



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNİN YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğin Sivil Toplum
Kuruluşu Algısına Etkisi**

Yüksek Lisans Tezi

Kürşat Karaca

Kasım 2025



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNİN YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğin Sivil Toplum
Kuruluşu Algısına Etkisi**

Yüksek Lisans Tezi

Kürşat Karaca

Danışman

Prof. Dr. Mehmet Lütfi Arslan

Kasım 2025

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Kürşat Karaca tarafından hazırlanan "Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğin Sivil Toplum Kuruluşu Algısına Etkisi" başlıklı bu Yüksek Lisans Tezi, Sivil Toplum Örgütlerinin Yönetimi Anabilim Dalı'nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Mehmet Lütfi Arslan
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Dr. Öğr. Üyesi Hakan Özkan
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Ömer Erdem Koçak
Marmara Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 02/12/2025

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin APA yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun metin kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. Mehmet Lütü Arslan

Etik İlkeler Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Kürşat Karaca

ÖZET

Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğin Sivil Toplum Kuruluşu Algısına Etkisi

Kürşat Karaca

Yüksek Lisans Tezi, Sivil Toplum Örgütlerinin Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Lütü Arslan

Kasım 2025

Bu çalışma, sosyal sorumluluk temelli liderliğin sivil toplum kuruluşları üzerindeki algısal etkilerini ve bu liderlik yaklaşımına yönelik yöneticilerin tutumlarının toplumun sivil toplum kuruluşlarına ilişkin algısını nasıl şekillendirdiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Türkiye'nin farklı bölgelerinde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarında görev yapan 259 katılımcı ile kesitsel ve tanımlayıcı bir yöntemle yürütülmüştür. Katılımcıların 202'si erkek, 57'si kadındır. Veri toplama aracı olarak sosyal sorumluluk temelli liderlik ölçeği kullanılmıştır. Sosyodemografik bulgular, katılımcıların çoğunluğunun erkek ve yüksek eğitim düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. Katılımcıların ebeveynlerinin eğitim düzeyleri ise genellikle daha düşük seviyelerde yoğunlaşmaktadır. Mesleki kıdem açısından katılımcıların dağılımı geniş bir yelpazeye sahip olmakla birlikte, 11-15 yıllık kıdeme sahip grup en belirgin kategori olarak öne çıkmıştır. Ayrıca, katılımcıların önemli bir kısmının yüksek gelir grubunda yer aldığı ve çoğunluğunun vakıflarda görev yaptığı tespit edilmiştir. Sosyal sorumluluk temelli liderlik ölçeği sonuçları, katılımcıların en yüksek puanı uyum boyutunda aldığını ve değerleri ile davranışlarını tutarlı bir şekilde sürdürme konusunda güçlü bir profil sergilediklerini göstermiştir. Uyum boyutunu, sırasıyla sorumluluk ve iş birliği boyutları izlemiş; katılımcılar görev bilinci, hesap verebilirlik ve ortak hedeflere katkı sağlama konusunda olumlu tutumlar sergilemiştir. Kendini bilme, ortak amaç ve vatandaşlık boyutları orta düzeyde güçlü bulunmuş; katılımcılar öz farkındalık, toplumsal katkı ve grup hedeflerine bağlılık açısından dengeli bir yaklaşım göstermiştir. Medeni tartışma boyutu, farklı görüşlere ölçülü bir açıklık sağlamakla birlikte diğer boyutlara göre orta düzeyde değerlendirilmiştir. En düşük puanı alan değişim boyutu ise, katılımcıların yeniliklere ve değişim süreçlerine uyum sağlama konusunda sınırlı bir eğilim gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırmanın hipotezleri değerlendirildiğinde, yalnızca mesleki kıdem değişkeninin alt boyutları anlamlı şekilde etkilediği, diğer sosyodemografik değişkenlerin ise belirleyici olmadığı görülmüştür. Ayrıca, korelasyon analizleri, ölçeğin tüm alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, alt boyutların birbirleriyle ilişkili olduğu hipotezini güçlü biçimde desteklemektedir. Genel olarak, elde edilen bulgular, sivil toplum kuruluşu çalışanlarının sosyal sorumluluk temelli liderliğe ilişkin algılarının güçlü olduğunu ve özellikle uyum,

sorumluluk ile işbirliği boyutlarında belirgin eğilimler sergilediklerini göstermektedir. Bununla birlikte, değişime uyum sağlama boyutunun sivil toplum kuruluşları yapıları içinde geliştirilmesi gereken bir alan olarak öne çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sivil Toplum Kuruluşları, Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik.

ABSTRACT

The Impact of Social Responsibility-Based Leadership on the Perception of Civil Society Organizations

Kursat Karaca

Master's Thesis, Department of Management of Non-Governmental Organizations

Supervisor: Prof. Dr. Mehmet Lutfi Arslan

November 2025

This study aims to examine the perceptual effects of social responsibility-based leadership on non-governmental organizations and how managers' attitudes towards this leadership approach shape society's perception of non-governmental organizations. The research was conducted using a cross-sectional and descriptive method with 259 participants working in non-governmental organizations operating in different regions of Turkey. 202 of the participants were male and 57 were female. The social responsibility-based leadership scale was used as the data collection tool. Sociodemographic findings showed that the majority of the participants were male and had a higher level of education. The education levels of the participants' parents were generally concentrated at lower levels. While the distribution of participants in terms of professional seniority was wide, the group with 11–15 years of seniority stood out as the most significant category. In addition, it was determined that a significant portion of the participants were in the high-income group and the majority worked in foundations. The results of the social responsibility-based leadership scale showed that the participants received the highest scores in the harmony dimension and exhibited a strong profile in maintaining consistency with their values and behaviors. The harmony dimension was followed by the responsibility and cooperation dimensions, respectively; Participants demonstrated positive attitudes toward a sense of duty, accountability, and contributing to common goals. The self-awareness, shared purpose, and citizenship dimensions were found to be moderately strong, and participants demonstrated a balanced approach in terms of self-awareness, social contribution, and commitment to group goals. The civil discussion dimension, while providing a moderate openness to differing opinions, was rated moderately high compared to the other dimensions. The change dimension, which received the lowest score, revealed that participants demonstrated a limited tendency to adapt to innovations and change processes. When the research hypotheses were evaluated, it was found that only the professional seniority variable significantly influenced the sub-dimensions, while other sociodemographic variables were not significant. Furthermore, correlation analyses revealed significant and positive relationships among all sub-dimensions of the scale. This finding strongly supports the hypothesis that the sub-dimensions are interrelated. Overall, the

findings indicate that civil society organization employees have strong perceptions of social responsibility-based leadership, and that they exhibit particularly pronounced tendencies in the dimensions of harmony, responsibility, and collaboration. However, the dimension of adaptability to change stands out as an area requiring development within civil society organizations.

Keywords: Civil Society Organizations, Social Responsibility Based Leadership.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde bana her aşamada destek olan danışman hocama, değerli bilgi ve yönlendirmeleri için en içten teşekkürlerimi sunarım. Araştırmanın veri toplama ve analiz süreçlerinde katkı sağlayan katılımcılara da teşekkür ederim; onların samimi ve titiz yanıtları bu çalışmanın temelini oluşturmuştur. Akademik süreç boyunca yol gösteren ve bilgi birikimleriyle rehberlik eden tüm akademisyenlere ayrıca minnettarlığımı ifade etmek isterim. Araştırma sürecinde manevi desteklerini ve cesaretlendirmelerini esirgemeyen aileme, arkadaşlarıma ve çalışma arkadaşlarıma da şükranlarımı sunarım. Onların sabrı, anlayışı ve motivasyonu, bu çalışmayı tamamlamamda büyük önem taşımıştır.

Araştırmanın tamamlanmasında emeği geçen herkese bir kez daha teşekkür eder, bu çalışmanın ilgili alanlarda akademik ve uygulamalı katkılar sağlayacağı umudunu taşırım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı	3
1.1.1. Sosyal Sorumluluk Tanımı.....	3
1.1.1. Sosyal Sorumluluk.....	5
1.1.2. Sosyal Sorumluluğun Nitelikleri.....	6
1.1.3. Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları	7
1.1.3.1. Klasik Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı.....	7
1.1.3.2. Modern Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı.....	8
1.1.4. Sosyal Sorumlu Davranış	9
1.1.5. Sosyal Sorumluluğun Önemi.....	10
1.2. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Kavramı	11
1.2.1. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Tanımı	11
1.2.2. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğin Kuramsal Temelleri	13
1.2.2.1. Sosyal Değişim Liderlik Modeli	14
1.2.2.2. Paydaş Teorisi	16
1.3. Sivil Toplum Kuruluşları Kavramı	17
1.3.1. Sivil Toplum Kuruluşu Tanımı	17
1.3.2. Sivil Toplum Kuruluşlarının Temel Nitelikleri.....	21
1.3.3. Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri.....	23
1.4. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmalar	24
2. BÖLÜM: YÖNTEM	28
2.1. Araştırma Modeli ve Evreni	28
2.2. Veri Toplama Aracı	28
2.3. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği (SSTLÖ)	28
2.4. Demografik Bilgiler	29
2.5. Veri Analizi	29
3. BÖLÜM: BULGULAR	30

3.1. Güvenilirlik Analizi	30
3.2. Anket Soruları (Frekans) Dağılımı	34
3.3. Hipotez Bulguları	50
4. BÖLÜM: TARTIŞMA.....	76
4.1. Sosyodemografik Verilerin İncelenmesi	76
4.2. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği Bulgularının İncelenmesi.....	77
4.3. Hipotez Bulgularının İncelenmesi	82
SONUÇ	89
KAYNAKÇA	91

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Sosyal Değişim Modelinin Yedi C'si (Karahana, 2022).....	15
Tablo 2. Güvenilirlik İstatistiği Tablosu	30
Tablo 3. Güvenilirlik Analizi İçin İstatistik Değerleri Tablosu	31
Tablo 4. Sosyodemografik Veriler İçin (Frekans) Dağılım Tablosu	34
Tablo 5. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği (Frekans) Dağılım Tablosu.....	36
Tablo 6. Nicel Değişkenler İçin İstatistikler	48
Tablo 7. Normallik Varsayımı	49
Tablo 8. Sosyodemografik Verilere Göre Kendini Bilme Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması Tablosu	50
Tablo 9. Sosyodemografik Verilere Göre Uyum Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması Tablosu.....	53
Tablo 10. Sosyodemografik Verilere Göre Sorumluluk Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması Tablosu	55
Tablo 11. Sosyodemografik Verilere Göre İşbirliği Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması	58
Tablo 12. Sosyodemografik Verilere Göre Ortak Amaç Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması	61
Tablo 13. Sosyodemografik Verilere Göre Medeni Tartışma Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması	64
Tablo 14. Sosyodemografik Verilere Göre Vatandaşlık Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması	67
Tablo 15. Sosyodemografik Verilere Göre Değişim Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması	70
Tablo 16. İlişki Dereceleri Tablosu.....	72
Tablo 17. Ölçek Skorları Arasındaki İlişki Tablosu	73

GİRİŞ

Günümüzde toplumsal değişim süreçlerinin hızlanması, bireylerin ve kurumların sosyal sorumluluk bilincine yönelik beklentilerini önemli ölçüde artırmıştır. Özellikle küreselleşme, çevresel sorunlar, ekonomik dalgalanmalar ve sosyal adaletsizlik gibi olgular, yalnızca kamu ve özel sektör kuruluşlarını değil, aynı zamanda sivil toplum kuruluşlarını (STK) da kapsayan daha geniş bir sorumluluk anlayışının gelişmesine zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, liderlik olgusunun sosyal sorumluluk perspektifiyle yeniden yorumlanması, örgütlerin toplumsal güven, itibar ve meşruiyet kazanmasında kritik bir unsur haline gelmiştir.

Sosyal sorumluluk temelli liderlik, liderlik paradigmalarının geniş çerçevesi içerisinde özgün bir alan olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, liderliğin yalnızca tanımına ve amacına değil, aynı zamanda uygulanma nedenlerine de dikkat çekmektedir. Geleneksel modellerin çoğunlukla kurumsal çıktılara odaklanan bakış açısının aksine, sosyal sorumluluk temelli liderlik, toplumsal düzeyde dönüştürücü bir etki yaratmayı amaçlamaktadır. Bu liderlik anlayışı, sosyal kaynaklı sorunları ele alarak, kolektif bilinç ve sorumluluk duygusunu güçlendirmek suretiyle sürdürülebilir toplumsal değişime katkı sağlamayı hedeflemektedir (Watt, 2009; Erol, 2019). Sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinde bu liderlik biçiminin benimsenmesi, toplum nezdinde algıların güçlenmesine, güvenin artmasına ve gönüllü katılımın teşvik edilmesine katkı sağlamaktadır.

Sivil toplum kuruluşları, kamuoyu desteğini seferber ederek, toplumsal kanaatlerin oluşumuna yön vererek, toplumsal taleplere karşılık sunarak, bireylerde farkındalık oluşturarak ve demokratik katılımı teşvik ederek önemli roller üstlenmektedir. Bu kuruluşlar kimi zaman kendiliğinden, kimi zaman ise planlı girişimler sonucunda ortaya çıkmakta; her iki durumda da toplumsal ihtiyaç ve talepleri kamusal alana aktaran araçlar olarak işlev görmektedir. Özellikle yirminci yüzyılın sonlarında, çoğulculuk ve demokratikleşme süreçleri sivil toplumun denge unsuru olarak öne çıktığı kritik bir zemin yaratmıştır. Bu çerçevede sivil toplum kuruluşları, birçok ülkenin demokratikleşme süreçlerine olumlu katkılar sağlamış ve bu süreci destekleyici bir güç işlevi görmüştür (Yavuz ve Kaynar, 2015). Ancak bu kuruluşların etkinliği, yalnızca yürüttükleri projelerle değil, aynı zamanda toplumun

gözündeki güvenilirlikleri ve temsil ettikleri değerlerle de doğrudan ilişkilidir. Bu noktada, sosyal sorumluluk temelli liderliğin benimsenmesi, STK'ların şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik değerler çerçevesinde algılanmasına olanak tanımaktadır.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, bireylerin bir STK'ya yönelik algısının, büyük ölçüde kuruluşun liderlik anlayışıyla şekillendiğini ortaya koymaktadır. Toplumsal fayda odaklı, katılımcı ve sorumlu liderlik yaklaşımlarının benimsenmesi, toplumda olumlu bir imaj yaratmakta ve bu kuruluşların meşruiyetini güçlendirmektedir. Buna karşılık, sosyal sorumluluk ilkesinden uzak liderlik pratikleri, STK'ların itibar kaybına uğramasına ve toplumsal desteğin zayıflamasına yol açabilmektedir.

Bu tez, sosyal sorumluluk temelli liderliğin sivil toplum kuruluşları (STK) üzerindeki algısal etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Tezin hedefi, STK yöneticilerinin sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin toplumun STK algısını nasıl şekillendirdiğini araştırmaktır. Bu çalışmanın bulguları, STK'ların liderlik yaklaşımlarının toplumla kurdukları ilişkiyi nasıl geliştirebileceğine dair önemli ipuçları sunacaktır. Aynı zamanda, sosyal sorumluluk temelli liderliğin toplumun STK'lara olan güvenini ve desteğini artırmadaki rolünü ortaya koyarak literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı

1.1.1. Sosyal Sorumluluk Tanımı

Sorumluluk kavramı, insanın varoluş sürecinden itibaren yaşamın ayrılmaz bir parçası olmuştur. Sorumluluk, yalnızca bireyin kendi eylemlerini değil, aynı zamanda bu eylemlerin doğurduğu sonuçları da kapsamaktadır. Günümüzde sorumluluk olgusu, bireyler kadar onların içinde yer aldığı kurumlar ve örgütler açısından da kritik bir öneme sahiptir. Her birey, içinde bulunduğu toplumsal yapı içerisinde birden fazla sorumluluk üstlenmekte olup, sosyal sorumluluğu ise toplumun yararına yönelik faaliyetleriyle doğrudan ilişkilidir (Erol, 2000).

Sorumluluk, bilinçli düşünme yetisi sayesinde insana özgü bir nitelik olarak öne çıkmaktadır. Ancak sorumluluk bilinci yalnızca bilgiye dayalı olarak gelişmez; bilginin, bireyin gündelik yaşamını etkileyen sosyal, kültürel ve çevresel unsurlarla bütünleşmesi sonucunda biçimlenir. Bu nedenle bireylerin sorumluluk farkındalığı, bilgi düzeyleri, eğitim geçmişleri, yaşam tecrübeleri ve hayata bakış açıları doğrultusunda çeşitlilik göstermektedir. Sorumluluk, gönüllülük esasına dayanarak üstlenilir ve çoğunlukla içsel bir manevi veya ahlaki motivasyon tarafından yönlendirilir (Akıncı, Vural ve Coşkun, 2011).

Sorumluluk olgusu hem bireysel hem de toplumsal yaşam çerçevesinde incelenmelidir. Bireysel düzeyde, kişinin ilk ve temel sorumluluğu kendine karşıdır. Öz-sorumluluk, bireyin sahip olduğu maddi ve manevi kaynakları doğru zamanda ve uygun biçimde kullanabilmesini gerekli kılar. Maddi bakımdan bu durum, bireyin sağlığını koruması ve zamanını verimli kullanması; manevi açıdan ise ruhsal bütünlüğünü, etik değerlerini koruması ve geliştirmesi anlamına gelir. Bu bağlamda bireyin kendine karşı görevleri, sorumluluğun insana özgü doğasını ortaya koymaktadır (Ergül ve Kurtulmuş, 2014).

Toplumsal düzeyde ise sorumluluk, bireyle ait olduğu sosyal yapılar arasında bağ kurar. Bu açıdan sorumluluk, en küçük toplumsal birim olan aileden başlayarak en geniş çerçevede uygarlıklara kadar uzanır. Dolayısıyla bireyleri sorumluluk bilinci geliştirmeye teşvik etmek, önemli bir toplumsal gereklilik olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Nitekim literatürde sorumluluk, doğası gereği etik ve ahlaki boyutları içeren görev ve yükümlülük kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir (Torlak, 2003).

İnsanı diğer canlılardan ayıran temel özelliklerden biri, çevresiyle kurduğu çift yönlü etkileşimdir. Bireyler hem başkaları üzerinde etkiye bulunur hem de çevrelerinden etkilenirler. Bu karşılıklı etkileşim süreci, hem bireylerin hem de toplumların varlığını sürdürebilmesi açısından vazgeçilmezdir. Bireyler, içinde bulundukları toplumun kültürel, ahlaki ve ekonomik değerleriyle uyum sağlayarak sosyal sorumluluklarını içselleştirirler. Böylece yalnızca toplumsal gelişime katkı sunmakla kalmaz, aynı zamanda bu gelişimde üstlendikleri bireysel rolün bilincine de varırlar. Bu durum, sosyal sorumluluk anlayışının özünü yansıtmaktadır (Erol, 2000).

Sosyal sorumluluk, bir bireyin gerekli durumlarda üstlendiği görev ve yükümlülükler için hesap verebilme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Başka bir perspektiften değerlendirildiğinde, sosyal sorumluluk, kurumların faaliyetlerini etik ilkeler doğrultusunda yürütürken paydaşlarının ihtiyaçlarını, beklentilerini ve çıkarlarını dikkate alan uygulamaları kapsamaktadır. Ayrıca, bu kavram, kurumsal eylemlerin hedef kitle üzerindeki olası etkilerini titizlikle analiz ederek işleyen ve sürdürülebilir bir toplumun oluşumuna katkı sağlamayı da içerir (Balkır, 2006).

Sosyal sorumluluk, aynı zamanda iyi vatandaşlığın temel bir unsuru olarak da ele alınabilir. Günümüz toplumunda ise iyi vatandaşlık beklentisi yalnızca bireylerle sınırlı olmayıp, aynı zamanda kurumlar, örgütler ve işletmeleri de kapsamaktadır. Bu durum, tüketicilerin yalnızca ürün ve hizmetlerin kalitesini değil, aynı zamanda kurumların faaliyetlerinin toplumsal refaha sağladığı katkıyı da değerlendirmelerini gerektirmektedir. Bu çerçevede, sosyal sorumluluk, kurumların stratejik planlamalarının ve uzun vadeli politikalarının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Gültekin ve Küçük, 2004).

Bireysel düzeyde sosyal sorumluluk, bireyleri toplumsal çıkarları gözeterek hareket etmeye yönlendirerek başkalarına karşı davranışlarını şekillendirmede merkezi bir rol üstlenir. Bireylerin benmerkezciliğin ötesine geçip kendilerini daha geniş sosyal yapıya entegre ettikleri ve böylece kalıcı bir sorumluluk bilinci geliştirdikleri bir süreci ifade eder. Bu süreç aracılığıyla bireyler sosyal bir kimlik

kazanır ve bu kimlik olgunlaştıkça sorumlulukları daha çok toplumsal boyut taşır (Balkır, 2006).

Kişisel sorumluluk birey üzerinde olumlu etkiler yaratırken, sosyal sorumluluk anlayışı toplumun tamamına etki eder ve toplumsal fayda sağlar. Bununla birlikte, bireylerin sosyal sorumluluğu ile kurumların, işletmelerin veya devletin sosyal sorumluluğu arasında fark gözetmek önemlidir. Bu bağlamda, bireyler, yaşadıkları toplumun etik değerleri, normları ve kuralları ile uyumlu hareket ederek, toplumsal yarar sağlayan faaliyetlere gönüllü olarak katılmaktadırlar (Ergül ve Kurtulmuş, 2014).

1.1.1. Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi

Sosyal sorumluluğun tarihsel temelleri, medeniyetlerin ve organize dinlerin ortaya çıkışıyla paralellik göstermektedir. MS 1100 yılı öncesinde birçok toplum, sosyal düzenin korunmasına yönelik kurumsal çerçeveler geliştirmiştir. Hristiyan, Yahudi ve İslam toplumlarında bireyler, birbirlerine ve genel olarak topluma karşı belirli yükümlülükler üstlenmekteydi. Bu bağlamda, gelenekler, dini öğretiler ve kültürel değerler, sosyal sorumluluk kavramının ilk ortaya çıkışı ve gelişiminde belirleyici bir rol oynamıştır (Özüpek, 2005).

Ünlü Yunan filozofu Platon, sosyal sorumluluk kavramını ilk kez sistematik biçimde ele alan düşünürlerden biri olarak kabul edilmektedir. Platon, toplumda yetki sahibi olanların ekonomik kararlarında kamu yararını önceliklendirmesi gerektiğini savunmuştur. Aristoteles ise konuyu ahlaki bir perspektiften değerlendirmiş ve adaleti sosyal yaşamın temel ilkesi olarak vurgulamıştır. Din, sosyal sorumluluk anlayışı üzerinde ayrıca belirgin bir etki göstermiştir. Örneğin, Musa On Emir aracılığıyla yönetim ve hesap verebilirlik ilişkisini düzenleyen ilkeleri ortaya koymuştur. Hristiyanlıkta Kilise, bu anlayışın toplumsal uygulamalara yansıtılmasında öncü bir rol üstlenmiştir. İslam toplumlarında ise örgütlü toplumsal yönetim mekanizmaları mevcut olmuş ve karşılıklı yardımlaşmayı destekleyen vakıf ve dernekler kurulmuştur (Çakır, 2006).

16 ve 18. yüzyıllar arasında, sanayi öncesi döneme denk gelen merkantilizm, ekonomik ve toplumsal düşüncüyü şekillendirmiştir. Bu dönemde temel amaç, devletin ekonomik gücünü artırmaktır. Devlet merkezi otoriteyi koruduğu sürece toplumsal

yönetimden birincil sorumluluk taşımaktaydı. Ancak işçiler genellikle düşük ücretlerle çalıştırılırken, devletin serveti artmış ve toplumsal eşitsizlikler derinleşmiştir. Bu dönemde güçlü ülkeler, ekonomik ve siyasi nüfuzlarını genişletmek amacıyla daha zayıf ülkeleri sömürgeleştirmiştir (Çınar, 2011).

Sanayileşme ile birlikte, serbest piyasa ekonomisi ilkeleri önem kazanmaya başlamıştır. İşletmeler, toplumsal sorumluluk bağlamında giderek daha fazla özerklik talep etmişlerdir. Avrupa burjuvazisi, toplumsal ve işçi hakları konusunda bilinçlenen yeni bir işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte sosyal bir dönüşüm yaşamıştır. Bu süreçte, varlıklı bireyler ve gruplar hayırseverlik faaliyetleri ve farklı sosyal sorumluluk girişimlerinde bulunmuşlardır (Çınar, 2011).

Modern sosyal sorumluluk anlayışı ise 1990’larda gelişmiş ve yalnızca kâr odaklı değil, hem bireylere hem de topluma fayda sağlayan iki yönlü bir yaklaşımı benimsemiştir. Şirketler, üretim süreçlerinin ekolojik dengeyi bozmayacak şekilde yürütülmesi için farkındalık yaratmayı öncelik haline getirmiştir. Bu çağdaş yaklaşım, çalışan refahının önemsenmesini artırmış ve sosyal sorumluluk uygulamalarını kurumun farklı alanlarına yaymıştır. Böylece işletmeler, ekonomik kazanç sağlarken aynı zamanda toplumsal refaha da katkıda bulunabilmiştir (Çelik, 2007).

