükünün dağılımı, performans değerlendirme ile kaynak kullanımının yönetimi sebebiyle profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü ve yükseköğretim yönetimi kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir. Alanyazın incelemesi sonrası hazırlanan 50 maddelik madde havuzuna sahip taslak ölçek; pilot uygulama aşamasında 57 öğretim elemanına, açıklayıcı faktör analizi (AFA) aşamasında 490 öğretim elemanına, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) aşamasında ise 200 öğretim elemanına uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için uygulanan AFA sonucu elde edilen üç alt boyut (profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü ve yükseköğretim yönetimi) DFA sonucu ile doğrulanmıştır. Akademik Liderlik Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı ise Cronbach alfa katsayısı ile elde edilmiş ve üç alt boyutun da yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları Akademik Liderlik Ölçeği'nin öğretim elemanlarının akademik liderlik algılarını değerlendirmek üzere kullanılabilen geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Anahtar sözcükler: Akademik liderlik, liderlik, profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü, yükseköğretim yönetimi.

Abstract

Leadership is considered as an ancient and multidimensional concept. Due to its contribution to the development of academic staff, the creation of a common culture in line with the interests and needs of stakeholders and the vision of the institution, and the distribution of workload, performance evaluation and management of resource use, academic leadership is associated with the concepts of professional development, higher education culture, and higher education management. The 50-item draft scale prepared by reviewing the related literature was given to 57 faculty members in the piloting stage, 490 faculty members in the exploratory factor analysis (EFA) stage, and 200 faculty members in the confirmatory factor analysis (CFA) stage. The sample of the study was chosen by using the maximum variation sampling method. The three sub-dimensions (professional development, higher education culture and higher education administration) obtained as a result of the EFA applied to reveal the construct validity of the scale were also confirmed by the CFA. The reliability of the scale was found by calculating the Cronbach's alpha coefficient and each of its three sub-dimensions was found to be highly reliable. The results show that the Academic Leadership Scale is a valid and reliable measurement tool that can be used to reveal the academic leadership perceptions of faculty members.

Keywords: Academic leadership, higher education culture, higher education management, leadership, professional development.

Nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç ve küreselleşme diğer tüm eğitim kurumlarını olduğu gibi yükseköğretim alanını da doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Günümüz rekabetçi koşullarına ve değişen çevreye uyum sağlayabilmek için yükseköğretim kurumunun kültürünü ve öğretim elemanlarının hem bireysel hem de örgütsel algılarını bu süreci destekleyici şekilde geliştirmesi liderlerin en önemli rollerinden biri olarak düşünülmektedir. Bu sebeple akademik liderlerin gelişime açık, tartışma ve araştırma kültürünü destekleyen, aidiyeti artırıcı, karara katılımı

sağlayan ve akademik verimliliği en üstü düzeye taşıyan kurumsal yapılar oluşturmaları beklenmektedir. Hem yönetsel hem de akademik rolleri göz önünde bulundurulduğunda akademik liderliğin yükseköğretim kurumundaki öğretim, araştırma ve idari yapıdaki gelişime yönelik ulusal ve uluslararası bağlamda kilit rol oynadığı ifade edilebilir.

Liderlik, tarihsel süreçte ve günümüz araştırmalarında bir unvandan daha çok karmaşık bir olgu olarak görülmektedir (Yukl, 2002). Liderliğin çok boyutluluğun yanı sıra genellenirliği birçok durum ve değişkene göre değişebilmektedir. Ör-

İletişim / Correspondence:

Arş. Gör. Dr. İsmail Karsantık
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri
Bölümü, Rize
e-posta: ismail.karsantik@erdogan.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), 11(3), 671–681. © 2021 Deomed

Geliş tarihi / Received: Haziran / June 15, 2019; Kabul tarihi / Accepted: Ekim / October 12, 2020

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Karsantık, İ., & Çetin, M. (2021). Akademik Liderlik Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(3), 671–681. doi:10.2399/yod.20.578370

Bu çalışma, ilk yazar tarafından hazırlanan "Yükseköğretimde Akademik Liderlik, Yükseköğretim Kültürü ve Akademik Kimlik Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

ORCID ID: İ. Karsantık 0000-0002-0279-7397; M. Çetin 0000-0002-1203-9098

neğin, özel ve kamu kurumlarındaki liderlik algı ve uygulamaları, iki bağlamın felsefeleri, amaçları, değerleri, ilkeleri ve yönetim şekilleri açısından farklılaştığı için benzer veya aynı olmamaktadır. Bu sebeple liderlik becerileri, yönetim yeterlikleri ve kurumların performanslarının etkililiği de değişim gösterebilmektedir (Ghasemy, Hussin ve Daud, 2016).

Liderlerin örgütün başarısı veya başarısızlığında oldukça önemli bir role sahip olduğu belirtilmektedir (Semuel, Siagian ve Octavia, 2017). Örgütlerin amaçlarının farklılaşması ise bu amaçlara ulaşmada farklı liderlik tiplerine ihtiyaç hissettirmektedir. Örneğin, eğitim kurumlarının etkililiğini artırmada öğretim liderliğinin önemine değinen Şişman (2016) öğretim liderliğinin eğitim kurumlarında hem programın hem de öğretimin gelişimine katkı sağlayabildiğini vurgulamaktadır. Diğer yandan dönüşümcü liderlerin örgüt kültürünün gelişimi ile kurumun performansının ve niteliğinin artırılabilceğini belirten Bass (1985) ise dönüşümcü liderleri mevcut örgüt kültürünü anlayarak yeni bir vizyon belirleyen liderler olarak tanımlamaktadır. Yükseköğretim kurumlarının ise akademik ve yönetim süreçlerinde öne çıkan liderlik türü akademik liderlik olarak ifade edilmektedir.

