

Citation: Mısırdalı Yangil, F. & Dil Şahin, M. (2019), Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Analizi, BMIJ, (2019), 7(5): 2124-2147 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1276>

SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİK ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZİ

Fulya MISIRDALI YANGİL¹

Meltem DİL ŞAHİN²

Received Date (Başvuru Tarihi): 18/09/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 08/10/2019

Published Date (Yayın Tarihi):25/12/2019

ÖZ

Sürdürülebilir liderlik, sadece bugünkü izleyicilerini yönlendiren değil, geleceği de şekillendiren ve sadece örgüt-çevre ilişkisinde değil, örgütün çevreye olan etkisini de önemseyen ekonomik, kültürel, sosyal ve etik açıdan çok boyutlu bir süreç olarak ele alınabilmektedir. Bu çağdaş lider tipinin ayırt edici özelliği, doğanın sınırlarına saygı duyularak hareket etmesi ve işletme uygulamalarının gelecek nesillere olan etkileri dikkate alınarak yürütülmesi şeklinde ifade edilebilir. Bu çalışmada McCann ve Holt (2011) tarafından geliştirilen Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği Türkçe'ye çevrilmiş ve 5'li Likert Tipi ölçek kullanılarak anket yöntemiyle Kütahya'daki uluslararası bir işletmede çalışan 250 katılımcıya uygulanmıştır. 32 anket eksik ve boş cevaplandığından araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. 218 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler SPSS 18.0 ve AMOS 16.0 istatistik paket programlarında analize tabi tutularak açıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin güvenirlilik katsayısı yüksek çıkmış ve yapı geçerliliğine de sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Sürdürülebilir Liderlik, Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği

JEL Kodları: M10, M12

THE SUSTAINABLE LEADERSHIP SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY ANALYSIS

ABSTRACT

Sustainable leadership can be considered as a multi-dimensional process of economic, cultural, social and ethical aspects that not only direct the present audience, but also shape the future, and not only the organization-environment relationship, but also the organization's impact on the environment. The distinctive feature of this contemporary type of leader is that it acts with respect to the boundaries of nature and that business practices are carried out taking into account the effects on future generations. The aim of this study is to investigate the validity and reliability of Turkish adaptation of the Sustainable Leadership Scale developed by McCann and Holt (2011). The Sustainable Leadership Scale was translated into Turkish and applied to 250 participants working in an international company in Kütahya by using a 5-point Likert scale. 32 questionnaires were left out of the study due to missing answers and 218 questionnaires were evaluated. The data were analyzed in SPSS 18.0 and AMOS 16.0 programs and exploratory and confirmatory factor analysis were performed. As a result of the analyzes, the reliability coefficient of the scale was high and it was found to have structure validity.

Keywords: Leadership, Sustainable Leadership, Sustainable Leadership Scale

JEL Codes: M10, M12

¹ Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Altıntaş M.Y.O., Yönetim ve Organizasyon Bölümü, fulya.myangil@dpu.edu.tr,

<http://orcid.org/0000-0002-5746-3458>

² Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İ.İ.B.F., Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü, meltem.sahin@dpu.edu.tr,

<http://orcid.org/0000-0003-0716-1301>

1. GİRİŞ

1972`de Birleşmiş Milletler`in çevreyle ilgili ilk toplantısı ve bunun devamında 1986`da sürdürülebilir kalkınmayı öne süren “Ortak Geleceğimiz” başlıklı birleştirilmiş rapor sonucu sürdürülebilirlik kavramı akademik çevrelerin de ilgi odağı haline gelmeye başlamış (Brownson, 2011`den akt. Peterlin, Dimovski, Penger, 2013, s.204) ve sürdürülebilir kalkınmanın yanında kurumsal sürdürülebilirliğin de dahil edilmesi için gereken özendirme mekanizmalarının belirlenmesi gerektiği ön plana çıkmıştır. Sürdürülebilir kalkınma kavramı insanlığın, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneğini tehlikeye atmadan, bugünün ihtiyaçlarını karşıladığından emin bir şekilde, kalkınmayı sürdürülebilir hale getirme yeteneğine sahip olduğunu ifade etmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın ve mikro düzeyde kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması için de sürdürülebilirliği bir düşünce ve yaşam biçimi olarak gören liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu lider tipi günümüzde sürdürülebilir lider olarak adlandırılmaktadır. Bu çağdaş lider tipini diğer liderlik tiplerinden ayırt eden temel özellik, gelecek nesilleri göz önünde bulundurarak doğadaki sınırlar içinde hareket etmek üzere davranışlarını sınırlamaları ve gelecek nesillerin insana yakışır bir yaşam tarzına sahip olabilmeleri için sosyal ve iş fırsatları yaratmaları olmaktadır (Peterlin vd., 2013, s.204). Dolayısıyla sürdürülebilir liderlik, sadece bugünkü izleyicilerini yönlendiren değil, geleceği de şekillendiren ve sadece örgüt-çevre ilişkisinde değil, aynı zamanda örgütün çevreye olan etkisini de önemseyen ekonomik, kültürel, sosyal ve etik açıdan çok boyutlu bir süreç olarak ele alınabilmektedir.

Sürdürülebilir liderlik yeni bir kavram olarak örgütsel davranış alanyazınına girerken kavramın içeriğinin ve sınırlarının çizilmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda Türkiye`de yapılan çalışmalar incelendiğinde yabancı alanyazına göre nispeten sınırlı olduğu ve alanyazını destekleyecek niceliksel çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. 21. Yüzyılda uluslararası arenada sıklıkla üzerinde durulan ve geleceğin yaşam haklarını korumayı içeren sürdürülebilirliğin sağlanmasında bu vizyona sahip liderlerin önemleri düşünüldüğünde sürdürülebilir liderlikle ilgili yapılan çalışmalar daha da önem kazanmaktadır.

Bu çalışma da kavramın teorik alt yapısına ve McCann&Holt (2011) tarafından geliştirilen Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği`nin Türkçe`ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik analizine yer verilmiş, otomotiv sektöründe bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Söz konusu alanda araştırmaların gerçekleştirilebilmesi için kullanılacak ölçeklerin Türk kültürüne uygun olarak düzenlenmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışma gelecekte

gerçekleştirilecek olan çalışmalar için Türk kültürüne uygun geçerli ve güvenilir bir ölçek uyarlamasını içermektedir.

2. ALANYAZIN TARAMASI

Sürdürülebilir Liderlik kavramına yönelik alanyazın taraması kapsamında öncelikle sürdürülebilirlik kavramı ve tarihsel gelişimi açıklanmakta olup, ardından sürdürülebilir liderlik kavramının tanımına ve özelliklerine yer verilmektedir.

2.1. Sürdürülebilirlik Kavramı ve Tarihsel Arka Planı

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte sermayenin özgürleşmesi, kaynakların sömürülmesi, kısa döneme yönelik rant arayışları, hızla artan dünya nüfusu ve doğal çevrenin yok edilmesi tehlikesi, birçok endişeyi de beraberinde getirmiş ve tüm toplumları çözüm bulma yolunda örgütlenmeye yönlendirmiştir. 20. Yüzyılın sonlarında dünya kaynaklarından alabildiğine yararlanmayı öngören tüketime dayalı dünya görüşü, yerini bu kaynakların korunmasını savunan sürdürülebilir bir dünya görüşüne bırakmıştır (Besler, 2009, s.1).

Sürdürülebilirlik kavramının ortaya çıkışı ve günümüzdeki kapsamlı tanımlamalara ulaşana kadar geçirdiği tarihsel süreç şu şekilde özetlenebilir (Yıldırım Söylemez ve Dil Şahin, 2019, s.ix-xi; <https://www.are.admin.ch/are/en/home/sustainable-development/international-cooperation/2030agenda/un-milestones-in-sustainable-development.html>) :

-1960`lı yıllardan bu yana uzmanlar, dünyada yaşanan çevre sorunlarına dikkat çekerek uyarı ve eleştirilerde bulunmaktadır (İncedayı, 2004).

