



Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

<https://dergipark.org.tr/pub/aruibfdergisi>



Etik liderlik üzerine hazırlanan lisansüstü tezlere yönelik bir inceleme*

Ethical leadership: a study on postgraduate theses prepared

Seval Aksoy Kürü^{a,**}, Gülden Aksoy^b

^a Dr., Bağımsız Araştırmacı, Kocaeli, Türkiye, drsevalaksoykuru@gmail.com, ORCID: 000-0003-1370-0287

^b Yüksek Lisans Öğrencisi, Gebze Teknik Üniversitesi, SBE, İşletme, Kocaeli, Türkiye, drguldenaksoy@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9885-559X

MAKALE BİLGİSİ

Makale geçmişi:

Başvuru: 2 Temmuz 2021

Kabul: 3 Ekim 2021

Anahtar kelimeler:

Etik Liderlik,
Lisansüstü Tezler,
İçerik Analizi

Makale türü:

Araştırma makalesi

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2 July 2021

Accepted: 3 October 2021

Keywords:

Ethical Leadership,
Graduate Theses,
Content Analysis

Article type:

Research article

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, etik liderlik konusunda yapılmış olan lisansüstü tezlerin içerik analizi ile incelenmesidir. Mevcut çalışmada, tezlerin yayımlandığı yıl, dil, üniversite, tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri, çalışılan değişkenler, uygulanan sektörler ve ölçme aracı olarak kullanılan etik liderlik ölçekleri incelenerek durum tespiti yapılmıştır. Bu bağlamda Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinde yer alan 2003-2020 yıllarına ait 218 tez analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, yüksek lisans tezlerinde en fazla çalışma (n= 34) yapılan yıl 2019; doktora tezlerinde ise 2017 (n= 10) yılı olduğu görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinde etik liderlikle birlikte en sık çalışılan değişkenlerin demografik faktörler (n=47), örgütsel bağlılık (n= 32) ve örgütsel adalet (n= 20); doktora tezlerinde ise örgütsel bağlılık (n= 6) ve etik iklim (n= 6) olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans tezlerinin %90,29'unun nicel, %6,86'sının nitel ve %2,86'sının ise karma yöntemle gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Doktora tezlerinin ise %83,72'sinin nicel, %11,63'ünün karma ve %4,65'inin ise nitel yöntemlerle gerçekleştirildiği görülmektedir. Nicel yöntemle hazırlanan yüksek lisans tezlerinde araştırmacıların etik liderliği ölçmek için Brown, Trevino ve Harrison'un (2005) (n= 62) ve Yılmaz'ın (2005) (n=54) geliştirdiği ölçeği kullandığı anlaşılmaktadır. Doktora tezlerinde ise en sık kullanılan etik liderlik ölçekleri yüksek lisans tezlerindekiyle benzerdir. Etik liderlik konulu yüksek lisans (n= 28) ve doktora tezlerinin (n= 95) ağırlıklı olarak kamu sektöründe hazırlandığı anlaşılmaktadır. Yüksek lisans tezlerinin %48'i Eğitim ve Öğretim Anabilim Dalında hazırlanırken doktora tezlerinin %44,19'u İşletme Anabilim Dalında hazırlanmıştır.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine postgraduate theses on ethical leadership through content analysis. In the present study, the situation was determined by examining the year the theses were published, the language, the university, the research methods used in the theses, the variables studied, the sectors applied and the ethical leadership scales used as a measurement tool. In this context, 218 theses belonging to the years 2003-2020 in the National Thesis Center of the Council of Higher Education (YÖK) were analyzed. As a result of the research, the year with the most studies (n= 34) in master's theses is 2019; In doctoral dissertations, it is seen that it is 2017 (n = 10). In master theses, demographic factors (n = 47), organizational commitment (n= 32) and organizational justice (n= 20); in doctoral dissertations, organizational commitment (n = 6) and ethical climate (n= 6) were determined. It has been determined that 90.29% of the master theses are quantitative, 6.86% qualitative and 2.86% mixed method. It is seen that 83.72% of doctoral theses were carried out by quantitative methods, 11.63% by mixed and 4.65% by qualitative methods. It is understood that the researchers used the scale developed by Brown, Trevino and Harrison (2005) (n=62) and Yılmaz (2005) (n= 54) to measure ethical leadership in master theses prepared by quantitative method. In doctoral dissertations, the most frequently used ethical leadership scales are similar to those in master theses. It is understood that master's (n= 28) and doctoral dissertations (n = 95) on ethical leadership are mainly prepared in the public sector. While 48% of the theses of master's theses were prepared in the Department of Education and Training, 44.19% of the doctoral theses were prepared in the Department of Business Administration.

* Çalışma, 10-13 Haziran 2021 tarihleri arasında düzenlenen 20. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

** Sorumlu yazar / Corresponding author

E-posta / E-mail: sevalaksoy@gtu.edu.tr

Atf / Citation: Aksoy Kürü, S. ve Aksoy, G. (2021). Etik liderlik üzerine hazırlanan lisansüstü tezlere yönelik bir inceleme. *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 102-111.

