

## ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ'NİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI: ANTALYA ÖRNEĞİ

Muharrem TUNA<sup>(\*)</sup>  
Hüdaverdi BİRCAN<sup>(\*\*)</sup>  
Murat YEŞİLTAŞ<sup>(\*\*\*)</sup>

**Özet:** Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) sosyal öğrenme teorisi temelinde oluşturulmuş bir ölçektir. Etik liderlik uygulamalarının ölçülmesi ve etik liderlik olgusuna yapısal ve denemesel bir tanımlama getirilmesi temel hedef olarak belirlenmiştir. EL ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini yapmak bu çalışmanın temel amacıdır. Araştırmaya 5 yıldızlı otellerde çalışan 112 otel işletmesi çalışanı dâhil edilmiştir. Araştırmaya test- tekrar test güvenilirliğini gerçekleştirmek amacıyla 5 yıldızlı otellerde görevli 30 resepsiyon görevlisi dâhil olmuştur. Araştırmada açıklayıcı faktör analizi, iç tutarlılık katsayıları ve benzer ölçme araçlarıyla ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğin test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma ölçeğinin anlaşılabilirliğini sağlamak amacıyla çeviri- geri çeviri yöntemiyle ortak bir Türkçe forma ulaşılmış anlaşılmayan noktalar bu konuda araştırma yapmış uzmanların fikirleri doğrultusunda ortak bir form haline dönüştürülmüştür. Çalışmanın test- tekrar test güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.985$  olarak tespit edilmiş. İç tutarlılık güvenilirliği  $\alpha= 0.928$  olarak belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0.678-0.872 arasında oluştuğu görülmüştür. Araştırma orijinal haliyle uygun olarak tek faktörlü bir yapıda ve içsel tutarlılığı ve test tekrar test güvenilirliği yüksek bir ölçek olarak Türkçe kullanıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Etik Liderlik, Geçerlilik ve Güvenilirlik

### RELIABILITY AND VALIDITY OF ETHICAL LEADERSHIP SCALE: CASE OF ANTALYA

**Abstract:** Ethical Leadership Scale (ELS) is a scale formed on the basis of social learning theory that measures ethical leadership practices and aims at making a structural and empirical definition of ethical leadership phenomenon. To see the reliability and validity of the scale in Turkish has been the primary objective of this study. 112 employees working in 5 star hotels have been included in this survey. 30 receptionists have been included to see test-retest reliability. Beside test-retest method, exploratory factor analysis, internal consistency coefficients etc. have been used. In order to provide the clarity of the measuring instrument, a form in Turkish has been reached with translation-back translation method and incoherent parts have been converted into a common form with the ideas of experts in this field. The test-retest reliability coefficient is  $\alpha = 0,985$ , and internal consistency reliability is  $\alpha = 0,928$  in the study. Factor loadings have been found between 0,678 and 0,872 by explanatory factor analysis. In the end of the research, it has been found that the scale is suitable for using in Turkish in accordance with the original single factorial form having high internal consistency and test-retest reliability scores.

**Key Words:** Ethic, Ethical Leadership, Validity and Reliability

<sup>(\*)</sup>Doç.Dr.Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi

<sup>(\*\*)</sup>Yrd.Doç.Dr.Cumhuriyet Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü

<sup>(\*\*\*)</sup>Öğr.Gör. Cumhuriyet Üniversitesi Cumhuriyet MYO, Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı

### I.Giriş

Etik liderlik son yıllarda Dünya üzerindeki büyük firmaların bünyesinde meydana gelen etik skandallarla daha ön plana çıkmıştır. Enron ve Worldcom gibi büyük firmalarda meydana bu skandallar ortak yönetim, iş etiği ve liderin etik sorumluluğunun tartışılmasına tetiklemiştir (Aronson, 2001: 245; Arslantaş ve Dursun, 2008: 112; Martin, Resick, Keating ve Dickson, 2009: 127).

