

Orijinal Makale / Original Article

**Etik liderliğin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisi:
Psikolojik sözleşme algısının aracılık rolü**

**The effect of ethical leadership on perception of organizational justice:
The mediating role of perception of psychological contract**

Seval AKSOY KÜRÜ^a, Kemal KÖKSAL^b

^aBalikesir Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Endüstri Örgüt Psikolojisi Anabilim Dalı, Balikesir, Türkiye

^bAkdeniz Üniversitesi Serik İşletme Fakültesi/Gayrimenkul ve Varlık Değerlendirme Bölümü Gayrimenkul ve Varlık Değerlendirme Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye

^aBalikesir University, Faculty of Arts and Sciences, Department of Psychology, Department of Industrial Organizational Psychology, Balikesir, Turkey

^bDepartment of Real Estate and Asset Evaluation, Akdeniz University, Serik Faculty of Business Administration, Antalya, Turkey

MAKALE BİLGİSİ

Makale Hakkında

Geliş tarihi: 18 Haziran 2021

Kabul tarihi: 28 Ocak 2022

Anahtar kelimeler:

Etik liderlik, örgütsel adalet algısı, psikolojik sözleşme algısı aracılık.

ARTICLE INFO

Article history

Received: 18 June 2021

Accepted: 28 January 2022

Key words:

Ethical leadership, organizational justice perception, psychological contract perception, mediating.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, etik liderliğin örgütsel adalet algısına etkisinde psikolojik sözleşme algısının aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul'daki özel okullarda çalışan 583 öğretmenden oluşmaktadır. Anket formu kullanılarak 2018-2019 eğitim öğretim yılında toplanan veri, SPSS ve YEM (AMOS) paket programlarıyla kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi (KFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Belirlenen hipotezler, korelasyon ve yapısal eşitlik modeli (bootstrap) ile test edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, etik liderlik algısının etkileşimsel adalet algısı, prosedürel adalet algısı, dağıtımsal adalet algısını ve psikolojik sözleşme algısını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde psikolojik sözleşme algısının da etkileşimsel adalet algısı, prosedürel adalet algısı, dağıtımsal adalet algısını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, etik liderliğin örgütsel adalet algısına etkisinde psikolojik sözleşme algısının aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

Atıf için yazım şekli: Aksoy Kürü S, Köksal K. Etik liderliğin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisi: Psikolojik sözleşme algısının aracılık rolü. Yıldız Sos Bil Ens Der 2021;5:2:128–144.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the mediating role of psychological contract perception in the effect of ethical leadership on perception of organizational justice. The sample of the research consists of 583 teachers working in private schools in İstanbul. The data collected in the 2018-2019 academic year using the questionnaire form was analyzed using SPSS and YEM (AMOS) package programs. In order to test the validity and reliability of the scales, explor-

*Sorumlu yazar / Corresponding author

*E-mail adres: drsevalaksoykuru@gmail.com



Yıldız Teknik Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Türkiye, tarafından yayınlandı.

Telif hakkı 2021, Yıldız Teknik Üniversitesi. Bu, CC BY-NC lisansı kapsamında açık erişimli bir makaledir. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

atory factor analysis (CFA), confirmatory factor analysis (CFA) and reliability analyzes were performed. The determined hypotheses were tested with correlation and structural equation model (bootstrap). According to the findings of the study, it is seen that ethical leadership perception positively predicts interactional justice perception, procedural justice perception, distributive justice perception and psychological contract perception. Similarly, it was found that the perception of psychological contract positively predicted the perception of interactional justice, procedural justice, and distributive justice. In addition, it has been observed that psychological contract perception has a mediating role in the effect of ethical leadership on organizational justice perception.

Cite this article as: Aksoy Kürü S, Köksal K. The effect of ethical leadership on perception of organizational justice: The mediating role of perception of psychological contract. Yıldız Sos Bil Ens Der 2021;5:2:128–144.

GİRİŞ

Eğitim yönetiminin özel uygulama alanı olan ve burada ele alınan okul yönetimi, eğitimin toplum üzerindeki şekillendirici etkisinden dolayı önem taşımaktadır. Eğitim yöneticilerinin, geliştirici bir vizyona sahip olarak, stratejiye dayalı, insan odaklı ve etik bir örgütsel öğrenme ortamı yaratarak, öğrenciler için uygun öğrenme ortamı sağlama ve bunu sürdürme konusunda bir sorumluluğu bulunmaktadır. Ancak, özellikle siyaset ve iş dünyasında yaşananlar göz önüne alındığında liderlerin etik sorumluluk bilinciyle davranışlar sergilemelerine yönelik beklentilerin yerine getirilmesinde zaman zaman eksik kalındığını göstermektedir (Freeman ve Stewart, 2006). Nitekim, 1990'ların sonlarında çalışma yaşamında ortaya çıkan etik dışı uygulamalar ve davranışlar sonucunda Enron, WorldCom, Parmalat gibi global örgütlerdeki skandallar hem etik bilincin hem de örgüt bünyesinde etik bir liderin gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (May, Hodges, Chan ve Avolio, 2003). Özellikle yöneticiler, verdikleri kararlarla, örgütteki bireylerin davranışlarını belirlemede ve hatta şekillendirmektedirler (Shapiro ve Stefkovich, 2016).

Okullar sosyal ve eğitimsel süreçlerin yaşandığı bir yerdir. Aynı zamanda, bir amacı olan ve bu amacına ulaşmaya çalışan örgütler olan okullar, farklı rolleri olan bireyler ve bu roller kapsamında yapılması gereken faaliyetleri içermektedir (Eren, 2011). Okullarda roller, okul müdürünün, öğretmenlerin ve öğrencilerin rollerini içermekte olup, tanımlanmış ilişkiler sistemi içinde birbirine bağlıdır. Okulda gerçekleştirilen faaliyetler ise okul kaynaklı eğitim ve sosyal faaliyetleri ve okul dışındaki çevreyi içeren ve bu çevreye fayda sağlayan faaliyetleri kapsamaktadır. Okulun üzerinde fikir birliğine varılan amaçlarına ulaşması için belirli değerleri yansıtan, hedef odaklı çeşitli ve kapsamlı süreçlere ihtiyaç duyulmaktadır (Friedman, 2003). Okul müdürünün, okulun amaçlarına ulaşmasında kurduğu iletişimden, dürüstlüğü, cesareti, toplumsal değerlere bakış açısı ve doğruluğuna kadar farklı alanlardaki tutumu ve davranışları, etik liderlik kapsamında ele alınmaktadır. Etik bir lider olarak kabul edilen bir okul müdürü ise, okul içindeki kültürü etkileyerek öğretmen ve öğrencilerin davranışlarında da yol

gösterici bir niteliğe sahiptir (Shapiro ve Stefkovich, 2016).

Weiss (1994) etiğin farklı seviyelerde tutum ve davranışlar gerektiğini ifade etmektedir. Buna göre etik liderler, toplumsal seviyede kültür, örf, adet ve yasalara uyarken, örgütsel seviyede eğitim politikaları, yönetmelik ve meslek etiği konularına riayet etmeli ve bireysel seviyede de öğretmen ve öğrencilere karşı saygılı, dürüst ve adaletli olmalıdır. Liderin etik davranışları, okulun amaçlarına ulaşması için gerekli ortamın yaratılmasında önemli bir unsurdur. Etik bir lider olarak okul yöneticisi, öğretmenlere ve öğrencilere davranışlarıyla rol model olarak etik bir ortam yaratmada etkilidir (Duignan, 2006).

