

Bilge Liderlik Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması (Adaptation of the Phronetic (Wise) Leadership Scale to Turkish)

Burcu ÜZÜM^a Osman Seray ÖZKAN^b Yasemin GÜLBAHAR^c

^a Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli Meslek Yüksekokulu, Kocaeli, Türkiye burcugokay@gmail.com

^b Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Manyas Meslek Yüksekokulu, Balıkesir, Türkiye osmanserayozkan@gmail.com

^c T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara, Türkiye yaseminn@windowslive.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Bilge Liderlik
Geçerlik
Güvenirlilik
Ölçek Uyarlama

Gönderilme Tarihi 17 Kasım
2021
Revizyon Tarihi 4 Eylül 2022
Kabul Tarihi 10 Eylül 2022

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu çalışmanın amaçlarından biri, Ding vd. (2019) tarafından geliştirilen bilge liderlik ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır. Diğer amacı da, ölçeğe ait psikometrik özelliklerin ortaya konularak ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlamaktır.

Yöntem – Veri toplama aracı olarak anket formu tercih edilmiştir. Ana kütleli Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'ndeki kimya sektöründe faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Örneklem 199 kişiden oluşmaktadır. Analizler için SPSS ve AMOS programı kullanılmıştır.

Bulgular – Ölçek faktör yapısının uygunluğu için açılımlı (AFA), doğrulayıcı (DFA) faktör ve iç tutarlılık analizleri uygulanmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı %71.549'dur. AFA'ya göre madde faktör yük aralığı .80-.87'dir. DFA bulguları uyum iyiliği değerleri, $\chi^2/df=1.76$; RMSEA=.06; SRMR=.02; CFI=.99; IFI=.99; GFI=.97 olup, iç tutarlılık katsayıları ise $\alpha=.92$; CR>.93; AVE>.65 şeklindedir. Belirtilen değerler kabul edilebilir düzeydedir.

Tartışma – Yapılan analizler sonucunda, "Bilge Liderlik Ölçeği'nin Türk kültürüyle olan uyumu psikometrik özellikleriyle kanıtlanmıştır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Phronetic (Wise) Leadership
Validity
Reliability
Adaptation of Scale

Received 17 November 2021
Revised 4 September 2022
Accepted 10 September 2022

Article Classification:

Research Article

Purpose – To adapt the wise leadership scale developed by Ding et al. (2019) into Turkish is one of this research's aims. The other aims are reveal the psychometric properties of the scale and to prove that the scale is valid and reliable.

Design/methodology/approach – In accordance with the purpose of scale adaptation, a questionnaire was preferred as a data collection tool. The universe is the chemical businesses in the Kayseri Organized Industrial Zone. The sample consists of 199 employees. SPSS and AMOS program were used for analysis.

Findings – Exploratory (EFA), confirmatory (CFA) factor and internal consistency analyzes were applied for the suitability of the scale factor structure. The total variance rate explained by the scale is 71.549%. According to the EFA, the item factor load range is .80-.87. CFA findings goodness of fit values, $\chi^2/df=1.76$; RMSEA=.06; SRMR=.02; CFI=.99; IFI=.99; GFI=.97 and internal consistency coefficients $\alpha=.92$; CR>.93; AVE>.65. The specified values are at an acceptable level.

Discussion – As a result of the analysis, the compatibility of the "Phronetic (Wise) Leadership Scale" with the Turkish culture was proven with its psychometric properties.

1.GİRİŞ

Bilgisayar ve iletişim teknolojisinin hızlı dönüşümü bilginin önemine dikkat çekmektedir. Rekabeti sürdürmek, belirsizlik ortamı ile başa çıkabilmek, bilginin üretilip örgüt içindeki diğer bireylere aktarımını gerekli kılmaktadır (Nonaka, 1991). Nonaka'nın bilginin stratejik konumuna yaptığı bu vurgu, Grant'ın (1996) "bilgi temelli görüşü" ile desteklenmektedir. Bilgi, örgüte özgü bir kaynaktır (Davenport ve Prusak, 1998) ve kolayca taklit edilemeyen bir özellik gösterir. Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişte, bilginin ekonomik bir kaynak oluşu, onu hammadde ve sermayeden daha kıymetli bir konuma getirmektedir (Stewart, 1998). Örneğin, hammadde almak için sermaye var, ancak nereden alınması gerektiğine dair bir bilgi yoksa sermaye kaynak olarak tek başına yeterli değildir. Bilgi yaratma ve aktarım teorisi, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada bilgi kaynaklarının, örgütsel öğrenme ve yenilik yaratmada nasıl kullanıldığını açıklayan bir temel sağlamaktadır (Nonaka vd., 2006). Bu teoriye göre rekabeti sürdürülebilir kılmak; bilgiyi yaratma, geliştirme, paylaşma, özümseme ve uygulama süreciyle gerçekleştirilebilir. Sürecin dinamikleri ise bilginin