1. Giriş

Sosyal yaşam ve çalışma yaşamında bireylerin sahip olduğu yer ve oluşturduğu etki yadsınamaz durumdadır. Doğası gereği insan sosyal bir canlıdır ve çevreyle etkileşim ve iletişim içerisinde. Bu durumda da doğrudan ve dolaylı olarak temas halinde olduğu bireyleri ve toplulukları etkileme ve doğal olarak onlardan da etkilenme halindedir. Bu etkileşimi oluşturan unsurlardan bazıları bireyin algılarına, tutumlarına, davranışlarına ve değerlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Ahlaki değer yargıları da bu şekillenmenin önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal yaşamda oldukça fazla bir yere sahip olan ahlaki davranışlar, çalışma yaşamında da kendine bir yer edinmiş haldedir. Nitekim insanın var olduğu her alanda değerlerin de var olacağı düşünülmektedir. Çalışma yaşamında bireyler arası davranışların yanı sıra üst ast arasındaki paylaşımlarda da kendini gösteren ahlaki davranışlar ve değer yargıları yönetici ve çalışan ilişkisinde etik liderlikle öne çıkmaktadır. Bireylerin yaşamında çalışma ortamı hem nicelik (çalışılan saatler, iletişimde olunan birey sayısı, vb.) hem de nitelik (uyum, bağlılık, sadakat, vb.) olarak önemli bir öneme sahiptir. Nitekim ahlaki davranışların ve etik yaklaşımların günümüz iş dünyasında yadsınamaz bir biçimde öne çıkmasıyla karlılık gözeten örgütlerin ana gündeminde sürdürülebilir kalkınma ve karlılık, kurumsal sosyal sorumlulukla birlikte paydaşların memnuniyeti, örgütsel imaj ve prestijin sağlanması, çalışanların aidiyeti giderek daha da önem kazanmaktadır. Örgütlerin gidişatında hatırı sayılır bir öneme sahip olan yönetici konumundaki bireyin davranışlarının da çalışanlar için bir rol model teşkil etmesi nedeniyle çok yönlü değerlendirme yapılması gerekmektedir. Yani, lider olarak değerlendirilen yöneticinin performans, iletişim, örgütsel anlamda verimlilik sağlamasının yanı sıra çalışanlar için nitelikli bir örnek oluşturması; deyim yerindeyse bir kılavuz olması beklenmektedir.

Brown, Trevino ve Harrison'un (2005) tanımlamasıyla, "Kişilerarası ilişkilerinde ve davranışlarında belirlenmiş kalıplar içinde bir yönetim şekli sergileyen; işgörelere iki yönlü iletişim sağlayan, karar almada ahlaki düşünce yapısını teşvik eden" etik liderlik, bireysel ve örgütsel anlamda birçok durum ve kavramla ilişki içerisindedir. Resick, Hanges, Dickson ve Mitchelson'un (2006) yaptığı çalışmada etik bir liderin karakter, etik farkındalık, toplum ve birey odaklılık, motivasyon, teşvik ve güçlendirme ve sonucusu olarak etik sorumluluk yönetimi olmak üzere altı temel özelliğinin incelenmesi vurgulanmıştır. De Hoogh ve Den Hartog (2008) tarafından yapılmış olan ve Brown vd.'nin (2005) etik liderlik tanımına benzerlik gösteren bir başka tanımlamada etik liderliğin etik ve adalet boyutu, görevlerin ve/veya rollerin açıklığa kavuşturulması ile güç paylaşımı boyutu olmak üzere üç temel boyutuna vurgu yapılmıştır. İfadelerden anlaşılacağı gibi, örgüt içinde ve hatta özel yaşamında söylemleri ve sergilediği davranışlarla örnek olarak kabul edilebilir durumdaki liderliklerden olan etik liderlik, örgütler ve çalışanlar için kıymetlidir. Adil, etik, dürüst ve doğru sıfatlarıyla kendini gösteren etik liderlik davranışları, örgütler için yapıcı ve örgütleri uzun vadede kalkındıracak değerlere sahiptir. Çok yönlü ilişki içerisinde olan etik liderlik, ulusal ve uluslararası yazında etrafıca ele alınmış olup çok sayıda bilimsel yayın ortaya konulmasına imkân vermiştir. Bu araştırma kapsamında etik liderliğin varlığı halinde etkilediği düşünülen kavramlara ve algılanan etik liderliğin düzeyine göre ilişkilendirilen kavramların neler olduğuna dayalı olarak Türkiye'de yayınlanmış olan lisansüstü tezlerin betimsel bir içerik analizi yapılarak büyük resim ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. Literatür Taraması

2.1. Etik Liderlik

Örgütler için eşsiz birer değer ve sermaye unsuru olan insanlar, çalışma ortamında mümkün olan en iyiyi, en uygun olanı ve ideal olanı istemektedir. Bu istekler içinde maddi unsurlar kadar manevi unsurlar da bulunmaktadır. Çalışma ortamında yalnızca karlılık, verimlilik ya da performansı öne çıkaran bir yöneticinin varlığı değil de bunların elde edilmesinde ahlaki bir yol izleyen etik liderler örgütler için önem arz etmektedir (Brown & Trevino, 2006). Görevlerini icra ederken etik olan ve etik olmayan davranışlarla çalışanları olumlu veya olumsuz yönde etkilediğinin ayırımında olan etik liderler, çalışanlarına karşı adil olmayı, rol model olduğunun bilinci ve sorumluluğuyla hareket etmeyi, açık ve etkin bir iletişim kurmayı ve daha da önemlisi kararlara katılım için çalışanların önünü açması gerektiğini bilmektedir. Çalışanların onurlarına ve kişiliklerine saygılı olmayı kendine ilke edinen, ahlaklı, erdemli, dürüst ve hakkaniyete inanan etik liderler, bireysel kazanımlarından daha çok çoğulcu faydaya odaklanmaktadır (Resick vd., 2006).

