

SORUMLU LİDERLİK: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI**Dr. Öğr. Üyesi Osman Seray ÖZKAN** * **Doç. Dr. Burcu ÜZÜM** * **ÖZET**

Sorumlu liderlik; örgütün iç ve dış tüm paydaşlarında güven oluşturacak ilişkiler kurmak, ortak ve paylaşılan bir vizyon yaratmak için sorumluluk odaklı faaliyetleri tasarlama ve yürürlüğe koyma yeteneği olarak ifade edilebilir. Uluslararası literatürde son yıllarda sorumlu liderlik kavramına yönelik artan bir ilgi olmasına rağmen, ulusal literatürdeki yayın sayısının sınırlı düzeyde olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla araştırma, bu eksikliği gidermeyi ve Sorumlu Liderlik Ölçeği'ni Türkçe'ye kazandırmayı hedeflemektedir. Araştırmanın örneklemini, yönetici olmayan hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Geçerlik kapsamında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %74'ünü açıklayan, orijinal ölçekle uyumlu şekilde beş maddeli ve tek faktörlü bir ölçüm aracı elde edilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda ise modelin oldukça yüksek uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin birleşme ve ayrışma geçerliğinden sonra ölçüm denkliği de hesaplanmıştır. Çalışma, ölçüm denkliği sayesinde diğer ölçek uyarlama araştırmalarından ayrılmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, ölçeğin Türk kültür yapısı ile uyumlu, güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Sorumlu Liderlik, Ölçek Uyarlama, Güvenirlilik, Geçerlik.

JEL Kodları: M10, M12, D23

RESPONSIBLE LEADERSHIP: A SCALE ADAPTATION STUDY**ABSTRACT**

Responsible leadership can be expressed as the ability to design and implement responsibility-oriented activities to establish relationships that will build trust with all internal and external stakeholders of the organization, and to create a common and shared vision. Although there has been an increasing interest in the concept of responsible leadership in the international literature in recent years, it has been observed that the number of publications in the national literature is limited. Therefore, this research aims to translate the Responsible Leadership Scale into Turkish in order to eliminate this deficiency. The sample of the research consists of non-management service sector employees. As a result of the

* Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Manyas Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Balıkesir/ Türkiye, E-mail: osmanserayozkan@gmail.com

* Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli Meslek Yüksekokulu, Kocaeli/ Türkiye, E-mail: burcugokay@gmail.com

Makale Geçmiři/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 8 Kasım / November 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 30 Kasım / November 2021

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 10 Aralık / December 2021

exploratory factor analysis performed within the scope of validity, a five-item and single-factor measurement tool was obtained, which explained 74% of the total variance, in line with the original scale. As a result of confirmatory factor analysis, it was determined that the model had very high fit values. After the convergence and divergence validity of the scale, measurement equivalence was also calculated. The study differs from other scale adaptation studies thanks to its measurement equivalence. According to the results obtained, it is evaluated that the scale is a reliable and valid measurement tool compatible with the Turkish cultural structure.

Keywords: *Leadership, Responsible Leadership, Scale Adaptation, Reliability, Validity.*

JEL Codes: *M10, M12, D23*

1. GİRİŞ

Liderlik, kavram olarak üzerinde çok tartışılmış, araştırılmış ve halen araştırılmaya devam eden bir süreçtir. Stogdill (1974), liderlik kavramı ile ilgili tanım sayısının, neredeyse incelemeye konu eden araştırmacı sayısına denk olduğunu belirtmektedir. Çağdaş liderlik yaklaşımları çerçevesinde dönüşümsel, etik, otantik, katılımcı, hizmetkar ve manevi liderlik tarzları bulunsa da, “sorumluluk” kavramına bu yaklaşımlarda yeteri kadar değinilmemiştir (Waldman ve Galvin, 2008). Liderlik kavramlarının yönetim ihtiyacına göre çeşitlenmesine karşın, günümüz işletmelerinin tek amacının kar elde etmek olmadığı bilinmektedir. Bu nedenle, liderlik uygulamaları, sosyal sorumluluk perspektifi ile genişlemektedir.

Sorumlu lider; dünyada doğal kaynakların hızlı bir şekilde tükendiği, çevre kirliliğinin arttığı, nüfusun yükseldiği ve eşit olmayan bir gelir dağılımı olduğu gerçeğine duyarsız kalmayan, ekonomik ve sosyal açıdan insanca yaşanabilir değerler vizyonu yaratmaktadır (Özkan, 2022). Liderliğin ve sosyal sorumluluğun kesişim noktası, sorumlu liderlik kavramıyla yeniden şekillenmektedir. Kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili politikaların oluşturularak uygulamaya konması liderler ve yöneticiler eliyle gerçekleşmekte, bu nedenle sosyal sorumlu liderlik, incelenmeye değer bir konu olarak yönetim literatüründe yerini almaktadır (Siegel, 2014; Waldman, Siegel ve Stahl, 2019).