Etik liderlik, davranışlarıyla diğerlerine örnek olma, karşılıklı iletişim, destek ve karar verme süreçleriyle astlarını bu yönde teşvik etme süreci olarak ifade edilmektedir (Brown, Treviño ve Harrison, 2005). Çalışmalar etik liderliğin örgütün uzun dönemdeki başarısı (Treviño, Den Nieuwenboer ve Kish-Gephart, 2014), iş tatmini, örgütsel seslilik (Chen ve Hou, 2016), iş performansı (Bello, 2012; Walumbwa vd., 2011; Saha, Cerchione, Singh ve Dahiyaya, 2020), işe adanmışlık (Joplin, Greenbaum, Wallace ve Edwards, 2021) ve yenilikçilik (Düger, 2020) gibi çalışan davranışlarıyla (Chughtai, Byrne ve Flood, 2015; Ogunfowora, 2014; Rahaman, Stouten ve Guo, 2019) ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bunun yanı sıra etik liderliğin değerleri incelendiğinde (Brown ve Treviño, 2006) temel değerlerinden birinin adalet olduğu görülmektedir. Çalışanların liderlerini adil olarak algılamaları örgütsel davranış açısından önemlidir. Çalışmalar, örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık (Atalay, 2019; Kılıçaslan, 2010; Meydan, Basım ve Çetin, 2011; Schappe, S. P. 1998; Sjahruddin ve Sudiro, 2013), örgütsel vatandaşlık (Ang, Van Dyne ve Begley, 2003; Burns ve DiPaola, 2013; Chegini, 2009; Moorman, 1991), iş tatmini (Al-Zu'bi, 2010; Atasoy ve İрге, 2019; Chegini, Janati, Asghari-Jafarabadi ve Khosravizadeh, 2019; Fulford, 2005) ve iş performansı (Altaş ve Çekmecelioglu, 2015; Doğan, 2018; Walumbwa, Cropanzano ve Hartnell, 2009; Wang, Lu ve Siu, 2015; gibi olumlu örgütsel tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Aynı şekilde örgütlerini/yöneticilerini adaletsiz olarak algılayan çalışanların, işi aksatma, aykırı iş davranışı ve işten ayrılma gibi olumsuz tutum ve davranışlarda bulunduğunu da göstermektedir (Colquitt vd., 2013; Colquitt ve Rodell, 2015; Mackey, Frieder, Brees ve Martinko, 2017; Zhang ve Liao, 2015). Örgütsel adalet konusu incelendiğinde, adalet anlayışının temelini Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Homans'ın Adalet Teorisine dayandığı görülmektedir. Bu iki teori de Aristoteles tarafından oluşturulan etik kuramdan kök almaktadır (Cropanzano e Stein, 2009). Dolayısıyla etiğin, adaletin temelini oluşturduğu ifade edilebilir. Bu kapsamda öğretmenlerin, okul müdürünün etik değerlere uygun davrandığını algılaması, örgütsel adalet algısını pozitif anlamda etkileyecek, bu durum da onların iş sonuçlarına yansıtacaktır (Ogunfowora, 2014). Etik liderlikle adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, etik liderliğin örgütsel adalet algısını başarılı bir şekilde etkilediğini göstermektedir (Akar, 2018; Akatay, Yücekaya ve Kısacat, 2016; Aykanat ve Yıldırım, 2012; Bahar, 2019; Bayer ve Şahin, 2020; Bonner, Greenbaum ve Mayer, 2016; Çıraklı, Uğurluoğlu, Şantaş ve Çelik, 2014; Demirtaş, 2015; Gao ve He, 2017; Gül ve İnce, 2014; İnak, Özkoç ve Kirici, 2018; Kugun, Aktaş ve Güripek, 2013; Lu ve Lin, 2014; Mihçı ve Uzun, 2020; Songur, Özer ve Say-Şahin, 2017; Van Gils, vd., 2015; Walumbwa, Hartnell ve Misati, 2017; Xu, Loi ve Ngo, 2016; Yıldız, 2019; Yumuk ve Koçoğlu, 2019). Eğitim yöneticilerinin etik liderlik tarzının öğretmenlerin adalet algısını ne derece yordadığı ise az sayıda araştırmanın konusu olmuştur (Acar, Kaya ve Şahin, 2012; Ayık, Yücel ve Savaş, 2014; Mihçı ve Uzun, 2020). Performans, bağlılık, tatmin gibi olumlu; aykırı iş yeri davranışları, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz iş tutum ve davranışlarla ilişkisi nedeniyle öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarını oluşturan faktörlerin anlaşılmasının, okulun adil ve hakkaniyetli bir biçimde faaliyet göstermesi, çalışanların kendilerini güvende hissetmesi ve yüksek performans elde edilmesi gibi amaçlarına ulaşmasında uygulanacak politikaların belirlenmesi bakımından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Etik liderlik, örgütün amaçlarına bağlılık, hizmet standartlarına uygunluk, yetkilerin kötüye kullanılmaması, dürüstlük ve tarafsızlık gibi değerleri ve davranışları içermektedir (Brown vd., 2005; Duignan, 2006). Etik liderliğin bu değer ve davranışlarının, çalışanların örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisinin doğrudan mı olduğu yoksa bu etkide aracılık eden değişkenlerin olup olmadığına yönelik görgül çalışmaların az sayıda olduğu tespit edilmiştir (Yıldız, 2019). Okul müdürleri tarafından, okul amaçlarına bağlı bir şekilde, çalışanlara değer verdiğini gösterir, güvenilir ve meslek ahlakına uygun davranışlar sergilenmesi çalışanların psikolojik sözleşme algısını olumlu etkileyerek adalet algısının oluşmasında rol alacağı değerlendirilmektedir. Çalışma, öğretmenlerin tutum ve davranışları üzerinde önemli oranda etkili olan örgütsel adalet algısının oluşma-

sında etik liderliğin rolünü ortaya koymasına ve bu ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolünün anlaşılması açısından önemli olduğu ve bu konuda yapılan görgül çalışmalara katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAVRAMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki

Günümüzde ekonomiden siyasete farklı alanlarda meydana gelen skandallar, etik liderliğin ve bu liderler vasıtasıyla yayılan etik kültürün örgütler açısından önemini ortaya koymaktadır. Etik liderlik, liderin kişisel özelliklerine ve özgeciliğine bağlı olması kadar, liderin etik değerlere vurgu yapan ve çalışanları bu konuda motive eden davranışlarıyla da ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Brown vd., 2005). Bu yönüyle etik liderliğin davranışsal kısmı vurgulanarak, etik liderin bilinçli bir şekilde davranışlarıyla çalışanlar için rol model olup, onların etik liderliğe ilişkin algılarını yükselttiği, lidere duyulan güveni (Arslantaş ve Dursun, 2008; Van den Akker, Heres, Lasthuizen ve Six, 2009) ve liderin etkinliğini, çalışanların performansını (Ayan, 2015; Bıyık, Şimşek ve Erden, 2017; Wang, Lu ve Siu, 2015) ve örgütsel sesi (Chen ve Hou, 2016; Cheng, Chang, Kuo ve Cheung, 2014; Walumbwa ve Schaubroeck, 2009) artırdığı ifade edilmektedir. Genel olarak etik liderlerin adil, dürüst, şefkatli ve ilkel davrandıkları bilinmektedir (Brown ve Treviño, 2006).

Etik liderliğin çalışanların davranışlarını nasıl etkilediği konusu sosyal öğrenme kuramı (Bandura, 1977) ile açıklanmaktadır. Kurama göre, bireyler çevrelerini gözlemleyerek nasıl davranması gerektiğine karar vermekte ve bu yönde davranması sonucunda istenilen sonuç elde edildiğinde davranış pekiştirilmektedir. Bu açıdan etik liderlerin davranışları, çalışanlar tarafından rol model olarak alınmakta, bu yönde davranış gösterdikleri zaman ödüllendirildiklerinde de pekiştirme gerçekleşmektedir. Liderler, sahip oldukları güç ve statüye bağlı olarak çalışanlar için çekici birer rol model konumundadırlar. Etik liderler, adil, dürüst ve şefkatli olmalarıyla, çalışanların güvenini kazanan bireyler olarak çalışanlar için önemli bir konumdadır. Lidere duyulan güven de onlara olan bu ilgiyi artırmaktadır (Engelbrecht, Heine ve Mahembe, 2014; Javed vd., 2018; Lee, 2016; Mete, 2016; Negiş-Işık ve Paşa, 2017). Dolayısıyla etik liderin davranışları, çalışanların sorun çözme yaklaşımlarını ve davranış kalıplarını etkilemektedir (Brown vd., 2005; Ogunfowora, 2014; Shapiro ve Stefkovich, 2016; Winston, 2007).

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel adaletin, örgütteki hakkaniyete ilişkin birey algılarından oluştuğu ifade edilebilir (Colquitt, 2001). Örgütsel adalet, kaynakların ve ödüllerin dağıtılmasında, dağıtım kararlarının verildiği süreçlerde ve bunların çalışanlarla paylaşılma şeklinde bireyler için önem kazanmaktadır (Caza, Caza ve Lind, 2011; Chen ve Khuangga, 2021; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010; Truxillo, Steiner ve Gilliland, 2004). Kaynakların ve ödüllerin nasıl dağıtıldığına ilişkin algılardan oluşan dağıtımsal adalet (Foley, Kidder ve Powell, 2002; İşcan, Nakti-

yok, 2004), dağıtım kararlarının nasıl verildiğine yönelik prosedürel (süreç ve/veya işlemsel) adaleti (Konovsky, 2000) ve genel olarak kararların astlara duyurulma şeklini içeren etkileşimsel adalet (Cropanzano, Prehar ve Chen, 2002) olmak üzere örgütsel adalet üç boyutta ele alınmaktadır (Colquitt, 2001; Greenberg, 1990). Adalet algısının nasıl oluştuğu ve çalışanlar için neden önemli olduğu farklı kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Adams'ın (1965) eşitlik teorisi, özellikle dağıtım algısının oluşmasının altında yatan nedenleri ortaya koyarken, grup değeri modeli ya da sonraki ismiyle ilişki model ise prosedürel adaletin bireyler için neden önemli olduğunu açıklamaya çalışmaktadır. Bireyler arasındaki ilişkinin kalitesinin adalet algısının oluşmasındaki rolünü inceleyen çalışmalar ise etkileşimsel adaleti anlamaya çalışmaktadır (Ahmed, Eatough ve Ford, 2018; Greenberg, 1987; Lim ve Loosemore, 2017; Skarlicki ve Folger, 1997). Çalışmalar, dağıtımsal ve prosedürel adaleti, işten ayrılma niyeti (Dailey ve Kirk, 1992; Poon, 2012; Qingjuan, Rui ve Ailing, 2019; Sarp, 2018), örgütsel vatandaşlık (Fiaz, Ikram, Su ve Ali, 2018; Johnson, Holladay ve Quinones, 2009; Yılmaz, 2020), örgütsel özdeşleşme (De Cremer, 2005; Aksoy-Kürü, 2020; Taşlıyan, Hırlak, Çiftçi ve Yılmaz, 2017) ve örgütsel bağlılık (Büyükyılmaz ve Tunçbiz, 2016) gibi örgütsel tutum ve davranışlarla daha çok ilişkilendirirken, etik liderlikle etkileşimsel adaletini daha çok ilişkilendirmiştir (Charoensap, Virakul, Senasu ve Ayman, 2019; Xu, Loi ve Ngo, 2016). Yönetici ile astları arasında kurulacak ilişkilerin etik temelli olması, bireylerin etkileşimsel adalet algısını pozitif olarak etkilemektedir (Folger ve Cropanzano, 2012). Ancak etik liderliğin tarafsızlık, dürüstlük, örgüt amaçlarına tarafsızca hizmet etme gibi özellikleri incelendiğinde dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet ile de ilişkisi olduğu değerlendirilmektedir (Ayık, Savaş-Yalçın ve Yücel, 2014; Loi, Lam ve Chan, 2012; Shin, Sung, Choi ve Kim, 2015; Şantaş, 2014; Winston, 2007). Adalet teorisi etinin örgütsel adaletle ilişkisine açıklık getirmektedir. Teori, çalışanların örgütte karşılaştığı olayların etik kodları ihlal etmesi durumunda adaletsiz algısının oluşacağını ileri sürmektedir. Adaletsiz davranışın herhangi bir tarafı olmayan çalışanların, örgütteki adaletsizliklere tepki göstermesinin temel sebebi olarak da bu davranışın etiğe aykırı olması gösterilmektedir (Folger, 1998). Folger ve diğerleri (2005) adalet algısının büyük bir kısmının etik anlayışından etkilendiğini ifade etmektedir. Brown ve diğerleri (2005) liderin etik davranışlarının çalışanlar için rol model olduğunu, aldıkları kararlar için rehber niteliği taşıdığını ifade etmektedir. Örgütsel adaletin örgüt içinde yayılmasında etik liderlerin bu anlamda da rolü büyük olmaktadır. Sosyal öğrenme kuramından (Bandura, 1977) ve görgül çalışma sonuçlarından (Acar vd., 2012; Ahmad, 2018; Ayık vd., 2014; Charoensap vd., 2019; Mihci ve Uzun, 2020) yola çıkarak araştırmanın ilk hipotezleri oluşturulmuştur.

