

ETİK LİDERLİK DAVRANIŞININ, YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Merve KIRBAŞLAR, Arş. Grv.
merve.kirbaslar@istanbul.edu.tr, İstanbul Üniversitesi

Ali Özgür KARAGÜLLE, Yrd. Doç. Dr.
ozgur@karagulle.org, İstanbul Üniversitesi

Gönen İlkar DÜNDAR, Prof. Dr.
gdundar@istanbul.edu.tr, İstanbul Üniversitesi

Özet: Günümüzde örgütler, dinamik ve değişken bir ortam içinde varlıklarını sürdürmektedirler. Günlük hayatlarımızda giderek daha etkili bir rol almaya başlayan işletmeler, sosyal sorunların beklenmeyen sonuçlarıyla yüzleşmek zorunda kalmışlar ve bu da onları, eylemlerinin ahlaki yönleri üzerinde daha ciddi biçimde durmalarına yol açmıştır. Bireyler arası ilişkilerde ve karar almada etik kurallara uygun davranışlar sergilenmesi olarak ifade edilen etik liderlik davranışının, çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Güven, gerek örgüt performansını etkilemesi gerekse yönetici ile çalışanları arasında başarılı iş ilişkilerinin anahtarı olması bakımından önem taşıyan bir kavramdır. Etik liderliğin özelliklerinden olan adil davranma, dürüstlük ve ahlaki kurallara bağlılığın, güvenin belirleyicilerinden olduğu ifade edilmektedir (Van den Akker vd., 2009). Bu araştırmanın amacı, araştırmaya katılan çalışanların etik liderlik algısının, yöneticiye duyulan güven algısı üzerindeki etkisini belirlemektir. Veri toplama aracı olarak Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği ile Börü vd. (2007) tarafından geliştirilen Yöneticiye Güven Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, çalışanların yöneticiye duyulan güven algısı üzerinde olumlu bir etki gösterdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Yöneticiye Duyulan Güven

A STUDY ON THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR ON SUPERVISOR TRUST

Abstract: Nowadays, trust is considered an important issue as well as ethical leadership behavior. Ethical leadership behavior consists of characteristics such as honesty, integrity and moral values. The purpose of this study is to investigate the effect of ethical leadership behavior on supervisor trust. The study sample made up of 244 employees. In order to collect the data, Supervisor Trust Scale developed by Börü et al. (2007) and Ethical Leadership Climate developed by Brown et. al. (2005) were used. It was founded that there is a statistically significant effect of ethical leadership behavior on supervisor trust.

Keywords: Ethical Leadership, Supervisor Trust

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çevre unsurlarının yarattığı belirsizlik ve çetin rekabet koşulları altında varlığını sürdürmeye çalışan örgütler, toplumun değişen ihtiyaçları sonucunda faaliyetlerinin ahlaki yönleriyle de ilgilenmeye başlamışlardır. Örgütlerdeki etik dışı faaliyetlerin topluma yansımalarının, büyük ölçüde güven kaybına yol açtığı görülmektedir. Güven ortamının yaratılmasında lider rolündeki çalışanların etik davranışları önem taşımaktadır. Yalnızca güven değil, iş tatmini, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının da etik liderlik davranışı ile ilişkili olduğuna dair bulgular vardır (Brown vd., 2005; De Hoogh & Den Hartog, 2008; Mayer vd. 2009; Piccolo vd., 2010).

Liderler, örgüt üyeleri için ahlaki açıdan örnek teşkil etme sorumluluğunu yüklenmişlerdir. Liderler, çalışanların ahlaki farkındalıklarını ortaya çıkarmak amacıyla doğru, adil ve iyi olanı yapmaya çalışarak etik davranışlar sergilemektedirler (Zhu, May, Avolio, 2004). Etik liderlik olarak adlandırılan bu davranış şekli, doğru koşulların ve doğru örgüt kültürünün yaratılmasında da rol oynamaktadır. Etik, esas olarak bireylerin diğerlerini ilgilendiren eylemleri ile ilgilidir.