Küreselleşen dünya; toplumsal, ekonomik, sosyolojik etkilerin yanında, yönetim alanında da çağdaş veya postmodern perspektifler sunan bir güce sahiptir. Bu bağlamda, iş dünyasındaki oyuncuların ortak çıkarlarını gözetmekle yükümlü, stratejik düşünen ve vizyon sahibi bir liderlik yaklaşımına ihtiyaç bulunmaktadır (Özkan, 2022). Bu özellikleri bir arada taşıyan sorumlu liderlik, günümüz liderlik araştırmalarında ilgi gören bir noktaya doğru ilerlemektedir. Kavram hakkında yeterli sayılabilecek düzeyde yabancı araştırmalar olmasına rağmen, Türkçe çalışmaların kısıtlı bir sayıda olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra ulusal yazında Çiftçi'nin (2020) yüksek lisans tezinde kullandığı ilgili ölçeğin geçerlik analizlerinin yapılmadığı gözlenmiştir. Bu doğrultuda Türkçe literatürün, sorumluluk ve liderlik kavramlarını bir araya getiren sorumlu liderliği ölçebilecek sağlıklı bir ölçme aracından yoksun olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışma, sorumlu liderlik kavramına dikkat çekilmesini, konu

ile ilgili ulusal yazına katkı sağlamayı ve gelecek araştırmaları teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmanın diğer bir amacı ise, sorumlu liderlik ölçeğinin Türk kültürüne uygunluğunu ve ölçeğe ilişkin ölçüm denkliliğini belirlemektir. Çalışma, grup farklılıklarına ilişkin karşılaştırmaların daha doğru bir şekilde yapılmasını sağlayan ölçüm denkliliğine sahip olması ile diğer ölçek uyarlama araştırmalarından ayrılmaktadır.

2. SORUMLU LİDERLİK

Sorumlu liderlik, mevcut liderlik yaklaşımlarındaki ast-üst ilişkisinden daha fazlasını sunarak topluma hizmet etmeyi kendine ilke edinen ve tüm sektörlerin karşılaştıkları sorunları çözebilmelerine olanak sağlayan lider-paydaş ilişkisinden hareket etmektedir (Shi ve Ye, 2016). Lider-paydaş ilişkisine odaklanan sorumlu liderlik sayesinde, karar alma sürecine paydaşlar katılarak genişletilmiş bir yaklaşım ile daha pozitif sonuçlar elde edilir (Doh ve Quigley, 2014). Sorumlu liderlik, dayanağını paydaş teorisinden alan sosyal bir süreç olup, bu süreç içerisinde oluşan ilişkilere dayalı etik bir olgudur (Özkan, 2022). Voegtlin (2011), sorumlu liderliği; “karşılıklı fayda sağlayan ve demokrasiye uygun müzakerelerle, tüm paydaşların çıkarlarını göz önünde bulunduran, çatışmalara aracılık ederek çözme ve görüş birliğine varma süreci” olarak tanımlamıştır.

Başka bir tanıma göre sorumlu liderlik; örgütün iç ve dış tüm paydaşlarında güven oluşturacak ilişkiler kurmak, ortak ve paylaşılan vizyon yaratmak için sorumluluk odaklı faaliyetleri veya uygulamaları tasarlama ve yürürlüğe koyma yeteneğidir (Maak, 2007). Sorumlu liderlik; geniş çapta ve disiplinler arası bir köprü kurarak paydaşlarla birlikte sürdürülen ilişki ve sorumluluk odaklı bir mekanizma ortaya koymaktadır (Kempster, Maak ve Parry, 2019). Sorumlu liderler, etkileme gücünü; bireysel kariyerden uzaklaşarak kuruluşlar, ekonomiler ve toplumsal değerlere kayıtsız kalmak yerine, evrensel yaşam kalitesini yükseltmek ve iyileştirmek için kullanmaktadır. Böylece paydaşlar arasındaki karmaşık çıkar ilişkileri korunabilir ve bu ilişkiler arasında denge kurulabilir (Marques, Reis ve Gomes, 2018). Sorumlu liderlik, çevresel amaçlara odaklanarak, sürdürülebilir değer ve değişim yaratabilme becerisi ile diğer liderlik teorilerinden ayrılmaktadır (Miska ve Mendenhall, 2015).

