

Yayın Geliş Tarihi: 18.02.2016
Yayın Kabul Tarihi: 14.10.2016
Online Yayın Tarihi: 22.12.2016

Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Cilt:31, Sayı:2, Yıl:2016, ss. 229-250

Etik Liderliğin Sosyal Sermaye Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Tayfun YILDIZ¹ Zafer AYKANAT² Samet TÜZEMEN³

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların sergiledikleri etik liderlik davranışları ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, Ardahan Üniversitesi'nde çalışan toplam 156 öğretim elemanı üzerinde nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, etik liderlik davranışı ile çalışanların sosyal sermaye algıları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte, en yüksek ilişki ise sosyal sermayenin alt boyutlarından yapısal sosyal sermaye ile etik liderlik davranışı arasında tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Liderlik, Sosyal Sermaye

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M19

A Study on the Impact of Ethical Leadership on Social Capital

Abstract

The main objective of this study is to put forward the relationship between employees' ethical leadership behavior and social capital perception. For this purpose, a quantitative survey is administered among 156 scholars currently working at Ardahan University. Results reveal that there exists a positive statistically significant relationship between ethical leadership behavior and employees' social capital perception. Besides, the highest relationship value is determined between structural social capital, one of the sub-dimensions of social capital, and ethical leadership behavior.

Keywords: Ethics, Leadership, Social Capital

JEL Classification Codes: M10, M12, M19

¹ Yrd. Doç. Dr., Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tayfunyildiz@ardahan.edu.tr

² Yrd. Doç. Dr., Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, zaferaykanat@ardahan.edu.tr

³ Arş. Gör., Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, samettuzemen@ardahan.edu.tr

1. GİRİŞ

Etik liderlik ve sosyal sermaye kavramlarının her ikisi de sosyal bilimler alanı içerisinde yeni sayılabilecek kavramlardır. Birbirlerinden bağımsız olarak inceledikleri bilimsel çalışmalar oldukça az iken, birlikte ele alınarak değerlendirildikleri araştırmaları literatürde bulmak ise pek mümkün değildir. Etik liderlik ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi ilk kez doğrudan inceleyen Pastoriza ve Arino (2013), sosyal sermaye oluşumunda etik liderliğin rolünü araştırmışlardır. Yaptıkları anket çalışması sonucunda etik liderliğin sosyal sermayenin oluşumunda etkin bir rol oynadığını ortaya koymuşlardır.

Bu çalışmanın amacı da etik liderlik ve sosyal sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu alandaki literatüre katkı sağlamaktır. Bu amaçla Ardahan Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan ankette öğretim elemanlarının etik liderlik algısı ve sosyal sermaye stoğu toplam 26 sorudan oluşan ve 5'li likert ölçeğine dayanan soru formuyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada etik liderliği ölçmek için Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının sosyal sermaye stoğunu alt boyutlarıyla birlikte ölçmek için ise Pastoriza ve Arino (2013)'nin çalışmalarında kullandıkları sorular kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda görülmüştür ki etik liderlik ile sosyal sermaye arasında da olumlu ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

İlk olarak etik liderlik ve sosyal sermaye olguları ayrı ayrı incelenmiş, daha sonra iki kavramın doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ele alındığı çalışmalar ortaya konmuştur. Ardından bu çalışmanın metodolojisi, yöntemi ve istatistiksel modeli ortaya konarak araştırma evreni ve örneklem seçimi hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak yapılan analizlerden elde edilen bulgular ortaya konmuş ve sonuç ve önerilerle çalışmaya son verilmiştir.

2. ETİK LİDERLİK

Liderlik kavramının tanımlaması yakın tarihli bir akademik etkinlik olsa da liderlik fenomeni, insan ilişkilerinde her daim mevcut olmuştur. Lider kavramının

kökleri 1300'lü yıllara kadar gitmektedir. Liderlik kavramının geçmişi ise 1800'lü yıllara kadar gitmektedir (Fairholm, 2002: 2).

Liderlik kavramı XX. yüzyıl batı dünyasının en popüler kavramlarından biri olmuştur. Bunun en temel nedeni sanayi devriminden sonra gelişen dünya ekonomisinin etkili şekilde yönetilmesi arayışında gizlidir. Sanayi devriminden sonra baş gösteren yönetim ve organizasyon problemleri, çeşitli kişileri sahneye çıkarmıştır. 1990'lı yıllardan sonra bu alandaki gelişmeler zirveye çıkmış ve liderlik alanındaki yaklaşımlar, bu alanı adeta sosyal bilimler içinde geniş bir bilim dalı olmaya kadar taşımıştır (Aykanat, 2010: 3-4). Sosyal bilimlerin gelişmesi, araştırmaların çoğalması ve bilimsel yaklaşımların çok mesafe almış olması, tüm dikkatlerin liderliğe çevrilmesine neden olmuştur. Ancak tüm bu gelişmelere rağmen lider ve liderlik üzerindeki sis perdesi hala kaldırılmamıştır. Bu bağlamda liderlik konusundaki araştırma ve yayınlar artarak devam etmektedir.

Liderlik, bir kişinin, grubun veya örgütün hedeflere ulaşmasına yönelik rehberlik sürecini ifade eder. Norm ve değerler lider tarafından başlatılır ve geliştirilir. Liderler, organizasyon tarafından takip edilen davranış örnekleri sergilerler. Onlar eğilim belirleyicileri ve örgüt kültürü kurucularıdır (Haq, 2011: 2793).

Etik, yanlış ve doğruyu birbirinden ayıran ahlaki ilkelerin bütünü olarak tanımlanmıştır. Bu açıdan etik, normatif (kuralları ya da standartları belirleyen) bir alandır. Çünkü etik, bireyin hem yapması gerekeni hem de yapmaması gerekeni ortaya koymaktadır (Beekun, 1996:2) Etik, insan ile insan, insan ile örgüt ve örgüt ile örgüt ilişkilerinde, bireyin tutum, davranış ve kararlarında, herkesi içine alan ya da hiç kimsenin dışında kalamayacağı ilke ve değerlerdir (Aykanat, 2014: 57).