-1972`de Roma Kulübü tarafından Sıfır Büyüme Raporu yayınlanmış ve bu raporda büyüme ile kaynaklar arasındaki ilişkiye dikkat çekilmiş, bu konudaki sorunları gidermek için denetimsiz büyümenin durdurulması gerektiğinden söz edilmiştir. Bu raporla birlikte ekonomik gelişme, sanayileşme süreçleri ve çevre arasındaki ilişkilerin sorgulanmaya başlandığı görülmüştür (İncedayı, 2004).

-1977`de Dennis Pirages`in Sürdürülebilir Toplum çalışmasıyla, sürdürülebilirlik kavramı bilim çevrelerinde tartışmaya açılmıştır (İncedayı, 2004).

-1987`de Birleşmiş Milletler`in yayınladığı Bruntland Raporu (WCED, 1987) ile sürdürülebilirlik kavramı ilk kez geniş bir katılımcı kitleyle tartışılmış ve sürdürülebilirlik “sosyoekonomik sistemin güncel gereksinimlerinin, gelecek kuşakların gereksinimlerinin

karşılanmasını engellemeyecek şekilde, bugünden karşılanması” olarak tanımlanmıştır (Gönenç, Wolflin, 2004).

-1991`de Dünya Doğayı Koruma Vakfı, Dünya Doğa ve Doğal Kaynakları Koruma Birliği ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı ortaklaşa Yeryüzünü Önemsemek: Sürdürülebilir Yaşam için Bir Strateji (IUCN, UNEP, WWF, 1991) raporunu hazırlayarak, sürdürülebilir kalkınmanın ilkeleri geliştirilmiş ve uygulanabilir stratejiler önerilmiştir (Akgül, 2010, s.137).

-1992`de Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı Rio`da düzenlenmiş (Rio Zirvesi olarak da adlandırılmaktadır) ve bu konferansta toplumsal açıdan çevre ve iklim değişikliği sorunları görüşülerek küresel düzeyde işbirliğine ve politika yapıcılarının sorumluluklarına dikkat çekilmiştir (Erdem vd. 2004).

-1997`de New York`ta gerçekleştirilen Rio+5 Konferansı`nda sürdürülebilir kalkınmaya olan bağlılığın güçlendirilmesi, bu konudaki başarısızlıkların nedenleriyle birlikte ele alınması, önceliklerin oluşturulması ve Rio`da yeterince değinilmemiş olan sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır. Rio+5 Konferansı`nın yanı sıra aynı yıl iklim değişikliğiyle mücadelede önemli bir adım atılarak 3. Taraflar Konferansı`nda Kyoto Protokolü imzalanmıştır. Bu protokol Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi olup, protokolü imzalayan ülkeler karbondioksit ve sera gazı salınımlarını azaltma hususunda taahhütte bulunmuşlardır (<http://www.mfa.gov.tr/kyoto-protokolu.tr.mfa>).

-2000 yılında ise OECD, Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi yayınlanmış ve bu belgeyle çokuluslu işletmelerin yatırım yaptıkları ev sahibi ülkeye ve bu ülkede yaşayan topluma karşı sorumlulukları ortaya konulmuştur (Tokgöz, Önce, 2009, s.259-261). Aynı yıl dünya liderlerinin desteğiyle Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Girişimi oluşturularak, iş dünyasının insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki temel sorumluluklarını ele alan 10 İlke öne sürülmüştür (<https://www.globalcompactturkiye.org/10-ilke/>).

-2001`de Sürdürülebilir Gelişme Dünya İş Konseyi`nde işletmelerin dünyaya katkı ve etkisinin bir ölçüm yolu olarak, sebep oldukları sosyal ve çevresel maliyetlerini işletme hesaplarına dahil etmeleri gerektiği belirtilmiştir (Tokgöz, Önce, 2009, s.259-261).

-2002`de Johannesburg`ta Birleşmiş Milletler tarafından Sürdürülebilir Kalkınma üzerine Dünya Zirvesi gerçekleştirilmiş ve sosyal adalet, kültürlerarası diyalog, sağlık ve kalkınma konularına- daha önceki toplantılara nazaran- daha fazla ağırlık verilmiştir.

-2005 yılında çevresel, sosyal ve kurumsal yönetime ilişkin konuların yatırım analizlerinde ve karar verme süreçlerinde dikkate alınmasını teşvik eden ve buna ilişkin ilkeleri içeren bir platform olarak Birleşmiş Milletler Sorumlu Yatırım Prensipleri oluşturulmuştur (Tokgöz, Önce, 2009, s.259-261). Böylelikle sürdürülebilirlik konusu, iş dünyasının finansal tablolarına yansıtacak derecede dikkatle izlenmesi ve dikkat edilmesi gereken bir gösterge haline gelmiştir.

-2012`de Birleşmiş Milletler, sürdürülebilir kalkınmaya olan politik bağlılığını yenilemek, bugüne kadarki ilerlemeyi ve önceki konferanslar sırasında verilen kararların uygulanmasında kalan boşlukları değerlendirmek ve yeni zorlukların çözümünü belirlemek amacıyla Rio+20 Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı`nı düzenlemiştir. Bu konferansta başlıca, sürdürülebilir kalkınma ve yoksulluğun ortadan kaldırılması bağlamında yeşil bir ekonominin uygulanması ve Birleşmiş Milletler`deki çevre ve sürdürülebilir kalkınma için kurumsal çerçevenin reformu konuları üzerinde durulmuştur.

Dolayısıyla gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılayabilme olanağından ödün vermeksizin günümüz kuşaklarının ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir kalkınma modeli olan “sürdürülebilir kalkınma”, 1990`lı yıllarda imzalanan uluslararası antlaşmalarla dünya gündemine girmiş ve küresel bir uygulama planı haline gelmiştir (<http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/temel-tanimlar/>). İşletmeler açısından ise sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik temel bir yaklaşım olarak Üçlü Sorumluluk kavramı 1997 yılında Elkington tarafından geliştirilmiş ve böylece günümüzde sürdürülebilirliğin sağlanması için sosyal, ekonomik ve çevresel boyutların bir arada ele alınması gerektiği öne sürülmüştür (Mısırdalı Yangil, 2015, s.363). İşletmelerde bu boyutların bütüncül olarak ele alınabilmesi için kurumsal sürdürülebilirlik anlayışı ve bu süreci sağlıklı, etkin yönetebilecek liderlere ihtiyaç duyulmaktadır.

2.2.Sürdürülebilir Liderlik Kavramı

Geçen yüzyılda hızla artan dünya nüfusu bugün yaklaşık olarak 8 milyar insana ulaşmış bulunmakta ve her yıl giderek artış göstermektedir. Bunun birçok nedeni bulunurken yaratacağı sonuçlar insanlık için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Sorunların en başında ise, gelecekteki dünya nüfusunun bugünün koşullarında yaşayamaması

gelmektedir. Dünyanın karşı karşıya kaldığı veya kalacağı bu sorunla mücadele edebilmek adına 20. yüzyılın son çeyreğinde uluslararası arenada ele alınan ve tanımlanan kavram sürdürülebilirlik olmaktadır. Sürdürülebilirlik kavramının özünde farklı bir yaşam tarzının oluşturulması gerekliliğini vurgulanmaktadır. Çünkü süregelen mevcut yaşam tarzımız su kaynaklarının tükenmesi, mevsim değişiklikleri, kıtlığın oluşma tehlikesi, buzulların erimesi gibi ekolojik sorunlara, gelir dağılımında dengesizlik, yoksulluk, refah yaşam gibi ekonomik sorunlara ve sosyal adalet, kaynaklara erişimde eşitsizlik, sosyal dışlanma veya ayrımcılık gibi birçok sosyal sorunlara temel teşkil etmekte ve geleceğin kaynaklarının bugünden tüketilmesine neden olmaktadır. Farklı bir yaşam tarzının oluşabilmesi ise, mevcut durumdan farklı, özel, gelecek odaklı bir bakış açısının ve yönetim şeklinin oluşmasını tetiklemektedir. Bu noktada sürdürülebilir liderlik kavramı, günümüzde yeni bir liderlik anlayışı olarak yönetim alan yazınına girmiştir.