Sorumlu liderliğin sınırlarını çizmeye çalışan araştırmacılar, aynı zamanda kavramı ölçmeye yönelik araçlar da geliştirmişlerdir. Sorumlu liderlik sürecinde yol haritasının, sorumsuz liderlikten sorumlu liderliğe doğru geliştiğini belirten Voegtlin (2011), paydaş etkileşim sıklığı, liderin norm-değer temelli faaliyetleri bağlamında sorumlu liderlik ölçeğini geliştirmiştir. Beş maddeli ölçek, tek faktörden oluşmaktadır. Sorumlu liderliği tek faktör yerine daha geniş bir bakış açısıyla ele alan çalışmalar da bulunmaktadır (Özkan, 2022). Örneğin; Stahl ve De Luque (2014) sorumlu liderliği, zarar vermekten kaçınma ve fayda sağlayan davranışlar sergileme olarak iki boyutlu “davranışsal” perspektif çatısı altında incelemişlerdir. Doh ve Stumpf (2005), sorumlu liderliği; değer temelli liderlik, etik karar verme, paydaşlarla kaliteli ilişkiler sürdürme şeklinde üç boyutlu olarak araştırmışlardır. Sorumlu liderliği ölçmeye çalışan Lynham ve Chermack (2006) ise etik, etkinlik ve dayanıklılık olmak üzere üç elementli

bir yapıdan bahsetmektedir. Ancak Shi ve Ye (2016), sorumlu liderliğin ister tek boyutlu ister çok boyutlu yapılar halinde incelenmesine yönelik çalışmaları yetersiz bulmaktadır. Ayrıca kavramın tanımı ve yapısıyla ilgili fikir ayrılıkları olmasını, sorumlu liderin çalışan algısıyla ölçülerek bu kapsama liderin kendi algısının ve diğer paydaşların dahil edilmemesini eleştirmektedirler.

Eleştirilere rağmen sorumlu liderliğin, bireysel ve örgütsel sonuçları nasıl etkileyeceğine ilişkin çalışmalarda artış gözlenmektedir. Sorumlu liderliğin, sosyal öğrenme teorisi aracılığı ile örgütsel anlamda etik dışı davranışların azaltılmasında ve iş tatmini artışında etkin bir rol üstlendiği tespit edilmiştir (Voegtlin, 2011). Sorumlu liderliğin, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırdığı (Doh ve Quigley, 2014), tüm paydaşların bağlılık duygusunu yükselttiği iddia edilmektedir (Voegtlin, Patzer ve Scherer, 2012; Miska ve Mendenhall, 2015). Ayrıca sorumlu liderlik; örgütsel güven, lidere duyulan güven, sahiplik gibi pozitif çıktılar sunmaktadır (Waldman ve Balven, 2014). Etik ve sosyal sorumluluk temelli, paydaşlara yönelik insan kaynakları uygulamaları ekseninde çalışanların eğitimini, gelişimini destekleyen sorumlu liderlik, örgütsel bağlılık düzeyini pozitif, işten ayrılma niyetini de negatif etkilemektedir (Doh, Stumpf ve Tymon Jr., 2011; Haque, Fernando ve Caputi, 2017). Bu noktadan hareketle sorumlu liderliğin, stratejik konumda yer alan yöneticilerin veya örgütün değer zincirini artıran bir unsur olarak, çalışanların elde tutulmasına katkı sağladığını belirtmek mümkündür (Özkan, 2022). Sorumlu liderlik faaliyetleri ne kadar anlamlı görülürse, örgüte veya işe karşı memnuniyetin artacağı ifade edilebilir. Olumlu tutum ve davranışların sonucu olarak sorumlu liderlik, örgütsel performansı da etkiler. Performans çıktıları, hem finansal hem de sosyal olarak kendini göstermektedir (Voegtlin vd., 2012; Lu, 2012). Ayrıca kültürel değerler açısından bireyci kültürlerin, kolektivist kültürlerden daha düşük düzeyde sorumlu olma davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir (Dugan, Morosini ve Beazley, 2011). Liderliğin, sorumluluğu da kapsadığı fikrinin önem kazanması ile sorumlu liderliğin öncüllerinin ve sonuçlarının, günümüzde kadar yapılan araştırma çıktılarından daha fazlasını ortaya koyabileceği öngörülmektedir. Diğer bir ifadeyle, sorumlu liderlik yaklaşımına ilişkin çerçevenin oluşturulabilmesi için, daha fazla araştırmaya gerek duyulduğunu öne sürmek mümkündür. İhtiyaç duyulan araştırmaların Türk kültüründe de gerçekleştirilebilmesini sağlayacak ölçeğin Türkçeleştirilmesi'nin, alan yazındaki ihtiyacı karşılayacağı değerlendirilmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, Ankara'da aktif olarak çalışan hizmet sektörü çalışanları, örneklemi ise, 01-24 Eylül 2021 tarihleri arasında kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan ve yönetici olmayan 183 hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Ankete katılacak çalışanlardan, çalıştıkları kurum, mevcut işleri ve yöneticileriyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmaları istenmiştir. Bu nedenle, çalıştıkları kurumda en az bir yıl ve üstü tecrübeye sahip çalışanlar araştırmaya dahil edilmiştir. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için, ölçekteki madde sayısının on katı olması kuralına dikkat edilmiştir (Bryman ve Cramer, 2001; Hair,