1930'lardan bu yana yaşanan küresel durgunluk ve lider şirketlerde gerçekleşen çeşitli skandallar etik liderlik için adeta bir çağrı oluşturmuştur. Enron, Arthur Andersen, WorldCom, Tyco International, Global Crossing, Adelphia Communications, Parmalat ve HealthSouth gibi gelişmiş ülkelerdeki işletmelerin liderleri aralarında "her ne pahasına olursa olsun kazanmak" amacını

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

gerçekleştirmek ve bu amacın başarılması için uygulanan baskıların da yer aldığı çeşitli nedenler dolayısıyla uygulanan işlemler ve davranışlar etik açısından başarısız olmuştur (Karcıoğlu vd., 2014:77).

Lider ve etik arasındaki ilişki çok eskiye dayanmaktadır. Bu ilişki uzun zamandır tartışılmakta; tartışmalar ve yapılan çalışmalar daha yoğun olarak normatif etik kapsamında ele alınmaktadır. Etik liderlik genellikle normatif iş etiği açısından tanımlanmıştır. Normatif etik ile ahlaki isteklerin ve normların betimlenmesinden çok gerekçelendirilerek temellendirilmesi amaçlanmaktadır. Normatif etik, bu işlevi yerine getirirken “en yüksek iyi” ye göndermede bulunur (Karcıoğlu vd., 2014:78).

Örgütler açısından oldukça önemli bir konumda bulunan etik liderliğin tanımlaması da bu konuda ilk uygulamalı çalışmalar da çok yenidir. Etik liderlik “bireysel davranışlar ve bireyler arası ilişkiler yoluyla normatif açıdan uygun olan davranışların sergilenmesi ve bu türlü davranışların karar alma ve iki yönlü iletişim süreçleriyle çalışanlar tarafından da sergilenmesinin teşvik edilmesi” (Brown vd., 2005: 120) şeklinde tanımlanmış ve liderliğin pozitif yönleri vurgulanmıştır. Brown ve arkadaşlarının yaptıkları tanımdaki “normatif açıdan uygun davranışlar” kültürel ve toplumsal normlara bağlı olarak farklı şekillerde ortaya çıkabilirler. Liderlerin ahlaki becerileri gelişmiş olmalı ve bu liderler pozitif yönetim davranışları sergilemelidirler (Karcıoğlu vd., 2014:78).

3. SOSYAL SERMAYE

Güncel bir kavram olarak sosyal sermaye hakkındaki araştırmalar ve kavramsal olarak tanımlanması çabaları birkaç on yıldan öteye gitmemektedir. Buna rağmen bu görece yeni kavram dünyanın her yerinde ekonomi, siyaset, sağlık, güvenlik, çevre, yoksulluk, refah, kalkınma, verimlilik, kamu yönetimi, yönetişim, sosyoloji, sosyal psikoloji, demokrasi ve örgütlenme gibi neredeyse tüm sosyo ekonomik sorunların ilacı olarak algılanmış ve bu doğrultuda yapılan birçok araştırmanın konusu haline gelmiştir.

Terim olarak sosyal sermaye yeni ve dağınık bir terimdir (Collier, 1998: 1). Bu yargı, üzerinden yaklaşık 20 yıl geçmesine rağmen geçerliliğini korumaktadır. Bununla beraber sosyal sermaye kavramının, olanca hızıyla gelişmesine ve çeşitli alanlara yayılmasına karşın tanımı ve içeriği hakkında ortak bir dile ulaşılamamaktadır.

Sosyal sermaye; diğer sermaye türleri gibi sosyo-ekonomik aktiviteleri destekleyen, ancak onlardan farklı olarak ölçülmesi oldukça zor bir sermaye türüdür (Çetin, 2006:1).

Sosyal sermayenin kavramsal olarak ne olduğunun tanımlanmasındaki güçlük yine sosyal sermayenin kendi doğasındaki soyut yapıdan kaynaklanır. Zira sosyal sermayenin varlığı, onun sonuçlarının etkisiyle kanıtlanabilmektedir. Yani sosyal sermaye kendini ancak sonuçları ortaya çıktığında açığa vurur. Böylece ortaya çıkan sonuç sosyal sermayenin kendisi haline gelmektedir (Tüzemen, 2013: 5).

Sosyal sermayenin günümüzde kullanılan kavramsal haline ulaşmasının 20. yüzyılın başına dayandığına dair ortak kanı mevcuttur. Konuyla ilgili çalışan araştırmacıların hemen hepsi kavramsal olarak sosyal sermaye olgusuna ilk olarak 1916 yılında sosyolog Lyda J. Hanifan'ın yazdığı bir makalede rastlandığına dair fikirbirliğine sahiptir. Amerika Birleşik Devletleri'nin Batı Virjinya eyaletinde okul müfettişi olarak da görev yapan Hanifan, okul performansının artırılmasında toplumun katılımının önemine vurgu yapmış, sosyal sermaye kavramının bu ilişkideki pozitif yönünü şu şekilde açıklamıştır (Hanifan, 1916: 130):

“...şu somut esaslar insanların günlük hayatında çok önemli bir yere sahiptir: Bireyler arasında ve sosyal birliği oluşturan aile içindeki iyi niyet, arkadaşlık, sempati ve sosyal ilişki... Eğer bir birey komşusuyla iletişime geçerse ve onlar da diğerleriyle iletişim kurarlarsa, orada bir sosyal sermaye birikimi olacaktır ki bu onların sosyal ihtiyaçlarını anında tatmin edebilecek ve tüm topluluğun yaşam

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

koşullarında sayısız gelişmeyi sağlamaya yetecek sosyal potansiyeli doğurabilecektir.”