1.1.2. Sosyal Sorumluluğun Nitelikleri

Sosyal sorumluluk, çok sayıda alanı kapsayan kapsamlı ve çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu kavram yalnızca kurumları, organizasyonları ve işletmeleri değil; aynı zamanda farklı sektörlerde faaliyet gösteren girişimciler, yöneticiler, profesyoneller ve işletme sahiplerini de ilgilendiren bir olgu olarak ele alınmaktadır. Örneğin, kamu kurumlarında görev yapan hekimler, öğretmenler, savcılar, mühendisler ve memurlar, ilişkide bulundukları bireyler ve topluluklar karşısında belirli sorumluluklar üstlenirler. Bu sorumluluklar, öncelikle yürürlükteki yasal düzenlemelerle belirlenir. Ayrıca, meslek örgütleri, bu düzenlemelerin Mesleki Etik Kurallarına uygun şekilde uygulanmasını denetler ve uyumu sağlamak için gerekli gözetimi gerçekleştirir (Balkır, 2006).

Sosyal sorumluluk kavramının yorumu ve kapsadığı alanlar, kurumlar, toplumlar ve bireyler arasında farklılık gösterebilir; bu durum, kavramın göreceli ve bağlama bağlı bir nitelik taşımasına yol açar. Bir kurum, topluluk veya bağlamda

sosyal sorumluluk olarak kabul edilen bir eylem, başka bir bağlamda aynı şekilde değerlendirilmeyebilir. Bu nedenle, kurumların ve profesyonellerin sosyal sorumluluk yükümlülükleri, faaliyet gösterdikleri toplumun ve coğrafyanın özellikleri dikkate alınarak belirlenmelidir. Aksi takdirde, sosyal sorumluluk uygulamalarının etkin bir biçimde hayata geçirilmesinde ciddi zorluklar ortaya çıkabilir (Torlak, 2003).

Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler, bireylerin ve toplulukların zihniyetini de etkilemiştir. İnsanlar giderek daha bilinçli hale gelmiş ve devlet veya diğer baskıcı güçlerden bağımsız olarak hareket edebilmelerini sağlayan sosyal, ekonomik ve kültürel ağlar oluşturmuşlardır. Gruplar arasındaki rekabetin artması ve işletmelerde üretim faaliyetlerinin yoğunlaşması, iş sahiplerini, yöneticileri ve profesyonelleri sorumluluklarının ve görev alanlarının ötesinde hareket etmeye yönlendirmiştir.

Görev ve sorumlulukların gerektiği şekilde yerine getirilmesini temin etmek için açık kuralların belirlenmesi ve ilgili yaptırımların uygulanması büyük önem taşır. Sosyal sorumlulukların önemi, uygulama süreçleri ve bireylere veya kurumlara yüklenen olası sonuçlarla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, sosyal sorumluluk anlayışının dayandığı yasal ve normatif çerçevelerin temel kaynakları kültürel değerler, dini ilkeler ve mevzuat olarak öne çıkmaktadır (Dinçer, 2003).

1.1.3. Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları

Sosyal sorumluluk kavramının tarihsel süreç içinde önemli değişimler geçirdiği görülmektedir. Küreselleşme, sanayileşme ve toplumsal yapıda meydana gelen dönüşümler, sosyal sorumluluğa yönelik farklı perspektiflerin geliştirilmesine zemin hazırlamıştır. Bu perspektifler arasında, klasik yaklaşım bireylerin ve kurumların görev ve yükümlülüklerine ilişkin geleneksel anlayışı temsil ederken, modern yaklaşım değişen ekonomik ve toplumsal koşullara uyum sağlayan, daha güncel ve bütüncül bir sosyal sorumluluk anlayışını ön plana çıkarmaktadır (Yıldırım, 2019).

1.1.3.1. Klasik Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

1776 yılında Adam Smith tarafından ortaya konan “görünmez el aracılığıyla piyasa düzenlemesi” ve “kâr maksimizasyonu” ilkeleri, daha sonra seçkin ekonomist

Milton Friedman tarafından geliştirilmiştir. Friedman, sosyal sorumluluğa yönelik klasik yaklaşımın en önemli savunucusu olarak kabul edilmektedir. 1970 yılında yayımladığı “İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu Kârlarını Artırmaktır” başlıklı makalesinde, Smith’in önceki düşünceleriyle birlikte, klasik perspektifte sosyal sorumluluğun temellerini atmıştır (Torlak, 2007).

Klasik yaklaşım, sosyal sorumluluk yaklaşımları arasında tarihsel olarak en eski çerçeveyi temsil eder ve geleneksel ekonomik mantık çerçevesinde işler. Bu yaklaşımın temel amacı, kurumsal etkinliği artırmak ve kârı maksimize etmektir. Bu modelde yöneticiler, öncelikli olarak kuruluşun kurucularına karşı sorumluluk taşır ve paydaşların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür. Kuruluşun performansını ve kârlılığını artırmak için faaliyetler, belirlenen yasa ve düzenlemelere sıkı bir şekilde bağlı kalarak yürütülür; tüm işlemler, kuruluşun menfaatleri doğrultusunda gerçekleştirilir. Klasik yaklaşım günümüzde de yaygın olarak uygulanmakta olup, akademik çevreler ve uygulamacılar tarafından önemli ölçüde benimsenmektedir (Doğan ve Karataş, 2012).

Bu çerçevede işletmeler, toplumla minimum etkileşim içinde olan veya tamamen izole kapalı sistemler olarak ele alınır. Üretilen çıktılar çoğunlukla işletme içinden gelir ve dışarıdan girdi alınmaz; odak noktası sürekli katma değer üretimidir. Klasik yaklaşımda, işletmenin ekonomik işlevleri ön plana çıkarılırken, işletme sahiplerinin kişisel hayırseverlik faaliyetleri isteğe bağlı bir nitelik taşır (Macit, 2020).

Friedman’a göre, kurumsal kaynakların sosyal sorumluluk faaliyetlerine aktarılması, serbest girişim ve özel mülkiyet ilkelerini zayıflatabilir. Bu perspektife göre, bir işletmenin toplum içindeki birincil işlevi, serbest piyasa sistemi çerçevesinde sahipleri ve ortakları için kâr üretmektir; sosyal yatırımlar veya toplumsal girişimler ise esasen devletin sorumluluğu kapsamındadır (Top, 2012).

1.1.3.2. Modern Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

Çevresel ve toplumsal boyutlara odaklanan modern sosyal sorumluluk anlayışı, klasik yaklaşımın bazı eksikliklerine yanıt olarak gelişmiştir. Bu çağdaş perspektif, kurumların öncelikli olarak hedef kitlelerini dikkate almasını öngörür ve piyasa koşulları çerçevesinde farklı paydaş grupları arasındaki dinamik ilişkileri göz önünde bulundurur. Bu bağlamda, yöneticiler yalnızca hissedarlara değil, aynı zamanda

Çalışanlara, tedarikçilere, finansal kuruluşlara, topluluklara ve daha geniş toplum kesimlerine karşı da sorumluluk taşır (İbalı, 2018).

Modern yaklaşım, işletmelerin yalnızca kâr elde etmeye odaklanmaması, aynı zamanda toplumsal refah ve kalkınmaya aktif katkı sağlaması gerektiğini savunur. Piyasa koşulları, kuruluşların paydaşları arasındaki değişen dengelerden etkilenir. Örneğin, şirket yöneticilerinin çalışanlara, tedarikçilere, finansal kurumlara ve toplumun diğer kesimlerine karşı sorumlulukları olduğunun kabulü, modern sosyal sorumluluk anlayışının temel ilkesini ortaya koyar (Polat Özbay, 2016).

Bu anlayışa göre, işletmeler sadece ekonomik değer üretmekle kalmayıp, sahip oldukları kaynakları toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlamak için de kullanmalıdır. Yasal ve etik kurallara uygun hareket eden işletmeler, sorumluluklarını yerine getirerek itibarlarını güçlendirir ve uzun vadede kârlılıklarını artırma imkânı elde eder (Top ve Öner, 2008). Ayrıca modern sosyal sorumluluk, şirketlerin kâr odaklı faaliyetlerin ötesine geçerek toplumsal projelere ve girişimlere katılımını teşvik eder. Bu çerçevede işletmeler, paydaşlarla birlikte sosyal sorunlara müdahil olabilir, çevresel etkileri dikkate alabilir ve gönüllü uygulamalar benimseyebilir.

Sonuç olarak, sosyal sorumluluk kurumlara çeşitli avantajlar sunar. Bu avantajlar arasında toplum nezdinde kabul görme, kurumsal itibarın güçlendirilmesi ve dolayısıyla finansal performansta olası artışlar yer alır. Proaktif ve kapsayıcı bir yaklaşımı benimseyen işletmeler, operasyonel stratejilerini daha geniş toplumsal ve çevresel hedeflerle uyumlu hâle getirebilirler (Özcan, 2021).

1.1.4. Sosyal Sorumlu Davranış

Bireylerin kişisel nitelikleri ve davranış biçimleri, sosyal sorumluluk pratiklerinin oluşumunda belirleyici bir rol oynamaktadır. Güncel alışmalar, sosyal sorumluluk davranışlarının çeşitli biçimlerini incelemeye devam etmektedir. Sosyal sorumluluk eğilimleri gösteren bireyler, toplum tarafından sürekli olarak takdir edilir ve değerli görülür. Bu davranışlar, genellikle bireyin içsel motivasyonuna dayandığı için herhangi bir dışsal ödöl ya da resmi bir konum gerektirmeksizin sergilenebilir. Sosyal sorumluluk bilincine sahip kişiler, kişisel çıkar gözetmeksizin hem yakın çevrelerinde hem de daha geniş toplumsal bağlamda destek sunabilir; bu durum, bireyin karakteristik özelliklerini yansıtmaktadır (Can, 2011).

Sosyal sorumluluk davranışı, genel olarak toplumsal faydayı artırıcı faaliyetlerde bulunmak olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, karşılık veya takdir beklemezsizin gönüllü olarak yardım sağlayabilirler. Toplumsal ödül veya onay aramaksızın ihtiyaç sahiplerine destek sunan kişiler, eylemlerinin sonuçlarını üstlenmeyi kabul etmiş olurlar. Bu tür bireyler, ayrıca güvenilirlikleri ve toplumsal norm ve değerlere duyarlılıkları ile öne çıkarlar. Önemle belirtmek gerekir ki, sosyal sorumluluk sahibi bir kişi mutlaka lider pozisyonunda bulunmak zorunda değildir ve akranlarına göre üstün zekâyâ sahip olması gerekmez; bunun yerine, sıklıkla grup içinde güveni tesis eden, inandırıcı ve birleştirici bir rol üstlenir (Preston, 2005).

Sosyal sorumluluk gerektiren davranışlar, belirli bir düzeyde bireysel hesap verebilirlik gerektirir. Bazı durumlarda, bu tür davranışlar gönüllülüğten ziyade zorunluluk temelli olabilir ve dışsal faktörler eylemin gerçekleştirilmesini kolaylaştırabilir. Ancak bireyler, sosyal sorumluluk gerektiren eylemlerinin doğuracağı sonuçlardan sorumludur. Genel çerçevede, sosyal sorumluluk davranışları, hem işletmelerin hem de bireylerin toplumsal faydayı destekleyen girişimlerde bulunmasını ve çevreye zarar verme potansiyeli taşıyan uygulamaları önlemeye yönelik çaba göstermesini kapsar (Karataş, 2001).

1.1.5. Sosyal Sorumluluğun Önemi

Küreselleşmenin etkisiyle sosyal sorumluluk kavramı, hayatın hemen her alanına nüfuz etmiştir. Günümüz dünyası, hem bireyler hem de kurumlar için çeşitli yükümlülükler ve sorumluluklar getirmiştir. İşletmeler, sosyal sorumluluk projeleri aracılığıyla rakiplerinden farklılaşmayı ve öne çıkmayı giderek daha fazla önemsiyor. Kurumlar da bu tür projelerin, pazarda avantaj sağlamak açısından kritik olduğunu kabul etmektedir. Benzer şekilde, her birey de içinde yaşadığı topluma karşı belli sorumluluklar taşımaktadır (Aydınalp Ilıcak, 2013).

Toplumsal ayrılmaz bir parçası olan kurumlar, varlıklarını sürdürebilmek için toplumsal değişimlere ve gelişmelere uyum sağlamak zorundadır. Başlangıçta toplumsal bir gereklilik olarak ortaya çıkan sosyal sorumluluk anlayışı, bugün kurumlar için göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir hale gelmiştir. Toplumsal kaynakları kullanan ve yöneten kuruluşlar, sadece bulundukları yerel topluma değil,

aynı zamanda daha geniş küresel topluluklara karşı da sorumluluk sahibidir (Ceylan, 2019).

Sanayileşme süreci, hızlı makineleşme ve seri üretimle şekillenmiş ve başlangıçta insan emeğinin önemini geri planda bırakmıştır. Ancak makinelerin insan gücüne olan bağımlılığı ve ekonomik sistemlerin emek olmadan ayakta kalamayacağı gerçeği, bu yaklaşımı değiştirmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında işgücünün stratejik önemi giderek artmıştır. Devletler ve işletmeler, çalışanların sadece maaşlarını değil, sosyal haklarını da göz önünde bulundurmaya zorunda kalmıştır. Çalışanlarına değer veren şirketler, hem ekonomik olarak kazanç sağlamış hem de işçi sınıfının yaşam koşullarındaki iyileşme, toplumun genel refahına ve tüketici davranışlarına doğrudan yansımıştır (Gümüştül, 2024).

Artan rekabetle birlikte tüketiciler, farklı ürünler arasında seçim yapma konusunda daha fazla özgürlüğe sahip olmuştur. Bu yeni durum, işletmelerin öncelikle çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini, ardından da tüketicilerin taleplerini dikkate almasını zorunlu kılmıştır (Tok, 2009).

1.2. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Kavramı

1.2.1. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Tanımı

Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik, değişen toplumsal koşulları dikkate alarak geliştirilen Sosyal Değişim Modeli'nin bir uzantısı olarak tanımlanmaktadır (Tyree, 1998). Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik, liderliğin ne anlama geldiğini, nasıl uygulandığını ve bu sürecin ardındaki gerekçeleri anlamaya odaklanırken, aynı zamanda bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde dönüşümü teşvik etmeyi amaçlar (Watt, 2009). Bu bağlamda, sosyal değişim modeli çerçevesinde şekillenen liderlik anlayışı, sosyal sorumluluk temelli liderlik tanımlarıyla büyük ölçüde örtüşmektedir (Kezar, Carducci ve Contreras-McGavin, 2006).

Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik, sosyal ve etik değerler doğrultusunda hareket eden, olumlu, iş birliğine dayalı, bilinçli ve değer odaklı bir liderlik modeli olarak tanımlanabilir. Sosyal sorumluluk sahibi liderin temel amacı, diğer bireylerin yaşam kalitesini artıracak davranışlarda bulunarak onların refahına katkı sağlamaktır (Cilente, 2009). Wagner (2009) de sosyal sorumluluk temelli liderliği, başkalarının refahına duyarlılık temelinde şekillenen bir liderlik yaklaşımı olarak değerlendirir.

Wagner, Ostick ve Komives'e (2010) göre sosyal sorumluluk temelli liderlik, toplumsal refahı ve iş birliğine dayalı katılımı destekleyen kurumsal değerleri içerir. Komives ve Dugan (2010) ise liderlerin öncelikle öz farkındalık geliştirmeleri ve ardından toplum hizmeti aracılığıyla toplumsal değişimi teşvik etmeleri gerektiğini, çünkü toplum hizmetinin sosyal sorumluluk temelli liderliğin ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgular.

Sorumlu liderlerin, farklı geçmiş ve değerlere sahip paydaşları motive etmeleri, iş birliğini desteklemeleri ve ortak bir vizyon ortaya koymaları beklenir. Bu liderler, birbirinden bağımsız gibi görünse de bir bütün olarak sorumlu liderin bütünsel profilini oluşturan dokuz temel rolü yerine getirirler (Maak ve Pless, 2006; Pless, 2007). Bu roller şunlardır:

- Vekil: Değerleri ve kaynakları koruma sorumluluğu.
- İyi Vatandaş: Lider konumunu aramadan, grubun bilinçli ve katkı sağlayan bir üyesi olarak hareket etmek.
- Hizmetkar: Başkalarının ihtiyaçlarını önceliklendirmek.
- Vizyoner: Grup üyelerine ilham vermek ve onlara bakış açısı kazandırmak.

Bu roller, liderin kendini algılaması ve öz farkındalığı üzerinde doğrudan etki gösterir. Daha operasyonel nitelikteki roller ise şunlardır:

- Mimar: Kapsayıcı ve dahil edici ortamlar tasarlamak.
- Değişim Temsilcisi: Yenilik ve dönüşümü başlatmak ve yönlendirmek.
- Koç: Grup üyelerinin gelişim süreçlerini desteklemek.
- Hikaye Anlatıcısı ve Anlam Sağlayıcı: Etik bir temel sağlamak ve anlam yaratmak.

Dachler'in (1992) belirttiği gibi, bu roller birbirinden bağımsız ele alınamaz; karşılıklı olarak birbirine bağlıdır. Koh (2014) da bu görüşü destekleyerek, sosyal sorumluluk temelli liderliğin, bireysel roller ile liderin daha geniş bağlamsal çevredeki özelliklerini bütünleştirdiğini vurgular. Doh ve Stumpf (2005), sorumlu liderliğin üç temel bileşenini şöyle tanımlar: değerlere dayalı liderlik, etik karar alma ve paydaşlarla sağlam ilişkiler kurmak.

Sosyal sorumluluk temelli liderlik, farklı bakış açılarına saygı duyan, kapsayıcı ve iş birliğine dayalı bir liderlik yaklaşımını temsil eder. Watt'a (2009) göre bu liderliğin temel ilkeleri şunlardır: (1) değişim aracı olarak liderlik yapmak, (2) bireyler arası iş birliğini sağlamak ve (3) grup üyelerinin refahını artırmak amacıyla sosyal olarak bilinçli liderlik sergilemek. Bu liderlik biçimini benimseyen liderler, grup üyelerinin davranışlarını ve kararlarının toplum üzerindeki etkilerini bilinçlendirme noktasında etkili olur. Grup üyelerinin iş birliği biçimini, grup amaçlarını ve karar alma süreçlerini aktif şekilde yönlendirirler (Wagner, 2009; Skendall, 2012).

Son dönem literatür, liderlik çalışmalarının etik ve kurumsal sosyal sorumlulukla ilişkilendirilmesine giderek daha fazla önem verdiğini göstermektedir (Doh vd., 2011). Bu bağlamda, paydaş teorisine dayalı sosyal sorumluluk temelli liderler, adalet, tanınma, özen ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda farklı paydaşlarla sosyal ve etik ilişkiler kurar ve sürdürürler (Pless, 2007). Bu nedenle, sosyal sorumluluk temelli liderlik, sürdürülebilir değer yaratmayı ve toplumsal etkiyi hedefleyen, etik temelli ve değer odaklı bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlanabilir (Maak ve Pless, 2006). Geleneksel liderlik araştırmaları genellikle biliş ve davranışa odaklanırken, sosyal sorumluluk temelli liderlik, liderliği etik bir perspektifle ele alır ve liderin paydaş ekosistemindeki rolünü ön plana çıkarır (Kets de Vries, Vriegaud ve Florent-Treacy, 2004).

1.2.2. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğin Kuramsal Temelleri

Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik, çağdaş liderlik teorilerinin bir parçası olarak kabul edilmiştir. Bu kavramın temel çerçevesi, liderliği sosyal bilinçli bir bağlamda tanımlamak için en yeni ve yaygın olarak benimsenen yaklaşımlardan biri olan Sosyal Değişim Modeli'dir. Bir diğer önemli perspektif ise, kuruluşların çeşitli zorluk ve anlaşmazlıkları ele alırken daha kapsayıcı bir duruş sergilemeleri ve yalnızca hissedarlara değil tüm paydaşlara karşı hesap verebilir olmaları gerektiğini vurgulayan Paydaş Teorisi tarafından sunulmaktadır. Sosyal Değişim Modeli ile Paydaş Teorisi'nden elde edilen içgörülerini bir araya getiren Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik, geleneksel liderlik yaklaşımlarından farklı ve özgün bir anlam kazanmıştır. Bu bölüm, hem modelin hem de teorinin ayrıntılı bir açıklamasını sunarak, sosyal sorumluluk temelli liderliğin kavramsallaştırılmasına olan katkılarını vurgulamayı amaçlamaktadır.

1.2.2.1. Sosyal Değişim Liderlik Modeli

Çalışma kapsamında araştırma modelinde Sosyal sorumluluk temelli liderlik tarzı incelenmiştir. Bu tarzın temel taşlarından biri Sosyal Değişim Modeli'dir (SCM). Model, liderliğin daha demokratik görüldüğü çağdaş liderlik yaklaşımları arasında kabul edilmektedir (Özgan ve Öztuzcu, 2016; Skendall, 2012; Buschlen ve Dvorak, 2011). Liderlik gelişiminde en çağdaş ve yaygın kullanılan modeller arasında yer alan SCM, üniversite öğrencilerinin liderlik geliştirme ihtiyaçlarını karşılamak üzere özel olarak tasarlanmış bir liderlik modelidir (Page, 2010; Dugan, Komives ve Segar, 2008). Yükseköğretim Araştırma Enstitüsü'ne (HERI) (1996) göre Liderlik Gelişiminin Sosyal Değişim Modeli, öğrencilerin sosyal değişimine odaklanmış ve etkili liderliğe katılmak için hangi bilgi, değer veya becerilerin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur (Wagner, 2006). SCM ile iki temel ilke ilişkilendirilmektedir (HERI, 1996, s.19). Bu ilkeler şunlardır:

- Her bireyin gelişimini ve öğrenmesini artırmak. Öz Bilgi; kişinin yeteneklerini, değerlerini, ilgi alanlarını ve etkili liderlik kapasitelerini anlaması ve tanınmasıdır. Liderlik Yeteneği; bireyin ve başkalarının topluma hizmet etme ve iş birliği içinde çalışma kapasitesidir.
- Toplum veya örgüt içerisinde olumlu sosyal değişim sağlamak. Başka bir deyişle, topluma ve toplumun refahına fayda sağlamak için çalışmaktır.

Modeli uygulamak, kişinin hayatında bireysel değerleri kullanması ve başkalarıyla etkileşimde bulunması anlamına gelir. Kısacası, model çevreye özen gösterme ve insani koşulları iyileştirme hareketlerini içerir (Wagner, Ostick ve Komives, 2010; Wagner, 2009). Buna göre, SCM; liderliğin iş birlikçi olması, liderliğin bir süreç olması, liderliğin değerlere dayalı olması, liderliğin değişimle ilgili olması ve tüm öğrencilerin liderlik yapabileceği gibi temel varsayımlara dayanmaktadır (Skendall, 2012; Wagner, 2006; HERI, 1996).

SCM, bireyin öz farkındalık düzeyini artırmayı, başkalarıyla çalışma yeteneğini geliştirmeyi ve değişim yaratma kapasitesini artırmayı amaçlayan yedi kritik değere sahiptir (HERI, 1996). Her değer C harfiyle başlar ve liderlik gelişiminin Yedi C'si olarak adlandırılır. Yedi C, bireysel düzey (benlik bilinci, uyum, bağlılık), grup düzeyi (iş birliği, ortak amaç, medeniyetle çatışma) ve toplumsal düzey

(vatandaşlık) gibi üç kategoriye ayrılır. Bu yedi değer bir araya gelerek ortak iyilik için değişim olarak adlandırılan sekiz değeri oluşturur (Dugan ve Komives, 2010). Bireyler kapasitelerini bu üç düzeyde geliştirdiklerinde, ortak iyilik için olumlu toplumsal değişim büyük olasılıkla gerçekleşecektir (Hogendorp, 2012).

Tablo 1. Sosyal Değişim Modelinin Yedi C'si (Karahana, 2022)

Düzye	Değer	Tanım
Birey	Öz-farkındalık	Bir kişinin harekete geçmesini motive eden inançlar, değerler, tutumlar ve duyguların farkında olma durumu.
	Tutarlılık	Bireyin eylemlerinin değerleri ve inançlarıyla uyumlu olması.
	Bağlılık	Tutku, yoğunluk ve sürekliliği ifade eder; hem grup etkinliğine hem de bu etkinliğin amaçlanan sonuçlarına yöneliktir.
Grup	İş birliği	Sorumluluğu, yetkiyi ve hesap verebilirliği paylaşarak ortak bir çaba içinde başkalarıyla çalışmak.
	Ortak amaç	Paylaşılan hedefler ve değerler doğrultusunda çalışmak.
	Fikir ayrılıklarını nezaketle ele almak	Her yaratıcı grup çalışmasında kaçınılmaz olan farklı bakış açılarını kabul etmek ve bu farklılıkları açık bir şekilde, ancak saygılı biçimde ifade etmek.
Toplum / Sosyal Çevre	Vatandaşlık	Bireylerin ve/veya grupların, belirli etkinlikler aracılığıyla topluma ve sosyal çevreye karşı sorumlu bir biçimde bağlanma süreci.
Sosyal Değişim Modeli'nin "Merkezi"	Değişim	Bireylerin, grupların ve toplumların birlikte çalışarak değişimi gerçekleştirme yeteneğine sahip olduğuna inanmak.

