Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
55(4) 2020, 2790-2805
doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.12.1454

Araştırma Makalesi

Karizmatik Liderlik ile Sosyal Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kobilerde Bir Araştırma

Investigation of the Relationship between Charismatic Leadership and Social Capital:A Research on Small and Medium Industrial Enterprises

Mesut KASAP
Dr. Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi
mesutkasap25@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-0151-3284

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
15.09.2020	30.10.2020	11.12.2020

Öz

Bu araştırmanın amacı KOBİ'lerdeki yöneticilerin karizmatik liderlik özelikleri ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada nicel araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini ve örneklem grubunu İstanbul'da Küçük ve Orta büyüklükteki İşletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Karizmatik Liderlik ve Sosyal Sermaye ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın verilerini analiz etmek için tanımlayıcı istatistik analizleri, t-testi ve ANOVA testi kullaılmıştır. KOBİ çalışanlarının cinsiyetleri ve mesleki kıdemleri ile ölçeklerde yer alan boyutlar arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. KOBİ çalışanları yöneticilerinin kendilerine değer verdikçe, işletmedeki diğer üyelerin hassasiyetlerini gözettikçe yöneticilerle çalışanlar arasında iletişim düzeyinin geliştiğini belirtmektedirler. KOBİ çalışanları vizyon sahibi, çevreye duyarlı, sradışı davranışlar sergileyen, kişisel risk üstlenen, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösteren, statükoyu sürdürmeyen yöneticilerin çalışanların daha çok sosyal normlara uymasını sağladığını, iletişim ve güven duygularını arttırdığını ifade etmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Karizmatik liderlik, kobi çalışanları, sosyal sermaye, işletme.*

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between the charismatic leadership characteristics of SME employees and managers and social capital. Survey model, one of the quantitative research models, was used in the research. The universe of the research consists of the employees in Small and Medium-sized Enterprises working in the Marmara Region. The sample group of the research consists of employees in Small and Medium-sized Enterprises in Istanbul. Charismatic Leadership and Social Capital scales were used as data collection tools in the research. Descriptive statistical analysis, t-test and ANOVA test were used to analyze the data of the study. It is seen that there is no significant relationship between the gender and professional seniority of SME employees and the dimensions in Charismatic Leadership and Social Capital Scale. SME employees state that the more they value themselves and the sensitivity of other members in the business, the more the communication level between managers and employees improves. SME employees express that managers who are visionary, sensitive to the environment, exhibit extraordinary behaviors, take personal risks, are sensitive to member needs, and who do not maintain the status quo make their employees more adapt to social norms and increase their sense of communication and trust.

Keywords: *Charismatic leadership, SMIE employees, social capital, business.*

Önerilen Atıf /Suggested Citation
Kasap, M. 2020 Karizmatik Liderlik ile Sosyal Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kobilerde Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi,* 55(4), 2790-2805

Giriş

Günümüzde geçerliliğini yitirmeden hayatını devam ettiren ve güncelliğini koruyan liderlik kavramı, yönetim alanının en önemli konularından biridir. Liderliğin yeni bir yaklaşımı olarak da karizmatik liderlik ön plana çıkmaktadır (Gül ve Aykanat, 2012; Yıldız ve Aykanat, 2016; Özdemir ve Pektaş 2020; Gedik, 2020; Yılmaz, 2020; Bilgütay ve Mutlu, 2020: 100; Işık 2020). Karizmatik liderlik konusu farklı disiplinlerde (sosyoloji, tarih, örgütsel davranış, siyaset bilimi, insan kaynakları yönetimi vb.) karşımıza çıkmaktadır (Wang, Chou ve Jiang, 2005). Karizmatik liderler, jest ve mimikleriyle yine kriz ortamında sağlıklı çözümler üretme kabiliyetleriyle çalışanlarını etkiler (Akyürek, 2020). Karizmatik liderler, çalışanlarının güvenini kazanır, çalışanlarına misyon yükleyerek, işle ilgili vizyon ve iyimserlik sağlarlar. Ayrıca karizmatik liderler çalışanlarına ilham kaynağı olurlar (Tüzün ve Öztürk, 2020; Zaccaro, Rittman ve Marks, 2002). Çalışanların motive olmalarını sağlaması ve gereksinimlerini hissetmesi karizmatik liderlerin en belirgin özelliklerindendir. Karizmatik liderin taşıması gereken ve çalışanların lidere güven duymasını sağlayan bazı özellikler şöyle ifade edilmiştir; (Bedell-Avers vd., 2009; Campbell, 2008; Carter, 2015; De Hoogh, 2005; Klein ve House, 1995).

- ✓ Çalışanların sistemi karizmatik liderden ötürü benimsemesi.
- ✓ Karizmatik liderin çalışanların tam desteğiyle, hiçbir kuşku olmaksızın kabul edilmesi.
- ✓ Karizmatik lider hiçbir zorlama olmadan çalışanlar tarafından kabullenilerek bütün söylemleri dinlenir.
- ✓ İşletme içerisindeki karizmatik lider sayesinde çalışanlar iş doyumu yaşarlar.
- ✓ İşletme çalışanları kendi performanslarını arttırarak, verimli ve etkin bir şekilde iş görme eğilimi gösterirler.
- ✓ İşletme çalışanları, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için bireysel performanslarının önemli olduğuna inandırılmaktadır.

Karizmatik liderlik, Max Weber'in bürokrasi yaklaşımında görülmektedir (Akçakaya, 2016; Myrtveit, 2016). Conger ve Kanungo (1987) karizmatik liderde olması gereken özellikleri; sıradışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme, statükoyu sürdürmeme, vizyon belirleme ve çevresel duyarlılık şeklinde altı boyutta ifade etmiştir. Bu boyutların her biri karizmatik liderde beliren özelliklerdir.