Etik liderlik, her ne kadar örgütsel davranış yazınında 2000'li yıllardan bu yana kendini sıklıkla göstermiş olsa da aslında insanlık tarihi kadar eskiye dayanan köklü bir geçmişe sahiptir (Haban, 2018). Yusuf Has Hacib'in "Kutadgu Bilig" isimli eserinde, bir liderde bulunması gereken karakteristik özelliklere bakıldığında; yalan söylememek, yalan söylemediği gibi de doğruyu açıkça dile getirmek, dürüst davranmak, üstün niteliklere sahip olmak, iyi huylu olmak, ve dürüstlük, üstün vasıflı ve adaletli olmak, utanma duygusuna sahip olup yaratıcıdan hakkıyla çekinmek, sorumluluklarının bilinciyle cesur, mütevazı ve sabırlı olmak, ihtiyaç sahiplerine ve yardıma ihtiyacı olanlara destek verip yol göstermek, kuralları ve kanunları toplumun çıkarları doğrultusunda belirlemek ve layığıyla uygulamak, halka iyi davranmak ve onlara hizmet edenleri ödüllendirmek olarak sayılmaktadır ve tüm bu özellikler günümüzde etik liderlik için sayılan özelliklerle örtüşmektedir (Yılmaz, 2005). Sorumluluklarını bilen ve davranışlarının ortaya çıkaracağı sonuçları öngörebilen birer birey olan etik liderler, olası bir olumsuz durumla karşılaşması halinde bunun sorumluluğunu başkasına yıkmak yerine gelen noktadaki durumun sebeplerini kendinde aramaktadır (Harvey, 2004). Bu sayede de etik dışı sergilenen bir eylemin sonuçlarının cezalandırılması için kendini de yok saymamakta ve çalışanlar için gerçekçi bir rol model oluşturmaktadır. Bireysel hedef ve beklentilerinden daha çok örgütsel kazanımları önemseyen etik liderler (Freeman & Stewart, 2006), Plinio'nun (2009) da belirttiği gibi, etik normlar belirleyerek etik davranışlar sergileyen her kimse onun ödüllendirilmesiyle bu davranışların pekiştirilmesi için uygulamalar ortaya koymaktadır. Bu sayede de örgüt içinde etik bir olgunluk inşa edilerek örgütsel başarı için etik liderliğin varlığı ve önemi vurgulanmaktadır (Yılmaz, 2006).

2.2. Etik Liderliğin Boyutları

Genel anlamda kolay erişile bilinen bir liderlik olmayan etik liderlik, yüksek düzeyde fedakârlık, çalışanlara verilen sözlerin ve vaatlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesiyle mümkün olmaktadır (Hermond, 2005). Yoğun birer duygu emekçisi olan bu liderler, çok boyutlu bir yapıyı da temsil etmektedir. Yılmaz'ın (2005) anlatımıyla iklimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik ve iletişimsel etik olmak üzere dört farklı boyutta ele alınan etik liderlik, kapsayıcı bir yapıyı da ortaya koymaktadır. Çalışanın içinde bulunduğu örgütsel çevreyle ilgili olan etik iklim, eylemlerin neticesinde kendini gösteren psikolojik durumu ve bakış açısını ortaya

koymaktadır. Bunun yanı sıra, örgütte neyin doğru neyin yanlış olduğunu tanımlayarak bunların açıklanması için normların neler olduğunu belirten ve çalışanlardan beklenen davranışların örneklenmesini de ifade etmektedir (Ambrose, Arnaud & Schminke, 2008). Lemmergaard ve Lauridsen'e (2008) göre, etikle alakalı etkinlik ve normların değerlendirilmesini ve içeriklerinin belirlenmesini ifade eden iklimsel etik, karşılaşılan etik sorunlara çözüm üretilene kadar uyulması gereken kurallar bütününe ortaya koymaktadır. Davranışsal etik, çalışanların gerek sosyal gerek iş yaşamlarında iyi ya da kötü olanların veya doğru olanla yanlış olan davranış ve eylemlerin neler olduğunu anlaşılmasını sağlayan kurallar bütününe tanımlamaktadır. Etik ilkelerin ve değerlerin çalışan tarafından benimsenip içselleştirilmesini belirten davranışsal etik, bireyin tarafsız olmasını vurgularken diğerlerine karşı adaletli ve eşit davranışlar sergilemesi için temel oluşturmaktadır. Karar vermede etik ise takip edilmesi gereken bazı kuralları ve yönergeleri içermektedir. Groves, Vance ve Yongsun'un (2008) ifadesine göre, öncelikle etik bir sorunun varlığı tespit edilmeli ve bu sorun kabul edilmelidir. Kabul edilen sorunun çözülmesi için çalışanın istekli olması ve çözümde mutlaka etik davranışlara yer vermesi gerekmektedir. Mümkün olduğunca kapsamlı bir şekilde ele alınan sorun için farklı ahlaki değerlendirmeler belirlenerek bunların sınanması gerekmektedir, kararlardan etkilenecek tarafların görüşünün alınması ise karar verme de etigin en önemli noktasını temsil etmektedir (Judeh, 2011). Etik bir liderin çalışanların ve örgütün paydaşlarının menfaatini ve kazanımını gözeterek hareket etmesi tarafların gelişimini sağlamaktadır. Yaşanan etkin iletişim sayesinde çalışma ortamında etkileşim artmakta olup etik değerlerin ve bu değerlerin uygulamaya geçirilmesinin kazandırdıkları örgüt içinde kendine yer bulmaktadır. İletişimsel etik sayesinde etik liderler, iletişimde farklı düşünce biçimlerini, bakış açılarını ve gelecek tepkileri zenginleştirerek bunlardan kazanım elde etmektedir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan bu çalışma, etik liderlik konusunda, çeşitli anabilim dallarında yapılmış olan lisansüstü tezlerin incelenmesini konu almaktadır. Etik liderlikle alakalı olarak hazırlanmış olan 218 tane tez çalışmasındaki genel eğilim ve yönelimi, izlenen yöntemleri, ele alınan sektör ve örneklem bilgisini, ölçüm araçlarını ve çalışmaların genel seyrini gelecekteki araştırmacılara ışık tutabilmesi adına analiz edilmesi temel amacı temsil etmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Etik liderliğin çalışılmış olduğu lisansüstü tezlerin, George'un (2003) "konuyla ilgili içeriklerin, araştırma problemini incelemek amacıyla oluşturulan tüm uygun kategoriler bakımından irdelenmesi" olarak tanımlaması olan içerik analizi yöntemiyle incelenmesi araştırmanın yöntemini oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışmada içerik analizi için araştırma problemini tanımlama, araştırma evrenini belirleme ve örneklem seçimi, kategorileri oluşturma ve tanımlama, kodlama formlarını oluşturma ve takiben veri girişi analiziyle yorumlama sürecinden oluşmaktadır.