Liderlik genel olarak, bir kişinin ortak bir görevin yerine getirilmesinde başkalarının desteğini alabildiği sosyal etki süreci (Chemers, 2002) olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç iki katmandan elde edilen verimli bir kaynak dağıtımına ihtiyaç duyar; ilk katmanda her örgüt üyesi, kişisel kaynaklarını (zekâ, yaratıcılık, beceriler, zımni ve açık bilgi) etkin bir şekilde kullanılmalı ve ikinci katmanda lider, örgütsel kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını sağlayacak biçimde, görev ortamına göre kaynakları koordine etmeli ve dağıtmalıdır (Peterlin v.d.,2013, s.202). Bu bağlamda liderliği bir pozisyon olarak değil, bir süreç olarak tanımlamak gerekir ve bu süreç liderle izleyiciler arasındaki etkileşimi içerir (Hughes v.d., 2002, s.1). Gelenekçi bakış açılarında liderlik; ortak amaçlarda belirli bir grubu harekete geçirmeyi sağlayan nitelik, yetenek ve deneyim gibi özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. (Eraslan, 2004, s.2). Ancak günümüz dünyasında ortak amaçların karmaşıklığı, insanları bu amaçlar etrafında birleştirip harekete geçirme yöntemlerinin fazlaşması liderlik kavramının da daha dinamik, karmaşık bir yapı ve süreç olmasına neden olmaktadır. Ayrıca liderlerin belirli normlardan oluşan sosyal yapının bir parçası olması (İbicioğlu, vd.,2009, s.2) sosyal yapıdaki değişimlerin liderlik anlayışındaki değişimleri oluşturmasına neden olmaktadır. 1980'li yıllardan itibaren iş dünyasının dinamikleri hızla değişmiş ve yeni bir düzen oluşmaya başlamıştır. Yeni düzende rekabet yoğunlaşmış, yenilik ve yaratıcılık öncelikli olmaya başlamış, işletmeler uluslararası arenada faaliyetlerini yerine getirmeye başlamış ve işletmelerden beklentiler de uluslararası düzeyde oluşmuştur. Tüm bu durumlara ek olarak dünya gelecek kaygısı taşımaya başlamış, bu kaygı işletmelerin faaliyetlerini

etkileyen bir noktaya ulaşmış ve kurumsal sürdürülebilirlik anlayışı işletmelerin iş yapma yöntemlerine yansımaya noktasına gelmiştir.

Kurumsal sürdürülebilirlik, esas olarak işletmelerin, insanlar, çevre ve faaliyet gösterdikleri ekonomiler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltma çabalarına atıfta bulunmaktadır (Barut ve Onay, 2017, s.400). Böylece işletmelerin kar odaklı bakış açılarının ötesinde toplumsal refahı artırmasıyla birlikte dünyayı daha iyi bir yer haline getirmesi mümkün olabilmekte ve bunun için de işletmelerin sosyal ve çevresel odaklı faaliyetlere ağırlık vermesi gerekmektedir (Malovics vd., 2008, s.913). Diğer bir ifadeyle kurumsal sürdürülebilirlik, işletmelerin uzun vadede değer yaratma süreci içerisinde ekonomik, ekolojik ve sosyal etkilerini anlamalarını, yarattıkları olumsuz etkileri yöneterek azaltmalarını, faaliyet ve stratejilerine sürdürülebilirlik anlayışını yerleştirmelerini içermektedir. Ancak işletmelerin bu anlayışı uygulayabilmeleri için yeni liderlik anlayışı olan sürdürülebilir liderlik özelliklerine sahip bireylere ihtiyaç duyulabilir.

Avrupa Komisyonu (2011) tarafından sürdürülebilir lider, örgütün sosyal, çevresel, insan hakları ve tüketici kaygılarını iş faaliyetleri ve çekirdek stratejisiyle bütünleştirmeye yönelik çalışmalarda paydaşlarıyla işbirliğinde bulunarak örgütü temsil eden kişi olarak tanımlanmıştır (Knight, 2017, s.3). Bir başka tanıma göre sürdürülebilir lider, sürdürülebilirlik düşüncesini kendi çıkarlarının ötesine ulaştırarak, eylemlerinde kişisel etiği temel alan kişiler olmaktadır. Buna göre sürdürülebilir liderler, bireylerin görerek, anlayarak ve etkileşimde bulunarak geleceği birlikte yaratacaklarını kabul etmektedirler (Ferdig, 2007, s.32). Tanımlar ışığında sürdürülebilir liderlerin karakteristik özellikleri Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Sürdürülebilir Liderlerin Karakteristik Özellikleri

Karakteristik	Sürdürülebilir Liderlik
İşletme vizyonu	Vizyon açık olarak belirtilir ve sürdürülebilirlik odaklıdır.
Amaçlar	Uzun dönem odaklıdır.
Sorumluluk	Bireye, gruplara, örgüte ve topluma karşı sorumlulukları bulunmaktadır.
Örgütsel Kültür	Güçlü, sürdürülebilir kalkınmaya yönlendirilmiş bir örgüt kültürü vardır.
Dayanışma	Ortak çabaya dayalı karşılıklı yardım söz konusudur.
Güven	Yüksek düzeyde güven ve iyi niyete sahiptir.
Faaliyet sonuçları	Grup üyelerinin ortak çabalarının sinerjisini sağlar.
Değişim	Eski parçalar yenilenerek kullanılır, dışarı atılabilir veya birleştirilir.
İşbirliği	Düzenli işbirliği sağlamaya önem verir.
Takım merkezli yönelim	Takım çalışmasına odaklanır.
Kalite	Sürdürülebilir odaklı örgütsel kültür aracılığıyla başarının sağlanması ön plandadır.
Sürdürülebilirlik kavramı	Sürdürülebilirlik prensiplerine dayanır.
Sadakat	Çalışanlar örgüte sadıktırlar. Onların gereksinimleri karşılanmakta ve emniyetleri güvence altındadır.
Çalışanların gelişimi	Tüm çalışanlar eğitilmektedir.
Profesyonel gelişim	Düzenli olarak gerçekleşir.
İnovasyon/ Yaratıcılık	Sistemik, düzenli ve yaratıcılık için gerekli fonlar dağıtılır.
İş ilişkileri	İşbirliği aranmaktadır.

Kaynak: Šimanskienė and Župerkienė (2014, s. 88-89) den akt. Mısırdalı Yangil (2016, s.136-137).

Karakteristik özellikler ele alınarak sürdürülebilir lider, uzun dönemli bakış açısıyla sürdürülebilir odaklı vizyon oluşturan, etik ilkeleri temel alan, işbirliği ve dayanışmayla değişimi ve yenilikçiliği destekleyen, bunun için birlikte çalıştığı bireylerin ve kendi bireysel gelişimini sağlamaya çalışan kişiler olarak tanımlanabilir. Bu doğrultuda sürdürülebilir liderlik, sürdürülebilirliği temel alarak yönetimi ve örgütü şekillendirmede sosyal etkileşimi sağlama ve insan kaynaklarını yönlendirme süreci olarak ele alınabilir. Lider bu süreci yerine getirirken karmaşık problemler üzerine düşünebilme, problemleri okuyabilme ve tahmin edebilme yetenekleriyle örgüt üyelerinin değişime uyumunu sağlamakta ve onların duygularını da yönetebilmektedir (Metcalf ve Benn, 2013, s. 381).

Hargreaves ve Fink (2006) ise çalışmalarında sürdürülebilir liderliğin yedi özelliğini şu şekilde ele almaktadırlar (Kalkavan, 2015, s.23):

- Akıl: Sürdürülebilir liderlikte akıl önemlidir. Hayatı korur ve besler. Temel ahlaki amaç, dışarıdan denenmiş ve az bilinen bir bilgi edinmek yerine geniş ve kalıcı bir öğrenmeyi teşvik etmektir. Sürdürülebilir liderliğin temel değeri, diğerlerine bakmak için öğrenme ve liderlik liderliğidir.
- Açıklık: Sürdürülebilir liderliğin bir başka özelliği de sebat etmesidir. Sürekli olarak, bir liderin diğerine aktarılmasıyla, zaman içinde yaşamın en değerli faktörlerini korur ve geliştirir.