H_{1a}: Çalışanların etik liderlik algısının etkileşimsel adalet algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Çalışanların etik liderlik algısının prosedürel adalet algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Çalışanların etik liderlik algısının dağıtımsal adalet algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Etik Liderlik İle Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkide Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü

Çalışmada, etik liderliğin örgütsel adalet algısının üzerindeki etkisinin psikolojik sözleşme aracılığıyla gerçekleştiği ileri sürülmektedir. Çalışanlar örgütlere girerken, işveren ile işçi arasındaki ilişkileri düzenleyen resmi sözleşmeler yapmaktadır. Ancak, bu sözleşmeler taraflar arasındaki yasal çerçeve kapsamında sorumlulukları belirtmekte ve detaylı olarak tüm beklentileri içermemektedir. Örgütlerin temsilcisi olarak yöneticiler çalışanlardan, çalışanlar da hem yönetici hem de diğer çalışma arkadaşlarından yazılı olmayan fakat üzerinde genel bir mutabakat olan beklentiler içine girmektedir. Yönetici, çalışanın işini yaparken örgüt yararını gözeteceği, diğer çalışma arkadaşlarıyla iyi geçineceği, yalan beyanda bulunmayacağı, örgüt içindeki uyumu bozmayacağı ve örgütüne bağlı olacağı gibi beklentiler içinde olabilmektedir. Çalışanlar da örgütün ve onun temsilcisi yöneticinin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratacağı, kariyer gelişimini destekleyeceği, adil ve tarafsız davranacağı, eşit fırsatlar yaratarak örgüt yararının yanında çalışan çıkarını da gözeteceği beklentisine girebilmektedir. Psikolojik sözleşmenin karşılanması, çalışanlarda olumlu iş tutum ve davranışlarına imkan sağlamaktadır (Barunch ve Rousseau, 2019; Coyle-Shapiro, Pereira Costa, Doden ve Chang ; Guest, 2004; Kutaula, Gillani ve Budhwar, 2020; Morrison ve Robinson, 1997; Rousseau, 1989; Sandhya ve Sulphey, 2021; Zhao, Wayne, Glibkowski ve Bravo, 2007).

Psikolojik sözleşme algısının farklı örgütsel tutum ve davranışlarla ilişkisi olduğu gibi örgütsel adaletle de ilişkili olduğu görgül çalışmalarla gösterilmiştir (Bal vd., 2008; Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000; Zhao vd., 2007). Folger (1998) tarafından geliştirilen adalet teorisine göre adaletsizlik algısı, bireylerin refahlarını ve mutluluklarını bozacak durumlar için birisini sorumlu tuttuğunda ortaya çıkmaktadır. Adalet algısının oluşmasında, bireyin alternatif sonuçlar hakkındaki bilgisi, kararlardan kimin sorumlu olduğuna yönelik bilgisi ve bu kararların etik ilkeleri ihlal edip etmediğine ilişkin bilgisi etkili olmaktadır (Leventhal, 1976; 1980). Hubbell ve Chory-Assad'ın (2005) ve Luthans'ın (1981) da belirttiği gibi, aslında çalışanların alternatif durumlar hakkındaki bilgisi, bireyin beklentilerini oluşturan temel unsur olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlar, yaptıkları katkıların karşılığı olarak birtakım beklentiler içerisine girmekte ve bu beklentiler ile elde ettiği sonuçları karşılaştırdığında da adalet algısı ya da adaletsizlik algısı oluşabilmektedir (Blakey, Andrews ve Moorman, 2005; Kicuk, Gundry ve Posig, 2005).

Etik liderlikle örgütsel adalet algısının oluşmasında psikolojik sözleşmenin aracılık etkisi bu çerçevede ele alınabilir. Etik liderlerin kararlarında adil olması, dürüst davran-

ması, süreçler hakkında astlara bilgi vermesi, ilişkilerinde etik kurallara ve nezakete dikkat etmesi, çalışanların psikolojik beklentilerini olumlu bir şekilde etkileyecektir. Psikolojik sözleşme algısının olumlu olması da sosyal mübadele (Blau, 1986) ve adalet teorisi (Folger, 1998) kapsamında örgütsel adalet algısının artmasına imkan vereceği değerlendirilmektedir. Psikolojik sözleşmenin aracılık rolü, görgül çalışmalar sonucunda gösterilmiştir (Ahmad, Donia, Khan ve Waris, 2019; Birtch, Chiang ve Van Esch, 2016; Cheung, Wong ve Yuan, 2017). Buraya kadar yapılan teorik açıklama ve görgül çalışmalardan yola çıkarak araştırmanın diğer hipotezleri oluşturulmuştur.

H₂: Çalışanların etik liderlik algısının psikolojik sözleşme algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a}: Çalışanların psikolojik sözleşme algısının etkileşimsel algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b}: Çalışanların psikolojik sözleşme algısının prosedürel algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c}: Çalışanların psikolojik sözleşme algısının dağıtımsal algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4a}: Etik liderlikle etkileşimsel adalet arasındaki ilişkide psikolojik sözleşme algısının aracılık etkisi vardır.

H_{4b}: Etik liderlikle prosedürel adalet arasındaki ilişkide psikolojik sözleşme algısının aracılık etkisi vardır.

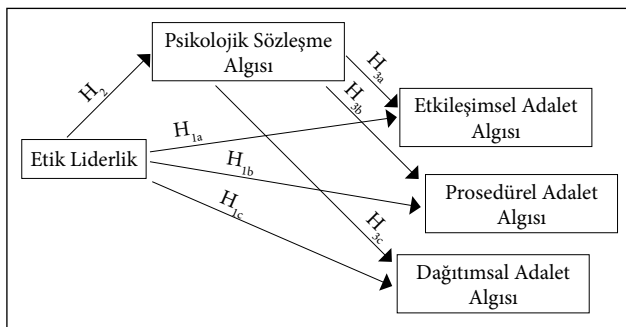
H_{4c}: Etik liderlikle dağıtımsal adalet arasındaki ilişkide psikolojik sözleşme algısının aracılık etkisi vardır.

YÖNTEM

Kavramsal çerçevede yapılmaya çalışılan açıklamalara istinaden araştırmanın temel motivasyonu; özel okullarda çalışan öğretmenlerin etik liderlik algıları ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide psikolojik sözleşme algılarının aracılık rolünü tespit etmektir.

Araştırmanın Kavramsal Modeli

Yapılan yazın araştırmasına bağlı olarak etik liderlik, örgütsel adalet algısı ve psikolojik sözleşme algısını içeren oluşturulan kavramsal model Şekil 1'de sunulmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli.

ELİD: Etik Liderlik, EAA: Etkileşimsel Adalet Algısı, PAA: Prosedürel Adalet Algısı, DAA: Dağıtımsal Adalet Algısı, PSA: Psikolojik Sözleşme Algısı.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, İstanbul Anadolu yakasındaki faaliyet gösteren özel okullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Yazında ifade edildiği gibi, örneklem sayısının yeterliliği istatistiksel olarak hesaplanmaktadır. Araştırmanın evreninden seçilecek örneklem sayısını belirlemek için evrenin sayısının net olarak belli olması haline örneklem sayısının hesaplamasında kullanılacak eşitlik aşağıda sunulmuştur.