3.2.1. Araştırma Problemini Tanımlama

Bu araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin dağılımı nedir?
- 2) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımı nedir?
- 3) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı nedir?
- 4) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin yayın diline göre dağılımı nedir?
- 5) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı nedir?
- 6) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin sektörlere göre dağılımı nedir?
- 7) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin kullanılan yöntemlere göre dağılımı nedir?
- 8) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde kullanılan etik liderlik ölçeklerine göre dağılımı nedir?
- 9) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde birlikte çalışılan değişkenler ve/veya konular nelerdir?
- 10) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde kullanılmış olan örneklem bilgisi nedir?
- 11) Türkiye'de etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde nicel yöntem için tercih edilen analizler nelerdir?

3.2.2. Araştırmanın Evrenini Belirleme ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evreni, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinde yer alan lisansüstü tezlerden oluşmaktadır. İlgili tezler için herhangi bir anabilim dalı ayırımına gidilmemiş olduğu için araştırmanın örneklemi araştırmanın evreninin tamamını temsil etmektedir. Tezlerin tamamına Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinin internet sitesindeki tez arama motoru yardımıyla erişilmiştir. Arama motoruna "etik liderlik" anahtar kelimesi yazılarak aranacak alan kısmından "tümü" ifadesinin seçilmesiyle arama işlemi yapılmıştır. Tezlerin taranması ve erişimi 09.02.2021 tarihinde tamamlanmıştır. Bu sayede 175 tane yüksek lisans tezi ve 43 tane doktora tezine ulaşılmış olup bu tezler üzerinden araştırmanın bulguları elde edilmiştir.

3.2.3. Kategorileri Oluşturma ve Tanımlama

Araştırma kategorilerinin oluşturulmasında karşılaştırma imkânı sağlamak üzere bir yol izlenmiştir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında incelenen verilerle ilgili olarak tezlerin dağılımı türü, yılı, üniversitelere göre dağılımı, tezlerde kullanılmış olan yöntemler, kullanılmış olan etik liderlik ölçekleri, en sık çalışılan değişkenler ve uygulamaların yapıldığı sektörler olmak üzere kategoriler oluşturulmuştur.

3.2.4. Kodlama Formunu Oluşturma

Araştırma kapsamında incelen lisansüstü tezler için araştırmacılar tarafından bir içerik analiz kodlama formu hazırlanmıştır. 2003-2020 yılları arasında etik liderlikle ilgili yapılmış olan çalışmalar için araştırmanın temasına göre yayın türü (yüksek lisans tezi veya doktora tezi), tezin

yayınlandığı üniversite, tezin yayın yılı ve hazırlandığı dil, çalışmanın yürütüldüğü anabilim dalı ve sektör bilgisi, tezdeki örneklem sayısı, tercih edilen etik liderlik ölçek türü, birlikte çalışılan değişken bilgisi, kullanılan araştırma deseni, veri analiz türleri gibi başlıklar oluşturulmuştur. Tezlerin (yüksek lisans ve doktora tezi) kendi içerisinde iç tutarlılığını sağlamak amacıyla Miles ve Huberman'ın (1994) önermiş olduğu formül (güvenirlilik= görüş birliği /görüş birliği + görüş ayrılığı) yardımıyla uyumlulukları hesaplanmış olup yapılan hesaplama yardımıyla kodlamada uyum %97,43 olarak bulunmuştur. Miles ve Huberman'a (1994) göre elde edilen bu değer kodlayıcılar arasındaki uyumun %90 ve üzerinde olması uyum yeterliliği için kabul edilebilir bir değeri temsil etmektedir. Bunun yanı sıra, verilerin sunulması için Excel ve SPSS paket programları kullanılmış olup; frekans, yüzde vb. betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

3.2.5. Veri Girişi, Analizi ve Yorumlama

Araştırma kapsamında lisansüstü tezlerden elde edilen verilerin analizi için Excel ve SPSS programları kullanılmıştır. İncelenen lisansüstü tezlerin tez türü, türlerin belirlenmesinin ardından yüksek lisans ve doktora tezi olarak hazırlandıkları üniversite, yıl, yayın dili, kullanılmış olan araştırma yöntemi, yapılmış olan analiz türü, etik liderlikle birlikte en sık çalışılmış olan değişkenler ve tezlerin yürütüldüğü sektörler temel alınmış bir sınıflandırmaya gidilmiştir. Her bir sınıflandırılma için frekans tabloları hazırlanarak karşılaştırmalı olarak değerlendirmeler yapılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya dâhil edilmiş olan lisansüstü tezlerin hazırlandığı üniversite, yayınlanma yılı, yayınlandığı dil, hazırlandığı anabilim dalı, yürütüldüğü sektör, kullandığı yöntem, tercih edilen etik liderlik ölçeği, sıklıkla birlikte çalışılan değişken(ler) ve nicel yöntemle hazırlanmış olan tezler kullanılan analizlerin neler olduğuna yer verilmektedir. Öncelikle, giderek artan bir ilgi ve merakla etik liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin sayısal dağılımına bakılarak Tablo 1'deki değerler elde edilmiştir.