- Kapsam: Sürdürülebilir liderlik başkalarının liderliğine dayanmaktadır. Böylesine karmaşık bir ortamda, tek bir şirket, ülke ya da lider başkalarının desteğini almadan hiçbir sorunu yönetemez.

- Adalet: Sürdürülebilir liderlik çevreye zarar vermez; çevresini besler. Başkalarının maliyetini yükseltmez. Diğer işletmelere ve yerel topluma zarar vermez; bunun yerine, kaynak ve bilgiyi yaymanın yollarını dinamik olarak takip eder.

- Çokluk: Sürdürülebilir liderlikte çeşitlilik önemlidir. Güçlü şirketler, çoğulluğu besler ve ani kaymalar ve riskler durumunda öğrenmeyi, esnekliği ve gücü bozan homojenliği önler. Homojenin tersine, sürdürülebilir liderlik gelişmekte olan tutarlılık yoluyla ve çok farklı unsurlar arasında etkileşerek çokluktan gelişir.

- Verimlilik: Sürdürülebilir liderlik finansal ve insan kaynaklarını geliştirmeye yöneliktir. Bireylerin dinamizmini yeniler. Değişim için aşırı icatları ve pratik olmayan zamanlamaları uygulayarak liderlerini tüketmez. Sürdürülebilir liderlik, insan kaynaklarını veya mali kaynakları tüketmeyen, uzak görüşlü ve yaratıcıdır.

- Koruma: Sürdürülebilir liderlik geçmişi değerlendirir ve üstün bir geleceği geliştirmek için iyi deneyimlerden öğrenir. Değişimin karışıklığı içinde, sürdürülebilir liderlik uzun vadede hedeflerini korumaya ve yeniden uygulamaya kararlıdır. Sürdürülebilir liderlik, kurumsal deneyimleri yeniden değerlendirerek ve teşvik ederek onların daha iyi bir geleceği öğrenmek, korumak ve geliştirmek için bir araç olarak kullanır.

Yukarıdaki özelliklere göre sürdürülebilir liderlik kavramı sadece günümüz toplumu için değil, gelecek nesillerin varlığı ve yaşamın devamı için de önemli olup, yöneticilere kazandırılması gereken bir liderlik tarzı olarak ele alınabilir (Aktaş, 2017: 70). Bununla birlikte 21. Yüzyıl lideri olarak sürdürülebilir lider, çevresel karmaşıklık içinde paydaşlarının karşılıklı bağımlılıklarını anlayabilen ve bunu yönetebilmek için birlik kurma, bağlantı kurma ve yaratıcılık becerilerine sahip olabilmelidir (Tideman, vd., 2013, s.24). Bu becerileri kullanarak sürdürülebilir liderler, tüm örgütlerde sürdürülebilir değerler ve vizyon geliştirebilmekte ve bu da sürdürülebilir liderlerin önemini gittikçe arttırmaktadır (Middlebrooks vd., 2009, s.33). Böylece sürdürülebilir liderler çevrenin korunması ve dünyanın sürekliliği için sorunların çözülmesinin yanısıra daha adil bir toplum yapısına kavuşulmasına ve insan yaşamının daha anlamlı olmasına katkı sağlamaktadır (Beckhard, 2000, s.178).

Bu kapsamda sürdürülebilir liderliğin akademik çalışmalarda kavramsal

çerçevesinin oluşturulması ve uygulamalı olarak incelenmesi önem taşınmaktadır. İlgili alanyazına bakıldığında, yurtdışı araştırmalar arasında nitel araştırmaların yanısıra ölçek geliştirmeye yönelik Avery ve Bergsteiner (2011) ve McCann ve Holt (2011) nicel araştırmaları bulunmaktadır.

Avery ve Bergsteiner (2011) çalışmalarında işletmelerin kötü ekonomilerde ayakta kalmalarını ve gelişmelerini sağlayacak 23 liderlik uygulaması üzerine çalışmıştır. Ayrıca çalışmalarında sürdürülebilir liderliği açıklamak için bal arısı ve çekirge örneğinden faydalanmışlardır. Bal arısı davranışını sürdürülebilir ve uzun vadeli kar odaklı bir davranış olarak, çekirge davranışını ise kısa vadeli kar davranışı olarak ele almaktadır. Ancak çekirge davranışı uzun vadede işletmeye zarar veren bir davranış olmaktadır (Çetin, Çayak, 2018, s. 137-138). Avery ve Bergsteiner'in bu yaklaşıma dayanarak 57 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir (Avery ve Bergsteiner, 2011) . McCann ve Holt (2011) ise sürdürülebilir liderlik kavramının kafa karıştırıcı bir kavram olduğu belirtmişler ve bir üretim işletmesindeki tüm demografik değişkenler için kabul edilebilir bir sürdürülebilir lider tanımı yaparak Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği geliştirmişlerdir (Çetin, Çayak, 2018, s. 158).

Sürdürülebilir liderlikle ilgili Türkiye`de yapılan araştırmalar incelendiğinde ise, Kalkavan (2015) Avery ve Bergsteiner (2011)'ın geliştirmiş olduğu sürdürülebilirlik liderlik ölçeğini sigorta sektöründe çalışan yöneticiler üzerinde uygulamıştır. Araştırmasının amacı, Türkiye sigorta sektöründeki yöneticilerin sürdürülebilir liderlik düzeylerini tespit etmek olmaktadır. Araştırmasının sonucunda yöneticilerin sürdürülebilir liderlik düzeylerinin beklenilenden düşük çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca Çayak ve Çetin (2018) ise eğitim sektöründe uygulanmak üzere sürdürülebilir liderlik düzeyinin belirlenmesine yönelik ölçek geliştirmişlerdir. Bu çalışmada öğretmen alguları doğrultusunda okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarını belirlemek için bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Nicel araştırmalar dışında ise Mısırdalı Yangil (2016) sürdürülebilir liderliğe yönelik alanyazın taraması yapmış ve araştırmasında sürdürülebilir liderliğe yönelik kavramsal sınırların oluşturulmasını amaçlamıştır.

Bu çalışma kapsamında ise, McCann ve Holt (2011)'un üretim sektöründe kullanılmak üzere geliştirdiği Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği Türkçe'ye uyarlanarak Türkiye örneğinde kültürel uygunluğunun belirlenmesi amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenmesi için yürütülen araştırmaya ilişkin metodolojik bilgiler bu bölümde açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sürdürülebilirlik kavramı son yıllarda sıklıkla incelenmeye başlanmış bir çalışma alanı olmaktadır. İşletmelerde sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi ise, bu konuya önem veren ve öncelikli olarak sürdürülebilirliği düşünen liderlerle olabilmektedir. Bu bağlamda yeni bir kavram olarak sürdürülebilir liderlik kavramı incelenmeye ve sınırları çizilmeye başlanmıştır. McCann ve Holt (2010, s.209) “sürdürülebilir liderliği, ilgili tüm tarafların yaşamını geliştirirken bir örgütün mevcut ve gelecekteki karlılığını yaratmakla ilgili bir kavram” olarak tanımlamışlar ve bu tanıma dayalı Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği geliştirmişlerdir. Bu çalışmayla McCann ve Holt, (2011) Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin analizi yapılarak Türk kültürüne uygunluğu analiz edilmiş ve alanyazına yeni bir ölçek kazandırılması amaçlanmıştır. Alanyazında üretim sektöründe kullanılmak üzere Türkçe'ye uyarlanan ve kültürel uygunluğu tespit edilmiş olan Sürdürülebilir Liderlik ölçeğinin bulunmamasından dolayı bu çalışmayla önemli bir boşluğun doldurulacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Grubu

Çalışmanın evreni, Kütahya ilinde otomotiv alanında faaliyet gösteren uluslararası bir işletmede çalışan toplam 890 kişi olmaktadır. Evren içerisinde yer alan bireylere uygulanmak üzere 250 adet anket çalışanlara rastsal olarak dağıtılmıştır. Anketlerden değerlendirme sonrasında 32 tanesi hatalı ve boş bırakılan soruların olmasından dolayı çalışma kapsamı dışında bırakılmış ve çalışma bulguları 218 anket üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre anakütle büyüklüğü 900 iken $\alpha=0,01$ düzeyinde ($t=2,58$) uygun örneklem büyüklüğünün 170 katılımcı olması gerekliliği sağlanmaktadır (Barlett, Kotrlik ve Higgins, 2001:48'den akt. Lorcu, 2015:19).

