

İŞ YERİNDE SOSYAL CESARET DAVRANIŞI ÜZERİNDE ETİK LİDERLİĞİN ETKİSİ

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP ON SOCIAL COURAGE BEHAVIOR IN THE WORKPLACE

Hakan GÖKGÖZ*

Article Info

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 23/08/2023

Kabul Tarihi: 26/11/2023

Atf

Gökgöz, H. (2023). İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışı Üzerinde Etik Liderliğin Etkisi. *Anasay* 26, 267-277.

Research Article

Received: 23/08/2023

Accepted: 26/08/2023

Cite this article as:

Gökgöz, H. (2023). The Effect of Ethical Leadership on Social Courage Behavior in the Workplace. *Anasay* 26, 267-277.


Öz

Artan rekabet ortamında, işletmelerin sahip olduğu en önemli rekabet avantajı çalışanlarıdır. İşletmelerin varlıklarını sürdürmesi, verimlerini ve performanslarını artırması, çalışanların katkısına bağlıdır. İşletmelerde bulunan etik liderler, adil, eşit, dürüst ve tarafsız gibi erdemler sergilediklerinde, bunu gören çalışanlar da liderlerini örnek alarak etik davranışlarda bulunmakta, bununla birlikte etik, eşit veya adil olmayan durumlar ya da uygulamalar karşısında iş yerinde sosyal cesaret davranışı göstererek bu durumlara tepki gösterme cesaretinde bulunmaktadırlar. Bu araştırmada, çalışanların görev yaptıkları kurumda bağlı oldukları lider konumundaki kişilerin etik davranışlar sergilemelerinin, çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı göstermeleri üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında TR21 Trakya Alt Bölgesi'nde faaliyet gösteren elektronik firması çalışanlarına anket uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS istatistik programı ve LISREL yapısal eşitlik programı ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre etik liderlik bağımsız değişkeni ile iş yerinde sosyal cesaret davranışı bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre etik liderlik değişkenindeki bir puanlık artışın, iş yerinde sosyal cesaret davranışı değişkeninde 0.67 puanlık bir artışa yol açtığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışı, Yapısal Eşitlik.

Abstract

In increasingly competitive environment, the most important competitive advantage businesses have is their employees. The survival of the businesses, increasing their efficiencies and performances depend on the contribution of the employees. When ethical leaders in the business exhibit virtues such as fair, equal, honest and impartial, employees who see these also act ethically by taking their leaders as an example, and they have the courage. In this research, it is aimed to determine the effect of the ethical behaviors of the leaders in the businesses where the employees work, on the employees' social courage behavior in the workplace. Within the scope of the research, a questionnaire was applied to the employees of the electronics company operating in TR21 Thrace Sub-Region and the data obtained were analyzed with the SPSS statistical program and LISREL structural equation program. According to the results of the structural equation model, a positive and significant relationship was found between the independent variable of ethical leadership and the dependent variable of social courage behavior at workplace. Accordingly, it was found that a one-point increase in the ethical leadership variable

* Dr. Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, hakan.gokgoz@klu.edu.tr, **ORCID ID** 
<https://orcid.org/0000-0003-4422-6813>

led to an increase of 0.67 points in the social courage behavior variable at workplace.

Keywords: Ethical Leadership, Social Courage Behavior in the Workplace, Structural Equation.

Giriş

Günümüz iş dünyasındaki yeni değerler ve oluşumlar, ticari işletmelerin önüne birçok zorluk çıkarmaktadır. Bunlardan biri de, işletmelere karşı etik bakış açısıdır. Özellikle lider ve çalışanlar arasındaki ilişkide, görev dağılımında, görevlerin yerine getirilmesinde ve çalışanların değerlendirilmesinde adalet, dürüstlük ve objektif değerlerin uygulanmasında liderlerin rolü çok önemlidir. Gelişmekte olan işletmeler, önemli faydaların ve örgütsel karlılığın yaratılmasında önemli ve temel araç olarak etik hususları benimsemeyi dikkate almaktadırlar. Çünkü işletmeler için en önemli kaynak sahip oldukları iş gücüdür; onlar olmadan amaç ve hedeflere ulaşmak imkansızdır (Alshawabkeh, 2023, s. 102). Etik liderler, çalışanları yönlendirmeye ve karar vermeye motive eden etik davranışlar sayesinde, hem çalışanların motivasyonlarını hem de ve performanslarını etkileyerek örgütsel performansın geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Cesaret, geçmişten günümüze üzerinde konuşulan temel değerlerden biridir. Ancak kavram olarak üzerinde fikir birliği bulunmamaktadır. Özellikle filozoflar cesareti askerlerin savaş meydanındaki kahramanlıklarına göre tanımlamaktadırlar. Ancak günümüz örgütlerinde cesaret, bilgi açıklama, örgüt yararına etik dışı davranışlar, etik ikilemlerde karar verme gibi durumlarda çalışanların cesur kararlar almasını gerektirebilmektedir. Bireylerin örgütsel yaşamdaki cesareti, uzun vadede hem çalışanlar hem de örgüt üzerinde önemli etkilere sahiptir. İşyerinde sosyal cesarete sahip olmak, zorlu bir olayın korkusuna ve riskine rağmen sosyal olarak değerli bir amacı gönüllü olarak takip etmek olarak tanımlanmaktadır. Örgütün çıkarlarını veya toplumu korumak için çalışanlar, resmi veya doğal güçlerle yüzleşmek zorunda kalabilirler (Mert ve Köksal, 2022, s. 241). Cesaretin yaygın olarak tanımlanan boyutu, ilgili risklerin bireyin başkalarının gözündeki saygınlığına yönelik olduğu bir cesaret eylemi olan sosyal cesarettir (Howard ve Holmes, 2019, s. 4). Tipik olarak, sosyal cesaret davranışları, bireyin sosyal imajını riske atmayı veya ilişkilerine zarar vermeyi içermekte ve bu risklerin her ikisi de genellikle işyerinde meydana gelmektedir.