Araştırma için gerekli olan en az örneklem sayısı Bartlett ve arkadaşlarının (2001) önerdiği eşitlik ($n = n_0 / (1 + n_0 / N)$), $n_0 = (t^2 \cdot xs^2) / d^2$) araştırma evreninin 7823 olduğu bilgisiyle $n_0 = (1,96^2 \cdot 0,5^2) / 0,05^2 = 384,16$ $n = 384,16 / (1 + 384,16 / 7823) = 366,181$ olarak hesaplanmıştır. Bu eşitliğe göre, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel sahipliği olan okullarda çalışan öğretmenler için yeterli kabul edilebilecek örneklem büyüklüğü 366,181 olarak hesaplanmıştır. Özel sahipliği olan okullardaki öğretmenlere verilmek üzere toplam 650 anket formu hazırlanmıştır. Gönüllülük esasına bağlı olarak doldurulan anket formlarının toplamı sayısı 616'dır. Analizde kullanılabilir olan anket formu sayısı ise 583'tür. Bu durumda anket formlarının analize uygun olma oranı %94,64'tür ve Balci'nin (2004) anlamlı sonuçlara ulaşmak üzere gereken eşik değer olan %80'in üzerinde seyretmektedir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma verisi, daha önceden çeşitli araştırmacılarca geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış olan ölçeklerle toplanmıştır. İlgili ölçekler "Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği", "Etik Liderlik Ölçeği" ve "Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği" olmak üzere üç tanedir. Üç ölçekte de birden çok madde yer almaktadır ve eşit aralıklara sahip olan beşli Likert Tipi ölçekleme (1: Kesinlikle Katılmıyorum, ..., 5: Kesinlikle Katılıyorum) tercih edilmiştir. Kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

Örgütsel adalet ölçeği, Colquitt (2001) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması Özmen vd. (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçek, prosedürel adalet algısı (PAA) boyutu, "Ücret, terfi, ödül vb. verildiği süreçler önyargılardan uzak uygulanabiliyor.", dağıtımsal adalet algısı (DAA) boyutu, "Elde ettiğim ücret, terfi, ödül vb. işime kattığım çabamı yansıtıyor." ve etkileşimsel adalet algısı (EAA) boyutu "Yöneticim süreçlere ilişkin ayrıntıları zamanında açıklar." benzeri ifadelerin olduğu toplam 20 ifade ve üç boyutludur. Orijinal ölçeğin Özmen ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada güvenilirlik katsayısı (α) prosedürel adalet algısı: 0,86, dağıtımsal adalet algısı: 0,94, etkileşimsel adalet algısı: 0,88 ve ölçeğin geneli 0,87 olarak belirtilmiştir.

Etik Liderlik Ölçeği

Etik liderlik ölçeği, Brown, vd. (2005) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması Tuna vd. (2012) tarafından

yapılmıştır. Ölçekte “Okul müdürüm karar alırken “yapılacak en doğru şey nedir” diye sorar.” ve “Okul müdürüm etik anlamında işlerin nasıl doğru yapılacağıyla ilgili örnek teşkil eder.” benzeri ifadelerin yer aldığı toplam on ifade ve tek boyutlu bir ölçektir. Orijinal ölçeğin Tuna vd.’nin (2012) yaptığı çalışmada güvenilirlik katsayısı (α), 0,920’dir.

Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği

Psikolojik sözleşme algısı ölçeği, Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması Aykanat (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçek, “Çalıştığım okul, kendisinin ya da çalışanlarının uzmanlığını, çalışma tarzını veya itibarını olduğundan farklı göstermemiştir.” ve “Çalıştığım okul, kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmiştir.” benzeri ifadelerin yer aldığı toplam dokuz ifade ve tek boyutludur. Orijinal ölçeğin Aykanat’ın (2014) yaptığı çalışmada güvenilirlik katsayısı (α), 0,94’tür.

Araştırma Verisinin Toplanması ve Analizi

Araştırma verisi, araştırmacı tarafından İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü’nden alınan izine bağlı kalarak İstanbul Anadolu yakasında yer alan özel okullarda çalışmakta olan öğretmenlerden 2018-2019 eğitim öğretim yılında anket formu yardımıyla toplanmıştır. Verinin analizinde SPSS ve YEM (AMOS) istatistik paket programları kullanılmıştır. Betimleyici istatistikler, geçerlik ve güvenilirlik testleri ile keşfedici faktör analizleri (KFA) ve korelasyon analizi için SPSS paket programı, doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) için YEM (AMOS) paket programı ve path analizleri ve aracılık etkilerinin test edilmesi için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizleri ile kullanılmıştır.

BULGULAR

Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Özelliklere Ait Analiz Sonuçları

Araştırmada yer alan örneklemin (n=583) sosyo-demografik özelliklerine ait bulgulara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1’e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %66,9’u kadın (n=390), %33,1’i erkektir (n=193). 583 öğretmenin medeni durumuna bakıldığında çoğunluğun %65,9’u (n=384) evli öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %45,5’inin yaş aralığı 30-39 yaş aralığındadır, tüm öğretmenlerin yaş ortalaması 35,89 olup standart sapma ise 8,850’dir. 583 öğretmenin %77,5’i (n=452) üniversite mezunudur. Halihazırda çalışılan okuldaki toplam hizmet süresinin en sık olduğu aralık; 6-10 yıl (n=479) olup ortalama hizmet süresi 2,78 yıl ve standart sapma 1,030’dur.

Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin güvenilirlik analizi, Cronbach alfa değeri hesaplanarak yapılmıştır (Zumbo, Gadermann ve Zeisser, 2007). Yapılan analizlerde ölçeklerin hiçbirinden ifade çıkarılmamıştır. Yapılan analiz bulgularına Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, 20 ifadeden ve üç alt boyuttan oluşan örgütsel adalet algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,946 olduğu görülürken; boyutların güvenilirlik katsayısı ise sırasıyla etkileşimsel adalet algısı, 0,953; prosedürel adalet algısı, 0,894 ve dağıtımsal adalet algısı, 0,908’dir. 10 ifadeden oluşan etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,932’dir. Dokuz ifade ve tek boyuttan oluşan psikolojik sözleşme algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,935’tir. Bir ölçeğin güvenilir olması için güvenilirlik katsayısının 0,70’in üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Nunally,

Tablo 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Analiz Sonuçları (n=583)

Değişken	Değişkenin Alt Kategorileri	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	390	66,9
	Erkek	193	33,1
Medeni Hal	Evli	384	65,9
	Bekar	199	34,1
Yaş	18-29 yaş	156	26,8
	30-39 yaş	265	45,5
	40-49 yaş	119	20,4
	50 yaş ve üzeri	43	7,3
Eğitim Düzeyi	Üniversite	452	77,53
	Lisansüstü	131	22,47
Şu an Çalışılan Okuldaki	1-5 yıl	93	16
Toplam Hizmet Süresi	6-10 yıl	479	82,2
	11-15 yıl	11	1,9
Toplam		583	100

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Güvenilirlik Katsayısı	İfade Sayısı
Örgütsel Adalet Algısı	0,946	20
Etkileşimsel adalet algısı	0,953	9
Prosedürel adalet algısı	0,894	7
Dağıtım sal adalet algısı	0,908	4
Etik Liderlik	0,932	10
Psikolojik Sözleşme Algısı	0,935	9

1978). Tablo 2'deki sonuçlara bağlı kalınarak her üç ölçeğin de "güvenilir" olduğunu anlaşılmaktadır.

Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma verisinde uç değerler temizlenerek basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiş ve normallik varsayımı incelenmiştir. Analize uygun hale getirilen veri seti ilk önce ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliklerini tespit edebilmek için KFA yapılarak ulaşılan bulgulara Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5'te belirtilmiştir.

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan KFA'da ölçekten hiçbir madde analiz dışına çıkarılmamıştır. KFA sonucunda örgütsel adalet algısı ölçeği için Bartlett testinin sonucu anlamlı ((9505,428)/190)) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,947 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre veri matrisinin yapılan faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3'te görüldüğü gibi üç boyuttan oluşan örgütsel adalet algısı ölçeğinin birinci faktörü %32,393, ikinci faktörü %22,352 ve üçüncü faktörü %15,527 oranında varyansı açıklamaktadır. Faktör altında yüklenen maddeler ve kuramsal beklentiden yola çıkılarak bu faktörler etkileşimsel adalet algısı, prosedürel adalet algısı ve dağıtım sal adalet algısı olarak isimlendirilmiştir. Toplam açıklanan varyansın %70,271 olduğu ve maddelerin faktör yüklerinin 0,60'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin etkileşimsel adalet algısı için 0,746-0,859, prosedürel adalet algısı için 0,676-0,770 ve dağıtım sal adalet algısı alt boyutu 0,680-0,839 arasında dağılım göstermiştir. Elde edilen bu bulgular, 20 maddeden oluşan örgütsel

Tablo 3. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analiz Sonuçları

Ölçek ifadeleri	Faktör Yükleri		
	EAA	PAA	DAA
EAA5	0,859	-	-
EAA3	0,850	-	-
EAA1	0,835	-	-
EAA2	0,835	-	-
EAA7	0,813	-	-
EAA9	0,800	-	-
EAA6	0,800	-	-
EAA4	0,783	-	-
EAA8	0,746	-	-
PAA5	-	0,770	-
PAA4	-	0,736	-
PAA7	-	0,724	-
PAA1	-	0,714	-
PAA6	-	0,702	-
PAA2	-	0,699	-
PAA3	-	0,676	-
DAA2	-	-	0,839
DAA1	-	-	0,820
DAA3	-	-	0,814
DAA4	-	-	0,680
Boyutlar Açıklanan Varyans	%32,393	%22,352	%15,527
Toplam Açıklanan Varyans	%70,271		
KMO	0,947		
Boyutlar Ölçek Ortalaması	3,51	3,04	2,95
Ölçek Ortalaması	3,23		

Tablo 4. Etik Liderlik Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek ifadeleri	Faktör Yükleri	
	EL	
EL8	0,887	
EL9	0,880	
EL5	0,869	
EL7	0,867	
EL6	0,861	
EL10	0,850	
EL2	0,818	
EL1	0,708	
EL4	0,576	
EL3	0,558	
Açıklanan Varyans	%63,435	
KMO	0,944	
Ölçek Ortalaması	3,52	

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek maddeleri	Faktör Yükleri	
	PSA	
PSA8	0,862	
PSA7	0,853	
PSA6	0,847	
PSA9	0,817	
PSA3	0,813	
PSA4	0,809	
PSA1	0,794	
PSA5	0,767	
PSA2	0,739	
Açıklanan Varyans	%65,915	
KMO	0,933	
Ölçek Ortalaması	3,37	

adalet algısı ölçeğinin üç faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir. Ayrıca, yapılan DFA ile elde edilen üç boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerlerinde olduğu görülmüştür ($\chi^2=468,085$, $sd=159$, $\chi^2/sd=2,944$ $p=0,000$, $CFI=0,967$, $GFI=0,925$, $NFI=0,951$, $IFI=0,967$, $AGFI=0,901$, $RMR=0,060$, $RMSEA=0,058$, $SRMR=0,046$).