Black, Babin ve Anderson, 2010). Araştırmaya katılanların %79.2'si (145) erkek, %20.8'i (38) kadın; %72.7'si evli (133), %27.3'ü (50) bekar; %41'i lise (75), %14.8'i önlisans (27), %36.1'i lisans (66) ve %8.2'si (15) lisansüstü derecesine sahiptir. Ayrıca, katılımcıların mesleki deneyim sürelerinin ortalaması 13.15 yıldır.

3.2. Orijinal Ölçüm Aracı

Bu araştırmada, Voegtlin (2011) tarafından geliştirilen Sorumlu Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçek, tek faktörden ve beş maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçüm aracıdır. Ölçeğin özgün güvenirliği .94 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğe ilişkin örnek madde; "Yöneticim, aldığı kararların ilgili paydaşlar için doğuracağı sonuçları hesaba katar." şeklinde verilebilir.

3.3. İşlem ve Veri Analizi

Ölçeğin çeviri sürecinde, Brislin (1980) tarafından ortaya konulan beş aşamalı teknik kullanılmıştır. Bu aşamaların ardından ölçek; iki Türk Dili ve iki yabancı dil uzmanı olan akademisyenler tarafından son kez değerlendirilerek, Türkçe ve İngilizce ölçme araçları arasındaki tutarlılık incelendikten sonra araştırmada kullanılmıştır. Ölçekteki maddelerin anlaşılabilirliğini ve güvenirliğini değerlendirmek üzere 43 katılımcı üzerinde bir pilot çalışma yapılmıştır.

Kline'a göre (2015) veri setinin normal dağıldığını söyleyebilmek için, ölçekte yer alan maddelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin, sırası ile mutlak 3 ve mutlak 10 değerlerinden büyük olmaması gerekmektedir. Ölçekteki soruların çarpıklık değerleri (-.417 ile -.598), basıklık değerleri (-.678 ile -1.011) arasında değişmektedir. Bu değerler, kabul edilebilir limitler arasında olduğu için veri setinin normal dağıldığı söylenebilir.

Araştırmada, ölçeğin güvenirliğine ve geçerliğine ilişkin analizler SPSS 25 ve AMOS 21 programları ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin kanıtlar sunmak için madde-toplam korelasyonu ile iç tutarlılık anlamında bilgi veren Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin faktör yapısı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile incelenmiş, Türk kültürüne uyumu ve ölçeğin yapısının doğrulanması ise, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yapılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Güvenirlik Analizi

Ölçeğin madde analizine ilişkin en düşük madde-toplam korelasyon değeri .74 olarak bulgalandığı için ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliğine sahip olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011; Tezbaşaran, 2008). Tablo 1'e göre, sorumlu liderlik ölçeğinin güvenirlik katsayısı .91 olarak hesaplanmış ve içsel tutarlılık seviyesinin yüksek olduğu saptanmıştır (Nunnally, 1978; Voegtlin, 2011).

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

AFA neticesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin .89, Barlett Küresellik testi sonucuna göre Ki-kare (χ^2) değerinin ise .001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüş ($\chi^2=583.751$; $p<.000$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2018). Anti-İmaj Korelasyon Matrisindeki maddelerin kesişim noktasındaki değerlerin .5'in üzerinde olduğu (en düşük .88; en yüksek .91) tespit edilmiştir (Can, 2017). Analiz sonucunda, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi tek faktörlü bir yapı elde edilmiş ve bu faktörün toplam varyansa yaptığı katkı %74.013 olarak hesaplanmıştır. Maddelerin faktör yüklerine bakıldığında en düşük değerin .84 olduğu görülmektedir. Ayrıca maddelerin aritmetik ortalama değerlerinin, 3.14 ile 3.37 aralığında puanlar aldığı gözlenmiştir.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri, önerilen beş maddeli ve tek faktörlü modelin verileri ile uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Tablo 1'deki uyum değerleri dikkate alındığında; χ^2/df , RMR, SRMR, CFI, NFI, IFI, RFI, GFI, AGFI'nın mükemmel düzeyde, RMSEA'nın ise kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Schermele-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Bunun yanı sıra, tablodaki maddelere ilişkin t istatistikleri incelendiğinde, bütün maddelerin anlamlı ve en düşük faktör değerinin .78 olduğu görülmektedir.