Etik liderlik ve iş yerinde sosyal cesaret davranışı birlikte ele alındığında, işletmelerdeki lider konumundaki kişilerin etik kurallara uyması, etik davranışlar sergilemesi, bunun da çalışanların tarafından görülüp örnek alınması ve benimsenmesi sonucu, örgütte etik bir iklimin oluşacağı ve iş yerinde çalışanların fark ettikleri veya karşılaştıkları olumsuz, adaletsiz veya etik dışı durumlara ve uygulamalara karşı cesaretle karşı koyabilme yeteneği kazandırabilmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Etik bilimi, insanların diğer canlılara olduğu kadar birbirlerine karşı da nasıl davranmaları gerektiğine rehberlik etmektedir. Liderlik, herhangi bir örgütte etik yönelimli bir kültür oluşturmak için önemlidir. Dahası, hem ahlak hem de etik terminolojileri anlam bakımından karşılaştırılabilir. Etik, Yunanca “karakter, doğa” anlamına gelen ethos adından türetilmiştir. Oxford İngilizce Sözlüğüne göre etik, bir bireyin davranışını yönlendiren veya bir faaliyete öncülük eden ahlaki felsefeler olarak tanımlanmaktadır. Etiğin tipik tanımları, “örnek insan karakteri bilimi” veya “ahlaki görev bilinci bilimi” gibi deyimleri içermektedir. Aslında etik, tavır bilimidir ve dolayısıyla doğru veya saygın davranışların incelenmesini içermektedir. Bununla birlikte etik kelimesinin insancıl, dürüst, ilkeli, ahlakçı, iyi, adil ve eşitlikçi gibi birçok açıklaması bulunmaktadır. Dolayısıyla etik, liderin davranışını yönlendiren ahlaki felsefelerle ilgilenmektedir (Bhana ve Suknunan, 2022, s. 88). Etik, kişinin karar ve davranışlarının doğru ve yanlış olup olmadığını değerlendirmek için kullanılan değerler topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Norgaard, 2022, s. 4). Örneğin saygı ve dürüstlük etik değerlerdir çünkü neyin doğru (saygı ve dürüstlük) ve neyin yanlış (saygısızlık ve sahtekârlık) olduğunu ifade etmektedir.

Etik liderliğin göstergeleri şunları içermektedir; çalışanları dinlemek, disipline etmek, etik bir yaşam sürmek, çalışanların çıkarlarını gözetmek, adil ve dengeli kararlar almak, güvenilir olmak, çalışanlarla iş etiği veya iş değerlerini tartışmak, doğru etik ilkeleri belirlemek (Tistasari, Wardoyo ve Witjaksono, 2023, s. 27). Etik liderler, adil ve güvenilir olmak gibi arzu edilen özelliklere sahip bireylerdir (Gan, 2018, s. 1273). Etik liderliği neyin oluşturduğu konusunda farklı bakış açıları vardır. Bir bakış açısı, etik liderliği etik liderlerin kim olduğunu belirtmek için tasvir ederken, başka bir bakış açısı etik liderlerin ne yaptıklarına odaklanmakta, başka bir bakış açısı ise etik liderliği etkileyen nedenlerle, sonuçlarla veya gerekçelerle ilgilenmektedir (Maina, 2022, s. 84). Etik liderler, çalışanlarını işyerinde etik davranmaya teşvik eden, çalışanları arasında yapıcı duygular ve aidiyet duygusunu teşvik eden ve bunu örgütün inançları, değerleri ve hedefleri ile güçlü bir bağ geliştirmeye yönelik yapan liderlerdir. Etik liderler, çalışanlarına örgütün bir parçası olduklarını hissettirerek örgütün genel hedeflerini gerçekleştirme konusunda onları motive eden liderlerdir. Dolayısıyla örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanları karar alma sürecine dahil etmek, çalışanların etik çalışma davranışını şekillendirmektedir (Guo vd., 2023, s. 3). Ayrıca liderlerin güvenilir olduğunu ve adil bir şekilde davrandığını hissettikleri zaman, çalışanlarda olumlu ve etik çalışma davranışı sağlanmaktadır, çünkü etik liderler, örgüt içinde dürüstlüğü, haysiyeti, güvenilirliği ve güveni teşvik eden rol modelleri olarak hizmet ederek çalışanlarına örnek olmaktadır.

