

Etik Liderlik Çalışmaları Üzerine Bir İnceleme ¹

Aslı ERCAN ÖNBIÇAK² 

Aslı KAYA³ 

Öz

Etik liderlik kavramı son yıllarda liderlik türleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Genel olarak alan yazında örgütsel davranış çalışmaları incelendiğinde etik liderlik türünün işletme alanında yeterli düzeyde ele alınmadığı fark edilmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, örgütsel davranış bağlamında etik liderlikle ilgili olguların araştırılmasıdır. Çalışma, etik liderlik kavramının Türkçe alan yazında nasıl ele alındığını ve hangi kavramlarla ilişkilendirildiğini incelemektedir. Bu kapsamda, literatür taraması ile veriler toplanarak içerik analizi yöntemiyle irdelenmiştir. Araştırmanın örnekleme, “etik liderlik” kavramının geçtiği TR-Dizin veri tabanı ve örgütsel davranış kongresi kitaplarında yer alan makale ve bildirilerden oluşmaktadır. Verilerin analizi ve görselleştirme için nitel analiz programı (Maxqda Analytics Pro.2024) kullanılmıştır. Analiz sonucunda, etik liderlik kavramı kapsamında, çalışan boyutu, örgüt boyutu ve etik liderlik algısına yönelik ana temalar elde edilmiştir. İleriki araştırmalarda etik liderlikle ilgili daha fazla çalışmanın gerçekleştirilmesi önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Etik Liderlik, İçerik Analizi

A Review of Ethical Leadership Studies

Abstract

In recent years, the concept of ethical leadership has gained prominence among the different types of leadership. In general, when examining organizational behaviour studies in the literature, it is noted that ethical leadership is not sufficiently addressed in the field of business administration. Accordingly, the purpose of this study is to examine the phenomena related to ethical leadership in the context of organizational behaviour. The study examines how the concept of ethical leadership is handled in the Turkish literature and with which concepts it is associated. In this context, data was collected through literature review and analysed through content analysis method. The sample of the study consists of articles and papers in the TR-Dizin database and organizational behavior congress books in which the concept of “ethical leadership” is mentioned. A qualitative analysis program (Maxqda Analytics Pro.2024) was used for data analysis and visualization. As a result of the analysis, the main themes within the concept of ethical leadership were employee dimension, organization dimension and perception of ethical leadership. It is important to conduct more studies on ethical leadership in future research.

Keywords: Leadership, Ethical Leadership, Content Analysis

¹ Bu çalışma, 11. Örgütsel Davranış Kongresi’nde bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr., Özel Sektör, İzmir/TÜRKİYE, dr.aslieonb@gmail.com

³ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
İstanbul/TÜRKİYE, askaya@gelisim.edu.tr

1. Giriş

Etik, bireyler tarafından yanlış veya doğru olarak kabul edilen belirli kavramları irdeleyerek, hayatımızda doğru davranışlar gösterebilmek için nasıl bir yol-yön takip etmemiz gerektiğine yönelik sorgulamalarda bulunan felsefenin bir alt dalı şeklinde tanımlanmaktadır (Aktaş ve Aydın, 2020, s. 312). Etik, ahlaki bir kavram olarak bireyin “doğru ile yanlış, iyi ile kötü, kabul edilebilir ile kabul edilemez” durumlar arasında seçme tercihini yapabilme yeteneğidir (Jalil vd., 2010, s. 146). Etik düşüncesi, yaşanılan dünyada bireylerin yaşamlarını mükemmel bir hale getirmeyebilir ancak meydana gelebilecek belirli zararları önleyebilmekte veya zararın miktarını azaltabilmektedir (Robin, 2009, s. 140). İş hayatında ise etik değerleri, iş davranışları arasına dahil eden ve bu değerleri işine aktif bir şekilde entegre etmeye çalışan kişi dünyayı, tamamen kendi çıkarlarını gözetken bir bakış açısıyla hareket eden insanlardan farklı bir şekilde ele almaktadır (Cragg, 1997, s. 240-241). İşletmelerin en önemli varlıklarından bir tanesi o örgütün çalışanlarıdır. Çalışanlar örgüte yetenek kazandırır. Örgütler çalışanlarından yaratıcı veya yenilikçi olmasını isterse çalışanlar bu davranışları için kendilerine adil davranılacağına inanır mı? Bu durumda çalışan tatmin edici bir performans sergileyebilmektedir. Ancak çalışanlara adil ve saygılı davranıldığında örgütün çalışanlarından en yüksek verimi ve performansı alması mümkün olmaktadır. Bu da örgütle çalışan arasındaki güven olarak tanımlanmaktadır. Güven unsuru da çalışanlar arasında adil davranış ve saygı ile geliştirilebilmektedir (Robin, 2009, s. 147).

Liderlik, ortak bir hedefe ulaşmak için liderler ve çalışanlar arasında iki taraflı karşılıklı bir etkileşimden oluşmaktadır. Bu etkileşim durumu, liderleri çalışanların davranışlarını etkilemeye yönlendirirken aynı zamanda çalışanların algılarını da etkilemektedir. Dolayısıyla lider-üye etkileşimi çerçevesinde, aslında örgütsel iklim içerisinde yer alan uygun iş davranışının gösterilmesi beklentisi gelişebilmektedir (Holloway, 2012, s. 10). Etik liderlik kavramı, ahlaki değer unsurunun liderlik özellikleri içerisinde yer alması yönüyle önemlidir. Örgütlerde çalışanların ahlak veya etik dışı davranmasını engelleyebilmek için öncelikle lider ve yöneticilerin etik davranması beklenmektedir. Bu perspektiften bakıldığında etik kavramının aslında örgütün temel taşı oluşturabilecek önemli unsurlardan biri olduğu yadsınamaz.

Bazı yazarlar liderlik içerisinde bulunan etik boyutun dönüşümcü ve karizmatik liderlik türleri içerisinde bulunduğunu belirtmektedir. Ancak kimi araştırmacılar diğer liderlik türlerinde (dönüşümcü, karizmatik) vb. gibi etik dışı davranışların

sergileyebileceklerini vurgulamaktadır. Bu sebepten ötürü bazı yazarlar, etik liderliği liderlik türlerinden bir tanesi olarak ele almaya başlamışlardır (Çıraklı vd., 2014, s. 55). Bu suretle etik liderlik kavramının araştırmaya konu olmasının sebeplerinden bir tanesi etik liderliğin ayrı bir liderlik çeşidi olarak ele alınmak istenmesidir. Etik liderlik konusunun seçilmesindeki bir diğer sebep ise günümüzde çalışma yaşamında ve her alanda etik kavramına ihtiyaç duyulması ve bu doğrultuda etik liderlik kavramının örgütsel davranış içerisinde ne kadar çalışıldığı ve nasıl ele alındığının incelenmesidir.

