

Kaotik Liderlik Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Kaotik Liderlik Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=24283>

Özet

Kaotik Liderlik Ölçeği (KLÖ), Ümit Doğan tarafından 2021 yılında hazırlanan doktora tezi kapsamında geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. Bu ölçek, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin sergilediği **kaotik liderlik** davranışlarına yönelik algılarını değerlendirmek amacıyla tasarlanmıştır. Ölçek, özellikle belirsizlik, karmaşa ve kriz durumlarında liderin duruma müdahale etme, risk alma ve bu durumları fırsata dönüştürme yeteneklerini ölçmeye odaklanmaktadır. Ölçeğin geliştirilmesi, liderlik ve örgütsel davranış literatüründeki kaos teorisi yaklaşımlarına dayanmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Kaotik Liderlik, Liderlik, Okul Yönetimi, Kaos Teorisi, Örgütsel Davranış, Geliştirme Ölçeği, Yapısal Eşitlik Modellemesi, Örgütsel Yabancılaşma.

Yazarlar

Ümit DOĞAN

Amaç

Bu ölçeğin temel amacı, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin, yöneticilerinin sergilediği **kaotik liderlik** yeterliliklerini ve davranışlarını ne düzeyde algıladıklarını belirlemektir. Ölçek, Doğan'ın doktora tezinde öğretmenlerin kaotik liderlik algılarının, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkileri incelemeye bir deyişken olarak kullanılması amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, liderlerin beklenmedik ve düzensiz (kaotik) olayları yönetme biçimlerini nicel olarak ölçmeye olanak tanır.

Yapı

Kaotik Liderlik Ölçeği, modern liderlik yaklaşımlarının bir uzantısı olan **Kaotik Liderlik** yapısının ölçümüdür. Bu yapı, liderin örgüt içinde ortaya çıkan yüksek düzeyde belirsizlik, karmaşıklık ve değişim durumlarına karşı gösterdiği stratejik ve duygusal tepkileri kapsar. Kaotik liderler, yalnızca krizi yönetmekle kalmaz, aynı zamanda bu düzensizliği yenilik ve gelişim için bir kaldıraç olarak kullanmayı hedefler.

Ölçekteki 22 madde, liderin öngörü, müdahale, işbirliği sağlama, risk alma, soğukkanlılık ve çözüm odaklılık gibi kaotik durum yönetimi becerilerini değerlendirmektedir. Bu beceriler, örgütün rutin işleyişini kaostan koruma ve çalışanların güvenini sağlama gibi kritik boyutları içermektedir.

Geçerlik

Ölçek bir doktora tezi kapsamında geliştirildiğinden, kapsamlı bir psikometrik çalışmaya yapıldığı varsayılmaktadır. Ancak kaynak metinde spesifik **geçerlik** değerleri ("") olarak belirtilmiştir. Genellikle bu tür geliştirme çalışmaları yapıldığında geçerliliği, açıklanabilirliği ve doğrulanabilirliği faktör analizleri ile incelenir. Ölçeğin kullanıldığı doktora tezi, bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için **Yapısal Eşitlik Modellemesi** (SEM) tekniğini kullanmıştır. Bu durum, ölçeğin yapısal geçerliliğinin SEM aracılığıyla desteklendiğini düşündürmektedir. Detaylı geçerlik analizleri (iç tutarlılık, ayrıştırıcı geçerlik vb.) için orijinal tezin incelenmesi gerekmektedir.

Güvenirlilik

Kaynak metinde spesifik **güvenirlilik** katsayıları ("") olarak belirtilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı (genellikle Cronbach Alfa) ve test-tekrar test yöntemleri ile belirlenmelidir. Geliştirme aşamasında, ölçeğin maddeleri arasındaki tutarlılığın yüksek olması, kaotik liderlik yapısının istikrarlı bir şekilde ölçtüğünü gösterir. Güvenirlilik çalışmaları hakkında detaylı istatistiksel sonuçlar, Ümit Doğan'ın 2021 tarihli yayımlanmamış doktora tezinde mevcuttur.

Faktör Analizi

Kaotik Liderlik Ölçeği'nin faktör yapısı, ölçek geliştirme sürecinin kritik bir aşamadır. 22 maddeden oluşan bu ölçeğin, kaotik liderliği tek bir genel faktör altında mı yoksa çeşitli alt boyutlar (örneğin, Öngörü ve Hazırlık, Kriz Yönetimi, Kaosu Fırsata Dönüştürme) altında mı ölçtüğü faktör analizi ile ortaya konulmuştur. Doğan'ın çalışmasında kullanılan **Yapısal Eşitlik Modellemesi** (SEM), ölçeğin teorik yapısını destekleyen faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını gösterir. Ölçeğin nihai faktör yapısı ve yük değerleri, orijinal akademik kaynakta yer almaktadır.