Etik liderlik “kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışın gösterilmesi ve bu tür davranışların karşılıklı iletişim, pekiştirme ve karar verme yoluyla takipçilere teşvik edilmesi” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, etik liderlik dört bileşene ayrılmaktadır. İlk bileşen normatif olarak uygun davranıştır ve liderin o belirli bağlamdaki lider-üye ilişkilerinin sosyal ve kültürel normlarına göre davranması ve hareket etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İkinci bileşen, liderin çalışanlarıyla iletişim kurarak ve onlardan geri bildirim alarak etiği teşvik etmesini gerektiren iletişimsel davranıştır. Üçüncü bileşen olan pekiştirme davranışı, çalışanların davranışlarını ödüllendirmek veya cezalandırmak için kesin etik kurallara ve standartlara dayalı lider-üye değişim ilişkisini vurgulamaktadır. Son bileşen olan karar verme davranışı ise, liderlerin önemli kararlar aldıklarını ve bunu yaparken bu kararların etik sonuçlarını dikkate almaları gerektiğini vurgulamaktadır (Bakar ve Connaughton, 2023, s. 3). Bu dört etik liderlik bileşenine dayanarak, işyerinde etik davranışı teşvik eden etik liderlik tanımı üç şekilde açıklanmaktadır; etik davranışlar ile örnek olmak, çalışanlarına adil davranmak ve etik kuralları aktif olarak yönetmek.

Cesaret üzerine yapılan çalışmalar 2500 yıl öncesine dayanmaktadır ve Platon’a göre cesaret en önemli erdemlerden biridir ve cesaret olmadan diğer erdemli davranışları sergilemek kolay değildir (Mert ve Köksal, 2022, s. 242). Filozoflar, cesaretin savaşlar ve diğer sivil yaşam alanları için kritik olduğunu, ancak cesaretin bir örgütte olmazsa olmaz bir konu olarak ortaya çıktığını belirtmektedirler. Bu durum günümüz çalışanları için de gerekli olan bir erdemdir. Güçlü insanlara karşı konuşmak veya adaletsizliğe karşı çıkmak gibi bazı durumlar çalışanlar için cesaret gerektirmektedir. Cesaret “tehdit ve risk içeren zor koşullarda, ahlaki bir amaca ulaşmak için korkuyu kontrol altına alarak, gereğini cömertçe yaparak, gücün veya kaynakların bilinçli ve kararlı kullanımı” olarak tanımlanmaktadır (Mert ve Köksal, 2022, s. 242). Sosyal cesaret, bireylerin risk alarak ve başkalarının gözünde saygı kazanarak örgüt yararına gönüllü olarak sergiledikleri davranışlar olarak ifade edilmektedir.

Bireylerin olumsuz durumlar, belirsiz dönemler ve acı verici deneyimler karşısında bu bireyin harekete geçmesi için teşvik edici bir güç olarak cesaret belirtilmektedir. Cesaret amaçlı bir davranıştır, aynı zamanda kişisel bir özelliktir, sorunlara karşı direnci arttırmakta ve bir şeyler yapma isteği yaratmaktadır. Günümüzde cesaret üç farklı boyutta incelenmektedir. Bunlar fiziksel, ahlaki ve sosyal cesarettir. Fiziksel cesaret, fiziksel olarak zarar görmenin mümkün olduğu durumlarda bireyin davranışdır. Ahlaki cesaret, davranışlarında ahlaki olarak doğru olanın yansımadır. Sosyal cesaret, bireyin haksız bir duruma karşı gösterdiği eylemdir. İşyerinde sosyal cesaret, çalışan üzerinde olumsuz bir etki yaratırken, amaçlı bir davranıştır (Yaşar, 2023,

s. 53). Cesaretin en yaygın tanımları şu bileşenleri içermektedir; istekli ve kasıtlı bir eylem, tehlike, zorluk veya risk içeren bir eylem (Holmes ve Howard, 2022, s. 1).