Akademik liderlerin, karar alma süreçlerinde farklı kademe-lerde ve birimlerde önemli rol oynadığı görülmektedir (Duderstadt, 2003). Bolden ve diğerlerine (2012) göre akademik liderlik; öğretim, araştırma, akademik yönetim ve topluma hizmet gibi temel akademik işlevlerle ilişkilendirilerek, finansal ve stratejik planlama, pazarlama ve insan kaynakları yönetimi gibi yönetsel işlevleri yerine getirmeyi hedefleyen yönetim yaklaşımından farklılaşmaktadır. Bu bağlamda yükseköğretim yönetimi kurumsal bir odak çerçevesinde önceden belirlenen çıktılara ulaşabilmek için iş yükünün dağılımı, performans değerlendirme ve kaynakların kullanımı gibi akademik görev ve süreçleri düzenleme görevlerini yerine getirmekteyken, akademik liderlik sadece kurumsal rol ve sorumluluklara odaklanmayarak daha geniş bir çerçevede akademik değerleri ve kimlikleri etkileme potansiyelini kullanmaktadır. Bununla birlikte yükseköğretim yönetimi ile şekillenen görev ve süreçler, akademik liderlikle şekillenen değer ve kimliklerle uyumlu olduğunda akademisyenler için hedeflere ulaşmakta açık yollar sunarken, iki olgunun çatıştığı durumlarda hedeflere ulaşmak daha zor hale gelmektedir. Üniversitelerin karmaşık yapısı ve hedef belirsizliği, belirsiz karar verme süreçleri, çevresel savunmasızlık gibi (Hendrickson, Lane, Harris ve Dorman, 2013) kendine özgü güçlüklerinin olması (Anthony ve Antony, 2017) farklı liderlik türlerinin uygulanmasını gündeme getirmektedir (Gigliotti, 2017). Üniversitelerin öğretim ve araştırma sorumluluklarının yanı sıra toplumun beklentilerine ve ihtiyaçlarına yanıt verme ile bilgi ve teknoloji aktarımı sağlama da bulunmaktadır. Jones'e (2011) göre ise akademik liderlik, rekabete dayalı bir bağlam çerçevesinde

sinde yeni bir yükseköğretim yönetimi çeşidi olarak ortaya çıkmaktadır. Marshall (2006) ise akademik liderliğin bireylerin profesyonel gelişimine odaklanan çok boyutlu bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre akademik liderlik hiyerarşik anlamda yalnızca en üst düzeyde yönetime odaklanmamalı; tüm yükseköğretim kurumu bünyesinde bölümlerde, araştırma gruplarında ve yönetsel yapılarda kendini hissettirmelidir (Brietianu, 2008).

Akademik liderlik en genel anlamıyla; akademik değer ve kimliklerin oluşturulduğu, desteklendiği ve sürdürüldüğü bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Bolden vd., 2012; Joyce ve O'Boyle, 2013). Aynı zamanda akademik liderlik benzer değer ve ilkelere sahip akademik toplulukların destek ve adanmışlıklarına dayalı olan (Dima ve Ghinea, 2016) ve bireyleri veya grupları belirli hedeflere doğru yönlendiren sosyal bütünleşme süreci olarak görülmektedir (Asking ve Stensaker, 2002). Gmelch ve Buller (2015, s. 43) akademik liderliği; "Belirli hedeflere ulaşmak, akademik topluluklar oluşturmak ve motivasyon düzeylerini yüksek bir seviyede sürdürmek üzere öğretim elemanlarıyla iş birliği yaparak onları güçlendirme eylemi" olarak tanımlamaktadır. Diğer yandan Buller (2012) akademik liderliği; sorunlar yerine güçlü yönlerin üzerine odaklanıldığı, endişeler üzerine odaklanmak yerine umut ve iyimserliğin teşvik edildiği, hiyerarşik yapı yerine kapsayıcı yönetsel yapıların oluşturulması süreci olarak görmektedir.

Akademik liderlik kavramına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde liderlik edilen alanın akademik çalışmaların yanı sıra yükseköğretim yönetimi olduğu görülmektedir (Macfarlane, 2011; Middlehurst, 2008; Rayner, Fuller, McEwen ve Roberts, 2010). Akademik liderlerin meslektaşlarını etkilemesi ve onlara rehberlik edebilmesi de yükseköğretim yönetiminin bir parçası olarak vurgulanmaktadır (Leithwood ve Jantzi, 2000). Öğretim elemanlarının ihtiyaçlarının ve profesyonel gelişim süreçlerinin bilinmesi ve alınan kararlarda bu ihtiyaçların ve süreçlerin gözetilmesi gibi akademik liderlik sorumluluklarının (Bolman ve Gallos, 2011) aynı zamanda öğretim elemanlarının liderlik kimliği oluşumlarını açıkladığı belirtilmektedir (Bolden vd., 2012). Taylor (2005) çalışmasında akademik liderliğin, toplumsal kimlik yaklaşımını da desteklediğini belirtirken akademik kimliğin çerçevelenmesine yardımcı olan ve akademik birimi daha ileriye götüren yapı ve süreçleri yöneten kişilerin akademik lider olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir. Akademik liderlik, bu bağlamda akademik değerlerin ve kimliklerin oluşturulması, desteklenmesi ve sürdürülmesine yönelik süreç olarak tanımlanmaktadır (Taylor, 2005).

Fullan (2003) olumlu yönde değişimi sağlayacak beş liderlik özelliğinden bahsetmektedir. Bunlar; etik amaçlar çerçevesinde hareket etmek, bilgi paylaşımını sağlamak, yapıcı ilişkiler kurmak, değişim süreci ve kültürü anlamak ve bütünlüğü koruyarak



rak sürdürmektir. Creswell ve Brown (1992) da akademik liderin araştırma faaliyetlerinde bir model olduğunu belirterek bilgi paylaşımını sağlamanın akademik liderlik rollerinden birisi olduğuna değinmiştir. İletişimin önemine değinen mevcut çalışmada akademik liderlerin iletişim koordinasyonunu sağlama-sı gerektiği de vurgulanmaktadır.

Ramsden'e (1998) göre akademik liderliğin temel işlevi bireylerin içindeki en iyi tarafı ortaya çıkarmak ve onları geleceğe yönlendirmektir. Akademik liderliği değişim kavramıyla ilişkilendiren Anthony ve Antony (2017) ise akademik liderleri; yükseköğretim kurumları ve akademik birimler içerisinde değişime yönelik ihtiyacı tanımlama, değişim için kaynakları yönetme, değişim sürecini kolaylaştırma ve yönetme, değişime güdüleme, değişimi uygulama ve izleme sorumluluğuna sahip bireyler olarak tarif etmektedir. Akademik liderler kendilerine özgü beceri, deneyim, öğretim ve araştırmaları kullanarak doğrudan ya da dolaylı olarak akademik yapıyı etkilemektedir (Thompson ve Franz, 2016). Bu bağlamda akademik liderlik altı ilkeyi barındırmaktadır. Buna göre akademik liderlik (Ramsden, 1998);

- Gelenek ve değişim, liderlik ve yönetim gibi ikilemleri yönetmeyi sağlayan dinamik bir süreçtir.
- Girdileri ürüne dönüştürmeyi amaçlayan çıktı odaklı bir yapıya sahiptir.
- Yükseköğretim sistemi, üniversite, bölümler gibi birden farklı düzeyde işlev göstermektedir.
- Liderlerin özellik ve davranışlarının yanı sıra takipçilerinin özelliklerinden de etkilenen durumsal ve ilişkisel özellikler taşımaktadır.
- Liderlerin öğrenmelerine dayalıdır ve liderler takipçilerinin gelişimine yardımcı olmadan öğrenemekte; öğrenmeden de takipçilerine yardımcı olamamaktadır.
- Temelde dönüşümcü bir süreç olmakla birlikte girdi, süreç ve ürün aşamalarının dönüşümlü bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda her zaman bir üst düzeye ilerleme, performanslara yansıtma, uygulama ve öğrenmeye odaklıdır.