Karizmatik liderin hedeflerine ve değer verdiği her şeye çalışanların kuvvetli bir bağ geliştirmesi, buna bağlı olarak liderin hedeflerinin içselleştirilmesi ve çalışanların eşgüdümlü hareket etme uğruna kendi çıkarlarından feragat etmesi (House, Spangler ve Woycke, 1990) gerekir. Bununla beraber karizmatik liderin çalışanları gönüllü kılması, güvenilir olması ve rol model olarak hareket etmesi işletme için hayati öneme sahip davranışlar sergileyerek işletmeye sağlıklı bir çalışma ortamı sunması önemlidir (Katzenbach vd., 1993; Albayrak, Bayrakdaroğlu ve Mutlu, 2020; Yukl, 2018).

Araştırmanın diğer konusu olan sosyal sermaye ise iş ortamında geliştirilebilecek sosyal ağ olarak tanımlanmaktadır. Farklı bir tanımla sosyal sermaye ortak bir amaca gidilirken birliktelik içerisinde hareket etmeyi sağlayan sosyal ağlar ve kurallar olarak ifade edilmiştir (Putnam, 1995). Fukuyama, sosyal sermaye kavramını normlar olarak ele almış; normların ekibe işbirliği gibi kazanımlar sağlaması gerektiğini, ekip içerisinde erdemli davranışlara, vefaya, görevlerin layıkıyla yapılmasına ve karşılıklı saygıya ortam hazırlamasının önemine vurgu yapmıştır (Karakuş, 2020; Düzgün ve Ataman, 2020; Metin, 2020; Basut ve Özyakışır, 2020). Bir başka tanıma göre sosyal sermaye, çeşitli örgütlerdeki etkileşim ve bireyleri birbirine bağlayan bir çeşit sosyal yapıştırıcıdır (Field, 2008; Günkör, 2016). Sosyal sermaye kavramı "Mesele ne bildiğin değil, kimi tanıdığındır" şeklinde ele alınmaktadır (Woolcock ve Narayan, 2000). Yapılan bu tanımlama belki de bütün araştırmacıların hareket noktası olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sermaye kavramında vurgulanmak istenen ilişki ağları geliştirmek ve geliştirilen bu ilişkilerin güvenilir olmasıdır (Yıldız, Aykanat ve Tüzemen, 2016). Sosyal sermayenin unsurları çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ifade edilmiş olsa da, güven, sosyal normlar ve sosyal

ağlar neredeyse bütün araştırmacıların ortak hareket noktası durumundadır (Günkör, 2016). Ayrıca sosyal sermayenin belirleyici unsurları genel olarak; yaş, değerler, etnik köken, eğitim seviyesi, sosyal çevre ve gelir düzeyi olarak ifade edilmektedir (Öksüzler, 2006).

Sosyal sermaye, çalışanların kendi ilişkilerini ve bu ilişkilerin çalışanlara kazandırdığı faydaları vurgulamaktadır (Belliveau, O'Reilly ve Wade, 1996; Portes, 1998; Knoke, 1999; Lin, 2010). Farklı bir tanımla sosyal sermaye, çalışanların farklı sosyal ilişkilerden ürettikleri ve sonrasında kendi menfaatleri doğrultusunda kullandıkları bir kaynak olarak ifade edilmektedir (Baker, 1990). Benzer bir tanımlamayla sosyal sermaye, bireylerin sosyal yapılar sayesinde çeşitli faaliyetlerini kolaylaştıran bir unsur olarak ifade edilmektedir (Coleman, 1990). Özetlemek gerekirse sosyal sermayenin en belirgin özelliği, kurulan sosyal ilişki ağlarının kazandırdığı faydalardır (Claridge, 2004; Biçer ve Koçer, 2020).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirleyen bir modeldir (Karasar, 2011). Bu araştırmada KOBİ yöneticilerinin karizmatik liderlik özellikleriyle sosyal sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Marmara Bölgesi'nde çalışan küçük ve orta büyüklükteki İşletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise İstanbul'da küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 1 Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Cinsiyet	f	%
Kadın	141	42.6
Erkek	190	57.4

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya KOBilerin %42.6'sının kadın, %57.4'ünün erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2 Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Mesleki Kıdem	*f*	%
1-5	64	19,3
6-10	50	15,1
11-15	58	17,5
16-20	78	23,6
21 ve üzeri	81	24,5

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan KOBİlerin %19.3'ünün 1-5 yıl arası, %15.1'inin 6-10, %17.5'inin 11-15 yıl arası, %23.6'sının 16-20 yıl arası, %24.5'inin ise 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Günkör (2016) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan 21 maddeden oluşan Sosyal Sermaye Algısı ölçeği kullanılmıştır. Sosyal Sermaye Algısı Ölçeği; Sosyal Normlar, Sosyal Ağlar ve Güven olmak üzere üç boyutlu bir yapıya sahiptir. Araştırmacı tarafından yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları doğrultusunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı

(Cronbach Alpha) .929; alt faktörlerden elde edilen iç tutarlık katsayıları ise sırasıyla Sosyal Normlar=.902, Sosyal Ağlar=.847 ve Güven=.887 olarak belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda [Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=.88), Bartlett testi (x^2=3569.940; sd=190 (p=.000)] ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğu görülmüştür. Ölçek, toplam varyansın 69.51'ini açıklamaktadır.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek Aykanat (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan karizmatik Liderlik Ölçeğidir. Aykanat (2010) araştırmasında Conger ve Kanungo (1994) tarafından geliştirilmiş olan Karizmatik Liderlik Ölçeğini (KLÖ) kullanmıştır. Ölçek Türkçeye çevrilerek 24 sorudan oluşan orijinal ölçekten dört soru çıkarılmıştır. Karizmatik Liderlik Ölçeği vizyon belirleme, çevresel duyarlılık, sıradışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme, statükoyu sürdürmeme olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları doğrultusunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alpha) .908; alt faktörlerden elde edilen iç tutarlık katsayıları ise sırasıyla Vizyoner Olma=.865, Çevresel Duyarlılık=.851, Sıradışı Davranışlar Sergileme=.905, Kişisel Risk Üstlenme= .885, Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme=.894 ve Statükoyu Sürdürmeme=.912 olarak belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda [Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=.90), Bartlett testi (x^2=4771,543; sd=210 (p=.000)] ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğu görülmüştür. Ölçek, toplam varyansın 69.94'ünü açıklamaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmada öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmada verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Literatürde verilerin normal dağılım gösterebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değişmesi gerektiği belirtilmektedir (Şencan, 2005, s. 194). Veriler normal dağılım gösterdiği için araştırmada parametrik testler uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen verilere tanımlayıcı istatistiksel analizler, t-testi ve ANOVA istatistiksel analizleri yapılmıştır. Veriler, SPSS25 paket programı yoluyla analiz edilmiştir.

Etik Kurulu İzni

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bilimsel Araştırma Etik Kurulu 10.09.2020 tarih, 02 numaralı toplantısında (Başvuru Protokol Numarası: 2020/53) araştırmanın bilimsel etik kurallara uygun olduğu kararı verilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Tablo 3 Vizyon Belirleme Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	$\bar{x}$	ss	Genel Ortalama
5. İlham verici stratejik ve örgütsel amaçlar ortaya koyabilir.	4.43	.659	4.40
1. Topluluğa karşı heyecan verici bir konuşmacıdır.	4.40	.654	
3. İlham vericidir ve işletme çalışanlarının yaptıklarının açıkça belirterek onları motive edebilmektedir.	4.39	.677	
4. Vizyona sahiptir ve gelecekteki ihtimaller hakkında fikirler ortaya koyar.	4.38	.710	
2. Bir gruba karşı sunum yaparken çok kabiliyetli görünmektedir.	4.38	.684	

Tablo 3 incelendiğinde KOBİ çalışanları, yöneticilerinin ilham verici stratejik ve örgütsel amaçlar ortaya koyabildiklerini, topluluğa karşı heyecan verici bir konuşmacı olduklarını, ilham verici ve örgüt çalışanlarının yaptıklarını açıkça belirterek onları motive edebildiklerini, vizyona sahip olduklarını, kabiliyetli olduklarını ifade etmektedirler.

Tablo 4

Çevresel Duyarlılık Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	$\bar{x}$	ss	Genel Ortalama
7. İşletme amaçlarını gerçekleştirmesinde karşısına çıkabilecek olan sosyal ve kültürel çevredeki engelleri önceden görebilir.	4.43	.673	4.40
9. İşletmenin amaçlarını gerçekleştirmesine destek olacak yeni çevresel fırsatları önceden görebilir.	4.41	.657	
6. İşletme geleceği hakkında yeni fikirler üretir.	4.37	.708	
8. İşletmedeki diğer üyelerin sınırlılıklarını (kapasitelerini) görebilir.	4.36	.698	

Tablo 4'te görüldüğü üzere KOBİ çalışanları, yöneticilerinin amaçlarını gerçekleştirme sürecinde karşılaşılabilecek sosyal ve kültürel çevredeki engelleri, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine destek olacak yeni çevresel fırsatları önceden görebildiklerini; işletmenin geleceği hakkında yeni fikirler ürettiklerini, örgütteki diğer üyelerin kapasitelerini görebildiklerini ifade etmektedirler.

Tablo 5 Sıradışı Davranışlar Sergileme Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	$\bar{x}$	ss	Genel Ortalama
11. İşletmenin amaçlarına ulaşmasında geleneksel olmayan yöntemler kullanır.	4.45	.617	4.44
12. Sık sık işletmenin diğer üyelerini şaşırtan kendine özgü davranışlarda bulunur.	4.45	.603	
10. İşletmenin amaçlarına ulaşmasında alışılmışın dışında davranış sergiler.	4.41	.613	

Tablo 5 incelendiğinde KOBİ çalışanları, yöneticilerinin işletmenin amaçlarına ulaşmasında alışılmışın dışında, işletmenin üyelerini şaşırtan davranışlar sergilediğini; geleneksel olmayan yöntemler kullandığını, belirtmektedirler.

Tablo 6 Kişisel Risk Üstlenme Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	$\bar{x}$	ss	Genel Ortalama
13. İşletmenin amaçlarına ulaşması için, önemli derecede kişisel riske girecek şekilde faaliyetlerde bulunur.	4.47	.609	4.46
15. İşletmenin amaçları uğruna yüksek derecede kişisel risk alır.	4.46	.609	
14. İşletmenin amaçlarına ulaşması için, önemli derecede kişisel fedakârlık gösterecek şekilde faaliyetlerde bulunur.	4.45	.622	

Tablo 6'da görüldüğü gibi KOBİ çalışanları, yöneticilerinin işletmenin amaçlarına ulaşması için riskli faaliyetlerde bulunabileceğini, kişisel fedakârlık gösterebileceğini ifade etmektedir.

Tablo 7 Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	x̄	ss	Genel Ortalama
16. İşletmedeki diğer üyelerin ihtiyaçlarına ve duygularına karşı hassasiyet gösterir.	4.45	.627	
17. Karşılıklı hoşlanma ve saygı duygularını geliştirerek diğerlerini etkiler.	4.42	.706	4.39
18. Sık sık işletmedeki diğer üyelerin ihtiyaçları ve duyguları için kişisel ilgisini ifade eder	4.39	.658	

Tablo 7 incelendiğinde KOBİ çalışanları, yöneticilerinin işletme çalışanlarının duygu durumlarına hassasiyet gösterdiğini, saygı ve hoşlanma duygularını geliştirerek diğer personeli etkilediğini, çalışanlara kişisel ilgi gösterdiklerini ifade etmektedirler.