Çalışmanın amacı, Türkiye’de yayınlanan örgütsel davranış alan yazını içerisinde yer alan etik liderliği kapsayan araştırmaların nasıl ele alındığı ve hangi örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkilendirildiği irdelenmesidir. Bu kapsamda gereken veriler literatür taraması yoluyla elde edilmiştir. Araştırmanın odak noktasını, Türkiyedeki alan yazında etik liderliğin örgütsel davranış disiplini içerisinde ne şekilde işlendiği oluşturmaktadır. Bu durum göz önüne alınarak öncelikle örgütsel davranış kongre kitaplarında yer alan bildiriler (ÖDK) ve Tr-Dizin kapsamında yayınlanan makaleler incelenmiştir. Araştırmanın verileri, içerik analizi araştırma yöntemiyle incelenmiş ve ilgili kod ve temalara ulaşılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Liderlik, ortak amaçlara erişmek için bireylerden oluşan bir grup veya grupları etkileme süreci şeklinde tanımlanmaktadır. Lider, örgütün amaç ve hedeflerine erişmesi için çalışanları etkileyerek yönlendirmektedir. Lider çalışanlar üzerinde bu yönlendirmeyi yaparken karar verme aşamasında pek çok davranışta bulunmaktadır. Liderin verdiği karardan pek çok paydaş etkilenmektedir. Örgütün başarıya ulaşması için alınan tüm kararların ve yapılan eylemlerin örgütün etik değerlerine uygun ve benzer olması gerekmektedir (Düger, 2021, s. 622).

Liderlikle ilgili teoriler, özellik, davranışsal ve durumsal olarak üç teori yer almaktadır. Özellik teorisi, liderlerin diğer insanlardan farklı benzersiz özelliklerini (kişilik veya fiziksel) araştırmaya odaklanmaktadır. Bu bireysel özelliklerin de sabit olduğu tahmin edilmektedir. 1940’lardan itibaren araştırmacılar liderlerin davranışlarını incelemeye başlayarak davranışsal teoriyi ortaya çıkarmışlardır. Michigan ve Ohio State çalışmaları davranışsal teoriyi desteklemektedir. Michigan çalışmalarında, başarılı gruplardaki liderlik davranışları belirlenerek hangi özelliklerin olduğu tespit edilmektedir. Ohio State üniversitesi çalışmalarında ise, grup ve örgüt amaçlarına yönelik liderlerin davranışlarını belirlemektedir (Özkalp ve Kırel, 2010, s. 309-313). Davranışsal teoriye göre, liderin

çalışanlar üzerindeki etkinliğini onun özelliklerinden ziyade, gerçekleştirdiği davranışlar arttırmaktadır. Davranışsal teori, çalışanların kişiliğini göz önünde bulunduran teoriler ile çalışanların gerçekleştirdikleri görevi değerlendiren teoriler şeklinde iki gruba ayrılmaktadır (Güney, 2011, s. 367). Tablo 1’de davranışsal teorinin çeşitleri ve liderlik modelleri belirtilmektedir.

Tablo 1

Davranışsal Teori Çeşitleri

DAVRANIŞSAL TEORİ	
Çalışanların Kişiliğine Önem	Göreve Önem
Demokratik ve liberal yönetim teorisi	Otokratik liderlik teorisi
McGregor’un Y teorisi	McGregor’un X teorisi
Blake ve Mouton- bireylerarası ilişkiler bağlamında liderlik modeli	Blake ve Mouton- göreve yönelik modeli
Likert 3-4 sistem liderlik modeli	Likert 1-2 sistem liderlik modeli

***Kaynak:** Güney, 2011, s. 367-372’den uyarlanmıştır.

Durumsal liderlik teorileri, koşullara bağlı liderlik modellerini belirtmektedir. Liderliği koşullara göre şekillendiğini belirten teoriye göre, liderin etkinliği belirli koşullara bağlıdır. Örgütün özellikleri, çalışanların yetenekleri ve istekleri, elde edilmek istenen amacın niteliği, liderin ve çalışanların geçmiş tecrübeleri bu koşulların başında gelmektedir. Durumsal (koşul) liderlik teorileri; Fiedler (durumsal) etkin liderlik modeli, Hersey ve Blanchard durumsallık modeli, amaç-yol model’inden oluşmaktadır (Koçel, 2015, s. 686-687; Budak, 2003, s. 81-84).

Son yıllarda liderlik çeşitleriyle ilgili bir çok yeni yaklaşım ortaya çıkmıştır. Modern liderlik çeşitlerinden dönüşümcü, karizmatik, demokratik, spiritüel liderlik gibi kavramlar alan yazında çoğunlukla ele alınmaktadır (Bahar, 2019, s. 238). Yeni dönem araştırmacılar liderliğin bilinen yönlerinden ziyade farklı yönlerini inceleyerek liderlik türlerinin çoğalmasını sağlamışlardır. Etik liderlik çeşitlenen bu liderlik türlerinden bir tanesidir. Çalışmada, etik liderliğe değinilerek örgütsel davranış araştırmalarındaki durumu incelenmektedir.

2.1. Etik Liderlik

Liderler doğaları gereği örgüt içerisinde sosyal bir gücü temsil ettiklerinden, etik liderler aldıkları kararlarda, başlattıkları eylemlerde ve çalışanları etkileme biçimlerinde sosyal güçlerini nasıl kullanacaklarına odaklanmaktadır (Resick vd., 2006). 2000’lerden sonra örgütsel davranış alanına ait literatürde “etik ve etik dışı davranışlar” hususundaki

araştırmalarda artış olduğu gözlemlenmektedir. Örgüt içerisinde etik iklimin varolabilmesi için liderin etik davranması gerekmektedir (Bahar, 2019, s. 238).

Liderlerin etik özellikleri üç temel unsura dayanmaktadır. İlki “liderin ahlaki karakteri”dir. İkinci unsur, çalışanların kabullendiği veya reddettiği, liderin vizyonunda ve programında bulunan değerlerin “etik meşruiyeti”dir. Son unsur ise, liderin ve çalışanların beraber yaptıkları ve ortaklaşa sürdürdükleri sosyal etik seçim ve davranış sürecinin ahlakiliğidir (Bass ve Steidlmeier, 1999, s. 182). Resick vd. (2006, s. 346) etik liderlik özelliklerini; “kişilik ve dürüstlük, etik farkındalık, toplum/birey odaklılık, motive etme, teşvik etme, güçlendirme ve etik hesap verebilirliği yönetme” şeklinde belirtmektedir.