Sosyal sermaye kavramının kendini tam anlamıyla bulması ve formüle edilerek içeriğinin ortaya çıkarılması, Fransız sosyolog Pierre Bourdieu'nun 1970'lerde başlayıp 1986'da "*Sermaye'nin Türleri*" adlı kitabıyla nihayet tamamladığı bir dizi çalışmanın sonucunda sağlanmıştır. Bourdieu sosyal sermayeyi; "*Ortak tanışıklığın veya tanımanın az ya da çok kurumsallaşmış ilişkisine, güvenilir ağlar (network) yoluyla bağlanan fiili veya potansiyel kaynakların toplamı...*" şeklinde tanımlamıştır (Bourdieu, 1986: 247).

Önde gelen sosyal sermaye teorisyenlerinden birisi olan James S. Coleman (1988: 98) sosyal sermayenin kendi fonksiyonuyla tanımlandığını, dolayısıyla sadece tek bir öğeden değil, karşılıklı güveni esas alan ilişkiler temelinde birleşen, farklı öğelerin karışımından oluştuğunu ifade etmektedir. Kavramın şekillenmesine öncülük eden ve sosyal sermayenin klasikleri arasında gösterilen Robert D. Putnam ise (1995: 664) sosyal sermayeyi; "*katılımcılarını, paylaşılan bir amaca giderken, etkin bir şekilde birlikte hareket etmelerini sağlayan, ağlar (networks), normlar ve güven gibi sosyal hayatın özellikleri*" cümlesiyle tanımlamıştır.

Fukuyama (2000: 3), sosyal sermayeyi kısaca normlar olarak tanımlarken, bu normların grup içerisinde işbirliğine önderlik etmesi gerektiği dolayısıyla bahsi geçen normların, dürüstlük, ahde vefa, verilen görevde iyi performans, karşılıklılık ve beğenmek gibi geleneksel erdemlerle ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

"*Mesele ne bildiğin değil, kimi tanıdığındır*" (Woolcock ve Narayan, 2000: 3). Bu söz, daha önce kavramı tanımlayan tüm teorisyenlerin parmak bastığı ilişkiler ve mütakabiliyetin önemini, tek bir satırda vurgulamaktadır. Buna göre sosyal sermaye olgusunun, önemli kulüplere üyeliklerin kulüp içinden birilerini tanımaktan geçmesi veya yüksek rekabet içeren iş başvurularını kazananların çoğunlukla "*yüksek yerlerde tanıdıkları*" olması gibi tecrübelerden doğduğu söylenebilir. Böylece zor zamanlarda son güvenlik ağının aile ve arkadaşlar

olduğunu vurgulayarak sosyal sermayenin temelini ilişkiler ve bu ilişkilere duyulan güven olduğunun altı çizilmektedir.

Bütün bu tanımlamalardan bir özet çıkarmak gerekirse sosyal sermaye; kendine has kuralların çerçevesini çizdiği, güven, katılım ve karşılığın ana renkleri oluşturduğu, ilişkiler ve sonuçlarının ahenkli uyumuyla tamamlanmış bir resim olarak nitelendirilebilir (Tüzemen, 2013: 19).

Sosyal sermaye, iki ve daha fazla birey arasında işbirliğini sağlayan, ani oluşmuş gayri resmi norm olarak tanımlanırsa, ekonomistlerin sosyal sermayenin kökeninin ne olduğuyula ilgili basit bir açıklaması vardır: Sosyal sermaye, tekrarlanan “tutuklular ikilemi” oyununun ürünü olarak kendiliğinden ortaya çıkmıştır (Fukuyama, 2000: 13).

Sözü edilen tutuklular ikilemi matematiğin yan alanı olmakla birlikte sosyal bilimlerde de sıkça uygulama alanı bulan oyun teorisinin de bir parçasıdır. Oyun teorisi temelde, karar verme konumunda olan bireylerin, değişik alternatiflerin seçiminde olasılık ve varsayımsal değerleri dikkate almak suretiyle fayda fonksiyonlarını daha üst düzeye taşıma gayreti güdülerinin sonucu olarak yaygınlaşan bir analiz tekniğidir. Oyun teorisinin birçok uygulaması ve örneği bulunmaktadır. Ancak en çok bilineni “Nash Dengesi” adıyla anılan oyun teorisi yaklaşımıdır. Nash dengesi, herhangi bir oyuncunun kendisi için mutlak en iyi seçeneği değil, rakibinin seçmiş olduğu strateji sonucunda kendisine en fazla getiriyi sağlayacak olan stratejiyi seçmesi sonucunda oluşan dengedir (Çolak ve Bekmez, 2007: 5-11).

Sosyal sermayenin sınıflandırılması konusunda tıpkı tanımı konusunda olduğu gibi tartışmalar belirli bir noktaya ulaşmakla birlikte son bulmamıştır. Yani sosyal sermayenin tanımındaki çeşitlilik kadar sınıflandırılmasında da çeşitlilik söz konusudur. OECD’ye göre oldukça basit bir yaklaşımla sosyal sermaye (1)- Birleştirici, (2)- Köprü Kurucu ve (3)- Bağlayıcı olmak üzere üç grupta incelenebilir (Keeley, 2007: 103).

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

OECD'nin basitçe üç alt başlıkta yaptığı bu sınıflandırma kimi araştırmacılarca yeterli olarak görülmemektedir. Zira sözü edilen araştırmada yalnızca bağlantı yapısına göre bir sınıflama yapılmıştır. Ancak bunun yanında, sosyal sermayeyi boyutlarına ve düzeylerine göre de sınıflandırmak mümkündür.

Boyutlarına göre sosyal sermayeyi kimi araştırmacılar yapısal ve bilişsel olmak üzere iki başlıkta incelerken bazıları ise yapısal, ilişkisel ve bilişsel olarak üç başlıkta incelemiştir (Erbil, 2008: 51). Bu çalışmada ise sosyal sermaye boyutlarına göre üç sınıfta incelenmiştir.

