

**EDİTÖR: DOÇ.DR.
ŞAHİN KARABULUT**



AKADEMİK PERSPEKTİFTEN YÖNETİM VE STRATEJİ KONULARI

yaz
yayınları

Akademik Perspektiften Yönetim ve Strateji Konuları

Editör

Doç. Dr. Şahin KARABULUT

Editor: Doç. Dr. Şahin KARABULUT

ORCID NO: 0000-0001-7955-6404

© YAZ Yayınları

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Yaz Yayınları'na aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 sayılı Kanun'un hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın önceden izni alınmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

E_ISBN 978-625-6524-39-2

Ekim 2023 – Afyonkarahisar

Dizgi/Mizanpaj: YAZ Yayınları

Kapak Tasarım: YAZ Yayınları

YAZ Yayınları. Yayıncı Sertifika No: 73086

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3
İscehisar/AFYONKARAHİSAR

www.yazyayinlari.com

yazyayinlari@gmail.com

info@yazyayinlari.com

Çalışmaya Yazar Olarak Katkı Sağlayan Bilim İnsanları

Prof.Dr.	Murat KASIMOĞLU	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof.Dr.	Orhan AKOVA	İstanbul Üniversitesi
Doç.Dr.	Ahmet TAN	Iğdır Üniversitesi
Doç.Dr.	Erkan TAŞKIRAN	Düzce Üniversitesi
Doç.Dr.	Murat BAY	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Ayaz Yusuf ALTIN	Iğdır Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Emine ATALAY	Tarsus Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Fatih BIYIKLI	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Fatma Zehra YILDIZ	Tarsus Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Gülşah GENÇER ÇELİK	Beykent Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Hatice Gökçe DEMİREL	Fırat Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Mustafa Doruk MUTLU	Yozgat Bozok Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Reha ÖZDER	Amasya Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Serdar ARSLAN	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Tuğba KARABOĞA	Amasya Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Umut DENİZLİ	Gümüşhane Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Yusuf YILDIRIM	Haliç Üniversitesi
Öğr.Gör.Dr.	Mustafa ALTINTAŞ	Yozgat Bozok Üniversitesi
Arş.Gör.Dr.	Selin AYKOL	Iğdır Üniversitesi
Dr.	Gökten ÖNGEL	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi
Dr.	Songül ZEHİR	Gebze Teknik Üniversitesi
Öğr.Gör.	Mustafa Ali ÖZAY	Milli Savunma Üniversitesi
Bilim Uzmanı	Gizem KARA	Gebze Teknik Üniversitesi
	Ahmet ERARABACI	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Yazarlar unvanları dikkate alınarak isimlerine göre alfabetik olarak sıralanmıştır.

"Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluk da yazarlara aittir."

İÇİNDEKİLER

A Conceptual Study on the Evaluation of Strategic Management Within the Framework of Core Competencies.....	1
<i>Fatih BIYIKLI</i>	
Bilge Liderlik ve Etik Liderliğin Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisinin Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi	13
<i>Mustafa ALTINTAŞ</i>	
İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Dijital Dönüşüm.....	29
<i>Emine ATALAY, Fatma Zehra YILDIZ</i>	
İnşaat ve Finans Sektörünün Entegrasyonu İçin Yenilikçi Bir İş Modeli Örneği: Malezya İnşaat Sektörünün Uluslararası Rekabetçiliğini Etkileyen Cagamas Konut Finansman Modeli.....	43
<i>Ayaz Yusuf ALTIN, Murat KASIMOĞLU</i>	
Büyük Veri Analitiği Yönetmelik Kabiliyetlerinin Operasyonel Performans Üzerindeki Etkisinde Büyük Veri Analitiği-Strateji Uyumunun Aracılık Etkisi	55
<i>Tuğba KARABOĞA</i>	
Yönetimde Kadın Olmak ve Cam Uçurum Sendromu.....	71
<i>Gülşah GENÇER ÇELİK, Gökten ÖNGEL, Erkan TAŞKIRAN</i>	
Bilgi Yoğun Organizasyonlarda Bilgi Çalışanlarından Oluşan Takımlar.....	83
<i>Mustafa Doruk MUTLU</i>	
Örgütsel Bağlılık Miadını Dolduruyor mu?	95
<i>Serdar ARSLAN</i>	
İşletmelerin Stratejik Yönetiminde Karar Alma Süreci	109
<i>Mustafa Ali ÖZAY</i>	
Yönetim Kontrol Sistemi Açısından Yönetici ve Yönetici Asistanlarının Kurumsal İç Kontrol Çalışmaları Algıları.....	117
<i>Reha ÖZDER, Songül ZEHİR</i>	
İş Kazalarının Toplam Kalite Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi	131
<i>Murat BAY, Ahmet ERARABACI</i>	
Kurumsal İtibar Yönetimi ve Dijitalleşme.....	145
<i>Umut DENİZLİ</i>	

Kırılma Noktası: Dijital Liderlikle Değişim Yönetiminde Yeni Çağın Sınırlarını Zorlamak.....	157
<i>Gizem KARA</i>	
Tedarik Zinciri Yönetiminde Kullanılan ve Tedarik Zincirlerini Dönüştüren Güncel Yönetim Eğilimleri	179
<i>Selin AYKOL, Ahmet TAN</i>	
Determinizmden Kaos Teorisine Doğru Stratejik Yönetim	191
<i>Hatice Gökçe DEMİREL</i>	
The Mediating Role of Organizational Communication in the Effect of Organizational Culture on Organizational Cynicism: A Research in Hotel Businesses.....	205
<i>Yusuf YILDIRIM, Orhan AKOVA</i>	

BİLGE LİDERLİK VE ETİK LİDERLİĞİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN KISMİ EN KÜÇÜK KARELER YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ İLE İNCELENMESİ

Mustafa ALTINTAŞ¹

1. GİRİŞ

Liderlik, insanlık tarihi boyunca incelenen ve sürekli araştırılan önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Devlet yönetiminden toplumlara, psikolojiden siyasete birçok alanın kapsamına giren liderlik, sosyal bilimlerin ve iş hayatının merkezinde yer alan bir kavramdır (Bass ve Stodgil, 1990). Liderlik, literatür incelendiğinde başkalarını etkileme sanatı olarak genel kabul görmüş bir tanıma sahip olmakla birlikte kişilerin ve bir grubun yönlendirilmesi, etkilenmesi ve motive edilmesi yeteneklerini bir arada taşımaktadır (Northouse, 2019). Liderlikte var olan bu yetenekler örgütlerin rekabet avantajı, başarılı olmaları, bunun sonucunda ilerlemeleri ve bireylerin hem kişisel hem de örgüt yaşamında gelişimleri için önemli bir rol oynamaktadır. Liderlik, bireyin kişisel özellikleri, etkileme yöntemleri, takım çalışmasına yatkınlığı, problem çözme becerileri gibi birçok özellikten etkilenmektedir (Judge ve Bono, 2011; Lewin vd., 1993; Hackman ve Johnson, 2013).