Önerilen Atf/Suggested Citation

Üzüm, B., Özkan, O.S., Gülbahar, Y. (2022). Bilge Liderlik Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1795-1803.

varlıkları, bilgi yaratmada liderliğin rolü, bilginin yaratıldığı ve paylaşıldığı atmosferdir (Von Krogh vd., 2012; Martín-de-Castro ve Montoro-Sánchez, 2013: 126).

Bilgi yaratma ve aktarım teorisinin temelini anlayabilmek için bilgi üretme sürecinde adı geçen kavramlara değinmek gereklidir. Bellinger (2004); veri, enformasyon, bilgi ve bilgelik aşamalarını takip eden bir hiyerarşi ile bilgi kavramını açıklamıştır: Veri; sonuçların veya var olanların değeridir. Enformasyon, veriler veya diğer ilişkiler arasındaki bağlantıları temsil edebilme kapasitesidir. Bilgi ise; enformasyon sonucunda fayda sağlamak amacına yönelik davranışa yönelten anlayıştır. Veri, enformasyon ve bilgi verimliliği esasına dayanırken; bilgelik ise, etkinlik yaratır (Ackoff, 1996). “Neden mevduata parasını yatıran herkes zengin olmuyor?” sorusunun yanıtı bilgelikte saklıdır. Bilgeliğin temel unsurlarının bilgiyi ve etiği yönetmek olduğu belirtilirken; bilge liderin özelliklerine de dikkat çekilmiştir (Nonaka ve Takeuchi, 2011; Von Krogh vd., 2012; Martín-de-Castro ve Montoro-Sánchez, 2013: 126). MacIntyre (1999), bilgeliği, erdemli davranışlarla iyiliği aramak olarak tanımlar. İyilik arayışı “herkes” için iyi olan girişimlerdir. Diğer taraftan bilge liderliğin yüksek ahlak standartlarına sahip oluşu, Batı’daki şirket skandallarından kurtuluşun yolunu da açmaktadır (Ledbetter, 2005).

Bilge liderlik, özünde felsefe barındıran bir kavram olarak yönetim ve davranış alanında çalışan araştırmacılar tarafından incelenmeye başlanmıştır (Küpers, 2016; Nonaka ve Takeuchi, 2011). Bileliğin, beklenen ahlaki standartlarda liderlik sürecini sürdürülebilir kılması, bilginin yaratılması ve transfer edilir hale getirilmesi bilge liderlik ile sağlanabilir (Chen ve Huang, 2009: 111). Bu bağlamda bilge liderlik ile insan sermayesi, bilgi yaratma ve organizasyonel yaratıcılık ilişkisi araştırılmıştır (Khan ve Altaf, 2015). Bilgi paylaşımı ve aktarımı daha ziyade sosyal sermaye odağında ele alınmıştır (Wei vd., 2011; Obeidat vd., 2016). Bilgi paylaşımında rol oynayan aktörler, bu aktörler arasındaki ilişkinin kalitesi ve güven (Levin ve Cross, 2004) unsurunun etkinliğini, organizasyonlarda bilgi yönetiminin yenilikçi davranışlar üzerinde pozitif etkisini (Chen ve Huang, 2009: 112) ortaya koyan çeşitli araştırmalar olduğu görülmektedir. Bilginin paylaşımı, takipçilerin katılım duygusunu destekler, lider ile takipçiler arasındaki etkileşim seviyesini yüksek tutar. Lider bilgeliği, motive edici ve yönlendirici gücüyle yenilikçi davranışlar üzerindeki olumlu etkisiyle (Ding vd., 2019: 310), güçlü bir pozitif davranışsal değişim ve gelişim yaratır. Bilgi paylaşım kültürünün yaratılması bilge liderlik yoluyla gerçekleştirilebilir. Bilge liderlik ayrıca koçluk görevi üstlenir (Martín-de-Castro ve Montoro-Sánchez, 2013: 130). Bu noktada insan kaynakları bağlamında da incelenmesi gereken bir konu olduğu düşünülmektedir. Nonaka ve Takeuchi (2011), kültürel bağlam açısından Japonya’da bilge liderliğin örneklerinin olduğunu belirtmektedir. Bu noktadan hareketle araştırma bilge liderliğin Türkiye örnekleminde ampirik çalışmaların yolunu açarak, Türk kültüründe bilge liderliği sorgulama ve diğer kültürlerle karşılaştırma yapabilme olanağı sunacaktır.