Tablo 1. Etik liderlik konulu hazırlanan tezler

Kavram	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)	Toplam
Etik Liderlik	175	80,28	43	19,72	218

Tablo 1'e göre, etik liderlik kavramıyla hazırlanmış olan 218 tez çalışmasının oldukça büyük bir çoğunluğunu (%80,28) temsil eder şekilde yüksek lisans tezinden oluştuğu; 43 tane de doktora tezinin hazırlanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Hazırlanmış olan 218 lisansüstü tez çalışmasından yüksek lisans tezlerinin üniversitelere göre dağılımına Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Etik liderliği konu alan yüksek lisans tezlerinin üniversitelere göre dağılımı

Üniversite Adı	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Üniversite Adı	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)
Bahçeşehir Üniversitesi	15	8,57	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	2	1,14
Yeditepe Üniversitesi	10	5,71	Süleyman Demirel Üniversitesi	2	1,14

Marmara Üniversitesi	8	4,57	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2	1,14
Zirve Üniversitesi	8	4,57	Yıldız Teknik Üniversitesi	2	1,14
Gazi Üniversitesi	7	4,00	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2	1,14
Gebze Teknik Üniversitesi	6	3,43	Avrasya Üniversitesi	1	0,57
Uşak Üniversitesi	6	3,43	Balıkesir Üniversitesi	1	0,57
Beykent Üniversitesi	5	2,86	Bartın Üniversitesi	1	0,57
Maltepe Üniversitesi	5	2,86	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	0,57
Mevlâna Üniversitesi	5	2,86	Dokuz Eylül Üniversitesi	1	0,57
Seçuk Üniversitesi	5	2,86	Ege Üniversitesi	1	0,57
İstanbul Üniversitesi	4	2,29	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	1	0,57
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	4	2,29	Fırat Üniversitesi	1	0,57
Düzce Üniversitesi	3	1,71	Giresun Üniversitesi	1	0,57
Gaziantep Üniversitesi	3	1,71	Haliç Üniversitesi	1	0,57
İstanbul Arel Üniversitesi	3	1,71	İnönü Üniversitesi	1	0,57
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	3	1,71	İskenderun Teknik Üniversitesi	1	0,57
Neveşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	3	1,71	İstanbul Esenyurt Üniversitesi	1	0,57
Okan Üniversitesi	3	1,71	İstanbul Ticaret Üniversitesi	1	0,57
Sakarya Üniversitesi	3	1,71	Kafkas Üniversitesi	1	0,57
Toros Üniversitesi	3	1,71	Kırıkkale Üniversitesi	1	0,57
Trakya Üniversitesi	3	1,71	Kocaeli Üniversitesi	1	0,57
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	3	1,71	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	0,57
Afyon Kocatepe Üniversitesi	2	1,14	Milli Savunma Üniversitesi	1	0,57
Akdeniz Üniversitesi	2	1,14	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	0,57
Başkent Üniversitesi	2	1,14	Mustafa Kemal Üniversitesi	1	0,57
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	2	1,14	Necmettin Erbakan Üniversitesi	1	0,57
Hacettepe Üniversitesi	2	1,14	Nişantaşı Üniversitesi	1	0,57
Harran Üniversitesi	2	1,14	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	0,57
İstanbul Gelişim Üniversitesi	2	1,14	Pamukkale Üniversitesi	1	0,57
İstanbul Kültür Üniversitesi	2	1,14	Ufuk Üniversitesi	1	0,57
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	2	1,14	Yalova Üniversitesi	1	0,57
Karabük Üniversitesi	2	1,14	TOPLAM	175	100

Tablo 2'ye bakıldığında etik liderliğin en fazla çalışıldığı vakıf üniversitelerinden 15 tezle (%8,57) Bahçeşehir Üniversitesi ve 10 tezle (%5,71) Yeditepe Üniversitesi olduğu gözlemlenmektedir. Devlet üniversitelerinden ise 8 tezle (54,57) Marmara Üniversitesi ve 7 tezle (%4) Gazi Üniversitesi takip etmektedir.

Tablo 3'te görüldüğü gibi etik liderliği konu olarak hazırlanmış olan doktora tezlerine bakıldığında ise en fazla çalışma yapılan üniversitelerin devlet üniversitelerinden (Atatürk Üniversitesinin 5 tezle, Gazi

Üniversitesinin 4 tezle benzer şekilde Gaziantep Üniversitesinin de 4 tezle) oluştuğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Etik liderliği konu alan doktora tezlerinin üniversitelere göre dağılımı

Üniversite Adı	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)	Üniversite Adı	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Atatürk Üniversitesi	5	11,63	Aksaray Üniversitesi	1	2,33
Gazi Üniversitesi	5	11,63	Anadolu Üniversitesi	1	2,33
Gaziantep Üniversitesi	4	9,30	Beykent Üniversitesi	1	2,33
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	2	4,65	Dokuz Eylül Üniversitesi	1	2,33
Ankara Üniversitesi	2	4,65	Hacettepe Üniversitesi	1	2,33
Erciyes Üniversitesi	2	4,65	Kocaeli Üniversitesi	1	2,33
Fırat Üniversitesi	2	4,65	Marmara Üniversitesi	1	2,33
Gebze Teknik Üniversitesi	2	4,65	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	2,33
İnönü Üniversitesi	2	4,65	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	1	2,33
İstanbul Gelişim Üniversitesi	2	4,65	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	1	2,33
İstanbul Üniversitesi	2	4,65	Selçuk Üniversitesi	1	2,33
Akdeniz Üniversitesi	1	2,33	Yeditepe Üniversitesi	1	2,33
TOPLAM			43	100	

Tablo 4'e göre, etik liderlikle ilgili yapılmış olan toplam 218 lisansüstü tez çalışmasına bakıldığında etik liderlik konusunun Türkiye'deki araştırmacılar için yaklaşık olarak 20 yıldır ele alındığı söylenebilir. Yüksek lisans tez çalışmalarında özellikle 2009 yılı itibarıyla bir artış görülse de 2014 yılından itibaren çalışmalarda ivme kazanıldığı anlaşılmaktadır. En fazla çalışma (n= 34) yapılan yıl ise 2019 olarak görülmektedir. Doktora tezlerinde ise, ilk çalışmanın 2006 yılında yapıldığı, 2009 yılında nispeten bir artış görülmüş olsa da zamanla düşen çalışma sayısının ardından 2014 yılında yapılmış olan altı çalışmayla tekrar öne çıktığı söylenebilir. En fazla doktora tezinin yapıldığı yıl ise 10 çalışmayla 2017 yılı olarak görülmektedir.