Liderlik geçmişten günümüze gelene kadar birçok alan araştırmacısı tarafından incelenmiş olup çeşitli yaklaşımların öne sürüldüğü görülmektedir. Liderlikte özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsallık yaklaşımı ve en son güncel olarak modern liderlik yaklaşımlarının olduğu görülmektedir. Özellikle iş dünyasının ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte liderlik yaklaşımlarının sürekli kendini güncelleyen bir yapıya kavuştuğu söylenebilir. Yaklaşımların bu denli gelişmesinin sebebi insan ihtiyaçlarının dinamik olmasından kaynaklanmakta olduğu ifade edilebilir. Bireyler kendilerini sürekli geliştiren, kendilerine bir şeyler katan ve geleceğe dönük fikirleri kendilerine sunan liderleri daha çok benimsediği söylenebilir. Modern liderlik yaklaşımlarına bakıldığında etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik, hizmetkâr liderlik, vizyoner liderlik, babacan liderlik, duygusal zekâya dayalı liderlik, bilge liderlik ve etik liderlik gibi birçok liderlik yaklaşımının var olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada ele alınan modern liderlik tarzlarından olan bilge liderlik ve etik liderlik yaklaşımlarıdır. Günümüzde iş yaşamında örgütlerin başarısı ve sürdürülebilirliğinin temel unsurlarından olan bilge liderlik ve etik liderlik, örgüt kültürünün oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve dönüştürülmesinde önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir. Genel olarak bakıldığında bilge liderlik ve etik liderliğin birbirine benzeyen yanlarının olduğu görülmektedir. Kaipa ve Radjuou (2013) bilge liderliğin alçakgönüllülük ile etik açıklılığa açılan bir kapı olduğunu ve daha iyiyi sunabilmek için akıllılığın artırılması olarak tanımlamıştır. Liderlik, onu takip edenlere yeni yollar sunmak ve ona rehberlik etmektir.

¹ Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafaltintas40@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-9846-5513.

Örgüt kültürüne bakıldığında ise bir örgütün temel değerlerini, inançlarını ve davranışlarını tanımlayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Schein, 2010). Literatür incelendiğinde örgüt kültürünün liderlik tarzlarından etkilendiği ifade edilmektedir (Brown ve Treviño, 2006). Liderlik ve örgüt kültürü ilişkine bakıldığında ise liderliğin insan sermayesi, örgüt kültürünün ise yapısal sermaye olduğu ve birbirinin bağlantılı olan iki temel entelektüel kaynak olduğu ifade edilmektedir. Örgütlerin başarısı için güçlü bir liderliğe ve kültüre ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (Wilderom ve Van Den Berg, 2000).

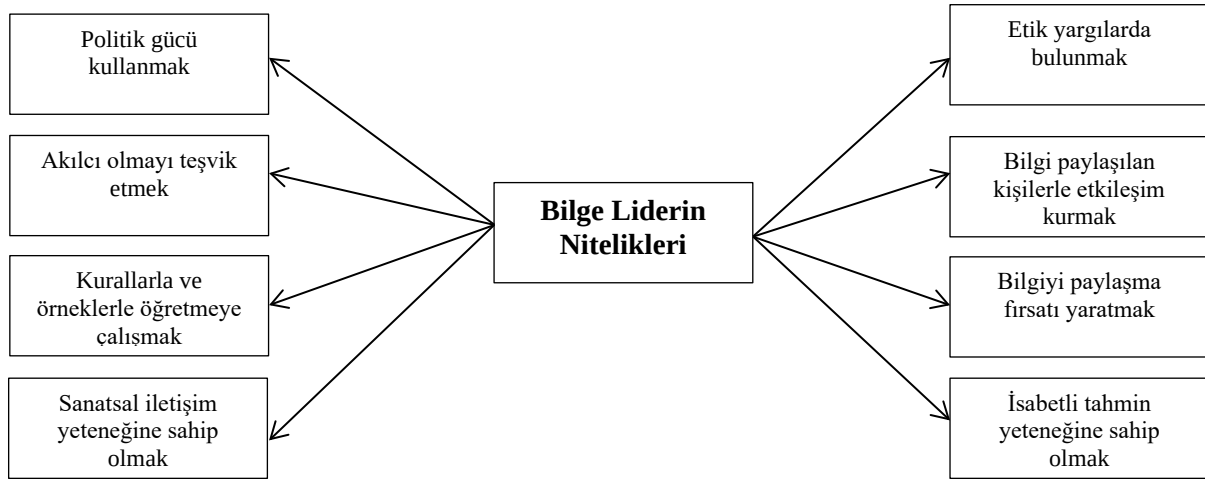
Bu araştırma, bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Literatür incelendiğinde örgüt kültürünün liderlik tarzlarından etkilendiği varsayımından yola çıkılarak bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisi çalışanların algısı ile ölçülmeye çalışılmıştır. Etik liderlik ile örgüt kültürü konusunda yapılan araştırmaların fazla sayıda olduğu görülse de özellikle yerli literatürde bilge liderliğin diğer kavramlar ile olan ilişkisine fazla odaklanılmamış olması, araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Özellikle günümüz iş yaşamında zorlu ve çetin bir rekabet ortamının olması, pozitif liderlik tarzlarının açığa çıkmasını ne yönde etkilediğine ilişkin bulguların ortaya konulması amaçlanmıştır.

2. BİLGE LİDERLİK

Yönetim ve liderlik alanındaki uygulayıcılar, araştırmacılar ve teorisyenler, bilgelik kavramının son yıllarda daha fazla üzerinde düşünmeye ve çalışmaya başlamışlardır. Liderliğin doğasında olan bilgelik, bir liderin sahip olması gereken özelliklerden birisidir. Bilgeliliğin ilkelerinin esnek ve sezgisel yöntemlerle karakterize edilmesi gerektiğini savunan Weick (2004) özellikle 21. Yüzyıla uygun bir kavram olduğunu ileri sürmüştür. Bilge liderlik kavramına bakıldığında esasında çok eski bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir. Singh'in (2016) aktardığına göre Hindistan'da danışman Kautilya'nın kaleme aldığı yazılarda adı geçen bilge liderlik kavramı, liderin bilgeliliğini esas alan bir millet oluşturma ve oluşturulan milleti yönetme stratejilerine dayandığı görülmektedir.