Akademik liderlerin temel rollerini Dima ve Ghinea (2016); değerlere sahip çıkma ve yeni değerleri paylaşma, ortak çalışmaları destekleyecek sorumluluklar alma, akademisyenlerin ilgi alanlarını geliştirmelerini teşvik etme, girişimleri teşvik ederek akademik yaşama katılımı destekleme, örgüt vizyonu oluşturma, akademisyenler arasında saygı ve güveni destekleme, etkili performansa dönük tutum ve davranışları etkileme, insan kaynağına değer verme, yeterliklere göre sorumlulukları paylaşırma ve rekabet, sorumluluk ve performans arasında denge oluşturma olarak ifade etmektedir. Ayrıca Hendrickson ve diğerleri (2013) akademik lider olarak düşünüldüğünde bölüm başkanlarının rollerinin; uyum ve değişim kültürü oluşturma, ortak mis-

yon ve vizyon geliştirme, problem çözme, akademik topluluklar oluşturma, profesyonel gelişimi sağlamak üzere fırsatlar sağlama, stratejik planlar geliştirme olduğunu belirtmektedir. Çelikkalp, Temel ve Bilgiç (2019) de yükseköğretim yönetiminde akademik personelin etkililiğini ve verimliliğini etkileyebilecek her türlü faktörün üzerinde durulmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Akademik liderler girişimci, risk alan, esnek (Anthony ve Antony, 2017), vizyoner, ilham verici, güvenilir (Ramsden, 1998) akademisyenler olarak yeni uygulamalardan ve kendilerini bireysel ve profesyonel anlamda daha güçlü kılacak çalışmalar yapmaktan kaçınmamakta (Thompson ve Franz, 2016) ve bu çalışmaları karşılıklı güven ve karşılıklı saygı çerçevesinde gerçekleştirmektedir (Rowley ve Sherman, 2003). Hacıfazlıoğlu (2017) akademik liderlerin temel olarak eğitim programını, fakülteyi, planlamayı, personel alımını, kurumu, liderliği, değerlendirme ve koordinasyon rollerini benimsediğini belirtmektedir. Ayrıca akademik liderler; koordinatör ve girişimci bireyler olarak çelişkili durumlara anlam atfedebilmekte ve ikilem yaşanan durumları kolaylıkla aydınlatabilmektedir (Askling ve Stensaker, 2002). Juston ve Angell (2013) akademik liderlerin takipçileri tarafından en fazla vurgulanan özelliklerinin iletişim olduğunu, bununla birlikte dürüstlük, güvenilirlik gibi ahlaki özelliklerin; vizyonerlik, dönüt alma, akademik uygulama ve süreç bilgisine sahip olma gibi karar verme becerilerini etkileyen özelliklerin yanı sıra çalışma etiği ve cesaretlendirme, motivasyon, destekleme, saygı ve özen gibi güçlü ilişkilerin geliştirilmesini sağlayan özelliklerin de akademik liderlerde bulunmasının beklendiğini belirtmektedir. Akademik birimlerde liderlik hem akademik hem de yönetsel işlevler için önemli görülmektedir (Rowley ve Sherman, 2003). Akademik liderler, fakültelerde veya bölümlerde davranış değişikliği veya vizyon oluşturma sürecini yönetmekte (Turnbull ve Edwards, 2005); akademik ağlar oluşturmada, iletişim ve iş birliğini sağlamada ve performans yönetimini gerçekleştirmektedir (Ramsden, 1998). Diğer bir ifadeyle yenilikçi politikaları uygulamaya dönüştürmektedir (Scott, Coates ve Anderson, 2008). Ayrıca akademik liderler üniversitenin misyonlarını izleyerek ulaşıl-mak istenen hedeflere dönük bir odak noktası sunan ve rehberlik yapan vizyoner bir bakış açısı geliştirmektedir (Anthony ve Antony, 2017). Henkel'e (2002) göre ise akademik liderler, vizyoner bir bakış açısıyla değişen politikalar karşısında nitelikli öğretim ve nitelikli araştırma faaliyetlerini sürdürme gibi temel değerleri sürdürmeye yönelik stratejiler geliştirerek eşgüdümlü çalışma sağlayabilecek bir iklim oluşturmaktadır. Çünkü yükseköğretim kurumunun hedeflerine ulaşmak üzere akademisyenlerin koordineli bir şekilde çalışmasının sağlanmasında akademik liderler paylaşılan yaşantılar oluşturarak vizyonu eyleme dönüştürmektedir ve bu durum akademik liderlerin liderlik tecrübelerini zenginleştirmektedir (Murphy, 2003). Bununla birlikte Ka-

sapoğlu (2013) akademik yöneticilerin akademik değerleri ve kimliklerin oluşum sürecinde liderlik eğitimleri ile profesyonel gelişmelerini sağlayabileceklerini belirtmektedir. Yükseköğretim kurumları kendilerine özgü özellikleri olan benzersiz yapılarıdır (Bolman ve Gallos, 2011) ve günümüz koşulları bağlamında ele alındığında; karar verme sürecinin zorluğu, ortak fırsatlar oluşturmak üzere geliştirilen ilişki ağları ve hem değişime yönelik fırsat hem de tehdit oluşturan teknolojik gelişmeler olmak üzere üç durum öne çıkmaktadır (Iordache-Platis, 2016). Yükseköğretim kurumları, dünyanın her yerinde ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişimin odak noktasında bulunmaktadır ve zaman içerisinde sürekli değişen çevresel ve toplumsal koşulların beklentilerine karşılık verme durumunda kalmıştır (Taylor ve Machado, 2006). Devlet, ekonomik ve toplumsal beklentiler ve yükseköğretim bağlamındaki değişen ilişkiler yükseköğretim kurumları için yeni sınırlılık ve özgürlükleri beraberinde getirmektedir. Böyle bir ortamda yükseköğretim kurumları kendi akademik değerlerini sürdürme çabasına girmektedir (Henkel, 2002). Bu noktada akademik değerlerin desteklenmesini ve sürekliliğini sağlayacak olan akademik liderlere (Bolden vd., 2012) ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Amaç

Ulusal alanyazında eğitim alanına yönelik liderlik ile ilgili çeşitli ölçekler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; Liderlik Stil-

leri Ölçeği (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2014), Paylaşılan Liderlik Ölçeği (Özer ve Beycioğlu, 2013), Hizmetkâr Liderlik Ölçeği (Demirel vd., 2012), Etik Liderlik Ölçeği (Tuna, Bircan ve Yeşiltaş, 2012). Yükseköğretim yönetimine yönelik liderlik ile ilgili bir ölçeğe rastlanılmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı öğretim elemanlarının akademik liderlik algılarını tespit etmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir.