O’Connell ve Bligh (2009, s. 219) çeşitli yazarlardan derledikleri etik liderlerin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamaktadır:

Etik Liderler;

- ✓ Etik perspektifi kullanan,
- ✓ Etik kararlar veren,
- ✓ Alınan kararların uzun vadede yaratacağı etkileri dikkate alan,
- ✓ Etik davranan veya etik davranışlar için rol model olan,
- ✓ Etiğin önemini belirten, stratejik karar alırken diğer çalışanların refahını düşünen, çalışanlara adil davranan, çalışanları etik davranıştan sorumlu tutan,
- ✓ Çalışanları işyerinde etik davranışlarda bulunmaları için teşvik eden ve eğitim teklif eden kişidir.

Mayer vd. (2010)’ne göre etik liderlik türü; çalışanlara ve “insanlara etik örnek olmak, adil davranmak ve aktif tarz ahlaki yönetim sergilemek” biçiminde üç kilit noktayı açıklamaktadır. Etik model olmak ve adil davranış sergilemek, etik liderliğin ahlaki kişilik unsurunu belirtirken, ahlaki yönetim unsuru etik liderlikte bulunan ahlaki yöneticilik özelliğini oluşturmaktadır (akt. Tuna ve Yeşiltaş, 2013, s. 185).

Brown ve Treviño (2006, s. 597) etik liderlikle ilgili yapılan araştırmalarda, etik liderlerin adil ve dengeli kararlar alan dürüst, şefkatli ve ilkeli kişiler olarak tanımlandığını belirtmektedir. Ayrıca etik liderler, çalışanlarla etik konusunda etkileşime geçerek açık ve net etik kuralları belirlemektedir. Belirlenen bu kurallara uyulması için ödüllendirme ve cezalandırma sistemini de kullanmaktadır. Etik liderler, verdikleri sözleri uygular ve örgüt içinde etik davranış gösterilmesi için rol model durumundadır (Brown ve Treviño, 2006, s.

597). Başka bir deyişle, etik liderler çalışanların etik veya etik olmayan davranış eğilimlerini ortaya çıkarabilmekte veya bastırabilmektedir. Etik liderler, örgüt içerisinde etik iklimin oluşmasını sağlayan kişidir. Çalışanlar etikle ilgili olaylarla karşı karşıya geldiğinde ve bu olaylar karşısında yaptığı davranışlar ödüllendirildiğinde veya cezalandırıldığında etikle ilgili yeni davranış kuralları meydana gelmektedir (Dickson vd., 2001, s. 208). Bu bağlamda etikle ilgili yeni davranış kalıpları örgüt içinde çalışanlar tarafından öğrenilmektedir.

Brown vd. (2005, s. 120) etik liderliği, çalışma ortamında bireysel davranışlarda ve bireyler arası ilişkilerde normatif olarak uygun davranış gösterilmesini sağlamak olarak tanımlamaktadır. Etik bir lider, çalışanlarla iletişim kurarak, onları güçlendirerek ve etik kararlar alma yolunu teşvik ederek yapabilmektedir. O'Connell ve Bligh (2009, s. 215) etik liderlik teorilerinin "karakter" ve davranış" olarak iki temel alanda ele alındığını belirtmişlerdir.

Brown vd. (2005, s. 120) çalışmasında etik liderliği iki boyutta ele almaktadır. Bunlardan bir tanesi liderin sahip olduğu karakteristik özellikler, davranışları ve karar verme sürecidir. Bu doğrultuda, liderin etik bir birey olarak algılanmasını sağlayan belli kişilik özelliklerinin bulunması ve karar alırken etik değerler doğrultusunda davranması beklenmektedir. Bir diğer boyut ise etik (ahlaki) yöneticilik olarak tanımlanmaktadır. Etik yöneticilik boyutunda lider, davranışlarıyla çalışanlara rol model olarak, onları güçlendirmeye çalışmaktadır (Alkan, 2015, s. 112). Sonuç olarak etik liderlik, dürüstlük, etik davranış gösterme, örgütte çalışanlara karşı anlayışlı ve adil davranma, çalışanları etik davranışlarından sorumlu tutma gibi özelliklerin ve davranışların bir araya gelmesiyle ortaya çıkmaktadır. Ayrıca etik liderlik, çalışanların lidere güveni ile pozitif ilişkiliyken denetimi kötüye kullanma ile negatif ilişkisi bulunmaktadır (Brown vd., 2005, s. 130). Etik liderler birçok olumlu bireysel özelliği bünyesinde barındırmakta ve etik davranışları yöneterek çalışanlarını etkilemeye çalışmaktadır (Mayer vd., 2010, s. 8).

3. Araştırma Yöntemi

Örgütsel davranış bağlamında etik liderlik kavramını inceleyen bu çalışmada, öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması ile ilgili makale ve bildiriler elde edildikten sonra nitel içerik analizi tekniğiyle "etik liderlik" başlığını kapsayan makaleler incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda araştırma sorusuna göre örgütsel davranış alanı içerisinde kategoriler ve temalar oluşturulmuştur. Bu bağlamda kodlama süreci tündengelsel olarak şekillenmiştir.

Araştırma soruları:

1. Türkiye’de gerçekleştirilen “Örgütsel Davranış Kongreleri” kapsamında yayınlanan bildiri kitaplarında yer alan “etik liderlik”le ilgili araştırmalar mevcut mudur? Mevcutsa hangi kavramlarla birlikte ele alınmıştır?

2. “Etik liderlik” başlığıyla Tr-Dizin veri tabanında yayınlanan makaleler örgütsel davranış bağlamında hangi konuları kapsamaktadır?

3. Etik liderlikle ilgili örgütsel davranış konuları örgütsel ve çalışan bağlamında nasıl çeşitlenmektedir?

İçerik analizi araştırmalarında, akademik alanındaki dokümanlar (dergi, kongre bildiri kitabı, veri tabanı gibi) çeşitli yöntemler kullanılarak taranmaktadır. Yöntemlerde ilki, tema bağlamında birbirine benzeyen dokümanın içeriğinde yer alan yayınların karşılaştırılmasıdır. Bir diğer tarama yöntemi ise, doküman gruplarının belli konular dahilinde analizinin gerçekleştirildiği çalışmalardır. Üçüncü tarama yöntemi, belli bir dokümanın içeriğindeki yayınlardaki kaynağa göre analiz yapılmasıdır. En son ve dördüncü tarama yöntemi ise, akademik dokümanın içeriğinde yer alan yayınların tesadüfi örneklem yoluyla belirlenerek analizlerin gerçekleştirildiği çalışmalardır (Büyüктаş Gayır ve Özçelik, 2021, s. 565). Bu çalışmada ise Büyüктаş Gayır ve Özçelik’in belirttiği gibi (2021, s. 565) bir grup dokümanın içerisinde yer alan makale ve bildirilerden belirli kategoriler kapsamında analiz yapılmıştır.