Bilge liderlik her ne kadar eski bir geçmişe sahip olsa da günümüz kuruluşlarında karar alma, izleyicileri yönlendirme, davranışları etkileme, kuruluşun kâr elde etmesi için etik davranışların açığa çıkartılmasından daha fazlasını içermektedir (Rooney vd., 2010). Üzüm ve arkadaşları (2022) bilge liderin ekonomik ve sosyal değer yaratmak için çaba gösteren liderler olduğunu ve bu sebeple kuruluşlarda bilginin elde edilmesi, dağıtılması, kullanılması ve yeniden inşası sürecinde önemli rol oynadığını ifade etmektedir. Literatürdeki araştırmalara dayanarak Nonaka ve Takeuchi'nin (2011) bilge liderlik kavramına ilişkin kuramsal alt yapısını oluşturduğu görülmektedir. İlgili araştırmacılara göre bilge liderin sahip olması gereken nitelikler Şekil 1'de gösterilmektedir:

Şekil 1. Bilge Liderin Nitelikleri



Kaynak: (Nonaka ve Takeuchi'den, 2011 yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1'de verilen bilge liderin nitelikleri esasında amaca ulaşmayı hedefleyen liderlerin hangi yöntemleri kullanması ve bu yöntemleri kullanırken bilgeliğin ön plana çıkması gerektiğine işaret etmektedir Weixu (2020), bilge liderlerle olan bu niteliklerin iyilikle karar verme, örgütsel çıkarları ön planda tutma, öngörülere sahip olma, yönetici-çalışan iletişimini sağlama, iletişim becerilerine sahip olma gibi unsurlarla bağdaştırmaktadır. Kısacası bilge liderlere günümüz dünyasından bakıldığında Türk kültüründeki üst-ast ilişkisini görmek mümkündür. Türk kültüründe yönetici/lider her zaman doğruyu bilen, astları ona göre yönlendiren, geleceği görebilen, usta-çırak ilişkisinin bulunduğu bir yapıdır. Bu yüzden bilge liderlik, diğer modern liderlik tarzlarıyla yakından ilişkili olup hem çalışanın hem yöneticinin hem de örgütün paydaşlarının memnun olduğu bir liderlik tarzı olduğu söylenebilir.

Bilge liderlik, kuruluşlarda çok beğenilen, akılcı işler yapan, stratejik düşünen sıradan yöneticilere verilecek bir ünvandan ziyade bilgeliği ile yakından ilişkili olan bir liderlik tarzıdır. Özellikle bilgeliği kavramına bakıldığında geçmişte teknolojinin ve bilgi paylaşımının bu derece yaygın olmadığı zamanlarda, dönemin okuyan, araştıran ve tecrübe sahibi kişilerinin bilge olarak görüldüğü dönemlerden nazaran günümüz dünyasında çağdaş düşüncenin ilerlemesiyle birlikte uygun kimliğe bürünmesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir. Çulhaoğlu Uludağ (2021) bilgeliğin geniş kapsamlı ve karmaşık unsurlara karşı bir çerçeve oluşturduğunu ve uzun vadede erdemli davranışı açığa çıkarması sebebiyle örgütlerde ahlaki, ekonomik ve belirsizlikler açısından güvence sağladığını ifade etmektedir. Örgütlerin günümüz dünyasında daha karmaşık hale geldiğini ve bu karmaşıklıkta örgütlerin varlıklarını sürdürülebilmek için bilge liderlikten başkasını talep etmeyeceğini belirtmektedir.

3. ETİK LİDERLİK

Liderlik, insanlığın var oluşundan bu yana her alanda ihtiyaç duyulan bir kavram olup literatür açısından bakıldığında 1300'lü yıllardan bu yana gelişim içerisinde olduğu görülmektedir. Kavramın temelini bireylerin ve onların oluşturduğu gruplar oluşturmakta (Weinberg, 2003) ve etkileme, yönlendirme, iş yaptırabilme gibi unsurlar liderliğin oluşum

amaçları arasındadır. Liderlik yaklaşımlarının bilimsel olarak gelişiminden itibaren araştırmacılar, liderin özellikleri, iş dünyasında katkıları, çalışanlara yaklaşımları sürekli araştırılmaktadır. Etik liderlik de modern liderlik yaklaşımlarından birisi olup örgütlerde etik liderlik yaklaşımının yeni bir konu olarak liderliğin gizli kalmış yönü olduğu ifade edilmektedir (Eisenbess, 2012). Etik ile ahlak ise benzer kavramlar olup etik kavramı ahlak kavramına göre daha fazla bir anlam taşımaktadır (Topçuoğlu ve Kaygın, 2023). Bu yüzden etik liderlik örgütlerde önem verilmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Etik liderlik kavramına genel olarak bakıldığında Brown ve arkadaşlarının (2005) yaptığı tanımlamada davranışlarında normatifliği benimseyen, astlarıyla arasında çift yönlü iletişimi seçen, karar almada ahlaki yaklaşımları teşvik eden bir liderlik yaklaşımı olarak ifade etmektedirler. Etik liderliğin esasında örgütün amaçlarını gerçekleştirirken kurallara bağlı kalmasını vurgulayan araştırmacılar, eylemlerde doğruluk, dürüstlük, adil davranışların daha fazla ön plana çıkmasının etik liderlik yaklaşımını ortaya koyduğunu belirtmektedirler. Trevino ve arkadaşları (2000) etik liderliğin doğası gereği iki alt boyuttan oluştuğunu ileri sürmekte olup ahlaki insan ilk boyutunu oluştururken ahlaki yöneticilik ise ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Liderin sahip olduğu özellikler, davranışlar, karar alma süreci, etik değerlere bağlılık, eylemleri ile rol model olma ve benzeri unsurların yaklaşımın bütünü oluşturduğu ifade edilmektedir.

Etik liderler astlarını etkileme ve karar alma süreçlerinde ellerine bulunan güce odaklanmakta ve çeşitli özellikler ortaya koymaktadır. Resick ve arkadaşlarına (2006) göre karakter ve dürüstlük, etik farkındalık, birey/toplum odaklılık, motivasyon, güçlendirme ve etik sorumluluk yönetimine sahip liderlerin etik lider olduğunu ileri sürmüştür. Söz konusu özelliklerin etik liderliğin temelini oluşturduğu ve etik liderlerin izleyicilerine, görev yaptığı örgüte, içerisinde bulunduğu topluma karşı aynı sorumlulukları taşıdığı belirtilmiştir. Bir diğer yandan De Hoogh ve Den Hartog (2008) etik liderlik ile liderin etkililiği arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada etik liderliğin üç alt boyutta toplanması gerektiğini belirtmiştir. Etik ve adalet, rollerin/görevlerin açıklığa kavuşturulması ve güç paylaşımı boyutlarının etik liderliği oluşturduğunu öne sürmüşlerdir. Genel olarak bakıldığında etik liderler adaletli, dürüstlük anlayışı içerisinde olan bireyler olup hem kendi yaptığı görevleri hem astlarının yaptığı işi hem de örgütün geneline yayılan kültürü etik açıdan etkileyen kişilerdir. Ayrıca etik dışı davranışların da cezasız kalmamasını sağlayan etik liderler astlarını etkileme noktasında önemli bir yere sahiptir.

4. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Örgütler, bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları topluluklar olarak ifade edilmekte ve daha detaylı bir şekilde açıklanacak olursa bireylerin arasında iş bölümü yapması, ortak değerleri benimsemesi, amaçlar oluşturması ve içerisinde hiyerarşik ilişkileri bulundurmasıdır. En temelinde aile, hizmet veren okullar, hastaneler, kâr elde etmek için mal/hizmet satan kuruluşlar örgütlere örnek olarak verilebilir (Danışman ve Özgen, 2003). Örgüt kültürü ise bir örgüte mensup olan üyelerin ortak deneyimleri sonucunda ortaya çıkan tutumlar, değerler, inançlar olarak ifade edilebilir. Örgüt kültüründeki kültür kavramı,

kuruluşların içerisinde yerleşmiş olan kavramla benzer şekilde olup örgütü diğerlerinden ayıran özellikler bütünü olarak ifade edilebilir (Bakan, 2008).

Genel olarak bakıldığında örgüt kültürü ile ilgili yapılmış olan çalışmaların 1930'lu yıllardan itibaren başladığı kabul edilmektedir. İnsan ilişkileri yaklaşımı olarak bilinen yaklaşım ile birlikte örgütlerde insana verilen değer üzerinde durulmuş ve grup normları, semboller, örgütsel değerler gibi konulara önem verilmiştir (Durğun, 2006). Örgüt kültürü, geçmişten günümüze araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olup ortaya çıkan tanımlara bakıldığında örgütün üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar, davranış kalıpları ve varsayımlar olarak benzer olduğu görülmüştür (Odom vd., 1990). Luthans (2011) örgüt kültürünün örgüt üyelerinin davranışlarına yön veren ortak norm ve değerler bütünü olduğunu belirtmektedir.

Örgüt kültürü konusunda çalışmalar yapan araştırmacılar kültür kavramının başlı başına bir çerçeve içerisinde alınmasının doğru olmadığını ifade etmiş ve kültürün tek bir açıdan ele alınabilecek bir kavram olmadığını, böyle bir durumda kültür kavramının değerinin düşeceğini ifade etmişlerdir. Kültürün başka kavramlarla karıştırılmaması gerektiği ve kültürün (örgüt içinde veya dışında) kolaylıkla değiştirilip değiştirilemeyeceği konusunda henüz bir fikir birliğinin olmadığı dile getirilmiştir (Ogbona ve Harris, 2000). Schein (2004) ise bu fikre esasında zıt bir şekilde kültürün bir uyum süreci olduğunu ve entegrasyon sorunlarıyla başa çıkabilmek için gruplar tarafından ortaya konulan, keşfedilen ve öğrenilerek geliştirilen, yeni örgüt üyelerine bu unsurları algılamaları ve hissetmeleri için bir yol açan varsayımlar modeli olarak tanımlamıştır.

Örgüt kültürünün bir kuruluş için önemi noktasında bakıldığında örgütün başarılı olabilmesi üyeleri ile içsel bağlılığın sağlanmasına bağlıdır. Örgütün çevresiyle ilişkilerini anlamlı hale getiren ve düzenleyen gücün örgüt kültürü olduğu ifade edilmektedir (Özkara, 1999). Bir diğer yandan örgüt kültürünün anlaşılması organizasyonun anlaşılmasını sağlamakta ve örgütsel amaçlara ulaşabilmek için önemli görevler üstlenmektedir (Schein, 2010). Örgütün kuruluşundan değişimine kadar ana belirleyicilerinden birisi olan örgüt kültürü (Pool, 2000), olası değişim hallerinde referans alınacak bir olgudur (Ke ve Wei, 2008).

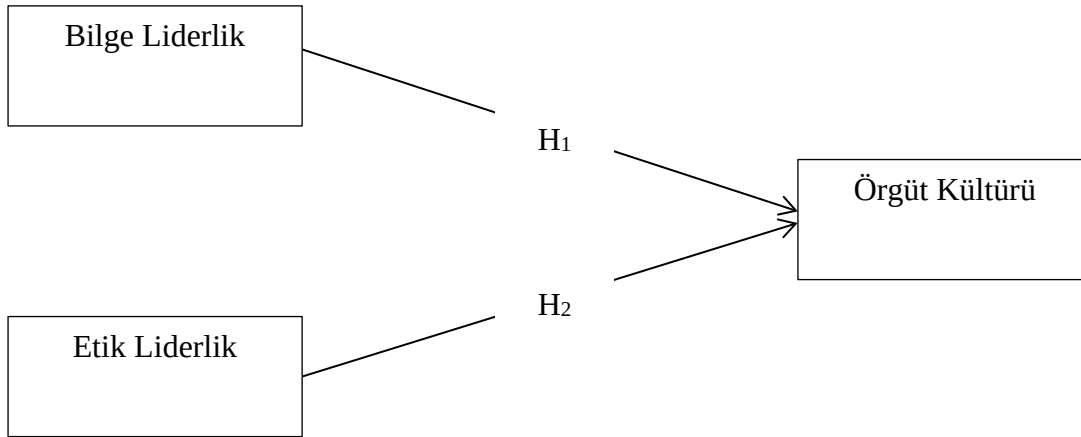
5. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur.

5.1.Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninde planlanan bu çalışmada özel sektör işletmelerinde çalışanların algılarına göre değişkenler arası ilişkiler ve etki analizleri ortaya konulmuştur. Bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisini gösteren araştırma modeli Şekil 2'de sunulmuştur.

Şekil 2. Araştırma Modeli



Bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmada, sınanmak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Bilge Liderliğin Örgüt Kültürü üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H2: Etik Liderliğin Örgüt Kültürü üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