Tablo 4. Etik liderliği konu alan tezlerin yıllara göre dağılımı

Yıl	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
2003	1	0,57	-	0,00
2004	-	0,00	-	0,00
2005	1	0,57	-	0,00
2006	2	1,14	1	2,33
2007	-	0,00	1	2,33
2008	2	1,14	-	0,00
2009	7	4,00	3	6,98
2010	7	4,00	-	0,00
2011	5	2,86	1	2,33
2012	7	4,00	3	6,98
2013	7	4,00	1	2,33
2014	18	10,29	6	13,95
2015	20	11,43	1	2,33
2016	16	9,14	3	6,98

2017	14	8,00	10	23,26
2018	14	8,00	2	4,65
2019	34	19,43	8	18,60
2020	20	11,43	3	6,98

Etik liderliği konu almış olan 218 tane lisansüstü tezin yayın diline göre dağılımına Tablo 5'te yer verilmiştir. Tablo 5'te görüldüğü gibi 175 yüksek lisans tezinin yalnızca iki tanesi, benzer şekilde 43 tane doktora tezinin de yalnızca iki tanesinin İngilizce yayımlandığı görülmektedir.

Tablo 5. Etik liderliği konu alan tezlerin yayın diline göre dağılımı

Yayın Dili	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Türkçe	173	98,86	41	95,35
İngilizce	2	1,14	2	4,65
TOPLAM	175	100	43	100

Hazırlanmış olan etik liderlik konu lisansüstü tezlerin çalışıldığı anabilim dallarına göre dağılımları Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6. Etik liderliği konu alan tezlerin anabilim dalına göre dağılımı

Çalışılan Anabilim Dalı	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Bankacılık	1	0,57	2	4,65
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2	1,14	-	0,00
Eczacılık	-	0,00	1	2,33
Eğitim ve Öğretim	84	48,00	14	32,56
Hemşirelik	4	2,29	-	0,00
İşletme	72	41,14	19	44,19
Kamu Yönetimi	2	1,14	1	2,33
Sağlık Kurumları Yönetimi	2	1,14	2	4,65
Sigortacılık	1	0,57	-	0,00
Spor	3	1,71	1	2,33
Turizm	4	2,29	3	6,98
TOPLAM	175	100	43	100

Tablo 6'ya göre, yüksek lisans tezlerinin en fazla çalışıldığı anabilim dalının 84 tezle (%48) Eğitim ve Öğretim Anabilim Dalında ve bunu takiben 72 tezle (%41,14) İşletme Anabilim Dalında olduğu görülmektedir. Doktora tezlerinin ise 19 tezle (%44,19) İşletme Anabilim Dalında ve bunu takiben 14 tezle (%32,56) Eğitim ve Öğretim Anabilim Dalında hazırlanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Etik liderliği konu alan hazırlanan tezlerin sektöre göre dağılımı

Sektör	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Kamu	95	54,29	28	65,12
Özel	47	26,86	11	25,58
Karma	31	17,71	4	9,30
Belirtilmemiş	2	1,14	-	0,00
TOPLAM	175	100	43	100

Etik liderlik kavramıyla hazırlanan tezlerin sektöre göre dağılımı Tablo 7’de sunulmaktadır. İlgili tabloya göre, yüksek lisans ve doktora tezlerinin özel sektör, kamu sektörü ve karma sektör olmak üzere üç farklı sektörde yürütülmüş olduğu anlaşılmaktadır. 175 tane yüksek lisans tezinin en fazla çalışılmış olduğu sektörün %54,29’u (n=95) kamu sektöründe, 43 tane doktora tezinin de yüksek lisans tezlerinde olduğu gibi benzer şekilde en fazla çalışılmış olduğu sektörün %65,12’si (n=28) kamu sektöründe olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Etik liderlik kavramıyla hazırlanan tezlerde kullanılan yöntemlere göre dağılımı

Kullanılan Yöntem	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	YL Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	DR Yüzde (%)
Nicel	158	90,29	36	83,72
Nitel	12	6,86	2	4,65
Karma	5	2,86	5	11,63
TOPLAM	175	100	43	100

Etik liderlik kavramıyla hazırlanan tezlerin kullanılan yöntemlere göre dağılımını gösteren Tablo 8’e bakıldığında hem yüksek lisans tezlerinin hem de doktora tezlerinde çoğunlukla tercih edilen yöntemin nicel yöntem olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Nicel yöntemle yapılan lisansüstü tezlerde kullanılan etik liderlik ölçeklerine göre dağılımı

Ölçek Bilgisi	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Akçakoca ve Bilgin (2016)	1	0,57	-	0,00
Aksoy (2020)	1	0,57	-	0,00
Belirtilmemiş	16	9,14	5	11,63
Berghofer ve Schwartz (2008)	2	1,14	-	0,00
Brown, Trevino ve Harrison (2005)	62	35,43	19	44,19
Çoban (1999)	1	0,57	-	0,00
Dağlı ve Ağalday (2017)	1	0,57	-	0,00
De Hoogh ve Den Hartog (2008)	11	6,29	2	4,65
Demirkesen (2013)	1	0,57	-	0,00
Ekiz (2019)	1	0,57	-	0,00
Ergüç (2002)	1	0,57	-	0,00
Güngör (2001)	1	0,57	-	0,00
Gürbüz (2014)	1	0,57	-	0,00
İyioi (2019)	1	0,57	-	0,00
Kalshoven, Den Hartog ve De Hoogh (2011)	1	0,57	1	2,33
Kara (2006)	1	0,57	-	0,00
Minas (2017)	-	0,00	1	2,33
Öğülmüş (2014)	1	0,57	-	0,00
Öztürk	2	1,14	-	0,00

(2010)