Kavramın teorik alt yapısını güçlendirmek, liderlikle ilişkili örgütsel davranış kavramlarıyla incelenmesini, Türk kültürü ile uyumu ve Türkiye örneklemini açısından ele alınmasını sağlamak amacıyla ölçeğin Türkçeleştirilmesi uygun görülmüştür. Bu bağlamda kendi alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilgi ve bilgi paylaşımının günümüz organizasyonlarında rekabetin sürdürülebilirliği için önemli bir kaynak olduğu aşıkardır (Davenport ve Prusak, 1998; Nonaka ve Takeuchi, 2011: 58). Böylece bilginin kullanımı ve paylaşımı stratejik yönetimin merkezine taşınmıştır.

Stratejik yönetim, geleceğe ilişkin vizyon geliştirmeyi hedefler. Misyon, “neyi (vizyonu) başarmaya çalışıyoruz” sorusunu cevaplayan aksiyonlardır (Bellinger, 2004; Garick, 2013). Bu aşama veri ve enformasyonun kullanılmasına dayanır. Bilgi; rakam, sembol gibi ifadelerle bu bilgiye erişen herkesin aynı değeri algıladığı biçimdeyse açık bilgidir. Örtük bilgi ise; ona erişen kişilerin deneyimleriyle anlamlandırıldığı bilgi türüdür (Bellinger, 2004). Bilginin çeşitlendirilmesine yönelik diğer bir ayırım da Aristoteles’e aittir. Aristoteles bilgiyi, episteme olarak “geçerli evrensel bilimsel bilgi” ve techne olarak “beceri temelli teknik bilgi” olmak üzere ikiye ayırır (Garick, 2013). “Episteme” niçin ve “techne” nasıl ise (Nonaka ve Takeuchi, 2011), “phronesis” nasıl ve niçin yapılması gerektiğini bilmektir (Khan ve Atıaf, 2015: 264). Bilelik, niçin ve nasıl sorularını cevaplamak için parçalara değil bütüne odaklanır, gelecek sonuçlar (performans) için sezgi ve

tecrübelerini (bilgelik) de kullanılır (Garick, 2013). Kavramın özü nasıl ve niçin sorularına cevap verecek bilgiyi üretmekte ve aktarmakta gizlidir.

Bilgelik, günümüz organizasyonlarında karar alma ve eylemleri yönlendirme (Rooney vd., 2010), kar maksimizasyonu için etik davranıştan fazlasını içermektedir (Melé, 2010). Hamaya ve Oya (2013) bilgi liderliği, “ortak faydaya ulaşılabilecek yolda doğru cevabı bulma becerisiyle yol gösterici, erdemli bir alışkanlık” olarak özetlemektedir. Bilge lider, hem ekonomik hem de sosyal değer yaratmak için çaba gösterir. Bu nedenle bilge liderler; bilginin yayılma, kullanma ve yeniden inşa edilmesi sürecinde önemli rol üstlenirler.

Thomas’a (2017: 6) göre bilge lider kavramsal, duygusal, teknik ve varoluşçuluk olmak üzere dört temel yeteneğe sahiptir. Kavramsal yetenek; farkındalık, kavramları kullanma ve sistemli düşünmeyi sağlar. Duygusal yetenek; içsel ve kişilerarası zeka gerektirir. Teknik yetenek; bilgi paylaşımı ve ağlar, bilgi yönetimi, sürekli öğrenme ve geliştirme ve koçluk gibi becerileri içerir. Varoluşçuluk yeteneği; her varlığın nihai amacının, bilgelik, özgürlük, tutku ve herkesin iyiliğiyle mutluluk olduğunu bilir (Vanharanta vd., 2021: 324).

Bilge liderliğin süreci ise Thomas (2017: 3)’a göre beş basamağı takip eder. İlk basamak *tabandır* ve değer ile erdem odaklıdır. İkinci basamak ise *meydana getirme*; kişilik, biliş, algı, müzakere etmek üzerine kurulu bir etkileşim sergilenir. Üçüncü basamakta kaynakların kullanım ve yönetimine ilişkin *eylemler*de bulunma gelir. Dördüncü sırada; bireysel ve organizasyon odaklı optimum *sonuçlara ulaşmak* yer alır. Son basamak ise *vizyondur*.