Tablo 8 Statükoyu Sürdürmeme Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	x̄	ss	Genel Ortalama
19. Mevcut durumu ve işlerin normal yapılma şekillerini korumaya çalışır.	4.38	.666	
20. İşletmenin amaçlarına ulaşması için riskli olmayan ve tanınmış, doğruluğu ortaya konmuş hareket tarzlarını savunur.	4.39	.694	4.39

Tablo 8 incelendiğinde KOBİ çalışanları, yöneticilerinin mevcut durumu ve işlerin normal yapılma şekillerini korumaya çalıştıklarını; riskli olmayan ve tanınmış, doğruluğu ortaya konmuş hareket tarzlarını savunduklarını belirtmektedirler.

Tablo 9 Sosyal Normlar Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	x̄	ss	Genel Ortalama
7. Çalışanlar göreve yeni başlayan çalışanlara yardımcı olmaya çalışırlar.	4.42	.732	
2. Çalışanlar birbiriyle selamlaşırlar.	4.41	.696	
1.Çalışanlar birbirleriyle yardımlaşırlar.	4.40	.673	
3. Çalışanlar bilgi ve birikimlerini birbirleriyle paylaşırlar.	4.39	.699	4.39
8.Farklılıklara saygı duyulur.	4.38	.768	
10. Çalışanlar birbirlerine saygı gösterirler.	4.38	.793	
4. Çalışanlar sorunlarını yöneticiler ile rahatça konuşabilirler.	4.37	.721	

5.Kurumsal amaçlara ulaşmak için Çalışanlar arasında uyum ve işbirliği vardır.	4.37	.757	
6.Alınan kararları uygulamada herkes sorumluluk sahibidir.	4.37	.797	
9. Çalışanların davranışlarını belirleyen güçlü değerler vardır.	4.36	.817	

Tablo 9 incelendiğinde KOBİ çalışanları, birbirlerine yardımcı olmaya çalıştıklarını, selamlaştıklaştıklarını, saygı-sevgi çerçevesinde işlerini yürüttüklerini, yöneticileriyle rahatlıkla konuşabildiklerini, sorumluluk bilinciyle işlerini yaptıklarını ifade etmektedirler.

Tablo 10 Sosyal Ağlar Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	$\bar{x}$	ss	Genel Ortalama
11.Yöneticiler ve çalışanlar arasında açık bir iletişim vardır.	4.33	.786	
12.Yöneticiler bana her konuda destek olacaklarını hissettirirler.	4.38	.763	
13.Çalışanlar yöneticilerin kararlarına güvenirler.	4.40	.717	
14.Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi bir iletişim vardır.	4.44	.749	4.41
15.Yöneticiler işbirliği ve dayanışmayı özendirirler.	4.44	.716	
16. Çalışanlar örgütsel karar alma süreçlerine katılırlar.	4.46	.705	
17.Rutin değerlendirme toplantıları düzenlenir.	4.45	.664	

Tablo 10 incelendiğinde KOBİ çalışanları, yöneticilerinin rutin değerlendirme toplantıları düzenlediklerini, örgütsel karar alma süreçlerine katıldıklarını; yöneticilerle işbirliği, dayanışma ve iletişim içerisinde olduklarını; yöneticilerin kararlarına güvendiklerini belirtmektedirler.

Tablo 11 Güven Boyutuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Maddeler	$\bar{x}$	ss	Genel Ortalama
18. Çalışanlar birbirlerine güvenirler.	4.46	.688	
19. Çalışanlar mesai saatleri dışında da birlikte zaman geçirirler.	4.45	.679	4.44
20. Çalışanlar birbirlerini aile olarak ziyaret ederler	4.42	.698	
21. Çalışanlar özel sorunlarını birbiriyle paylaşırlar.	4.42	.698	

Tablo 11 incelendiğinde KOBİ çalışanları, birbirlerine güvenmekte, mesai saatleri dışında vakit geçirmekte, aile olarak birbirlerini ziyaret etmekte ve özel sorunlarını birbirleriyle paylaşmaktadır.

Tablo 12 Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları (Karizmatik Liderlik)

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Vizyoner Olma	Kadın	141	4.41	.503	.289	329	.773
	Erkek	190	4.39	.599			
Çevresel Duyarlılık	Kadın	141	4.42	.519	.541	329	.589
	Erkek	190	4.38	.616			
Sıradışı Davranışlar Sergileme	Kadın	141	4.47	.473	1.165	329	.245
	Erkek	190	4.41	.532			
Kişisel Risk Üstlenme	Kadın	141	4.46	.430	.082	329	.935
	Erkek	190	4.46	.506			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme	Kadın	141	4.43	.547	.130	329	.897
	Erkek	190	4.42	.491			
Statükoyu Sürdürmeme	Kadın	141	4.39	.654	-.069	329	.945
	Erkek	190	4.39	.572			

Tablo 12 incelendiğinde KOBİ çalışanlarının cinsiyetleri ile karizmatik liderlik ölçeğinde yer alan vizyoner olma ($t_{(329)}$= .289; p>.05), çevresel duyarlılık ($t_{(329)}$=.541; p>.05), sıradışı davranışlar sergileme ($t_{(329)}$= 1,165; p>.05), kişisel risk üstlenme ($t_{(329)}$=.082; p>.05), üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme ($t_{(329)}$=.130; p>.05) ve statükoyu sürdürmeme ($t_{(329)}$= -.069; p>.05), boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 13 Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları (Sosyal Sermaye)