4.4. Birleşme ve Ayrışma Geçerliliği

Araştırmada, yapısal geçerlik analizinden sonra birleşme ve ayrışma geçerlikleri de test edilmiştir. Birleşme geçerliğinde ölçeğe ilişkin CR değerlerinin AVE'den yüksek olduğu, AVE değerlerinin ise .50'den büyük olduğu görülmektedir. Ayrışma geçerliği, sorumlu liderlik ölçeği ile ilişkili olan etik liderlik ölçeği ile karşılaştırılarak test edilmiştir (Voegtlin, 2011). On maddeden oluşan etik liderlik ölçeği; Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilmiştir ($\alpha=.95$). Çeviri-geri çeviri prosedürünün (Brislin, 1980) ardından, ölçekteki orijinal maddeler Türkçe'ye tercüme edilmiştir (Ölçeğin faktör değerleri=.47 ve .88; t değerleri=13.956*** ve 6.470***; CR=.91; AVE=.53; MSV=.005; ASV=.01; $\sqrt{AVE}=.73$; $\alpha=.91$). Bu ölçeklerin birbirleri ile ilişkili fakat birbirlerinden farklı yapılarda olduğunu belirlemek için yapılan ayrışma geçerliği analizinde, AVE değerlerinin MSV'den ve ASV'den yüksek olduğu saptanmıştır (Hair vd., 2010). Ayrıca AVE değerlerinin karekökünün, faktörler arası korelasyon değerlerinden büyük olma koşulu da sağlanmış bulunmaktadır (Bagozzi ve Yi, 1988; Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010; Malhotra ve Dash, 2011). Bu sonuçlar, modelin yeterli düzeyde birleşme ($CR>.70$; $AVE>.50$; $CR>AVE$) ve ayrışma geçerliğine ($MSV<AVE$; $ASV<AVE$; faktörler arası korelasyon $<\sqrt{AVE}$) sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Ölçeğin AFA, Güvenirlik, Ortalama, Faktör Yükü, t, CR, AVE, MSV, ASV ve Uyum İndeks Değerleri

Faktör (AFA)	Madde	Faktör Değer.	KMO	Bartlett Testi	p	%	α	\bar{x}
Sorumlu Liderlik	SL1	.85	.89	583.751	.000	74.013	.91	3.28
	SL2	.87						
	SL3	.86						
	SL4	.85						
	SL5	.84						
Faktör (DFA)	Madde	Faktör Değer.	t	CR	AVE	MSV	ASV	\sqrt{AVE}
Sorumlu Liderlik	SL1	.80	--	.91	.67	.005	.01	.82
	SL2	.84	12.890***					
	SL3	.83	12.680***					
	SL4	.84	12.785***					
	SL5	.78	11.689***					

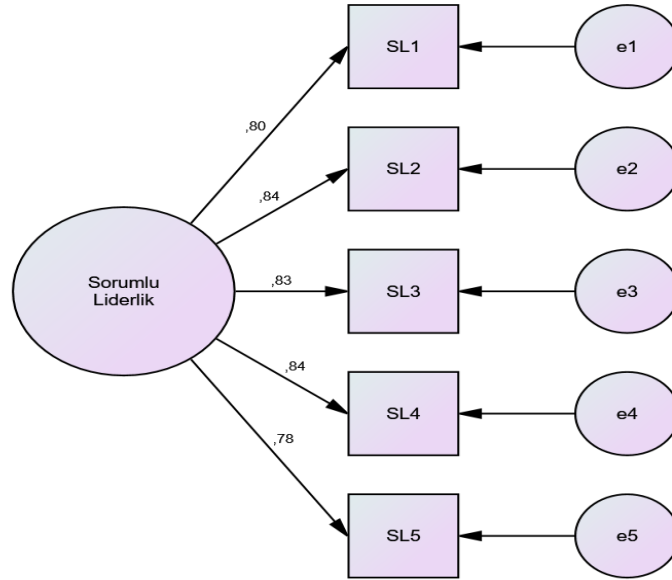
Uyum İndeksleri

$\chi^2/df=1.61$; RMSEA=.05; RMR=.02; SRMR=.01; CFI=.99; NFI=.98; IFI=.99; RFI=.97; GFI=.98; AGFI=.94

Not: KMO=Kaizer-Meyer-Olkin, %=Açıklanan Varyans, α =Cronbach Alfa, \bar{x} =Ortalama, *** $p<.001$, CR=Birleşik Güvenirlik, AVE=Ortalama Açıklanan Varyans, MSV=Maksimum Paylaşılan Varyansın karesi, ASV=Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması

Araştırmada gerçekleştirilen testler sonucunda, sorumlu liderlik ölçeğinin kabul edilebilir seviyelerde güvenilir ve geçerli olduğu, orijinal faktör yapısının korunduğu ve Türk kültürü ile uyumlu olduğu değerlendirilmektedir.