5.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreninin Kırşehir’de faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmeler oluşturmaktadır. Kırşehir’de Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerin hedef alındığı bu araştırmada çeşitli işletmelerde görev yapan bireylerin düşüncelerine göre Kırşehir ölçeğinde bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kırşehir’de Ticaret ve Sanayi Odası bağlı işletmelerde çalışanların sayısı internet sitelerinde bulunmamakta olup, Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerde çalışanların sayısı internet sitesinde 1.750 olarak sunulmuştur. Bunun yanı sıra Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması 2022 Yılı Sonuç Raporuna (www.media.iskur.gov, 2023) göre 2022 yılı Temmuz ayı itibariyle 29.168 kişinin sigortalı olarak çalıştığı bildirilmiştir. Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerde çalışan 1.750 kişinin bu sayının içerisine dâhil olduğu anlaşılmaktadır. Buradan yola çıkılarak evreni 29.168 kişinin oluşturduğu ve örneklem sayısının ise Coşkun ve arkadaşlarına (2019) göre en az 384 kişi olması gerektiği ifade edilmektedir. Sadece bir işletmede bu araştırmanın yapılmaması Kırşehir’in küçük şehir statüsünde olması, araştırmalarda etki büyüklüğünün gerçekleşmesinde yeterli örneklem sayısına ulaşılamaması, bir işletmede araştırmaya katılım oranının düşük olması gibi sebeplerden dolayıdır. Bu amaçla Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu Kırşehir’de herhangi bir işletmede çalışan bireylere çevrimiçi bir şekilde ulaştırılmıştır. Araştırmada örneklem tekniği olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. 15 Mart 2023- 25 Mart 2023 tarihleri arasında araştırmaya 407 kişinin katılım gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	212	52,1
	Erkek	195	47,9
Yaş	18-24 Yaş Arası	202	49,6
	25-29 Yaş Arası	65	16,0
	30-34 Yaş Arası	49	12,0
	35-39 Yaş Arası	36	8,8
	40 Yaş ve Üzeri	55	13,5
Medeni Durum	Evli	171	42,0
	Bekâr	236	58,0
Öğrenim Durumu	İlköğretim	47	11,5
	Lise	113	27,8
	Ön Lisans	155	38,1
	Lisans	79	19,4
	Lisansüstü	13	3,2
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	225	55,3
	6-10 Yıl	94	23,1
	11-15 Yıl	45	11,1
	16-20 Yıl	22	5,4
	21 Yıl ve Üzeri	21	5,2
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl	202	49,6
	6-10 Yıl	96	23,6
	11-15 Yıl	51	12,5
	16-20 Yıl	29	7,1
	21 Yıl ve Üzeri	29	7,1
Kurumda Yöneticilik Görevi	Var	67	16,5
	Yok	340	83,5
Çalışılan Kurumda Çalışan Kişi Sayısı	1-9 Kişi Arası	92	22,6
	10-49 Kişi Arası	120	29,5
	50-249 Kişi Arası	121	29,7
	250 Kişi ve Üzeri	74	18,2
Toplam		407	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylere ait detaylı sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur. Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri dikkate alındığında; katılımcıların yaşlarının ağırlıklı olarak 18-24 yaş aralığında (%49,6) olduğu; katılımcıların çoğunluğunun (%58) bekâr olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %83’ünün görev yaptıkları kuruluşlarda yöneticilik görevinin olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer sosyo-demografik değişkenlere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

5.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sosyo-demografik bilgiler formu, Bilge Liderlik Ölçeği, Etik Liderlik Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Bilge Liderlik Ölçeği Ding ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Üzümlü ve arkadaşları (2022) tarafından yapılmıştır. 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşan ölçek 5’li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte “*Amirim, örgütsel sosyal sorumluluk temelli etik yargılarda bulunur.*”, “*Amirim, etkili bir iletişim yeteneğine sahiptir.*” gibi ifadeler yer almaktadır.

Etik Liderlik Ölçeği Brown ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Tuna ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmıştır. 10 ifadeden ve tek

boyuttan oluşan ölçek 5’li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte “Bu kurumda yöneticilerim, çalışanlarının önerilerini dikkate alırlar.”, “Bu kurumda yöneticilerim, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar” gibi ifadeler yer almaktadır.

Örgüt Kültürü Ölçeği Danışman ve Özgen (2003) tarafından geliştirilmiş olup 9 boyuttan ve 40 ifadeden oluşmaktadır. Fakat Şeşen (2010) ilgili ölçeği 6 boyuta ve 24 ifadeye indirgeyerek yeniden yapılandırılmıştır. Dolayısıyla Şeşen’in (2010) oluşturmuş olduğu yeni yapılandırma bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum/5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte “Çalışanlara hareket alanı daraltılmış hissi verecek şekilde yürürlükte çok fazla kural vardır”, “Kurallara uymaya çok fazla önem verilir” gibi ifadeler yer almaktadır.

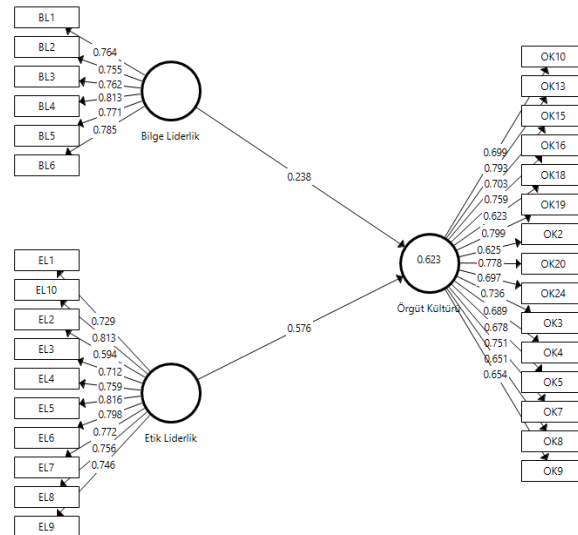
6. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin geçerlik analizleri, yapısal eşitlik modeli ve etki büyüklüğü ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

6.1.Ölçeklerin Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini test etmek amacıyla Smart-PLS 3.0 programında ölçüm yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlikleri ve güvenirlik katsayılarının yeterli olması, hipotez testlerinin yapılmasında önem arz etmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olması beklenmekte olup Smart-PLS 3.0 programında yapılan faktör analizi ve geçerlik değerlerini içeren model Şekil 3’te sunulmaktadır.

Şekil 3. Bilge Liderlik, Etik Liderlik ve Örgüt Kültürü Değişkenlerinin Geçerlik Analizi



Şekil 3’te araştırma değişkenleri sonucunda elde edilen faktör yükleri ve araştırma modeli kapsamında oluşturulan geçerlik analizi verilmiştir. Hair ve arkadaşlarına (2017) göre geçerlik ve güvenirlik için Cronbach’s Alpha katsayısı, Birleşik Güvenirlik (CR ve rho_A) değerlerinin 0,70’in üzerinde olması, Average Variance Extracted (AVE) değerinin 0,50’nin

üzerinde olması beklenmektedir. Ölçeklerin faktör yük değerleri, geçerlik ve güvenilirlik değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Faktör Yük Değerleri, Güvenilirlik ve Geçerlik

Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Bilge Liderlik Ölçeği Cronbach’s Alpha= 0,867, rho_A=0,870, CR=0,900, AVE=0,601					
BL1	0,764	3,442	1,064	-0,079	-0,660
BL2	0,755	3,568	1,018	0,438	-0,864
BL3	0,762	3,732	0,886	0,823	-0,829
BL4	0,813	3,735	0,932	1,276	-1,058
BL5	0,771	3,710	0,930	0,645	-0,774
BL6	0,785	3,688	0,940	0,781	-0,803
Etik Liderlik Ölçeği Cronbach’s Alpha= 0,914, rho_A=0,919, CR=0,928, AVE=0,565					
Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
EL1	0,729	3,774	0,924	1,205	-0,982
EL2	0,594	3,499	1,003	0,163	-0,700
EL3	0,712	3,634	0,898	0,629	-0,743
EL4	0,759	3,656	0,935	0,955	-0,875
EL5	0,816	3,754	0,963	0,457	-0,767
EL6	0,798	3,794	0,896	1,277	-0,940
EL7	0,772	3,663	0,990	0,849	-0,917
EL8	0,756	3,744	0,921	1,121	-0,948
EL9	0,746	3,759	0,879	1,274	-0,862
EL10	0,813	3,786	0,920	0,678	-0,780
Örgüt Kültürü Ölçeği Cronbach’s Alpha= 0,930, rho_A=0,932 CR=0,939, AVE=0,506, WIF=3,776					
Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
OK2	0,625	3,595	0,996	0,450	-0,839
OK3	0,736	3,744	1,001	0,271	-0,785
OK4	0,689	3,604	0,942	0,711	-0,799
OK5	0,678	3,713	0,919	1,014	-0,889
OK7	0,751	3,771	0,886	1,496	-1,002
OK8	0,651	3,631	0,915	0,604	-0,789
OK9	0,654	3,703	0,983	0,731	-0,888
OK10	0,699	3,713	0,924	0,959	-0,881
OK13	0,793	3,850	0,898	1,057	-0,867
OK15	0,703	3,713	0,886	0,525	-0,660
OK16	0,759	3,860	0,907	1,107	-0,889
OK18	0,623	3,582	0,983	0,057	-0,582
OK19	0,799	3,808	0,907	1,197	-0,939
OK20	0,778	3,806	0,911	1,438	-1,016
OK24	0,697	3,705	0,967	0,509	-0,788

BL=Bilge Liderlik; EL=Etik Liderlik; OK=Örgüt Kültürü

Tablo 2’de güvenilirlik, geçerlik ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi daha önce keşfedilmiş ölçeklerin, çalışmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Örgüt Kültürü ölçeğinden 1, 6, 11, 12, 14, 17, 21, 22 ve 23. ifadeler yeterli faktör yüküne sahip olmadığı ve geçerlik sonuçlarını azalttığı için analizden çıkartılmıştır. Tablo 2’de yer alan değerlere göre araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Basıklık ve Çarpıklık katsayılarının +1,96 ile -1,96 arasında olması nedeniyle

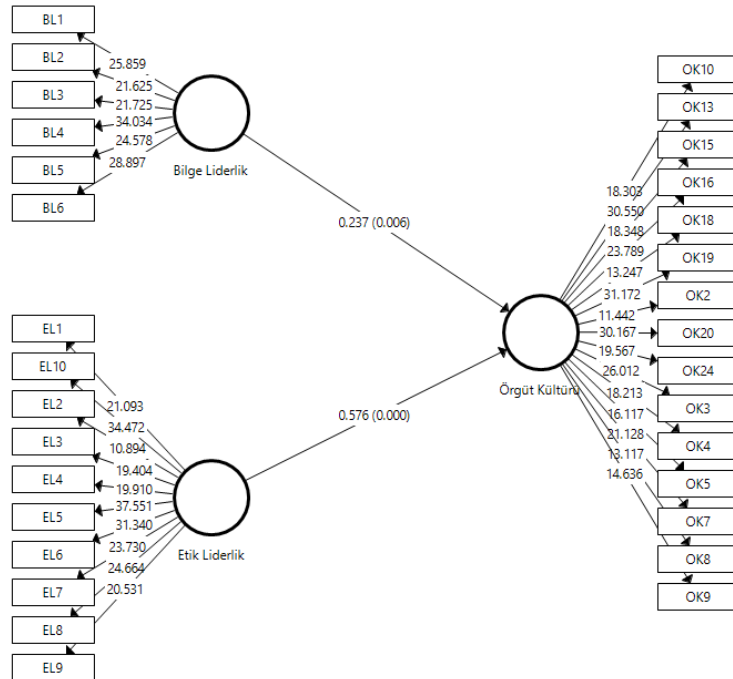
örneklemin normal dağıldığı anlaşılmaktadır (Hair vd., 2017). Ayrıca analizden elde edilen VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakıldığında 5'ten küçük olduğu görülmekte olup Hair ve arkadaşları (2017) VIF değerinin 5'in altında olmasının doğrusallık problemi meydana getirmeyeceğini ifade etmiştir. Tablo 2'de verilen geçerlik değerlerinin yanı sıra ölçekler arasındaki ayırt ediciliği hesaplanmasında Fornell-Larcker kriteri kullanılmaktadır. Bu kriterler Fornell ve Larcker tarafından geliştirilmiştir (Yıldız, 2021). Bunun yanı sıra Henseler ve arkadaşları (2015), Fornell-Larcker ölçütü yerine yeni bir ayırıcı geçerlik olan Heterotrait-Monotrait (HTMT) görüşünü öne sürmüştür. Bu görüşe göre HTMT değerlerinin 0,90'ın üzerinde olması ayırt edicilik sorunlarını ortaya çıkarmakta olduğu ifade edilmektedir.

Tablo 3. Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Değerleri

Fornell-Larcker Criterion				Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)			
	Bilge Liderlik	Etik Liderlik	Örgüt Kültürü		Bilge Liderlik	Etik Liderlik	Örgüt Kültürü
Bilge Liderlik	0,775	-	-	Bilge Liderlik	-	-	-
Etik Liderlik	0,857	0,752	-	Etik Liderlik	0,960	-	-
Örgüt Kültürü	0,732	0,780	0,711	Örgüt Kültürü	0,807	0,839	-

Araştırmada kullanılan ölçekler ayrıca Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) ayırım geçerliğini de sağlamaktadır. Sadece etik liderlik ölçeğinde HTMT değeri 0,96 olarak belirlenmiş olup ilgili ölçeğin tek boyutlu olmasından dolayı herhangi bir ayırt edicilik sorununa yol açmayacağı anlaşılmıştır. Diğer ilgili değerler analiz için uygun bulunduğu yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Şekil 4'te yapısal eşitlik modeli yol diyagramı verilmektedir.

Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Diyagramı



Şekil 4'te bilge liderlik, etik liderlik ve örgüt kültürü arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir. Modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında

Standardize Edilmiş Ortalama Karekök Kalıntı (SRMR) değerinin 0,052 (SRMR<0,080); d_ULS değerinin 1,366; d_G değerinin 0,591; Ki-Kare değerinin 2,295,375 (Ki-kare<5); Normed Fit Index (NFI) değerinin ise 0,837 (NFI>0,80) olduğu görülmektedir. Byrne (2016) ilgili değerlerin literatür açısından uygun olduğunu ifade etmektedir. Uyum iyiliği değerlerinde d_ULS ve d_G değeri ile ilgili net bir ayrım olmadığı belirtilmektedir (Yıldız, 2021). İlgili analizlere göre Tablo 4'te araştırma kapsamında elde edilen yapısal eşitlik modeli katsayıları verilmiştir.