Lider ve etik arasındaki ilişki oldukça uzun kabul edilecek bir zamandır tartışılmakta, tartışmalar ve yapılan çalışmalar daha yoğun olarak normatif etik kapsamında ele alınmaktadır (Bass ve Steidlmeier, 1999). Normatif etik neyin ahlaki bakımdan doğru neyin yanlış, neyin iyi neyin kötü olduğunu ortaya koyan bunun için belirli ölçütler sunup bu ölçütleri haklı kılma ve temellendirme ile uğraşan uygulamalı bir etik tarzıdır (Bolat ve Seymen, 2003: 6). Liderin etik ve ya ahlaki bakış açısı iyi/kötü, doğru/yanlış temelli olarak liderin ne yapması gerekliliği üzerinde durmaktadır (Ogunfowora, 2009: 2).

Liderin örgüt içinde etkileyici konumda olması onun davranışlarının bütün örgüte yansımaya neden olmaktadır. Lider, davranışlarıyla aynı zamanda kendi emrinde çalışanlar da rol model oluşturmaktadır (Palmer, 2009: 528). Yapılan araştırmalarda üst düzey yöneticilerin örgüt içerisindeki işlerde etik güçlendirmelerin önemini ortaya koymaktadır. Bir anlamda liderin sahip olduğu etik anlayış iş üzerinde oldukça etkilidir. Bu durumun gün içerisinde birlikte çalışan alt kademe çalışanların üzerinde etkisi olmaması düşünülemez (Weaver, Treviño ve Agle, 2005: 314)

Liderin etik davranışlar sergilemesi ancak neyin doğru, iyi ve haklı olduğunun tam olarak belirlenmesiyle mümkündür. Belki de bu bağlamda oluşturulmuş davranışların olması bireyin ahlaki farkındalığının artmasına ve ahlaki benlik-gerçekleştirmesine katkı sağlamaktadır. Bu boyuttan bakıldığında etik liderlik diğer liderlik türlerine göre ahlaki davranışların güçlendirilmesinde daha fazlasını ihtiva etmektedir. Etik lider örgüt içinde farklı farklı bireyler üzerinde etkinlik kurarak uygun bir örgüt kültürü oluşturan kişi konumundadır (Zhu, 2008: 63, Zhu, May ve Avolio, 2004: 16).

Felsefeciler ve teoloji uzmanları şimdiye kadar etik liderliğin kapsamına yönelik birçok uygulamalı çalışma yapmasına rağmen sosyal bilimcilerin bu konudaki uygulamalı araştırmaları oldukça yenidir (Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes ve Salvador, 2009: 1). İşletmeler açısından oldukça önemli bir konumda bulunan etik liderliğin tanımlamasını da bu konuda ilk uygulamalı çalışmalar arasında yer alan Brown, Treviño ve Harrison (2005) yapmıştır. Bu tanımlamaya göre etik liderlik “kişisel faaliyetlerinde ve kişilerarası ilişkilerinde normatif olarak uygun faaliyetler sergileyen ve sergilemiş olduğu bu tarz faaliyetleri artırmayı hedefleyen bunu yaparken de iki yönlü iletişim, güçlendirme ve etkin düşünme yöntemlerini kullanan liderlik tarzıdır” şeklindedir. Rubin, Dierdorff ve Brown (2010) oluşturulmuş olan bu tanımlamayla aslında liderliğin pozitif yönleriyle bir bağ oluşturulduğunu

vurgulamaktadırlar. Böyle bir bakış açısıyla liderin kişisel nitelikleri ve bireysel farklılıkları onun gerçek davranışlarını oluşturmaktadır.

Brown ve vd. (2005) oluşturmuş olduğu bu tanımlama liderin etik rol model olarak algılandığının, bu sayede normatif uygunluk çerçevesinde çalışanları yönlendirdiğini (doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik, adalet vb.) etik liderin bu sayede yasal ve uygun bir rol model konumunda olduğunu göstermektedir (Ponnu ve Tennakoon, 2009: 22). Aslında bu tanımlama liderin sadece etik rol modelliği üzerinde durmamakta, bununla birlikte liderin takipçilerine kendilerini rahatlıkla ifade etmelerine olanak sunan, bunu da yaparken belirli kuralların oluşmasını sağlayan kişi olarak ifade etmektedir. Liderin etik anlamda yansız bir geçmişinin olabilmesi yukarıda ifade edilen doğruluk, ilham verici liderlik davranışları gibi özelliklere ilaveten, sosyal anlamda belirgin davranışlara sahip olmasını da gerektirmektedir (Thoms, 2008: 420). Etik lidere yönelik bu tanımlama, liderin iş grupları ve ya herhangi bir kişin sahip olduğu etik anlayıştan daha fazla etik anlamda etki bıraktığını göstermesi açısından da önemlidir (Schminke, Wells, Peyrefitte ve Sebor, 2002: 272).