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Sosyal Normlar	Kadın	141	4.35	.630	-.792	329	.074
	Erkek	190	4.46	.476			
Sosyal Ağlar	Kadın	141	4.34	.626	-1.15	329	.249
	Erkek	190	4.42	.482			
Güven	Kadın	141	4.43	.654	-.306	329	.760
	Erkek	190	4.45	.534			

Tablo 13 incelendiğinde KOBİ çalışanlarının cinsiyetleri ile sosyal sermaye ölçeğinde yer alan sosyal normlar ($t_{(329)}$=-.792; p>.05), sosyal ağlar ($t_{(329)}$= -1.15; p>.05) ve güven ($t_{(329)}$= -.306; p>.05), boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 14 Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Analizi Sonuçları (Karizmatik Liderlik)

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Vizyoner Olma	Gruplar arası	1.005	4	.251	.800	.526
	Gruplar içi	102.433	326	.314		

	Toplam	103.438	330			
Çevresel Duyarlılık	Gruplar arası	1.287	4	.322	.967	.426
	Gruplar içi	108.423	326	.333		
	Toplam	109.710	330			
Sıradışı Davranışlar Sergileme	Gruplar arası	.336	4	.084	.322	.863
	Gruplar içi	85.082	326	.261		
	Toplam	85.418	330			
Kişisel Risk Üstlenme	Gruplar arası	.400	4	.100	.440	.780
	Gruplar içi	74.125	326	.227		
	Toplam	74.525	330			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme	Gruplar arası	1.733	4	.433	1.645	.163
	Gruplar içi	85.870	326	.263		
	Toplam	87.603	330			
Statükoyu Sürdürmeme	Gruplar arası	2.257	4	.564	1.537	.191
	Gruplar içi	119.686	326	.367		
	Toplam	121.943	330			

Tablo 14 incelendiğinde KOBİ çalışanlarının mesleki kıdemleri ile karizmatik liderlik ölçeğinde yer alan vizyoner olma (F=.800; p>.05), çevresel duyarlılık (F=.967; p>.05), sıradışı davranışlar sergileme (F=.322; p>.05), kişisel risk üstlenme (F=.440; p>.05), üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme (F=1.645; p>.05), ve statükoyu sürdürmeme (F=1.537; p>.05) boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 15 Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Analizi Sonuçları (Sosyal Sermaye)

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Sosyal Normlar	Gruplar arası	.593	4	.148	.488	.744
	Gruplar içi	98.963	326	.304		
	Toplam	99.556	330			
Sosyal Ağlar	Gruplar arası	1.763	4	.441	1.474	.210
	Gruplar içi	97.534	326	.299		
	Toplam	99.297	330			
Güven	Gruplar arası	.763	4	.191	.549	.700
	Gruplar içi	113.328	326	.348		
	Toplam	114.091	330			

Tablo 15 incelendiğinde KOBİ çalışanlarının mesleki kıdemleri ile sosyal sermaye ölçeğinde yer alan sosyal normlar (F=.488; p>.05), sosyal ağlar (F=1.474; p>.05) ve güven (F=.549; p>.05) boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 16 KOBİ Çalışanlarının Karizmatik Liderlik ile Sosyal Sermaye Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	.692**	1									
3	.368**	.593**	1								
4	.364**	.451**	.533**	1	**						
5	.302**	.367**	.354**	.534**	1						
6	.252**	.236**	.237**	.346**	.719**	1					
7	.534**	.555**	.540**	.517**	.644**	.507**	1				
8	.522**	.559**	.562**	.603**	.712**	.665**	.643**	1			
9	.348**	.382**	.386**	.344**	.379**	.353**	.545**	.313**	1		
10										1	
11										.429**	1

***p<0.01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

1: Vizyoner Olma, 2: Çevresel Duyarlılık, 3:Sıradışı Davranışlar Sergileme, 4:Kişisel Risk Üstlenme, 5:Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme, 6:Statükoyu Sürdürmeme, 7: Sosyal Normlar, 8:Sosyal Ağlar, 9:Güven, 10: Karizmatik Liderlik, 11: Sosyal Sermaye

Tablo 16 incelendiğinde vizyoner liderlikle çevresel duyarlılık, kişisel risk üstlenmeyle sosyal ağlar; üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme ile Statükoyu Sürdürmeme, Sosyal Normlar, Sosyal Ağlar; statükoyu sürdürmeme ile sosyal ağlar, sosyal normlar ile sosyal ağlar arasında yüksek düzeyli bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Vizyoner olma ile sosyal normlar, sosyal ağlar; çevresel duyarlılık ile sıradışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenme, sosyal normlar, sosyal ağlar; sıradışı davranışlar sergileme ile kişisel risk üstlenme, sosyal normlar, sosyal ağlar; kişisel risk üstlenme ile üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme, sosyal normlar, sosyal ağlar; statükoyu sürdürmeme ile sosyal normlar; sosyal ağlar ve sosyal normlar ile güven arasında orta düzeyli bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Vizyoner olma ile sıradışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme, statükoyu sürdürmeme, güven; çevresel duyarlılık ile Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme, Statükoyu Sürdürmeme, güven; Sıradışı Davranışlar Sergileme ile Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme, Statükoyu Sürdürmeme, güven; Kişisel Risk Üstlenme ile Statükoyu Sürdürmeme, güven arasında zayıf düzeyli bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal ağlar ve güven faktörü ile diğer boyutlar arasında zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Karizmatik liderlikle sosyal sermaye arasında orta düzey bir ilişkinin olduğu görülmektedir. KOBİ çalışanları, yöneticileri karizmatik liderlik özellikleri gösterdikçe sosyal sermaye düzeylerinin arttığını ifade etmektedirler.

Sonuç

KOBi çalışanları yöneticilerinin iyi bir konuşmacı, ilham verici, stratejist, vizyon sahibi, kabiliyetli, çevrsel duyarlığa sahip, işletmesini tanıyan, yeni fikirler üreten, fedakârlık gösteren, üye ihtiyaçlarına duyarlık gösteren, doğruluğu ortaya konmuş hareket tarzlarını gösteren bireyler olduklarını belirtmektedirler.