Yöntem

Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcılarını Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan 14 üniversitenin eğitim fakültesinde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Örneklemenin belirlenmesinde evrendeki her birimin örnekleme alınma şansının eşit olduğu küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacının çeşitli sınırlılıklar nedeniyle evrenden örnekleme bireyler yerine kümeleri seçtiği olasılığa dayalı küme örnekleme tekniği, daha az zaman alması ve bireylerin tek tek seçiminin mümkün olmadığı durumlarda kolaylıkla kullanılabilmesi açısından tercih edilmektedir (Frankel, Wallen ve Hyun, 2012). Buna göre çalışmanın açılımlayıcı faktör analizi (AFA) aşamasında 490 öğretim elemanı, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) aşamasında ise 200 öğretim elemanı çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

■ **Tablo 1.** Açılımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) katılımcılarının demografik özellikleri.

Özellikler	AFA		DFA		
	f	%	f	%	
Cinsiyet	Erkek	190	38.8	79	39.5
	Kadın	300	61.2	121	60.5
Üniversite kadrosu	Araştırma Görevlisi	264	53.9	109	54.5
	Okutman	22	4.5	8	4.0
	Öğretim Görevlisi	101	20.6	41	20.5
	Öğretim Üyesi	103	21.0	42	21.0
Unvan	Dr. Öğr. Üyesi	36	7.3	15	7.5
	Doçent	46	9.4	18	9.0
	Profesör	21	4.3	9	4.5
İdari görev	Evet	83	16.9	32	16.0
	Hayır	407	83.1	168	84.0
Eğitim durumu	Lisans	21	4.3	6	3.0
	Yüksek Lisans	177	36.1	70	35.0
	Doktora	292	59.6	121	60.5
Mesleki tecrübe	1-5	133	27.1	55	27.5
	6-10	205	41.8	83	41.5
	11-15	58	11.8	24	12.0
	16-20	16	3.3	6	3.0
	21 yıl ve üstü	78	15.9	32	16.0



Ölçek Geliştirme Süreci

Balcı (2018) genel olarak ölçek geliştirme sürecinde izlenen adımları şu şekilde belirtmektedir:

- Madde havuzunun oluşturulması
- Uzman görüşünün alınması
- Pilot uygulamanın yapılması
- Geçerlik ve güvenilirliğin hesaplanması

Bu bağlamda madde havuzunun oluşturulması aşamasında Ramsden (1998), Schein (2004), Rowley ve Sherman (2003), Yelder ve Codling (2004), Çetin (2013), Bowen ve Shapiro (1998), Siddique, Aslam, Khan ve Fatima (2011), Middlehurst (1999), Gmelch ve Miskin (2010), Bryman (2007) tarafından yapılan çalışmalar dikkate alınarak 50 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. Uzman görüşünün alınması aşamasında madde havuzundaki 50 madde eğitim yönetimi alanında dört, Türkçe öğretmenliği alanında bir uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan ölçek maddelerini anlaşılabilirlik ve kapsam açısından incelemeleri istenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda dört madde değiştirilmiştir. Pilot uygulama aşamasında taslak ölçek 57 öğretim elemanına uygulanmıştır. Son olarak elde edilen 50 maddelik ölçek 503 kişiye uygulanmıştır. Dikkatsiz doldurulduğu tespit edilen 13 kişinin verileri veri setinden çıkarılmıştır. Kayıp veriler için ise ortalama atama yoluyla değer atanmıştır. Böylelikle 490 kişiden elde edilen veriler geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmak üzere analize dahil edilmiştir. Geçerliliğin sağlanması amacıyla yapı geçerliği için AFA ve DFA gerçekleştirilmiş, kapsam ve görünüş geçerliği için ise uzman görüşüne başvurulmuştur. Güvenirliğin sağlanması amacıyla Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır.

Bulgular

Geçerliğe Yönelik Bulgular

Çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen ölçeğin geçerliği kapsamında yapı geçerliği ile kapsam ve görünüş geçerliği üzerinde durulmuştur.

Yapı Geçerliği

Çalışma kapsamında geliştirilen ölçeğin yapı geçerliğini sağlamak üzere öncelikle AFA ardından DFA gerçekleştirilmiştir.

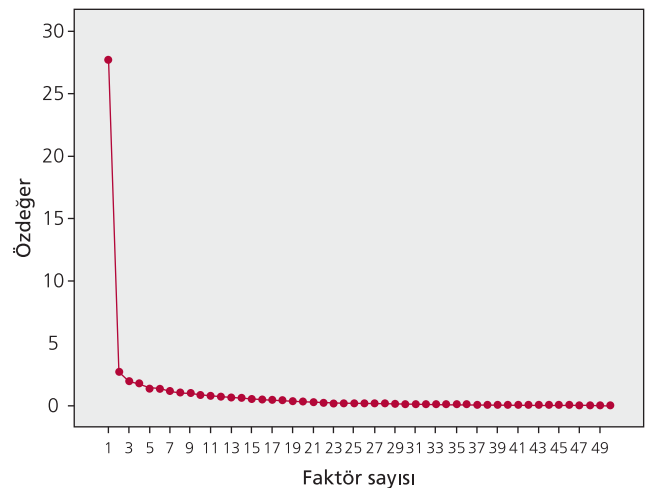
AFA Bulguları

Yapı geçerliğini sağlamak üzere verilerin AFA'nın varsayımlarına (normallik varsayımı, doğrusallık) uygunluğu test edilmiştir. İlk olarak tek değişkenli normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığı çarpıklık ve basıklık değerlerine göre tespit edilmiştir. George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 aralığında olduğunda tek değişkenli nor-