Tablo 4. Hipotez Testi Sonuçları

Paths	Beta (β)	Standart Sapma	t-değerleri	%95 Güvenirlik	p
Bilge Liderlik → Örgüt Kültürü	0,237	0,086	2,767	(0,091; 0,414)	0,006
Etik Liderlik → Örgüt Kültürü	0,576	0,098	5,887	(0,376; 0,737)	0,000

Tablo 4'te bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisini gösteren katsayılar yer almaktadır. İlgili analiz sonuçlarına göre bilge liderliğin örgüt kültürü üzerinde ($\beta=0,237$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Etik liderliğin ise örgüt kültürü üzerinde ($\beta=0,576$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Kurulan H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

İlgili analizlerin dışında araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin R^2 ve Q^2 değerleri incelenmiştir. Sarstedt ve arkadaşlarına (2014) göre Q^2 değerinin sıfırın üzerinde olması, ölçeklerin kalitesi ve ölçülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Tablo 5'te ilgili değerler yer almaktadır.

Tablo 5. R^2 ve Q^2 Testi Sonuçları

	R Square	R Square Adjusted	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Örgüt Kültürü	0,623	0,621	0,309

Tablo 5'te görüldüğü üzere R^2 değerinin 0,50'den yüksek olduğu ve Q^2 değerlerinin ise sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir. Literatürde R^2 katsayısının 0,25 ve 0,50 arasında olmasının zayıf; 0,50 ile 0,75 arasında olması orta ve 0,75'in üzerinde olması güçlü bir açıklama oranı olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu değerlendirmenin yapılırken disiplin koşullarının dikkate alınması gerekmektedir. Bazı disiplinlerde %10'luk bir açıklama oranı bile çok güçlü olarak görülmektedir (Yıldız, 2021). Dolayısıyla bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürünü açıklama oranı % 62 olarak belirlenmiştir. Bir diğer etki büyüklüğü analizi ise f^2 katsayısıdır. Tablo 6'da f^2 katsayılarına ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 6. f^2 Testi Sonuçları

	Bilge Liderlik	Etik Liderlik	Örgüt Kültürü
Bilge Liderlik	-	-	0,040
Etik Liderlik	-	-	0,233
Örgüt Kültürü	-	-	-

Tablo 6'da etki büyüklüğünün hesaplanmasında kullanılan f^2 katsayıları verilmiştir. Cohen'e (1998) göre f^2 katsayısının 0,02 ve üzerinde olması düşük; 0,15 ve üzerinde olması orta ve 0,35'in üzerinde olması yüksek bir etki katsayısı olarak değerlendirilmektedir. Tablo 6'da verilen değerlerde bilge liderliğin örgüt kültürü üzerinde düşük etik liderliğin örgüt kültürü üzerinde ise orta derecede etkisi olduğu görülmektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisinin kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesiyle test edilmesidir. Kırşehir ilinde yer alan ve özel sektör işletmelerinde faaliyet gösteren 407 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Tapılan alan yazın incelemesinde etik liderlik ve örgüt kültürü üzerine birçok araştırmanın yapıldığı görülmüş olup bilge liderlik üzerine fazla araştırmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisini araştıran herhangi bir araştırmaya rastlanılmamış olup bu anlamda araştırmanın bu üç değişken arasındaki ilişkiyi özel sektör bağlamında inceleyen öncü bir araştırma niteliğinde olduğu söylenebilir. Ayrıca bu çalışmanın özgünlüğü noktasında bakıldığında literatürde oldukça az sayıda araştırma bulunması ve bilge liderlik tarzının örgütlerdeki olaylar ve durumlar üzerinden açıklanmasıdır.

Araştırma kapsamında elde edilen Smart-PLS programı aracılığıyla analiz edilmiş ve oluşturulan modelde bilge liderlik ve etik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Oluşturulan modelde bilge liderliğin örgüt kültürü üzerinde ($\beta=0,237$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer yandan etik liderliğin ise örgüt kültürü üzerinde ($\beta=0,576$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulguların literatürle uyumlu olduğu söylenebilir. Bir örgütte meydana gelen liderlik olgusunun örgütteki kültüre yansımaları liderlerin örgütün genel yapısında gerçekleştirdiği temel değişiklikler olarak görülebilir. Ayrıca literatürdeki yaklaşımların liderlik ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi açıkladığı görülmektedir. Örneğin motivasyon teorileri liderlerin örgüt kültürünü oluşturmada ve geliştirmede kullandığı en önemli araçlardan birisidir. Etik liderlerin Adams tarafından ortaya konulan eşitlik teorisini kullandığı söylenebilir. Küçüközkan'ın (2015) ifade ettiğine göre eşitlik teorisi çalışanın elde ettiği sonuçlarla yatırımları arasındaki dengesizliği ifade etmektedir. Algıya dayanan bu teoride çalışanların adaletli bir ortamda görev yapmalarını sağlamak liderin görevleri arasındadır.

Liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisi literatürde oldukça sıklıkla araştırılan bir konu olduğu bilinmektedir. İlgili literatür incelendiğinde bilge liderlik ile örgüt kültürü arasında herhangi bir çalışmanın yapılmamış olduğu görülürken etik liderlik ile örgüt kültürü arasındaki çalışmaların sayısının az olması da göze çarpmaktadır. Literatür incelendiğinde Küpers ve Statler'in (2008) yapmış olduğu araştırmada bilge liderliğin örgütsel düzeyde yansımaları ele alınmıştır. Ouma'nın (2017) yapmış olduğu araştırmada etik liderlik ile örgüt kültürü literatür açısından incelenmiştir. Kalfaoğlu ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında etik liderliğin örgüt kültürü üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yine Şentürk'ün (2017) araştırmasında etik liderlik ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Özmen ve arkadaşlarının (2020) yapmış olduğu araştırmada etik liderlik ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bunların yanı sıra karizmatik liderlik, paternalist liderlik, yönlendirici liderlik, dönüşümcü liderlik gibi birçok liderlik tarzının örgüt kültürü ile ilişkilendirildiği araştırmalar bulunmaktadır (Karşı Cesur vd., 2019; Mohammed ve Paşaoğlu Baş, 2020; Gül ve Aykanat, 2012; Koç ve Çil Koçyiğit, 2023). Merdan (2022) işyeri maneviyatının örgüt kültürüne etki eden bir olgu olduğunu ve etik liderliğin işyeri maneviyatını artıran bir durum olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla

örgüt kültürüne etki eden birçok faktörün olduğu anlaşılmakta ve etik liderliğin dolaylı yoldan örgüt kültürüne etkisinin olduğu görülmektedir.