KOBİ çalışanları sosyal normlara dikkat ederek çalışmalarını sürdürdüklerini, yöneticileriyle rahat konuşabildiklerini, sorumluluk bilincine sahip olduklarını, örgütsel karar alma süreçlerine katıldıklarını, yöneticilerin kararlarına güvendiklerini, mesai arkadaşlarıyla beraber vakit geçirdiklerini ifade etmektedirler.

KOBİ çalışanlarının cinsiyetleri ile Karizmatik Liderlik Ölçeğinde yer alan vizyoner olma, çevresel duyarlılık, sıradışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme ve statükoyu sürdürmeme boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. KOBİ çalışanlarının cinsiyetleri ile sosyal Sermaye Ölçeğinde yer alan sosyal normlar, sosyal ağlar ve güven boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

KOBİ çalışanlarının mesleki kıdemleri ile Karizmatik Liderlik Ölçeğinde yer alan vizyoner olma, çevresel duyarlılık, sıradışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme ve statükoyu sürdürmeme boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. KOBİ çalışanlarının mesleki kıdemleri ile sosyal sermaye ölçeğinde yer alan sosyal normlar, sosyal ağlar ve güven boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

KOBİ çalışanları yöneticilerinin kendilerine değer verdikçe, işletmedeki diğer üyelerin hassasiyetlerini gözettikçe yöneticilerle çalışanlar arasında iletişim düzeyinin geliştiğini belirtmektedirler. KOBİ çalışanları vizyon sahibi, çevreye duyarlı, sıradışı davranışlar sergileyen, kişisel risk üstlenen, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösteren, statükoyu sürdürmeyen yöneticilerin çalışanların daha çok sosyal normlara uymasını sağladığını, iletişim ve güven duygularını arttırdığını ifade etmektedir.

Ülkemizde araştırma konuları olan karizmatik liderlik ve sosyal sermaye kavramlarını birlikte ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre karizmatik liderlik ile sosyal sermaye arasında yüksek düzeyli bir ilişki olduğu görülmektedir. Farklı bir çalışma olarak; kobiler üzerine yapılan bir araştırmada Işık (2020) sosyal sermayenin stratejik çevikliği olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir araştırmada dönüşümsel liderlik ile sosyal sermaye arasındaki olumlu ilişkiyi göstermektedir (Ayhün, Erden ve Celep, 2019). Başka bir araştırmada ise stratejik yönetim kavramı olan stratejik liderlik ile sosyal sermaye kavramları incelenmiştir. Burada sosyal sermayelerini etkin kullanan liderlerin işletmenin performansına olumlu katkılar sunduğu görülmüştür (Düzgün ve Ataman, 2020). Bu çalışma sonuçları da benzer şekilde sosyal sermayelerini etkin kullanan karizmatik liderlerin işletmelerine önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Akçakaya, M. (2016). Weber'in bürokrasi kuramının bugünü ve geleceği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık Özel Sayısı,* 275-295

Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3*(1), 15-24.

Albayrak, A. Y., Bayrakdaroğlu, Y. & Mutlu, T. O. (2020). Hentbol Sporcularının, Takım Antrenörlerinin Sahip Olduğu Karizmatik Liderlik Algılarının Takım Bütünlüğüne Etkisinin İncelenmesi. *Turkish Studies,* 15(5), 2175- 2189. https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44360

Ayhün, S. E., & Celep, O. (2019). Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik Tarzlarının Sosyal Sermaye ve Lider-Üye Etkileşimine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(2), 133-152.

Aykanat, Z. (2010). *Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.

Baker, W. E. (1990). Market Networks and Corporate Behavior. *American Journal of Sociology*, 96(3), 589-625.

Basut, Ö., & Özyakışır, D. (2020). Kars ilinin sosyal sermaye düzeyinin belirlenmesi: bir saha çalışması. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(21), 261-282.

Bedell-Avers, K., Hunter, S. T., Angie, A. D., Eubanks, D. L., & Mumford, M. D. (2009). Charismatic, ideological, and pragmatic leaders: An examination of leader–leader interactions. *The Leadership Quarterly,* 20(3), 299-315.

Belliveau, M. A., O'Reilly III, C. A., & Wade, J. B. (1996). Social capital at the top: Effects of social similarity and status on CEO compensation. *Academy of management Journal*, 39(6), 1568-1593.

Biçer, A., & Koçer, M. (2020). Toplumsal Dayanışma Ağlarının Gazetecilikte Kullanımı: Sosyal Sermayenin Kamusal Habercilikteki Rolünün İncelenmesi. *Erciyes İletişim Dergisi,* 7(1), 603-628.

Bilgütay, H., & Mutlu, H. M. (2020). Okul yöneticilerinin ulusal kültür algılarının liderlik tarzlarına etkisinin incelenmesi. *İnönü University International Journal of Social Sciences (INIJOSS), 9*(1), 95-114.

Campbell, S. M., Ward, A. J., Sonnenfeld, J. A., & Agle, B. R. (2008). Relational ties that bind: Leader–follower relationship dimensions and charismatic attribution. The Leadership Quarterly, 19(5), 556-568.

Carter, D. R., DeChurch, L. A., Braun, M. T., & Contractor, N. S. (2015). Social network approaches to leadership: An integrative conceptual review. Journal of Applied Psychology, 100(3), 597.

Claridge, T. (2004). Social Capital And Natural Resource Management. *Unpublished Thesis, University of Queensland, Brisbane, Australia.*

Coleman, J. S. (1990). Foundations of social theory. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of management review, 12*(4), 637-647.