Etik Liderlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan KFA'da ölçekten hiçbir madde analiz dışına çıkarılmamıştır. KFA sonucunda etik liderlik ölçeği için Bartlett testinin sonucu anlamlı ((312,868)/45)) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,944 olarak bulgulanmıştır. Bu sonuca göre veri matrisinin yapılan faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4'te görüldüğü gibi tek boyuttan oluşan etik liderlik ölçeğinin tek faktör yüklemesi olduğu ve bunun da %63,435 oranında varyansı açıkladığı anlaşılmaktadır. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri; 0,558-0,887 arasında dağılım göstermiş olup yüklemelerin 0,55'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, 10 maddeden oluşan etik liderlik ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir. Ayrıca, yapılan DFA ile elde edilen üç boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerlerinde olduğu görülmüştür ($\chi^2=74,355$, $sd=29$, $\chi^2/sd=2,564$ $p=0,000$, $CFI=0,989$, $GFI=0,975$, $NFI=0,983$, $IFI=0,989$, $AGFI=0,954$, $RMR=0,019$, $RMSEA=0,052$, $SRMR=0,020$).

Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan KFA'da ölçekten hiçbir madde analiz dışına çıkarılmamıştır. KFA sonucunda psikolojik sözleşme algısı ölçeği için Bartlett testinin sonucu anlamlı ((3789,736)/36)) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,933 olarak bulgulanmıştır. Bu sonuca göre veri matrisinin yapılan faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5'te görüldüğü gibi tek boyuttan oluşan psikolojik sözleşme algısı ölçeğinin tek faktör yüklemesi olduğu ve bunun da %65,915 oranında varyansı açıkladığı anlaşılmaktadır. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri; 0,739-0,862 arasında dağılım göstermiş olup yüklemelerin 0,70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, dokuz maddeden oluşan psikolojik sözleşme algısı ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir. Ayrıca, yapılan DFA ile elde edilen üç boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerlerinde olduğu görülmüştür ($\chi^2=71,782$, $sd=23$, $\chi^2/sd=3,121$ $p=0,000$, $CFI=0,987$, $GFI=0,973$, $NFI=0,981$, $IFI=0,987$, $AGFI=0,948$, $RMR=0,023$, $RMSEA=0,060$, $SRMR=0,022$).

Ölçüm Modeline İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmaya dahil edilmiş olan değişkenlere ait tüm ölçekler için YEM'de yapılan DFA uygulanmıştır. Hiçbir ölçekten analiz dışına ifade çıkarılmamıştır. Hata kovaryansları; EAA1 ile EAA2, EAA3, EAA2 ile EAA3, EAA3 ile EAA4, EAA5 ile EAA8, EAA6 ile EAA8, EAA7 ile EAA8, PAA1 ile PAA2, PSA2 ile PSA3, PSA4 ile PSA5, PSA6 ile PSA7, ELİD1 ile ELİD2, ELİD2 ile ELİD9 arasında çizilmiştir. Bu ekleme işleminin yapılmasının nedeni, eklenen maddelerin hata değerleri arasında ilişki olmasıdır. Yapılan ölçüm modeline ilişkin DFA sonuçlarının uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum içinde olduğu anlaşılmaktadır ($\chi^2=1486,008$, $sd=679$, $\chi^2/sd=2,189$, $p=0,000$, $CFI=0,957$, $GFI=0,883$, $NFI=0,924$, $IFI=0,959$, $AGFI=0,865$, $RMR=0,047$, $RMSEA=0,045$, $SRMR=0,040$).

Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek ifadelerine verilen cevaplar üzerinden aritmetik ortalama, en küçük ve en büyük değer, standart sapma ve değişkenler arasındaki ilişkinin seviyesini ve yönünü gös-

teren korelasyon katsayılarına Tablo 6'da yer verilmektedir.

Tablo 6'da belirttiği üzere değişkenlerin arasındaki ilişkilerin tümünün 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların etik liderlik algılarının ve örgütsel adalet algısının etkileşimsel adalet algısı boyutunun "katılıyorum" (4), örgütsel adalet algısının prosedürel adalet algısı ve dağıtımsal adalet algısı alt boyutlarının ve psikolojik sözleşme algısının "kararsızım" (3) düzeyinde olduğu görülmektedir. Korelasyon tablosundaki ilişkilere bakıldığında ise, tüm değişkenlerin birbirleriyle ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra etik liderliğin ($r=0,724$) diğer değişkenler içerisinde en yüksek ilişkiyi örgütsel adalet algısının etkileşim adalet boyutuyla kurduğu anlaşılmaktadır. Psikolojik sözleşme algısının en yüksek ilişki düzeyinin ise etik liderlik ile ($r=0,706$) olduğu görülmektedir.

Önerilen Modele İlişkin Hipotezlerin Bootstrap Yöntemiyle ile Test Edilmesi

Etik liderlik ile örgütsel adalet algısının alt boyutları arasındaki ilişkide psikolojik sözleşme algısının aracılık rolü taşıyıp taşımadığını test etmek için bootstrap yöntemini değerlendiren yol analizi yapılmıştır. Hipotezler, AMOS paket programı yardımıyla test edilmiştir. Araştırma verisi-

nin normal dağılım göstermesinden dolayı Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılmış olup kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Ölçüm modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilerek analiz sonuçlarına Tablo 7'de yer verilmiştir. İlk olarak H_{1a} (Etik Liderlik→Etkileşimsel Adalet Algısı), H_{1b} (Etik Liderlik→Prosedürel Adalet Algısı) ve H_{1c} (Etik Liderlik→Dağıtımsal Adalet Algısı), hipotezlerini test etmek maksadıyla etik liderliğin dışsal; etkileşimsel adalet algısının, dağıtımsal adalet algısının ve prosedürel adalet algısının içsel değişkenler olduğu örtük değişkenli yapısal model test edilmiştir. YEM sonuçlarına bakıldığında etik liderliğin etkileşimsel adalet algısı ($\beta=0,770$; $p<0,01$), prosedürel adalet algısı ($\beta=0,446$; $p<0,01$), dağıtımsal adalet algısı ($\beta=0,549$; $p<0,01$) üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durumda da H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmanın diğer hipotezlerini test etmek amacıyla ise psikolojik sözleşme algısının aracı değişken olduğu yeni bir model kurulmuştur. Aracılı yapısal model analizi sonuçlarına bakıldığında etik liderliğin psikolojik sözleşme algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0,758$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Bu durumda H_2

Tablo 6. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları (N: 583)

Değişkenler	Ort.	En Küçük	En Büyük	S. S.	ELİD	EAA	PAA	DAA	PSA
1. ELİD	3,52	3,31	3,74	0,832	1				
2. EAA	3,51	3,29	3,75	0,948	0,724**	1			
3. PAA	3,04	2,84	3,22	0,884	0,486**	0,533**	1		
4. DAA	2,95	2,81	3,03	1,018	0,467**	0,478**	0,673**	1	
5. PSA	3,37	3,24	3,56	0,848	0,706**	0,661**	0,543**	0,561**	1

Not: **Korelasyon 0,01, *Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. (** $p<0,01$), (* $p<0,05$), ELİD: Etik Liderlik, EAA: Etkileşimsel Adalet Algısı, PAA: Prosedürel Adalet Algısı, DAA: Dağıtımsal Adalet Algısı, PSA: Psikolojik Sözleşme Algısı.