3.3. İşlem ve Veri Toplama Aracı

“Sürdürülebilir Liderlik” ölçeğinin Türkçe uyarlaması için McCann'den izin alınmıştır. Ölçek öncelikle araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra İngilizce okutmanı bir öğretim elemanı tarafından Türkçe'ye çevrilerek karşılaştırma yapılmıştır. Maddeleri en iyi temsil eden ifadeler tercih edilmiştir. Son aşamada ise Türkçe

çeviri kamu ve özel sektörde çalışan 20 kişiye uygulanmış ve dilin anlaşılabilir olup olmadığı test edilmiştir. Son hali çalışmada kullanılmak üzere düzenlenmiştir.

“Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği” liderin sürdürülebilirliğe ilişkin davranışlarının çalışanlarca nasıl algılandığının belirlenmesi amacıyla McCann ve Holt (2011) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe’ye uyarlanmış olan ölçek 5’li likert tipi 15 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 7 adet soru da ölçeğin birinci bölümüne eklenmiştir. Çalışmada derlenen veri seti SPSS 18.0 istatistik paket programında analize uygun hale getirilmiştir. Verilen cevapların analizinde demografik özelliklerde betimleyici istatistikler hesaplanmıştır. Sürdürülebilir liderlik ölçeğinden elde edilen veri setine de geçerlik ve güvenilirliğini belirleyebilmek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde sırasıyla katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, güvenilirlik analizine ilişkin bulgular, faktör analizlerine ilişkin bulgular ve katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılıkların incelenmesine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 2. Betimleyici İstatistiklere İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler		Yüzde	Frekans	Toplam
Cinsiyet	Kadın	73.4	160	218
	Erkek	26.6	58	
Medeni Durum	Bekar	39.9	87	
	Evli	60.1	131	
Doğum Yılı	Baby boomer	3.2	7	
	X kuşak	17.4	38	
	Y kuşak	79.4	173	
Öğrenim Durumu	Ortaokul-Altı	11.5	25	
	Lise	78.4	171	
	Lisans ve Üstü	10.1	22	
Toplam Çalışma Süresi	6 ay- 1 yıl	12.4	27	
	1-5 yıl	64.7	141	
	6-10 yıl	18.3	40	
	11 yıl ve üstü	4.6	10	
Sektörde Tecrübe	6 ay- 1 yıl	4.6	10	
	1-5 yıl	51.4	112	
	6-10 yıl	28.0	61	
	11-15 yıl	8.7	19	
	16 yıl-üstü	7.3	16	
Gelir	2000- altı	13.3	29	
	2001-3000	74.8	163	
	3001-üstü	11.9	26	

Tablo 2'ye göre katılımcıların %73,4'ünün kadın, %26,6'sının ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %39,9'u bekar, %60,1'i evlidir. Yaş dağılımları incelendiğinde 1980-üstü yılları arası doğanları ifade eden Y kuşağının katılımcıların %79,4'nü, 1965-1979 yılları arasında doğanları ifade eden X kuşağının katılımcıların %17,4'nü, 1964-altı yılları arasında doğanları ifade eden Baby Boomer kuşağının katılımcıların %3,2'sini oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu ele alındığında %78,4'nün lise, %11,5'inin ortaokul-altı mezunu, %10,1'inin ise lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Toplam çalışma süreleri incelendiğinde ise, katılımcıların %12,4'nün 6ay-1 yıl arası, %64,7'sinin 1-5 yıl arası, %18,3'ünün 6-10 yıl arası, %4,6'sının 11-üstü yıl arası, olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %4,6'sının 6 ay-1 yıl arası, %51,4'ünün 1-5 yıl arası, %28'nin 6-10 yıl arası, %8,7'sinin 11-15 yıl arası, %7,3'ünün 16 yıl-üstü sektörde tecrübeye sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %13,3'ü 2000- altı, %74,8'i 2001-3000 arası ve %11,9'u 3001-üstü gelire sahip oldukları belirlenmiştir.

4.1. Güvenirlilik

Çalışmada örneklemden elde edilen Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin tümü için 0.95, etik-sosyal sorumluluk boyutu için 0.88, değişim boyutu için 0.83, inovasyon-karlılık boyutu için 0.87 ve kültür-insan kaynaklarına ilgi boyutu için 0.92 olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin maddelerinin, toplam puanı yordama ve ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla da madde analizi yapılmıştır. Madde analizinde ölçekte yer alan bir madde ölçekten çıkarılırsa diğer maddeler için ölçek ortalaması, varyansı ve kalan bütüne ait çoklu korelasyon katsayıları ve alfa değerleri tespit edilir. Buna göre madde-bütün katsayısı düşük ise ilgili maddenin ölçeğe katkısı düşüktür ve ölçekten çıkartılmalıdır. Ayrıca korelasyon katsayısı (madde-toplam korelasyonu) negatif ve 0.25'ten küçük olmamalıdır. Eğer aksi durum olursa ölçeğin toplanabilirlik özelliği bozulmaktadır (Lorcu, 2015, s.210). Analiz sonuçlarına göre ölçek alfa değeri 0.25 ve üzerinde olan maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etme açısından yeterli olduğu kabul edilmekte ve Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6'ya göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin madde-toplam korelasyonlarının tutarlı olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Etik ve Sosyal Sorumluluk Boyutunun Madde-Toplam Korelasyon Analizi

Etik	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Ölçek Alfası	Madde-Toplam Korelasyonu
M1	7.23	4.52	.84	.77
M2	7.16	4.55	.82	.79
M3	7.05	4.88	.84	.76

Tablo 4. Değişim Boyutunun Madde-Toplam Korelasyon Analizi

Değişim	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Ölçek Alfasi	Madde-Toplam Korelasyonu
M4	7.28	4.20	.79	.69
M5	7.28	3.92	.73	.72
M6	7.22	4.79	.79	.67

Tablo 5. İnovasyon ve Kârlılık Boyutunun Madde-Toplam Korelasyon Analizi

İnovasyon	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Ölçek Alfasi	Madde-Toplam Korelasyonu
M7	10.81	9.99	.84	.72
M8	10.77	9.61	.82	.75
M9	10.81	9.34	.83	.73
M10	10.72	10.02	.84	.70

Tablo 6. Kültür ve İnsan Kaynaklarına İlgi Boyutunun Madde-Toplam Korelasyon Analizi

Kültür	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Ölçek Alfasi	Madde-Toplam Korelasyonu
M11	14.61	16.98	.91	.74
M12	14.65	16.98	.90	.78
M13	14.63	16.15	.90	.80
M14	14.60	15.99	.88	.87
M15	14.65	15.84	.90	.77

4.2. Geçerlik

Sürdürülebilir Liderlik Ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Öncelikle veri setinin AFA'ya uygun olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bundan dolayı veri setine Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Bartlett's Test of Sphericity yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Sphericity Testi Değerleri

Kaiser Meyer Olkin	0.94	
Bartlett Sphericity Testi	Ki-kare değeri	2603.053
	S. Derecesi	105
	p	.000