Her seviye arasında karşılıklı ve dinamik bir etkileşim vardır. Başka bir deyişle, bireysel düzeydeki gelişim ve öğrenme, grup düzeyini etkiler. Benzer şekilde, işbirlikçi süreçler de bireyin bireysel düzeydeki gelişimine katkıda bulunur. Bu seviyeler ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır ve üç grup arasında geri bildirim döngüleri oluşur (Komives ve Dugan, 2010; Skendall, 2009; Wagner, 2006). Bu nedenle,

endüstriyel paradigmanın aksine, sosyal değişim modelinde liderlik, değerlere dayalı, değişimi öngören bir süreç olarak kabul edilir.

1.2.2.2. Paydaş Teorisi

Paydaş teorisi, kuruluşların, paydaşlarının beklenti, ihtiyaç ve çıkarlarını etkili bir biçimde karşılaması ve yönetmesi gerektiğini öne sürmektedir. Bu teorinin temel dayanaklarından biri, yöneticilerin ilgili paydaşları doğru şekilde tanımlamaları ve onların etkin bir şekilde sürece katılımını sağlayacak stratejiler geliştirmeleridir (Reinig ve Tilt, 2009). Ayrıca, Freeman (1984), paydaş teorisinin resmi olarak ortaya konulmasından önce bile kurumsal sosyal sorumluluğu vurgulamış ve kuruluşların yalnızca hissedarlara değil, toplumun farklı kesimlerine karşı da sorumlulukları olduğunu savunmuştur.

Sorumlu liderlik bağlamında paydaş teorisi, etik ve sosyal sorumluluk bilinciyle hareket eden kuruluşlar için çalışanları birincil paydaş olarak konumlandırarak önemli bir temel sunmaktadır (Freeman, 1984; Donaldson ve Preston, 1995; Mitchell, Agle ve Wood, 1997). Literatürde liderlik üzerine çok sayıda çalışma bulunmasına karşın, liderliği etik ve sosyal sorumluluk perspektifiyle ele alan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Ayrıca, liderlik ile kurumsal sosyal sorumluluk ve etik konular arasındaki bağlantıları detaylı biçimde inceleyen çalışmalar nadirdir (Doh, Stumpf ve Tymon, 2011). Bu nedenle sorumlu liderlik, liderlerin tüm paydaşların ve toplumun refahını gözeterek, iş birliği, sosyal sorumluluk ve etik ilkeler çerçevesinde hareket ettiği bir liderlik anlayışını gerektirmektedir (Rost ve Barker, 2000).

Kuruluşlar, hem iç hem de dış çevrelerine karşı sorumluluk taşırlar. Bu, hissedarlar ve diğer paydaşlarla doğrudan etkileşimde bulunmayı ve aynı zamanda daha geniş bir iç ve dış paydaş ağına karşı hesap verebilir olmayı içerir (Wade, 2006). Uzun vadeli kurumsal başarı, liderlerin tüm paydaşlara karşı sergilediği sorumlu ve etik davranışlarla doğrudan ilişkilidir (Donaldson ve Preston, 1995; Maak ve Pless, 2006). Sorumlu liderlik, kapsayıcılığı, iş birliğini ve farklı paydaş gruplarıyla etkin etkileşimi önceliklendirdiği için geleneksel liderlik anlayışlarının ötesine geçmektedir (Wicks, Gilbert ve Freeman, 1994).

Freeman'ın paydaş teorisi (1984), kuruluşların paydaşlarla sürdürülebilir ve üretken ilişkiler kurabilmek için şu temel sorulara yanıt bulması gerektiğini belirtir:

Kuruluşun paydaşları kimlerdir? Paydaşların hedefleri nelerdir ve kuruluştan ne beklemektedirler? Paydaşlar hedeflerine ulaşmak için hangi yolları izlemekte ve bu davranışlar kuruluşun faaliyetlerini nasıl etkilemektedir?

Buna karşılık, Maak ve Pless (2006), sorumlu liderliği normatif bir bakış açısıyla ele alarak bunu etik ve değer odaklı bir uygulama olarak tanımlar:

- Liderlik yalnızca lider-takipçi ilişkisiyle sınırlı olmayıp, ilgili tüm iç ve dış paydaşlarla yürütülen etkileşimleri kapsar.
- Odak, paydaşlarla kurulan ilişkinin kalitesi ve kurumsal hedeflerin gerçekleştirilme süreçlerindedir.

Birincil paydaşlar arasında hissedarlar, çalışanlar, müşteriler, topluluklar ve tedarikçiler yer alırken, çalışanlar çoğunlukla etik açıdan tartışmalı kararların ve yetersiz ekonomik tercihlerinin en fazla etkilediği gruptur (Doh vd., 2011). Benzer şekilde, Pless ve Maak (2004) de çalışanları en önemli paydaş grubu olarak nitelendirmektedir. Bu çalışma kapsamında, paydaş teorisi bu çerçevede incelenecek ve liderliğin etik ve sosyal sorumluluk boyutları ön plana çıkarılacaktır.

1.3. Sivil Toplum Kuruluşları Kavramı

1.3.1. Sivil Toplum Kuruluşu Tanımı

Sivil toplum kuruluşları (STK'lar), küreselleşme çağında toplumsal yapı ve süreçlerin şekillendirilmesindeki önemli rolleri nedeniyle etkili aktörler olarak ön plana çıkmaktadır. Bu önem, STK'ların anlaşılmasını sağlayacak hem kavramsal hem de tarihsel çerçeveleri ortaya koyan akademik çalışmaların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sivil yönetim alanında faaliyet gösteren bu kuruluşlar, genel olarak STK olarak adlandırılmakta olup, devlet yapılarıyla katılım veya temsil ilişkisi bulunmayan bireyler veya tüzel kişiler tarafından kurulmaktadır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde bu tür kuruluşlar “kamu gönüllü kuruluşları” olarak tanımlanmaktadır.

Tarihsel bağlamda, STK'lar yüzyıllardır çeşitli toplumlarda varlık göstermelerine rağmen, küresel ölçekte önem kazanmaları özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemde belirginleşmiştir. “Sivil toplum kuruluşu” ve STK kavramlarının ortaya çıkışı, devletler ve toplumlar arasındaki çatışmaları azaltmayı amaçlayan

Birleşmiş Milletler çatısı altındaki uluslararası kuruluş kurma çabalarıyla paralellik göstermektedir (Talas, 2011).

Kavramsal açıdan incelendiğinde, STK'lar toplumsal sorunların çözümünde giderek daha merkezi bir rol üstlenmekte ve toplum içinde etkili aktörler olarak kabul görmektedirler (Keyman, 2004). Bu kuruluşların temel nitelikleri şu şekilde özetlenebilir: STK'lar, gönüllü üyeliğe dayalı, topluma hizmet etmeyi amaçlayan ve sıklıkla siyasal süreçleri etkilemeye yönelik gayri resmi organizasyonlardır. Siyasi ve toplumsal etki alanları küresel düzeyden yerel düzeye kadar uzanmakta, mahalle ve işyeri düzeyindeki sorunları da kapsayacak biçimde genişlemektedir (AB Uyum Süreci ve STK'lar, 2004).

STK'ların işlevleri sistematik bir biçimde ele alınabilir. Güneş (2004) tarafından belirlenen bu işlevler şunlardır:

- Kamu taleplerini görünür kılmak ve kamuoyunun oluşmasına katkıda bulunmak,
- Çoğulcu toplumsal yapıları destekleyerek toplumsal yaşamın ve piyasa değerlerinin metalaştırılmasına karşı dengeleyici bir rol üstlenmek,
- Bireylerin kişisel gelişim süreçlerini desteklemek ve dolayısıyla daha geniş toplumsal kalkınmayı teşvik etmek.

Bunlara ek olarak, STK'lar yalnızca katılımcı ve çoğulcu kültürler geliştirmekle kalmayıp, faaliyetleri aracılığıyla yönetim deneyimi de kazanmaktadır. Pilot projeler tasarlamak, uygulamak ve gerekli kaynakları sağlamak yoluyla, STK'lar eğitim, sosyal refah ve istihdam alanlarında devlet politikalarını tamamlayıcı veya alternatif rol üstlenebilmektedir.

STK'lar ayrıca faaliyet alanlarına göre yerel, ulusal veya bölgesel düzeyde kategorize edilebilir. Kuruluşların profilleri ve yürüttükleri faaliyetler, büyük ölçüde bulundukları ülkenin sosyo-politik ve ekonomik bağlamından etkilenir. Örneğin, az gelişmiş “Küresel Güney” ülkelerindeki STK'lar ile zengin ve sanayileşmiş “Küresel Kuzey” ülkelerindeki STK'lar, odak noktaları ve örgütsel yapıları açısından farklılık göstermektedir; bu farklılıklar politika yapıcılar, aktivistler ve araştırmacılar arasında çeşitli perspektifler doğurmaktadır (Talas, 2011). Bu bağlamda STK'lar, ya gelişmekte

olan bağlamlarda ortaya çıkan ya da gelişmiş bağlamlarda yerleşik olarak faaliyet gösteren kuruluşlar olarak değerlendirilebilir.

STK'ların sürdürülebilirliği ve toplumsal etkisi büyük ölçüde yürüttükleri faaliyetlere bağlıdır. Etkin olmayan STK'lar hem destekleyici bir taban oluşturamaz hem de uzun vadede varlıklarını sürdüremezler. STK'ların başlıca faaliyet alanları arasında halk sağlığı ve eğitim girişimleri, sağlık krizlerine müdahale, toplumsal sorunların çözümüne yönelik çalışmalar, çevresel savunuculuk, ekonomik kalkınma projeleri, ilerleme odaklı girişimler ve kadın hakları ile güçlendirme programları yer almaktadır.

Halk sağlığı ve eğitim alanında faaliyet gösteren STK'lar, üreme sağlığı ve aile planlaması, hijyen, atık yönetimi (evsel, tıbbi, sıvı), su kullanımı, aşılama kampanyaları ve gençlere yönelik rehberlik programları gibi konulara odaklanabilir. Sağlık krizlerine yönelik müdahaleler, HIV/AIDS ve Hepatit B farkındalık eğitimleri, madde bağımlılığı rehabilitasyonu gibi girişimleri kapsar. Toplumsal sorunları hedefleyen programlar ise çocuk koruma, kayıp ve sokak çocukları ile seks işçileri gibi savunmasız gruplara yönelik girişimleri içerir (Talas, 2011).

Çevresel çalışmalar kapsamında STK'lar, su ve enerji tasarrufu eğitimleri, doğal alanların korunması ve ağaçlandırma kampanyaları yürütmektedir. Ekonomik kalkınma girişimleri ise mikro ve makro kredi programları, teknik ve bilgisayar eğitimi, tedarik hizmetleri, mesleki beceri geliştirme (ör. tekstil), üretim ve dağıtım kanallarının desteklenmesi, kooperatifleşme, mali danışmanlık, kariyer geliştirme ve istihdam desteğini kapsamaktadır (Akbaş Özdemir, 2024).

Sivil toplum kuruluşlarının (STK'lar) toplumsal kalkınma ve ilerlemeye dönük faaliyetleri arasında okul ve altyapı projelerinin gerçekleştirilmesi, kültür merkezlerinin kurulması ve kültürel etkinliklerin desteklenmesi, tarımsal girişimler ve çiftçilik alanında uzman desteği sağlanması yer almaktadır. Kadınların toplumsal konumunu güçlendirmeye yönelik çalışmalar ise kadın ve çocuk haklarının korunması, aile içi şiddet mağdurlarına destek hizmetleri sunulması, cinsel istismara uğramış kadınlar için grup terapileri düzenlenmesi, telefonla acil yardım hatlarının işletilmesi, hukuki destek sağlanması ve okuryazarlık programlarının yürütülmesini kapsamaktadır (Talas, 2011, s. 387-01). Bu tür müdahaleler, STK'ların toplumsal

sorunlarla doğrudan ve yakın temasta bulunarak pratik çözümler sunmasını ve acil destek sağlamasını mümkün kılmaktadır.

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere, STK'lar özellikle gelişmiş toplumlarda, siyasi ve sosyal dinamiklerin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çağdaş toplumların tümünde varlıklarını sürdüren sivil toplum kuruluşlarının toplumsal yaşamdaki etkileri, yalnızca kurumsal varlıklarını aşarak giderek daha görünür hale gelmektedir (Güneş, 2004). Bu bağlamda, STK'lar modern toplumların temel göstergeleri olarak değerlendirilmektedir ve yüksek sanayileşmiş ve gelişmiş ülkelerde, demokratik yönetişimin güçlendirilmesi ile doğrudan ilişkilidir (Çetinkaya, 2008). Demokratik yapılar ne kadar güçlü ise, sivil inisiyatif grupları ve kuruluşların etkisi de o kadar artmakta ve kamu katılımı, önemli toplumsal hedeflere ulaşmada kritik bir araç haline gelmektedir.

Gelişmiş toplumlarda sivil kuruluşların yaygınlaşması ve etkililiği, kentleşme, kentsel kimliklerin gelişimi ve serbest piyasa koşullarının oluşması ile desteklenmektedir. Bunun yanında, bireylerin toplum içinde kendilerini gerçekleştirme kapasitesi, sivil inisiyatiflerin ortaya çıkmasında belirleyici bir rol oynamaktadır (Keyman, 2004). Batı toplumlarında bireyselleşme süreçleri, eski aristokratik yapılara karşı bir tepki olarak şekillenen sivil inisiyatif gruplarının faaliyetleri aracılığıyla büyük ölçüde tamamlanmıştır. Buna karşın, aristokratik unsurların bulunmadığı toplumlarda, devlet genellikle modernleşme sürecinin başlatıcısı ve sivil katılımın teşvik edicisi olarak hareket etmek durumundadır (Atar, 1997). Bu çerçevede, bir toplumun “ileri ve örgütlü” olarak tanımlanması, sıklıkla sivil toplum kuruluşlarının varlığı ve gücü ile ilişkilendirilmektedir.

Günümüzde devletler, küresel rekabette yalnızca kendi kaynaklarına dayanamayacakları için, sivil yönetişimin önemi giderek artmaktadır. STK'lar, politika kararlarını etkileme, kamuoyunu yönlendirme ve uluslararası anlaşmalar üzerinde nüfuz sağlama kapasiteleri ile uluslararası platformlarda kritik bir rol oynamaktadır. Geniş seçmen kitlesinin taleplerini temsil ederek toplumsal çıkarları savunan STK'lar, gerektiğinde uluslararası anlaşmaları etkileme veya çevresel krizlere dikkat çekme yetisine sahiptir. Hatta bazı durumlarda kamuoyu algısını yönlendirme veya manipüle etme gücüne dahi sahip olabilmektedirler (Rugman, 2000).

Birçok ÷lkede STK'lar yalnızca modernitenin bir göstergesi olarak algılanmakla kalmayıp, devlet tarafından desteklenmekte ve düzenlenmektedir. Gelişmiş toplumlar, STK'ların toplumsal yapıyı güçlendirme potansiyelinin farkında olarak, bağımsızlıklarını korumaları koşuluyla kuruluşlarını desteklemek ve sürdürmek için yoğun çaba göstermektedir. Dernekler, sosyal hareketler, vatandaş grupları, tüketici ve küçük üretici kooperatifleri, kadın örgütleri, yerli halk örgütleri ve benzeri sivil aktörler, kamuoyunu şekillendirme, politika kararlarını etkileme ve baskı grupları olarak hareket etme konularında önemli roller üstlenmektedirler (Lewis, 2001).

Özellikle yoğun göç alan ÷lkelerde, STK'lar hem gelen nüfusun devlet sistemine uyumunu kolaylaştırmak hem de toplumsal istikrarı korumak açısından kritik bir görev üstlenmektedir. Ayrıca, STK'lar yurttaşlık bilincinin ve toplumsal sorumluluk farkındalığının geliştirilmesinde eşsiz bir kapasiteye sahiptir. Bu nedenle, devletler STK'ların gelişimini, desteklenmesini, katılımlarının teşvik edilmesini ve yasal altyapı ile kurumsallaşmasını öncelikli olarak ele almak zorundadır (Aktan & Çoban, 2006).

1.3.2. Sivil Toplum Kuruluşlarının Temel Nitelikleri

Sivil toplum, özel alan ile devlet arasındaki aracılık rolünü üstlenen, gönüllülük esasına dayalı bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bu yapı, kendi kendini yönetme kapasitesine sahip olma, katılımcılığı teşvik etme, devlet denetiminden bağımsız olma ve devletin meşruiyet kaynaklarını temsil etme gibi özellikleriyle öne çıkmaktadır. Sivil toplumun bağımsızlığı, onun devlete karşı faaliyet yürüttüğü anlamına gelmez; aksine, devlet mekanizmalarını tamamlayan ve onlarla etkileşim içerisinde bulunan bütünleyici bir kurumsal yapı niteliği taşır. Ayrıca, çağdaş devlet politikalarının yönlendirilmesinde ve uygulanmasında rehberlik eden kurumsal alanları ve ilişkileri de bünyesinde barındırır (Cesuroğlu ve Atmaca, 2023).

Bu çerçevede, sivil toplum hem devlet hem de toplum açısından kritik bir öneme sahiptir. Toplumsal farklılıkları gözetir, devlet yapılarıyla işbirliği içinde saygılı bir duruş sergiler, devlet dışı çıkarları temsil eder, temel hak ve yükümlölüklerin korunmasına katkıda bulunur ve toplumsal yaşamın örgütlenmesinde aktif rol üstlenir. Literatürde sivil toplumun temel nitelikleri şu şekilde öne çıkarılmaktadır (Karakurt, 2011):

- Bağımsızlık ve Etkileşim: Sivil toplum, faaliyetlerini merkezi ve yerel yönetimlerden bağımsız bir sosyal alanda yürütür; ancak devletle sürekli bir etkileşim içindedir ve siyasi partilerden ayrılır.
- Toplumsal Fayda Odaklılık: Faaliyetleri kişisel çıkar veya maddi kazanç yerine toplum yararını gözetir; temel amacı topluma fayda sağlamaktır.
- Katılımcılık: Katılımcı bir yaklaşımı benimser ve vatandaşların karar alma süreçlerine aktif olarak dahil olmalarını sağlar.
- Gelir Kullanımı: Gelir getirici faaliyetlerde bulunsada, elde edilen kazançlar kişisel birikime değil, toplumsal hedeflerin gerçekleştirilmesine yönlendirilir.
- Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik: Sivil toplum kuruluşlarının güvenilirliğini ve meşruiyetini sağlayan temel unsurlardır.
- Esneklik: Katı bürokratik yapılardan uzak, esnek ve açık bir işleyiş biçimi benimser.
- Kapsayıcılık: Tüm vatandaşların ayırım gözetilmeksizin sürece katılımını teşvik eder; gönüllü katılım esastır.
- Özerklik: Siyasi otoritelerden bağımsızlık, yapının tarafsızlığını ve özerkliğini güvence altına almak için hayati önem taşır.
- Siyasi Etki ve Kamuoyu Şekillendirme: STK'lar, kamuoyunu hedefleri doğrultusunda yönlendirerek siyasi iradeyi hem destekleyici hem de eleştirel bir biçimde etkileyebilir.
- Toplumsal Denetim ve Köprü İşlevi: Devlet eylemlerini izleyerek toplumsal çıkarları korur ve vatandaşlarla hükümet yetkilileri arasında köprü görevi görür.
- Kamusal Söylem: Vatandaşların ihtiyaç ve beklentilerini dile getirmeleri için kamusal söylemin oluşmasını sağlar.
- Toplumsal Yaşam Kalitesine Katkı: Eğitim, istihdam ve sosyal refah alanındaki devlet politikalarını destekleyerek ve tamamlayarak toplumsal yaşam kalitesinin artırılmasına katkıda bulunur.

Bu nitelikler, sivil toplum kuruluşlarını sadece devlet ve toplum arasında aracılık yapan yapılar olmaktan öteye taşıyarak, toplumsal katılımın, demokratik süreçlerin ve kamu yararının güçlendirilmesinde kritik aktörler haline getirmektedir.

1.3.3. Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri

Sivil toplum kuruluşları (STK'lar), politika oluşumunda etkin rol oynayan, toplumsal dönüşümü yönlendiren ve küresel ölçekte temel hizmetlerin sunumunu sağlayan önemli aktörler olarak öne çıkmıştır (Soler Del Toro, 2023: 552-553). STK'ların giderek artan önemi, kamu ve özel sektörün toplumsal ihtiyaçları yeterince karşılayamadığı algısına dayanmaktadır (Aydın, 2023: 200). Bu kuruluşların önemli avantajlarından biri, güçlü yerel örgütsel ağlara sahip olmalarıdır; bu sayede devlet kurumlarına kıyasla daha hızlı ve esnek hareket edebilme imkânı bulurlar. Ayrıca, STK'ların gönüllülük ve özgecilik temelli doğası, kamu desteğinin diğer sektörlere kıyasla daha yüksek olmasına ve sosyal meşruiyetlerinin güçlenmesine katkı sağlamaktadır.

STK'lar, dezavantajlı gruplara doğrudan destek sunarak ihtiyaçlarının etkin bir şekilde karşılanmasını sağlar. Hizmet sunumunun ötesinde, çevre koruma, eğitim, savunuculuk ve insani yardım gibi farklı alanlarda önemli projeler yürütürler (Olçar, 2022: 53-54). Bununla birlikte, STK'ların etkisi yalnızca sorun çözme veya savunuculukla sınırlı kalmaz; aynı zamanda toplumsal normlar, kültürel değerler ve sosyal davranışlar üzerinde de belirleyici bir rol oynarlar (Aydın, 2006: 312).

STK'ların temel işlevleri şu şekilde özetlenebilir (Güloğlu, 2006: 149-150):

- Toplumdaki sorun alanlarıyla ilgili vatandaşların beklenti ve ihtiyaçlarını ifade etmelerini kolaylaştırmak, kamuoyu oluşturarak katılımı teşvik etmek.
- Baskın piyasa yapısına karşı çoğulcu bir toplumsal yapı oluşturulmasını sağlamak.
- Katılımcı ve çoğulcu bir kültürel anlayışın gelişmesini desteklemek.
- Eğitim, sosyal refah ve kamu hizmetleri gibi alanlarda devlet politikalarını tamamlayan veya alternatif sunan projeler tasarlamak, kaynak sağlamak ve uygulamak.

Bu operasyonel işlevlerin yanı sıra, STK'ların politik ve kültürel rolleri de büyük önem taşır. Politik açıdan, demokratikleşmeyi destekler, bireysel hakların korunmasını sağlar ve politika yapım süreçlerine farklı görüşlerin dahil edilmesini teşvik eder. STK'lar, devlet faaliyetlerini denetleyerek kamu farkındalığını artırır ve

adil politika sonuçlarının oluşmasına katkıda bulunur. Ayrıca, belirli çıkar gruplarının kamuoyunu kendi lehlerine yönlendirmesini engellemek amacıyla danışmanlık ve bilgilendirme faaliyetleri yürütürler.

Kültürel açıdan ise, STK'lar çoğulcu ve katılımcı bir toplumsal kültürün oluşmasına katkı sağlar. Belirli bir amaç etrafında bir araya gelen bireylerin yürüttüğü faaliyetler, aidiyet duygusunu güçlendirir ve toplumsal dokunun kültürel olarak sağlamlaşmasına zemin hazırlar (Güloğlu, 2006: 149-150). STK'ların toplumsal yapı ve kültür üzerindeki dönüştürücü etkileri oldukça dikkate değerdir. STK faaliyetlerinin ve projelerine katılımın artması, gönüllülüğü, toplumsal dayanışmayı, işbirliğini ve empatiyi güçlendirir.

Toplumlar, sosyal sorunların çözümünün yalnızca devletin sorumluluğunda olmadığını giderek daha fazla fark ettikçe, STK'lar önemli bir toplumsal mobilizasyon aracı olarak işlev görür. Farklı toplumsal kesimleri bir araya getirir ve dönüştürücü bir rol üstlenirler. Bununla birlikte, bazı STK'ların çeşitli siyasi, toplumsal veya kültürel hareketler lehine veya aleyhine toplumu etkileyebileceği yönünde tartışmalar devam etmektedir. Buna rağmen, STK'lar toplumsal kalkınma açısından vazgeçilmez bir dizi işlev ve rol üstlenmeye devam etmektedir.

Tarihsel ve güncel önemleri göz önünde bulundurulduğunda, STK'lar demokratikleşme, sosyal kalkınma ve kapsayıcı yönetimi destekleyen vazgeçilmez kurumsal aktörlerdir. Bu bağlamda, özellikle örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık çerçevesinde STK çalışanlarının tutum ve davranışlarının incelenmesi, misyon odaklı ve üretken personelin elde tutulması, kurumsal kaynakların daha etkin kullanılması, hesap verebilirliğin güçlendirilmesi ve sürdürülebilir projeler aracılığıyla uzun vadeli toplumsal katkıların sağlanması açısından kritik öneme sahiptir.