Şekil 1. DFA Modeli



4.5. Ölçüm Denkliği

Sosyal bilimlerde gruplar arasındaki karşılaştırmalarda ortalama farklılıklar yanıltıcı olabileceğinden, farklılığın ölçme aracından mı yoksa gruptan mı kaynaklandığını belirlemek önemli bir husustur. Bu amaçla, tek faktörlü sorumlu liderlik ölçeğinin cinsiyet bakımından ölçüm denkliği, AMOS programı kullanılarak çoklu grup analizi ile yapılmış ve bulgular Tablo 2’de sunulmuştur. Ölçüm denkliğinde modellerin karşılaştırılmasında, X^2 yerine CFI farklılık testlerinin kullanılarak Δ CFI değerinin $<.01$ küçük olması önerilmektedir (Byrne, 2016; Cheung ve Rensvold, 2002; Kline, 2015; Putnick ve Bornstein, 2016).

Öncelikle, serbest model üzerinden yapısal denkliğin test edilmesi neticesinde, uyum indekslerinin kabul edilen eşik değerler içinde olması, ölçeğin yapısal denkliğinin bulunduğu bir göstergesidir (X^2 [12, N=183]=28.45; $p<.01$; $X^2/df=2.37$; CFI=97; SRMR=.02; RMSEA=.08). Bu sonuca göre, sorumlu liderlik ölçeğinin faktöriyel yapısının, cinsiyet grupları bakımından eşdeğer olduğu görülmüştür (Milfont ve Fischer, 2010).

Yapısal denklik sağlandıktan sonra diğer denklik türleri kontrol edilmiştir. Metrik denkliğine ilişkin, ölçekteki maddelerin faktör yükleri gruplar arasında eşitlenmiş ve çoklu grup DFA sonuçları, yapısal model ile karşılaştırılmıştır. Yapısal model ile metrik modele ait Δ CFI $<.01$ olduğundan, metrik denkliğin bulunduğu söylenebilir. Bu bulgu, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin gruplar bakımından eşdeğer olduğuna işaret etmektedir.

Daha sonra ölçek denkliğini test etmek için ölçekteki maddelerin sabitleri gruplar arasında eşitlenmiş ve çoklu grup DFA sonuçları metrik model ile karşılaştırılmıştır. Metrik model ile ölçek modeline ait Δ CFI $<.01$ olduğundan, ölçek denkliğinin bulunduğu söylenebilir. Bu sonuç, faktördeki madde sabitlerinin gruplar bakımından eşdeğer olduğunun bir göstergesidir.

Son olarak katı denkliği belirlemek için ölçekteki maddelerin hata varyansları, gruplar arasında eşitlenmiş ve çoklu grup DFA sonuçları ölçek denkliği modeli ile karşılaştırılmıştır. Ölçek denkliği modeli ile katı modele ait Δ CFI $>.01$ olduğundan, katı denkliğin sağlanmadığı görülmüştür. Ancak çoğu zaman ölçek denkliğinin sağlanmasının, faktör veya gözlenen ortalamaları anlamlı bir şekilde karşılaştırmak için yeterli olduğu söylenmektedir (Meredith, 1993). Aynı zamanda katı denklik, çok fazla uygulanabilir olmadığı ve bulunamadığı için ölçüm denkliği çalışmalarında test edilmemektedir (Byrne, 1994). Bu bulgular doğrultusunda, test edilen sorumlu liderlik ölçeğinin, katı denklik dışında diğer denklik türleri açısından ölçüm denkliğine sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2. Ölçüm Denkliği Sonuçları

Modeller	X ² (df)	X ² /df	CFI	SRMR	RMSEA	Model Karşılaştırma	
						ΔX^2 (Δdf)	ΔCFI
1.Yapısal Denklik	28.45* (12)	2.37	.97	.02	.08	--	--
2.Metrik Denklik	30.931* (16)	1.93	.97	.02	.07	2 vs. 1 (4)	-.002
3.Ölçek Denkliği ^a	36.522* (21)	1.73	.97	.02	.06	3 vs. 2 (5)	0
4.Katı Denklik	62.294* (26)	2.39	.94	.03	.08	4 vs. 3 (5)	.03