mallik varsayımının sağlandığını belirtmektedir. Mevcut çalışmada ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 değerleri arasında olduğu görüldüğünden tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığı görülmüştür. Çok değişkenli normallik varsayımının karşılanması için ise Bartlett küresellik testi kullanılmıştır. Test sonucunun anlamlı çıkması (8428.71, $p < .01$) çok değişkenli normallik varsayımı ile doğrusallık varsayımının da karşılandığını göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018). Son olarak örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygun olup olmadığının tespit edilmesi için KMO testi uygulanmış ve test sonucu KMO değeri .90 olarak bulunmuştur. Çokluk ve diğerleri (2018) .80 ve .90 arasındaki KMO değerlerini iyi olduğunu belirttiğinden verinin faktörleştirme için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin AFA için uygunluğu test edildikten sonra verilere temel bileşenler analizi uygulanarak Varimax dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Temel bileşenler analizi sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan dokuz faktör ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra ölçeğin faktör sayısının belirlenmesinde kullanılan bir diğer yöntem olan yamaç birikinti grafiği (■ Şekil 1) incelenmiştir.

■ Şekil 1 incelendiğinde özdeğerler arasındaki farkın 3. faktörden sonra azaldığı, diğer bir ifade ile 3. faktörden sonraki faktörlerin varyansa olan katkıların azalarak birbirlerine yaklaştığı görülmüştür. Bununla birlikte döndürülmüş bileşenler matrisi incelendiğinde en yüksek faktör yüklerinin ilk üç faktörde toplandığı belirlenmiştir. Özdeğerler, döndürülmüş bileşen matrisi ve yamaç birikinti grafiği birlikte değerlendirildiğinde ölçeğin üç faktörlü olmasına karar verilmiştir. Tabachnick ve Fidell (2007) maddelerin ait oldukları faktör içerisindeki yüklerinin en



■ Şekil 1. Akademik Liderlik Ölçeği'ne ait yamaç birikinti grafiği.

az .32 olması gerektiğini belirttiğinden mevcut çalışmada da bu ölçüt kabul edilerek faktör yük değerleri en az .32 olarak belirlenmiştir. Ayrıca .32'den yüksek faktör yük değerine sahip maddeler 1'den fazla faktör altında toplanıyor ve bu değerler arasında .01'den az bir fark oluşuyorsa, maddelerin binişiklik sergilediği için ölçekten çıkarılması gerekmektedir. Bu durumda düşük faktör yükü ve binişiklikten dolayı 32 madde çıkarıldıktan sonra Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak analiz tekrarlanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2'de Akademik Liderlik Ölçeği'nin faktör yapısını gösteren üç faktörün özdeğerleri ve açıkladıkları varyans yer almaktadır. Buna göre üç faktör ölçeğe ait varyansın toplam %73.5'ini açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile üç faktörün toplam varyansa katkısı %73.5'tir. Birinci faktör toplam varyansa %38.2 oranında, ikinci faktör toplam varyansa %21.3 oranında, üçüncü faktör ise toplam varyansa %13.9 oranında katkı sağlamaktadır. Scherer, Luther, Wiebe ve Adams (1988) faktör analizinde %40–60 arasında değişen varyansı ideal olarak kabul etmektedir. Bu durumda elde edilen varyans oranının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Son olarak Tablo 3'de maddelerin hangi faktörler altında toplandığı yer almaktadır.

Buna göre birinci faktörde toplanan M50, M18, M21, M47, M44, M27, M31, M48, M20 ve M40 profesyonel geli-

şim olarak; ikinci faktörde toplanan M35, M33, M6, M36 ve M42 yükseköğretim kültürü olarak; üçüncü faktörde toplanan M28, M29 ve M30 ise yükseköğretim yönetimi olarak isimlendirilerek ölçeğe son hali verilmiştir.

Tablo 4'te ölçek maddelerinin hangi alt boyutta toplandığına yönelik bulgular yer almaktadır.

DFA Bulguları

Akademik Liderlik Ölçeği'nin geçerlik çalışmasının bir diğer aşaması için DFA gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yapısının doğrulanması için 18 maddeden oluşan ölçek 223 katılımcıya uygulanmıştır. Ancak veri setinin uç değer ve kayıp veri gibi unsurlardan ayıklanmasının ardından nihai sayı 200'e düşürülmüştür. 18 maddeden oluşan Akademik Liderlik Ölçeği'nin üç faktörlü yapısını doğrulamak üzere gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen diyagrama Şekil 2'de yer verilmiştir.

Tablo 5'de ise Akademik Liderlik Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizine yönelik uyum indekslerine ve mükemmel uyum ve kabul edilebilir uyum ölçütü olan değerlere yer verilmiştir (Büyüköztürk, Akgün, Özkahveci ve Demirel, 2004; Çokluk vd., 2018; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Sümer, 2000). Modelin uyumu bu ölçütler doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Akademik Liderlik Ölçeği'ne ait özdeğerler ve faktörlerin açıkladıkları varyans oranı.

Faktörler	Başlangıç özdeğerleri toplamları			Toplam faktör yükleri			Faktör yüklerinin döndürülmüş toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	10.170	56.502	56.502	10.170	56.502	56.502	6.894	38.298	38.298
2	1.672	9.291	65.793	1.672	9.291	65.793	3.840	21.332	59.630
3	1.395	7.749	73.542	1.395	7.749	73.542	2.504	13.912	73.542
4	.767	4.260	77.802						
5	.698	3.880	81.683						
6	.543	3.019	84.701						
7	.477	2.651	87.352						
8	.394	2.191	89.543						
9	.303	1.685	91.228						
10	.288	1.603	92.831						
11	.261	1.451	94.282						
12	.248	1.375	95.657						
13	.204	1.134	96.791						
14	.163	.908	97.699						
15	.128	.709	98.408						
16	.117	.652	99.060						
17	.098	.546	99.606						
18	.071	.394	100.000						

■ **Tablo 3.** Akademik Liderlik Ölçeği faktör analizi sonrası döndürülmüş bileşenler matrisi.