Araştırmanın veri toplama aşamasında, ilk olarak TR-Dizin veri tabanında “etik liderlik” başlığıyla makale taraması yapılmıştır. Makale taraması yapılırken yıl sınırlandırılması yapılmamıştır. Bu inceleme sonucunda, yayın dili Türkçe-İngilizce farketmeksizin elde edilen tüm makaleler veri setine dahil edilmiştir. Bir diğer veri kaynağı olan örgütsel davranış kongresi bildiri kitapları internet üzerinden indirilmiştir. ÖDK (2013-2023) bildiri kitapları 1.,2., 3., 4.,5.,6.,7.,8.,9. ve 10. kitaplar ile sınırlı kalmıştır. 10 adet ÖDK kitaplarının tümünün bilgisayar programına yüklenmesinin güç olması sebebiyle, ÖDK kitapları tek tek incelenerek ilgili bildiriler ayrılmıştır.

Çalışmanın araştırma bölümü iki temel aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama veri setinin hazırlanmasıdır. Veri seti oluşturulduktan sonra makalelerin özet dahil künye bilgisi ve bildiriler araştırma programına aktarılmak için hazırlanmıştır. TR-Dizin veri tabanından

alınan makalelerin excel formatındaki bilgileri bilgisayar programına aktarılmıştır. ÖDK kitaplarındaki bildirimler ise tek tek programa yüklenmiştir. Sonrasında belgeler ÖDK ve TR-Dizin olarak iki ana belge grubuna ayrılmıştır. Belge grupları oluşturulduktan sonra makale ve bildirimlerin konu içeriklerine ve örneklem gruplarına göre ayrılmıştır.

İkinci aşama olan kodlama bölümünde ilk önce makalelerin özet bölümleri incelenerek çalışmaların yılı, konusu ve araştırma yöntemiyle (nitel-nicel- karma çalışma gibi) ilgili bilgi sahibi olunmuştur. Bu bağlamda, makalelerin yıllara ve konulara göre dağılımı ile makalelerin ve bildirimlerde kullanılan araştırma yöntemi incelenmiştir. İlgili bilgiler genel bulgular bölümünde verilmiştir. Devamında etik liderlikle ilgili diğer örgütsel davranış konuları incelenerek kodlamaları yapılmıştır. Sonuç olarak elde edilen tüm veriler araştırma programı olan Maxqda Analytics Pro 24 programına aktarılmıştır. Araştırma sorusu doğrultusunda veriler toplandıktan sonra makaleler içerik analizi kapsamında incelenmiştir. Bulgular bölümünde araştırmanın detayları aktarılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Genel Değerlendirme

Araştırma verileri (makale, bildiri) TR-Dizin ve ÖDK kitaplarında yer alan “etik liderlik” konu başlıklı çalışmalardan oluşmaktadır. Bu kapsamda veri tabanı ve diğer bildirimler incelenmiştir. Öncelikle TR-Dizin veri tabanının arama bölümüne “etik liderlik” şeklinde anahtar kelime yazılmıştır. Herhangi bir makale türü veya yıl seçilmemiştir. Sonuç olarak 197 adet makale tasnif edilmiştir. Başlıkla ilgisi olmayan makaleler çıkarılınca, TR-Dizin veri tabanından etik liderliği kapsayan 112 adet çalışmaya ulaşılmıştır.

Örgütsel Davranış Kongrelerine ait bildiri kitapları incelendiğinde etik liderlik başlığıyla ilgili toplamda 6 adet bildiri yer almaktadır. Tablo 2’de görüldüğü üzere toplamda 1106 adet makaleden 118 tanesi sadece etik liderlik başlıklı yayınlardan oluşmaktadır. Tablo 2’de makale ve bildirimlerin dağılımı görülmektedir.

Tablo 2

Makale-Bildiri Dağılımı

	Toplam Yayın Sayısı	Etik Liderlikle İlgili Makale ve Bildiri Sayısı
ÖDK	909	6
TR-Dizin	197	112
Toplam Yayın	1106	118

*Kaynak: Yazar tarafından düzenlenmiştir.

TR-Dizin Etik liderlik başlıklı makaleleri öncelikle kendi içerisinde konu başlıklarına göre gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmaya göre Tablo 3’de görüldüğü üzere etik liderlik çalışmaları kendi içerisinde (genel) etik liderlik, akademi, eğitim, turizm, sağlık, kamu, kavramsal çalışmalar ve spor şeklinde sekiz ayrı bölüme ayrılmıştır. Tablo 3’de TR-Dizin’deki makalelerin konu ve yıllara göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 3

TR-Dizin Etik Liderlik Konu ve Yıllara göre Makale Dağılımı

Konu	Yıl	Yayın Sayısı
(Genel) Etik Liderlik	2008-2024	32
Akademi	2014-2021	10
Eğitim	2012-2023	37
Turizm	2012-2021	12
Kamu	2015-2023	8
Sağlık	2017-2024	8
Kavramsal – Literatür Taraması	2019-2024	4
Spor	2020	1
Toplam		112

*Kaynak: Yazar tarafından düzenlenmiştir.

2013-2023 yılları arasında ÖDK bildiri kitaplarında toplamda 909 yayın bulunmaktadır. Toplam 909 yayından sadece 6 tanesinin ana konusu etik liderliktir. Tablo 4’ de ÖDK bildiri kitaplarında yer alan etik liderlik konularının dağılımı yer almaktadır. Bildiriler incelendiğinde etik liderlik konularının örgütsel politika, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu, çalışan performansı, iş tatmini, etik liderlik davranışının etkileri ve bilgi saklama davranışıyla ilişkili çalışmalar olduğu görülmüştür.

Tablo 4

ÖDK-Etik Liderlik Konu ve Yıllara göre Makale Dağılımı

Konu	Yıl	Yayın Sayısı
3.ÖDK KİTABI	2015	2
5.ÖDK KİTABI	2017	1
7.ÖDK KİTABI	2019	1
9.ÖDK KİTABI	2022	2
Toplam Sayı		6

*Kaynak: Yazar tarafından düzenlenmiştir.