Tablo 7'ye göre KMO'nun 0.94 ve Bartlett Sphericity testinin ($p < 0.005$) anlamlı çıkması sonucu veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde		Faktör Yükleri	Açıklayıcı Varyans
Etik-Sosyal Sorumluluk Boyutu.	M1	Liderim sürdürülebilir bir sosyal sorumluluk bilinciyle hareket eder.	.999	5.996
	M2	Liderim sürdürülebilir çevre sorumluluğu bilinciyle hareket eder.	.863	
	M3	Liderim, sürdürülebilir ahlaki sorumluluk bilinciyle hareket eder.	.672	
Değişim Boyutu	M4	Liderim kararlarımı tüm organizasyonu düşünerek verir.	.411	3.744
	M5	Liderimin bağlı olduğu yönetim, sürdürülebilirliği etkileyecek bir hata yapıldığında, bunu resmi olarak farkeder.	.677	
	M6	Liderim sürdürülebilirliği etkileyen hataları düzeltmeye isteklidir.	.485	
İnovasyon-Karlılık Boyutu	M7	Liderim sürdürülebilirlik sorunlarını çözmek için benzersiz yenilikçi yöntemler kullanmak hususunda girişimde bulunur.	.749	6.821
	M8	Liderim sürdürülebilir çabalar doğrultusunda refah oluşturmaya çalışır.	.865	
	M9	Liderim kar gütmenden önce amacı düşünür.	.749	
	M10	Liderim sürdürülebilir sosyal sorumluluğu karla dengeler.	.584	
Kültür-İnsan Kaynaklarına İlgili Boyutu	M11	Liderim, her türlü değişime çaba göstererek sürdürülebilirliği sağlamaktadır.	.489	61.418
	M12	Liderim, sürdürülebilirliğin çalışanları nasıl etkilediğini dikkate alır.	.881	
	M13	Liderim sürdürülebilirlik kararları ile ilgili katılımcıların hepsiyle iletişim kurar.	.866	
	M14	Liderim, iletişim çabalarıyla sürdürülebilirlik kültürünü kurmaya çalışır.	.890	
	M15	Liderim işe alımda, çalışanları terfi ettirmede ve liderlerin yerini değiştirmede sürdürülebilirliği göz önüne alan bir plana sahiptir.	.780	

Açıklayıcı faktör analizinde faktörlerin birbirleriyle ilişkili olduğu düşünülerek ve veriler ile en uygun sonuçların elde edilebilmesi için eğişik döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Ayrıca sonuçların gelecekte daha kullanılabilir olması nedeniyle eğişik döndürme yöntemlerinden promax kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2002 s.476-477).

Tablo 8'e göre açıklayıcı faktör analizi sonucunda, özdeğerleri 1'in üzerinde ve toplam varyansın %77.979'unu açıklayan dört boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ayrıca dört boyutlu yapıdaki ölçek maddeleri ölçeğin özgün formundaki gibi bir dağılım göstermektedir. Birinci faktör sürdürülebilir liderin etik-sosyal sorumluluk davranışlarını ölçümleyen 3 maddenin faktör yükleri 0.67-0.99; ikinci faktör sürdürülebilir liderin değişim davranışını ölçümleyen 3 maddenin faktör yükleri 0.41-0.67; üçüncü faktör inovasyon-karlılık davranışlarını ölçümleyen 4 maddenin faktör yükleri 0.58-0.86 ve dördüncü faktör sürdürülebilir liderin kültür-insan kaynaklarına ilgi davranışlarını ölçümleyen 5 maddenin faktör yükleri 0.61-0.80 arasında yer almaktadır. Bu bağlamda ölçekte yer alan bütün

maddelerin faktör yükleri 0,30'dan büyük olduğu tespit edilmiş ve herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 9. Ölçek ve Ölçeğin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Faktör Boyutları	Ort.	SS	Etik	Değişim	İnovasyon	Kültür	SL
Etik ve Sosyal Sorumluluk	3,57	1,049	-	,549	,602	,699	,855
Değişim	3,63	,996	-	-	,473	,517	,708
İnovasyon ve Karlılık	3,59	1,019	-	-	-	,642	,836
Kültür ve İnsan Kaynakları	3,65	,996	-	-	-	-	,895
Sürdürülebilir Liderlik (SL)	3,62	,909	-	-	-	-	-

p< 0,01

Tablo 9'a göre ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin olarak faktörler ve sürdürülebilir liderlik toplam puanı arasındaki ilişki için korelasyon analizi yapılmıştır. Faktörler arasındaki korelasyon 0.01 düzeyinde ölçümlenmiştir. Etik-sosyal sorumluluk boyutunun değişim boyutuyla ve inovasyon-karlılık boyutuyla arasında orta düzeyde anlamlı, kültür-insan kaynakları boyutuyla yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki; değişim boyutunun inovasyon-karlılık boyutuyla ve kültür-insan kaynakları boyutuyla arasında orta düzeyde anlamlı; inovasyon-karlılık boyutunun kültür-insan kaynakları boyutuyla arasında yüksek ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ölçek içi korelasyonların (<0,700) yüksek olmaması istenmektedir. Sonuçlar incelendiğinde korelasyonların <0,700'den küçük olduğu görülmektedir. Bu durum sürdürülebilir liderliği oluşturan dört faktörün kendi içinde homojen olduğunu göstermektedir. Faktörler ile sürdürülebilir liderliğin toplam puanı arasındaki korelasyon da 0.01 anlamlılık düzeyindedir. Dolayısıyla etik-sosyal sorumluluk (r=0,855, p<0.01), değişim (r=0,708, p<0.01), inovasyon-karlılık (r=0,836, p<0.01) ve kültür-insan kaynakları (r=0,895, p<0.01) boyutlarıyla sürdürülebilir liderliğin toplam puanı arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre tüm faktörlerin aynı yapı içerisinde olduğu ve ölçeğin homojen olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmada özgün formun faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmayacağını ortaya koyabilmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Tablo 10, 11 ve 12'de DFA'ya ilişkin uyum indeksleri ve ölçümlenen değerler yer almaktadır.

Tablo 10. Doğrulayıcı Faktör Analizi Tek Faktörlü Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri	İyi Değerleri	Kabul Edilebilir Değerleri	Uyum Ölçümlenen Değerler
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95	0,75
CFI	0,95<CFI<1,00	0,90<CFI<0,95	0,86
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,10	0,136
NFI	0,95<NFI<1,00	0,90<NFI<0,95	0,83
AGFI	0,90<AGFI<1,00	0,85<AGFI<0,90	0,67

 $X^2/sd=4,985$

Araştırma modelinin doğrulayıcı faktör analizi tek faktörlü uyum indeks sonuçlarına göre, Ki-Kare değerinin ($X^2=448,7$, $p=.000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz ile hesaplanan X^2/sd oranı 4,985 olarak bulunmuştur. Tabloda yer alan uyum indeksi değerleri ise, GFI=0.75, CFI=0.86, RMSEA=0.136, NFI=0.83, AGFI=0.67 olup, GFI, CFI, RMSEA, NFI, AGFI değerlerinin kabul edilebilir olmadığı görülmektedir. Bu açıdan modelin kabul edilebilir olduğu söylenememektedir.

Tablo 11. Doğrulayıcı Faktör Analizi 1. Düzey Çok Faktörlü Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri	İyi Değerleri	Kabul Edilebilir Değerleri	Uyum Ölçümlenen Değerler
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95	0,90
CFI	0,95<CFI<1,00	0,90<CFI<0,95	0,95
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,10	0,079
NFI	0,95<NFI<1,00	0,90<NFI<0,95	0,92
AGFI	0,90<AGFI<1,00	0,85<AGFI<0,90	0,85

 $X^2/sd=2.365$

Araştırma modelinin doğrulayıcı faktör analizi 1. düzey çok faktörlü uyum indeks sonuçlarına göre, Ki-Kare değerinin ($X^2=191.6$, $p=.000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz ile hesaplanan X^2/sd oranı 2.365 olarak bulunmuştur. Bu değer 3'ün altında olması kabul edilebilir bir uyum olduğu ifade etmektedir. Tabloda yer alan uyum indeksi değerleri ise, GFI=0.90, CFI=0.95, RMSEA=0.079, NFI=0.92, AGFI=0.85 olup, GFI, RMSEA, CFI, NFI, AGFI değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Bu açıdan modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 12. Doğrulayıcı Faktör Analizi 2. Düzey Çok Faktörlü Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri	İyi Değerleri	Kabul Edilebilir Değerleri	Uyum Ölçümlenen Değerler
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95	0,88
CFI	0,95<CFI<1,00	0,90<CFI<0,95	0,95
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,10	0,086
NFI	0,95<NFI<1,00	0,90<NFI<0,95	0,92
AGFI	0,90<AGFI<1,00	0,85<AGFI<0,90	0,86

 $X^2/sd=2.617$

Araştırma modelinin doğrulayıcı faktör analizi 2. düzey çok faktörlü uyum indeks sonuçlarına göre, Ki-Kare değerinin ($\chi^2=225,1$, $p=.000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz ile hesaplanan X^2/sd oranı 2.617 olarak bulunmuştur. Bu değer 3'ün altında olması kabul edilebilir bir uyum olduğu ifade etmektedir. Tabloda yer alan uyum indeksi değerleri ise, GFI=0.88, CFI=0.95, RMSEA=0.086, NFI=0.92, AGFI=0.86 olup, CFI, RMSEA, NFI, AGFI değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Tablo 10, 11 ve 12'de yer alan uyum indeksleri incelendiğinde 1. düzey çok faktörlü yapının daha iyi uyum değerlerine sahip olduğu ve ayrıca 2. düzey çok faktörlü yapının da uyum değerlerinin (GFI değeri hariç) kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada 1. düzey çok faktörlü yapı, alanyazına uygunluğu da göz önünde bulundurularak kabul edilmektedir.