Terviño, Hartman ve Brown (2000) etik liderlikle ilgili olarak ahlaki yönetici üzerinde durmaktadır. Bu yönüyle etik lider, liderlik faaliyetleriyle ilgili olarak etik ve etik olmayan davranışlarıyla takipçilerini etkileyerek proaktif bir çaba içerisindedir. Ahlaki yönetici etiği kendi liderlik yöntemi olarak yoğun şekilde kullanmakta, etiği bir iletişim şekli olarak ele almakta, sürekli bir şekilde etik rol model oluşturma niyeti içerisinde olmakta, ödül ve cezayı çalışanlarına yönelik olarak ancak etik yönlendirmeler için kullanmaktadır ( Brown ve Terviño, 2006: 597). Ahlaki yönetici, belirli standartlar oluşturarak, beklentilere cevap vererek ve ahlaki yönlendirmeler için sağlam temelli kurallar oluşturarak kendi çalışanlarını bilinçli bir şekilde güçlendirmektedir (Van Den Akker, Heres, Lasthuizen ve Six, 2009: 103).

Daha önceki çalışmalar, liderin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Zhu ve vd. (2004) etik davranışlar sergileyen liderin, bireyin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, işgörenin haklarını dikkate alarak ve adil davranarak aslında bir nevi dönüşümcü liderlik özellikleri sergileyerek işgörenin örgütsel bağlılığı üzerinde etkisi olmaktadır.

Üst yönetim, bireyin etik değerler kazanmasında kendisinde etik davranışlar sergileyerek, rol model oluşturarak oldukça önemli konumdadır. Örneğin bu insan kaynakları yöneticisi açısından değerlendirilecek olunursa, işe almada, performans değerlendirmede, etik eğitimlerine ve etik ağırlıklı uygulamalara yer verilerek çalışanlar üzerinde etkili olunabilir. Eğer lider bütün faaliyetlerinde etik ağırlıklı iletişim kurarsa, çalışan bunu kendi çıkarlarının korunduğu şeklinde algılayacaktır. (Thoms, 2008: 422).

Etik liderlik diğer liderlik tarzlarından etik içeriği bakımından ayrılmaktadır. Örneğin dönüşümcü liderlik tarzının da etik içeriği mevcuttur. Bu liderlik tarzı etiği sadece bir boyutta ve ikinci planda ele almaktadır. Etik

liderlik ise; tek boyut yerine etik kavramını bir bütün olarak ele almaktadır. Bu tarz liderlik diğer liderlik tarzlarından farklı olarak sosyal öğrenme teorisini de içine alarak bireylerin ödül ve ceza kavramıyla öğrenmelerine katkı sağlamaktadır (Mayer ve diğerleri, 2009: 1). Brown ve vd. (2005) yağmış oldukları çalışmada geliştirdikleri ölçek tam da bu mantık temelindedir.

## II. Yöntem

### A. Örneklem

Etik Liderlik Ölçeğinin (ELÖ) Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için Antalya'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde farklı departmanlarda görevli 112 (71 erkek, 41 kadın) otel çalışanı gönüllük esasıyla tespit edilmiştir. Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım (2005: 128) akademisyenlerin yaygın kabul gören bazı kuralları dikkate alarak araştırmalarını oluşturduğunu, bunlardan bir tanesinin de örneklem büyüklüğünün araştırmada kullanılan değişken sayısının birkaç katı (tercihen 10 katı ve daha fazla) olarak belirlemek gerektiğine dikkat çekmişlerdir. Faktör analizi için de literatürde örneklem büyüklüğüne yönelik bir görüş birliği bulunmamaktadır. Literatürde bu konuda farklı görüşler olsa da 1/10 kuralı olarak ifade edilen kurala göre, değişken başına en az 10 katılımcı bulunmalıdır (Şencan, 2005: 363). Bu araştırmada kullanılan ölçek maddesi 10 olduğundan, örneklem sayısının 112 olması yeterli görülmüştür.