Tablo 5’ de incelenen makale ve bildirilerin araştırma yöntemi türleri belirtilmektedir. Görüldüğü üzere 118 yayından 112 tanesi nicel çalışmayı kapsamaktadır.

Tablo 5

Araştırma Yöntemi Türleri

Araştırma Yöntemi	Yayın Sayısı
Nicel	112
Nitel	4
Karma Yöntem	1
Sistemantik Literatür Taraması	1
Toplam	118

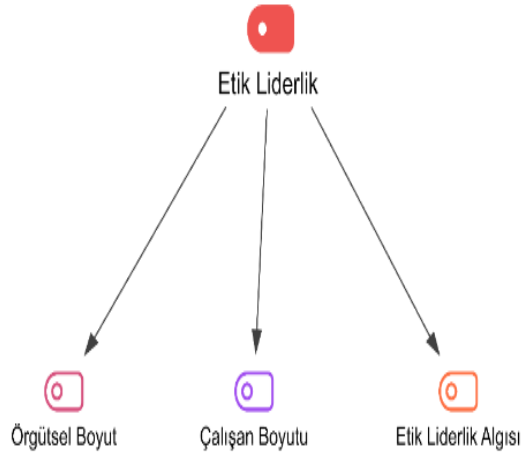
*Kaynak: Yazar tarafından düzenlenmiştir.

4.2. Etik Liderlik Tema ve Alt Tema Gruplamaları

Etik liderlik başlıklı makale ve bildirimler ilk aşamada konularına göre ayrıştırılmıştır. Yukarıda genel bulgular bölümünde TR-Dizin veri tabanı ve ÖDK kitaplarında yer alan etik liderlik çalışmalarının konu-yıl ve sayıları hakkında bilgi verilmektedir. Verileri toplanıp gruplandırılıp kodlama yapıldığı zaman öncelikle etik liderlik ana temasıyla ilgili üç genel alt başlık ortaya çıkmaktadır. Bunlar Şekil 1’de görüldüğü üzere örgütsel boyut, çalışan boyutu ve etik liderlik algısı alt temalarıdır. Bu alt temalar elde edilmeden önce toplam 118 adet makale ve bildiri incelenerek 1 kod birimine kadar kodlama yapılmıştır. Sonrasında elde var olan kodlar gruplandırılarak üç alt tema altında toplanmıştır.

Şekil 1

Etik Liderlik Temasının Alt Tema Haritası

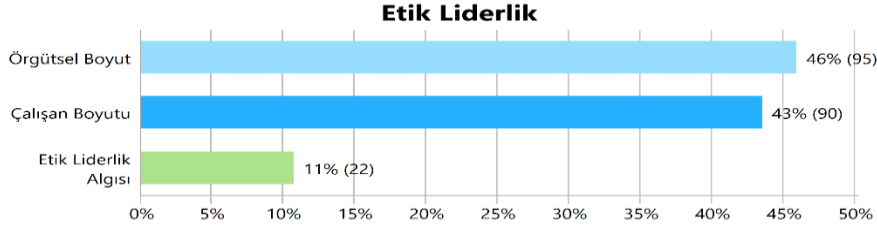


*Kaynak: Maxqda Analytics Pro 24 programından uyarlanmıştır.

Etik liderlik teması üç ana alt temadan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla örgütsel boyut, çalışan boyutu ve etik liderlik algısıdır. Her alt temaya ait kodlanan bölümler aşağıda Şekil 2’de belirtilmektedir. 95 kodlama ile en fazla kod örgütsel boyutta yer almaktadır. Sonrasında çalışan boyutu ve etik liderlik algısı gelmektedir.

Şekil 2

Etik Liderlik Alt Kodların İstatistiği (Kodlama Sayısı ve Yüzdesi)



*Kaynak: Maxqda Analytics Pro 24 programından uyarlanmıştır.

4.2.1. Etik Liderlik Algısı: Etik liderlik algısı alt teması tüm dokümanlarda %11 (Şekil 2-22 kodlama) olarak kodlama alanına sahiptir. Örgütsel ve çalışan boyutu sayı olarak etik liderlik algısı alt temasından daha fazla kodlamaya maruz kalmıştır. Bunun sebebi etik liderlik algısı alt temasının içerisinde herhangi başka bir ilişki konusunu olmaması sadece çalışanların etik liderlik algısıyla ilgili bölümlerin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebepten dolayı etik liderlik algısı ayrı bir alt kod olarak değerlendirilmektedir.

Şekil 3'de görüldüğü üzere kodlama yapılan kodların oluşturduğu kelime bulutu bulunmaktadır. Bu kelime bulutu tüm dokümanlar kodlandıktan sonra ortaya çıkan kodlama kelimelerinden oluşmaktadır. Ayrıca kelime sıklığı 2 olarak belirlenmiştir. Bir kere kodlama yapılan kodlar dahil edilmemiştir. Kelime bulutunda, kelimeler kodlama sıklığına göre büyük kelimeler şeklinde görülmektedir. Örneğin Şekil 3'de en fazla kodlama alan alt kod olarak örgütsel adalet, alt tema olarak etik liderlik algısı görülmektedir. Ancak örgütsel adalet kodu daha fazla ön plana çıkmaktadır.