Bilge liderlik kavramını yönetsel anlamda araştıran ve kuramsal alt yapısını kuran Nonaka ve Takeuchi (2011), bilge liderin sahip olması gereken altı niteliği şu şekilde sıralamıştır:

- Kurumsal sosyal sorumluluk temelli etik yargılarda bulunmak.
- Bilgiyi paylaşma fırsatı yaratmak ve bilgiyi paylaştığı kişiyle iyi derecede etkileşim kurmak.
- Olayların özünü kavrayan, isabetli tahmin yeteneğine sahip olmak.
- Sanatsal iletişim yeteneğine sahip olmak.
- Günlük iletişim ve yeterli düzeyde etkileşim yaratabilmek için politik gücünü kullanmak.
- Kural koyarak ve örnek vererek öğretmeye çalışmak, akılcı olmayı teşvik etmek.

Stratejik liderlikten farklı olarak bilge liderlik sadece üst kademe yöneticilere ait bir vasıf değildir. Aynı zamanda orta düzey yöneticiler de bilge lider olabilir (Vera ve Crossan, 2004; Chen ve Huang, 2009: 112). Bu nedenle de bilginin dağıtımı söz konusudur.

Bilgi yaratmak, sentezleyen liderlik türünü gerektirir (Nonaka ve Toyama, 2007). Bilge liderlik davranışları, bilgi yaratma ve aktarım teorisiyle açıklanabilir (Nonaka vd., 2006; Martín-de-Castro ve Montoro-Sánchez, 2013: 126). Bu teori sürekli rekabet edebilme gücünün bilgi varlıkları, bilgi yaratmada liderlik, bilginin yaratılması ve paylaşılmasıyla gerçekleştirilebileceğini öne sürmektedir (Von Krogh vd., 2012; Martín-de-Castro ve Montoro-Sánchez, 2013: 126). Bilgi, kişinin anlayışı geliştikçe sürekli ilerler (Bellinger, 2004). Bu açıdan bilge liderlik, bilgi yaratmadaki rolü ile rekabetin sürdürülebilirliğini etkilemektedir.

Geleceği tasarlayan bilgelik dinamikdir, rasyonel düşünce ile yeteneğin yoğrulmasıdır. Bu nedenle durumsal ve bağlamsal olarak değişebilir. Bilge liderlik, ihtiyaçlar için pratik çözümler yaratırken, etik ve iş değerlerini göz önünde bulundurur. Bu nedenle organizasyonun değerini artıran katma değer yaratır, bu katma değer insan zekası ve organizasyonun kaynakları ile sağlanır (Vanharanta vd., 2021: 322). Lider; sosyal destek sunarak, takipçilerinin gelişimini destekler ve onların içindeki cevheri ortaya çıkarır. Bu durum bireysel ve örgütsel anlamda performansın artırılması ve yaratıcılığın geliştirilmesi gibi çıktılar sunar. Öyle ki bilgi toplumunda bilginin üretilmesi, dağıtılması ve korunması lidere ait özellikler yoluyla yürütülür. Sürdürülebilir rekabet, lider ve takipçilerin koordinasyonundan ileri gelir. Örgütlerin ayakta kalması bu koordinasyonun yükseltilmiş kalitesine bağlıdır.

Türkçe alan yazında bilge liderlik kavramını inceleyen araştırmalara rastlanılmamakla birlikte, Taş ve Alparslan’ın (2020) araştırmasının derleme olduğunu belirtmek yerinde olacaktır. Bilge liderliğin; inovasyondan, örgüt kültürü yaratma, örgütsel öğrenme, personel güçlendirme, kaynakların korunması, lider-üye, lider-grup ilişkisine kadar davranışsal her alanda ele alınabilecek bir kavram olduğu görülmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında bilge liderliğin yönetsel ve operasyonel anlamda önemini keşfedebilmeyi sağlayan ölçüm aracının Türkçeleştirilmesinin değerli olduğuna karar verilmiştir.