Nahapiet ve Ghoshal (1998: 244), entelektüel sermaye oluşumunda sosyal sermayenin rolünü inceledikleri çalışmaları çerçevesinde sosyal sermayeyi; (1)- Yapısal, (2)- İlişkisel ve (3)- Bilişsel olmak üzere üç guruba ayırmış ve bu sınıflandırmayı tercih eden araştırmacıların da öncüsü olmuşlardır. Sosyal sermayenin ilk boyutu olarak ele alınan yapısal boyutu, sosyal sistemin ve ilişkiler ağının bir bütün olarak özelliklerine odaklanırken, ikinci boyutu olan ilişkisel boyutu ise bunun aksine insanların davranışlarını da etkileyen, saygı ve arkadaşlık gibi sahip oldukları belirli özelliklerine odaklanır. Son olarak sosyal sermayenin bilişsel boyutu ise taraflar arasındaki paylaşılan simge, yorum ve anlam sistemini sağlayan kaynaklara yapılan bir atıftır.

4. ETİK LİDERLİK VE SOSYAL SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sosyal sermaye sosyal bilimler alanı içerisinde çok geniş bir yelpazede incelenen güncel bir konudur. Benzer şekilde etik liderlik konusu da günümüz yönetim bilimi araştırmalarında ön plana çıkan bir konu olmuştur. Ancak sosyal sermayenin oluşumunda rol alan çeşitli faktörler arasında etik liderlik faktörünün incelenmesi literatürde oldukça yenidir. Bu çalışmalarda ilk olarak dolaylı ilişki üzerine odaklanılmışken, daha sonra doğrudan ilişkinin ön plana çıktığı görülmektedir.

Mele (2003) çalışmasında etik prensipleri ön planda tutan bir kültür yapısına sahip olan toplumların, işbirliği yapabilme kapasitesi olarak da tanımlanan, sosyal sermayenin oluşumuna diğer toplumlara göre olumlu yönde daha fazla katkısı olup

olmadığını incelemiştir. Mele, etik toplumun göstergeleri olarak hümanizmi, hümanist işletmeciliği ve bu bağlamda toplumda insana verilen değeri ve gösterilen saygının yanı sıra kamu yararını gözeten yönetim anlayışını da ele almıştır. Sözü edilen bu faktörleri bir bütün olarak “Organizasyonel İnsancıllaşan Kültür” kavramına yerleştiren araştırmacı bu kavramın da sosyal sermaye oluşumuna olumlu yönde katkı yaptığını ileri sürmüştür.

Liderliğin etik boyutunu ön plana çıkardıkları çalışmalarında, Brown vd. (2005), bu boyutu sosyal öğrenme perspektifinden incelemiştir. Buna göre lider çalışanlarına etik bir yön gösterici olmalıdır. Etik liderliği dürüstlük ve güven gibi sosyal sermayenin de temellerini oluşturan kavramlar ile ilişkilendiren yazarlar, etik liderlik yaklaşımının çalışanlarda işe kendini adama ve problemleri rapor etme konusunda istekli olma gibi yine sosyal sermayenin “işbirliği yapabilme kapasitesi” tanımıyla dolaylı da olsa ilgili olan noktalarda kazanımlar sağladığını ortaya koymuşlardır.

Brown vd. (2005)’e benzer şekilde, Brown ve Trevino (2006) da çalışmalarında etik liderlik ile sosyal öğrenme olgularını birlikte ele almışlardır. Bu bağlamda etik lider yönetim biçimiyle rol model olarak çalışanları tarafından takip edilir. Bu durumda çalışanlar liderlerinin davranışlarını örnek alarak kurum içerisinde etik mesajın belirgin hale gelmesini sağlarlar. Çalışma bu noktada sosyal sermayenin ilişkisel boyutuna dolaylı yoldan değinmekte ve etik liderin ilişkiler vasıtasıyla kurumsal sosyal sermaye oluşumuna katkı sağlayabileceğine işaret etmektedir.

Otantik liderliğin, çalışanların iş tatminine, işe adanmışlığına ve işten hoşnut olup olmamasına etki edip etmediğini inceledikleri çalışmalarında Jensen ve Luthans (2006), otantik liderliğin sözü edilen çalışan davranış ve tutumlarına doğrudan ve güçlü olarak etki ettiğini bulmuşlardır.

Maak (2007), çalışmasında sorumlu liderlik, paydaş katılımı ve sosyal sermaye arasındaki bağı incelemiştir. Maak liderlerin bir toplulukta paydaşlar arasında devamlı ve ortak faydaya dayanan bir ilişkiyi tesis etmesi gerekliliğini öne sürmüş ve bu ilişkinin kurulması halinde sosyal sermayenin inşa edilebileceğini

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

vurgulamıştır. Bu bağlamda Maak, sorumlu liderlik anlayışının sosyal sermayenin artmasını sağlayacak değer ağları aracılığıyla sürdürülebilir bir işletme ve kamu yararı oluşmasını sağlayacağını iddia etmektedir.

Pastoriza vd. 2008 yılında yayınladıkları çalışmalarında kurumsal sosyal sermayenin öncülü olarak etik yönetsel davranışların rolünü ele almışlardır. Buna göre çalışanların iyiliğini gözeten, etik ve motivasyon bakımından gelişmelerini önemseyen yönetsel davranışlar, kurumda sosyal sermayenin oluşmasında önemlidir. Araştırmacılara göre yöneticinin davranışları üç temel prensibe dayanmalıdır; örnek tavır takınmak, çalışanlar arasındaki davranışların önemini ortaya çıkarmak ve çalışanların güvenini boşa çıkarmamak. Pastoriza vd. 2009 yılındaki çalışmalarında ise etik işyeri ortamı oluşturmanın sosyal sermaye oluşumuna neden olacağını ileri sürmüşlerdir.