### B. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırmada otel işletmelerindeki yönetici pozisyonunda bulunan yöneticilerin etik davranışlarını ölçmek amacıyla Brown ve vd.(2005) tarafından geliştirilmiş ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmadan önce ölçeğin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. Ölçek ilk geliştirilme aşamasında 48 madde olarak oluşturulmuş ve son haliyle 10 maddelik ölçek haliyle geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3= ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= katılıyorum ve 5= tamamen katılıyorum şeklinde beşli likert tarzda oluşturulmuştur. Ölçek en düşüğü 10 en yükseği 50 puandan oluşmaktadır.

## III. Bulgular

### A. Araştırmadaki Demografik Bilgiler

Tablo 1.'de araştırmadaki örnekleme oluşturan fertler ile ilgili demografik özelliklere ait frekanslar ve yüzdeleri verilmiştir. Bu çalışmada kadınların oranı % 36,6, erkeklerin oranı ise %63,4 olarak gerçekleşmiştir. Örneklemin yaş dağılımına bakıldığında yaş dağılımının otelcilik sektörünün

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	41	36,6
Erkek	71	63,4
Yaş		
20den aşağı	13	11,6
20-29	66	58,9
30-39	23	20,5
40 ve üst	12	8,9
Eğitim		
İlköğretim	6	5,4
Turem/Çiraklık	9	8,0
Lise	31	27,7
Ön lisans	30	26,8
Lisans	26	23,2
Lisansüstü	10	8,9
Çalıştığı Departman		
İnsan Kaynakları	6	5,4
F&B	41	36,6
Odalar Bölümü	37	33,0
Finans Departmanı	21	18,8
Diğer	7	6,3
Sektörde Çalışma Süresi		
1 yıldan az	17	15,2
1-3 Yıl	33	29,5
4-7 Yıl	28	25,0
8-11 Yıl	18	16,1
12 Yıl ve Üstü	16	14,3
Otalda Çalışma Süresi		
1 yıldan az	32	28,6
1-5 Yıl	58	51,8
16 yıl ve üstü	22	19,6
İşletme Çalışma Süresi		
Sezonluk	36	32,1
Tüm Yıl	76	67,9
İşletmenin Sahiplik Yapısı		
Yerli Bağımsız	40	35,7
Yerli Zincir	58	51,8
Yabancı Zincir	14	12,5

genel özelliklerini yansıttığı görülecektir. Zira otelcilik sektöründe yoğun olarak genç çalışanlar yer almaktadır. Araştırmada en fazla 20–29 yaş aralığında çalışanlar %58,9 oranında yer almaktadır. Araştırmaya katılanların genel anlamda yüksek öğretim kurumlarından mezun olanların yoğun olduğu ve bu kurumlar arasında ön lisans mezunlarının % 26,8 ile en fazla oranda yer aldığı görülecektir. Araştırmaya katılan örneklemin % 36,6 ile yiyecek içecek (F&B) departmanı ağırlıkta çalışanlardan oluştuğu ve onu resepsiyon ve kat hizmetleri departmanından oluşan odalar bölümünün % 33 izlediği görülecektir.

Sektörde çalışma süresinin kısalığı sektörün bir başka özelliğidir. Bu çalışmada da 1–3 yıl çalışma ile (% 29,5) çalışma süresi bakımından düşük olan çalışanlar karşımıza çıkmaktadır. Araştırmaya katılanların % 51,8 aynı işletmede 1–5 yıl arasında çalıştığı görülmektedir. İşletmeler düzeyinde ise % 67,9'u tüm yıl çalışan, % 51,8 yerli zincir ve % 35,7'ü ise yerli bağımsız işletmelerden oluşmaktadır.

#### *B. Etik Liderlik Ölçeğinin (ELÖ) Geçerliliği*

Etik Liderlik Ölçeğinin (ELÖ) geçerliliğine ilişkin bulgular kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği olarak incelenmiştir.