1.4. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmalar

Literatür incelendiğinde, Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik üzerine gerçekleştirilen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve çoğunlukla üniversite öğrencileri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Son dönemlerde ise bu araştırmaların kapsamı, sosyal değişim yaratması beklenen öğretmenleri de içine alacak şekilde genişlemeye başlamıştır. Yönetim alanındaki araştırmalar ise görece az sayıda olup, ancak son

yıllarda artış göstermeye başlamıştır. Hem Türkiye’de hem de uluslararası literatürde elde edilen temel bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Komives ve arkadaşları (2005), üniversite öğrencilerinin liderlik kavramındaki değişen anlayışlara yönelik farkındalıklarını artırmayı amaçlayan nitel bir araştırma yürütmüştür. Çalışmada 13 öğrenciyle görüşmeler yapılmış ve elde edilen bulgular, liderliğin yalnızca bireysel bir lidere odaklanan bir süreç değil; öğrenilebilir, iş birliğine dayalı, ilişkisel ve değer odaklı bir süreç olarak anlaşılması gerektiğini ortaya koymuştur.

Benzer şekilde, Dugan (2006a), lisans öğrencilerinin liderlik gelişimini Sosyal Değişim Modeli çerçevesinde incelemiştir. Araştırma sonuçları, öğrenci topluluklarına katılım, resmi liderlik programları ve kampüs içi sosyal hizmet faaliyetlerine katılım ile Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik gelişimi arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir. Bu tür faaliyetlere katılımın, öğrencilerin Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik algısını güçlendirdiği de vurgulanmıştır.

Buschlen ve Johnson (2014), 16 haftalık bir süre boyunca yaş ve cinsiyet değişkenlerinin Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik kapasitesinin gelişimi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bulgular, yaş değişkeninin anlamlı bir fark yaratmadığını gösterirken, erkek öğrencilerin program sonunda kadınlara göre daha belirgin bir gelişim sergilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, ön test ile son test sonuçları arasındaki anlamlı artış, liderliğin yapılandırılmış programlar aracılığıyla öğrenilebileceğini doğrulamıştır.

Öğretmenler üzerine yapılan araştırmalar, Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik’in üniversite bağlamının ötesinde de önem taşıdığını göstermektedir. Özgan ve Öztuzcu (2016) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmenlerin Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik becerilerinde orta düzeyde yeterlilik gösterdikleri belirtilmiştir. Ayrıca, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik algısına sahip oldukları ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Barnes (2014) ise Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik ile mentorluk ilişkisini incelemiştir. 148 öğrenciyle gerçekleştirilen çalışmada, mentorluk rolünü üstlenen

öğrencilerin Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik puanlarının anlamlı ölçüde daha yüksek olduğu belirlenmiş ve bu durum, mentorluk deneyiminin hem Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik becerilerini hem de kişisel kimlik gelişimini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Gümüşgöl (2024) tarafından yürütölen çalışmanın temel amacı, sosyal sorumluluk temelli liderlik ile etik liderliğin rekreasyon uzmanlarının örgötsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini, Türkiye'nin üç farklı bölgesinde, spor, sağlık, sosyal, sanat, költür ve eğitim alanlarında rekreasyon faaliyetleri yüröten illerde çalışan 291 rekreasyon uzmanı oluşturmuştur; bu katılımcılardan 86'sı kadın, 205'i erkektir. Veri toplama sürecinde, çeşitli geçerli ve güvenirilir ölçme araçları kullanılmıştır: Tracy (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Külekçi (2015) tarafından yapılan Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği, Brown ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerliliği Tuna ve arkadaşları (2012) tarafından sağlanan Etik Liderlik Ölçeği, ayrıca Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilen ve Türkçe uyarlaması Boylu ve arkadaşları (2007) tarafından geçekleştirilen Örgötsel Bağlılık Ölçeği. Elde edilen veriler, SPSS 22.0, AMOS ve JASP yazılımları aracılığıyla analiz edilmiştir. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği alt boyutları üzerinde yapılan çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) sonuçları, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir seviyesi, mesleki deneyim süresi, belirli rekreasyon aktivite alanı, mevcut işyerinde çalışma süresi ve kuruluşların bulunduğu bölge gibi değişkenler açısından anlamlı farklılıklar ($p < 0,05$) ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra, basit doğrusal regresyon analizleri, önemli ilişkileri gözler önüne sermiştir: Sosyal sorumluluk temelli liderliğin alt boyutlarındaki olumlu değişiklikler, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinde artışla ilişkilendirilmiştir; etik liderlikteki olumlu değişimler de benzer biçimde her iki bağlılık türü üzerinde olumlu etkiler göstermiştir. Ayrıca, sosyal sorumluluk temelli liderliğin alt boyutlarındaki gelişmeler, etik liderlik algısıyla pozitif bir ilişki göstermiştir. Ancak araştırma, etik liderliğin sosyal sorumluluk temelli liderlik ile örgötsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık işlevi görmediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, sosyal sorumluluk temelli liderlik ile etik liderlik arasındaki etkileşimin, örgötsel bağlılık üzerinde kayda değer bir birleşik etki yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, sosyal sorumluluk temelli ve etik liderliğin

Çalışanların rgte bağlılığı üzerinde doğrudan etkili olduğunu vurgulamakta, ancak etik liderliğin bu ilişkide mutlaka bir aracı rol üstlenmediğini göstermektedir.

2. BÖLÜM: YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli ve Evreni

Bu araştırma, sosyal sorumluluk temelli liderlik ile sivil toplum kuruluşları (STK) algısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kesitsel ve tanımlayıcı bir çalışma olarak kurgulanmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin farklı bölgelerinde faaliyet gösteren STK'ların yöneticileri ve profesyonelleri (Kadın 57 + Erkek 202 = 259 kişi) oluşturmuştur.

2.2. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılardan, sosyal sorumluluk temelli liderlik özelliklerini değerlendirmek amacıyla Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği (SSTLÖ) uygulanmıştır.

2.3. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği (SSTLÖ)

SSTLÖ, Külekçi (2015) tarafından hem araştırma hem de uygulama amacıyla, bireyler, gayri resmi gruplar ve resmi kuruluşlarla kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Araç, özellikle liderlik gelişimi için Sosyal Değişim Modeli ile ilişkili değerleri ölçmek ve bireylerin sosyal sorumluluk sahibi bir liderlik sürecine katılımını değerlendirmek amacıyla tasarlanmıştır (Külekçi, 2015). Ölçek, Dr. Tracy Tyree tarafından 1998 yılında tez çalışması kapsamında geliştirilmiş ve çeşitli programlarda uygulanmış olmasına rağmen yazılı kaynaklarda sınırlı yer almıştır.

SSTLÖ'in boyutları ve ölçtüğü özellikler şu şekilde belirtilmiştir (Külekçi, 2015):

- Kendini Bilme: 3, 5, 6, 14, 18, 29, 35, 51
- Uyum: 9, 22, 27, 45, 55, 56, 60
- Sorumluluk: 19, 20, 23, 44, 46, 47
- İşbirliği: 7, 24, 25, 36, 42, 49, 52, 57
- Ortak Amaç: 10, 11, 15, 26, 30, 31, 50, 53, 59
- Medeni Tartışma: 1, 2, 4, 12, 17, 54
- Vatandaşlık: 28, 32, 34, 38, 40, 41, 48, 58
- Değişim: 8, 13, 16, 21, 33, 37, 39, 43

2.4. Demografik Bilgiler

Katılımcılardan aşağıdaki demografik bilgiler de toplanmıştır:

- Cinsiyet
- Eğitim durumu
- Anne eğitim durumu
- Baba eğitim durumu
- Meslekteki kıdem
- Ailenin aylık geliri
- Görev yapılan sivil toplum kuruluşu

2.5. Veri Analizi

Toplanan veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Analiz sürecinde doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin geçerliliği test edilmiş, korelasyon analizleri ile sosyal sorumluluk temelli liderlik ile STK algısı arasındaki ilişkinin yönü ve gücü incelenmiştir. Araştırmanın metodolojik yaklaşımı, elde edilen verilerin güvenilir ve geçerli olmasını sağlamayı ve bulguların daha geniş bir STK örneklemine genellenebilir olmasını amaçlamıştır.

3. BÖLÜM: BULGULAR

Araştırma 259 kişi ile yapılmış olup ilgili bulgular aşağıda gösterilmiştir.

3.1. Güvenilirlik Analizi

Analize başlamadan önce, verilerin birbirleri ile tutarlı ve güvenilir olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir. Bu amaçla güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa (α) katsayısına göre ölçeğin güvenilirlik düzeyi şu şekilde değerlendirilmiştir:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$: Ölçek güvenilir değildir
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$: Ölçek düşük güvenilirliktedir
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$: Ölçek oldukça güvenilirdir
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$: Ölçek yüksek güvenilirdir

Araştırmada kullanılan Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği (SRLS) için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alfa değeri ve diğer istatistiksel bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2. Güvenilirlik İstatistiği Tablosu

Güvenilirlik İstatistiği	
Güvenilirlik İstatistiği	Soru Sayısı
%95,7	60

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi İçin İstatistik Değerleri Tablosu

Güvenilirlik Analizi İçin İstatistik Değerleri				
	İlgili Soru Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İlgili Soru Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	İlgili Soru Toplam Ölçek Korelasyonu	İlgili Soru Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
1.Başka insanların fikirlerine açığım	246,17	449,467	0,414	0,957
2. Başka insanların sahip olduğu bireysel farklılıklara değer veririm.	246,18	448,537	0,429	0,957
3. Önceliklerimi açıkça ifade edebilirim.	246,54	446,366	0,417	0,957
4.Farklı fikirleri duymak düşünce dünyamı zenginleştirir	246,12	447,816	0,489	0,957
5.Özgüvenim düşük düzeydedir.	248,58	476,756	-0,416	0,961
6. Kendime güvenen biriyimdir.	246,50	446,693	0,443	0,957
7.Başka insanlarla uyum içerisinde çalışan biri olarak bilinirim.	246,31	451,541	0,287	0,958
8.Olayları farklı bakış açılarından değerlendirmede zorlanmam.	246,37	447,057	0,485	0,957
9.Davranışlarım inançlarımla tutarlıdır.	246,23	449,378	0,440	0,957
10.Üyesi olduğum grubun (aile, arkadaş vs.) ortak hedeflerine bağlıyım.	246,31	447,627	0,454	0,957
11. Grup içerisinde bir şeyi gerçekleştirebilmek için ortak bir amacın oluşturulması gerekmektedir.	246,14	448,306	0,422	0,957
12. Kendi görüşlerimden farklı olan görüşlere saygı duyarım.	246,49	446,770	0,439	0,957
13. Değişimin bir topluluğa yeni bir yaşam tarzı kazandırdığına inanıyorum	246,61	448,502	0,365	0,957
14. Tutkuyla bağlı olduğum şeylerin hayatımda önceliği vardır	246,43	447,068	0,425	0,957
15. Üyesi olduğum grubun hedeflerini gerçekleştirmeye katkı sağlarım	246,14	445,546	0,649	0,956
16. Her yeniliğin aynı zamanda farklı bir enerji yarattığını düşünüyorum	246,53	444,847	0,489	0,957
17. Farklı görüşlere sahip olan kişilerden rahatsız olurum.	248,59	469,188	-0,254	0,960
18. Kendimi iyi tanırım.	246,43	445,037	0,558	0,956
19. Benim için önemli olan şeylere zaman ve enerji ayırmaya istekliyimdir.	246,36	443,650	0,566	0,956
20.Zor zamanlarında başkalarının yanında olurum.	246,27	443,494	0,632	0,956
21. Değişim beni rahatsız eder.	248,47	471,336	-0,308	0,960

22. İnançlarım doğrultusunda hareket etmek benim için önemlidir.	245,95	447,082	0,591	0,956
23. Sorumluluklarıma odaklanırım.	246,19	445,635	0,602	0,956
24. Başkaları ile bir konu üzerinde çalışırken bir farklılık (yenilik) oluşturabilirim	246,44	441,682	0,693	0,956
25. Başkalarının söylediklerini aktif bir şekilde dinlerim	246,37	445,350	0,577	0,956
26. Diğer insanların önceliklerini bilmek benim için önemlidir	246,48	442,693	0,573	0,956
27. Davranışlarım değerlerimle tutarlıdır.	246,32	443,326	0,648	0,956
28. Toplumuma karşı sorumluluklarımın olduğuna inanıyorum.	246,02	443,814	0,728	0,956
29. Kişiliğimi tanımlayabilirim.	246,30	442,413	0,676	0,956
30. Üyesi olduğum grubun var olma sebebini (misyon) belirlemesine katkı sağlarım.	246,26	442,396	0,710	0,956
31. Ortak değerler bir topluluğu harekete geçirir.	246,06	444,795	0,636	0,956
32. Başkaları için bir farklılık oluşturma konusunda zaman harcarım.	246,49	441,282	0,610	0,956
33. Değişikliğin yaşandığı ortamlarda daha iyi çalışırım	246,89	445,394	0,431	0,957
34. İçinde bulunduğum toplumu daha iyi bir yere getirmek için çalışırım.	246,07	443,565	0,718	0,956
35. Başkalarıyla benzer olan yönlerimi açıklayabilirim.	246,39	443,796	0,607	0,956
36. Ortak hedeflere yönelik olarak başkaları ile birlikte çalışmaktan zevk alırım	246,23	442,890	0,646	0,956
37. Yeni fikirlere açıgım.	246,29	443,890	0,595	0,956
38. Üyesi olduğum grupta farklılık oluşturacak güce sahibim.	246,58	439,377	0,629	0,956
39. Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	246,31	441,751	0,661	0,956
40. Başkalarının haklarını korumak için çaba sarf ederim.	246,24	443,609	0,648	0,956
41. Topluma yarar sağlayacak faaliyetlere katılırım.	246,13	442,778	0,691	0,956
42. Diğer grup üyeleri beni işbirliği içerisinde çalışan biri olarak bilir.	246,29	441,943	0,676	0,956
43. Olumlu ve olumsuz değişim arasındaki farklılıkları ayırt edebilirim	246,25	446,204	0,570	0,956
44. Üzerime düşen görevleri yapma konusunda güvenilirimdir.	246,12	445,062	0,667	0,956
45. Özü sözü bir olmak benim için önemlidir.	245,92	447,676	0,587	0,956
46. Verdiğim sözleri tutarım.	246,03	446,611	0,622	0,956

47. Kabul ettiğim sorumluluklar konusunda kendime hesap veririm.	246,14	444,061	0,629	0,956
48. Daha iyi bir toplum için kamuya karşı sorumluluklarımın olduğuna inanıyorum.	246,04	444,676	0,672	0,956
49. İşbirliği içerisinde çalışmanın daha iyi sonuçlar doğuracağına inanırım.	246,00	444,271	0,711	0,956
50. Üyesi olduğum grubun amacını bilirim.	245,98	445,089	0,670	0,956
51. Kendimi rahatlıkla ifade edebildiğimi düşünüyorum.	246,34	441,211	0,628	0,956
52. Grup çalışmasındaki çabalarım diğer grup üyeleri tarafından bilinir.	246,46	443,730	0,565	0,956
53. Bir grubun ortak değerlerini bildiğimde daha iyi çalışırım.	246,19	444,555	0,660	0,956
54. Fikirlerimi diğer insanlarla paylaşıyorum.	246,34	442,234	0,609	0,956
55. Davranışlarım inançlarımı yansıtır.	246,15	444,844	0,634	0,956
56. Samimi olduğumu düşünüyorum.	246,06	443,322	0,666	0,956
57. Birlikte çalıştığım insanlara güvenebilirim.	246,66	446,087	0,449	0,957
58. İçinde bulunduğum topluma katkı sağlayacak fırsatları değerlendirmeye çalışırım.	246,23	443,551	0,725	0,956
59. Ait olduğum grubun hedeflerine ulaşmasına destek olmaya çalışırım.	246,11	443,081	0,760	0,956
60. Doğru sözlü olmak benim için kolaydır.	246,14	447,751	0,479	0,957

Buna göre Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği için güvenilirlik (Cronbach Alfa) değeri %95,7 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğimizin yüksek güvenilir olduğu anlamına gelir.

3.2. Anket Soruları (Frekans) Dağılımı

Tablo 4. Sosyodemografik Veriler İçin (Frekans) Dağılım Tablosu

Sosyodemografik Verilerin Dağılımı			
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	57	22,0
	Erkek	202	78,0
Eğitim Durumu	Lise	7	2,7
	Ön Lisans	21	8,1
	Lisans	133	51,4
	Yüksek Lisans	78	30,1
	Doktora	20	7,7
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	67,2
	Ortaokul	27	10,4
	Lise	36	13,9
	Ön Lisans	3	1,1
	Lisans	15	5,8
	Yüksek Lisans	3	1,2
	Doktora	1	0,4
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	39,8
	Ortaokul	39	15,0
	Lise	48	18,5
	Ön Lisans	17	6,6
	Lisans	41	15,8
	Yüksek Lisans	9	3,5
	Doktora	2	0,8
Meslekteki Kıdem	1-5 Yıl	51	19,7
	6-10 Yıl	49	18,9
	11-15 Yıl	65	25,1
	16-20 Yıl	37	14,3
	21-25 Yıl	26	10,0
	25 Yıl ve Üzeri	31	12,0
Ailenin Aylık Gelir	25.000-35.000 TL	12	4,6
	35.001-45.000 TL	17	6,6
	45.001-55.000 TL	44	17,0
	55.001-65.000 TL	35	13,5
	65.001-75.000 TL	25	9,7
	75.001-85.000 TL	23	8,9
	85.001 TL Üzeri	103	39,8
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	3,1
	Dernekler	83	32,4
	Vakıflar	165	64,5

Yukarıdaki tabloda anketimizdeki Sosyodemografik verilerin dağılımı gösterilmiştir. Bu sorulara göre cinsiyeti kadın olanların sayısı 57 (%22,0), erkek olanların sayısı 202 (%78,0)'dır.

Lise mezunlarının sayısı 7 (%2,7), ön lisans mezunlarının sayısı 21 (%8,1), lisans mezunlarının sayısı 133 (%51,4), yüksek lisans mezunlarının sayısı 78 (%30,1), doktora mezunlarının sayısı 20 (%7,7)'dir.

Katılımcılardan ilkokul ve ortaokul mezunu olanlar yoktur. Annesi ilkokul mezunu olanların sayısı 174 (%67,2), ortaokul mezunu olanların sayısı 27 (%10,4), lise mezunu olanların sayısı 36 (%13,9), ön lisans mezunu olanların sayısı 3 (%1,1), lisans mezunu olanların sayısı 15 (%5,8), yüksek lisans mezunu olanların sayısı 3 (%1,2), doktora mezunu olanların sayısı 1 (%0,4)'dür.

Babası ilkokul mezun olanların sayısı 103 (%39,8), ortaokul mezunu olanların sayısı 39 (%15,0), lise mezunu olanların sayısı 48 (%18,5), ön lisans mezunu olanların sayısı 17 (%6,6), lisan mezunu olanların sayısı 41 (%15,8), yüksek lisans mezunu olanların sayısı 9 (%3,5), doktora mezunu olanların sayısı 2 (%0,8)'dir.

Meslekteki kıdemi 1-5 yıl arası olanların sayısı 51 (%19,7), 6-10 yıl arası olanların sayısı 49 (%18,9), 11-15 yıl arası olanların sayısı 65 (%25,1), 16-20 yıl arası olanların sayısı 37 (%14,3), 21-25 yıl arası olanların sayısı 26 (%10,0), 25 yıl ve üzeri olanların sayısı 31 (%12,0)'dır.

Ailesinin aylık geliri 25.000-35.000 TL arası olanların sayısı 12 (%4,6), 35.001-45.000 TL arası olanların sayısı 17 (%6,6), 45.001-55.000 TL arası olanların sayısı 44 (%17,0), 55.001-65000 TL arası olanların sayısı 35 (%13,5), 65.001-75.000 arası olanların sayısı 25 (%9,7), 75.001-85.000 arası olanların sayısı 23 (%8,9), 85.001 TL üzeri olanların sayısı 103 (%39,8)'dir.

Meslek örgütlerinde görev alanların sayısı 8 (%3,1), derneklerde görev alanların sayısı 83 (%32,4), vakıflarda görev alanların sayısı 165 (%64,5)'dir.

Tablo 5. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği (Frekans) Dağılım Tablosu

Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği Soruları Dağılımı										
Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.Başka insanların fikirlerine açığım	1	0,4	-	-	17	6,6	119	45,9	122	47,1
2. Başka insanların sahip olduğu bireysel farklılıklara değer veririm.	1	0,4	2	0,8	16	6,1	118	45,6	122	47,1
3. Önceliklerimi açıkça ifade edebilirim.	1	0,4	3	1,2	66	25,4	108	41,7	81	31,3
4.Farklı fikirleri duymak düşünce dünyamı zenginleştirir	-	-	1	0,4	16	6,2	108	41,7	134	51,7
5.Özgüvenim düşük düzeydedir	87	33,6	108	41,7	48	18,5	14	5,4	2	0,8
6. Kendime güvenen biriyimdir	1	0,4	3	1,2	49	18,9	131	50,5	75	29,0
7.Başka insanlarla uyum içerisinde çalışan biri olarak bilinirim	4	1,5	2	0,8	18	6,9	136	52,5	99	38,3
8.Olayları farklı bakış açılarından değerlendirmede zorlanmam	-	-	3	1,2	29	11,2	143	55,2	84	32,4
9.Davranışlarım inançlarımla tutarlıdır	-	-	1	0,4	17	6,6	135	52,1	106	40,9
10.Üyesi olduğum grubun (aile, arkadaş vs.) ortak hedeflerine bağlıyım	-	-	3	1,2	27	10,4	131	50,6	98	37,8
11. Grup içerisinde bir şeyi gerçekleştirebilmek için ortak bir amacın oluşturulması gerekmektedir	1	0,4	2	0,8	19	7,3	101	39,0	136	52,5
12. Kendi görüşlerimden farklı olan görüşlere saygı duyarım	1	0,4	4	1,5	45	17,4	133	51,4	76	29,3
13. Değişimin bir topluluğa yeni bir yaşam tarzı kazandırdığına inanıyorum	1	0,4	3	1,1	71	27,4	117	45,2	67	25,9
14. Tutkuyla bağlı olduğum şeylerin hayatımda önceliği vardır	-	-	6	2,3	41	15,8	125	48,3	87	33,6

15. Üyesi olduğum grubun hedeflerini gerçekleştirmeye katkı sağlarım	-	-	1	0,4	6	2,3	134	51,7	118	45,6
16. Her yeniliğin aynı zamanda farklı bir enerji yarattığını düşünüyorum	1	0,4	2	0,8	59	22,8	121	46,7	76	29,3
17. Farklı görüşlere sahip olan kişilerden rahatsız olurum.	74	28,6	126	48,6	53	20,5	5	1,9	1	0,4
18. Kendimi iyi tanırım	1	0,4	2	0,8	31	12,0	153	59,0	72	27,8
19. Benim için önemli olan şeylere zaman ve enerji ayırmaya istekliyimdir	2	,8	2	,8	27	10,4	138	53,3	90	34,7
20. Zor zamanlarında başkalarının yanında olurum	1	,4	-	-	22	8,5	136	52,5	100	38,6
21. Değişim beni rahatsız eder	62	23,9	122	47,1	66	25,5	8	3,1	1	,4
22. İnançlarım doğrultusunda hareket etmek benim için önemlidir	1	,4	-	-	3	1,2	89	34,3	166	64,1
23. Sorumluluklarıma odaklanırım	1	,4	-	-	10	3,8	138	53,3	110	42,5
24. Başkaları ile bir konu üzerinde çalışırken bir farklılık (yenilik) oluşturabilirim	1	,4	-	-	36	13,9	152	58,7	70	27,0
25. Başkalarının söylediklerini aktif bir şekilde dinlerim	1	0,4	-	-	26	10,0	153	59,1	79	30,5
26. Diğer insanların önceliklerini bilmek benim için önemlidir	3	1,2	1	,4	41	15,8	141	54,4	73	28,2
27. Davranışlarım değerlerimle tutarlıdır	2	,8	-	-	17	6,5	153	59,1	87	33,6
28. Toplumuma karşı sorumluluklarımın olduğuna inanıyorum	1	,4	-	-	2	,7	109	42,1	147	56,8
29. Kişiliğimi tanımlayabilirim.	1	,4	1	,4	20	7,7	144	55,6	93	35,9
30. Üyesi olduğum grubun var olma sebebini (misyon) belirlemesine katkı sağlarım	1	0,4	-	-	16	6,2	145	56,0	97	37,4
31. Ortak değerler bir topluluğu harekete geçirir	1	0,4	-	-	8	3,1	109	42,1	141	54,4
32. Başkaları için bir farklılık oluşturma konusunda zaman harcarım	1	0,4	3	1,2	50	19,3	127	49,0	78	30,1
33. Değişikliğin yaşandığı ortamlarda daha iyi çalışırım	2	0,8	9	3,5	106	40,9	96	37,0	46	17,8