Cesaretin önemi, Platon ve Aristoteles dönemine kadar uzanmaktadır. Cesaret genellikle bir eylem veya davranış türü olarak tanımlanmaktadır (Howard ve Cogswell, 2018, s. 1-2). Cesaret davranışı “korkuya rağmen direnmek” şeklinde tanımlanmaktadır. Cesaret, kasıtlı bir eylem, dikkatli bir müzakereden sonra gerçekleştirilen, gerçekleştiren için nesnel olan, önemli bir risk içeren, öncelikle iyi veya değerli bir çaba için motive edilmiş olarak ifade edilmektedir (Howard vd., 2022, s. 3). Cesaretin süreç modeli, cesur eylemlerin, önemli kişisel risk oluşturan zorlu olaylara verilen tepkiler olduğunu ve bu risklerin sonraki eylem olasılığını büyük ölçüde etkilediğini öne sürmektedir (Howard vd., 2017a, s. 2). Belirli risk kategorilerini belirlemek, belirli kişilerin ne zaman ve neden cesur eylemlerde bulunduğunu belirlemeye yardımcı olabilir, bu da cesaretin altında yatan bir boyut olduğunu göstermektedir.

İşyerinde sosyal cesaret, çalışanların hangi koşullar altında az ya da çok cesur davranışlar sergilediklerini ifade etmektedir. İşyerinde sosyal cesaret, başkalarının beklentilerine uymamak, sosyal olarak onaylanmama veya cezalandırılma riskini göze almak anlamına gelse bile çalışanın gerçek benliğini göstermeye istekli olmasını ortaya koymaktadır (Mert, Sen ve Alzghoul, 2022, s. 2216-2218). İşyerinde sosyal cesaret üç önemli unsuru içermektedir; işyerine uygun bir şey olması, riskli olması ve bu eylemin değerli olması. Cesur liderler kendilerine, çalışanlarına ve tüm örgüte fayda sağlamaktadırlar (Magnano vd., 2022b, s. 433). Bu nedenle cesaret, “özel korku duygusuna rağmen çabayı sürdürme ile karakterize edilen bir davranış” olarak tanımlanmaktadır.

Yöntem ve Bulgular

Bu araştırmanın amacı, çalışanların görev yaptıkları kurumda bağlı buldukları lider konumundaki kişilerin etik davranışlar sergilemelerinin, çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı göstermeleri üzerinde etkisinin varlığının belirlenmesidir. Araştırma için Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 23.01.2023 tarihli ve E-35523585-302.99-75476 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Araştırma için gerekli veriler, yüzyüze anket uygulaması ile elde edilmiş olup, 5li likert ölçeğine göre hazırlanan, Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması, geçerliliği ve güvenilirliği Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından yapıp test edilen “etik liderlik ölçeği” ile Howard ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması, geçerliliği ve güvenilirliği Uysal ve Bayramoğlu (2022) tarafından yapıp test edilen “iş yerinde sosyal cesaret davranışı ölçeği” kullanılmıştır.

2022 yılında yayımlanan, Türkiye Cumhuriyeti Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü Elektrik Elektronik Sektör Raporunda, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sürekli büyümeleri ve istihdam sağlayabilmeleri için bilgi ve Ar-Ge'ye dayanan ve rekabet edebilen bir sanayi için elektronik sektörünün en önemli imalat sanayi sektörü olduğu, ülkenin gelişmesine ve uluslararası rekabette katkı sağlayan önemli sektörlerden biri olduğu ve ayrıca sektörün milli gelir artışı ve ekonomi için önemli itici güçlerden biri olduğu belirtilmektedir. Yine raporda elektronik sektörüne ait firmaların Türkiye'de daha çok Marmara, İç Anadolu ve Ege Bölgelerinde faaliyet gösterdiği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda araştırma, gerek zaman gerekse de maliyet bakımından, Marmara Bölgesi TR21 TRAKYA ALT BÖLGESİ İLE KISITLANMIŞTIR. Bu kapsamda oluşturulan soru formu, 2023 yılı şubat ve mart ayları içerisinde TR21 TRAKYA ALT BÖLGESİNDE faaliyet gösteren elektronik firması çalışanlarına uygulanmıştır. Örneklem seçiminde, kolayda örneklem yolu tercih edilerek araştırma yapılmasını kabul eden iki firma ile görüşülmüş ve geri dönüş sağlanan 193 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler analiz edilirken SPSS istatistik programı ve LISREL yapısal eşitlik programı kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Trakya bölgesinde faaliyet gösteren elektronik firması çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü, kullanılan ölçeklerdeki madde sayısı ölçütüne göre belirlenebilmektedir. Bu bağlamda örneklem büyüklüğünün madde sayısının on katı kadar olması önerilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, s. 206; Aksu, Eser ve Güzeller, 2017,

s. 25; Seçer, 2017, s. 155). Bu bakımdan, araştırma kapsamında kullanılan iki ölçeğin toplam madde sayısı 19 olup elde edilen anket sayısı 193 olduğu için örneklem büyüklüğünün sağlandığı söylenebilir.

Araştırmanın modelinde etik liderliğin iş yerinde sosyal cesaret davranışı üzerindeki etkisi incelendiği için araştırmanın bağımsız değişkenini etik liderlik ve bağımlı değişkenini iş yerinde sosyal cesaret davranışı oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen verilere önce güvenilirlik analizi ve faktör analizi yapılmış, kullanılan ölçeklerin ortalamaları alınmış, ardından yapısal eşitlik modellemesi ile araştırma modeli test edilerek yapısal modelin iyilik uyum indeksleri belirlenmiştir.