McCallum ve O'Connell (2009), önemli liderlik çalışmalarını inceleyerek sosyal sermayenin kuvvetli bir liderlik oluşumundaki etkisini araştırdıkları çalışmalarında sonuç olarak organizasyon içerisinde sağlıklı ilişkiler kurmak, iyi niyet ve güven tesis etmek gibi unsurlara sahip sosyal sermaye oluşturma becerisinin liderlik becerileri arasında gittikçe artan bir öneme sahip olmaya başladığını ortaya koymuşlardır.

2010 yılında yayınladıkları çalışmalarında Caldwell vd., güven temeline oturan lider-takipçi ilişkisini incelemişlerdir. Yaptıkları ampirik çalışmaya göre lider etik önderlik anlayışıyla takipçileri arasında güvene dayalı bir ilişki oluşturur. Bu da organizasyonun etkinliğini artırmakta önemli bir rol oynar.

Tung (2012), Çin'e özgü bir nevi sosyal ağ niteliğindeki Guanxi olgusunu işletmelerde etik davranışlarla birlikte ele almıştır. Sonuç olarak sözü edilen olgunun Çinli organizasyonların başarısı için vazgeçilmez olduğuna ve organizasyon içi etik davranışların da bu olgunun organizasyon içerisinde daha etkin bir şekilde işler hale gelmesini sağladığına işaret etmektedir.

Etik liderlik ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi doğrudan inceledikleri çalışmalarında Pastoriza ve Arino (2013), etik liderliğin sosyal sermaye

oluşumundaki rolünü ampirik olarak ele almışlardır. İspanyol, Fransız ve Portekizli toplam 408 yarı-zamanlı işletme yüksek lisans öğrencisine uyguladıkları anket çalışmasından elde ettikleri verileri kullanarak yapısal eşitlik modeli tekniğiyle etik liderliğin sosyal sermayenin üç boyutu üzerine ayrı ayrı etkisini incelemişlerdir. Sonuç olarak etik liderliğin sosyal sermayenin her üç boyutu üzerinde de anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Sosyal sermayenin oluşumunda rol alan çeşitli faktörler arasında etik liderlik faktörünün incelenmesi literatürde oldukça yenidir. Bu bağlamda araştırmanın amacı etik liderlik ve sosyal sermaye arasındaki ilişkileri tespit etmektir.

5.1. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

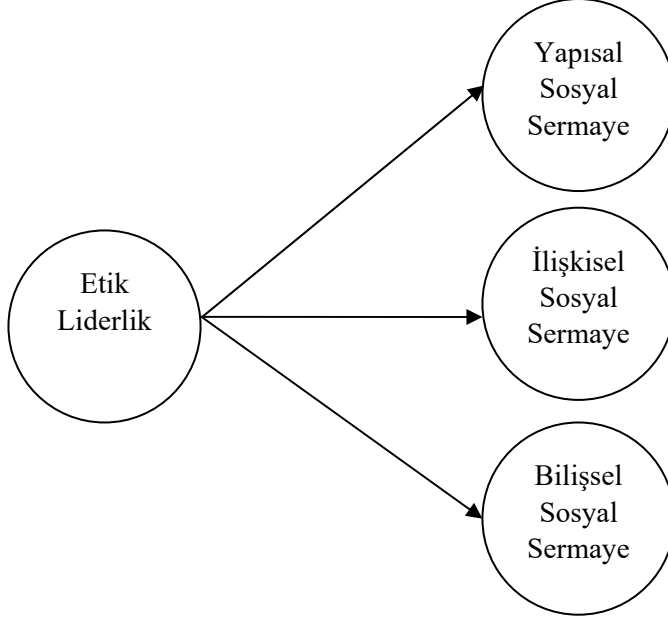
Bu kısımda örneklemin seçimi, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama süreci, anketteki ifadelerin niteliği ve veri toplamada kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır. Bu veriler SPSS 21 ve AMOS 21 istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Tüm bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Etik Liderlik Davranışı ile Yapısal Sosyal Sermaye arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H2: Etik Liderlik Davranışı ile İlişkisel Sosyal Sermaye arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H3: Etik Liderlik Davranışı ile Bilişsel Sosyal Sermaye arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Ayrıca aşağıdaki şekilde araştırmaya konu olacak modelin teorik alt yapısı gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın amacına uygun olarak, analiz için Ardahan Üniversitesi bünyesinde çalışan öğretim elemanları araştırma evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evrenini oluşturan öğretim elemanı sayısı⁴ aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırma Evreni

Mesleki Unvan	Sayı
Prof. Dr.	10
Doç. Dr.	7
Yrd. Doç. Dr.	58
Arş. Gör ⁵ .	49
Öğr. Gör.	69
Okutman	18
Toplam	211

⁴ Bu sayı Ardahan Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığından alınmıştır.

⁵ ÖYP Kadrosunda bulunan 64 personel araştırmaya dahil edilmemiştir.

Araştırma evreni için minimum örneklem %5 önem düzeyinde ve %5 hata payı ile anket uygulanacak örnek kitlesinin büyüklüğünü belirlemek için eşitlik (1)'de yer alan;

$$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)d^2 + PQZ^2} \quad (1)$$

Örnek büyüklüğü hacmi formülünden yararlanılmış ve eşitlik (2)'de hesaplanan değer bulunmuştur. Bu değer minimum örnek sayısını göstermektedir.

$$n = \frac{211(0,5)(0,5)(1,96)^2}{(211-1)(0,05)^2 + (0,5)(0,5)(1,96)^2} \cong 136 \quad (2)$$

Araştırma, Ardahan üniversitesinin elektronik anket sistemi üzerinden 2015 mart, nisan ve mayıs tarihleri arasında yapılmıştır. Eksik ve hatalı olmayan 156 anket değerlendirmeye alınmıştır.