34. İçinde bulunduğum toplumu daha iyi bir yere getirmek için çalışırım.	-	-	-	-	10	3,8	110	42,5	139	53,7
35. Başkalarıyla benzer olan yönlerimi açıklayabilirim.	-	-	5	1,9	23	8,9	152	58,7	79	30,5
36. Ortak hedeflere yönelik olarak başkaları ile birlikte çalışmaktan zevk alırım	1	0,4	1	0,4	18	6,9	129	49,8	110	42,5
37. Yeni fikirlere açığım.	1	0,4	1	0,4	24	9,3	134	51,7	99	38,2
38. Üyesi olduğum grupta farklılık oluşturacak güce sahibim.	-	-	8	3,1	61	23,6	116	44,8	74	28,5
39. Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	-	-	3	1,2	27	10,4	131	50,6	98	37,8
40. Başkalarının haklarını korumak için çaba sarf ederim.	-	-	1	0,4	20	7,7	132	51,0	106	40,9
41. Topluma yarar sağlayacak faaliyetlere katılırım.	1	0,4	-	-	12	4,6	118	45,6	128	49,4
42. Diğer grup üyeleri beni işbirliği içerisinde çalışan biri olarak bilir.	1	0,4	1	0,4	22	8,5	137	52,9	98	37,8
43. Olumlu ve olumsuz değişim arasındaki farklılıkları ayırt edebilirim	-	-	1	0,4	17	6,6	141	54,4	100	38,6
44. Üzerime düşen görevleri yapma konusunda güvenilirimdir.	-	-	-	-	9	3,5	127	49,0	123	47,5
45. Özü sözü bir olmak benim için önemlidir.	-	-	1	0,4	4	1,5	82	31,7	172	66,4
46. Verdiğim sözleri tutarım.	-	-	1	0,4	3	1,2	112	43,2	143	55,2
47. Kabul ettiğim sorumluluklar konusunda kendime hesap veririm.	1	0,4	1	0,4	11	4,2	121	46,7	125	48,3
48. Daha iyi bir toplum için kamuya karşı sorumluluklarımın olduğuna inanıyorum.	-	-	1	0,4	7	2,7	107	41,3	144	55,6
49. İşbirliği içerisinde çalışmanın daha iyi sonuçlar doğuracağına inanırım.	-	-	1	0,4	5	1,9	100	38,6	153	59,1
50. Üyesi olduğum grubun amacını bilirim.	-	-	2	0,8	3	1,2	96	37,0	158	61,0
51. Kendimi rahatlıkla ifade edebildiğimi düşünüyorum.	-	-	2	0,8	42	16,2	112	43,2	103	39,8

52. Grup çalışmasındaki çabalarım diğer grup üyeleri tarafından bilinir.	1	0,4	3	1,2	39	15,0	142	54,8	74	28,6
53. Bir grubun ortak değerlerini bildiğimde daha iyi çalışırım.	-	-	1	0,4	11	4,2	136	52,5	111	42,9
54. Fikirlerimi diğer insanlarla paylaşıyorum.	3	1,2	-	-	27	10,4	136	52,5	93	35,9
55.Davranışlarım inançlarımı yansıtır.	1	0,4	-	-	9	3,5	131	50,6	118	45,5
56.Samimi olduğumu düşünüyorum.	1	0,4	1	0,4	9	3,5	104	40,1	144	55,6
57. Birlikte çalıştığım insanlara güvenebilirim.	3	1,2	5	1,9	56	21,6	144	55,6	51	19,7
58. İçinde bulunduğum topluma katkı sağlayacak fırsatları değerlendirmeye çalışırım.	-	-	1	0,4	10	3,9	150	57,9	98	37,8
59. Ait olduğum grubun hedeflerine ulaşmasına destek olmaya çalışırım.	-	-	1	0,4	5	1,9	128	49,4	125	48,3
60.Doğru sözlü olmak benim için kolaydır.	-	-	2	0,8	16	6,2	112	43,2	129	49,8

Yukarıdaki tabloda Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği Soruları dağılımı gösterilmiştir. Buna göre

“Başka insanların fikirlerine açığım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 17 (%6,6), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 119 (%45,9), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 122 (%47,1)’dir.

“Başka insanların sahip olduğu bireysel farklılıklara değer veririm” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 16 (%6,1), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 118 (%45,6), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 122 (%47,1)’dir.

“Önceliklerimi açıkça ifade edebilirim” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 66 (%25,4), katılıyorum cevabını

verenlerin sayısı 108 (%41,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 81 (%31,3)'dür.

“Farklı fikirleri duymak düşünce dünyamı zenginleştirir” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 16 (%6,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 108 (%41,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 134 (%51,7)'dir.

“Özgüvenim düşük düzeydedir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 87 (%33,6), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 108 (%41,7), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 48 (%18,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 14 (%5,4), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8)'dir.

“Kendime güvenen biriyimdir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 49 (%18,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 131 (%50,5), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 75 (%29,0)'dır.

“Başka insanlarla uyum içerisinde çalışan biri olarak bilinirim” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 4 (%1,5), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 18 (%6,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 136 (%52,5), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 99 (%38,3)'dür.

“Olayları farklı bakış açılarından değerlendirmede zorlanmam” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 29 (%11,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 143 (%55,2), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 84 (%32,4)'dür.

“Davranışlarım inançlarımla tutarlıdır” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 17 (%6,6), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 135 (%52,1), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 106 (%40,9)'dur.

“Üyesi olduğum grubun (aile, arkadaş vs.) ortak hedeflerine bağlıyım” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), kısmen katılıyorum

cevabını verenlerin sayısı 27 (%10,4), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 131 (%50,6), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 98 (%37,8)'dir.

“Grup içerisinde bir şeyi gerçekleştirebilmek için ortak bir amacın oluşturulması gerekmektedir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 19 (%7,3), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 101 (%39,0), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 136 (%52,5)'dir.

“Kendi görüşlerimden farklı olan görüşlere saygı duyarım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 44 (%1,5), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 45 (%17,4), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 133 (%51,4), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 76 (%29,3)'dür.

“Değişimin bir topluluğa yeni bir yaşam tarzı kazandırdığına inanıyorum” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,1), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 71 (%27,4), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 117 (%45,2), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 67 (%25,9)'dur.

“Tutkuyla bağlı olduğum şeylerin hayatımda önceliği vardır” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 6 (%2,3), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 41 (%15,8), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 125 (%48,3), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 87 (%33,6)'dır.

“Üyesi olduğum grubun hedeflerini gerçekleştirmeye katkı sağlarım” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 6 (%2,3), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 134 (%51,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 118 (%45,6)'dır.

“Her yeniliğin aynı zamanda farklı bir enerji yarattığını düşünüyorum” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 59 (%22,8), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 121 (%46,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 76 (%29,3)'dür.

“Farklı görüşlere sahip olan kişilerden rahatsız olurum” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 74 (%28,6), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 126 (%48,6), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 53 (%20,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 5 (%1,9), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4)’dür.

“Kendimi iyi tanırım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 31 (%12,0), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 153 (%59,0), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 72 (%27,8)’dir.

“Benim için önemli olan şeylere zaman ve enerji ayırmaya istekliyimdir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 27 (%10,4), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 138 (%53,3), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 90 (%34,7)’dir.

“Zor zamanlarında başkalarının yanında olurum” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 22 (%8,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 136 (%52,5), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 100 (%38,6)’dır.

“Değişim beni rahatsız eder” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 62 (%23,9), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 122 (%47,1), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 66 (%25,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 8 (%3,1), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4)’dür.

“İnançlarım doğrultusunda hareket etmek benim için önemlidir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 89 (%34,3), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 166 (%64,1)’dir.

“Sorumluluklarıma odaklanırım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 10 (%3,8),

katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 138 (%53,3), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 110 (%42,5)' dir.

“Başkaları ile bir konu üzerinde çalışırken bir farklılık (yenilik) oluşturabilirim” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 36 (%13,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 152 (%58,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 70 (%27,0)' dır.

“Başkalarının söylediklerini aktif bir şekilde dinlerim” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 26 (%10,0), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 153 (%59,1), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 79 (%30,5)' dir.

“Diğer insanların önceliklerini bilmek benim için önemlidir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 41 (%15,8), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 141 (%54,4), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 73 (%28,2)'dir.

“Davranışlarım değerlerimle tutarlıdır” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 17 (%6,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 153 (%59,1), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 87 (%33,6)'dir.

“Toplumuma karşı sorumluluklarımın olduğuna inanıyorum” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,7), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 109 (%42,1), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 147 (%56,8)'dir.

“Kişiliğimi tanımlayabilirim” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 20 (%7,7), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 144 (%55,6), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 93 (%35,9)'dur.

“Üyesi olduğum grubun var olma sebebini (misyon) belirlemesine katkı sağlarım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4),

kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 16 (%6,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 145 (%56,0), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 97 (%37,4)'dür.

“Ortak değerler bir topluluğu harekete geçirir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 8 (%3,1), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 109 (%42,1), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 141 (%54,4)'dür.

“Başkaları için bir farklılık oluşturma konusunda zaman harcarım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 50 (%19,3), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 127 (%49,0), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 78 (%30,1)' dir.

“Değişikliğin yaşandığı ortamlarda daha iyi çalışırım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 9 (%3,5), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 106 (%40,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 96 (%37,0), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 46 (%17,8)' dir.

“İçinde bulunduğum toplumu daha iyi bir yere getirmek için çalışırım” sorusuna kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 10 (%3,8), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 110 (%42,5), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 139 (%53,7)' dir.

“Başkalarıyla benzer olan yönlerimi açıklayabilirim” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 5 (%1,9), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 23 (%8,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 152 (%58,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 79 (%30,5)' dir.

“Ortak hedeflere yönelik olarak başkaları ile birlikte çalışmaktan zevk alırım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 18 (%6,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 129 (%49,8), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 110 (%42,5)' dir.

“Yeni fikirlere açığım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 24 (%9,3), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 134 (%51,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 99 (%38,2)’ dir.

“Üyesi olduğum grupta farklılık oluşturacak güce sahibim” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 8 (%3,1), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 61 (%23,6), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 116 (%44,8), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 74 (%28,5)’ dir.

“Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 27 (%10,4), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 131 (%50,6), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 98 (%37,8)’ dir.

“Başkalarının haklarını korumak için çaba sarf ederim” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 20 (%7,7), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 132 (%51,0), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 106 (%40,9)’dur.

“Topluma yarar sağlayacak faaliyetlere katılırım” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 12 (%4,6), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 118 (%45,6), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 128 (%49,4)’dür.

“Diğer grup üyeleri beni işbirliği içerisinde çalışan biri olarak bilir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 22 (%8,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 137 (%52,9), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 98 (%37,8)’ dir.

“Olumlu ve olumsuz değişim arasındaki farklılıkları ayırt edebilirim” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 17 (%6,6), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 141 (%54,4), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 100 (%38,6)’ dir.

“Üzerime düşen görevleri yapma konusunda güvenilirimdir” sorusuna kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 9 (%3,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 127 (%49,0), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 123 (%47,5)’ dir.

“Özü sözü bir olmak benim için önemlidir” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 4 (%1,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 82 (%31,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 172 (%66,4)’ dır.

“Verdiğim sözleri tutarım” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 112 (%43,2), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 143 (%55,2)’ dir.

“Kabul ettiğim sorumluluklar konusunda kendime hesap veririm” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 11 (%4,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 121 (%46,7), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 125 (%48,3)’ dır.

“Daha iyi bir toplum için kamuya karşı sorumluluklarımın olduğuna inanıyorum” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 7 (%2,7), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 107 (%41,3), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 144 (%55,6)’ dir.

“İşbirliği içerisinde çalışmanın daha iyi sonuçlar doğuracağına inanırım” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 5 (%1,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 100 (%38,6), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 153 (%59,1)’ dir.

“Üyesi olduğum grubun amacını bilirim” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 96 (%37,0), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 158 (%61,0)’ dir.

“Kendimi rahatlıkla ifade edebildiğimi düşünüyorum” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 42

(%16,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 112 (%43,2), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 103 (%39,8)'dir.

“Grup çalışmasındaki çabalarım diğer grup üyeleri tarafından bilinir” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 39 (%15,0), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 142 (%54,8), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 74 (%28,6)'dır.

“Bir grubun ortak değerlerini bildiğimde daha iyi çalışırım” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 11 (%4,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 136 (%52,5), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 111 (%42,9)'dur.

“Fikirlerimi diğer insanlarla paylaşıyorum” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 27 (%10,4), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 136 (%52,5), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 93 (%35,9)'dur.

“Davranışlarım inançlarımı yansıtır” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 9 (%3,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 131 (%50,6), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 118 (%45,5)'dir.

“Samimi olduğumu düşünüyorum” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 9 (%3,5), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 104 (%40,1), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 144 (%55,6)'dır.

“Birlikte çalıştığım insanlara güvenebilirim” sorusuna kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 3 (%1,2), katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 5 (%1,9), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 56 (%21,6), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 144 (%55,6), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 51 (%19,7)'dir.

“İçinde bulunduğum topluma katkı sağlayacak fırsatları değerlendirmeye çalışırım” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen

katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 10 (%3,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 150 (%57,9), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 98 (%37,8)' dir.

“Ait olduğum grubun hedeflerine ulaşmasına destek olmaya çalışırım” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 1 (%0,4), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 5 (%1,9), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 128 (%49,4), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 125 (%48,3)' dür.

“Doğru sözlü olmak benim için kolaydır” sorusuna katılmıyorum cevabını verenlerin sayısı 2 (%0,8), kısmen katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 16 (%6,2), katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 112 (%43,2), kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin sayısı 129 (%49,8)' dir.

Tablo 6. Nicel Değişkenler İçin İstatistikler

Nicel Değişkenler İçin Tanımayıcı İstatistikler										
Ölçek Alt boyutları	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Çarpıklık Standart Sapma	Basıklık	Basıklık Standart Sapma
Kendini Bilme Alt Boyut Skoru	259	2,25	3,88	4,63	3,87	0,366	-0,196	0,151	0,588	0,302
Uyum Alt Boyut Skoru	259	1,43	4,43	5,00	4,45	0,446	-1,318	0,151	6,803	0,302
Sorumluluk Alt Boyut Skoru	259	1,50	4,33	5,00	4,38	0,459	-0,983	0,151	4,636	0,302
İşbirliği Alt Boyut Skoru	259	1,88	4,13	5,00	4,22	0,441	-0,719	0,151	3,390	0,302
Ortak Amaç Alt Boyut Skoru	259	1,67	4,44	5,00	4,38	0,432	-1,040	0,151	4,678	0,302
Medeni Tartışma Alt Boyut Skoru	259	2,00	3,83	4,83	3,92	0,368	-0,467	0,151	1,818	0,302
Vatandaşlık Alt Boyut Skoru	259	1,88	4,38	5,00	4,34	0,480	-0,608	0,151	1,488	0,302
Değişim Alt Boyut Skoru	259	2,38	3,88	4,75	3,85	0,389	-0,160	0,151	0,041	0,302

Yukarıdaki tabloda nicel değişkenlere dönüştürülen Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği alt boyutları için veri sayısı, minimum değer, maksimum değer, ortalama değer, standart hata, çarpıklık için test istatistiği, çarpıklık standart hatası, basıklık istatistiği ve basıklık için standart hata değerleri gösterilmiştir.

Tablo 7. Normallik Varsayımı

Nice Değişkenler İçin Normallik Testi								
Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov Testi			Shapiro-Wilk Testi			Çarpıklık/Çarpıklık Standart Hata	Basıklık/Basıklık Standart Hata
	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri		
Kendini Bilme Alt Boyut Skoru	0,090	259	0,000	0,970	259	0,000	-1,292	1,951
Uyum Alt Boyut Skoru	0,111	259	0,000	0,878	259	0,000	-8,707	22,562
Sorumluluk Alt Boyut Skoru	0,102	259	0,000	0,907	259	0,000	-6,499	15,373
İşbirliği Alt Boyut Skoru	0,113	259	0,000	0,933	259	0,000	-4,750	11,241
Ortak Amaç Alt Boyut Skoru	0,088	259	0,000	0,917	259	0,000	-6,875	15,515
Medeni Tartışma Alt Boyut Skoru	0,113	259	0,000	0,951	259	0,000	-3,084	6,029
Vatandaşlık Alt Boyut Skoru	0,109	259	0,000	0,927	259	0,000	-4,021	4,935
Değişim Alt Boyut Skoru	0,089	259	0,000	0,981	259	0,002	-1,055	0,136

Yukarıdaki tabloda Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği'nin alt boyutları için normallik varsayımı incelenmiştir. Yapılan Normallik (Kolmogorov Smirnov ve Shapiro-Wilk) testlerinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05 değerinden küçük olduğu görülmektedir. Sosyal sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği Alt Boyutları Normal Dağılımdan gelememektedir. Diğer taraftan çarpıklık ve basıklık

istatistiklerinin ± 1 arasında olmadığı görülmektedir. Bu verilerin normal dağılımdan gelemediğini desteklemektedir. Buna göre ileride kurulacak hipotezlerimizin yorumlanmasında parametre dışı istatistik yöntemleri kullanılacaktır.

3.3. Hipotez Bulguları

H1) Ölçek Alt Boyutları Sosyodemografik verilere göre farklılık göstermektedir

Tablo 8. Sosyodemografik Verilere Göre Kendini Bilme Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması Tablosu

Sosyodemografik Verilere Göre Kendini Bilme Alt Boyut Skor'unun Karşılaştırılması									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	İkili Karşılaştırma
Cinsiyet	Kadın	57	2,25	3,88	4,50	119,09	5135,000	0,210	
	Erkek	202	3,13	3,88	4,63	133,08			
Eğitim Durumu	Lise	7	3,25	3,50	4,13	76,36	7,619	0,107	
	Ön Lisans	21	2,25	3,88	4,38	133,95			
	Lisans	133	3,00	3,75	4,63	123,01			
	Yüksek Lisans	78	3,13	3,88	4,50	142,10			
	Doktora	20	3,38	3,88	4,50	143,93			
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	3,00	3,88	4,63	122,60	10,443	0,107	
	Ortaokul	27	2,25	3,88	4,50	141,28			
	Lise	36	3,38	4,00	4,63	158,04			
	Ön Lisans	3	3,25	3,75	4,00	93,17			
	Lisans	15	3,13	3,88	4,50	138,13			
	Yüksek Lisans	3	3,25	3,63	4,13	90,00			
	Doktora	1	4,25	4,25	4,25	212,50			
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	3,00	3,88	4,50	125,59	5,338	0,501	
	Ortaokul	39	2,25	3,88	4,63	124,33			
	Lise	48	3,13	3,88	4,63	134,16			
	Ön Lisans	17	3,25	3,75	4,63	113,00			
	Lisans	41	3,38	3,88	4,50	144,23			
	Yüksek Lisans	9	3,25	4,13	4,38	132,78			
	Doktora	2	4,00	4,25	4,50	208,25			

Meslekte ki Kıdem	1-5 Yıl	51	3,00	3,75	4,63	104,64	12,520	0,028 *	1-5 yıl 21-25 yıldan farklıdır.
	6-10 Yıl	49	2,25	3,88	4,50	125,41			
	11-15 Yıl	65	3,25	3,88	4,63	140,23			
	16-20 Yıl	37	3,25	3,88	4,50	124,39			
	21-25 Yıl	26	3,38	4,00	4,50	161,48			
	25 Yıl ve Üzeri	31	3,25	3,88	4,50	137,82			
Aile Aylık Gelir	25.000- 35.000 TL	12	3,25	3,69	4,50	97,83	11,386	0,077	
	35.001- 45.000 TL	17	3,13	3,63	4,63	99,47			
	45.001- 55.000 TL	44	3,00	3,88	4,63	127,36			
	55.001- 65000 TL	35	3,38	3,75	4,38	115,16			
	65.001- 75.000 TL	25	2,25	3,88	4,63	126,12			
	75.001- 85.000 TL	23	3,25	3,88	4,50	129,35			
	85.001 TL Üzeri	103	3,25	3,88	4,50	146,04			
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	3,25	3,69	4,25	91,56	2,227	0,328	
	Dernekle r	83	3,13	3,88	4,63	132,23			
	Vakıflar	165	3,00	3,88	4,63	128,41			

* $\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$; ** $\alpha=0,05$ Mann Whitney U Testi Kruskal-Wallis H Testi

Yukarıdaki tabloda Kendini Bilme Alt Boyutu'nun cinsiyet, eğitim durumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Meslekteki Kıdem, Aile Aylık Gelir, Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşları göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Kendini Bilme Alt Boyut Skor'unun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu; eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık geliri, görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu görülmektedir.

Kendini Bilme Alt Boyutu'nun mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu görülmüştür.

Kendini Bilme Alt Boyut Skor'u cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık gelir ve görev yapılan sivil toplum kuruluşlarına göre farklılık göstermezken mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. 21-25 yıl arası hizmeti olanların Kendini Bilme Alt Boyut Skor'u (161,48) 1-5 yıl arası hizmeti olanların Kendini Bilme Alt Boyut Skor'undan (104,64) daha yüksektir.

Tablo 9. Sosyodemografik Verilere Göre Uyum Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması
Tablosu

Sosyodemografik Verilere Göre Uyum Alt Boyut Skor'unun Karşılaştırılması									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ort. Aç.	Test İstatistiği	P Değeri	İkili Karş.
Cinsiyet	Kadın	57	1,43	4,43	5,00	122,54	5331,500	0,390	
	Erkek	202	3,57	4,43	5,00	132,11			
Eğitim Durumu	Lise	7	3,71	4,00	4,86	57,86	7,632	0,106	
	Ön Lisans	21	1,43	4,57	5,00	129,31			
	Lisans	133	3,14	4,43	5,00	130,58			
	Yüksek Lisans	78	3,57	4,57	5,00	137,61			
	Doktora	20	3,71	4,43	5,00	122,45			
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	3,14	4,43	5,00	128,54	3,458	0,750	
	Ortaokul	27	1,43	4,57	5,00	143,17			
	Lise	36	3,71	4,57	5,00	134,53			
	Ön Lisans	3	4,14	4,43	5,00	142,83			
	Lisans	15	3,71	4,29	5,00	112,27			
	Yüksek Lisans	3	3,86	4,29	4,71	95,33			
	Doktora	1	4,86	4,86	4,86	197,00			
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	3,14	4,43	5,00	129,08	7,509	0,276	
	Ortaokul	39	1,43	4,43	5,00	129,56			
	Lise	48	3,86	4,57	5,00	140,93			
	Ön Lisans	17	3,71	4,14	5,00	111,56			
	Lisans	41	3,71	4,43	5,00	132,37			
	Yüksek Lisans	9	3,71	4,14	5,00	89,17			
	Doktora	2	4,86	4,93	5,00	215,50			
Meslekte ki Kıdem	1-5 Yıl	51	3,57	4,29	5,00	108,35	11,356	0,045*	1-5 yıl 21-25 yıldan farklıdır
	6-10 Yıl	49	1,43	4,43	5,00	125,62			
	11-15 Yıl	65	3,71	4,43	5,00	131,86			
	16-20 Yıl	37	3,14	4,43	5,00	126,81			
	21-25 Yıl	26	3,71	4,79	5,00	165,10			
	25 Yıl ve Üzeri	31	4,00	4,57	5,00	143,00			
	25.000-35.000 TL	12	3,71	4,36	5,00	107,83	2,877	0,824	

Aile Aylık Gelir	35.001-45.000 TL	17	3,57	4,43	5,00	121,91			
	45.001-55.000 TL	44	3,86	4,43	5,00	140,80			
	55.001-65000 TL	35	4,00	4,43	5,00	138,44			
	65.001-75.000	25	1,43	4,43	5,00	124,18			
	75.001-85.000	23	3,86	4,57	5,00	129,00			
	85.001 TL Üzeri	103	3,57	4,57	5,00	128,07			
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	4,0	4,21	4,857142857	93,56	1,872	0,392	
	Dernekler	83	3,1	4,57	5	129,22			
	Vakıflar	165	3,6	4,43	5	129,83			

* $\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$; ** $\alpha=0,05$ Mann Whitney U Testi Kruskal-Wallis H Testi

Yukarıdaki tabloda Uyum Alt Boyutu'nun cinsiyet, eğitim durumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Meslekteki Kıdem, Aile Aylık Gelir, Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşları göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Uyum Alt Boyut Skor'unun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu; eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık geliri, görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu görülmektedir.

Uyum Alt Boyutu'nun mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu görülmüştür.

Uyum Alt Boyut Skor'u cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık gelir ve görev yapılan sivil toplum kuruluşlarına göre farklılık göstermezken mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. 21-25 yıl arası hizmeti olanların Uyum Alt Boyut Skor'u (165,10) 1-5 yıl arası hizmeti olanların Uyum Alt Boyut Skor'undan (108,35) daha yüksektir.