##### *Kapsam Geçerliliği*

Farklı kültürel grupların bireylerine yönelik yapılan denemesel çalışmalarda, önemli derecede farklı davranışlar meydana gelmekte ve farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu duruma neden olan ise araştırmaya konu olan gruplar arasında farklı dillerin konuşuluyor olması ve farklı yönetsel anlayış içerisinde olmalarıdır (Brislin, 1976: 215). Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) bu tip çalışmalarda hedef dile çeviri, hedef dile yapılan çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile tekrar çevirinin yapılması, kaynak dile yapılan çevirinin değerlendirilmesi ve uzmanlarla son değerlendirmelerin yapılması gibi beş aşamalı bir süreç sonunda çalışmanın hedef dil içerisindeki kullanım şekillinin belirlenmesi hedeflenmektedir (akt. Basım ve Şeşen, 2006: 89).

Ölçeğin Türkçe çevirisi bu alandaki literatür bilgisine hakim İngilizce düzeyleri yeterli olan akademisyenler tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe çevirisi aralarında araştırmacılarında bulunduğu beş kişi tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışma öncesinde ise çeviriyi yapacak çevirmenlere yapılan çevirinin mümkün olduğu ölçüde çalışmanın orijinalliyi doğrultusunda yapılması gerektiği belirtilmiştir. Çevirilerin karşılaştırılmaları yapılarak, Türkçe anket formu oluşturulmuştur.

Etik Liderlik Ölçeğini (ELÖ) oluşturan maddelerin anlamlılığı ve Türk dili açısından değerlendirilmesi amacıyla Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesinden dört öğretim üyesi, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden 2 ve Gaziosman Paşa Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelciliği Yüksek Okulundan 1 öğretim bir öğretim elemanı olmak üzere toplam yedi öğretim üyesinin uzman görüşüne

başvurulmuştur. Her soruya 1 ile 5 arasında puan veren uzman görüşlerin değerlendirilmesi Kendall W testi ile yapılmıştır (Gözüm ve Aksayan, 2003).

Uzmanların EL ölçeğine verdikleri puanlara ait ortalama, standart sapma ve min-max değerleri Tablo 2.2’de verilmiştir. Kendall Uyuşum Katsayısı (W) korelasyon testi uygulanarak, ölçekteki 7 maddenin geçerliliği için 7 uzmanın verdiği puanlara ilişkin Kendall’s W değeri 0,236 ve önem seviyesi 0,105 olarak bulunmuştur. Uzmanlar arasında verdikleri puanlara göre bir farklılık yoktur.

Ortaya çıkan Türkçe form, aralarında bir tanesinin ana dili İngilizce olan üç farklı İngilizce okutmanı tarafından İngilizceye çevrilmesi istenmiştir. Çevirmenlere yine çalışmanın orijinaline sadık kalınması konusunda uyarı yapılmıştır. Yapılan geri çeviride, bazı kelimelerin orijinal ölçekten farklılık arz etmesiyle birlikte, çeviriler büyük oranda orijinal çalışmayla paralellik gösterdiği gözlenmektedir. Farklılıklar maddenin anlamından ziyade kelime farklılıklarından ileri gelmektedir. Örneğin ölçeğin ikinci maddesinde “violate” cezalandırma anlamında kullanılmaktadır. Yapılan çevirilerde bunun “punishes” kelimesiyle ve ya “sanctions” kelimesiyle çevirilerinin yapıldığı gözlenmektedir. Çevirmenlerin görüşleri doğrultusunda bunun anlamsal bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. İngilizce forma son şekli verildikten sonra ölçeğin Türkçeleştirme çalışması tekrar yapılarak ankete son hali verilmiştir.

#### Yapı Geçerliliği

El ölçeğinin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesinde Kaiser Meyer Olkin testi, Bartlett testi ve faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Tablo 2: *EL Ölçeğinin Faktör Modeli Yönünden Değerlendirilmesi*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,876
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-Kare	743,919
	SD	45
	P	0,000

Faktör analizi tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını göstermesi açısından önemlidir. KMO değeri 0.60’dan yüksek ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Tablo 2.3’te EL ölçeği için KMO = 0,876, Bartlett testi = 743,919, SD = 45, P=0.000 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Dolayısı ile veriler faktör analizi için uygundur.

Bu çalışmada EL ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için “açıklayıcı faktör analizi” uygulanmıştır. Faktör analizi, geliştirilen ölçme aracı maddeler arasındaki korelasyonlar aracının tek bir yapıyı ölçtüğüne ilişkin kanıt olarak ele alınabilir. Faktör analizi bir ölçme aracı

cevaplayıcıların verdiği tepkiyi ölçmek amacıyla, belirli bir düzen olup olmadığını belirlemek amacıyla uygulanmaktadır (Tavşancıl, 2006: 46).