Not: *p<.05; N=183 (Erkek=145, Kadın=38); a=Measurement Intercepts; CFI=Comparative Fit Index; SRMR=Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Paydaşların ve hissedarların ihtiyaçlarına önem veren, çalışanlara, iş çevresine, topluma ve doğaya karşı duyarlı davranan sorumlu liderlik, örgütün yanı sıra toplum için sürdürülebilir çözümler bulması, teorik ve pratik uygulamaları nedeniyle son yıllarda ön plana çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda, sorumlu liderlik uygulamalarının bireysel ve örgütsel açıdan olumlu sonuçları ortaya konulmuştur (Özkan, 2022). Ancak ulusal yazında, ilgili fenomeni ölçmeye yönelik güvenilir ve geçerli bir ölçme aracının bulunmadığı gözlenmiştir. Alan yazında görülen bu ihtiyacı karşılamak ve önemli bir boşluğu doldurmak için bu araştırmada, Voegtlin (2011) tarafından geliştirilen Sorumlu Liderlik Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik analizleri sonucunda; madde toplam korelasyonlarının kabul edilebilir aralıkta, Cronbach Alfa ile birleşik güvenilirlik değerlerinin yüksek, faktör değerlerinin .40'dan büyük, madde faktör yüklerine ait t değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı ve ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin birleşme ile ayrışma geçerliğine ve cinsiyet bakımından yeterli düzeyde ölçüm denkliğine sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, sorumlu liderlik ölçeğinin, Türk örnekleminde elde edilen veri ile uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Ancak, ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliğinin yeterli olduğuna dair elde edilen bulgulara rağmen, sonuçlar değerlendirilirken araştırmaya ilişkin göz önünde bulundurulması gereken bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. Sorumlu Liderlik Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları, sadece Ankara ili merkezindeki beş kurumda görevli hizmet sektörü çalışanlarına uygulanmıştır. Bu açıdan, güvenilirlik ve geçerlik analizlerinin güçlendirilmesi için ölçeğin değişik sektörlerden oluşturulmuş daha büyük ve farklı özellikler içeren örneklem gruplarına uygulanması ve analizlerin tekrarlanması önerilmektedir. Test-tekrar test uygulamasının yapılmasının ise ölçeğin güvenilirliğine fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte yabancı literatürde yer alan çok boyutlu sorumlu liderlik ölçeklerinin de Türkçe'ye uyarlanması, güvenilirliklerinin ve geçerliklerinin test edilerek ulusal yazına kazandırılması gerekmektedir. Böylece ilgili kavramın çerçevesi daha net bir şekilde ortaya konulmuş olacaktır. Ayrıca

gelecekteki araştırmalarda, farklı örgütsel davranış değişkenleri ile çalışmalar yapılmasının ulusal yazını zenginleştireceği öngörülmektedir.

Tüm bu bulgu ve sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde, yapılan bu çalışmanın hem literatür hem de uygulama açısından alan yazına katkı sağladığı ve önem arz ettiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Brislin, Allyn R. W. (1980). Translation and Content Analysis of Oral and Written Material. H. C. Triandis & J. W. Berry (Ed.) içinde Handbook of Cross-Cultural Psychology, 2, (s.389-444). Allyn & Bacon: Boston.
- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2): 117-134.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2001). Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13: A Guide for Social Scientists. London and New York: Taylor&Francis Group.
- Byrne, B. M. (1994). Structural Equation Modeling with EQS and EQS/Windows: Basic Concepts, Applications, and Programming. Sage.
- Byrne, B. M. (2016). Structural Equation Modeling with AMOS (3rd Edn.). New York: Routledge.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler için İstatistik. Pegem A Yayıncılık: Ankara.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. Journal of the Academy of Marketing Science, 16: 74-94.
- Can, A. (2017). SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Cheung, G. W. ve Rensvold, R. B. (2002). Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9(2): 233-255.
- Çiftçi, T. (2020). The Impacts of Responsible Leadership on Employee Well-Being. Master's Thesis. Bartın University, Graduate School Department of Business Administration.
- Doh, J. P. ve Quigley, N. R. (2014). Responsible Leadership and Stakeholder Management: Influence Pathways and Organizational Outcomes. Academy of Management Perspectives, 28(3): 255-274.
- Doh, J. ve Stumpf, S. (Eds.). (2005). Handbook of Responsible Leadership And Governance İn Global Business. London: Edward Elgar.
- Doh, J. P., Stumpf, S. A. ve Tymon Jr., W. G. (2011). Responsible Leadership Helps Retain Talent in India. Journal of Business Ethics, 98: 85-100.