Günümüzde liderlik davranışının etik yönü, çeşitli liderlik şekilleri arasında dikkat çeken bir konu olmaktadır. Etik unsur, dönüşümcü ve otantik liderliğin bir unsuru olarak karşımıza çıkmasına rağmen, bazı yazarlar dönüşümcü liderlerin etik dışı davranışlarda bulunabileceğini öne sürmüştür. (Bass ve Steidlmeier, 1999). Dönüşümcü liderliğe göre, otantik liderlik, etik unsurunun daha fazla vurgulandığı bir kavramdır. Bass ve Steidlmeier'e göre otantik liderlerin "ahlak pusulası" olarak nitelendirilebilecek güçlü bir bakış açısı vardır. Daha yakın tarihlerde yapılan araştırmalar etik liderlik kavramını ayrı bir liderlik türü olarak ele almaktadır. Brown ve arkadaşları (2005), etik liderlik kavramını, davranışlarında ve kişiler arası ilişkilerde normatif olarak uygun davranışlarda bulunmak ve izleyicilerine

ikili iletişim, pekiştirme ve karar verme aracılığı ile bu davranışlara teşvik etmek olarak tanımlamışlardır. Yazarlar, sosyal öğrenme teorisini temel alarak, etik liderlerin astları için rol modeli teşkil edebileceğini öne sürmüşlerdir.

Güven kavramı, örgüt verimliliği ve performansına sağladığı katkılardan dolayı, sıklıkla alan yazında inceleme konusu olmaktadır. Dış çevre koşullarının yarattığı belirsizliklerin karşısında bireyleri birbirlerine bağlaması açısından güven kavramı, iş hayatının göz ardı edilemez bir unsurudur. Farklı disiplinlerde çeşitli araştırmacılar tarafından değişik tanımları bulunan güven kavramını Mayer (1995), taraflardan birinin diğer tarafı kontrol etmeksizin karşı tarafın eylemlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olması olarak tanımlamıştır. Örgüt yapısı dahilinde var olan dikey ve yatay ilişkiler kapsamında, farklı boyutlarda güven algıları karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak örgüte güven, kurumsal

veya dikey bir nitelik taşıyan üst yönetime duyulan güven; kişiler arası ve yatay bir nitelikteki çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile kişiler arası ve dikey bir nitelik taşıyan yöneticiye duyulan güven olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Cho&Park, 2011).

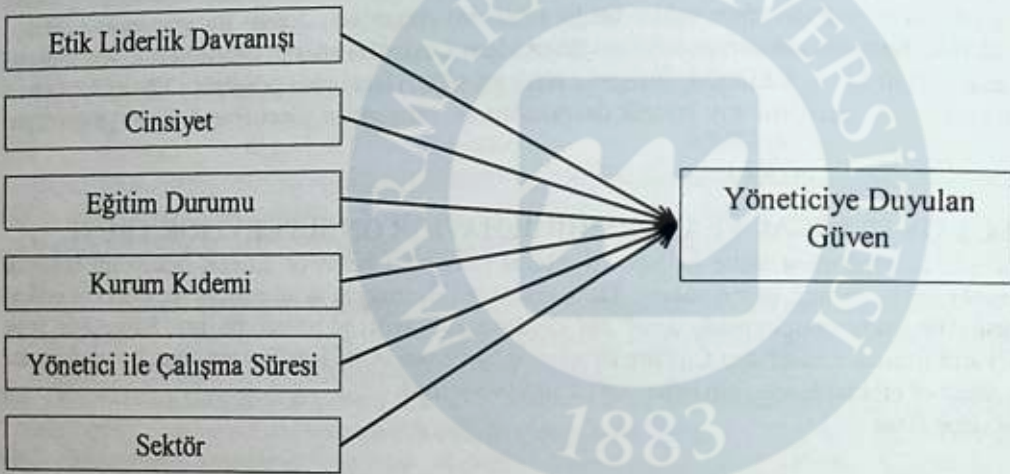
Örgüte güven kavramının belirleyicileri olarak, örgüt yapısı, örgüt kültürü, yönetim tarzı ve liderlik davranışı ön plana çıkmaktadır. Belirli amaçları gerçekleştirmek üzere izleyicilerini harekete geçirme olarak ifade edilen liderlik davranışı güven oluşmasında etkili olmaktadır. Yöneticiye güvenin, çalışanların örgüt kuralları ve normlarına uyum sağlamasını kolaylaştırmasının yanı sıra yöneticiye duyulan güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile olumlu ilişkilere sahip olduğu öne sürülmektedir (Cho& Park, 2001).

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

II.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında, etik liderliğin yöneticiye duyulan güven üzerinde olumlu bir etkisi olduğu temel hipotezinin yanı sıra, cinsiyet, kurum kıdemi, sektör ve çalışanların yöneticileri ile birlikte çalıştığı sürenin yöneticilerine duydukları güven algısı üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığı sorularına yanıt aranmaktadır. Bu çalışmanın, etik liderlik konusunda ilgili alan yazına katkıda bulunması beklenmektedir.