De Hoogh, A. H., Den Hartog, D. N., Koopman, P. L., Thierry, H., Van den Berg, P. T., Van der Weide, J. G., & Wilderom, C. P. (2005). Leader motives, charismatic leadership, and subordinates' work attitude in the profit and voluntary sector. The Leadership Quarterly, 16(1), 17-38.

Düzgün, A., & Ataman, G. (2020). Stratejik liderlik, sosyal sermaye ve performans arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 12*(2), 2161-2192

Field, J. (2008). *Sosyal sermaye* (B. Bilgen & B. Şen, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Fukuyama, M. F. (2000). *Social capital and civil society.* International Monetary Fund.

Gedik, Y. (2020). *Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3*(2), 19-34.

Gül, H., & Aykanat, Z. (2012). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(1), 17-36.

Günkör, C. (2016). *Öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin algıları: Gazi eğitim fakültesi örneği.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.

Işık. M. (2020). KOBİ'lerde sosyal sermayenin stratejik çevikliğe etkisi. *İzmir İktisat Dergisi, 35*(1), 187-200.

House, R. J., Spangler, W. D., & Woycke, J. (1990, August). Personality and charisma in the US presidency: A psychological theory of leadership effectiveness. In Academy of Management Proceedings (Vol. 1990, No. 1, pp. 216-220). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Karakuş, S. (2020). Sosyal sermaye–güven ilişkisi. *Ayrıntı Dergisi, 8*(89).

Katzenbach, J. & Smith D.(1993). The Discipline of Teams. Harvard BusRev.

Klein, K. J., & House, R. J. (1995). On fire: Charismatic leadership and levels of analysis. The Leadership Quarterly, 6(2), 183-198.

Knoke, D. (1999). Organizational networks and corporate social capital. In Corporate social capital and liability (pp. 17-42). Springer, Boston, MA.

Lin, N. (2010). Sosyal Sermaye Network Kuramının İnşası. çev. Adem Öğüt & Cihat Erbil), içinde. Sosyal Sermaye Kuram–Uygulama–Eleştiri, 171-215.

Myrtveit, R.B. (2016). The Relationship between Team Leadership and Team Performance in Management Teams. Master Thesis. Department of Psychology, Unıversıty Of Oslo.

Öksüzler, O. (2006). Sosyal sermaye, güven ve belirleyicileri: Bir panel analizi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (12), 108-129.

Özdemir, M., & Pektaş, V. (2020). Conger-kanungo karizmatik liderlik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(1), 2-18.

Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. Annual review of sociology, 24(1), 1-24.

Putnam, R. D. (1995). Tuning in, tuning out: The strange disappearance of social capital in America. *PS: Political science & politics, 28*(4), 664-684.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik.* Ankara: Ocak Yayınları.

Tüzün, P., & Öztürk, M. (2020). İş güvencesizliği algısında yöneticilerin liderlik tarzları ve güç mesafelerinin etkisi üzerine bir literatür araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (37),2, 83-109.

Yıldız, T., & Aykanat, Z. (2016). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Yenilikçilik İlişkisi Üzerine Bir araştırma. *Journal of Entrepreneurshıp And Development. 11*(2), 199-228.

Yıldız, T., Aykanat, Z., & Tüzemen, S. (2016). Etik liderliğin sosyal sermaye üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31*(2), 229-250.

Yılmaz, O. K. (2020). Belediye üst kademe yöneticilerinin liderlik ve mesleki bilgi kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik bir eğitim programı önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14*(3), 729-752.

Yukl, G. (2018). Örgütlerde Liderlik. Çetin, Ş. & Baltacı, R. (Çv). 8. Baskı. Nobel Yayıncılık.

Zaccaro, S. J., Rittman, A. L. & Marks, M. A. (2002). Team leadership. The Leadership Quarterly, 12(4), 451- 483.

Wang, E., Chou, H.W. & Jiang, J. (2005). The impacts of charismatic leadership style on team cohesivenessand overall performance during ERP implementation, İnternational Journal of Project Management, 23, 173–180.

Woolcock, M., & Narayan, D. (2000). Social capital: Implications for development theory, research, and policy. *World Bank Research Observer, 15* (2), 1-26.

Research Article

Karizmatik Liderlik ile Sosyal Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kobilerde Bir Araştırma

Investigation of the Relationship between Charismatic Leadership and Social Capital: A Research on Small and Medium Industrial Enterprises

Mesut KASAP

Dr. Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi

mesutkasap25@gmail.com

https://orcid.org/0000-0002-0151-3284

Extensive Summary

Today, the concept of leadership, which continues its life without losing its validity, is one of the most important issues in the field of management. Charismatic leadership comes to the fore as a new approach to leadership (Gül & Aykanat, 2012; Yıldız & Aykanat, 2016; Özdemir & Pektaş 2020; Gedik, 2020; Yılmaz, 2020; Bilgütay & Mutlu, 2020: 100;). The subject of charismatic leadership appears in different disciplines (sociology, history, organizational behavior, political science, human resources management, etc.). Charismatic leaders affect their employees with their expressions, gestures and mimics, and their ability to produce healthy solutions in a crisis environment (Akyürek, 2020: 18). Charismatic leaders gain the trust of their employees, and provide their employees with a vision and optimism about the business by installing a mission. In addition, charismatic leaders inspire their employees (Tüzün & Öztürk, 2020). One of the most prominent characteristics of charismatic leaders is that employees are motivated and feel their needs. We see the first definition of charismatic leadership in Max Weber's bureaucracy approach. Today, it is seen that it has been frequently used in researches, especially since the 1990s. Conger and Kanungo (1987) defined charismatic leadership attributionally. In this context, the characteristics that a charismatic leader should have; They expressed six dimensions: exhibiting unusual behaviors, taking personal risks, showing sensitivity to member needs, not maintaining the status quo, determining vision and environmental awareness. Each of these dimensions are features that become evident in the charismatic leader.