Tablo 10. Sosyodemografik Verilere Göre Sorumluluk Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması Tablosu

Sosyodemografik Verilere Göre Sorumluluk Alt Boyut Skor'unun Karşılaştırılması									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ort. Açık.	Test İstatistiği	P Değeri	İkili Karş.
Cinsiyet	Kadın	57	1,50	4,33	5,00	122,78	5345,500	0,406	
	Erkek	202	3,17	4,33	5,00	132,04			
Eğitim Durumu	Lise	7	3,67	4,17	4,83	107,07	4,795	0,309	
	Ön Lisans	21	1,50	4,50	5,00	135,69			
	Lisans	133	3,17	4,33	5,00	121,81			
	Yüksek Lisans	78	3,33	4,50	5,00	140,85			
	Doktora	20	3,83	4,42	5,00	144,20			
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	3,17	4,33	5,00	125,01	5,474	0,485	
	Ortaokul	27	1,50	4,50	5,00	147,54			
	Lise	36	3,67	4,50	5,00	141,15			
	Ön Lisans	3	4,00	4,50	4,67	129,83			
	Lisans	15	3,67	4,33	5,00	126,20			
	Yüksek Lisans	3	4,00	4,33	4,50	110,50			
	Doktora	1	5,00	5,00	5,00	238,50			
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	3,17	4,33	5,00	127,86	4,223	0,646	
	Ortaokul	39	1,50	4,33	5,00	126,31			
	Lise	48	3,67	4,50	5,00	140,80			
	Ön Lisans	17	3,83	4,33	5,00	124,82			
	Lisans	41	3,67	4,33	5,00	128,76			
	Yüksek Lisans	9	3,67	4,17	4,83	110,56			
	Doktora	2	4,67	4,83	5,00	210,00			

Meslekteki Kıdem	1-5 Yıl	51	3,17	4,17	5,00	103,2 2	11,599	0,041 *	1-5 yıl 21-25 yıldan farklıdır
	6-10 Yıl	49	1,50	4,33	5,00	130,5 2			
	11-15 Yıl	65	3,67	4,33	5,00	133,5 2			
	16-20 Yıl	37	3,33	4,33	5,00	129,6 9			
	21-25 Yıl	26	3,83	4,75	5,00	159,4 2			
	25 Yıl ve Üzeri	31	3,67	4,50	5,00	141,5 6			
Aile Aylık Gelir	25.000-35.000 TL	12	3,50	4,17	5,00	104,2 5	3,729	0,713	
	35.001-45.000 TL	17	3,17	4,33	5,00	120,3 2			
	45.001-55.000 TL	44	3,67	4,33	5,00	134,9 7			
	55.001-65.000 TL	35	3,67	4,33	5,00	124,6 6			
	65.001-75.000	25	1,50	4,50	5,00	119,7 0			
	75.001-85.000	23	3,67	4,33	5,00	126,2 6			
	85.001 TL Üzeri	103	3,50	4,50	5,00	137,6 3			
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	3,50	4,00	5,00	82,88	3,252	0,197	
	Dernekler	83	3,33	4,50	5,00	131,6 6			
	Vakıflar	165	3,17	4,33	5,00	129,1 2			

* $\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$; ** $\alpha=0,05$ Mann Whitney U Testi Kruskal-Wallis H Testi

Yukarıdaki tabloda Sorumluluk Alt Boyutu'nun cinsiyet, eğitim durumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Meslekteki Kıdem, Aile Aylık Gelir, Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşları göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Sorumluluk Alt Boyut Skor'unun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu; eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık geliri, görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu görülmektedir.

Sorumluluk Alt Boyutu'nun mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu görülmüştür.

Sorumluluk Alt Boyut Skor'u cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık gelir ve görev yapılan sivil toplum kuruluşlarına göre farklılık göstermezken mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. 21-25 yıl arası hizmeti olanların Sorumluluk Alt Boyut Skor'u (159,42) 1-5 yıl arası hizmeti olanların Sorumluluk Alt Boyut Skor'undan (103,22) daha yüksektir.

Tablo 11. Sosyodemografik Verilere Göre İşbirliği Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması

Sosyodemografik Verilere Göre İşbirliği Alt Boyut Skor'unun Karşılaştırılması									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	İkili Karşılaştırma
Cinsiyet	Kadın	57	1,88	4,13	5,00	122,11	5307,000	0,365	
	Erkek	202	2,25	4,13	5,00	132,23			
Eğitim Durumu	Lise	7	3,75	4,13	4,75	105,21	6,099	0,192	
	Ön Lisans	21	1,88	4,13	5,00	129,90			
	Lisans	133	3,13	4,13	5,00	121,71			
	Yüksek Lisans	78	2,25	4,25	5,00	139,92			
	Doktora	20	3,63	4,38	4,88	155,25			
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	3,13	4,13	5,00	125,78	5,485	0,483	
	Ortaokul	27	1,88	4,25	5,00	144,11			
	Lise	36	3,50	4,31	5,00	147,10			
	Ön Lisans	3	3,88	4,00	4,63	112,50			
	Lisans	15	2,25	4,13	5,00	113,33			
	Yüksek Lisans	3	3,88	4,13	4,50	117,83			
	Doktora	1	4,63	4,63	4,63	207,00			
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	3,13	4,13	5,00	129,24	1,276	0,973	
	Ortaokul	39	1,88	4,13	5,00	121,38			
	Lise	48	3,50	4,25	5,00	135,02			
	Ön Lisans	17	4,00	4,13	4,88	133,24			
	Lisans	41	3,38	4,25	5,00	134,37			
	Yüksek Lisans	9	2,25	4,13	5,00	118,72			
	Doktora	2	3,88	4,44	5,00	150,25			
Meslekteki Kıdem	1-5 Yıl	51	3,13	4,00	5,00	102,16	18,541	0,002*	1-5 yıl 21-25 yıldan farklıdır
	6-10 Yıl	49	1,88	4,13	5,00	120,51			
	11-15 Yıl	65	2,25	4,25	5,00	139,15			
	16-20 Yıl	37	3,38	4,13	5,00	121,92			

	21-25 Yıl	26	3,75	4,56	5,00	169,85			
	25 Yıl ve Üzeri	31	3,75	4,38	5,00	147,84			
Aile Aylık Gelir	25.000-35.000 TL	12	3,50	4,00	4,75	98,38	7,485	0,278	
	35.001-45.000 TL	17	3,13	4,00	5,00	109,15			
	45.001-55.000 TL	44	3,63	4,13	5,00	125,27			
	55.001-65000 TL	35	3,38	4,13	4,75	122,10			
	65.001-75.000	25	1,88	4,13	5,00	121,98			
	75.001-85.000	23	3,50	4,25	4,88	134,17			
	85.001 TL Üzeri	103	3,25	4,25	5,00	142,84			
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	3,50	3,94	4,63	80,38	3,825	0,148	
	Dernekler	83	2,25	4,25	5,00	133,66			
	Vakıflar	165	3,13	4,13	5,00	128,24			

* $\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$; ** $\alpha=0,05$ Mann Whitney U Testi

Kruskal-Wallis H Testi

Yukarıdaki tabloda İşbirliği Alt Boyutu'nun cinsiyet, eğitim durumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Meslekteki Kıdem, Aile Aylık Gelir, Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşları göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

İşbirliği Alt Boyut Skor'unun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu; eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık geliri, görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık gösterip göstermediği

incelendiğinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu görülmektedir.

İşbirliği Alt Boyutu'nun mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu görülmüştür.

İşbirliği Alt Boyut Skor'u cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık gelir ve görev yapılan sivil toplum kuruluşlarına göre farklılık göstermezken mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. 21-25 yıl arası hizmeti olanların İşbirliği Alt Boyut Skor'u (169,85) 1-5 yıl arası hizmeti olanların İşbirliği Alt Boyut Skor'undan (102,16) daha yüksektir.

Tablo 12. Sosyodemografik Verilere Göre Ortak Amaç Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması

Sosyodemografik Verilere Göre Ortak Amaç Alt Boyut Skor'unun Karşılaştırılması									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	İkili Karşılaştırma
Cinsiyet	Kadın	57	1,67	4,33	5,00	117,09	5021,000	0,139	
	Erkek	202	3,33	4,44	5,00	133,64			
Eğitim Durumu	Lise	7	3,89	4,11	4,78	101,64	2,720	0,606	
	Ön Lisans	21	1,67	4,44	5,00	143,88			
	Lisans	78	3,56	4,44	5,00	126,40			
	Yüksek Lisans	20	4,00	4,44	4,89	131,53			
	Doktora	20	4,00	4,44	4,89	143,35			
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	3,33	4,33	5,00	126,37	4,359	0,628	
	Ortaokul	27	1,67	4,56	5,00	135,80			
	Lise	36	3,33	4,50	5,00	147,46			
	Ön Lisans	3	4,00	4,00	4,67	95,50			
	Lisans	15	3,89	4,33	5,00	122,40			
	Yüksek Lisans	3	4,00	4,22	4,89	126,50			
	Doktora	1	4,78	4,78	4,78	205,00			
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	3,33	4,44	5,00	129,85	2,164	0,904	
	Ortaokul	39	1,67	4,44	5,00	137,71			
	Lise	48	3,33	4,33	5,00	124,11			
	Ön Lisans	17	3,78	4,33	5,00	131,09			
	Lisans	41	3,78	4,44	5,00	133,20			
	Yüksek Lisans	9	3,89	4,22	4,89	105,61			
	Doktora	2	4,11	4,56	5,00	163,75			
Meslekte ki Kıdem	1-5 Yıl	51	3,33	4,11	5,00	103,54	16,143	0,006*	1-5 yıl 21-25 yıldan farklıdır
	6-10 Yıl	49	1,67	4,33	5,00	121,32			
	11-15 Yıl	65	3,67	4,44	5,00	134,25			
	16-20 Yıl	37	3,56	4,33	5,00	128,04			

	21-25 Yıl	26	4,00	4,78	5,00	168,65			
	25 Yıl ve Üzeri	31	3,56	4,56	5,00	148,26			
Aile Aylık Gelir	25.000-35.000 TL	12	3,33	4,11	5,00	103,58	5,263	0,511	
	35.001-45.000 TL	17	3,56	4,11	5,00	107,41			
	45.001-55.000 TL	44	3,56	4,44	5,00	132,84			
	55.001-65000 TL	35	3,78	4,33	5,00	120,80			
	65.001-75.000	25	1,67	4,44	5,00	128,90			
	75.001-85.000	23	3,89	4,33	5,00	128,67			
	85.001 TL Üzeri	103	3,33	4,56	5,00	139,28			
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	3,33	4,00	4,78	76,19	4,193	0,123	
	Dernekler	83	3,56	4,44	5,00	128,88			
	Vakıflar	165	3,33	4,44	5,00	130,85			

* $\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$; ** $\alpha=0,05$ Mann Whitney U Testi Kruskal-Wallis H Testi

Yukarıdaki tabloda Ortak Amaç Alt Boyutu' nun cinsiyet, eğitim durumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Meslekteki Kıdem, Aile Aylık Gelir, Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşları göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Ortak Amaç Alt Boyut Skor' unun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu; eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık geliri, görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık gösterip

göstermediği incelendiğinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu görülmektedir.

Ortak Amaç Alt Boyutu'nun mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu görülmüştür.

Ortak Amaç Alt Boyut Skor'u cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık gelir ve görev yapılan sivil toplum kuruluşlarına göre farklılık göstermezken mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. 21-25 yıl arası hizmeti olanların Ortak Amaç Alt Boyut Skor'u (168,65) 1-5 yıl arası hizmeti olanların Ortak Amaç Alt Boyut Skor'undan (103,54) daha yüksektir.

Tablo 13. Sosyodemografik Verilere Göre Medeni Tartışma Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması

Sosyodemografik Verilere Göre Medeni Tartışma Alt Boyut Skor'unun Karşılaştırılması									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	İkili Karşılaştırma
Cinsiyet	Kadın	57	2,00	4,00	4,83	130,03	5755,500	0,998	
	Erkek	202	3,00	3,83	4,67	129,99			
Eğitim Durumu	Lise	7	3,67	3,83	4,67	126,50	5,205	0,267	
	Ön Lisans	21	2,00	3,83	4,83	123,45			
	Lisans	133	3,17	3,83	4,50	123,62			
	Yüksek Lisans	78	3,17	4,00	4,67	134,76			
	Doktora	20	3,67	4,00	4,50	161,98			
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	3,00	3,83	4,83	130,97	3,454	0,750	
	Ortaokul	27	2,00	4,00	4,50	129,13			
	Lise	36	3,50	3,83	4,50	135,72			
	Ön Lisans	3	3,50	3,67	3,67	57,50			
	Lisans	15	3,17	4,00	4,33	126,57			
	Yüksek Lisans	3	3,50	3,67	4,33	108,17			
	Doktora	1	3,83	3,83	3,83	114,00			
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	3,00	4,00	4,83	134,93	3,127	0,793	
	Ortaokul	39	2,00	3,83	4,33	127,24			
	Lise	48	3,33	3,83	4,67	114,98			
	Ön Lisans	17	3,50	4,00	4,50	142,97			
	Lisans	41	3,17	4,00	4,67	130,91			
	Yüksek Lisans	9	3,33	3,83	4,33	133,17			
	Doktora	2	3,67	4,00	4,33	147,00			
Meslekte ki Kıdem	1-5 Yıl	51	3,17	3,67	4,33	98,40	16,481	0,006*	1-5 yıl 21-25 yıldan farklıdır
	6-10 Yıl	49	2,00	4,00	4,67	135,60			
	11-15 Yıl	65	3,17	4,00	4,83	136,46			
	16-20 Yıl	37	3,17	3,83	4,50	120,39			

	21-25 Yıl	26	3,50	4,00	4,67	161,04			
	25 Yıl ve Üzeri	31	3,50	4,00	4,50	145,02			
Aile Aylık Gelir	25.000-35.000 TL	12	3,50	3,67	4,33	109,42	11,303	0,079	
	35.001-45.000 TL	17	3,17	3,67	4,33	101,76			
	45.001-55.000 TL	44	3,17	3,83	4,50	116,41			
	55.001-65.000 TL	35	3,00	4,00	4,83	122,17			
	65.001-75.000 TL	25	2,00	4,00	4,50	120,78			
	75.001-85.000 TL	23	3,50	4,00	4,67	157,24			
	85.001 TL Üzeri	103	3,17	4,00	4,67	141,68			
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	3,33	3,83	4,17	106,56	2,748	0,253	
	Dernekler	83	3,17	4,00	4,67	138,51			
	Vakıflar	165	3,00	3,83	4,83	124,53			

* $\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$; ** $\alpha=0,05$ Mann Whitney U Testi Kruskal-Wallis H Testi

Yukarıdaki tabloda Medeni Tartışma Alt Boyutu' nun cinsiyet, eğitim durumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Meslekteki Kıdem, Aile Aylık Gelir, Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşları göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Medeni Tartışma Alt Boyut Skor' unun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu; eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık geliri, görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık gösterip

göstermediği incelendiğinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu görülmektedir.

Medeni Tartışma Alt Boyutu'nun mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu görülmüştür.

Medeni Tartışma Alt Boyut Skor'u cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık gelir ve görev yapılan sivil toplum kuruluşlarına göre farklılık göstermezken mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. 21-25 yıl arası hizmeti olanların Medeni Tartışma Alt Boyut Skor'u (161,04) 1-5 yıl arası hizmeti olanların Medeni Tartışma Alt Boyut Skor'undan (98,40) daha yüksektir.

Tablo 14. Sosyodemografik Verilere Göre Vatandaşlık Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması

Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	İkili Karşılaştırma
Cinsiyet	Kadın	57	1,88	4,25	5,00	123,46	5384,000	0,453	
	Erkek	202	3,00	4,38	5,00	131,85			
Eğitim Durumu	Lise	7	3,38	4,13	4,75	103,43	5,023	0,285	
	Ön Lisans	21	1,88	4,25	5,00	121,33			
	Lisans	133	3,00	4,25	5,00	125,06			
	Yüksek Lisans	78	3,50	4,44	5,00	136,06			
	Doktora	20	3,88	4,56	5,00	157,65			
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	3,13	4,25	5,00	126,63	4,783	0,572	
	Ortaokul	27	1,88	4,38	5,00	137,20			
	Lise	36	3,00	4,44	5,00	144,25			
	Ön Lisans	3	3,88	4,00	4,88	107,50			
	Lisans	15	3,63	4,13	5,00	121,63			
	Yüksek Lisans	3	3,38	4,13	5,00	116,33			
	Doktora	1	5,00	5,00	5,00	243,00			
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	3,13	4,25	5,00	128,22	2,461	0,873	
	Ortaokul	39	1,88	4,25	5,00	130,68			
	Lise	48	3,00	4,25	5,00	125,35			
	Ön Lisans	17	3,63	4,38	5,00	131,76			
	Lisans	41	3,63	4,50	5,00	140,98			
	Yüksek Lisans	9	3,38	4,13	4,88	109,50			
	Doktora	2	4,13	4,56	5,00	172,00			
Meslekteki Kıdem	1-5 Yıl	51	3,00	4,13	5,00	110,29	11,504	0,042*	1-5 yıl 21-25 yıldan farklıdır
	6-10 Yıl	49	1,88	4,13	5,00	118,98			
	11-15 Yıl	65	3,50	4,25	5,00	131,58			
	16-20 Yıl	37	3,75	4,38	5,00	131,16			
	21-25 Yıl	26	3,75	4,63	5,00	163,27			

	25 Yıl ve Üzeri	31	3,63	4,50	5,00	147,23			
Aile Aylık Gelir	25.000-35.000 TL	12	3,63	4,06	5,00	101,46	6,881	0,332	
	35.001-45.000 TL	17	3,13	4,00	5,00	108,62			
	45.001-55.000 TL	44	3,50	4,25	5,00	125,70			
	55.001-65000 TL	35	3,63	4,25	4,88	125,67			
	65.001-75.000	25	1,88	4,25	5,00	118,54			
	75.001-85.000	23	3,38	4,50	4,88	132,48			
	85.001 TL Üzeri	103	3,00	4,50	5,00	142,39			
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	3,00	3,94	5,00	78,00	3,879	0,144	
	Dernekler	83	3,63	4,38	5,00	130,11			
	Vakıflar	165	3,13	4,38	5,00	130,14			

* $\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$; ** $\alpha=0,05$ Mann Whitney U Testi Kruskal-Wallis H Testi

Yukarıdaki tabloda Vatandaşlık Alt Boyutu' nun cinsiyet, eğitim durumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Meslekteki Kıdem, Aile Aylık Gelir, Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşları göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Vatandaşlık Alt Boyut Skor' unun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu; eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık geliri, görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu görülmektedir.

Vatandaşlık Alt Boyutu'nun mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu görülmüştür.

Vatandaşlık Alt Boyut Skor'u cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık gelir ve görev yapılan sivil toplum kuruluşlarına göre farklılık göstermezken mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. 21-25 yıl arası hizmeti olanların Vatandaşlık Alt Boyut Skor'u (163,27) 1-5 yıl arası hizmeti olanların Vatandaşlık Alt Boyut Skor'undan (110,29) daha yüksektir.

Tablo 15. Sosyodemografik Verilere Göre Değişim Alt Boyut Skorunun Karşılaştırılması

Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	İkili Karşılaştırma
Cinsiyet	Kadın	57	2,38	3,88	4,38	123,49	5386,000	0,455	
	Erkek	202	2,75	3,88	4,75	131,84			
Eğitim Durumu	Lise	7	3,25	3,75	4,50	126,93	0,862	0,930	
	Ön Lisans	21	2,38	4,00	4,38	135,79			
	Lisans	133	3,00	3,75	4,75	126,00			
	Yüksek Lisans	78	3,00	3,88	4,63	134,37			
	Doktora	20	3,25	3,88	4,50	134,55			
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	174	2,75	3,75	4,75	128,76	5,026	0,540	
	Ortaokul	27	2,38	3,88	4,63	141,26			
	Lise	36	3,00	3,88	4,50	139,26			
	Ön Lisans	3	3,25	3,63	3,75	67,00			
	Lisans	15	3,00	3,63	4,50	110,70			
	Yüksek Lisans	3	3,38	4,00	4,13	129,00			
	Doktora	1	4,13	4,13	4,13	190,50			
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	103	2,75	3,88	4,63	135,32	3,374	0,761	
	Ortaokul	39	2,38	3,88	4,75	132,85			
	Lise	48	3,00	3,75	4,50	114,64			
	Ön Lisans	17	3,25	3,88	4,38	125,79			
	Lisans	41	3,25	3,88	4,63	137,00			
	Yüksek Lisans	9	3,25	3,75	4,13	115,67			
	Doktora	2	3,00	3,75	4,50	126,00			
Meslekteki Kıdem	1-5 Yıl	51	2,75	3,63	4,38	102,96	18,253	0,003*	1-5 yıl, 11-15 yıldan ve 21-25 yıldan farklıdır
	6-10 Yıl	49	2,38	3,75	4,75	109,93			
	11-15 Yıl	65	3,25	3,88	4,63	146,08			
	16-20 Yıl	37	3,25	3,88	4,50	132,35			
	21-25 Yıl	26	3,38	4,00	4,50	155,85			

	25 Yıl ve Üzeri	31	3,13	3,88	4,63	148,00			
Aile Aylık Gelir	25.000-35.000 TL	12	3,25	3,63	4,00	93,79	9,287	0,158	
	35.001-45.000 TL	17	3,00	3,63	4,75	93,32			
	45.001-55.000 TL	44	3,13	3,75	4,63	126,57			
	55.001-65000 TL	35	3,13	3,88	4,50	137,87			
	65.001-75.000	25	2,38	3,75	4,63	124,08			
	75.001-85.000	23	3,25	3,88	4,63	136,09			
	85.001 TL Üzeri	103	2,75	3,88	4,63	139,14			
Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşu	Meslek Örgütleri	8	3,13	3,56	4,13	78,25	3,841	0,147	
	Dernekler	83	3,00	3,88	4,63	130,27			
	Vakıflar	165	2,75	3,88	4,75	130,05			

* $\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$; ** $\alpha=0,05$ Mann Whitney U Testi
Kruskal-Wallis H Testi

Yukarıdaki tabloda Değişim Alt Boyutu' nun cinsiyet, eğitim durumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Meslekteki Kıdem, Aile Aylık Gelir, Görev Yapılan Sivil Toplum Kuruluşları göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Değişim Alt Boyut Skor' unun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu; eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık geliri, görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistikleri p değerlerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu görülmektedir.

Değişim Alt Boyutu'nun mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu görülmüştür.

Değişim Alt Boyut Skor'u cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık gelir ve görev yapılan sivil toplum kuruluşlarına göre farklılık göstermezken mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. 21-25 yıl arası hizmeti olanların Değişim Alt Boyut Skor'u (163,27) ve 11-15 yıl arası hizmeti olanların Değişim Alt Boyut Skor'u (146,08) 1-5 yıl arası hizmeti olanların Değişim Alt Boyut Skor'undan (102,96) daha yüksektir.

H2) Ölçek Alt Boyut Skorlarının birbirleri arasında ilişki vardır.

İki nicel(sayısal) değişken arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için korelasyon (ilişki) katsayıları kullanılır. Aşağıdaki tablo ilişki derecelerini göstermektedir.

Tablo 16. İlişki Dereceleri Tablosu

Korelasyon Dereceleri Tablosu	
r	İlişki
0,00	İlişki Yok
0,01-0,29	Düşük Düzeyde İlişki
0,30-0,70	Orta Düzeyde İlişki
0,71-0,99	Yüksek Düzeyde İlişki
1,00	Mükemmel İlişki

Ölçek Skorlarının kendi aralarında ilişkilerini gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 17. Ölçek Skorları Arasındaki İlişki Tablosu

Ölçek Skorları Arasındaki İlişki									
Değişkenler		Kendini Bilme Alt Boyut Skoru	Uyum Alt Boyut Skoru	Sorumluluk Alt Boyut Skoru	İşbirliği Alt Boyut Skoru	Ortak Amaç Alt Boyut Skoru	Medeni Tartışma Alt Boyut Skoru	Vatandaşlık Alt Boyut Skoru	Değişim Alt Boyut Skoru
Kendini Bilme Alt Boyut Skoru	r	1,000	0,595**	0,685**	0,706**	0,660**	0,522**	0,675**	0,618**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Uyum Alt Boyut Skoru	r		1,000	0,721**	0,636**	0,646**	0,378**	0,642**	0,476**
	p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sorumluluk Alt Boyut Skoru	r			1,000	0,724**	0,703**	0,429**	0,734**	0,517**
	p				0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
İşbirliği Alt Boyut Skoru	r				1,000	0,775**	0,594**	0,806**	0,632**
	p					0,000	0,000	0,000	0,000
Ortak Amaç Alt Boyut Skoru	r					1,000	0,520**	0,800**	0,641**
	p						0,000	0,000	0,000
Medeni Tartışma Alt Boyut Skoru	r						1,000	0,531**	0,576**
	p							0,000	0,000
Vatandaşlık Alt Boyut Skoru	r							1,000	0,685**
	p								0,000
Değişim Alt Boyut Skoru	r								1,000
	p								

** $\alpha=0,01$ ve $\alpha/2=0,005$ Spearman Sıra Korelasyon

- Kendini Bilme Skoru ile Uyum Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Kendini Bilme Skoru ile Sorumluluk Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Kendini Bilme Skoru ile İşbirliği Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Kendini Bilme Skoru ile Ortak Amaç Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Kendini Bilme Skoru ile Medeni Tartışma Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Kendini Bilme Skoru ile Vatandaşlık Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.