3.YÖNTEM

3.1.Evren ve Örneklem

Bu araştırma, 25 Ekim-05 Kasım 2021 tarihleri arasında Kayseri organize sanayi bünyesinde yer alan kimya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar bu bünye içerisinde yer alan özel sektör çalışanlarıdır. Araştırma evreninde yer alan tüm katılımcılara ulaşmanın rasyonel olmaması sebebi ile çalışmada basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü için ölçekteki madde sayısının on katı rakamındaki kişi sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır (Bryman ve Cramer, 2001; Hair vd., 2010). Etik kurul kararı alınmış, katılımcılara onam formu hakkında bilgi verilmiş, anket formu çevrimiçi dağıtılmış ve 256 kişinin ankete katılımı sağlanmıştır. Anket formuna iki adet doğrulayıcı soru eklenmiştir. Doğrulayıcı soruların amacı, katılımcıların soruları okuyup okumadıklarını kontrol edebilmektir. Doğrulayıcı sorulara yanlış cevap veren 57 kişinin cevapları analiz dışında bırakılmıştır. Araştırmanın nihai çalışma grubu 199 katılımcıdan oluşmaktadır. Madde sayısının on katı rakamındaki kişi sayısı göz önünde bulundurulduğunda, araştırma örnekleminin yeterli büyüklükte olduğu söylenebilir.

3.2.Veri Toplama Aracı ve Uyarlama Süreci

Bilge (Phronetic) Liderlik Ölçeği: Ding vd. (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek soruları Nanoka ve Takeuchi (2011)'in bilge liderlik yeteneklerinin özetlenmiş halinden oluşmaktadır. Araştırmacılar madde havuzu oluşturmuşlar, soruları aralarında tartışarak, ölçeğin nihai şekline karar vermişlerdir. Ding vd. (2019) yapmış oldukları araştırmada ölçeği Çin şirketleri üzerinde uygulamıştır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasına ilişkin çeviri sürecinde, Brislin (1980) tarafından ortaya konulan beş basamaklı teknik kullanılmıştır. Dil geçerliliği iki Türk dili ve üç yabancı dil uzmanı olan beş akademisyenin görüşleriyle sağlanmaya çalışılmıştır. Ölçek, araştırmaya katkı sunan akademisyenler tarafından tekrar değerlendirilmiştir. Son adımda ölçeğe mevcut araştırmada kullanılan nihai şekli verilmiştir.

3.3.Verilerin Analizi

Araştırmaya başlamadan önce ölçme aracının güvenilir ve anlaşılır olduğunu pekiştirmek için 50 katılımcı üzerinde bir pilot araştırmaya gidilmiştir. Katılımcılardan yargılara, 5'li Likert ölçeği kullanarak (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) cevap vermesi istenmiştir. Pilot uygulama sonucunda ölçek maddelerinin katılımcılar tarafından anlaşılır olduğu ve maddelerin güvenilirliği ile ilgili bir sorun olmadığı tespit edilmiştir.

Ding vd. (2019) tarafından geliştirilen ve bu araştırmanın yazarları tarafından Türkçeye uyarlanan altı maddelik "Bilge (Phronetic) Liderlik Ölçeği" tek faktörden oluşmaktadır. Verilerin değerlendirilmeye başlanabilmesi için ilk adım veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu nedenle veri setinin çarpıklık ve basıklık değerleri SPSS programıyla hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin çarpıklık değerleri (-.351 ile -.8269), basıklık değerleri (-.110 ile -.899) arasında değişmekle birlikte, ilgili değerlerin beklenen değer aralığında olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Kline, 2015).

Araştırmada yapılan güvenilirlik ve geçerlik analizleri SPSS 25.0 ve AMOS 21.0 programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik çalışmaları kapsamında, "madde toplam korelasyonundan ve Cronbach Alfa" analizinden yararlanılmıştır. Bilge liderlik ölçeğinin faktör yapısı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılarak incelenmiş, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile de ölçeğin Türk kültürüne uyum sağladığı görülmüş ve örtük yapısı doğrulanmıştır.

4.BULGULAR

Ankete cevap veren katılımcıların yaş grupları değerlendirildiğinde; yaşı 20 ve altında olanların oranı %2; 21-31 arası olanların oranı %19.1; 32-42 arası olanların oranı %38.2; 43-53 arası olanların oranı %32.2; 54 ve üzeri olanların oranı %8.5'tir. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılım oranları ise; erkekler %64.8, kadınlar %35.2'dir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde evlilerin oranı %68.8 iken bekarların oranı %31.2'dir. Katılımcıların %14.1'i lise; %27.1'i ön lisans; %46.2'si lisans ve %12.6'sı lisansüstü mezunuyken; mesleki deneyimi 5 ve altında olanların oranı %7; 6-14 yıl arası olanlar %33.2; 15-23 yıl arası olanlar %30.2; 24-32 yıl arası olanlar %16; 33 ve üzeri olanlar %13.6'dır.