Another research subject, social capital, is defined as the social network that we can develop in the business environment. With a different definition, social capital is expressed as social networks and rules that enable acting together while achieving a common goal (Putnam, 1995: 664). Fukuyama (2000: 3) defined this concept as norms. He emphasizes that the norms mentioned based on the definition should provide gains such as cooperation to the team and emphasizes that the expressed norms should prepare an environment for virtuous behavior, loyalty, proper performance of duties and mutual respect within the team (Karakuş, 2020; Düzgün & Ataman, 2020; Metin, 2020; Basut and Özyakışır, 2020). With a similar definition, social capital is a kind of social glue that connects interactions in various organizations and individuals (Field, 2008: 7; Günkör, 2016). With the shortest definition of the concept of social capital, "The issue is not what you know, but who you know" (Woolcock and Narayan, 2000: 3). This definition may be the starting point of all researchers. What is meant to be emphasized in the concept of social capital is to develop networks and to be reliable in these relationships (Yıldız, Aykanat, & Tüzemen, 2016). Although the elements of social capital have been expressed in different ways

by various researchers, trust, social norms and social networks are the common starting points of almost all researchers (Günkör, 2016). In addition, the determining factors of social capital in general; It is expressed as age, values, ethnicity, education level, social environment and income level (Öksüzler, 2005: 118).

Method

Research Model

Relational scanning model was used in the research. Relational screening model is a model that determines the relationship between two or more variables (Karasar, 2011).

Sample

The universe of the research consists of employees in small and medium sized enterprises working in the Marmara Region. The sample group of the research consists of employees in small and medium sized enterprises in Istanbul.

Data Collection Tools

The Social Capital Perception scale consisting of 21 items, whose validity and reliability study was conducted by Günkör (2016), was used in the study. The second scale used in the study was the charismatic Leadership Scale adapted to Turkish by Aykanat (2010).

Analysis of Data

In the research, first of all, it was determined by showing the normal distribution of the data. When the kurtosis and skewness values of the data were examined, it was found that the research data showed normal distribution. It is stated in the literature that the skewness and kurtosis values should vary between -2 and +2 in order for the data to have a normal distribution (Şencan, 2005). Since the data showed normal distribution, parametric tests were used in the study. Descriptive statistical analyzes, t-test and ANOVA statistical analyzes were performed on the data obtained in the study. Data were analyzed using the SPSS25 package program.

Results

In this part of the research, the data obtained from the research were analyzed.

SME employees express that their managers are able to set inspirational strategic and organizational goals, they are an exciting speaker to the community, that they are inspiring and they can motivate them by clearly stating what they do, they have a vision, they are capable.

SME employees can foresee the obstacles in the social and cultural environment that may be encountered by their managers in the realization of the business objectives, and new environmental opportunities that will support the organization's goals; They state that they produce new ideas about the future of the enterprise and they can see the capacities of other members in the organization.

SME employees show that their managers exhibit unusual behaviors that surprise the members of the organization in achieving the goals of the enterprise; They state that they use unconventional methods.

SME employees express that their managers can engage in risky activities and make personal sacrifices in order to achieve the goals of the enterprise.

SME employees express that their managers are sensitive to the emotional state of the company employees, they develop their feelings of respect and liking, affect other personnel and show their personal interests.

SME employees indicate that their managers try to maintain the current situation and the normal way things are done; They state that they advocate non-risky, well-known, correct behavior.

SME employees express that they try to help each other, greet each other, carry out their work with respect and love, speak easily with their managers, and do their jobs with a sense of responsibility.

SME employees stated that their managers hold routine evaluation meetings and participate in organizational decision-making processes; that they are in cooperation, solidarity and communication with the managers; They state that they trust managers' decisions.

SME employees trust each other, spend time outside of working hours, visit each other as a family and share their private problems with each other.

There is no significant relationship between the gender and professional seniority of SME employees and the dimensions of charismatic leadership and social capital.

It is seen that there is a high level of relationship between being sensitive to the needs of members, not maintaining the status quo and social networks. It is seen that there is a moderate relationship between visionary determination, environmental sensitivity, exhibiting extraordinary behaviors, taking personal risks and social norms, social networks, and trust in the charismatic leadership scale. SME employees state that their social capital levels increase as their managers show charismatic leadership characteristics.

Conclusion

Individuals who are visionary, good speaker, inspirational, strategist, visionary, talented, have environmental awareness, know their organization, generate new ideas, do not use unconventional methods, show sacrifice, show sensitivity to member needs, and demonstrate correct behavior. They state that they are.

SME employees express that they continue their work by paying attention to social norms, they can talk to their managers comfortably, they have a sense of responsibility, they participate in organizational decision-making processes, they trust the decisions of managers, and that they spend time with their colleagues.

There is no significant relationship between the gender of SME employees and the dimensions of visionary determination, environmental sensitivity, exhibiting extraordinary behaviors, taking personal risks, showing sensitivity to member needs and not maintaining the status quo, which are included in the Charismatic Leadership Scale. It is observed that there is no significant relationship between the gender of SME employees and social norms, social networks and trust dimensions in the Social Capital Scale.

There is no significant relationship between the professional seniority of SME employees and the dimensions of visionary determination, environmental sensitivity, exhibiting extraordinary behaviors, taking personal risks, being sensitive to member needs and not maintaining the status quo, which are included in the Charismatic Leadership Scale. There is no significant relationship between the professional seniority of SME employees and the social norms, social networks and trust dimensions included in the social capital scale.

SME employees state that the more they value themselves and the sensitivity of other members in the business, the more the communication level between managers and employees improves. SME employees are visionary, environmentally sensitive, exhibiting unusual behaviors, taking personal risks, and being sensitive to member needs.