5.3. Soru Formlarının Oluşturulması

Bu araştırmada, temelde nicel verilere dayalı araştırma ve ölçme yöntemi benimsenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim, kurumdaki pozisyonu, gibi araştırma kapsamındaki çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde Etik Liderliği ölçmek için Brown ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olan tek boyutlu Etik Liderlik Ölçeği (KLÖ) kullanılmıştır. Bu ölçek " Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing", adlı makaleden alınmıştır. Ölçekteki ifadelerin tümü 1'in "Kesinlikle katılmıyorum", 5'in "Kesinlikle katılıyorum" olduğu 5'li Likert Ölçeğine dayandırılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde Sosyal Sermaye ölçeğine yer verilmiştir. Bu ölçek Pastoriza ve Arino (2013) tarafından hazırlanan "Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital?" başlıklı makaleden alınmıştır. Ölçek

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

toplam 16 sorudan ve üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadelerin tümü 1'in "Kesinlikle katılmıyorum", 5'in "Kesinlikle katılıyorum" olduğu 5'li Likert Ölçeğine dayandırılmıştır.

5.4. Bulgular

Ankete katılanların % 24,36'sı (n=38) Bayan ve % 75,64'ü (n=118) ise Erkek'tir. . Ayrıca katılımcıların % 74,36'sı evli (n=116), % 25,64'ü bekarıdır. Katılımcıların mesleki deneyimlerine bakıldığında ise % 55,13 oranında 0-5 yıl arası (n=86), % 24,36 oranında 6-10 yıl arası (n=38), % 7,69 oranında 11-15 yıl arası (n=12), % 3,85 oranında 16-20 yıl arası (n=6) ve son olarak da % 8,97 oranında (n= 14) 20 yıldan fazla süredir çalıştıklarını belirtmektedirler. Ankete katılanların % 3,85'i Prof.Dr. (n= 6), % 2,56'sı Doç.Dr.(n=4), % 25,64'ü Yrd.Doç.Dr.(n=40), %26,92'si Arş.Gör.(n=42), %37,82'si Öğr.Gör.(n=59) ve %3,21'de okutman (n=5) olarak çalıştıklarını belirtmektedirler.

Tablo 2. Demografik Değişkenler

	<i>f</i>	%
<i>CİNSİYET</i>		
Bayan	38	24,36
Bay	118	75,64
<i>MEDENİ DURUMU</i>		
Evli	116	74,36
Bekar	40	25,64
<i>MESLEKİ DENEYİM</i>		
0-5 yıl arası	86	55,13
6-10 yıl arası	38	24,36
11-15 yıl arası	12	7,69
16-20 yıl arası	6	3,85
20'den fazla yıl	14	8,97

MESLEKİ UNVAN		
Prof. Dr.	6	3,85
Doç. Dr.	4	2,56
Yrd. Doç. Dr.	40	25,64
Arş. Gör.	42	26,92
Öğr. Gör.	59	37,82
Okutman	5	3,21

5.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Tablo 3'ten de izlenebileceği gibi faktörlerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve tüm değişkenlerin faktör yükleri, Cronbach Alfa değerleri ve açıklanan ortalama varyans değerleri oldukça güçlü çıkmıştır.

Tablo 3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Faktörler	İfadeler	Standart Yükler	Cronbach's α	Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)
Yapısal Sosyal Sermaye	Yss1	,074	0,92	0,72
	Yss2	,073		
	Yss3	,072		
	Yss4	,073		
İlişkisel Sosyal Sermaye	İss1	,072	0,60	0,74
	İss2	,069		
	İss3	,078		
	İss4	,076		
	İss5	-,071		
	İss6	,069		
Bilişsel Sosyal Sermaye	Bss1	,077	0,96	0,80
	Bss2	,077		
	Bss3	,079		
	Bss4	,077		
	Bss5	,075		
	Bss6	,079		

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

Etik Liderlik	E18	,919	0,97	0,75
	E16	,910		
	E15	,906		
	E19	,896		
	E17	,889		
	E14	,879		
	E11	,872		
	E110	,867		
	E13	,857		
	E12	,824		

Tablo 4'ten de izlenebileceği gibi yapılan korelasyon analizinde en yüksek ilişki Yapısal Sosyal Sermaye ile Bilişsel Sosyal Sermaye ($r=816$, $p<0,01$) arasında bulunmuştur. En düşük ilişki ise Etik Liderlik ve İlişkisel Sosyal Sermaye ($r= 630$, $p<0,01$) arasında bulunmuştur.

Tablo 4. Korelasyon Analiz

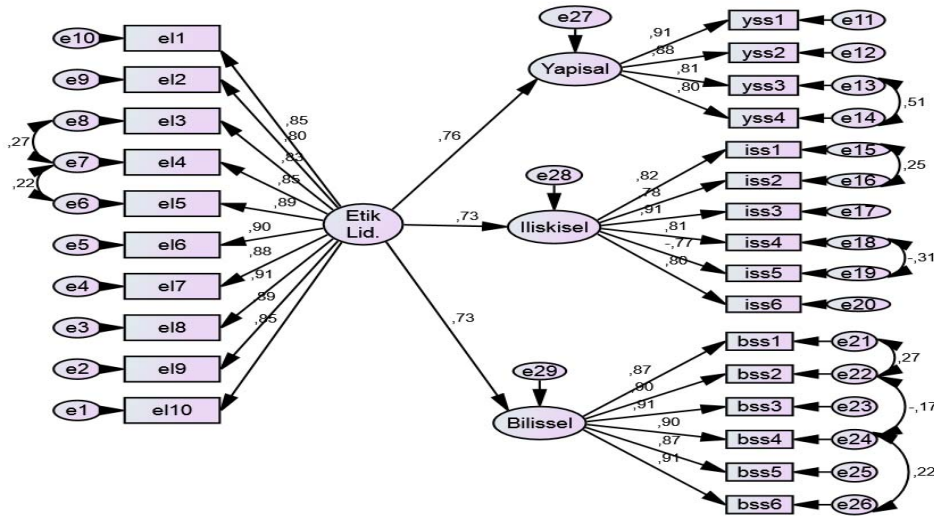
Faktörler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4
1.Etik Liderlik	3,2417	1,2322	1			
2.Yapısal Sosyal Sermaye	3,0929	1,1263	,660**	1		
3.İlişkisel Sosyal Sermaye	3,1111	,6992	,630**	,788**	1	
4.Bilişsel Sosyal Sermaye	2,8900	1,1665	,677**	,785**	,816**	1

Tablo 5'te izlenebileceği gibi yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri (Goodness-of-fit indices) kabul edilebilir düzeylerde çıkmıştır.