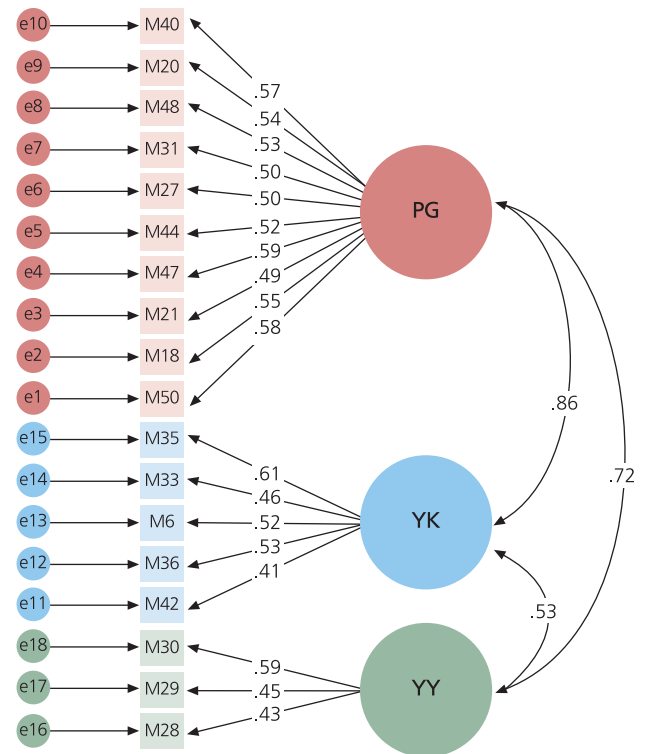
Maddeler	Faktörler		
	Profesyonel gelişim	Yükseköğretim kültürü	Yükseköğretim yönetimi
Madde 50	.851		
Madde 18	.828		
Madde 21	.822		
Madde 47	.780		
Madde 44	.777		
Madde 27	.774		
Madde 31	.773		
Madde 48	.766		
Madde 20	.725		
Madde 40	.712		
Madde 35		.863	
Madde 33		.757	
Madde 6		.741	
Madde 36		.721	
Madde 42		.646	
Madde 28			.847
Madde 29			.818
Madde 30			.704

■ Tablo 5 incelendiğinde ki kare değerinin anlamlı olmaması model ile veri uyumunun sağlandığının bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte ki karenin serbestlik derecesine oranı 0 ve 2 değerleri arasında olduğundan dolayı bu durum mükemmel uyumu işaret etmektedir. RMSEA değeri .029 olduğundan bu değer mükemmel uyumu göstermektedir. SRMR değeri .048 olarak bulunduğu mükemmel uyum sergilediği görülmektedir. NFI değeri .80 olarak hesaplanmıştır; ancak küçük örneklerde bu değer ölçüt değerlerden daha küçük çıkabilmektedir. Bu durumda NNFI uyum indeksi referans alınabilmektedir (Ullman, 2001). NNFI değerinin .96 olması kabul edilebilir uyumun göstergesi olarak değerlendirilmektedir. CFI değeri .96 olarak hesaplanmıştır; bu durum da kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. GFI değerinin .92 olması kabul edilebilir uyumu işaret etmektedir. Son olarak AGFI değerinin .90 olması mükemmel uyumu göstermektedir.

Sonuç olarak yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda Akademik Liderlik Ölçeği'nin profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü ve yükseköğretim yönetimi boyutlarından oluşan 18 maddelik bir ölçek olduğu görülmektedir.

Kapsam ve Görünüş Geçerliği

Balcı (2018) görünüş geçerliğinin uzman kanısı ile belirlenebileceğini belirtmektedir. Uzman görüşünün alınması aşamasında madde havuzundaki 50 madde eğitim yönetimi alanının



■ **Şekil 2.** Akademik Liderlik Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi diyagramı (PG: Profesyonel gelişim; YK: Yükseköğretim kültürü; YY: Yükseköğretim yönetimi).

Tablo 4. Akademik Liderlik Ölçeği alt boyutları ve maddeleri.

Faktör	Madde no	Madde
Profesyonel gelişim	M50	Meslektaşlarının kişisel ve profesyonel gelişimlerinin sağlanması için çeşitli faaliyetler düzenler.
	M18	Öğrenen örgüt olma yolunda öğrenme takımları oluşturur.
	M21	Kurumun başarılarını çeşitli yollar ile duyurarak yeni başarılar kazanılması için ilham verir.
	M47	Kurum içerisinde ortaya çıkan çatışmaları yöneterek meslektaşlarının gelişimine katkı sağlar.
	M44	Meslektaşlarına ve kuruma daha geniş bir vizyon kazandırır.
	M27	Kurumsal iş birliğini geliştirmek için disiplinlerarası konularda diğer bölüm veya kurumlarla iş birliği yapar.
	M31	Kurumun stratejik vizyonunun açık bir şekilde algılanmasını sağlar.
	M48	Kurumunun yeniliklere uyum sağlaması yoluyla meslektaşlarını değişime hazırlar.
	M20	Kurumun hedefleri doğrultusunda farklı kurumlarla da iş birliği yapar.
	M40	Yurtiçi ve yurtdışı yenilikleri takip ederek kurumunu akademik olarak her zaman güncel kılar.
Yükseköğretim kültürü	M35	Akademik bağlamda danışılmasına yönelik iletişim kanallarını her zaman açık tutar.
	M33	Karara katılım sürecinde meslektaşlarına eşit ve adil bir şekilde davranır.
	M6	Kurum içinde karşılaşılan sorunlara yönelik çözümler üretir.
	M36	Kurumun gelişimini yakından takip etmek için meslektaşları ile sürekli iletişim içerisinde.
	M42	Karşılaşılan sorunların çözümünde kurum içi ve kurum dışı tüm yollara başvurur.
Yükseköğretim yönetimi	M28	Kurumda görev alacak akademisyen adaylarının belirlenmesinde rol alır.
	M29	Kurumun gelişimine yönelik meslektaşlarının akademik faaliyetlerini denetler.
	M30	Akademik faaliyetler için gereken kaynakları temin eder.

da dört, Türkçe öğretmenliği alanında bir uzmanın görüşüne sunulmuştur. Bu kapsamda Akademik Liderlik Ölçeği'nin görünüş olarak uygunluğuna ilişkin uzmanlardan görüş alınmıştır. Uzmanlardan ölçek maddelerini anlaşılabilirlik ve kapsam açısından incelemeleri istenmiştir. Maddelerin kapsam geçerlikleri

uzmanlardan aldıkları ortalamalara ve madde-hedef uyum katsayılarına göre değerlendirilmiştir (Veneziano ve Hooper, 1997). Ortalaması en az 0.75 olan maddelerin geçerli kazanımı ölçtüğü; madde-hedef uyum katsayısı en az 0.70 olan soruların da geçerli kazanımı ölçtüğü kabul edilmiştir (Turner ve Carl-

Tablo 5. Akademik Liderlik Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri.