Tablo 7. Yapısal Model Analiz Sonuçları (n=583)

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri							
	Psikolojik Sözleşme Algısı		Etkileşimsel Adalet Algısı		Prosedürel Adalet Algısı		Dağıtımsal Adalet Algısı	
	β	SH	β	SH	β	SH	β	SH
Etik Liderlik	-	-	0,770***	0,040	0,446***	0,040	0,549**	0,046
R ²	-	-	0,60		0,31		0,27	
Etik Liderlik	0,758***	0,040	-	-	-	-	-	-
R ²	0,57		-		-		-	
Etik Liderlik	-	-	0,527***	0,50	0,166***	0,049	0,076	0,064
Psikolojik Sözleşme Algısı	-	-	0,311***	0,58	0,489***	0,65	0,555***	0,83
R ²	-		0,62		0,39		0,38	
Dolaylı Etki			0,236; %95 GA [0,124; 0,335]		0,371; %95 GA [0,243; 0,490]		0,421; %95 GA [0,304; 0,538]	

Not: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$. SH= Standart Hata; Köşeli parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir. Bootstrap yeniden örnekleme= 5000.

desteklenmiştir. Benzer şekilde, aracı değişken olan psikolojik sözleşme algısının örgütsel adalet algısının boyutları üzerindeki etkisinin de ((EAA, $\beta=0,311$; $p<0,01$), (PAA, $\beta=0,489$; $p<0,01$) ve (DAA, $\beta=0,555$; $p<0,01$) anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durumda H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri desteklenmiştir. Ancak, aracı değişken olan psikolojik sözleşme algısının modele dahil edilmesi ile etik liderliğin örgütsel adalet algısının alt boyutlarından olan dağıtımsal adalet algısı (DAA, $\beta=0,076$; $p>0,01$) dışındaki iki alt boyutu olan etkileşimsel adalet algısı (EAA, $\beta=0,527$; $p<0,01$) ve prosedürel adalet algısına (PAA, $\beta=0,166$; $p<0,01$) giden yol katsayılarının hala anlamlı olduğu görülmüştür. Psikolojik sözleşme algısını, etik liderlik ile birlikte örgütsel adalet algısının alt boyutlarından etkileşimsel adalet algısındaki değişimin (varyansın) %62'sini, prosedürel adalet algısındaki değişimin %39'unu ve dağıtımsal adalet algısındaki değişimin ise %38'ini açıklamıştır. Yol analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin yazında kabul edilebilir uyum değerleri içinde yer alması, modelin veriyle uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir ($\chi^2/sd=2,931$; $p<0,01$; CFI=0,930; RMSEA=0,058; SRMR=0,064). Bootstrap sonuçlarına bakıldığında ise etik liderliğin psikolojik sözleşme algısı vasıtasıyla örgütsel adalet algısının alt boyutları olan etkileşimsel adalet algısı üzerindeki dolaylı etkisinin ($\beta=0,236$; %95 GA [0,124; 0,335]), prosedürel adalet algısı üzerindeki dolaylı etkisinin ($\beta=0,371$; %95 GA [0,243; 0,490]) ve dağıtımsal adalet algısı üzerindeki dolaylı etkisinin ($\beta=0,421$; %95 GA [0,304; 0,538]) görüldüğü üzere, yüzdelik yöntem ile elde edilmiş olan Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, sıfır değerini içermemektedir. Elde edilen sonuçlar, etik liderlik ile örgütsel adalet algısının alt boyutları arasındaki ilişkide psikolojik sözleşme algısı değişkenin aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Bu durumda da H_{4a} , H_{4b} ve H_{4c} hipotezleri desteklenmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada, İstanbul Anadolu Yakasında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren özel okullardaki öğretmenlerin, etik liderliğe ilişkin algılarının, örgütsel adalet algısına etkisi ve bu etkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolü incelenmiştir. Öğretmenler, yeni neslin sosyal ve eğitim açısından gelişmesinde kilit rol oynamaktadır. Bu öneminden dolayı öğretmenlerin önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda, motive olmuş bir şekilde, yüksek performansla çalışması toplumun gelecekteki refahı üzerinde etkili olacaktır. Öğretmenlerin örgütsel birçok tutum ve davranışları üzerinde etkili olan örgütsel adalet algısının (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Shao, Rupp, Skarlicki ve Jones, 2013) oluşmasında etkili olan faktörlerin anlaşılması yönetilmesi eğitim kurumlarının etkinliği ve verimliliği açısından önemlidir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin yöneticilerini etik birer lider olarak değerlendirdikleri anlaşılmaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin, müdürlerinin (yöneticilerin)

ilişkilerde taraf tutmadığına, onların düşüncelerini dikkate aldığına, onlara nazik ve anlayışlı davrandığına, çalışanların haklarına özen gösterdiğine, önem verdiğine ve kararlar hakkında ilave açıklamalar yaptığına yönelik algılarından oluşan etkileşimsel adalet algısının da olumlu olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin alınan kararların sorgulanması, karar süreçlerinde çalışanların fikirlerinin dikkate alınması, karar alınması süreçlerinde ihtiyaç duyulan bilginin sağlanması ve sonuçlar hakkında geri bildirimden oluşan prosedürel adalet algısına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin aldıkları ödüllerle, ortaya koydukları çabalarını gösteren dağıtımsal adalet algısının algılarının ise orta seviyeye yakın fakat orta seviyeden nispeten düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin, işverenlerinden, yazılı olarak ortaya konmayan fakat üzerinde mutabakata varılan beklentilerini içeren psikolojik sözleşme algılarının ise olumlu olduğu görülmüştür. Değişkenlerin genel ortalamaları dikkate alındığında örneklem kapsamında yer alan öğretmenlerin etik liderlik, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme algılarının orta seviyenin üzerinde olduğu ifade edilebilir. Bu durum öğretmenlerin okul müdürlerinin davranışlarının etik liderliğe uygun, örgütsel sonuçların dağıtılması, prosedürler ve süreçler hakkında bilgi verilmesi ve bunların çalışanlara aktarılmasında adil oldukları ve okulların çalışanların yazılı olmayan beklentilerini de karşılamada başarılı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde etik liderliğe, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik liderliğin örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel adalet algısı ile yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, etik liderliğin özellikleri incelendiğinde etkileşimsel adalet algısında değerlendirilen özelliklerle benzerlik göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Etik liderlikteki çalışan görüşlerinin dikkate alınması, çalışan fikirlerini önemsemesi ve etik liderlerin çalışanların nazarında güvenilir olması gibi özelliklerin benzeştiği görülmektedir. Etik liderlik ile dağıtımsal adalet algısı ve prosedürel adalet algısı arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilirken; etik liderlik ile psikolojik sözleşme arasında yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum da etik liderliğin etkileşimsel adalet algısı ile olan ilişkisindekiyle benzer niteliktedir. Psikolojik sözleşmenin ifadeleri incelendiğinde etik liderliğin ifadeleri arasında paralellik olduğu görülmektedir. Etik liderliğin örgütsel adaletle olan ilişkisine yönelik bulguların, alan yazındaki diğer görgül çalışmaların sonuçlarını destekler nitelikte olduğu ifade edilebilir. Akar (2018) yaptığı meta analiz çalışmasında etik liderlikle örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen dokuz adet çalışma tespit etmiştir. Bu çalışmalarda iki değişken arasındaki en düşük ilişki 0,66, en yüksek ise 0,84 olarak raporlanmıştır. Meta analiz çalışması, etik liderlik ile örgütsel adalet arasındaki yüksek pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır.

Yapısal modelin analiz edilmesi sonucunda etik liderlik ile örgütsel adaleti algısının üç boyutunu da anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Etik liderlik, öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısındaki değişimin %62 gibi büyük bir çoğunluğunu açıkladığı tespit edilmiştir. Bies (2001) yöneticilerin dürüst, nazik, bilgi veren ve çalışanlara saygılı bir şekilde davranmasının çalışanların etkileşimsel adaleti algısını güçlendireceğini ifade etmiştir. Etik liderliğin özellikleri arasında olan bu davranışların, öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısını yüksek oranda açıklaması bu kapsamda ifade edilebilir. Etik liderlik dağıtımsal adalet algısı ve prosedürel adalet algısındaki değişimin sırasıyla %38 ve %39'unu açıklamaktadır. Dağıtımsal adalet algısının öğretmenlerin ortaya koydukları çaba ve bunun karşılığında aldıkları örgütsel sonuçların bir değerlendirmesi; prosedürel adalet algısının ise dağıtım kararlarının alınma süreçlerine yönelik algılardan oluşması nedeniyle, çalışan beklentileri ve örgütsel imkanlardan etkilenmektedir. Örnekleme kapsamındaki öğretmenlerin etik liderlik algısının, dağıtımsal adalet algısının ve prosedürel adalet algısının yaklaşık %40 gibi bir oranını açıklamada başarılı olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında, çalışanların örgüt ve yöneticilerinden yazılı olmayan beklentilerini içeren psikolojik sözleşmenin aracılık etkisi de incelenmiştir. Analiz sonucunda psikolojik sözleşme algısının anlamlı bir dolaylı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Etik liderliğin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisi, psikolojik sözleşme değişkeni yapısal modele dahil edilerek incelenmiş ve anlamlı doğrudan etkinin olduğu görülmüştür. Etik liderliğin, psikolojik sözleşme üzerinden örgütsel adalet algısına olan dolaylı etkinin de anlamlı olduğu fakat doğrudan etkiden daha düşük kaldığı da tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin etik liderlik algısının örgütsel adalet algısına olan etkisinde psikolojik sözleşmenin anlamlı bir aracılık rolü bulunmaktadır.

Çalışma bulguları diğer çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir. Mıhçı ve Uzun (2020) 2017 yılında Giresun'da 315 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada okul yöneticilerinin etik liderlik tarzının örgütsel adalet algısıyla pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu ve örgütsel adalet algısının etik liderlik ve örgütsel kimlik arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Acar ve meslektaşlarının (2012) 309 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada etik liderlik ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çok boyutlu etik ölçeğinin iletişimsel etik ve davranışsal etik boyutlarının örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı olduğunu ifade eden Ayık ve arkadaşları (2014) Erzurum ili, Palandöken ilçesinde 20 ortaokulda çalışan 282 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada çok boyutlu etik liderlik ölçeğinin, iklimsel ve davranışsal etik boyutlarının dağıtımsal adaleti; davranışsal etik dışındaki diğer boyutların etkileşimsel adaletini; tüm alt boyutların ise süreç adaletini etkilediğini tespit etmişlerdir.