Tablo-1 Ölçeğin AFA, Güvenirlik, Ortalama, Faktör Yükü, Standart Hata, t, p, CR, AVE ve Uyum İndeks Değerleri

Faktör (AFA)	Madde	Faktör Değer.	KMO	Bartlett's x ²	p	Açıklanan Varyans %	α	\bar{x}
Bilge Liderlik	BL1	.82	.91	796.608	.000	71.549	.92	3.41
	BL2	.86						
	BL3	.87						
	BL4	.86						
	BL5	.84						
	BL6	.80						
Faktör (DFA)	Madde	Faktör Değer.	S.H.	t	p	CR	AVE	\sqrt{AVE}
Bilge Liderlik	BL1	.78	--	--	--	.93	.65	.81
	BL2	.84	0.07	12.922	***			
	BL3	.86	0.08	13.241	***			
	BL4	.82	0.08	12.443	***			
	BL5	.81	0.08	12.336	***			
	BL6	.72	0.08	10.707	***			

Uyum İndeksleri

$\chi^2/df=1.76$; RMSEA=.06; RMR=.02; SRMR=.02; CFI=.99; NFI=.98; IFI=.99; RFI=.96; GFI=.97; AGFI=.94

Not: n=199; ***p<.001; KMO=Kaiser-Meyer-Olkin; α =Cronbach Alfa; \bar{x} =Ortalama; CR=Birleşik Güvenirlik; AVE=Ortalama Açıklanan Varyans.

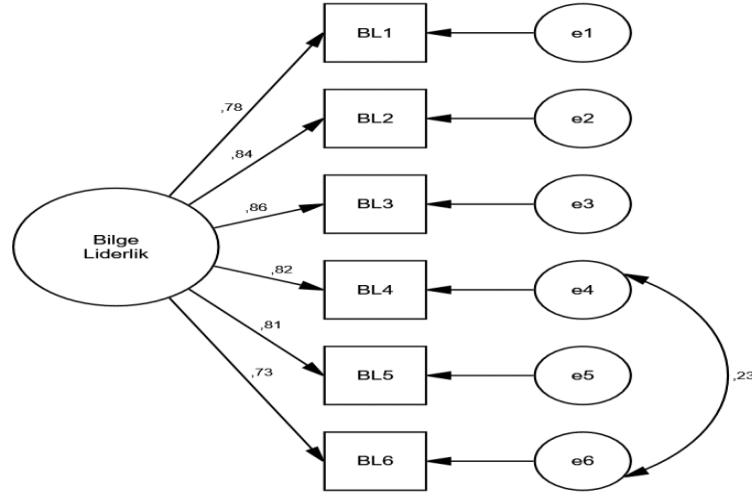
Ölçek madde analizinde, madde toplam korelasyonları .71 ile .80 arasında değiştiğinden, ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2011). Tablo 1'e göre bilge liderlik ölçeğinin ortalaması 3.41, güvenirlik katsayısı ise .92 olarak hesaplanmış ve içsel tutarlılık seviyesinin yüksek olduğu bulgulanmıştır (Nunnally, 1978; Voegtlin, 2011).

AFA neticesinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin .91 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu saptanmıştır (Kalaycı, 2018). Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$\chi^2(15)=796.608$; $p<.001$], maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Analiz sonucunda tek faktörlü olarak elde edilen yapının faktörlerinin toplam varyansa yaptığı katkı %71.549 olarak hesaplanmıştır. Bilge liderliği ölçmeyi amaçlayan ölçeğin faktör modelini ortaya koymak için yapılan analizde, faktör değerleri için kabul düzeyi .40 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geneline bakıldığında, faktör değerlerinin .80 ile .87 arasında olduğu görülmektedir. AFA aşamasında; faktör değerinin en az .40 olmasına, maddelerin tek bir faktörde yer almasına ve iki farklı faktör arasında yeterli faktör değerine sahip olan maddelerde en az .10 fark olmasına dikkat edilmiştir (Seçer, 2013).

DFA sonucunda, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin, önerilen altı maddeli ve tek faktörlü modelin veriler ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Tablo 1'deki uyum değerleri dikkate alındığında; χ^2/df , RMR, SRMR, CFI, NFI, IFI, RFI, GFI, AGFI'nin mükemmel düzeyde, RMSEA'nın ise kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003). Ölçeğin DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil 1'de sunulmuştur. Bunun yanı sıra, tablodaki maddelere ilişkin t istatistikleri incelendiğinde bütün maddelerin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<.001$). Faktör değerleri için kabul gören sınır olan .40 dikkate alınarak ölçeğe ilişkin faktör değerleri incelendiğinde, .40 altında bir madde olmadığı ve faktör değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada yapısal geçerlik analizinden sonra birleşme geçerliği de test edilmiştir. Birleşme geçerliğinde ölçeğe ilişkin birleşik güvenirlik (CR) değerlerinin ortalama açıklanan varyanstan (AVE) yüksek olduğu, AVE değerlerinin ise .50'den büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar modelin yeterli düzeyde birleşme geçerliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($CR>.70$; $AVE>.50$; $CR>AVE$).