Uyum ölçüsü	Modele ilişkin değerler	Mükemmel uyum	Kabul edilebilir uyum
χ^2	153.645		
<i>sd</i>	132		
<i>p</i> değeri	.096	$0.05 \leq p \leq 1.00$	$0.01 \leq p \leq 0.05$
χ^2 / sd	1.16	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
RMSEA	.029	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$
SRMR	.048	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	.80	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
NNFI	.96	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$
CFI	.96	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$
GFI	.92	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	.90	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.80 \leq AGFI \leq 0.90$



son, 2003). Bu süreçte eğitim yönetimi alanı uzmanlarının vermiş olduğu görüşler doğrultusunda Akademik Liderlik Ölçeği maddelerinin uyum katsayısı ortalamalarının 0.70'in üzerinde olduğu görülmektedir.

Güvenirliliğe Yönelik Bulgular

Akademik Liderlik Ölçeği'nin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı dikkate alınmıştır. Cronbach alfa katsayısı bir faktörün veya ölçeğin ölçmek istediği yapıyı ölçüp ölçemediğine dair kanıt sunmaktadır. Yapılan analiz sonucunda Akademik Liderlik Ölçeği'nin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı birinci faktör için .93, ikinci faktör için .83, üçüncü faktör için ise .74 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise .93 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .00–.40 arasında ise güvenilir olmadığı, .40–.60 arasında ise düşük düzeyde güvenilir olduğu, .60–.90 arasında ise oldukça güvenilir olduğu, .90 ile 1 arasında ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirtilmektedir (Özdamar, 1999).

Tartışma ve Sonuç

Öğretim elemanlarının akademik liderlik algıları kapsamında yönetsel ve kültürel rol ile profesyonel gelişime katkılarının öne çıktığı görülmektedir. Akademik liderlerin yönetsel rolleri daha çok yeniliklerin benimsenmesi ve problem çözmeye odaklanmaktadır. Diğer yandan kültürel roller ise öncelikle karara katılımı ve motivasyon sağlama, işbirliğini geliştirmeyi kapsamaktadır. Son olarak profesyonel gelişime katkıları incelendiğinde proje katılımının yanı sıra öğretim elemanlarına akademik sorumlulukların ve akademik desteğin verilmesinin öne çıktığı görülmektedir.

Bu çalışmaya AFA aşamasında 490 öğretim elemanı, DFA aşamasında ise 200 öğretim elemanı dahil edilmiştir. Toplam varyansın %73.54'ünü açıklayan Akademik Liderlik Ölçeği'nin 3 alt boyuta sahip olduğu görülmektedir. Bunlar sırasıyla profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü ve yükseköğretim yönetimidir. Diğer yandan Akademik Liderlik Ölçeği'nin faktör yük değerleri ise .863 ile .646 arasında değişmektedir. AFA'da elde edilen değerlerin faktör yapılarının uygunluğunun sınanması amacıyla DFA uygulanmıştır. DFA ise AFA uygulanmasının ardından ortaya çıkan yapıyı ya da kuramsal faktör yapısını doğrulamak üzere kullanılmaktadır (Brown, 2006, s. 14). DFA analizi sonucu elde edilen uyum indeksleri modelin çoğunlukla mükemmel uyum (Büyüköztürk vd., 2004; Çokluk vd., 2018; Schermelleh-Engel vd., 2003; Sümer, 2000) sergilediğini göstermektedir. Araştırma sonuçları öğretim elemanlarının akademik liderlik algılarının değerlendirilmesinde kullanılabilecek Akademik Liderlik Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Yazar Katkıları / Author Contributions: İK: Araştırma fikri, araştırmanın tasarlanması, alanyazın taraması, verilerin toplanması ve analizi, bulguların yorumlanması, makalenin yazılması; MÇ: Danışmanlık-denetleme, bulguların yorumlanması, eleştirel inceleme ve son kontrollerin gerçekleştirilmesi. / İK: *Project idea, conceiving and designing research, literature search, data collection and analysis, interpreting the results, writing manuscript*; MÇ: *Study monitoring, interpreting the results, critical reading and final check of the manuscript.*

Fon Desteği / Funding: Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards: Yazarlar bu makalede araştırma ve yayım etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir. / *The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

Kaynaklar

- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2014). Okul müdürleri liderlik stilleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392–415.
- Anthony, S. G., & Antony, J. (2017). Academic leadership – special or simple. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(5), 630–637.
- Asklings, B., & Stensaker, B. (2002). Academic leadership: Prescriptions, practices and paradoxes. *Tertiary Education and Management*, 8(2), 113–125.
- Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler* (13. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bolden, R., Gosling, J., O'Brien, A., Peters, K., Ryan, M. K., Haslam, S. A., ... Winklemann, K. (2012). *Academic leadership: Changing conceptions, identities and experiences in UK higher education*. (Series 3: Publication 4). London: Leadership Foundation for Higher Education.
- Bolman, L. G., & Gallos, J. V. (2011). *Reframing academic leadership*. San Francisco, CA: Jossey Bass / John Wiley & Sons, Inc.
- Bowen, W. G., & Shapiro, H. T. (Eds.). (1998). *Universities and their leadership* (Vol. 29). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bratianu, C. (2008). Leadership and management in the transition Romanian higher education system. *Management & Marketing Journal*, 3(2), 21–36.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research (Methodology in the social sciences)*. New York, NY: Guilford Publications, Inc.
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. *Studies in Higher Education*, 32(6), 693–710.
- Buller, J. L. (2012). The deceptive allure of negative academic leadership. *Department Chair*, 22(4), 19–21.