Park, Lee ve Rehg (2005)	1	0,57	-	0,00
Pisapia (2006)	3	1,71	3	6,98
Şentürk (2014)	-	0,00	1	2,33
Topsoy (2014)	1	0,57	-	0,00
Turhan (2007)	7	4,00	1	2,33
Türker (2013)	1	0,57	-	0,00
Uğurlu (2009)	1	0,57	-	0,00
Yılmaz (2005)	54	30,86	10	23,26
Yukl (2013)	1	0,57	-	0,00
TOPLAM	175	100	43	100

Nicel yöntemi tercih etmiş olan lisansüstü tezlerin kullandığı etik liderlik ölçeklerinin yer aldığı Tablo 9’a göre, yüksek lisans tezlerinde en fazla (n= 62) tercih edilen etik liderlik ölçeğinin Brown, Trevino ve Harrison’un (2005) geliştirdiği etik liderlik ölçeği olduğu bunu takiben en fazla tercih edilen (n=54) etik liderlik ölçeğinin Yılmaz’ın (2005) geliştirdiği etik liderlik ölçeği olduğu görülmektedir. 43 doktora tezinin 19’unda Brown, Trevino ve Harrison’un (2005) geliştirdiği etik liderlik ölçeğinin ve bunu takiben 10 doktora tezinde Yılmaz’ın (2005) geliştirdiği etik liderlik ölçeğinin kullanılmış olmasıyla benzer bir durum doktora tezlerinde de mevcuttur.

Tablo 10. Etik liderlik kavramıyla çalışılan değişkenler (yüksek lisans tezleri)

Çalışılan Değişken	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Çalışılan Değişken	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)
Demografik Faktörler	47	18,29	Girişimcilik	1	0,39
Örgütsel Bağlılık	32	12,45	Güçlendirici Liderlik	1	0,39
Örgütsel Adalet	20	7,78	Güdülenme	1	0,39
Performans	13	5,06	İfşa Etme	1	0,39
İş Tatmini (İş Doyumu)	12	4,67	İletişim	1	0,39
Etik İklim	9	3,50	İntikam Niyeti	1	0,39
Örgütsel Güven	9	3,50	İstismarcı Liderlik	1	0,39
Örgütsel Özdeşleşme	7	2,72	İşe Bağlanma (İşe Tutkunluk, İşe Adanma)	1	0,39
İşten Ayrılma Niyeti	6	2,33	İşyeri Nezaketsizliği	1	0,39
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	6	2,33	Kariyerizm (Kariyer Başarısı)	1	0,39
Yıldırma (Mobbing)	5	1,95	Kurumsal İmaj	1	0,39
Örgütsel Sinizm	4	1,56	Kurumsal İtibar	1	0,39
Yöneticiye Güven	4	1,56	Lider Yeterliliği	1	0,39
Etik Dışı Davranışlar	3	1,17	Liderlik Yönelimi	1	0,39
Örgüt İklimi	3	1,17	Mesleki Etik Algısı	1	0,39
Örgütsel Sessizlik	3	1,17	Mizaç	1	0,39
Duygusal Zekâ	2	0,78	Örgüt Sağlığı	1	0,39
Etik Kültür	2	0,78	Örgüt Temelli Özsaygı	1	0,39
Hizmetkar Liderlik	2	0,78	Örgütlerde Etik Kültür	1	0,39

Çalışılan Değişken	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)	Çalışılan Değişken	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Makyavelizm	2	0,78	Örgütsel Çekicilik	1	0,39
Motivasyon	2	0,78	Örgütsel Etik Değerler	1	0,39
Nepotizm	2	0,78	Örgütsel Narsizim	1	0,39
Otantik Liderlik	2	0,78	Örgütsel Öğrenme	1	0,39
Örgütsel Destek	2	0,78	Örgütsel Politika	1	0,39
Psikolojik Güçlendirme	2	0,78	Örgütsel Stres	1	0,39
Toplam Kalite Yönetimi	2	0,78	Öz Yeterlilik	1	0,39
Tükenmişlik	2	0,78	Özerklik	1	0,39
Yönetel Etik Davranışlar	2	0,78	Sadakat	1	0,39
Ahlaki Gelişim Düzeyi	1	0,39	Sapkın Davranışlar	1	0,39
Başarı Güdüsü	1	0,39	Sosyal Adalet	1	0,39
Bireysel Yenilikçilik	1	0,39	Toksik Liderlik Üretim	1	0,39
Çatışma Yönetimi	1	0,39	Karşıt İş Davranışları	1	0,39
Denetim Kalitesini Azaltan Davranışlar	1	0,39	Yabancılaşma	1	0,39
Dönüşümcü Liderlik	1	0,39	Yaratıcılık (Yönetel Yaratıcılık)	1	0,39
Duygusal Emek	1	0,39	Yaşam Doyumu (Yaşam Tatmini)	1	0,39
Ekip Etkililiği	1	0,39	Yeşil Örgüt Kültürü	1	0,39
Etik Beklenti	1	0,39	Yönetici Desteği	1	0,39
Etik İdeolojiler (Etik Durumlar)	1	0,39	Yöneticiye Bağlılık	1	0,39
Etik İlkeler	1	0,39			
Etik Sorumluluk	1	0,39	TOPLAM	257	100