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Faktör Yükleri	Öz Değ.	Varyans
Bu otelde yöneticiler, iş görenlerin önerilerini dikkate alırlar.	,724	6,115	61,149
Bu otelde yöneticiler, etik standartları ihlal eden iş görenlere yaptırım uygularlar.	,678		
Bu otelde yöneticiler, özel hayatını etik tarzda yürütürler.	,730		
Bu otelde yöneticiler, çalışanların fikirleriyle yakından	,708		
Bu otelde yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler.	,837		
Bu otelde yöneticiler, güvenilir kişilerdir	,855		
Bu otelde yöneticiler, çalışanlarla iş etiği ve ya değerlerini	,872		
Bu otelde yöneticiler, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyarlar.	,793		
Bu otelde yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirirler.	,803		
Bu otelde yöneticiler, karar verirken “yapılacak doğru şey nedir?” diye sorarlar	,794		

Faktör analizinde kullanılan temel bileşenler analizi ve buna uygun olarak oluşturulan Varimax dik döndürme tekniği sonucunda etik liderlik ölçeğinin orijinal yapısıyla uyumlu olarak tek faktörlü bir yapı oluşturduğu görülmektedir. Söz konusu tek faktörlü yapı toplam varyansın % 61,149’ unu açıklamaktadır. Bu oran tek faktörlü yapıdan oluşmaktadır. Her bir soruya ilişkin faktör yükleri Tablo 2.4’ de verilmiştir. Tabloya göre maddeler ait faktör yükleri 0. 678 (2. madde) ile 0. 872 (7.madde) arasında değişmektedir.

### C. EL Ölçeğinin Güvenilirliği

El ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin bulgular, madde analizi, iç tutarlılık analizi ve test-tekrar test olarak verilmiştir.

#### Madde Analizi

Ölçeği oluşturan maddelerin ölçek toplam puanına katkısı belirlemek, ölçeğin tamamıyla ne derecede ilişkili olduğunu bulmak amacıyla madde analizi yapılabilir. EL ölçeğinin madde analizi sonuçları Tablo 2.5’te verilmiştir.



Tablo 4: EL Ölçeğinin Madde Analizi

Sorular	Ortalama	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse Alfa
Bu otelde yöneticiler, iş görenlerin önerilerini dikkate almazlar.	3,6875	1,32224	,658	,924
Bu otelde yöneticiler, etik standartları ihlal eden iş görenlere yaptırım uygularlar.	3,7768	1,32005	,610	,926
Bu otelde yöneticiler, özel hayatını etik tarzda yürütürler.	3,5625	1,35421	,669	,923
Bu otelde yöneticiler, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilendirirler.	3,4464	1,27229	,636	,925
Bu otelde yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler.	3,2857	1,31127	,786	,917
Bu otelde yöneticiler, güvenilir kişilerdir.	3,3036	1,33450	,795	,916
Bu otelde yöneticiler, çalışanlarla iş etiği ve ya değerlerini tartışır.	3,3393	1,36595	,828	,914
Bu otelde yöneticiler, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyarlar.	3,4464	1,26519	,736	,920
Bu otelde yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirirler.	3,6250	1,26009	,751	,919
Bu otelde yöneticiler, karar verirken “yapılacak doğru şey nedir?” diye sorarlar.	3,3839	1,46580	,735	,920

El ölçeğinin maddelerinin genel ortalaması 3.486 ve ortalamaların değişim aralığı 0,491 (Mak=3,777-Min=3,286) şeklinde bulunmuştur. Hotelling  $T^2 = 30,105$ ,  $F = 3,104$  ve  $P = 0,002$  olarak bulunmuştur. EL ölçeğinin madde-toplam korelasyonları 0,61 ile 0,828 arasında oldukça güçlü düzeyde değerler aldığı görülmüştür.