Şekil 3

Kod Kelime Bulutu

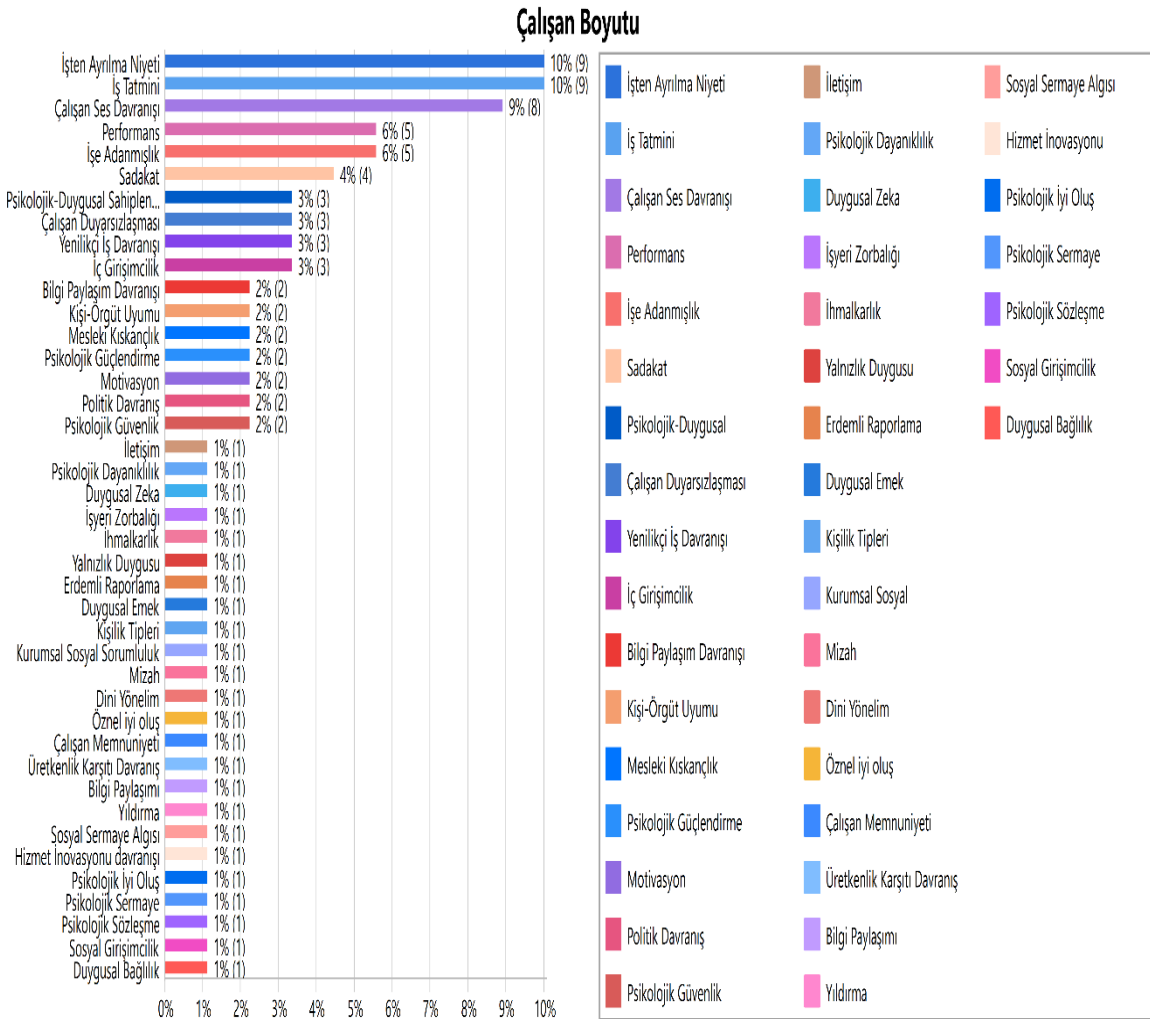


*Kaynak: Maxqda Analytics Pro 24 programından uyarlanmıştır.

4.2.2. Çalışan Boyutu: Çalışan boyutu, etik lider ana temasının bir başka alt temasıdır. Çalışan boyutu toplamda 90 defa kodlama almıştır. Şekil 4’ de belirtildiği üzere çalışan boyutunda en fazla kodlama alan ilk üçteki örgütsel davranış konuları işten ayrılma niyeti, çalışan ses davranışı ve iş tatmini’dir. Sonrasında işe adanmışlık, performans ve sadakat gelmektedir. %3’lük bölümde duygusal sahiplenme, duyarsızlaşma, yenilikçi iş davranışı ve iç girişimcilik gibi hem olumlu hem de olumsuz davranışları kapsamaktadır. %2’lik bölümde ise örgüt içi politik davranış, psikolojik güvenlik, motivasyon, kişi-örgüt uyumu, bilgi-paylaşım davranışı ve kıskançlık yer almaktadır. %1’lik bölümde ise duygusal emek, psikolojik iyi oluş, psikolojik sözleşme, öznel iyi oluş gibi kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir.

Şekil 4

Çalışan Boyutu Alt Kodların İstatistiği (Kodlama Sayısı ve Yüzdesi)

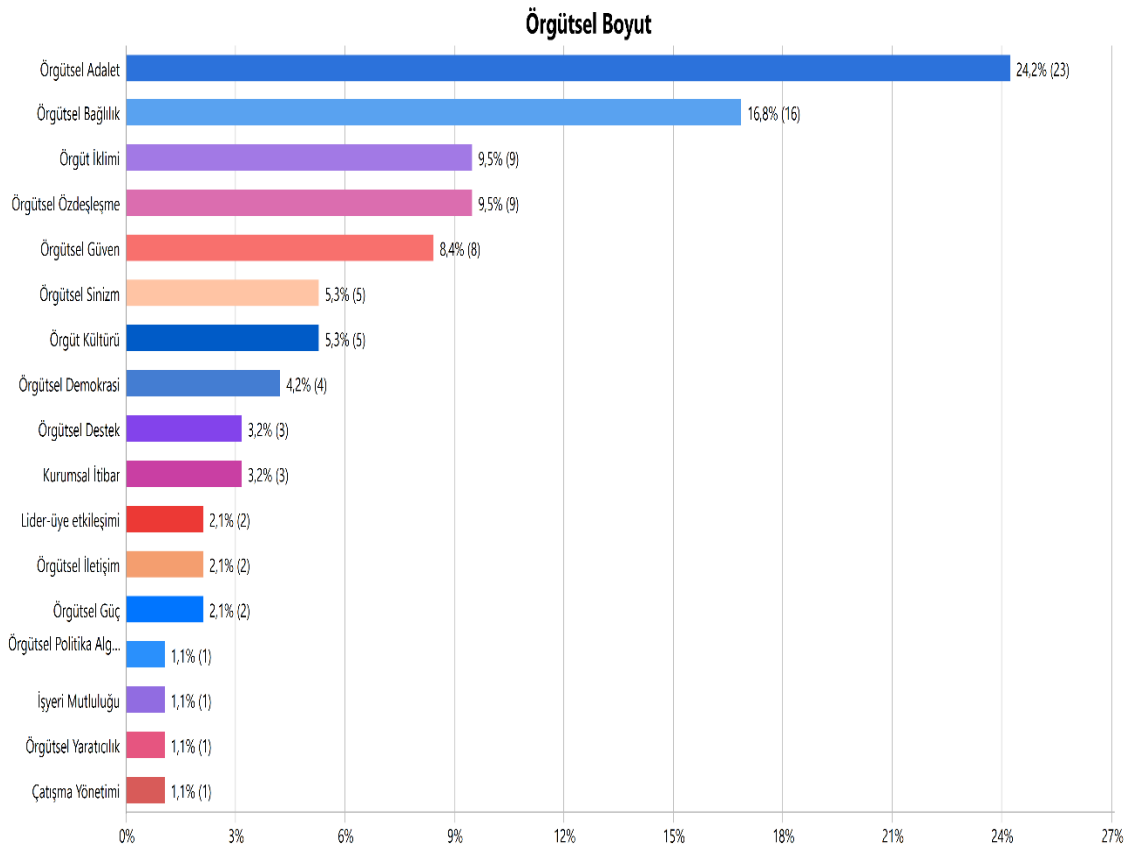


*Kaynak: Maxqda Analytics Pro 24 programından uyarlanmıştır.