Okul yöneticilerinin liderlik tarzı okul ortamını, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkilemektedir (Shapiro ve Stefkovich, 2016). Bu nedenle okul müdürlerinin etik liderlik anlayışının okulun çıktıları üzerinde etkisi büyüktür denilebilir. Etik liderlik tarzı özellikle, diğer örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi aracılığıyla örgütsel sonuçları etkileyebilmektedir. Bu çalışmada çalışanların örgütsel tutum ve davranışları üzerinde önemli olan örgütsel adalet algısının oluşmasındaki rolü ortaya konulmuştur. Çalışma bulguları etik liderliğin başta etkileşimsel adalet algısı olmak üzere dağıtımsal adalet algısının ve prosedürel adalet algısının oluşmasında önemi gösterilmiştir. Bu çerçevede okul müdürlerinin, okulun eğitimsel ve sosyal amaçlarına ulaşmasında etkili olan liderlik tarzını belirlerken, öğretmenlerin görüşlerini dikkate almaları, etik dışı uygulamalara izin vermemeleri, bu uygulamaları yapanlara yasal yaptırımları uygulamaları, özel hayatında etik olmaları, kararlarında adil olmaları, dürüst ve yaptıklarıyla etik kararlar için öğretmenlere rol model olmaları beklenmektedir.

Çalışmada verilerin kesitsel olarak toplanması ve örneklemin sadece İstanbul Anadolu Yakasındaki özel okullardaki öğretmenleri kapsamaması çalışma bulgularının genelleme açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Çalışmanın ilişkisel bir çalışma olması açısından etik liderlik, psikolojik sözleşme algısı ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkileri göstermesi kapsamında konuyla ilgilenen araştırmacılar açısından; yöneticiler açısından ise öğretmenlerin adalet algısının öncellerini göstermesi açısından önemli bulgulara ulaştığı değerlendirilmektedir.

Etik: Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir etik sorun bulunmamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazarlık Katkıları: Fikir: S.A.K., K.K.; Tasarım: S.A.K., K.K.; Denetleme: S.A.K., K.K.; Kaynaklar: S.A.K., K.K.; Veri Toplanması ve/ veya İşlemesi: S.A.K.; Analiz ve/veya yorumlama: S.A.K.; Literatür Taraması: S.A.K., K.K.; Yazıyı Yazan: K.K.; Eleştirel İnceleme: S.A.K., K.K.

Çıkar Çatışması: Yazar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Ethics: There are no ethical issues with the publication of this manuscript.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – S.A.K., K.K.; Design – S.A.K., K.K.; Supervision – S.A.K., K.K.; Resources – S.A.K., K.K.; Data Collection and/or Processing – S.A.K.; Analysis and/or Interpretation – S.A.K.; Literature Search – S.A.K., K.K.; Writing Manuscript – K.K.; Critical Review – S.A.K., K.K.

Conflict of Interest: The author declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship,

and/or publication of this article.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

KAYNAKLAR

- Acar, G., Kaya, M. & Şahin, M. Y. (2012). School administrators ethical leadership behavior effects on physical education teachers organizational justice level. *Turkish Journal of Sport And Exercise*, 14(3), 51–58.
- Ahmad, I., Donia, M. B. L., Khan, A. & Waris, M. (2019). Do as I say and do as I do? The mediating role of psychological contract fulfillment in the relationship between ethical leadership and employee extra-role performance. *Personnel Review*, 48(1), 98–117. [CrossRef]
- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*, 36(2), 223–234. [CrossRef]
- Ahmed, S. F., Eatough, E. M., & Ford, M. T. (2018). Relationships between illegitimate tasks and change in work-family outcomes via interactional justice and negative emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 14–30. [CrossRef]
- Akar, H. (2018). Meta-analysis study on organizational outcomes of ethical leadership. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 6–25. [CrossRef]
- Akatay, A., Yücekaya, P. & Kısacık, N. Ç. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483–509.
- Aksoy-Kürü, S. (2020). Prosedürel adalet algısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: etik liderliğin aracılık rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3895–3913. [CrossRef]
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–109. [CrossRef]
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421–439.
- Ang, S., Van Dyne, L., & Begley, T. M. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 561–583. [CrossRef]
- Arslantaş C. C., & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111–128.
- Atalay, M. Ö. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 430–444.
- Atasoy, A. U., & İrge, N. T. (2019). Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Kesit Akademi Dergisi*, 5(19), 133–149. [CrossRef]
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: Kamu kuruluşunda bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(3), 117–141.
- Ayık, A., Savaş-Yalçın, M., & Yücel, E. (2014). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 233–252. [CrossRef]
- Aykanat, Z. (2014). Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: Kalkınma ajanslarında uygulama [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Aykanat, Z. & Yıldırım, A. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260–274.
- Bahar, B. (2019). Etik liderliğin çalışanlar ve örgütler açısından sonuçları: kavramsal bir inceleme. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 2506–2524. [CrossRef]
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G., & Van Der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 143–158. [CrossRef]
- Balcı, A. (2004). Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler. (4.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). *Albert Bandura- Social Learning Theory*. Simply Psychology. Prentice-Hall, Inc.
- Bartlett, J. E., Körtlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research, *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43–50.
- Baruch, Y., & Rousseau, D. M. (2019). Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Academy of Management Annals*, 13(1), 84–111. [CrossRef]
- Bayer, N. & Şahin, İ. (2020). The relationship between perceived ethical leadership, organizational justice, and turnover intention among general hospital nurses. *International Journal of Health Management and Tourism*, 5(2), 123–144. [CrossRef]
- Bello, S. M. (2012). Impact of ethical leadership on employee job performance. *International Journal of Business*

- and Social Science, 3(11), 228–236.
- Bıyık, Y., Şimşek, T., & Erden, P. (2017). Etik liderliğin çalışanların iş performansını ve iş tatminine etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59–70.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (In)Justice: The Sacred and the Profane, In Greenberg J., & Cropanzano R. (Eds.), *Advances in Organizational Justice*, Stanford University Press, 89–118.
- Birtch, T. A., Chiang, F. F. T. & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics-job outcomes relationship: The mediating role of psychological contract fulfillment. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217–1236. [CrossRef]
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259–273. [CrossRef]
- Blau, P. (1986). *Exchange and Power in Social Life*. Routledge.
- Bonner, J. M., Greenbaum, R. L., & Mayer, D. M. (2016). My boss is morally disengaged: The role of ethical leadership in explaining the interactive effect of supervisor and employee moral disengagement on employee behaviors. *Journal of Business Ethics*, 137(4), 731–742. [CrossRef]
- Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. [CrossRef]
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. [CrossRef]
- Burns, R. W., & DiPaola, M. F. (2013). A study of organizational justice, organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education*, 42(1), 4–23.
- Büyükyılmaz, O., & Tunçbiz, B. (2016). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Akademik personel üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 89–114.
- Caza, A., Caza, B. B., & Lind, E. A. (2011). The missed promotion: An exercise demonstrating the importance of organizational justice. *Journal of Management Education*, 35(4), 537–563. [CrossRef]
- Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K., & Ayman, R. (2019). Effect of ethical leadership and interactional justice on employee work attitudes. *Journal of Leadership Studies*, 12(4), 7–26. [CrossRef]
- Chegini, M. G. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173–176. [CrossRef]
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravi-zadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86–93. [CrossRef]
- Chen, A. S. Y., & Hou, Y. H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1–13. [CrossRef]
- Chen, L. F., & Khuangga, D. L. (2021). Configurational paths of employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 389–403. [CrossRef]
- Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., & Cheung, Y. H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 818–831. [CrossRef]
- Cheung, M. F. Y., Wong, C. S. & Yuan, G. Y. (2017). Why mutual trust leads to highest performance: the mediating role of psychological contract fulfillment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(4), 430–453. [CrossRef]
- Chughtai, A., Byrne, M. & Flood, B. (2015). Linking ethical leadership to employee well-being: The role of trust in supervisor. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 653–663. [CrossRef]
- Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194–213.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. [CrossRef]
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386. [CrossRef]
- Colquitt, J. A. & Rodell, J. B. (2015). Measuring Justice and Fairness. İçinde R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (Ed.), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (pp. 187–202). Oxford: Oxford University Press.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. [CrossRef]
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Pereira Costa, S., Doden, W., & Chang, C. (2019). Psychological contracts: Past, present, and future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 145–169. [CrossRef]
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903–930. [CrossRef]
- Cropanzano, R. & Stein, J. H. (2009). Organizational justice