Ölçme Aracı

Test Türü: Geliştirme Ölçeği (Development Scale)

Format: 5'li Likert Tipi Derecelendirme Ölçeği

Mevcut Diller: Türkçe

Hedef Kitle: Eğitim Örgütlerinde Çalışanlar (Öğretmenler)

Yaş Grubu: Yetişkinler (Çalışan Popülasyon)

Popülasyon Detayları: Türkiye'de çeşitli okullarda görev yapan öğretmenler.

Test Metodolojisi: Katılımcılar, okul yöneticilerinin kaotik durumlardaki davranışları 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Tamamen Katılıyorum) arasında derecelendirirler. Yüksek puanlar, liderlik algısının kaotik durumlarla yönetim yönünde olduğunu gösterir.

Anahtar Kelimeler

Liderlik Ölçekleri, Psikometrik Araçlar, Eğitim Yönetimi, Geçerlik, Güvenilirlik, Kriz Yönetimi, Kaos.

Yazarlar

Yazar ORCID Tanımlayıcı: Orijinal kaynakta belirtilmemiştir.

Kurum E-posta Adresleri: doganumit18@hotmail.com

Yazma Adresi: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya (Tez Başlamında).

Şinler, Ücret ve Test Yılı

Kaotik Liderlik Ölçeği, 2021 yılında tamamlanan bir doktora tezi kapsamında geliştirilmiştir. Kullanım izinleri ve telif hakları, ölçeği geliştiren yazar Ümit Doğan ve ilgili akademik kurum (İnönü Üniversitesi) ile iletişime geçilerek belirlenmelidir. Ölçek, akademik araştırmalar için genellikle yazarın izniyle kullanılabilir. İletişim e-posta adresi: doganumit18@hotmail.com.

Ölçeğin orijinal PDF belgesi şuradan indirilebilir: kaotik-liderlik-olcegi-toad.pdf.

Kaynaklar

Doğan, Ü. (2021). *Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Tez Merkezi Başlatış: tez.yok.gov.tr

Kaotik Liderlik Ölçeği Maddeleri

Derecelendirme: (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Orta Derecede Katılıyorum, (2) Katılmıyorum ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum

22 Madde

- 1 Kar??la?labilecek kaotik durumlar? önceden kestirir. () () () () ()
- 2 Kaosa neden olabilecek anla?mazl?klar? görmezden gelmez. () () () () ()
- 3 Kaotik durumlarla ba?a ç?kabilmek için çe?itli stratejiler uygular.
() () () () ()
- 4 Ortaya ç?kan kaosun çözüm sürecine çal??anlar? dâhil eder. () () () () ()
- 5 Anla?mazl?k yaratan konular hakk?ndaki farklı görüşlerin tart??lmas?na fırsat verir.
() () () () ()
- 6 Kaotik durumlara zaman?nda müdahale edip bunlar? olumlu yönde sonuçlandır?r.
() () () () ()
- 7 Ortaya ç?kan kaotik durumlar? yok saymak yerine çözüm bulur.
() () () () ()
- 8 Kaotik bir durumu ba?ar?yla yönetir. () () () () ()
- 9 Ortaya ç?kan kaotik durumlar? fırsata dönü?türerek, okulu geli?tirmede bunlardan yararlanır.
() () () () ()
- 10 Kaosa neden olabilecek durumlara ili?kin gerekli tedbirleri alır.
() () () () ()
- 11 Kaotik bir durum kar??s?nda çözüm için risk alır. () () () () ()
- 12 Ortaya ç?kabilecek kaotik durumlarda (çat??ma, belirsizlik ve kriz gibi sorunlarda) tüm çal??anlara liderlik eder.
() () () () ()
- 13 Sorunlar?n çözümünü ertelemeden ivedilikle sonuçlandır?r. () () () () ()
- 14 Ortaya ç?kan kaotik durumlar?n, okulun rutin i?leyi?ini bozmas?na izin vermez.
() () () () ()
- 15 Kar??kl?k ve karma?a durumlar?nda ne yapaca??n? bilir. () () () () ()
- 16 Kaotik durumlar kar??s?nda so?ukkanl? davran?r. () () () () ()
- 17 Ortaya ç?kan sorunlar hakk?nda ilgililere gerekli bilgileri verir.
() () () () ()
- 18 Kaosa neden olan konular?n yönetiminde adaletli davran?r. () () () () ()
- 19 Kaotik durumlar?n çözümünde çok yönlü ileti?im kanallar?n? kullan?r.
() () () () ()

20 Kaosa neden olan durumlarda hatalı aramak yerine, çözüme odaklanılır.

() () () () ()

21 Kaotik durumda uygulanan çözümün her türlü sonucunu üstlenir.

() () () () ()

22 Okul dışındaki nedenlerden kaynaklanan kaos durumlarında okul çalışanları tarafından yanlarında yer alılır.

ARABPSYCHOLOGY.COM