4.2.3. Örgütsel Boyut: Örgütsel boyut etik liderlik temasının 95 kodlama olarak en fazla kodlanan alt temasıdır. Şekil 5’de görüldüğü üzere örgütsel adalet (%24,2) ve örgütsel bağlılık (%16,8) konuları ilk iki sıradadır. Devamında örgüt iklimi (%9,5), örgütsel özdeşleşme (%9,5), örgütsel güven (%8,4) gelmektedir. Örgütsel sinizm ve örgüt kültürü (%5,3), %5-%1 arası dilimde örgütsel demokrasi, örgütsel iletişim, güç ve politika, örgütsel destek ve kurumsal itibar konuları gelmektedir. %1’lik dilimde ise örgütsel politika algısı, işyeri mutluluğu, örgütsel yaratıcılık konularının bulunması dikkat çekmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel ve bireysel boyutu ele aldığımızda etik liderlikle en fazla örgütsel adalet, bağlılık, işten ayrılma niyeti, çalışan ses davranışı ve iş tatmini gibi lider etkileşimiyle örtüşen çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Şekil 5

Örgütsel Boyut Alt Kodların İstatistiği (Kodlama Sayısı ve Yüzdesi)



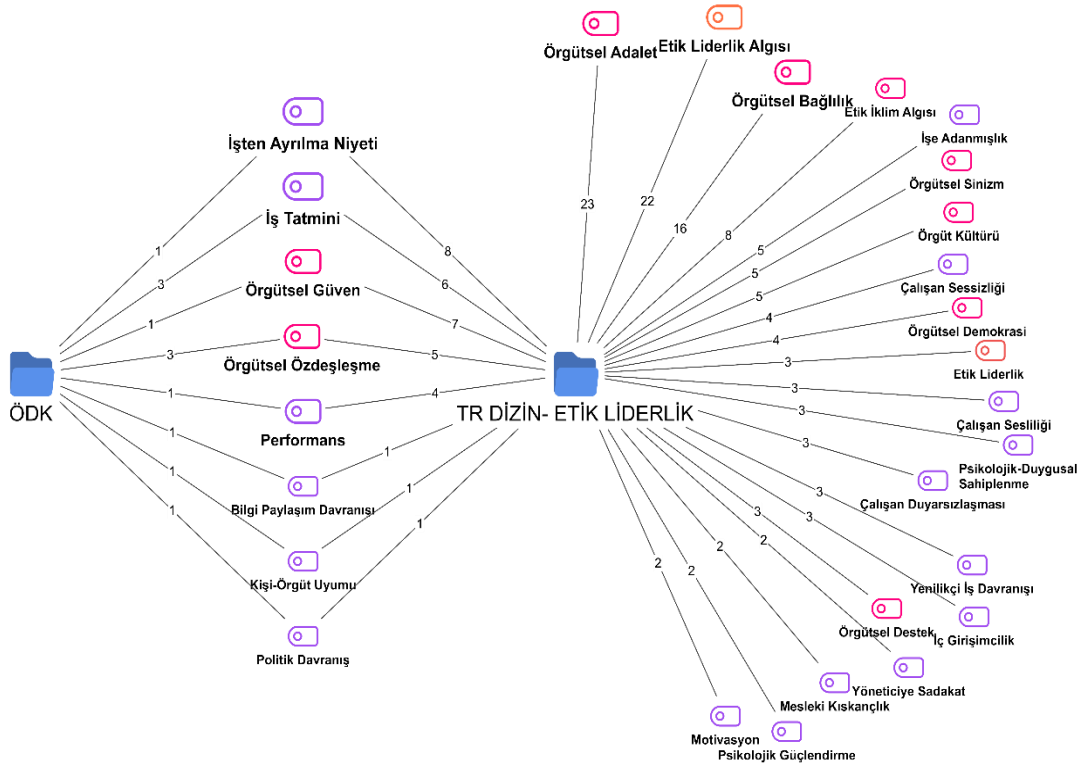
*Kaynak: Maxqda Analytics Pro 24 programından uyarlanmıştır.

Şekil 6’da kodlanan belge gruplarının ortak ve ayrı kodlamaları verilmiştir. Burada inceleneceği üzere ortak kavramlarda işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve performans ortak kodlar olarak karşımıza çıkmaktadır. TR-Dizin’de yayınlanan makalelerde ağırlıklı olarak örgütsel kavramların çalışıldığı, çalışan boyutun daha az

ancak daha çeşitli ele alındığı görülmektedir. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları ön planda yer almaktadır. ÖDK çalışmalarının niceliksel olarak çok az olması belge grupları karşılaştırmasını güçleştirmektedir. Eldeki bilgiler ışığında, ÖDK çerçevesinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramlarına daha fazla önem verildiği görülmektedir.

Şekil 6

ÖDK ve TR-Dizin Belge gruplarındaki Ortak Kodlama



*Kaynak: Maxqda Analytics Pro 24 programından uyarlanmıştır.

5. Sonuç ve Tartışma

Liderlik, bireyleri belli hedefler doğrultusunda harekete geçirme becerisidir. Bunun yanı sıra liderlik, “bireyler arası etkileşimi sağlamak için kişinin kendinde mevcut olan gücü kullanma sürecidir” (Güney, 2011, s. 7). Alan yazında liderlik tanımları incelendiğinde hepsinin ortak noktasının liderin, örgütün amacına ulaşma sürecinde ileri görüşlü olması, vizyonu ve düşünceleriyle çalışanları etkileme güç ve yeteneğine sahip birey tarafından sürdürülen ilişkisel bir süreç olduğu şeklinde açıklanabilir (Polatçı ve Sobacı, 2017, s. 28).