Liderlik yaklaşımları çalışanların algılarına göre zaman içerisinde değişen bir olgu olduğundan araştırmanın verilerinin toplandığı süreler bakımından çalışanların duygu durumlarına bağlı olmaktadır. Yapılan bu araştırmanın Kırşehir ilinde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın en büyük kısıtlarından birisini oluşturmaktadır. Her ne kadar farklı özel sektör işletmelerinde görev yapan çeşitli ünvanlara sahip olan çalışanlara ulaşılmış olsa da bu kısıtı ortadan kaldırmaya yetmemektedir. Özel sektör işletmeleri bu çalışmada bir bütün olarak değerlendirilmiş olup işletmelerin sahip oldukları dinamiklerin çalışmada ele alınan kavramlar açısından etkilerinin açık bir şekilde belirlenebilmesi bakımından önemli görülmektedir. Dolayısıyla gruplar düzeyinde yapılacak benzer çalışmaların yapılması literatüre katkı sağlaması açısından araştırmacılara önerilmektedir. Gelecekte yapılacak benzer çalışmalar açısından özellikle bilge liderlik tarzının örgütsel adalet, etik iklim, psikolojik kırılma, girişimcilik, yenilikçi iş davranışı gibi konulardaki çalışmaların literatüre katkı sağlaması açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Bakan, İ. (2008). “Örgüt kültürü” ve “liderlik” türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1, 13-40,
- Bass, B. M., ve Stogdill, R. M. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership: theory, research, and managerial applications. Simon and Schuster.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. Leadership Quarterly, 17(3), 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, 117-134.
- Byrne, B. M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Routledge, (3rd edition).
- Cohen, J. (1998). Statistical power analysis for the behavioural sciences. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, (2nd Edition).
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Çulhaoğlu Uludağ, C. (2021). Bilge liderlik. Murat Sağbaş (Ed.) 21. Yüzyılda Liderlik (içinde), 135-152, Gazi Kitabevi, (1. Baskı).
- Danışman, A. ve Özgen, H. (2003). Örgüt kültürü çalışmalarında yöntem tartışması: niteliksel-niceliksel yöntem ikileminde niceliksel ölçümler ve bir ölçek önerisi. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(2), 91-124.

- De Hoogh, Annebel H.B. ve Den Hartog, Deanne N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: a multi-method study. *Leadership Quarterly* 19, 297-311.
- Durğun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-132.
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *Leadership Quarterly*, 23(5), 79-808.
- Gül, H. ve Aykanat, Z. (2012). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 17-36.
- Hackman, J. R. ve Johnson, C. E. (2013). *Leadership: A communication perspective*. Waveland Press.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., ve Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- <https://media.iskur.gov.tr/66687/kirsehir.pdf> Erişim Tarihi 10,01.2023
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kaipa, P. ve Radjou, N., (2013). *From smart to wise: Acting and leading with wisdom*. John Wiley & Sons.
- Kalfaoğlu, S., Attar, M. ve Tekin, E. (2021). Etik liderliğin örgüt kültürüne etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1107-1126.
- Karşu Cesur, D., Erkilet, A. ve Taylan, H.H. (2019). Paternalist liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi: sakarya üniversitesi örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi* 14 (1), 87-116.
- Ke, W. ve Wei, K. K. (2008). Organizational culture and leadership in ERP implementation. *Decision support systems*, 45(2), 208-218.
- Koç, Ö. ve Çil Koçyiğit, S. (2023). Dönüştürücü liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi: sağlık kurumları üzerine bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(1), 1-11.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 86-115.
- Küpers, W. ve Statler, M. (2008). Practically wise leadership: toward an integral understanding, *Culture and Organization*, 14 (4), 379-400,
- Lewin, K., Lippitt, R., ve White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour*. Boston: Mcgraw-Hill, (12th Edition).

- Merdan, E. (2022). Etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 38-52.
- Meydan, C.H. ve Şeşen H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Mohammed, T. ve Paşaoğlu Baş, D. (2020). Dönüşümcü liderlik stilinin örgüt kültürü ve işletmenin yenilikçiliğine etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 8 (2), 98-122.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., MacKee, D. O. ve MacMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. SAGE Publications.
- Odom, Y.R., Boxx, R.W. ve Dunn, G.M. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction and cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 14 (2), 157-169.
- Ogbonna, E. ve Harris, L. C. (2000). Organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788.
- Ouma, C. (2017). Ethical leadership and organizational culture: literature perspective. *International Journal of Innovative Research & Development*, 6 (8), 230-241.
- Özgözü, S. & Atılgan, H. (2017). Liderlik stilleri, örgüt kültürü ve bilgi yönetimi ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (4), 1301-1318.
- Özkara, B. (1999). Evrimci ve devrimci örgütsel değişim. *İleri Ofset*, Afyon.
- Özmen, S., Özer, Ö. ve Özkan, O. (2020). Sağlık çalışanlarında etik liderlik ve örgüt kültürünün incelenmesi: özel bir hastanede uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 440-456.
- Pool, S. W. (2000). Organizational culture and its relationship between job tension in measuring outcomes among business executives. *Journal of management development*, 19(1), 32-49.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W. ve Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Rooney, D., McKenna, B. ve Liesch, P. (2010). *Wisdom and management in the knowledge economy*. London, England: Routledge.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J. ve Hair, J. F. (2014). On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154-160
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* San Francisco: Jossey-Bass, (3rd edition).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.

- Singh, S. (2016). Wise leadership in Kautilya's philosophy. *Philosophy of Management*, 15(1), 35-49.
- Şentürk, F. K. (2017). Etik liderliğin belirleyicileri olarak kişilik, örgüt kültürü ve dini yönelim: antalya'daki dört ve beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (3), 186-206.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Topçuoğlu, E. ve Kaygın, E. (2023). Etik liderlik ve örgütsel demokrasinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 446-474.
- Trevino, L. K., Hartman, L.P. ve Brown, M. E. (2000). Moral person and moral manager: how executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 129-130,
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 26(2), 143-155.
- Üzüm, B., Özkan, O.S., Gülbahar, Y. (2022). Bilge liderlik ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1795-1803.
- Wang, Z. ve Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.
- Weick, K. E. (2004). Mundane poetics: Searching for wisdom in organization studies. *Organization Studies*, 25, 653-668.
- Weinberger, L. A. (2003). An examination of the relationship between emotional intelligence, leadership study and perceived leadership effectiveness, Human Resource Development Research Center, Swanson ve associates.
- Weixu, D., (2020). A Study of Nonaka's wise leader practices and an image of leadership from the perspective of subordinates, to promote management innovation performance via stimulating employee's knowledge sharing aspiration. (Doctoral Thesis), Ritsumeikan University.
- Wilderom, C. P. ve Berg, P. T. (2000). Firm culture and leadership as firm performance predictors: a resource-based perspective. New York, NY: Tilburg University.
- Yıldız, E. (2021). SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar. Seçkin Yayınları, Ankara, (2. Baskı).

Akademik Perspektiften Yönetim ve Strateji Konuları

Editör: Doç. Dr. Şahin KARABULUT

yaz
yayınları

YAZ Yayınları
M.ihtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3
İncehisar / AFYONKARAHİSAR
Tel : (0 531) 880 92 99

yazyayinlari@gmail.com • www.yazyayinlari.com

ISBN: 978-625-6524-39-2



9 786256 524392