- Dugan, J. P., Morosini, A. M. R. ve Beazley, M. R. (2011). Cultural Transferability of Socially Responsible Leadership: Findings from the United States and Mexico. *Journal of College Student Development*, 52: 456-474.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Haque, A., Fernando, M. ve Caputi, P. (2017). The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with Australian Employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3): 759-774.
- Hu, L-T. ve Bentler, P. M. (1999). Cut Off Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1-55.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Dinamik Akademi Yayınları: Ankara.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Publications.
- Kempster, S., Maak, T. ve Parry, K. (Eds.). (2019). *Good Dividends: Responsible Leadership of Business Purpose*. Routledge.
- Lu, Y. H. (2012). *The Impact of Responsible Leadership on Business Growth Performance: Base on the View of the Stakeholder Theory*. MA Dissertation, Zhejiang University, Hangzhou.
- Lynham, S. A. ve Chermack, T. J. (2006). Responsible Leadership For Performance: A Theoretical Model and Hypotheses. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(4): 73-88.
- Maak, T. (2007). Responsible Leadership, Stakeholder Engagement, and the Emergence of Social Capital. *Journal of Business Ethics*, 74(4): 329-343.
- Miska, C. ve Mendenhall, M. E. (2015). Responsible Leadership: A Mapping of Extant Research and Future Directions. *Journal of Business Ethics*, 148(1): 117-134.
- Marques, T., Reis, N. R. ve Gomes, J. F. (2018). Responsible Leadership Research: A Bibliometric Review. *Bar Brazilian Administration Review*, 15: 1-25.
- Malhotra, N. ve Dash, S. (2011). *Marketing Research an Applied Orientation*. Pearson Publishing: London.
- Meredith, W. (1993). Measurement Invariance, Factor Analysis and Factorial Invariance. *Psychometrika*, 58(4): 525-543.
- Milfont, T. L. ve Fischer, R. (2010). Testing Measurement Invariance across Groups: Applications in Cross-Cultural Research. *International Journal of Psychological Research*, 3: 111-121.

- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Methods*. McGraw Hill: New York.
- Özkan, O. S. (2022). *Sorumlu Liderlik*. (Ed. B. Üzüm). *Güncel Kavramlarla Örgütsel Davranış*. Konya: Eğitim Kitapevi (Basımda).
- Putnick, D. L. ve Bornstein, M. H. (2016). Measurement Invariance Conventions and Reporting: The State of the Art and future Directions for Psychological Research. *Developmental Review*, 41: 1-20.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve 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.
- Shi, Y. ve Ye, M. (2016). Responsible Leadership: Review and Prospects. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(08): 877.
- Siegel, D. S. (2014). Responsible Leadership. *Academy of Management Perspectives*, 28(3): 221-223.
- Stahl, G. K. ve De Luque, M. S. (2014). Antecedents of Responsible Leader Behavior: A Research Synthesis, Conceptual Framework, and Agenda for Future Research. *The Academy of Management Perspectives*, 28: 235-254.
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Tezbaşaran, A. A. (2008). *Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu (Elektronik Sürüm)*. Mersin: Türk Psikologlar Derneği.
- Voegtlin, C. (2011). Development of a Scale Measuring Discursive Responsible Leadership. *J Bus Ethics*, 98: 57-73.
- Voegtlin, C., Patzer, M. ve Scherer, A. G. (2012). Responsible Leadership in Global Business: A New Approach to Leadership and Its Multi-Level Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 105(1): 1-16.
- Waldman, D. A., Siegel, D. S. ve Stahl, G. K. (2019). Defining the Socially Responsible Leader: Revisiting Issues In Responsible Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1): 5-20.
- Waldman, D. A. ve Balven, R. M. (2014). Responsible Leadership: Theoretical Issues and Research Directions. *Academy of Management Perspectives*, 28(3): 224-234.
- Waldman, D. A. ve Galvin, B. M. (2008). Alternative Perspectives of Responsible Leadership. *Organizational Dynamics*, 37(4): 327-341.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Dr. Öğr. Üyesi Osman Seray ÖZKAN Doç. Dr. Burcu ÜZÜM
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Dr. Öğr. Üyesi Osman Seray ÖZKAN Doç. Dr. Burcu ÜZÜM
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Dr. Öğr. Üyesi Osman Seray ÖZKAN Doç. Dr. Burcu ÜZÜM
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Dr. Öğr. Üyesi Osman Seray ÖZKAN Doç. Dr. Burcu ÜZÜM
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Dr. Öğr. Üyesi Osman Seray ÖZKAN Doç. Dr. Burcu ÜZÜM

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -

Ek:

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.
1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S.N.	Sorular	1	2	3	4	5
1	Yöneticim, farklı paydaşların beklentilerine ilişkin farkındalığa sahiptir.					
2	Yöneticim, aldığı kararların ilgili paydaşlar için doğuracağı sonuçları hesaba katar.					
3	Yöneticim, karar alma sürecine ilgili paydaşları dahil eder.					
4	Yöneticim, bir karar almadan önce farklı paydaşların beklentilerini değerlendirir.					
5	Yöneticim, ilgili paydaşlar arasında bir uzlaşmaya varmaya çalışır.					

Not. Bu çalışma kapsamında Türkçe'ye uyarlanmış olan **Sorumlu Liderlik Ölçeği**'ni bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanmak isteyen araştırmacılar, bu çalışmayı referans göstermek kaydıyla ölçeği kullanabilirler.