Tablo 1. Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Etik liderlik ölçeği	10	0,933
Sosyal cesaret davranışı ölçeği	9	0,892
Anketin tamamı	19	0,941

Güvenirlik analizi sonuçlarına göre etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,933 ve sosyal cesaret davranışı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,892 olarak bulunmuştur. Sonuçların 0,80 değeri üzerinde olmaları kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Lorcu, 2015, s. 208).

Kullanılan ölçeklere yapılan faktör analizi sonuçlarında, hem etik liderlik ölçeğinin hem de sosyal cesaret davranışı ölçeğinin tek boyutlu yapıya sahip oldukları görülmüştür. Etik liderlik ölçeğinin toplam varyansın % 62,794'ünü açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik testi sonucuna göre (0,922) örneklemin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir (Bartlett's küresellik testi Sig. 0,000, x^2 1,386E3, df 45). Sosyal cesaret davranışı ölçeğinin ise toplam varyansın % 54,847'sini açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik testi sonucuna göre (0,882) örneklemin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir (Bartlett's küresellik testi Sig. 0,000, x^2 939,117, df 36).

Tablo 2. Ölçek Ortalamaları

	Ortalama	Standart Sapma
Etik liderlik ölçeği	3,8710	0,74957
Sosyal cesaret davranışı ölçeği	3,7052	0,73667

Araştırmada kullanılan ölçekler kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklindeki ifadelerden oluşmuş olup puanlama sistemi 1'den 5'e doğru belirlenmiştir. Elde edilen verilerin ölçek ortalamalarına göre, kullanılan iki ölçeğin de değerleri ortalamanın üzerinde bulunmuştur. Dolayısıyla araştırmaya katılan çalışanların, amirlerini etik lider olarak gördükleri ve aynı zamanda çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı sergilemeye yatkın oldukları ifade edilebilir.

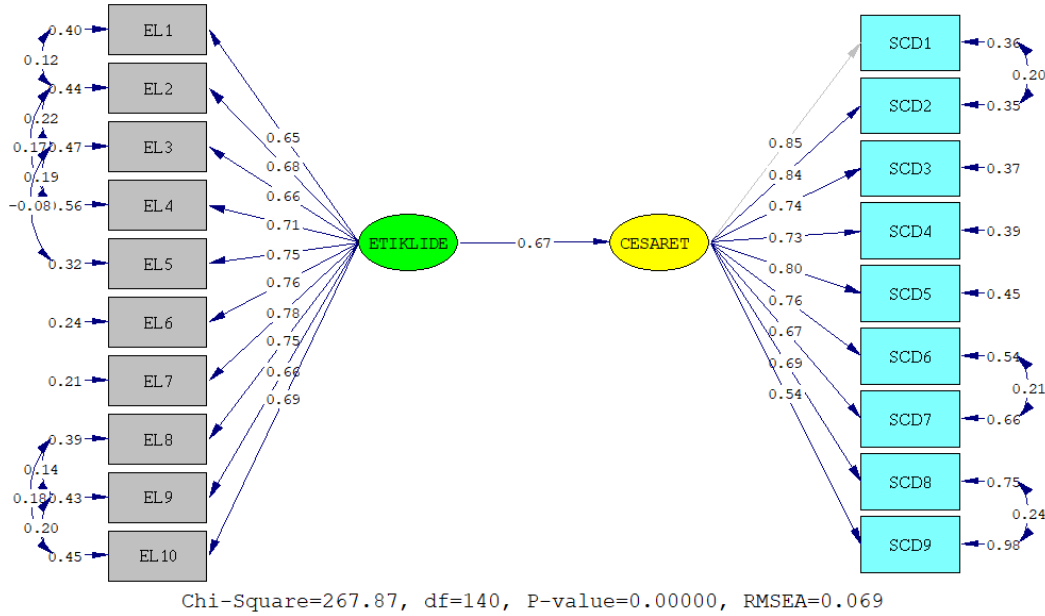
Tablo 3. Yapısal Modelin Uyum Ölçütleri

Ki-kare değeri (x^2)	Serbestlik derecesi (df)	x^2/df	P-değeri
267.87	140	1.9	0.00000
RMSEA	RMR	SRMR	CFI

İŞ YERİNDE SOSYAL CESARET DAVRANIŞI ÜZERİNDE ETİK LİDERLİĞİN ETKİSİ

0.069	0.056	0.057	0.98
IFI	NFI	NNFI	PNFI
0.98	0.96	0.98	0.79
RFI	GFI	AGFI	PGFI
0.96	0.87	0.83	0.64

Yapısal modelin sonuçlarına göre uyum ölçütlerinin referans aralıklarında oldukları görülmekte (İlhan ve Çetin, 2014, s. 31; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003, s. 52) ve bu da araştırma modelinin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir.



Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modeline göre etik liderlik değişkeni ile iş yerinde sosyal cesaret davranışı değişkeni arasındaki yol katsayısı 0.67 olarak görülmektedir. Elde edilen ki-kare değeri (267.87) ile serbestlik derecesinin (140) birbirine oranı (1.9) ve RMSEA değeri (0.069) modelin iyi uyum gösterdiğini belirtmektedir. Ölçüm modeli ile ölçeklerdeki maddelerin yol katsayıları (faktör yükleri) ve bu maddelerin etki düzeyleri belirlenmektedir. Sonuçlara göre tüm yol katsayılarının 0.50 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerler de tüm maddeler için yüksek düzeyde etkiyi ifade etmektedir (Şimşek, 2007, s. 126). Çünkü değerin 1'e yaklaşması etkinin büyüklüğünü belirtmektedir. R² değerleri ise ilgili maddenin ölçeği açıklama oranını göstermektedir. Ölçüm modeli sonuçlarına göre tüm t-değerlerinin 2.576 değerinden yüksek bulunması ile faktör analizinin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir (Çelik ve Yılmaz, 2016, s. 150; Şimşek, 2007, s. 86).

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Yapısal Eşitlik	t-değeri	R ²
Sosyal Cesaret Davranışı = Etik Liderlik x 0.67	9.12	0.52

Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre etik liderlik bağımsız değişkeni ile iş yerinde sosyal cesaret davranışı bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0.67). Buna göre etik liderlik değişkenindeki bir puanlık artış, iş yerinde sosyal cesaret davranışı değişkeninde 0.67 puanlık bir artışa ve aynı şekilde etik liderlik değişkenindeki bir puanlık azalış, iş yerinde sosyal cesaret davranışı değişkeninde 0.67 puanlık bir azalışa neden olacağı ifade edilebilir (Çelik ve Yılmaz, 2016, s. 132). Ayrıca etik liderlik değişkeni, iş yerinde sosyal cesaret davranışı değişkeninin 0.52'lik kısmını açıklamaktadır ve t-değeri 2.576 değerinden büyük olduğu (9.12) için yapısal model 0.01 düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen bu sonuçlara göre araştırmaya katılan elektronik firması çalışanlarının, liderlerinin etik davranışlar sergilemelerinin kendilerinde iş yerinde sosyal cesaret davranışı göstermelerine etki ettiği söylenebilir. Sonuç olarak etik liderliğin çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ifade edilebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sosyal öğrenme teorisi, liderlik modelinin, liderlerin örgüte getirdiği becerileri, geçmiş deneyimleri, inançları, değerleri, davranışları ve kararları aracılığıyla çalışanlarını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır. Halbusi ve arkadaşlarına göre (2023), örgütün lideri diğer çalışanlar için rol model olduğundan, etik liderler örgütte hem kendileri hem de diğerleri için dürüstlük ve yüksek etik davranış standartları sergilemelidir. Bu şekilde, çalışanların rol model etik liderlerinin değer odaklı davranışlarını taklit etme ve benimseme olasılıkları daha yüksektir.

Etik liderlik tipik olarak “kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışın gösterilmesi ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, güçlendirme ve karar verme yoluyla takipçilere teşvik edilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Jensen vd., 2022, s. 2). Zhang ve arkadaşlarına göre (2023), örgütlerde etik liderler, etik standartlar oluşturup uygulamakta ve ödül ya da ceza gibi yöntemlerle çalışanların etik davranışlarını teşvik etmektedir. Mitonga-Monga ve arkadaşları ise (2023), etik liderlik ile çalışanların sorumluluk, hoşgörü, bütünlük ve dürüstlük duygularının motive edilmesi, çalışanların uygun normlarla tutarlı davranışlar sergilemelerini ve çalışanların örgütün etik standartlarına bağlı kalmalarını sağlamadığını ifade etmektedirler. Wijesekera ve Fernando (2023) etik liderliğin, çalışanların örgüte bağlılıklarını teşvik ettiğini, Rabie ve Malek (2020) ise çalışanların, liderlerinin kendilerine adil davranmadığı duygusunu hissettiklerinde, etik davranışlar benimsemelerinin beklenemeyeceğini belirtmektedirler.

Sosyal cesaret davranışı, performansı, birim üretkenliğini ve örgütsel iklimi iyileştirerek sosyal cesaretin önemine daha fazla dikkat çekmektedir (Howard vd., 2017b, s. 4). Ancak işyerinde sosyal cesaret davranışının olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Çalışanların işlerine devam etmelerinin riskli olması, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması, itibarlarının zayıflaması, depresyon, kaygı ve stres gibi olumsuz sonuçlar sayılabilmektedir (Magnano vd., 2022a, s. 2; Yaşar, 2023, s. 53). Çalışanların, örgütü, iş arkadaşlarını, kendi çıkarlarını, ilişkilerini veya sosyal imajlarını riske atabilecek eylemleri de içermektedir (Howard, 2018, s. 2). İşyerinde sosyal cesaret davranışı; çalışan sesliliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaşam doyumu üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Sosyal cesareti yüksek olan çalışanlar, ekstra örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekte, fikirlerini daha fazla paylaşmakta ve daha fazla yaşam doyumu sağlamaktadırlar. Ayrıca sosyal cesaret, stres, depresyon ve kaygının azalmasına neden olurken verimsiz iş davranışlarını da azaltmaktadır.