- and behavioral ethics: Promises and prospects. *Business Ethics Quarterly*, 19(2), 193–233. [CrossRef]
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324–351. [CrossRef]
- Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. & Çelik, Y. (2014). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi: Hastanede bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(2), 53–69.
- Dailey, R. C., & Kirk, D. J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human relations*, 45(3), 305–317. [CrossRef]
- De Cremer, D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4–13. [CrossRef]
- Demirtaş, Ö. (2015). Ethical leadership influence at organizations: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 273–284. [CrossRef]
- Doğan, H. (2018). Örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 26–46.
- Duignan, P. (2006). *Educational Leadership Key Challenges and Ethical Tensions*. Cambridge: Cambridge University Press. [CrossRef]
- Düger, Y. S. (2020). Etik liderlik ve çalışanların yenilikçi davranışı: lider-üye etkileşimi ve duygusal zekânın düzenleyici aracılık modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 706–725. [CrossRef]
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2014). The influence of ethical leadership on trust and work engagement: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–9. [CrossRef]
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım.
- Fiaz, M., Ikram, A., Su, Q., & Ali, N. (2018). How to save the saviors? Relationship between organizational justice and citizenship behavior. *The Journal of Developing Areas*, 52(1), 45–58. [CrossRef]
- Foley, S., Kidder, D. L., & Powell, G. N. (2002). The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of Hispanic law associates. *Journal of Management*, 28(4), 471–496. [CrossRef]
- Folger, R. (1998). Fairness as a moral virtue, In Schminke M. (Ed). *Managerial ethics: Moral management of people and processes*. (pp. 13–34). New York: Psychology Press.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2012). *Organizational Justice and Human Resource Management*. İçinde *Organizational Justice and Human Resource Management*. Sage Publications.
- Folger, R., Cropanzano, R. & Goldman, B. (2005). What is the relationship between justice and morality? In Greenberg J., & Colquitt J. A. (Eds.), *Handbook of Organizational Justice* (pp. 215–245). Lawrence Erlbaum Associates.
- Freeman, R. E., & Stewart, L., (2006). (2020, Dec 21). Developing Ethical Leadership, Business Roundtable Institute for Corporate Ethics, http://www.corporate-ethics.org/pdf/ethical_leadership.pdf
- Friedman, I. A. (2003). School organizational values: The driving force for effectiveness and change. In Begley P. T., & O. Johansson (Ed.), *The Ethical Dimensions of School Leadership* (ss. 161–179). Springer. [CrossRef]
- Fulford, M. D. (2005). That's not fair! The test of a model of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment among hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4(1), 73–84. [CrossRef]
- Gao, Y., & He, W. (2017). Corporate social responsibility and employee organizational citizenship behavior: The pivotal roles of ethical leadership and organizational justice. *Management Decision*, 55(2), 294–309. [CrossRef]
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. [CrossRef]
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. [CrossRef]
- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology*, 53(4), 541–555. [CrossRef]
- Gül, H. & İnce, M. (2014). Etik liderlik ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İBBF Dergisi*, 7(2), 127–150.
- İnak, A., Özkoç, A. G. & Kirici, E. (2018). Otel işletmelerinde etik liderlik davranışının örgütsel adalet üzerine etkisi. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 286–309.
- İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(1), 182–201. [CrossRef]
- Javed, B., Rawwas, M. Y., Khandai, S., Shahid, K., & Tayyeb, H. H. (2018). Ethical leadership, trust in leader and creativity: The mediated mechanism and an interacting effect. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 388–405. [CrossRef]
- Johnson, S. K., Holladay, C. L., & Quinones, M. A. (2009). Organizational citizenship behavior in performance evaluations: distributive justice or injustice? *Journal of Business and Psychology*, 24(4), 409–418. [CrossRef]
- Joplin, T., Greenbaum, R. L., Wallace, J. C., & Edwards, B. D. (2021). Employee entitlement, engagement, and performance: The moderating effect of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 168(4), 813–826. [CrossRef]

- Kılıçaslan, S. (2010). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım, [Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi]. Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kickul, J., Gundry, L.K., & Posig, M. (2005). Does trust matter? The relationship between equity sensitivity and perceived organizational justice. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 205–218. [CrossRef]
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of management*, 26(3), 489–511. [CrossRef]
- Kugun, O. A., Aktaş, E. & Güripek, E. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarında yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının rolü. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(30), 151–164.
- Kutaula, S., Gillani, A., & Budhwar, P. S. (2020). An analysis of employment relationships in Asia using psychological contract theory: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100707. [CrossRef]
- Lee, K. (2016). Ethical leadership and followers' taking charge: Trust in, and identification with, leader as mediators. *Social Behavior and Personality*, 44(11), 1793–1802. [CrossRef]
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In Berkowitz L. & Walster W. (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, (pp. 91–131). Academic Press. [CrossRef]
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27–55). Plenum. [CrossRef]
- Lim, B. T., & Loosemore, M. (2017). The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. *International Journal of Project Management*, 35(2), 95–106. [CrossRef]
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 361–372. [CrossRef]
- Lu, C. S., & Lin, C. C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209–223. [CrossRef]
- Luthans, F. (1981). *Organizational Behavior*, (3. ed.). McGraw Hill. [CrossRef]
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R. & Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A Meta-analysis and empirical review. *Journal of Management*, 43(6), 1940–1965. [CrossRef]
- May, D. R., Hodges, T. D., Chan, A. Y. L., & Avolio, B. J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 32, 247–260. [CrossRef]
- Mete, B. (2016). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan sadakat üzerine etkisi: Güvenin aracı rolü, [Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meydan, C. H., Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175–200.
- Mıhçı, H. & Uzun, T. (2020). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational justice and organizational identification in schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 29–39. [CrossRef]
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 26–256. [CrossRef]
- Negiş-Işık, A. & Paşa, Ö. (2017). Öğretmenlerin okul müdürüne güven düzeyleri ve okul müdürü tarafından sergilenen etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60), 135–144. [CrossRef]
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Ogunfowora, B. (2014). It's all a matter of consensus: Leader role modeling strength as a moderator of the links between ethical leadership and employee outcomes. *Human Relations*, 67(12), 1467–1490. [CrossRef]
- Özmen Ö. N. T., Arbak, Y., & Özer, P. S. (2007). Adalet verilen değerler adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 7, 17–33.
- Poon, J. M. (2012). Distributive justice, procedural justice, affective commitment, and turnover intention: a mediation-moderation framework 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1505–1532. [CrossRef]
- Qingjuan, W., Rui, L., & Ailing, W. (2019). The impact of promotion justice on occupational health and turnover intention. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 82, 225–228.
- Rahaman, H. S., Stouten, J., & Guo, L. (2019). Antecedents of ethical leadership: the theory of planned behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(6), 735–746. [CrossRef]
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of organizational behavior*, 15(3), 245–259. [CrossRef]
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied con-

- acts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. [CrossRef]
- Saha, R., Cerchione, R., Singh, R., & Dahiya, R. (2020). Effect of ethical leadership and corporate social responsibility on firm performance: A systematic review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 409–429. [CrossRef]
- Sandhya, S., & Sulphay, M. M. (2021). Influence of empowerment, psychological contract and employee engagement on voluntary turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 325–349. [CrossRef]
- Sarp, P. (2018). Kişiyi özgü anlaşmalar ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde prosedürel adaletin aracı rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277–290. [CrossRef]
- Shao, R., Rupp, D. E., Skarlicki, D. P. & Jones, K. S. (2013). Employee justice across cultures: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 39(1), 263–301. [CrossRef]
- Shapiro, J. P. & Stefkovich, J. A. (2016). *Ethical Leadership and Decision Making in Education Applying Theoretical Perspectives to Complex Dilemmas* (4th ed.). Routledge.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43–57. [CrossRef]
- Sjahrudin, H., & Sudiro, A. A. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research. Business*, 4(12), 133–141.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434. [CrossRef]
- Songur, C., Özer, Ö. & Say Şahin, D. (2017). Etik Liderliğin Örgütsel Adalet Üzerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(4), 445–456.
- Şantaş, F. (2014). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi: hastanede bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(2), 53–69.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., Çiftçi, G. E., & Yılmaz, Ö. İ. (2017). Farklılık yönetiminin örgütsel adalet algısı ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: İç Anadolu Ve Akdeniz Bölgesinde yer alan üniversitelerde karşılaştırmalı bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 9(16), 1–19. [CrossRef]
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A. & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)Ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 635–660. [CrossRef]
- Truxillo, D. M., Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (2004). The importance of organizational justice in personnel selection: Defining when selection fairness really matters. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1-2), 39–53.
- 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.
- Van den Akker, L., Heres, L., Lasthuizen, K. M., & Six, F. E. (2009). Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations. *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 102–122.
- Van Gils, S., Van Quaquebeke, N., Van Knippenberg, D., Van Dijke, M., & De Cremer, D. (2015). Ethical leadership and follower organizational deviance: The moderating role of follower moral attentiveness. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 190–203. [CrossRef]
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275. [CrossRef]
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1103–1126. [CrossRef]
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Misati, E. (2017). Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. *Journal of Business Research*, 72, 14–23. [CrossRef]
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213. [CrossRef]
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249. [CrossRef]
- Weiss, J. W. (1994). *Business Ethics a Managerial, Stakeholder Approach*. Cengage Learning.
- Winston, M. D. (2007). Ethical leadership and ethical decision making: A meta-analysis of research related to ethics education. *Library and Information Science Research*, 29(2), 230–251. [CrossRef]
- Xu, A. J., Loi, R. & Ngo, H. (2016). Ethical leadership behavior and employee justice perceptions: The mediating role of trust in organization. *Journal of Business Ethics*,

- 134(3), 493–504. [\[CrossRef\]](#)
- Yıldız, M. L. (2019). Etik liderlik ve örgütsel adalet: İletişim tatmininin aracı rolü. *Turkish Journal of Business Ethics*, 12(1), 75–112. [\[CrossRef\]](#)
- Yılmaz, F. (2020). Hizmet işletmelerinde dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 438–457. [\[CrossRef\]](#)
- Yumuk, Y. & Koçoğlu, C. M. (2019). The role of managers ethical leadership behaviour on hotel employees perception of organizational justice. *Journal of Business Research - Turk*, 11(1), 337–346. [\[CrossRef\]](#)
- Zhang, Y. & Liao, Z. (2015). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(4), 959–987. [\[CrossRef\]](#)
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C. & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647–680. [\[CrossRef\]](#)
- Zumbo, B. D., Gadermann, A. M., & Zeisser, C. (2007). Ordinal versions of coefficients alpha and theta for likert rating scales. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 6(1), 21–29. [\[CrossRef\]](#)