Tablo 5. Araştırma Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	TLI	RMSEA	PNFI	AGFI
Kabul Edilebilir Değerler	n/a	n/a	< 3.0	> 0.9	> 0.9	> 0.9	< 0.08	> 0.5	> 0.9
Modelin Değerleri	408,9	285	1,435	0,972	0,846	0,969	0,53	0,802	0,810

Şekil 2’de görüldüğü gibi yapılan basit yapısal model analizinde Etik Liderlik Davranışı ($\beta=0,76$ $p<0,05$) Yapısal Sosyal Sermaye (YSS) algısını en çok etkilemektedir. Etik Liderlik Davranışı, İlişkisel Sosyal Sermaye ve Bilişsel Sosyal Sermaye algısını ($\beta=0,73$ $p<0,05$) aynı düzeyde etkilemektedir.



Şekil 2. Araştırma Modeli ve AMOS Analiz Tahminleri

Tablo 6’da görüldüğü gibi bu veriler ışığında üç hipotez de ($H1$, $H2$, $H3$) kabul edilmiştir.

Tablo 6. Değişkenler Arası İlişkiler

	<i>Yol Analizi</i>	Estimate	SE	CR	p
H1	Etik Liderlik \longrightarrow Yapısal Sosyal Sermaye	,762	,071	10,253	***

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

H2	Etik Liderlik Sermaye → İlişkisel Sosyal	,734	,069	9,032	***
H3	Etik Liderlik Sermaye → Bilişsel Sosyal	,726	,071	9,503	***

Not: ***p<0.05

6. SONUÇ

Günümüzde üzerine birçok çalışma yapılmaya devam etmesine rağmen liderlik kavramı hala yeni yaklaşımlarla incelenmeye açık bir kavramdır. Liderlik bir durumdan çok bir süreci ifade etmesi bakımından değişim ve dönüşüme açık bir olgudur. Bu bağlamda rehberlik ve önderlik süreci diye de tanımlanabilen liderlik kavramının geçmişi eskiye dayanır. Ancak çeşitli yönleriyle yeniden tanımlanması ve kavramsallaşması devam etmektedir.

Liderlik kavramının önüne gelebilen çeşitli sıfatlarla birlikte çeşitli boyutlarda incelenmesi mümkündür. Bu çalışmada da liderlik, etik olgusuyla birlikte ele alınmıştır. Etik, yanlış ile doğruyu birbirinden ayırmaya yarayan ahlaki ilkeler bütünü olarak tanımlanabilir. Etik ve liderlik kavramları birbirlerinden uzak kavramlar olarak değerlendirilemez ancak birlikte ele alınması ve incelenmesi için tarihte bazı dönüm noktalarına ihtiyaç duyulmuştur. Bunlardan en önemlileri özellikle küresel ekonomik kriz dönemlerinde büyük firmalarda ortaya çıkan yönetimsel skandallardır. Bu dönüm noktaları liderin aynı zamanda etik olup olmaması durumunun tartışılması için gereken kıvılcımı sağlamıştır.

Bu çalışmada etik liderlik ile, Putnam (1995:664) tarafından “katılımcılarını, paylaşılan bir amaca giderken, etkin bir şekilde birlikte hareket etmelerini sağlayan, ağılar, normlar ve güven gibi sosyal hayatın özellikleri” şeklinde tanımlanan ve temelinde güven olgusunu barındıran sosyal sermaye arasındaki ilişki Ardahan Üniversitesi özelinde incelenmiştir. Bu amaçla Ardahan Üniversitesi’nde görev yapan akademik personele elektronik anket sistemi aracılığıyla etik liderlik algısını ve üç alt boyutuyla sosyal sermaye stoğunu ölçmeye yönelik toplam 26 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. İstatistik paket programı ile değerlendirilen çalışmanın sonucuna göre etik liderliğin, sosyal

sermayenin her üç alt boyutu üzerinde de olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bilginin yaratıldığı, paylaşıldığı ve kullanıldığı yer olan üniversitelerde sosyal sermayeyi akademik ortamda geliştirme ve etkili kılmada en önemli görev yöneticilerindir. Lider nitelikteki yöneticiler, sosyal sermaye ve boyutlarının önemini bilincinde olarak hareket ettikleri takdirde sosyal sermayenin bir değer olarak amaca hizmet etmesi mümkün olacaktır. Ardahan üniversitesi açısından bakıldığında lider yöneticilerin beklenen, sosyal sermayenin farkında oldukları ve akademik gelişime uygun zemin hazırladıkları verilerle ortaya konulmuştur. Sosyal sermayenin önemli bileşenleri olan güven ve karşılıklılık Ardahan Üniversitesini uluslararasılaşmada zirve noktaya taşımış ve Kafkasya Üniversiteler Birliğine liderlik etmesini sağlamıştır.

Bu sonuçlar daha önce bu konu üzerine yapılmış olan çalışmalardan Pastoriza vd. (2008) ve Pastoriza ve Arino (2013)'nin çalışmalarında elde ettikleri bulgularla benzer şekilde çıkmıştır. Bununla beraber literatürde aksi yönlü bir sonucun ortaya konduğu bir çalışma bulunmamaktadır. Etik liderlik ve sosyal sermaye görece yeni kavramlar olması sebebiyle birbirleri ile olan ilişkinin incelendiği çalışma sayısı oldukça azdır. Bu sebeple araştırmacıların bundan sonraki çalışmalarda bu iki olguyu çeşitli boyutlarıyla ve farklı uygulama yerlerinde incelemeleri faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

AYKANAT, Z. (2010), *Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

AYKANAT, Z. (2014), *Psikolojik Sözleşmenin İhlali Algısında Örgütsel Adaletin Etkisi ve Etik Liderin Aracı Değişken olarak Rolü: Kalkınma Ajanslarında Uygulama*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.