4.3 Demografik Özelliklere İlişkin Karşılaştırmalar

Çalışma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerine göre sürdürülebilir liderlik davranışlarını algılamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla t testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

Tablo 13. Sürdürülebilir Liderlik-Boyutları ile Cinsiyet ve Medeni Durum İkili Karşılaştırma Sonuçları

		Etik-Sosyal Sorumluluk	Değişim	İnovasyon-Karlılık	Kültür-İnsan Kaynaklarına İlgisi	Toplam
Cinsiyet	p	.149	.229	.021	.013	.013
Medeni durum	p	.530	.566	.375	.354	.371

$p<0,05$

Tablo 13'te cinsiyet değişkenine göre inovasyon-karlılık boyutu, kültür-insan kaynaklarına ilgi boyutu ve toplam sürdürülebilir liderlik davranışları algısı arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılık erkek çalışanların kadın çalışanlara daha yüksek ortalamaya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Medeni durum değişkenine göre ise toplam ve boyutlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Sürdürülebilir Liderlik ve boyutlarıyla demografik özellikler arasında anlamlı farklılık olup olmadığı ANOVA analizi ile ortaya konmuştur. ANOVA analizinde öncelikle Levene İstatistiği sonuçlarına göre varyansların homojen dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Levene İstatistiğine göre varyanslar homojen dağılmıştır.

Tablo 14'e göre doğum yılı ile inovasyon-karlılık boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Tukey çoklu karşılaştırma tablosu sonuçlarına göre bu fark Y kuşağın Baby Boomer kuşağına göre inovasyon-karlılık davranışını daha yüksek algılamasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 14. Sürdürülebilir Liderlik-Boyutlarına Yönelik Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

		Etik-Sosyal Sorumluluk	Değişim	İnovasyon-Karlılık	Kültür-İnsan Kaynaklarına İlgisi	Toplam
Doğum Yılı	F	2.505	1.435	3.746	1.435	2.477
	χ^2	2.719	1.419	3.797	1.420	2.021
	p	.084	.240	.025	.240	.086
Öğrenim Durumu	F	5.381	4.509	5.866	3.713	5.944
	χ^2	5.693	4.338	5.836	3.599	4.701
	p	.005	.012	.003	.026	.003
Gelir Düzeyi	F	4.386	2.586	2.894	3.587	4.144
	χ^2	4.681	2.532	2.957	3.480	3.330
	p	.014	.078	.058	.029	.017
Toplam Çalışma Süresi	F	1.099	.481	1.071	1.479	1.013
	χ^2	1.208	.481	1.112	1.459	.838
	p	.350	.696	.362	.221	.388
Deneyim	F	.381	.147	.165	.776	.197
	χ^2	.425	.148	.175	.774	.166
	p	.822	.964	.956	.542	.940

p<0,05

Öğrenim durumu değişkeniyle tüm boyutlar ve toplam sürdürülebilir liderlik algısı arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Tukey çoklu karşılaştırma tablosu sonuçlarına göre bu fark lisans-üstü mezunlarının lise mezunlarına göre etik-sosyal sorumluluk boyutunu, değişim boyutunu ve inovasyon-karlılık boyutunu daha yüksek algılamasından kaynaklanmaktadır. Kültür-insan kaynaklarına ilgi boyutunda ise lisans-üstü mezunlarının diğerlerine göre daha yüksek algılamasından kaynaklanmaktadır. Toplam sürdürülebilir liderlikteki fark ise lisans-üstü mezunlarının lise mezunlarına göre daha yüksek algılamalarından kaynaklanmaktadır.

Gelir düzeyi değişkeniyle etik-sosyal sorumluluk ve kültür-insan kaynaklarına ilgi ve toplam sürdürülebilir liderlik algısı arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Tukey çoklu karşılaştırma tablosu sonuçlarına göre etik-sosyal sorumluluk boyutundaki, kültür-insan kaynaklarına ilgi boyutundaki ve toplam sürdürülebilir liderlik algısındaki bu fark 2000-altı gelire sahip olanların 2000-3000 arası gelire sahip olanlara göre daha yüksek algılamalarından kaynaklanmaktadır.

5. SONUÇ

20. Yüzyıl`da başlayan çevresel tartışmaların işletme alanına yansımaları neticesinde işletmelerin sürdürülebilirlik uygulamalarına dikkat etmeleri, faaliyetlerini çevreyle ve toplumla uyumlu ve onlara katkı sağlayacak düzeyde yürütmeleri ve gelecek nesilleri de

paydaş olarak kabul etmeleri sonucunu doğurmuştur. Bu tartışmalar ve gelişmeler, geçmişten günümüze “zaman”ın ruhuna uygun bir liderlik anlayışının ortaya çıkması gibi, kendi liderlik anlayışını şekillendirmeye başlamıştır. Bu yeni liderlik anlayışı, sürdürülebilir liderliktir. Sürdürülebilir liderlik, sadece şimdi olarak ifade edilebilecek bu zaman için değil, gelecek zaman için de önemli ve değerli bir kavram olarak güncelliğini koruyacaktır.

Sürdürülebilir Liderlik kavramının taşıdığı önem ve güncelliği dikkate alınarak bu araştırmada McCann ve Holt (2011) tarafından geliştirilen Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirliği araştırılmaktadır. Bu doğrultuda söz konusu anket, Kütahya'da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 218 katılımcıya uygulanmış ve elde edilen veriler açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizine tabi tutularak test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre McCann ve Holt (2011)'a ait Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği, güvenilir bulunmuş ve ölçümlenen model açısından kabul edilebilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre McCann ve Holt (2011)'un orijinal çalışmasında yer alan boyutlar, bu araştırmada da benzer şekilde Etik-Sosyal Sorumluluk Boyutu, Değişim Boyutu, İnovasyon-Karlılık Boyutu, Kültür-İnsan Kaynaklarına İlgili Boyutu şeklinde 4 boyut olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak McCann ve Holt (2011)'a ait Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nin, Türkiye'de yürütülecek bu konudaki çalışmalarda kullanılabilecek uygun bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Ancak yapılan alanyazın taramalarında ölçeğin kullanıldığı Stavropoulou (2015), McCann ve Sweet (2014) araştırmalarında faktör analizi yapılmadığı, Al-Zawahreh, Khasawneh ve Al Jaradat (2018) araştırmalarında ise faktör analizi yapıldığı görülmektedir. Al-Zawahreh, Khasawneh ve Al Jaradat (2019) araştırmalarında bu çalışmada kullanılan Sürdürülebilir Liderlik Ölçeğini “sürdürülebilir yönetim, sürdürülebilirlik öncülleri ve sürdürülebilir eylemler” olmak üzere 3 faktörlü bir yapıda ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda kültürel farklılıkların ölçeğin farklı faktör yapılarına sahip olmasına neden olduğu söylenebilmektedir.