- Büyüköztürk, S., Akgün, Ö. E., Özkahveci, Ö., & Demirel, F. (2004). The validity and reliability study of the Turkish version of the motivated strategies for learning questionnaire. *Educational Sciences: Theory & Practice, 4*(2), 231–239.
- Creswell, J. W., & Brown, M. L. (1992). How chairpersons enhance faculty research: A grounded theory study. *Review of Higher Education, 16*(11), 41–62.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M., & Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi, 9*(1), 59–66.
- Çetin, M. (2013). *Yükseköğretim yönetimi ve liderlik*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik. SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirel, E. T., Yatkın, A., Düşükcan, M., Derin, N., Çakınberk, A., & Güven, M. (2012). Yerel siyasetin liderleri olan belediye başkanlarına yönelik hizmetkâr liderlik ölçeği uyarlama çalışması. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 3*(2), 67–83.
- Dima, A. M., & Ghinea, V. (2016). A model of academic leadership. In *Proceedings of the 12th European Conference on Management, Leadership and Governance* (pp. 61–70), November 10–11, Bucharest, Romania.
- Duderstadt, J. J. (2003). *A university for the 21st Century*. Ann Arbor, MI: The University of Michigan Press.
- Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Frankel, J., Wallen, N., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). Boston: McGraw Hill.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Ghasemy, M., Hussin, S., & Daud, M. A. K. M. (2016). Academic leadership capability framework: A comparison of its compatibility and applicability in Australia, New Zealand, and Malaysia. *Asia Pacific Education Review, 17*(2), 217–233.
- Gigliotti, R. A. (2017). An exploratory study of academic leadership education within the Association of American Universities. *Journal of Applied Research in Higher Education, 9*(2), 196–210.
- Gmelch, W. H., & Buller, J. L. (2015). Building academic leadership capacity: A guide to best practices. San Francisco, CA: Jossey-Bass / John Wiley & Sons, Inc.
- Gmelch, W. H., & Miskin, V. D. (2010). Call for leadership. In W. H. Gmelch, & V. D. Miskin (Eds.), *Department chair leadership skills* (2nd ed., pp. 5–22). Madison, WI: Atwood Publishing.
- Hacıfazhoğlu, Ö. (2017). Yükseköğretimde akademik liderlik ve profesyonel gelişme. Çetin, M. (Ed.), *Güncel liderlik kuramları* (ss. 181–203) içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hendrickson, R. M., Lane, J. E., Harris, J. T., & Dorman, R. H. (2013). *Academic leadership and governance of higher education: A guide for trustees, leaders, and aspiring leaders of two- and four-year institutions*. Sterling, VA: Stylus Publishing.
- Henkel, M. (2002). Emerging concepts of academic leadership and their implications for intra-institutional roles and relationships in higher education. *European Journal of Education, 37*(1), 29–41.
- Iordache-Platis, M. (2016). Higher education leadership and institutional development: stakeholders' perceptions. In *Proceedings of the 12th European Conference on Management, Leadership and Governance* (pp. 99–108), November 10–11, Bucharest, Romania.
- Jones, D. G. (2011). Academic leadership and departmental headship in turbulent times. *Tertiary Education and Management, 17*(4), 279–288.
- Joyce, P., & O'Boyle, C. (2013). Sustaining academic leadership in higher education. In C. O'Farrell, & A. Farrell (Eds.), *Emerging issues in higher education: From capacity building to sustainability* (pp. 69–81). Athlone: Educational Developers in Ireland Network (EDIN).
- Juston, C. P., & Angell, L. R. (2013). Factors community college faculty consider important to academic leadership. *Kentucky Journal of Higher Education Policy and Practice, 2*(1), 1–13.
- Kasapoğlu, H. (2013). Üniversitelerde bölüm başkanlığı yapan öğretim elemanlarının yönetsel etkililik düzeyleri. *Yükseköğretim Dergisi, 3*(2), 90–96.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration, 38*(2), 112–129.
- Macfarlane, B. (2011). The morphing of academic practice: Unbundling and the rise of the para-academic. *Higher Education Quarterly, 65*(1), 59–73.
- Marshall, S. J. (2006). Issues in the development of leadership for learning and teaching in higher education. In *Leadership for Excellence in Learning and Teaching Program additional reading* Canberra, ACT: Carrick Institute for Learning and Teaching in Higher Education.
- Özer, N. & Beycioğlu, K. (2013). Paylaşılan liderlik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *İlköğretim Online, 12*(1), 77–86.
- Şişman, M. (2016). Öğretim Liderliği Davranışları Ölçeği: Geçerlik, güvenilirlik ve norm çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22*(3), 375–400.
- Middlehurst, R. (1999). New realities for leadership and governance in higher education? *Tertiary Education & Management, 5*(4), 307–329.
- Middlehurst, R. (2008). Not enough science or not enough learning? Exploring the gaps between leadership theory and practice. *Higher Education Quarterly, 62*(4), 322–339.
- Murphy, C. (2003). The rewards of academic leadership. *New Directions for Higher Education, 124*, 87–93.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Ramsden, P. (1998). *Learning to lead in higher education*. London: Routledge.
- Rayner, S., Fuller, M., McEwen, L., & Roberts, H. (2010). Managing leadership in the UK university: A case for researching the missing professoriate? *Studies in Higher Education, 35*(6), 617–631.
- Rowley, D. J., & Sherman, H. (2003). The special challenges of academic leadership. *Management Decision, 41*(10), 1058–1063.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass / John Wiley & Sons, Inc.
- Scherer, R. F., Luther, D. C., Wiebe, F. A., & Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Reports, 62*(3), 763–770.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23–74.
- Scott, G., Coates, H., & Anderson, M. (2008). *Learning leaders in times of change: Academic leadership capabilities for Australian higher education*. Sydney: University of Western Sydney and Australian Council for Educational Research.



- Semuel, H., Siagian, H., & Octavia, S. (2017). The effect of leadership and innovation on differentiation strategy and company performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 237, 1152–1159.
- Siddique, A., Aslam, H. D., Khan, M., & Fatima, U. (2011). Impact of academic leadership on faculty's motivation, and organizational effectiveness in higher education system. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 184–191.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49–74.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Taylor, J., & Machado, M. L. (2006). Higher education leadership and management: From conflict to interdependence through strategic planning. *Tertiary Education and Management*, 12, 137–160.
- Taylor, K. L. (2005). Academic development as institutional leadership: An interplay of person, role, strategy, and institution. *International Journal for Academic Development*, 10(1), 31–46.
- Thompson, N., & Franz, N. (2016). Decision points in academic leadership development as an engaged scholar: To lead or not to lead. *Journal of Community Engagement and Scholarship*, 9(2), 74–80.
- Tuna, M., Bircan, H., & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143–155.
- Turnbull, S., & Edwards, G. (2005). Leadership development for organizational change in a new U.K. university. *Advances in Developing Human Resources*, 7(3), 396–413.
- Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing*, 3(2), 163–171.
- Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. In B. G. Tabachnick, & L. S. Fidell (Eds.), *Using multivariate statistics* (4th ed., pp. 653–771). Boston, MA: Allyn & Bacon / Pearson Education.
- Veneziano, L., & Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of healthrelated questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67–70.
- Yielder, J., & Codling, A. (2004). Management and leadership in the contemporary university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(3), 315–328.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

Yayıncı Notu: Yayıncı kuruluş olarak Deomed bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. Deomed, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher's Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Deomed. Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). Deomed remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.