- Kendini Bilme Skoru ile Değişim Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Uyum Skoru ile Sorumluluk Skoru arasında yüksek düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Uyum Skoru ile İşbirliği Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Uyum Skoru ile Ortak Amaç Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Uyum Skoru ile Medeni Tartışma Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Uyum Skoru ile Vatandaşlık Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Uyum Skoru ile Değişim Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Sorumluluk Skoru ile İşbirliği Skoru arasında yüksek düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Sorumluluk Skoru ile Ortak Amaç Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Sorumluluk Skoru ile Medeni Tartışma Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Sorumluluk Skoru ile Vatandaşlık Skoru arasında yüksek düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Sorumluluk Skoru ile Değişim Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- İşbirliği Skoru ile Ortak Amaç Skoru arasında yüksek düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- İşbirliği Skoru ile Medeni Tartışma Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- İşbirliği Skoru ile Vatandaşlık Skoru arasında yüksek düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- İşbirliği Skoru ile Değişim Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.

- Ortak Amaç Skoru ile Medeni Tartışma Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Ortak Amaç Skoru ile Vatandaşlık Skoru arasında yüksek düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur
- Ortak Amaç Skoru ile Değişim Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Medeni Tartışma Skoru ile Vatandaşlık Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Medeni Tartışma Skoru ile Değişim Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.
- Vatandaşlık Skoru ile Değişim Skoru arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı ilişki mevcuttur.

4. BÖLÜM: TARTIŞMA

4.1. Sosyodemografik Verilerin İncelenmesi

Araştırmaya katılanların sosyodemografik dağılımları incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu erkekler oluşturmuştur (n = 202, %78,0), kadınların oranı ise %22,0 (n = 57) olarak belirlenmiştir. Eğitim düzeyine göre katılımcıların yarısından fazlası lisans mezunu (n = 133, %51,4) olup, yüksek lisans mezunları %30,1 (n = 78), doktora mezunları %7,7 (n = 20), ön lisans mezunları %8,1 (n = 21) ve lise mezunları %2,7 (n = 7) olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar arasında ilkokul ve ortaokul mezunu bulunmamıştır.

Anne eğitim düzeyi açısından, katılımcıların annelerinin büyük bir kısmı ilkokul mezunu (n = 174, %67,2) olup, ortaokul mezunu annelerin oranı %10,4 (n = 27), lise mezunu %13,9 (n = 36), ön lisans mezunu %1,1 (n = 3), lisans mezunu %5,8 (n = 15), yüksek lisans mezunu %1,2 (n = 3) ve doktora mezunu %0,4 (n = 1) olarak belirlenmiştir. Baba eğitim düzeyi incelendiğinde ise, ilkokul mezunu babaların oranı %39,8 (n = 103), ortaokul mezunu %15,0 (n = 39), lise mezunu %18,5 (n = 48), ön lisans mezunu %6,6 (n = 17), lisans mezunu %15,8 (n = 41), yüksek lisans mezunu %3,5 (n = 9) ve doktora mezunu %0,8 (n = 2) olarak tespit edilmiştir.

Mesleki kıdem açısından katılımcıların çoğunluğu 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olup, bu grup %25,1 (n = 65) ile en yüksek paya sahiptir. Bunu 1-5 yıl kıdemli olanlar %19,7 (n = 51), 6-10 yıl %18,9 (n = 49), 16-20 yıl %14,3 (n = 37), 21-25 yıl %10,0 (n = 26) ve 25 yıl ve üzeri %12,0 (n = 31) izlemektedir.

Ailenin aylık gelir düzeyi incelendiğinde, katılımcıların %39,8'i 85.001 TL ve üzeri gelir grubunda yer alırken (n = 103), diğer gelir dağılımları sırasıyla 45.001-55.000 TL %17,0 (n = 44), 55.001-65.000 TL %13,5 (n = 35), 65.001-75.000 TL %9,7 (n = 25), 75.001-85.000 TL %8,9 (n = 23), 35.001-45.000 TL %6,6 (n = 17) ve 25.000-35.000 TL %4,6 (n = 12) olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların görev yaptığı sivil toplum kuruluşları incelendiğinde, meslek örgütlerinde görev alanların oranı %3,1 (n = 8), derneklerde görev alanların oranı %32,4 (n = 83) ve vakıflarda görev alanların oranı %64,5 (n = 165) olarak tespit edilmiştir.

4.2. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği Bulgularının İncelenmesi

Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği, liderlik özelliklerini farklı boyutlar üzerinden değerlendirmeyi amaçlayan bir ölçektir (Külekçi, 2015). Ölçek, liderlerin kendini tanıma ve farkındalık düzeyini ölçen Kendini Bilme boyutu (3, 5, 6, 14, 18, 29, 35, 51), değerler ve davranışlar arasındaki tutarlılığı inceleyen Uyum boyutu (9, 22, 27, 45, 55, 56, 60), üstlendiği görevleri yerine getirme ve sorumluluk bilincini ortaya koyan Sorumluluk boyutu (19, 20, 23, 44, 46, 47), başkalarıyla uyumlu ve etkin çalışmayı ölçen İşbirliği boyutu (7, 24, 25, 36, 42, 49, 52, 57), grup ve topluluk hedeflerine bağlılık ile katkıyı değerlendiren Ortak Amaç boyutu (10, 11, 15, 26, 30, 31, 50, 53, 59), farklı görüşlere açıklık ve yapıcı iletişimi ölçen Medeni Tartışma boyutu (1, 2, 4, 12, 17, 54), toplumsal sorumluluk ve katkı bilincini ölçen Vatandaşlık boyutu (28, 32, 34, 38, 40, 41, 48, 58) ve değişime açıklık ile yenilikçiliği değerlendiren Değişim boyutu (8, 13, 16, 21, 33, 37, 39, 43) olarak yapılandırılmıştır.

Her bir boyutun ölçmek istediği özellik bağlamında bulguların tartışılması aşağıda yapılmıştır:

KENDİNİ BİLME: “Önceliklerimi açıkça ifade edebilirim” ifadesinde %41,7 katılıyorum ve %31,3 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Özgüvenim düşük düzeydedir” sorusunda %33,6 kesinlikle katılmıyorum ve %41,7 katılmıyorum yanıtları ile katılımcıların çoğunluğu kendilerini özgüvenli olarak değerlendirmiştir. “Kendime güvenen biriyimdir” sorusunda %50,5 katılıyorum ve %29,0 kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlanmıştır. “Tutkuyla bağlı olduğum şeylerin hayatımda önceliği vardır” sorusuna %48,3 katılıyorum, %33,6 kesinlikle katılıyorum yanıtı verilmiştir. “Kendimi iyi tanırım” ifadesinde %59,0 katılıyorum, %27,8 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Kişiliğimi tanımlayabilirim” sorusunda %55,6 katılıyorum, %35,9 kesinlikle katılıyorum şeklindedir. “Başkalarıyla benzer olan yönlerimi açıklayabilirim” sorusunda %58,7 katılıyorum ve %30,5 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Kendimi rahatlıkla ifade edebildiğimi düşünüyorum” ifadesinde %43,2 katılıyorum ve %39,8 kesinlikle katılıyorum yanıtı verilmiştir.

UYUM: “Davranışlarım inançlarımla tutarlıdır” ifadesine %52,1 katılıyorum ve %40,9 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “İnançlarım doğrultusunda hareket etmek benim için önemlidir” sorusunda %34,3 katılıyorum, %64,1 kesinlikle katılıyorum yanıtları öne çıkmıştır. “Davranışlarım değerlerimle tutarlıdır” sorusunda %59,1

katılıyorum, %33,6 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Özü sözü bir olmak benim için önemlidir” sorusuna %31,7 katılıyorum ve %66,4 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Verdiğim sözleri tutarım” ifadesinde %43,2 katılıyorum ve %55,2 kesinlikle katılıyorum yanıtları verilmiştir. “Davranışlarım inançlarımı yansıtır” sorusunda %50,6 katılıyorum, %45,5 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Samimi olduğumu düşünüyorum” sorusunda %40,1 katılıyorum, %55,6 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir.

İŞBİRLİĞİ: “Başka insanlarla uyum içerisinde çalışan biri olarak bilirim” sorusunda %52,5 katılıyorum ve %38,3 kesinlikle katılıyorum cevabı öne çıkmıştır. “Başkaları ile bir konu üzerinde çalışırken bir farklılık (yenilik) oluşturabilirim” ifadesine %58,7 katılıyorum, %27,0 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Başkalarının söylediklerini aktif bir şekilde dinlerim” sorusunda %59,1 katılıyorum ve %30,5 kesinlikle katılıyorum yanıtı verilmiştir. “Ortak hedeflere yönelik olarak başkaları ile birlikte çalışmaktan zevk alırım” sorusunda %49,8 katılıyorum, %42,5 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Diğer grup üyeleri beni işbirliği içerisinde çalışan biri olarak bilir” sorusunda %52,9 katılıyorum ve %37,8 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Grup çalışmasındaki çabalarım diğer grup üyeleri tarafından bilinir” sorusunda %54,8 katılıyorum ve %28,6 kesinlikle katılıyorum yanıtları verilmiştir. “Birlikte çalıştığım insanlara güvenebilirim” ifadesinde %55,6 katılıyorum ve %19,7 kesinlikle katılıyorum cevabı öne çıkmıştır. “İşbirliği içerisinde çalışmanın daha iyi sonuçlar doğuracağına inanırım” sorusunda %38,6 katılıyorum ve %59,1 kesinlikle katılıyorum yanıtı verilmiştir.

MEDENİ TARTIŞMA: “Başka insanların fikirlerine açığım” sorusunda %45,9 katılıyorum ve %47,1 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Başka insanların sahip olduğu bireysel farklılıklara değer veririm” ifadesine %45,6 katılıyorum ve %47,1 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Farklı fikirleri duymak düşünce dünyamı zenginleştirir” sorusunda %41,7 katılıyorum, %51,7 kesinlikle katılıyorum cevabı öne çıkmıştır. “Kendi görüşlerimden farklı olan görüşlere saygı duyarım” sorusunda %51,4 katılıyorum ve %29,3 kesinlikle katılıyorum yanıtları verilmiştir. “Farklı görüşlere sahip olan kişilerden rahatsız olurum” ifadesinde %28,6 kesinlikle katılmıyorum, %48,6 katılmıyorum denilerek olumsuz bir yaklaşım düşük düzeyde

görülmüştür. “Fikirlerimi diğer insanlarla paylaşırım” sorusunda %52,5 katılıyorum ve %35,9 kesinlikle katılıyorum denmiştir.

SORUMLULUK: “Benim için önemli olan şeylere zaman ve enerji ayırmaya istekliyimdir” sorusunda %53,3 katılıyorum, %34,7 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Zor zamanlarında başkalarının yanında olurum” ifadesine %52,5 katılıyorum ve %38,6 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Sorumluluklarıma odaklanırım” sorusunda %53,3 katılıyorum, %42,5 kesinlikle katılıyorum yanıtları verilmiştir. “Üzerime düşen görevleri yapma konusunda güvenilirimdir” sorusunda %49,0 katılıyorum ve %47,5 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Verdiğim sözleri tutarım” ifadesinde %43,2 katılıyorum, %55,2 kesinlikle katılıyorum cevabı öne çıkmıştır. “Kabul ettiğim sorumluluklar konusunda kendime hesap veririm” sorusunda %46,7 katılıyorum ve %48,3 kesinlikle katılıyorum yanıtları verilmiştir.

ORTAK AMAÇ: “Üyesi olduğum grubun (aile, arkadaş vs.) ortak hedeflerine bağlıyım” sorusunda %50,6 katılıyorum, %37,8 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Grup içerisinde bir şeyi gerçekleştirebilmek için ortak bir amacın oluşturulması gerekmektedir” sorusunda %39,0 katılıyorum, %52,5 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Üyesi olduğum grubun hedeflerini gerçekleştirmeye katkı sağlarım” ifadesine %51,7 katılıyorum ve %45,6 kesinlikle katılıyorum yanıtları öne çıkmıştır. “Diğer insanların önceliklerini bilmek benim için önemlidir” sorusunda %54,4 katılıyorum, %28,2 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Üyesi olduğum grubun var olma sebebini (misyon) belirlemesine katkı sağlarım” ifadesinde %56,0 katılıyorum ve %37,4 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Bir grubun ortak değerlerini bildiğimde daha iyi çalışırım” sorusunda %52,5 katılıyorum, %42,9 kesinlikle katılıyorum cevabı öne çıkmıştır. “Ait olduğum grubun hedeflerine ulaşmasına destek olmaya çalışırım” sorusunda %49,4 katılıyorum, %48,3 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Üyesi olduğum grubun amacını bilirim” ifadesinde %37,0 katılıyorum, %61,0 kesinlikle katılıyorum yanıtı verilmiştir.

DEĞİŞİM: “Olayları farklı bakış açılarından değerlendirmede zorlanmam” sorusunda %55,2 katılıyorum ve %32,4 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Değişimin bir topluluğa yeni bir yaşam tarzı kazandırdığına inanıyorum” sorusunda %45,2 katılıyorum, %25,9 kesinlikle katılıyorum yanıtları öne çıkmıştır. “Her yeniliğin aynı zamanda farklı bir enerji yarattığını düşünüyorum” ifadesinde %46,7

katılıyorum, %29,3 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Değişim beni rahatsız eder” sorusunda %47,1 katılmıyorum ve %23,9 kesinlikle katılmıyorum cevabı verilmiştir. “Değişikliğin yaşandığı ortamlarda daha iyi çalışırım” sorusunda %40,9 kısmen katılıyorum, %37,0 katılıyorum ve %17,8 kesinlikle katılıyorum yanıtları verilmiştir. “Yeni fikirlere açığım” ifadesinde %51,7 katılıyorum ve %38,2 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım” sorusunda %50,6 katılıyorum, %37,8 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. “Olumlu ve olumsuz değişim arasındaki farklılıkları ayırt edebilirim” sorusunda %54,4 katılıyorum ve %38,6 kesinlikle katılıyorum yanıtları öne çıkmıştır.

VATANDAŞLIK: “Toplumuma karşı sorumluluklarımın olduğuna inanıyorum” sorusunda %42,1 katılıyorum ve %56,8 kesinlikle katılıyorum cevabı öne çıkmıştır. “Başkaları için bir farklılık oluşturma konusunda zaman harcarım” ifadesinde %49,0 katılıyorum, %30,1 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “İçinde bulunduğum toplumu daha iyi bir yere getirmek için çalışırım” sorusunda %42,5 katılıyorum, %53,7 kesinlikle katılıyorum yanıtları verilmiştir. “İçinde bulunduğum topluma katkı sağlayacak fırsatları değerlendirmeye çalışırım” sorusunda %57,9 katılıyorum ve %37,8 kesinlikle katılıyorum denmiştir. “Başkalarının haklarını korumak için çaba sarf ederim” ifadesinde %51,0 katılıyorum, %40,9 kesinlikle katılıyorum yanıtı öne çıkmıştır. “Topluma yarar sağlayacak faaliyetlere katılırım” sorusunda %45,6 katılıyorum ve %49,4 kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir.

Katılımcıların yanıtlarına göre Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik boyutları değerlendirildiğinde, en yüksek ortalama skorlar Uyum boyutunda gözlemlenmiştir. Katılımcılar davranışlarını inanç ve değerleriyle tutarlı bir şekilde sürdürmekte ve özlü sözleri ile eylemlerini uyumlu hâle getirmede güçlü bir profil sergilemişlerdir. Bunu, Sorumluluk boyutu takip etmektedir; katılımcılar, görev bilinci ve üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirme konusunda yüksek düzeyde bir kararlılık göstermişlerdir. Üçüncü sırada ise İşbirliği boyutu yer almaktadır; grup çalışmaları, ortak hedeflere katkı ve başkalarına güven konularında katılımcılar olumlu yanıtlar vermişlerdir. Orta düzeyde güçlü boyutlar arasında Kendini Bilme ve Ortak Amaç boyutları yer almaktadır. Katılımcılar, kendilerini tanıma ve özgüven açısından yüksek skorlar verirken, grup hedeflerine bağlılık ve ortak amaçlara katkı konusunda da olumlu bir tutum sergilemişlerdir. Benzer şekilde, Vatandaşlık boyutu da katılımcılar

tarafından orta düzeyde güçlü bulunmuş, topluma katkı ve sorumluluk bilinci yüksek olmakla birlikte bazı sorularda daha değişken yanıtlar alınmıştır. Medeni Tartışma boyutu ise katılımcıların farklı görüşlere açıklık ve saygı göstermek konusunda olumlu bir yaklaşım sergilemesine karşın, diğer boyutlara kıyasla daha orta seviyede değerlendirilmiştir. En düşük ortalama skorlar ise Değişim boyutunda gözlemlenmiştir. Katılımcılar yeniliklere açıklık ve değişime adaptasyon konusunda diğer boyutlara göre daha düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların en güçlü yönleri uyum, sorumluluk ve işbirliği boyutlarında yoğunlaşırken, değişime açıklık boyutu geliştirilmesi gereken alan olarak öne çıkmıştır.

Bu bulgular, Ricketts ve Bruce (2008) tarafından yapılan çalışmada öğrencilerin Kendini Bilme, Uyum ve Sorumluluk boyutlarında yüksek skorlar elde ettiği sonucuyla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Etiz ve Çoğaltay (2021) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada, Kendini Bilme, Uyum ve Sorumluluk boyutlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Erol ve Bozbayındır (2018) ile Humphreys (2011) de öğretmenler ve üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmalarda sosyal sorumluluk temelli liderlik algısının yüksek olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmalar, araştırma bulgularını desteklemektedir.

Öte yandan, bazı araştırmalar bu sonuçlarla farklılık göstermektedir. Özgan ve Öztuzcu (2016), öğretmenlerin sosyal sorumluluk temelli liderlik algılarının orta düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Külekçi (2015), Haber (2006), Dugan (2006) ve Dugan, Komives ve Segar (2008) tarafından yapılan çalışmalar da sosyal sorumluluk temelli liderlik algısının orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle Külekçi (2015) çalışmasında üniversite öğrencilerinin sosyal sorumluluk temelli liderlik algıları orta düzeyde bulunmuş olup, bu durum mevcut araştırma sonucu ile farklılık göstermektedir. Ancak bu çalışmaların çoğunda, diğer boyutlara kıyasla Sorumluluk boyutunun daha yüksek puan aldığı belirtilmiş olup, araştırmamızdaki sorumluluk boyutunun yüksek düzeyde bulunmasıyla benzerlik göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların en güçlü yönleri Uyum, Sorumluluk ve İşbirliği boyutlarında yoğunlaşırken, diğer boyutlarda özellikle Değişime Açıklık boyutu daha düşük düzeyde gözlemlenmiş ve geliştirilmesi gereken

alan olarak öne çıkmıştır. Bu sonuç, sosyal sorumluluk temelli liderlik algısının farklı örneklem gruplarında değişebileceğini göstermektedir.

4.3. Hipotez Bulgularının İncelenmesi

H1) Ölçek Alt Boyutları Sosyodemografik verilere göre farklılık göstermektedir

Araştırma bulgularına göre, Kendini Bilme Alt Boyut Skoru cinsiyet, eğitim durumu, anne ve baba eğitim durumu, aile aylık geliri ve görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Bu durum, katılımcıların demografik ve sosyoekonomik özelliklerinden bağımsız olarak kendilerini tanıma ve öz farkındalık düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Buna karşın, mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre, 21-25 yıl arası mesleki deneyime sahip katılımcıların Kendini Bilme Alt Boyut Skoru (161,48), 1-5 yıl arası deneyime sahip katılımcıların skorundan (104,64) daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, deneyim ve mesleki süreçlerin bireylerin kendini tanıma, güçlü ve zayıf yönlerini fark etme kapasitesini artırdığını göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre, Uyum Alt Boyut Skoru cinsiyet, eğitim durumu, anne ve baba eğitim durumu, aile aylık geliri ve görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık göstermemektedir. Bu durum, katılımcıların davranışlarını inanç ve değerleriyle uyumlu hâle getirme yeteneklerinin demografik özelliklerden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Öte yandan, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar gözlenmiştir; 21-25 yıl arası mesleki deneyime sahip katılımcıların uyum skorları, 1-5 yıl arası deneyime sahip katılımcılara göre belirgin şekilde daha yüksektir. Bu sonuç, deneyim kazandıkça bireylerin değerleri, inançları ve davranışlarını uyumlu hâle getirme konusunda daha yetkin hâle geldiğini göstermektedir. Genel olarak, bulgular katılımcıların uyum becerilerinin büyük ölçüde deneyimle güçlendiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularına göre, Sorumluluk Alt Boyut Skoru cinsiyet, eğitim durumu, anne ve baba eğitim durumu, aile aylık geliri ve görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre farklılık göstermemektedir. Bu durum, katılımcıların sorumluluk bilinci ve görevlerini yerine getirme eğilimlerinin demografik özelliklerden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Öte yandan, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır; 21-25 yıl arası mesleki deneyime sahip katılımcıların sorumluluk skorları, 1-5 yıl arası deneyime sahip katılımcılara göre

belirgin şekilde daha yüksektir. Bu sonuç, mesleki deneyimin artmasıyla birlikte bireylerin sorumluluk bilinci ve görevlerini yerine getirme konusundaki yetkinliklerinin geliştiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, sorumluluk boyutunun deneyimle güçlendiği ve katılımcıların uzun süreli görevlerde daha yüksek sorumluluk algısına sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları göstermektedir ki, İşbirliği Alt Boyut Skoru cinsiyet, eğitim durumu, anne ve baba eğitim durumu, aile aylık geliri ve görev yapılan sivil toplum kuruluşuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu durum, katılımcıların başkalarıyla uyumlu çalışabilme, ortak hedeflere katkı sağlama ve grup içi etkileşim konularındaki becerilerinin demografik özelliklerden bağımsız olarak benzer olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır; 21-25 yıl arası mesleki deneyime sahip katılımcıların işbirliği skorları, 1-5 yıl arası deneyime sahip katılımcılara göre belirgin şekilde daha yüksektir. Bu sonuç, mesleki deneyimin artmasıyla birlikte bireylerin grup çalışmasına uyum sağlama, ortak hedefler doğrultusunda etkin işbirliği yapma ve ekip içerisindeki rolünü daha verimli yerine getirme becerilerinin güçlendiğini göstermektedir. Genel olarak, işbirliği boyutunun deneyimle birlikte geliştiği ve uzun süreli görevlerde bulunan katılımcıların işbirliği algısının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları, Ortak Amaç Alt Boyut Skoru açısından cinsiyet, eğitim durumu, anne ve baba eğitim durumu, aile aylık geliri ve görev yapılan sivil toplum kuruluşu değişkenlerinin anlamlı farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu durum, katılımcıların grup hedeflerine bağlılık, ortak amaçlara katkı sağlama ve ekip içinde uyumlu hareket etme becerilerinin demografik özelliklerden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır; 21-25 yıl mesleki deneyime sahip katılımcıların Ortak Amaç Alt Boyut Skorları, 1-5 yıl deneyime sahip katılımcılara göre belirgin şekilde daha yüksektir. Bu sonuç, mesleki deneyimin artmasıyla birlikte bireylerin grup hedeflerine uyum sağlama, ortak amaçlara katkıda bulunma ve ekip çalışmalarında etkin rol oynama yetilerinin güçlendiğini göstermektedir. Genel olarak, uzun yıllar görev yapan katılımcıların ortak amaç bilinci ve grup içi sorumluluk algısının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları, Medeni Tartışma Alt Boyut Skoru açısından cinsiyet, eğitim durumu, anne ve baba eğitim durumu, aile aylık geliri ve görev yapılan sivil toplum kuruluşu değişkenlerinin anlamlı farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu durum, katılımcıların farklı görüşlere açıklık, saygılı tartışma ve fikir paylaşımı becerilerinin demografik özelliklerden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar görülmüştür; 21-25 yıl mesleki deneyime sahip katılımcıların Medeni Tartışma Alt Boyut Skorları, 1-5 yıl deneyime sahip katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Bu bulgu, mesleki deneyim arttıkça katılımcıların farklı fikirleri dinleme, saygı gösterme ve yapıcı tartışmalara katılma yetilerinin güçlendiğini göstermektedir. Genel olarak, uzun süre görev yapan katılımcıların medeni tartışma becerilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları, Vatandaşlık Alt Boyut Skoru açısından cinsiyet, eğitim durumu, anne ve baba eğitim durumu, aile aylık geliri ve görev yapılan sivil toplum kuruluşu değişkenlerinin anlamlı farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu durum, katılımcıların topluma karşı sorumluluk, başkalarına katkı sağlama ve hakları koruma gibi vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklerden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar görülmüştür; 21-25 yıl mesleki deneyime sahip katılımcıların Vatandaşlık Alt Boyut Skorları, 1-5 yıl deneyime sahip katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Bu bulgu, mesleki deneyim arttıkça katılımcıların toplumsal sorumluluk bilincinin ve topluma katkı sağlama eğilimlerinin güçlendiğini göstermektedir. Genel olarak, uzun süre görev yapan katılımcıların vatandaşlık davranışlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları, Değişim Alt Boyut Skoru açısından cinsiyet, eğitim durumu, anne ve baba eğitim durumu, aile aylık geliri ve görev yapılan sivil toplum kuruluşu değişkenlerinin anlamlı farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu durum, katılımcıların yeniliklere açıklık, değişime adaptasyon ve yeni fikirleri benimseme eğilimlerinin demografik özelliklerden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar görülmüştür; 21-25 yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 11-15 yıl deneyime sahip katılımcıların Değişim Alt Boyut Skorları, 1-5 yıl deneyime sahip katılımcılara

kıyasla daha yüksektir. Bu sonuç, mesleki deneyimin artmasıyla katılımcıların değişime açıklık ve adaptasyon becerilerinin güçlendiğini ve yeniliklere daha olumlu yaklaştığını göstermektedir. Genel olarak, uzun süre görev yapan katılımcıların değişime ilişkin tutumlarının daha gelişmiş olduğu söylenebilir.