Araştırmada gerçekleştirilen testlere göre bilge liderlik ölçeğinin kabul edilebilir seviyelerde güvenilir olduğu ve geçerliliğinin sağlandığı, aynı zamanda öngörülen kuramsal yapısı (tek faktörlü model) ile uyduğu değerlendirilmektedir.



Şekil 1. Bilge Liderlik Ölçeğine İlişkin DFA Modeli

5.SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada, yönetim literatürüne yeni girmiş bir kavram olan bilge liderlik kavramı açıklanmaya çalışılmış, bilge liderlik kavramının ölçülmesine olanak sağlayan ölçeğin Türkçeleştirilmesi gaye edinilmiştir.

Bilge liderlik kavramıyla ilgili çalışmaların geçmişinin çok olmadığı ve az sayıdaki araştırmacı tarafından incelendiği görülmüştür. Nonaka ve Takeuchi (2011) tarafından ortaya konulan bilge liderlik kavramıyla ilgili ölçeği Ding vd. (2019) geliştirmiştir. Literatürde kendine yer bulan ölçek maddelerinin korelasyon değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Ayrıca maddelere ilişkin faktör yük değerlerinin .80-.87 arasında değiştiği ve t değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçeğin orijinalindekiyle uyum halinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçek tek boyutlu bir yapıya sahip ve altı maddeden oluşmaktadır. Psikometrik nitelikleri ($\chi^2/df=1.76$; RMSEA=.06; SRMR=.02; CFI=.99; IFI=.99; GFI=.97; CR>.93; AVE>.65; CR>AVE) açısından ölçeğin, bilge liderlik kavramını ölçme kabiliyetine sahip olan bir araç olduğunu ifade etmek yerinde görülmektedir.

Ölçeğin Türkçeleştirilmesine ilişkin yapılan bu araştırma bazı kısıtlara sahiptir. Örneklem sadece Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan kimya fabrikalarının çalışanlarını kapsamaktadır. Geçerlik ve güvenilirlik sonuçlarının elde edildiği verilere pandemi nedeniyle çevrimiçi ulaşılmıştır.

Ölçeğin Türkçe literatürde, bilginin ilişkili olduğu inovasyon, bilgi yönetimi, stratejik yönetim, liderlik, örgütsel davranış gibi kavram ve alanlarda yapılacak araştırmalarda kullanılabileceği ve bu noktadaki boşlukları doldurabileceği düşünülmektedir. Bu ölçek, bilginin üretilmesi, paylaşımı ve dağıtımıyla ilgili her noktada; çalışan davranışlarının nasıl şekillendirilebileceğine ilişkin her türlü olumlu çıktıya ulaştırabilecek örgütsel kavramlarla çalışılabilecek bir ölçek özelliği göstermektedir.