Bununla birlikte ölçeğe verilen cevapların, katılımcıların demografik özellikleri açısından farklılaşp farklılaşmadığı da test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre inovasyon-karlılık boyutu, kültür-insan kaynaklarına ilgi boyutu ve toplam sürdürülebilir liderlik davranışları algısı açısından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkeni açısından ele alındığında ise Y kuşağın Baby Boomer kuşağa göre inovasyon-karlılık davranışını daha yüksek algıladığı bulunmuştur. Eğitim düzeyi değişkeninde ise eğitim seviyesi arttıkça sürdürülebilir liderliğe ilişkin algının arttığı belirlenmiştir. Gelir düzeyi açısından etik-sosyal sorumluluk, kültür-insan kaynaklarına

ilgi ve toplam sürdürülebilir liderlik algısı arasındaki fark ise 2000-altı gelire sahip olanların 2000-3000 arası gelire sahip olanlara göre daha yüksek algılamalarından kaynaklandığı ortaya konmuştur. Demografik değişkenlere bağlı olarak sürdürülebilir liderliğe ilişkin algıların ne yönde değiştiği gelecek dönemlerde bu konuda yapılacak çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılarak yorumlanabilir.

Bundan sonraki çalışmalarda McCann ve Holt (2011)'un Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği farklı örneklemeler seçilerek tekrar analize tabi tutulması ve demografik değişkenlerle arasında farklılık olup olmadığına bakılması alanyazına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, yabancı alanyazında yer alan sürdürülebilir liderliğe ilişkin diğer ölçeklerin de benzer şekilde Türkçe alanyazına kazandırılması ve ölçekler arasındaki farklılıklara bakılması da önemli bir çalışma konusu olarak önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, U. (2010). Sürdürülebilir Kalkınma: Uygulamalı Antropolojinin Eylem Alanı. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi*, 24: 135-159.
- Aktaş, H. (2015). İşletmelerde Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Lider Yöneticilerin Rolü ve En İyi Uygulama Örnekleri. *İşletmelerde Sürdürülebilirlik Dinamikleri*, (Edi: Işıl Mendeş Pekdemir), Beta Yayınları: İstanbul.
- Al-Zawahreh, A., Khasawneh, s. & Al-Jaradat, M. (2019) Green management practices in higher education: the status of sustainable leadership, *Tertiary Education and Management*, 25/1: 53-63.
- Avery G.C., Bergsteiner H. (2011). Sustainable Leadership-Honeybee and Locus Approaches. *Routledge Taylor & Francis Group*: New York.
- Barut, Y., Onay, M. (2017). Sustainable Leadership for Sustainable Corporations. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 3(3): 399-408.
- Beckhard, R. (2000). Geleceğin Liderleri Üzerine. Hesselbein, F. Goldsmith, M. & Beckhard, R. (Ed), *Geleceğin Lideri*, Form Yayınları: İstanbul.
- Besler, S. (2009). *Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.: İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 32: 470-483.
- Çayak, S., Çetin M. (2018). Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(11): 1561-1582.
- Çayak, S., Çetin M. (2018). *Sürdürülebilir Liderlik*, Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Eraslan, L. (2004). Liderlikte Post-modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. *Journal of Science* 1(1): 1-32.
- Erdem D., Yanmaz M., Ertem M.E., Karakaya G.B. (2004). Sürdürülebilir Kalkınma ve Demir Çelik Sektörü, <https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/S26.pdf> (20.02.2018).
- Ferdig, M. A. (2007). Sustainability Leadership: Co-creating a Sustainable Future. *Journal of Change Management*, 7(1): 25-35.
- Gönenç, E., Wolflin J. (2004). Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir Yönetim ve Karar Verme Süreci, *SES Topluluğu-US Fish&Wildlife Service*, (3):1.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C. & Curphy, G. J. (2002). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. 4th Ed. McGraw-Hill, Irwin: Boston.

- İbicioğlu, H., Özmen, H.İ. & Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2): 1-23.
- İncedayı, D. (2004). Çevresel Duyarlık Bağlamında Davranış Biçimi olarak Sürdürülebilirlik, *Mimarlık Dergisi*, 318, <http://www.mimarlikdergisi.com/index.cfm?sayfa=mimarlik&DergiSayi=30&RecID=732> (Ers. Tarihi: 29.06.2017).
- Kalkavan, S. (2015). Examining the Level of Sustainable Leadership Practices among the Managers in Turkish Insurance Industry. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 207: 20-28.
- Knight, B. (2017). Behavioural Competencies of Sustainability Leaders: an Empirical Investigation. <https://www.cisl.cam.ac.uk/graduate-study/master-of-studies-in-sustainability-leadership/pdfs/a-behavioural-competency-model-for-sustainability.pdf/view>. (Erişim Tarihi: 07.02.2018).
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Malovics G., Weerawardena J., Carnegie K. (2002). Social Entrepreneurship: Towards Conceptualisation, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1):76-88.
- McCann J.& Holt R.A. (2010). Servant and Sustainable Leadership: An Analysis in the Manufacturing Environment. *International Journal of Management Practice*, 4(2):134 – 148.
- McCann J.& Holt R.A. (2010). Defining Sustainable Leadership. *Int.J. Sustainable Strategic Management*, 2(2):204-210.
- McCann J.&Holt R.A. (2011). Sustainable Leadership: A Manufacturing Employee Perspective. *SAM Advanced Management Journal*, Autumn: 4-14.
- McCann J. & Sweet, M. (2014). The Perceptions of Ethical and Sustainable Leadership, *Journal of Business Ethics*, Vol. 121, No. 3: 373-383.
- Metcalf, L.&Benn, S. (2013). Leadership for Sustainability: An Evolution of Leadership Ability. *J Bus Ethics*, 112: 369-384.
- Mısırdalı Yangıl, F. (2015). Kurumsal Sürdürülebilirlik Kapsamında Sürdürülebilirlik Raporlarına Yönelik İçerik Analizi: Türkiye'deki En Büyük 100 Sanayi İşletmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3): 236-376.
- Mısırdalı Yangıl, F. (2016). Bilgi Toplumunda Liderlik: Sürdürülebilir Liderlik. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 48: 128-143.
- Middlebrooks, A., Miltenberger, L., Tweedy, J., Newman, G., & Follman, J. (2009). Developing A Sustainability Ethic in Leaders. *Journal of Leadership Studies*, 3(2):31-43.

- Peterlin, J, Dimovski, V.&Penger, S. (2013). Creation of Sustainable Leadership Development: Conceptual Model Validation. *Managing Global Transitions*, 11 (2),:201–216.
- Šimanskienė, L. & Župerkienė, E. (2014). Sustainable Leadership: The New Challenge for Organizations. *Forum Scientiae Oeconomia*, 2(1): 81-93.
- Stavropoulou, A. M. (2015). Innovation, sustainable leadership and consideration of future consequences: A cross-cultural perspective, *Linnaeus University Department of Psychology Psychology Master Thesis*, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:839622/FULLTEXT01.pdf>. (Erş. tarihi: 3.10.2019).
- Tideman, S. G., A., Muriel C.&Zandee, D. P. (2013). Sustainable Leadership: Toward a Workable Definition. *Journal for Corporate Citizenship*, 17-33.
- Tokgöz N., Önce S. (2009). Şirket Sürdürülebilirliği: Geleneksel Yönetim Anlayışına Alternatif. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1):249-275.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık: Ankara
- Yıldırım Söylemez, E. & Dil Şahin, M. (2019). *Fonksiyonel Perspektifte Sürdürülebilir İşletme Yönetimi*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- (1991). Caring For the Earth: A Strategy For Sustainable Living, IUCN, UNEP, WWF, Switzerland, <https://portals.iucn.org/library/efiles/documents/cfe-003.pdf> (Erş.tarihi: 02.03.2019)
-(1987). Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, UN, WCED, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> (Erş.tarihi: 01.03.2019)
- <http://www.mfa.gov.tr/kyoto-protokolu.tr.mfa> (Erş.tarihi: 01.03.2019)
- <http://www.surdurulebilirlik.gov.tr/temel-tanimlar/>(Erş.tarihi: 01.03.2019)
- https://www.are.admin.ch/are/en/home/sustainable-development/international-cooperation/2030agenda/un_-milestones-in-sustainable-development.html (Erş.tarihi: 02.03.2019)
- <https://www.globalcompactturkiye.org/10-ilke/> (Erş.tarihi: 01.03.2019)