Bu bulgular, öncelikle cinsiyet değişkeni açısından literatürle karşılaştırıldığında hem uyuşan hem de ayrışan yönler barındırmaktadır. Bulgularımız, Külekçi (2015), Haber (2006), Dugan (2006), Anderson (2012), Dugan, Komives & Segar (2008), Haber & Komives (2009), Buschlen & Johnson (2014) ve Özgan & Öztuzcu (2016) gibi birçok çalışmada yer alan kadın katılımcıların SSTL alt boyutlarında erkeklerden daha yüksek puan aldığı yönündeki bulguları desteklememektedir. Bu çalışmalarda özellikle Uyum, Sorumluluk, Ortak Amaç, Kendini Bilme ve Vatandaşlık alt boyutlarında kadınların daha yüksek liderlik kapasitesine sahip olduğu ileri sürülmüştür. Bu durum çoğunlukla kadınların toplumsal konulara duyarlılığı, sosyal sorumluluk algılarının yüksekliği veya sosyal etkileşim süreçlerinde daha aktif ve duyarlı olmalarıyla açıklanmıştır.

Buna karşın, literatürde cinsiyetin anlamlı bir farklılık yaratmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Skendall (2012) ve Etiz (2019) cinsiyetin sosyal sorumluluk temelli liderliği anlamlı biçimde etkilemediğini ortaya koymuşlardır. Etiz (2019) özellikle öğretmen gruplarında cinsiyet açısından SSTL puanlarının benzer olduğunu belirtmektedir. Bu yönüyle bakıldığında, bu araştırmanın cinsiyet değişkenine ilişkin bulguları, liderlik pratiklerinin cinsiyetten ziyade mesleki deneyim, örgütsel yapı ve görev sorumluluklarıyla şekillendiğini savunan çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Etiz (2019) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin genel sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerinin gelir grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Külekçi (2015) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Söz konusu çalışmada, öğretmenlerin sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerinin anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve mesleki kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tüm alt boyutlarda ortaya çıkan mesleki kıdem farklılıkları ise oldukça tutarlıdır. Bulgular, 21–25 yıl deneyime sahip katılımcıların tüm alt boyutlarda 1–5 yıl

deneyime sahip katılımcılardan belirgin şekilde daha yüksek puan elde ettiklerini göstermektedir. Bu sonuç, mesleki deneyimin zamanla bireylerin öz farkındalığını güçlendirdiği, uyum sağlama ve sorumluluk alma becerilerini artırdığı, işbirliği ve ortak amaç doğrultusunda hareket etme kapasitelerini geliştirdiği, ayrıca medeni tartışma, vatandaşlık ve değişime açıklık gibi sosyal liderlik davranışlarını pekiştirdiğini ortaya koymaktadır. Mesleki deneyimin bu etkisi, örgüt içi rol öğrenmesi, deneyimsel öğrenme, mesleki olgunlaşma ve sosyal etkileşim süreçlerinin zaman içinde bireyin liderlik davranışlarına yansımalarıyla açıklanabilir.

Sonuç olarak, çalışmada cinsiyet başta olmak üzere demografik değişkenlerin SSTL alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmaması, bazı önceki çalışmalarla çelişmekle birlikte literatürdeki benzer bulgularla desteklenmektedir. Buna karşın mesleki kıdem değişkeninin tüm alt boyutlarda belirleyici bir faktör olarak öne çıkması, SSTL davranışlarının yaş ve cinsiyetten çok deneyimle şekillendiğini göstermektedir. Bu nedenle, araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde H1 hipotezinin yalnızca mesleki kıdem değişkeni açısından desteklendiği, diğer sosyodemografik değişkenler açısından desteklenmediği söylenebilir.

H2) Ölçek Alt Boyut Skorlarının birbirleri arasında ilişki vardır.

Araştırmada elde edilen korelasyon bulguları, Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğin tüm alt boyutlarının birbiriyle pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, liderlik davranışlarının birbirini bütünüleyen çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve alt boyutlar arasında karşılıklı bir etkileşim bulunduğunu göstermektedir.

Öncelikle, Kendini Bilme boyutunun tüm diğer liderlik boyutlarıyla orta düzeyde ve aynı yönlü ilişkiler göstermesi dikkat çekicidir. Bu bulgu, bireylerin öz farkındalık düzeylerinin; sorumluluk bilinci, uyum sağlama, işbirliği yapma, ortak amaç doğrultusunda hareket etme ve medeni tartışma gibi davranışları desteklediğini göstermektedir. Kendini tanıyan bireylerin toplumsal katkı sağlama ve değişime uyum konusunda da daha güçlü eğilimlere sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Uyum boyutunun özellikle sorumluluk ile yüksek düzeyde, diğer boyutlarla ise orta düzeyde ilişkili olması, değerler ve davranışlar arasındaki tutarlılığın liderliğin temel bileşenleriyle yakından bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, uyum

kapasitesinin yalnızca bireysel bir özellik olmadığını, aynı zamanda işbirliği, medeni tartışma, ortak amaç ve vatandaşlık davranışlarını da destekleyen önemli bir liderlik yetkinliği olduğunu işaret etmektedir.

Sorumluluk boyutunun özellikle işbirliği ve vatandaşlık ile yüksek düzeyde ilişkili olması, bireylerin görev ve yükümlülük bilincinin hem ekip çalışmasını hem de topluma katkı davranışlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu durum, sorumluluk bilincinin sosyal liderliğin merkezinde yer alan belirleyici bir unsur olduğunu düşündürmektedir.

İşbirliği boyutunun ortak amaç ve vatandaşlıkla yüksek düzeyde ilişkili olması, grup içinde etkili etkileşim kurabilen bireylerin ortak hedeflere uyum sağlama ve toplumsal katkı sunma konusunda daha başarılı olduklarını göstermektedir. İşbirliği becerisinin, liderliğin sosyal yönünü güçlendiren temel bir unsur olduğu ifade edilebilir.

Ortak Amaç boyutunun özellikle vatandaşlık ile güçlü ilişkisi, ortak hedefler doğrultusunda hareket eden bireylerin toplumsal sorumluluk bilinciyle daha uyumlu davranışlar sergilediğini göstermektedir. Bu alt boyutun hem işbirliği hem de medeni tartışma ile olan ilişkisi de ekip uyumunun liderlik sürecindeki önemini vurgulamaktadır.

Araştırmada, Medeni Tartışma alt boyutu tüm diğer alt boyutlarla orta düzeyde anlamlı ilişkiler göstermiştir. Bu sonuç, farklı fikirleri dinleme, saygılı iletişim kurma ve yapıcı tartışmalara katılma becerisinin sosyal sorumluluk temelli liderliğin temel yapı taşlarından biri olduğunu ortaya koymaktadır.

Son olarak, Vatandaşlık boyutunun sorumluluk, işbirliği ve ortak amaçla özellikle güçlü ilişkiler göstermesi, topluma katkı sağlama davranışının bireysel ve grup temelli liderlik becerileriyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Değişim boyutunun tüm alt boyutlarla orta düzeyde ilişkili olması ise değişime açıklığın sosyal liderliğin bütününe besleyen bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma bulguları sosyal sorumluluk temelli liderlik alt boyutlarının tek başına değil, birbirini tamamlayan bütüncül bir yapı içinde geliştiğini göstermektedir. Buna göre, bir liderlik alt boyutundaki gelişim, diğer

alt boyutlarda da olumlu yönde bir güçlenmeye katkı sağlamaktadır. Bu durum, liderliğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının karşılıklı etkileşim içinde ilerlediğini ve sosyal liderlik gelişiminin çok boyutlu bir süreç olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Araştırmada elde edilen korelasyon sonuçları, ölçeğin tüm alt boyutlarının birbirleriyle anlamlı ve aynı yönlü ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, H2 hipotezini güçlü biçimde desteklemektedir. Alt boyutlar arasında görülen bu ilişkiler, sosyal sorumluluk temelli liderlik yapısının tek bir boyuta indirgenemeyecek kadar bütünleşik bir yapıda olduğunu göstermektedir. Liderliğin kendini bilme, uyum, sorumluluk, işbirliği, ortak amaç, medeni tartışma, vatandaşlık ve değişim gibi bileşenleri birbirini tamamlayan, karşılıklı olarak güçlendiren bir etkileşim içindedir.

Dolayısıyla H2 hipotezinin kabul edilmesi, sosyal sorumluluk temelli liderlik davranışlarının çok yönlü bir yapı sergilediğini ve bireyin bu alanlardaki gelişiminin diğer alt boyutlara da olumlu yönde yansıdığını göstermektedir.

SONUÇ

Bu araştırmada, sosyal sorumluluk temelli liderliğin sivil toplum kuruluşları (STK) üzerindeki algısal etkileri incelenmiş ve STK yöneticilerinin bu liderlik biçimine yönelik eğilimlerinin toplumun STK algısını nasıl şekillendirebileceğine ilişkin bulgular ortaya konulmuştur. Elde edilen sosyodemografik veriler, araştırmaya katılan grubun büyük ölçüde erkeklerden oluştuğunu ve eğitim düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük bir bölümü lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahipken, ebeveynlerin eğitim seviyelerinin daha düşük basamaklarda yoğunlaştığı belirlenmiştir. Mesleki kıdem dağılımı incelendiğinde, katılımcıların geniş bir aralıkta yer aldığı; ancak 11–15 yıl arası mesleki deneyime sahip grubun öne çıktığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, katılımcıların önemli bir kısmının yüksek gelir grubunda yer aldığı ve büyük çoğunluğunun vakıflarda görev yaptığı saptanmıştır.

Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik ölçeğinden elde edilen sonuçlar, katılımcıların en yüksek eğilimi Uyum boyutunda gösterdiğini ortaya koymuştur. Katılımcılar, değerleriyle tutarlı davranma ve söylem-eylem bütünlüğünü sağlama konusunda güçlü bir liderlik profili sergilemiştir. Bu boyutu sırasıyla Sorumluluk ve İş birliği boyutları izlemiş; görev bilinci, sorumluluklarını yerine getirme isteği ve ortak amaçlara yönelik katkı sağlama konularında olumlu eğilimler belirlenmiştir. Orta düzeyde güçlü bulunan Kendini Bilme, Ortak Amaç ve Vatandaşlık boyutları, katılımcıların öz farkındalık, toplumsal katkı ve grup hedeflerine bağlılık açısından genel olarak dengeli bir yaklaşım sergilediğine işaret etmektedir. Buna karşın, Medeni Tartışma boyutunun orta seviyede değerlendirildiği, farklı görüşlere açıklığın diğer boyutlara göre daha ılımlı düzeyde olduğu görülmüştür. En düşük ortalama skora sahip Değişim boyutu ise katılımcıların yeniliklere açıklık ve değişim süreçlerine uyum konusunda daha sınırlı bir eğilim gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmanın hipotezleri değerlendirildiğinde, “Ölçek alt boyutları sosyodemografik verilere göre farklılık göstermektedir” hipotezinin yalnızca mesleki kıdem değişkeni açısından desteklendiği, diğer sosyodemografik değişkenler açısından ise desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, sosyal sorumluluk temelli liderlik algısının büyük ölçüde bireysel niteliklerle ilişkili olduğunu, sosyodemografik özelliklerin çoğu zaman belirleyici olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın en güçlü bulgularından biri korelasyon analizinde elde edilmiştir. Ölçeğin tüm alt boyutlarının birbiriyle anlamlı ve aynı yönlü ilişki göstermesi, “Ölçek alt boyut skorlarının birbirleri arasında ilişki vardır” hipotezini güçlü biçimde desteklemektedir. Bu sonuç, sosyal sorumluluk temelli liderliğin bütüncül ve birbirini tamamlayan boyutlardan oluştuğunu, liderlik davranışlarının tek bir boyutta değil, birden fazla boyutta birlikte geliştiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmanın bulguları STK çalışanlarının sosyal sorumluluk temelli liderlik algılarının güçlü yönlerle sahip olduğunu, özellikle uyum, sorumluluk ve işbirliği alanlarında belirgin bir liderlik eğilimi sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, değişime açıklık boyutunun geliştirilmesine yönelik çalışmaların STK yapıları içinde önem taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- AB Uyum Süreci ve STK'lar. (2004). *Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluşları Sempozyumu XIV*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Akbaş Özdemir, P. (2024). *Dernekler ve vakıflar özelinde sivil toplum kuruluşları ve sürdürülebilir kalkınma amaçları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akıncı Vural, Z. B., & Coşkun, G. (2011). Kurumsal sosyal sorumluluk ve etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1(1), 61–87.
- Aktan, C., & Çoban, H. (2006). Kamu sektöründe iyi yönetim ilkeleri. *Kurumsal Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Araştırmalar Serisi*, No:5, Yayın No:197, SPK Yayınları, 17–53. Ankara.
- Anderson, M. D. (2012). *The leader development of college students who participate in different levels of sport* (Doctoral dissertation, The Ohio State University, Graduate Program in Education).
- Atar, Y. (1997). Demokratik sistemde sivil toplumun fonksiyonu ve sivil toplum-devlet düalizmi. *Yeni Türkiye Dergisi, Sivil Toplum Özel Sayısı*, 18, 98–105. Ankara.
- Aydınlı Ilıcak, G. (2013). *Halkla ilişkiler ekseninde kurumsal sosyal sorumluluk* (1. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Balkır, G. (2006). STK'larda sosyal performans değerlendirmesi ve çağdaş topluma katkı: ÇYDD örneği. 3. STK Kongresi (ss. 581–589). Çanakkale-Biga.
- Barnes, S. R. (2014). *Exploring the socially responsible leadership capacity of college student leaders who mentor* (Unpublished master's thesis). University of Nebraska, Lincoln, NE.
- Buschlen, E., & Johnson, M. (2014). The effects of an introductory leadership course on socially responsible leadership, examined by age and gender. *Journal of Leadership Education*, 13(11), 31–45.

- Can, H. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cesuroğlu, M., & Atmaca, Y. (2023). Kamu politikalarının karar verme sürecinde bir aktör olarak sivil toplum kuruluşları ve etkinlik düzeyi. *MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 305–324.
- Ceylan, Ö. M. (2019). *Sosyal sorumluluk alanında üniversitelerin yeri ve Türkiye’deki devlet üniversiteleri ile vakıf üniversitelerinin sosyal sorumluluk uygulamaları konusunda bir karşılaştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Cilente, K. (2009). An overview of the social change model of leadership development. In S. R. Komives & W. Wagner (Eds.), *Leadership for a better world: Understanding the social change model of leadership development* (pp. 149–189). USA: Jossey-Bass.
- Çakır, B. (2006). SA 8000 sosyal sorumluluk standardının örgütsel bağlılık ve iş doyumuna olan etkileri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çelik, A. (2007). Şirketlerin sosyal sorumlulukları. In C. C. Aktan (Ed.), *Kurumsal sosyal sorumluluk: İşletmeler ve sosyal sorumluluk* (ss. 61–84). İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Çınar, M. (2011). İyi niyet geliştirme aracı olarak sosyal sorumluluk: Jandarma Genel Komutanlığı toplumsal gelişime destek faaliyetleri örneği (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dachler, H. P. (1992). Management and leadership as relational phenomena. In M. v. Cranach, W. Doise, & G. Mugny (Eds.), *Social representations and the social base of knowledge* (pp. 169–178). Lewiston, NY: Hogrefe and Huber.
- Dinçer, Ö. (2003). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, S., & Karataş, A. (2012). Örgütlerde sosyal sorumluluk bilinci ve güven ortamının oluşturulmasında etiğin önemi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 93–109.

- Doh, J. P., & Stumpf, S. A. (2005). *Handbook on responsible leadership and governance in global business*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Dugan, J. P. (2006). Involvement and leadership: A descriptive analysis of socially responsible leadership. *Journal of College Student Development*, 47(3), 335–343.
- Dugan, J. P., Komives, S. R., & Segar, T. C. (2008). College student capacity for socially responsible leadership: Understanding norms and influences of race, gender, and sexual orientation. *NASPA Journal*, 45(4), 475–500.
- Ergül, H. F., & Kurtulmuş, M. (2014). Sosyal sorumluluk anlayışının geliştirilmesinde topluma hizmet uygulamaları dersine ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 221–232.
- Erol, E. (2000). *İşletmelerde stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Basın Yayım.
- Erol, F., & Bozbayındır, F. (2018). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 227–241.
- Erol, S. (2017). *Duygusal zekânın etik liderlik davranışı üzerindeki etkisi: Turizm işletmeleri yöneticileri üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Etiz, S. S. (2019). *Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlilikleri ile sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Etiz, S. S., & Coğaltay, N. (2021). Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlilikleri ile sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1–23.
- Gültekin, N., & Küçük, F. (2004). Kurum imajı açısından paydaş memnuniyeti. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(19), 335–347.

- Gümüşgöl, C. (2024). *Rekreasyon uzmanlarının sosyal sorumluluk temelli liderlik ve etik liderlik düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Doktora tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Güneş, İ. (2004). Sivil toplum kuruluşları. *Sanal Dergi*, 1(5).
<http://www.sonbaski.com/sayi7siviltoplum.htm>
- Gürol Yokuş. (2018). *Çevrimiçi mesleki öğrenme ağlarının öğretmen adaylarının araştırmacı kimlik eğilimleri, sosyal sorumluluk temelli liderlik algıları ve sosyal ağlara dayalı öğrenme algıları üzerindeki etkisinin incelenmesi: Dijital öğretmen topluluğu* (Doctoral dissertation) Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Haber, P. (2006). *Curricular involvement, formal leadership roles, and leadership education: Experiences predicting college student socially responsible leadership outcomes* (Master's thesis). University of Maryland, U.S.A.
- Haber, P., & Komives, S. R. (2009). Predicting the individual values of the social change model of leadership and involvement experiences. *Journal of Leadership Education*, 7(3), 133–166.
- Humphreys, M. J. (2011). A new generation of leaders for Eastern Europe: Values and attitudes for active citizenship. *Christian Higher Education*, 10, 215–236.
- İbalı, M. (2018). *Halkla ilişkiler açısından sosyal sorumluluk: Karatay Belediyesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karahan, M. (2022). *The impacts of perceived organizational virtuousness and socially responsible leadership on employee well-being: The mediating role of perceived social capital* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakurt, R. (2011). *Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarıyla ilgili yapısal ve yasal düzenlemeler ve sivil toplum*

kuruluşlarının farkındalığı (Yüksek lisans tezi). Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Karataş, F. (2001). *Ergenlik dönemindeki gençlerde sosyal sorumluluk, demokratik düşünce ve başkalarını kabullenme değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kets de Vries, M. F. R., Vriegnaud, P., & Florent-Treacy, E. (2004). The Global Leadership Life Inventory: Development and psychometric properties of a 360-degree feedback instrument. *International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 475–492.

Keyman, F. (2004). Türkiye’de ve Avrupa’da sivil toplum. *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*, No:3. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
http://stk.bilgi.edu.tr/docs/keyman_std_3.pdf

Kezar, A. J., Carducci, R., & Contreras-McGavin, M. (2006). Rethinking the “L” word in higher education: The revolution of research on leadership. *ASHE Higher Education Report*, 31(6), New York, NY: Jossey-Bass.

Koh, C. (2014). The responsible leadership for performance framework. In H. Hasan (Ed.), *Being practical with theory: A window into business research* (pp. 67–70). Wollongong, Australia: THEORI.
http://eurekaconnection.files.wordpress.com/2014/02/p-67-70-responsible-leadership-theoriebook_finaljan2014-v3.pdf

Komives, S. R., & Dugan, J. P. (2010). Contemporary leadership theories. In R. A. Couto (Ed.), *Handbook of political and civic leadership* (pp. 111–120). Los Angeles, CA: SAGE.

Komives, S. R., Owen, J. E., Longerbeam, S., Mainella, F. C., & Osteen, L. (2005). Developing a leadership identity: A grounded theory. *Journal of College Student Development*, 46(1), 593–611.

- Külekçi, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinin sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik deneysel bir çalışma* (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Lewis, D. (2001). *The management of non-governmental development organizations: An introduction*. UK: Routledge Taylor & Francis Group.
- Maak, T., & Pless, N. M. (2006). Responsible leadership in a stakeholder society: A relational perspective. *Journal of Business Ethics*, 66, 99–115.
- Macit, N. (2020). *BIST şirketlerinin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri: BIST 30, BIST 50, BIST 100 endeksleri üzerine karşılaştırmalı bir içerik analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Özcan, M. (2021). Ortaokul öğrencilerinin sosyal sorumluluk düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25(1), 291–302.
- Özgan, H., & Öztuzcu, R. (2016). Öğretmenlerin sosyal sorumluluk temelli liderliğe ilişkin algılarının incelenmesi. *Qualitative Studies*, 11(3), 1–12.
- Özüpek, N. (2005). *Kurum imajı ve sosyal sorumluluk*. Konya: Tablet Yayınları.
- Pless, N. M. (2007). Understanding responsible leadership: Role identity and motivational drivers. *Journal of Business Ethics*, 74(4), 437–456.
- Polat Özbay, H. (2016). *Sosyal sorumluluk kampanyaları ve girişimcilik üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Preston, C. (2005). Advertising to children and social responsibility. *Young Consumers*, 3, 60–67.
- Ricketts, K. G., & Bruce, J. A. (2008). How today's undergraduate students see themselves as tomorrow's socially responsible leaders. *Journal of Leadership Education*, 7(1), 24–42.
- Rugman, A. (2000). *Globalleşmenin sonu* (S. Eroğlu, çev.). Ankara: MediaCat Yayınları.

- Skendall, K. C. (2012). *Socially responsible leadership: The role of participation in short-term service immersion programs* (Unpublished doctoral thesis). University of Maryland, College Park.
- Skendall, K. C. (2012). *Socially responsible leadership: The role of participation in short-term service immersion programs* (Doctoral dissertation, University of Maryland, U.S.A.).
- Talas, M. (2011). Sivil toplum kuruluşları ve Türkiye perspektifi. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 29, 387–401.
- Tok, Y. (2009). *İşletmelerin çalışanlara yönelik sosyal sorumlulukları: Ekonomik kriz dönemlerindeki uygulamalara dair ampirik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Top, S. (2012). İşletmelerde yönetim mekanizması anlayışı bağlamında kurumsal sosyal sorumluluğun yeri. In K. Ören, B. Eser, & E. Akman (Ed.), *Farklı bakış açılarıyla sosyal sorumluluk* (ss. 149–200). Ankara: Pelikan Yayıncılık.
- Top, S., & Öner, A. (2008). İşletme perspektifinden sosyal sorumluluk teorisinin incelenmesi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 97–110.
- Torlak, Ö. (2003). *Pazarlama ahlaki sosyal sorumluluk ekseninde pazarlama kararları ve tüketici davranışlarının analizi* (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Torlak, Ö. (2007). Tüketicilerin kurumsal sosyal sorumluluk çabalarını algılamaları. In C. Aktan (Ed.), *Kurumsal sosyal sorumluluk* (ss. 59–67). İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Tyree, T. M. (1998). *Designing an instrument to measure socially responsible leadership using the social change model of leadership development* (Unpublished doctoral thesis). University of Maryland, College Park, MD.
- Wagner, W. (2009). What is social change. In S. R. Komives & W. Wagner (Eds.), *Leadership for a better world: Understanding the social change model of leadership development* (pp. 7–41). USA: Jossey-Bass.

- Wagner, W., Ostick, D. T., & Komives, S. R. (2010). *Leadership for a better world: Understanding the social change model of leadership development. Instructor's manual*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Watt, W. M. (2009). Facilitative social change leadership theory: 10 recommendations toward effective leadership. *Journal of Leadership Education*, 8(2), 50–71.
- Yavuz, C., & Kaynar, İ. (2015). Kamuoyu oluşumunda stratejik bir araç olarak sivil toplum kuruluşları. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(15), 184–196.
- Yıldırım, S. (2019). *Başkent Üniversitesi öğrencilerinin sosyal sorumluluk projelerinde yer alma durumu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.