Gelecek araştırmalar için; daha genellemeye müsait sonuçlara ulaşılması açısından ölçeğin farklı örneklem gruplarına uygulanması, neden ve sonuç veya aracılık ilişkisi yaratabilecek değişkenlerle çalışılması önerilmektedir. Bu çalışmayla bilge liderlik ölçeğinin Türk dilinde ve kültüründe uygulanabileceği tespit edilmiş, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Ackoff, R. L. (1996). On learning and the systems that facilitate it. *Center for Quality of Management Journal*, 5, 27-35.
- Bellinger, G. (2004). Knowledge management-Emerging perspectives. Retrieved June 5, 2022, from <http://www.systems-thinking.org/kmgmt/kmgmt.htm>.
- Brislin, R. W. (1980). *Translation and content analysis of oral and written material*. Triandis. (H.C.ve Berry, J.W. Ed.). *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, 2, 389-444, Boston: Allyn & Bacon.
- 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,. ISBN 0-203-49818-6 Master e-book ISBN, 1-359.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Chen, C. J., ve Huang, J.W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performed the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104-114.
- Davenport, T. H., ve Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Ding, W., Choi, E., ve Aoyama, A. (2019). Relational study of wise (phronetic) leadership, knowledge management capability, and innovation performance. *Asia Pacific Management Review*, 24, 310-317.
- Garick, S. (2013). The wise leader. *Administrative Issues Journal*, 3(3), Article 10.
- Grant, R. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., ve Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*. N.J.: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hamaya, S., ve Oya, T. (2013). Phronetic leaders: Designing new business, organization and society. *Fujitsu Scientific & Technical Journal*, 49(4), 402-406.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.
- Khan, M. W. ve Altaf, M. (2015). Research article use of practical wisdom through human capital in enhancing organizational innovativeness. *Journal of Business and Management Research*, 9, 261-269
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Küpers, W. (2016). *A handbook of practical wisdom: leadership, organization and integral business practice (19-46)*. London, England: Routledge.
- Ledbetter, C. M. (2005). *The Relationship of Knowledge Management and Ethics Management to Perceived Wise Leadership: An Empirical Investigation*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Philosophy, Capella University.
- Levin, D. ve Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science*, 50(11), 1477-1490.
- MacIntyre, A. (1999). *Dependent rational animals: Why human beings need the virtues*. Chicago: Open Court.
- Martín-de-Castro, G., ve Montoro-Sánchez, Á. (2013). Exploring knowledge creation and transfer in the firm: Context and leadership. *Universia Business Review*, 40, 126-137
- Melé, D. (2010). Practical wisdom in managerial decision making. *The Journal of Management Development*, 29(7/8), 637-645.
- Nonaka, I. (1991). The knowledge creating company. *Harvard Business Review*, 69(6), 96-104.
- Nonaka, I., Krogh, G. V., ve Voelpel, S. (2006). Organizational knowledge creation theory: Evolutionary paths and future. *Advances Organization Studies* 27(8), 1179-1208
- Nonaka, I., ve Takeuchi, H. (2011). The big idea: The wise leader. *Harvard Business Review*, 89(5), 58-67.
- Nonaka, I., ve Toyama, R. (2007). Strategic management as distributed practical wisdom (phronesis). *Industrial and Corporate Change*, 16(3), 371-394.

- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric methods*. New York: McGraw Hill.
- Obeidat, B. Y., Abdallah, A. B., Aqqad, N. O., Akhoershiedah, A. ve Maqableh, M. (2016). The effect of intellectual capital on organizational performance: The mediating role of knowledge sharing, *Communications and Network*, 9(1), 7.
- Rooney, D., McKenna, B., ve Liesch, P. (2010). *Wisdom and management in the knowledge economy*. London, England: Routledge.
- Schermelleh-Engel, K. ve Moosbrugger, 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.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve lisrel ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stewart, T. A. (1998). *Intellectual capital: The new wealth of organizations*. New York: Doubleday.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson Education.
- Taş, M. A. ve Alparlan, A. M. (2020). Postmodern zamanın beklentisi: Bilge liderlik. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(1), 131-149.
- Thomas, S. (2017). A critical evaluation of phronêsis as a key tool for professional excellence for modern managers. National Conference On New Paradigms In Business & Management.
- Vanharanta, H., Einolander, J., Kantola, J., Markopoulos, E. ve Sivula, A. (2021) Phronetic leadership style evaluation with a fuzzy logic application, *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 22(3), 317-337, DOI: [10.1080/1463922X.2020.1768319](https://doi.org/10.1080/1463922X.2020.1768319)
- Vera, D., ve Crossan, M. (2004). Strategic leadership and organizational learning. *Academy of Management Review*, 29(2), 222-240.
- Voegtlin, C. (2011). Development of a Scale Measuring Discursive Responsible Leadership. *J Bus Ethics*, 98, 57-73.
- Von Krogh, G., Nonaka, I. ve Rechsteiner, L. (2012). Leadership in organizational knowledge creation: A review and framework. *Journal of Management Studies*, 49(1), 240-277.
- Wei, J., Zheng, W., ve Zhang, M. (2011). Social capital and knowledge transfer: A multi-level analysis. *Human Relations*, 64(11), 1401-1423.

Ek: Ölçek Maddeleri

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	Amirim, örgütsel sosyal sorumluluk temelli etik yargılarda bulunur.					
2	Amirim, bilgiyi paylaşma fırsatı verir ve bilgiyi paylaştığı kişiyle iyi derecede etkileşim kurar.					
3	Amirim, olayların özünü kavrayan, isabetli tahmin yeteneğine sahiptir.					
4	Amirim, etkili bir iletişim yeteneğine sahiptir.					
5	Amirim, günlük iletişim kurabilmek ve yeterli düzeyde bir etkileşim yaratabilmek için politik gücünü kullanır.					
6	Amirim, yaşamdan örnekler vererek pratik bilgeliği (akılcı olmayı) teşvik eder.					