#### İç Tutarlılık Analizi

Ölçme aracını oluşturan ifadelerin birbirleriyle tutarlılık gösterip göstermediğini, aralarındaki ilişkinin (korelasyonun) ölçülmesiyle ortaya çıkar. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu oran 1 yaklaştıkça güvenilirlik artar (Ural ve Kılıç, 2006: 286). Bu aynı zamanda yararlanılan ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla kullanılan yöntemdir. Güvenilirlik analizi için farklı yöntemler olmakla birlikte bu çalışmada etik liderlik ölçeğinin (ELÖ) güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır.

Ölçeğin içsel tutarlılık analizi için 112 denekle görüşülmüş ve analiz sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirlik analizi  $\alpha = ,928$  olarak tespit edilmiştir. Bu rakam 1'e yakın olması nedeniyle ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksektir.

#### Test- Tekrar Test Güvenirliliği

Ölçeğin test- tekrar test güvenilirliğini ölçmek amacıyla Temmuz ayı içerisinde çalışmalar yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle Antalya'daki beş yıldız otellerde çalışan Resepsiyon görevlilerine İngilizce anket formu dağıtılmıştır. Resepsiyon görevlilerinin tercih edilme nedeni ise çalışanların genellikle Üniversite düzeyinde eğitime sahip olmaları ve iyi derecede İngilizce bilmeleridir. İngilizce anket formunun toplanılmasından sonra Türkçe anket formlarının aynı çalışanlara dağıtılmasına geçilmiştir.

Bu yolla güvenilirlik hesabında ölçme aracının süre bakımından ne kadar süre aralıklarla dağıtılması önemli bir sorudur. Soruya verilecek cevap genel bir kural olarak, ne cevaplayıcılarda bir değişme meydana gelecek kadar uzun, ne de cevaplayıcıların soruları hatırlamasına etki edecek kadar kısa olmalıdır. (Tavşancıl, 2006: 19). Bu çalışma için ilk test (orijinal test) dağıtıldıktan sonra ikinci test (çeviri test) 3 hafta sonra tekrar aynı örnekleme dağıtılmıştır.

Test- tekrar test için *ilişkili iki grup arasında T- testi* (Paired T- Testi) uygulanmıştır. İlişkili iki grup arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılması amacıyla kullanılmaktadır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2005).

Tablo 5: EL Ölçeğinin İlişkin T Testi Sonuçları

	N	Ort. ( $\bar{X}$ )	S.s	T	P
ELÖ İlk Test	30	42,3333	8,38855	.903	,374
ELÖ İkinci test	30	42,0000	8,43637		

Tablo 2.6'da test-tekrar testi için ölçümlere ait deskriptif istatistikler ve t testi sonuçları yer almaktadır. Ölçekte üç hafta arayla uygulanan test için ortalamalar birbirine oldukça yakındır. Eşlenik çift testi t değeri 0.903 tür. Bu değere karşılık anlamlılık düzeyi değeri 0,374 olduğundan iki grup arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu da ilk test ve son test ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

#### IV. Tartışma Ve Sonuçlar

Dilsel geçerlilik çalışması sonucunda bazı kelimelerin orijinal halinden farklı tercüme edildiği gözlemlenmiştir. Bu durum araştırmanın orijinaline etki etmeyecek düzeyde aynı kelimeyi karşılayan yabancı dildeki kelimenin kullanılmasından ileri gelmektedir. Çalışmada ölçek maddelerinden 6. soru orijinal yapıdan biraz daha farklı olarak "Bu otelde yöneticiler, güvenilir kişilerdir" şeklinde tercüme edilmiştir. Bu da Türkçe yapıya paralellik

göstermeyen maddenin Türkçeye daha uygun hale getirilme amacından kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla, temel bileşenler yöntemi ve varimax eksen döndürme yöntemi kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda temel bileşenleri 10 madde etrafında toplandığı görülmektedir. Ölçeğin faktör yükleri 0.678 ile 0.872 arasında değişmekte tek faktörlü bir yapı oluşmaktadır.