Bu araştırmada, işletmedeki liderlerin etik davranışlar sergilemelerinin, çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı göstermelerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Daha farklı

bir ifadeyle, çalışanların bağlı buldukları amirlerinin etik tutum ve davranışlar benimsemelerinin, çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı gösterebilmeleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığı, varsa etkinin yönünün ve boyutunun saptanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda TR21 Trakya Alt Bölgesinde faaliyet gösteren elektronik firması çalışanlarına anket uygulanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenini etik liderlik ve bağımlı değişkenini iş yerinde sosyal cesaret davranışı oluşturmaktadır.

Araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, kullanılan iki ölçeğin de yüksek derecede güvenilir oldukları, faktör analizi sonuçlarına göre, iki ölçeğin de tek boyutlu yapıya sahip oldukları, KMO örneklem yeterlilik testi sonuçlarına göre ise iki ölçek için de örneklemin yeterli düzeyde olduğu bulunmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi sonucuna göre etik liderlik değişkeni ile iş yerinde sosyal cesaret davranışı değişkeni arasındaki yol katsayısı 0.67 olarak bulunmuştur. Buna göre etik liderlik değişkenindeki bir puanlık artış, iş yerinde sosyal cesaret davranışı değişkeninde 0.67 puanlık bir artışa yol açmaktadır. Bu sonuca göre araştırmaya katılan elektronik firması çalışanlarının, liderlerinin etik davranışlar sergilemelerinin kendilerinde iş yerinde sosyal cesaret davranışı göstermelerinde olumlu yönde etki ettiği söylenebilir. Sonuç olarak etik liderliğin çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Bir yöneticinin, çalışanlar tarafından etik lider olarak algılanabilmeleri; yöneticinin, özel hayatını etik tarzda sürdürmesi, çalışanların önerilerini dikkate alması, onların fikirleriyle ilgilenmesi, etik kurallara uymayanlara yaptırım uygulaması, adil ve dengeli kararlar vermesi, çalışanlarla iş etiği ve değerleri hakkında konuşabilmesi, güven hissettirmesi, işlerin etik yürütülmesine özen gösterip örnek olması gibi unsurlara bağlıdır. Çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı sergilemeleri ise; çalışanın, diğer çalışanın kızacağını bilse de ona iş konusunda daha iyi yöntemler söyleyebilmesi, işle ilgili anlamadığı konuyu saçma bile olsa amirine sorabilmesi, başkasına karşı kaba davranan çalışana tepki göstermesi, iş arkadaşlarını, işletme politikasına ters davrandıklarında uyarabilmesi, endişelendiği bir durumu diğerleriyle paylaşabilmesi, uyumsuzluk çıkaran çalışanı uyarabilmesi, herhangi bir hata yaptığında bunu diğerlerine söyleyebilmesi, yakın iş arkadaşlarına bile dürüst bir performans değerlendirmesi yapabilmesi gibi unsurlara bağlıdır.

Bu çalışma, zaman ve kaynak kısıtları bakımından Trakya Alt Bölgesi ve elektronik firması çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Araştırma sonucunda ise işyerinde etik liderlik davranışlarındaki artışın, çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı sergilemelerinde olumlu yönde bir artış yarattığı belirlenmiştir. Ancak etik liderlik ve iş yerinde sosyal cesaret davranışı üzerine ileride yapılacak çalışmalarda, değişik zaman dilimlerinde, farklı bölgelerde ve çeşitli sektörlerde yapılacak çalışmalar, farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Etik Beyan

“İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışı Üzerinde Etik Liderliğin Etkisi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Bu araştırma için, Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 23.01.2023 tarihli ve E-35523585-302.99-75476 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Makale, Etik Kurulları Yayın Etiği Komitesinin (Committee on Publication Ethics - COPE) yazar, hakem ve editörler için belirtilen kurallardan yararlanılarak oluşturulmuş olan Anasay Dergisi etik kuralları çerçevesinde yazılmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız

Çıkar Çatışması: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Yazar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author declares that they have no competing interest.

Financial Support: The author declared that this study has received no financial support.

KAYNAKÇA

Aksu, G., Eser, M.T. & Güzeller, C.O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Alshawabkeh, M.H.F. (2023). The effectiveness of ethical leadership on employee performance: Systematic literature review. *Special Treatment Interdisciplinary Journal*, 9(1), 101-112.

Bakar, H.A. & Connaughton, S.L. (2023). Ethical leadership communications scale: Development and validation of a measure and multi-level test. *Journal of General Management*, 0(0), 1-17.