II.1.1. Araştırmanın Modeli



II.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

II.2.1. Kapsam

Çalışmanın kapsamını İstanbul ilinde çalışan 244 adet çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada, maliyet ve zaman kısıtları çerçevesinde tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

II.2.2. Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak, Etik liderlik davranışının ölçülmesinde Brown ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen, Tuna vd. (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Etik Liderlik Ölçeği"; yöneticiye duyulan güveni ölçmek üzere ise Börü vd. (2007) tarafından geliştirilen "Yöneticiye Güven" ölçeği ile cinsiyet, eğitim durumu, kurum kıdemi, sektör, yönetici ile çalışma süresi gibi demografik özelliklerin yer aldığı bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin ve güvenilirliklerinin analizinde güvenilirlik analizi ve faktör analizi, hipotezlerin sınanması amacıyla t-test, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

II.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

- H1: Etik liderlik davranışı yöneticiye duyulan güveni olumlu yönde etkilemektedir.
- H2: Çalışanların yöneticilerine duydukları güven cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- H3: Çalışanların yöneticilerine duydukları güven çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.
- H4: Çalışanların yöneticilerine duydukları güven eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H5: Çalışanların yöneticilerine duydukları güven kurum kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.
- H6: Çalışanların yöneticilerine duydukları güven yöneticileri ile çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

III.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan 244 çalışanın %51,2'sinin kadın ve %48,8'nin erkek, %23'ünün kamu ve %77'sinin özel sektörde çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında; lisans %50, yüksek lisans ve üzeri %45,5 ve en düşük payın %4,4 ile lise ve altı eğitim düzeyi olduğu tespit edilmiştir. Şu an çalıştıkları işletmelerde, çalışanların %23,4'ü 1 yıl ve az, %29,9'u 2-4 yıl, %16'sı 5-7 yıl, %15,2'si 8-10 yıl ve %15,6'sı 11 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Çalışanların %38,5'i 1 yıl ve az, %31,1'i 2-3 yıl, %17,2'si 4-5 yıl, %13,1'i 6 yıl ve daha fazla süredir şu anki yöneticileri ile çalışmaktadırlar. Ölçeklerin güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla yapılan analizler sonucu Cronbach's Alpha değerleri Yöneticiye Güven Ölçeği için 0,987, Etik Liderlik Ölçeği için ise 0,960 olarak belirlenmiştir.

III.2. Hipotez Testleri

Uygulanan doğrusal regresyon analizi sonucunda yöneticilerin etik liderlik davranışının, çalışanların yöneticiye duyulan güvenleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($R^2=0,906$; $p=0,000$). H1 hipotezi kabul edilmiştir. Farklılık analizleri kapsamında yapılan bağımsız grup t-test analizleri sonucunda çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin cinsiyet ($p=0,860$) ve kıdeme ($p=0,095$) göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu durumda H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir. Bunun yanı sıra eğitim durumu ($p=0,511$), kurum kıdemi ($p=0,111$) ve yönetici ile çalışma süresine ($p=0,240$) göre farklılıkları incelemek için yapılan tek yönlü Anova analizleri sonucu istatistiksel bir farklılık bulunamamıştır. Böylece, araştırmanın H4, H5 ve H6 hipotezleri de reddedilmiştir.

IV. SONUÇ

Bu çalışmada, etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven üzerinde olumlu bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Yöneticiye duyulan güvenin cinsiyet, sektör, eğitim durumu, kurum kıdemi ve yönetici ile çalışma süresine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuçlar göstermektedir ki; yöneticiye duyulan güveni büyük ölçüde yöneticinin davranışı belirlemekte ve bu davranış biçiminin etik kurallar çerçevesinde şekillenmiş olmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin etik liderlik davranış biçimini kendilerinde geliştirmeleri ve uygulamaya geçirmeleri, çalışanlarının güven duyguları üzerinde olumlu sonuçlar doğuracağını mümkün kılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Cho, Y. J., & Park, H. (2011). Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment. *Public Management Review*, 13(4), 551-573.
- Boru, D., Islamoglu, G., & Birsal, M. (2007). Guven: Bir anket gelistirme calismasi. *Oneri Dergisi*, 7, 49-59.
- Bass, B. M. and P. Steidlmeier: 1999, 'Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership Behavior', *Leadership Quarterly* 10, 181-217
- 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(2), 117-134.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. D., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259-278.
- Tuna, M., Bircan, H., Yeşiltaş, M., (2012), Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 26, Sayı 2.
- Van den Akker, L., Heres, L., Lasthuizen, K., & Six, F. (2009). Ethical leadership and trust: it's all about meeting expectations. *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 102-22.



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