BEEKUN, R. I. (1996), "Islamic Business Ethics", *International Institute of Islamic Thought*, (703) 471-1133, s.1-14, <http://www.muslimtents.com/aminahsworld/ethicshm.pdf> (17.11.2015).

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

BOURDIEU, P. (1986), “Forms of Capital, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education”, ed: John G. Richardson, Greenwood Press, Westport, CT, 241-258, [https://mccti.hugoramos.eu/Biblioteca_\(versao_antiga\)/Mestrado_CCTI/Bourdieu,%20Pierre/The%20Forms%20of%20Capital.pdf](https://mccti.hugoramos.eu/Biblioteca_(versao_antiga)/Mestrado_CCTI/Bourdieu,%20Pierre/The%20Forms%20of%20Capital.pdf), (02.12.2016).

BROWN, M. E., TREVINO, 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.

BROWN, M. E., TREVINO, L. K. (2006), “Ethical Leadership: A Review And Future Directions”, *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.

BROWN, M. E. (2007), “Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls”, *Organizational Dynamics*, Vol. 36, No. 2, , ss. 140–155.

CALDWELL, C., HAYES, L. A., LONG, D. T. (2010), “Leadership, Trustworthiness, and Ethical Stewardship”, *Journal of Business Ethics*, 96, 497-512

COLEMAN, J. S. (1988), “Social Capital In The Creation Of Human Capital”, *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.

COLLIER, P. (1998), “Social Capital and Poverty”, *Social Capital Initiative Working Paper*, 4, <http://internationalbudget.org/wp-content/uploads/Social-Capital-and-Poverty.pdf>, (02.01.2013).

ÇETİN, M. (2006), “Bölgesel Kalkınmada Sosyal Ağların Rolü: Silikon Vadisi Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:21 Sayı:1, Yıl:2006, ss:1-25.

ÇOLAK, Ö. F., BEKMEZ, S. (2007), *Kayıt dışı Ekonomi ve Siyasal Tercihler*, Nobel Basımevi, Ankara.

ERBİL, C. (2008), *Sosyal Sermayeye Örgütsel Bir Yaklaşım: Bir Model Önerisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

FAIRHOLM, M. R. (2002), “Defining Leadership: A Review of Past, Present, and Future Ideas”, ss.1-45, <http://www.strategicleaders.org/system/files/private/definingleadership-past-present.pdf>, (13.11.2015).

FUKUYAMA, F. (2000), “Social Capital and Civil Society”, IMF *Working Paper*, 74, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>, (03.01.2014).

HANIFAN, L. J. (1916), “The Rural School Community Center”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 67, 130-138.

HAQ, S. (2011), “Ethics And Leadership Skills In The Public Service”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, ss. 2792–2796.

JENSEN, S. M., LUTHANS, F. (2006), “Entrepreneurs As Authentic Leaders: Impact On Employees Attitudes”, *Leadership & Organization Development Journal*, 27/8, 646-666.

KARCIOĞLU, F. AYKANAT, Z., ÇINAR, O. (2014), “The Impact Of Organizational Justice On The Perception Of Psychological Contract Breach And The Role Of Ethical Leader As A Moderator: An Application On Development Agencies”, *Research Journal of Business&Management-RJBM* Vol.1(2), 74-86.

KEELEY, B. (2007), “Human Capital How What You Know Shapes Your Life”, *OECD Insights*, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/human-capital_9789264029095-en, (17.12.2013).

MAAK, T. (2007), “Responsible Leadership, Stakeholder Engagement, and the Emergence of Social Capital”, *Journal of Business Ethics*, 74, 329-343.

MCCALLUM, S., O’CONNELL, D. (2009), “Social Capital And Leadership Development: Building Stronger Leadership Through Enhanced Relational Skills”, *Leadership & Organization Development Journal*, 30/2, 152-166.

T. YILDIZ. – Z. AYKANAT – S. TÜZEMEN

MELE, D. (2003), “Organizational Humanizing Cultures: Do They Generate Social Capital?”, *Journal of Business Ethics*, 45, 3-14.

NAHAPIET, J., GHOSHAL, S. (1998), “Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage”, *The Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.

PASTORIZA, D., ARINO, M. A., RICART, J. E. (2008), “Ethical Managerial Behaviour As An Antecedent of Organizational Social Capital”, *Journal of Business Ethics*, 78, 329-341.

PASTORIZA, D., ARINO, M. A., RICART, J. E. (2009), “Creating an Ethical Work Context: A Pathway to Generate Social Capital in the Firm”, *Journal of Business Ethics*, 88, 477-489.

PASTORIZA, D., ARINO, M. A. (2013), “Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital?”, *Journal of Business Ethics*, 118, 1–12.

PIEPER, A. (1999), *Etiğe Giriş*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Putnam, R. D. (1995), “Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America”, *PS: Political Science and Politics*, 28 (4), 664-683.

TUNA, M., BİRCAN, H., YEŞİLTAŞ, M. (2012), “Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 2, ss.143-155.

TUNG, J. (2012), “Guanxi and Ethics-A Study of Chinese Management Behaviour”, *American Journal of Applied Sciences*, 9/2, 223-226.

TÜZEMEN, S. (2013), *Güven ve İlişkiler Bağlamında Sosyal Sermayenin Akademik Verimliliğe Etkisi: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

WOOLCOCK, M., NARAYAN, D. (2000), “Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy” *World Bank Research Observer*, 15 (2), 1-26.