Bhana, A. & Suknunan, S. (2022). The relationship between previous leadership theories and ethical leadership in a South African context: A narrative review. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(10), 85-96.

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.

Çelik, H.E. & Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

Gan, C. (2018). Ethical leadership and unethical employee behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 46(8), 1271-1284.

Guo, F., Xue, Z., He, J. & Yasmin, F. (2023). Ethical leadership and workplace behavior in the education sector: The implications of employees' ethical work behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-8.

Halbusi, H.A., Alhaidan, H., Ramayah, T. & AlAbri, S. (2023). Ethical leadership and employees' ethical behavior: modeling the contingent role of moral identity. *Business & Professional Ethics Journal*, 42(1), 1-31.

Holmes, P.E. & Howard, M.C. (2022). The duplicitous effect of organizational identification: Applying social identity theory to identify joint relations with workplace social courage and unethical pro-organizational behaviors. *The Journal of Positive Psychology*, 1-14.

Howard, M.C. & Cogswell, J.E. (2018). The left side of courage: Three exploratory studies on the antecedents of social courage. *The Journal of Positive Psychology*, 1-17.

Howard, M.C. & Holmes, P.E. (2019). Social courage fosters both voice and silence in the workplace: A study on multidimensional voice and silence with boundary conditions. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 1-21.

Howard, M.C. (2018). Applying the approach/avoidance framework to understand the relationships between social courage, workplace outcomes, and well-being outcomes. *The Journal of Positive Psychology*, 1-15.

Howard, M.C., Farr, J.L., Grandey, A.A. & Gutworth, M.B. (2017a). The creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*, 1-18.

Howard, M.C., Farr, J.L., Grandey, A.A. & Gutworth, M.B. (2017b). The creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*, 32, 673-690.

Howard, M.C., Forde, W., Whitmore, J. & Lambert, E.V.Z. (2022). "I alone can fix it": Is social courage a bright side of narcissism?. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 1-32.

İlhan, M. & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.

Jensen, D.C., Hansen, A.K.L., Pedersen, L.D. & Andersen, L.B. (2022). Span of control and ethical leadership in highly professionalized public organizations. *Public Personnel Management*, 1-27.

Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi- SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Magnano, P., Faraci, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., & Howard, M.C. (2022a). Psychometric investigation of the workplace social courage scale (WSCS): New evidence for measurement invariance and IRT analysis. *Behavioral Sciences*, 12(119), 1-17.

Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., Scuderi, V.E., Valenti, G.D. & Faraci, P. (2022b). The relationship between subjective risk intelligence and courage with working performance: The potential mediating effect of workplace social courage. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 12, 431-444.

Maina, J.K. (2022). Parenting as an antecedent to ethical leadership: A review of literature. *Journal of Human Resource & Leadership*, 6(1), 80-97.

Mert, İ.S. & Köksal, K. (2022). The effect of workplace social courage on life satisfaction: A scale adaptation. *Ege Academic Review*, 22(3), 241-252.

Mert, İ.S., Sen, C. & Alzghoul, A. (2022). Organizational justice, life satisfaction, and happiness: The mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*, 51(7), 2215-2232.

Mitonga-Monga, J., Mokhethi, M.E., Keswa, B.S., Lekoma, B.S., Mathebula, L.X. & Mbatha, L.F. (2023). Ethical leadership in relation to employee commitment in a South African manufacturing company. *Acta Commercii - Independent Research Journal in the Management Sciences*, 23(1), 1-9.

Norgaard, R.R. (2022). Ethical leadership understandings in public professional organisations. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 26(3), 3-23.

Rabie, M.O. & Malek, M.A. (2020). Ethical leadership and employee ethical behavior: A moderated mediation mechanisms. *Seisense Journal of Management*, 3(2), 73-88.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.

Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi- Analiz ve Raporlaştırma*. 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü. (2022). *Elektrik Elektronik Sektör Raporu (2021)*. 24 Kasım 2023 tarihinde <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/sector-raporlari> adresi üzerinden erişildi.

Tistasari, R., Wardoyo, D.T.W. & Witjaksono, A.D. (2023). Bureaucratic culture, ethical leadership and communication in LLDIKTI Region VII, Indonesia. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 9(1), 25-42.

Tuna, M., Bircan, H. & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.

Uysal, E. & Bayramoğlu, G. (2022). “İşyerinde sosyal cesaret davranışı” ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 54-71.

Wijesekera, A.T. & Fernando, R.L.S. (2023). The impact of ethical leadership and employee engagement on customers' perceived service quality: A study of Sri Lankan public service. *Journal of Business & Management*, 1(2), 137-156.

Yaşar, E. (2023). The relationship between personality traits of employees and workplace social courage behavior. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 76, 52-64.

Zhang, G., Zhang, T., Mao, S., Xu, Q. & Ma, X. (2023). Supervisors' ethical leadership and graduate students' attitudes toward academic misconduct. *Plos One*, 18(4), 1-17.