Ölçek bu haliyle orijinal çalışma doğrultusunda paralellik göstermektedir. Ölçeğin orijinal halinde yapılan keşifsel faktör analizinde tek faktörlü bir yapı oluşmuştur. Ölçek geliştirme sürecinde yapılan içsel tutarlılık çalışmasında ise üç ayrı örneklem için üç iyi sonuca ( $n=127$   $\alpha=.92$ ,  $n=184$   $\alpha=.91$ ,  $n=87$   $\alpha=.87$ ) ulaşılmıştır. Ponnu ve Tennakoon (2009) yapmış oldukları çalışmada ise keşifsel faktör analizi sonucunda Brown diğerlerinin (2005) geliştirmiş oldukları çalışmada ise öz değeri % 60.9 olan iki faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Bu faktörleri ise “Etik Yönetim Sergilenmesi” ve “Takipçilerin Üzerinde Bu Yönetim Anlayışının Uygulanması” başlıklarıyla ifade etmişlerdir. Çalışmanın içsel güvenilirlik katsayısını  $\alpha=.87$  ( $n=174$ ) olarak tespit etmişlerdir.

Söz konusu ölçek daha önce Arslantaş ve Dursun (2008) tarafından da Türkçe bir çalışmada kullanılmıştır. Ölçek bu çalışmada da aslına uygun olarak tek faktörlü bir yapıda oluşmuş, açıklanan varyans oranı ise % 56 olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin içsel tutarlılığı ise  $\alpha=.91$  olarak bildirilmiştir.

Ölçek Türkiye’de de etik liderlik uygulamalarını ölçebilecek nitelikte olduğu ve yeterli geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

### Kaynaklar

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. (4. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aronson, E. (2001). Integrating Leadership Styles and Ethical Perspectives. Canadian Journal of Administrative Sciences, 18 (4), 244- 256.
- Arslantaş, C. C., ve Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 111- 128.
- Basım, N., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61 (4), 83- 101.
- Bass, B. M., and Steidlmeier, P. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behaviour. The Leadership Quarterly, 10, 181–217.
- Bolat, T., ve Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutlarıyla Bir Değerlendirme. İşletme İktisadi Dergisi Yönetim, 14 (45), 3- 19.

- Brislin, R.W. (1976). Comparative Research Methodology: Cross- Cultural Studies. *International Journal of Psychology*, 11 (3), 215- 229.
- Brown, M. E., and Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
- Brown, M. E., and Treviño, L. K., Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117- 134.
- Martin, G. S., Resick, C. J., Keating, M. A., and Dickson, M. W. (2009). Ethical Leadership Across Cultures: A Comparative Analysis of German and US Perspective. *Business Ethics: A European Review*, 18 (2), 127- 144.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., ve Salvador R. (2009). How Low Does Ethical Leadership Flow? Test of a Trickle- Down Model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 1–13.
- Ogunfowora, B. (2009). The Consequences of Ethical Leadership: Comparisons with Transformational Leadership and Abusive Supervision. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Calgary, Alberta.
- Palmer, D. E. (2009). Business Leadership: Three Levels of Ethical Analysis. *Journal of Business Ethics*, 88, 525- 536.
- Ponnu, C. H., and Tennakoon, G.(2009). The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes-the Malaysian Case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 14 (1), 21- 31.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., and Brown, M. E (2010). Do Ethical Leaders Get Ahead? Exploring Ethical Leadership an Promotability. *Business Ethics Quarterly*. 20 (2), 215- 236.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Schminke, M., Wells, D., Peyrefitte, J., and Sehora, T. C. (2002). Leadership and Ethics in Work Groups : A Longitudinal Assessment. *Group & Organization Management*, 27, 272- 293.
- Tavşancıl, E. (2006). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tezbaşaran, A. (1997). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. 2. Baskı. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Thoms, J. C. (2008). Ethical Integrity in Leadership and Organizational Moral Culture. *Leadership*, 4 (4), 419- 439.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., ve Brown, M. E., (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership. *California Management Review*, 42(4), 128- 142.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi. 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Van Den Akker, L., Heres, L., Lasthuizen, K., and Six, F. (2009). Ethical Leadership and Trust: It's All About Meeting Expectations. *International Journal of Leadership Studies*, 5(1), 102-122.
- Weaver, G. R., Treviño, L. K., and Agle, B. (2005). "Somebody I Look Up To:" Ethical Role Models in Organizations. *Organizational Dynamics*, 34 (4), 313- 330.
- Zhu, W.(2008). The Effect of Ethical Leadership on Follower Moral Identity: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Leadership Review*, 8, 62- 73.
- Zhu, W., May, D. M., and Avolio, B. J. (2004). The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Roles of Psychological Empowerment and Authenticity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11 (1), 16- 28.