Çalışmanın amacı, etik liderlik başlığıyla yayınlanan makale ve bildirilerin örgütsel davranış alanında hangi kavramlarla ele alındığına dair bir durum tespiti yapmaktır. Etik liderlik ise liderliğin bir türü olarak literatürde yer almaktadır. Çalışmada, alan yazındaki

(TR-Dizin ve ÖDK kitapları) etik liderlikle ilgili yapılmış araştırmalar incelenerek örgütsel davranış konularıyla ilişkisi irdelenmiştir. Bu doğrultuda etik liderlik kavramı, örgütsel düzlemde örgütsel adalet ve güven ile bağdaştırılırken, bireysel düzlemde işten ayrılma niyeti, iş tatmini gibi kavramlarla ilişkilendirildiği görölmektedir. Örneğin Aktaş ve Aydın (2020, s. 323) etik liderlik ve iş tatmini ilişkisinde etik liderlik boyutlarının iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmektedir. Etik bir lider, çalışanların iş ortamındaki mutluluklarını ve memnuniyetlerini sağlayarak ve onları motive ederek çalışan performansının artmasını sağlayabilmektedir.

Araştırmada etik liderliğin örgütsel boyutunda en yüksek kodlama sayısı olarak örgütsel adalet karşımıza çıkmaktadır. Bayarçelik (2020, s. 44) çalışmasında belirttiği gibi etik liderlik unsuru, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet değişkenleriyle pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine aynı çalışmada, etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif, ters yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Literatürdeki araştırma sonuçları, etik liderliğin çalışan performansını arttırmada önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Bu sebeple, liderler, çalışanlarla iş etiği veya değerleri hakkında konuşarak, etik terimini daha sık kullanarak işlerin doğru şekilde yapılmasının bir örneğini oluşturarak örgüt içinde etik iklimi sağlamaya çalışmalıdır (Tamunomiebi ve Orianzi, 2019, s. 131). Ayrıca çalışanların memnuniyeti göz önünde bulundurularak çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılmasında, güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasında etik lider davranışları ön plana çıkmaktadır (Alkan, 2015, s. 118).

Araştırma soruları kapsamında incelenen makale ve bildiriler bağlamında öncelikle etik liderlik çalışmalarının diğer konulara göre azlığı dikkat çekmektedir. Özellikle ÖDK'deki etik liderlik konusunun yeterli derecede işlenmediği görölmüştür. Ayrıca Tr-Dizin veri tabanında elde edilen makale verilerine göre etik liderlik en fazla eğitim alanında çalışılmıştır. Bir diğer husus, etik liderlik çalışmalarında ilişkisel olarak örgüt bağlamında adalet, çalışan bağlamında işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve performans unsurları ön plan çıkmaktadır.

Araştırmanın sınırlılığı, örgütsel davranış alanında yer alan makale ve bildirilerin belli bir bölümüne ulaşılmasıdır. Verinin yoğunluğundan dolayı dergipark veri tabanında bulunan makaleler ile yönetim ve organizasyon kongre kitaplarındaki bildiriler verilere dahil edilememiştir.

İleriki çalışmalarda, konuyla ilgili veri seti genişletilerek dergipark gibi başka veri tabanlarından makale eklenerek, etik liderlikle ilgili örgütsel davranış kapsamında daha detaylı kod zenginleştirilmesi yapılarak araştırma yapılması önerilmektedir. Ayrıca işletme alanında etik liderliğin daha fazla ele alınması iş etiği açısından önemlidir. Etik liderliğin yanında etik lider algısı, etik iklim, iş etiği, örgütsel etik kavramlarının çalışılması alan yazın için önemlidir. Yine ileriki çalışmalarda örgütsel boyut incelemeleri haricinde çalışanlara yönelik konuların çeşitlendirilmesi gerekli olmaktadır.

Kaynakça

- Aktaş, M., & Aydın, A. Ö. (2020). Çalışanların etik liderlik algısı ve iş tatmini: Mersin ili örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(4), 310-330. <https://dergipark.org.tr/en/pub/19maysbd/issue/58377/825038>
- Alkan, D. P. (2015). Etik liderlik ölçeğinin türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(38), 109-121. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erusosbilder/issue/23772/253410>
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00016-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00016-8)
- Bahar, B. (2019). Sosyal öğrenme kuramı ve sosyal değişim kuramı perspektifinden etik liderlik. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 237-242.
- Bayarçelik, E. (2020). Etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin aracılık rolü. *Turkish Studies - Social Sciences*, 15(2), 31-50. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.40083>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Brown, M.E., Treviño, L.K., & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Budak, G. (2003). *Liderlik ve liderlik kuramlarına bütünlük bir yaklaşım*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Büyüktaş Gayır, G. ve Özçelik, Z. (2021). 7. Örgütsel davranış kongresi bildiri kitabında yer alan liderlik ve yöneticilik konusundaki çalışmalara ilişkin içerik analizi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 558- 576. <https://doi: 10.33437/ksusbd.743207>
- Cragg, W. (1997). Teaching business ethics: The role of ethics in business and in business education. *Journal of Business Ethics*, 16, 231-245. <https://doi.org/10.1023/A:1017974908203>
- Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. & Çelik, Y. (2014). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi: Hastanede bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(2), 53-69. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobs/issue/22919/245423>
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., & Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12(2), 197-217. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00069-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00069-8)
- Düger, Y. S. (2021). Etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: Sistematik bir inceleme. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 619-645. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.806259>
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Holloway, J. B. (2012). Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in a non-profit organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9-35.
- Jalil, A., Azam, F., & Rahman, M. K. (2010). Implementation mechanism of ethics in business organizations. *International Business Research*, 3(4), 145-155.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım A.Ş.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M. & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0794-0>
- O'Connell, W., & Bligh, M. (2009). Emerging from ethical scandal: Can corruption really have a happy ending? *Leadership*, 5(2), 213-235. <https://doi.org/10.1177/1742715009102935>
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Polatçı, S., & Sobacı, F. (2017). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlerin Çatışma Yönetim Strateji Tercihlerinin İncelemesi: Türkiye Geneline Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 27-40. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.310166>
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-3242-1>
- Robin, D. (2009). Toward an applied meaning for ethics in business. *Journal of Business Ethics*, 89, 139-150 <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9990-y>
- Tamunomiebi, M. D., & Orianzi, R. (2019). Ethical leadership: Implications for organizational reputation. (2019). *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(1), 121-134. <http://dx.doi.org/10.61426/sjbcm.v6i1.1037>
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2013). Liderliğin etik boyutu: Etik liderliğin otel işletmelerindeki işgörenler tarafından algılanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 184-209. <https://www.isarder.org/index.php/isarder/article/view/128>