Çalışılan Değişken	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)	Çalışılan Değişken	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Becerisi			Psikolojik Sözleşme İhlali	3	2,97
Kurumsal Etik Kodlar	1	0,99	Örgütsel Özdeşleşme	3	2,97
Kontrol Odağı	1	0,99	Örgütsel Güven	3	2,97
Kişisel İnişiyatif	1	0,99	Örgüt Kültürü	3	2,97
Kişilik	1	0,99	Motivasyon	3	2,97
Kariyerizm	1	0,99	Lider-Üye Etkileşimi	3	2,97
İşyeri Sapkın Davranış	1	0,99	İşten Ayrılma Niyeti	3	2,97
İşgörenin Sesi	1	0,99	İşe Bağlanma (İşe Tutkunluk, İşe Adanma)	3	2,97
İş Tatmini (İş Doyumu)	1	0,99	Yaşam Doyumu (Yaşam Tatmini)	2	1,98
İş Etiğine Yönelik Tutumlar	1	0,99	Tükenmişlik	2	1,98
İletişim Tatmini	1	0,99	Psikolojik İyi Oluş	2	1,98
İç Girişimcilik	1	0,99	Örgütsel Sinizm	2	1,98
Hizmet Kalitesi	1	0,99	Etik Dışı Davranışlar	2	1,98
Hizmet İnovasyonu	1	0,99	Çevresel Belirsizlik Algısı	2	1,98
Güç Mesafesi Oryantasyonu	1	0,99	Çevresel Faktörler	2	1,98
Farklılık İklimi	1	0,99	Yolsuzluk	1	0,99
Etik Konum	1	0,99	Yeterlik Algısı	1	0,99
Duygusal Emek	1	0,99	Yetenek Yönetimi	1	0,99
Dini Yönelim	1	0,99	Yaratıcılık (Yönetel Yaratıcılık)	1	0,99
Bireysel Yaratıcılık	1	0,99	Üretim Karşıt İş Davranışları	1	0,99
Belirtilmemiş	1	0,99	Sosyal Sermaye	1	0,99
Ahlaki Uzaklaşma	1	0,99	Sosyal Adalet	1	0,99
TOPLAM	100	100	Psikolojik Güvenlik	1	0,99

Tablo 10'da etik liderliği konu almış olan yüksek lisans tezlerinde araştırmacıların sıklıkla etik liderlikle birlikte çalıştığı değişkenler yer almaktadır. Tabloda belirtildiği üzere, demografik faktörler (n=47, %18,29), örgütsel bağlılık (n=32, %12,45), örgütsel adalet (n=20, %7,78), performans (n=13, %5,06), iş tatmini (iş doyumunu) (n=12, %4,67), etik iklim (n=9, %3,50), örgütsel güven (n=9, %3,50) değişkenler, etik liderlikle ilişkiselliğin, nedenselliğin ve farklılıkların tespiti için araştırmacılarca çok defa ele alınmıştır. Benzer şekilde, doktora tezlerinde etik liderlikle birlikte ele alınmış olan değişkenlere ilişkin bilgiler Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Etik liderlik kavramıyla çalışılan değişkenler (doktora tezleri)

Çalışılan Değişken	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)	Çalışılan Değişken	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Örgütsel Bağlılık	6	5,94	Prosoyal Davranışlar	1	0,99
Etik İklim	6	5,94	Vatandaşlık Davranışı	1	0,99
Örgütsel Adalet	5	4,95	Örgütsel Politika	1	0,99
Pozitif Psikolojik Sermaye	4	3,96	Mesleki Bağlılık	1	0,99
Performans	4	3,96	Liderlik Betimleme	1	0,99
Demografik Faktörler	4	3,96	Liderin Politik	1	0,99

Tablo 12. Çalışmalardaki örneklem bilgisi

Yöntem	Çalışma Türü	En Küçük Örneklem	En Büyük Örneklem	Ortalama Örneklem	Toplam Örneklem	Kayıp Çalışma	Dahil Edilen Çalışma	Toplam Çalışma
Nicel	Yüksek Lisans Tezi	66	1688	368,22	57810	1	157	158
	Doktora Tezi	98	2432	511,36	18409	-	36	36
Nitel	Yüksek Lisans Tezi	8	50	27,29	191	5	7	12
	Doktora Tezi	33	64	48,5	97	-	2	2
Karma	Yüksek Lisans Tezi	145	480	317,8	1589	-	5	5
	Doktora Tezi	528	1196	818,5	3274	1	4	5

Tablo 11'e göre etik liderliği konu almış olan doktora tezlerinden araştırmacıların sıklıkla etik liderlikle birlikte çalıştığı değişkenler yer almaktadır. Tabloda belirtildiği üzere, örgütsel bağlılık (n=6, %5,94), etik iklim (n=6, %5,94), örgütsel adalet (n=5, %4,95), pozitif psikolojik sermaye (n=4, %3,96), performans (n=4, %3,96), demografik faktörler (n=4, %3,96), değişkenler, etik liderlikle ilişkiselliğin, nedenselliğin ve farklılıkların tespiti için araştırmacılarca çok defa ele alınmıştır.

Etik liderliği konu alan lisansüstü tezlerin kullandığı yönteme göre örneklem bilgisi Tablo 12’de yer almaktadır. Tabloya göre, nicel yöntem kullanarak hazırlanmış olan yüksek lisans tezlerinde en küçük örneklem sayısının 66, en büyük örneklem sayısının 1688 ve nicel yöntem kullanmış olan 158 yüksek lisans tezindeki ortalama örneklem sayısının ise 368,22 olduğu anlaşılmaktadır. Nitel yöntem kullanmış olan yüksek lisans tezlerinde en küçük örneklem sayısının sekiz, en büyük örneklem sayısının 50 ve nitel yöntem kullanmış olan 36 yüksek lisans tezindeki ortalama örneklem sayısının ise 27,29 olduğu anlaşılmaktadır. Karma yöntem kullanarak hazırlanmış olan yüksek lisans tezlerinde en küçük örneklem sayısının 145, en büyük örneklem sayısının 480 ve karma yöntem kullanmış olan beş yüksek lisans tezindeki ortalama örneklem sayısının ise 317,8 olduğu anlaşılmaktadır. Doktora tezlerine bakıldığında ise, nicel yöntem kullanarak hazırlanmış olan doktora tezlerinde en küçük örneklem sayısının 98, en büyük örneklem sayısının 2432 ve nicel yöntem kullanmış olan 36 doktora tezindeki ortalama örneklem sayısının ise 511,36 olduğu anlaşılmaktadır. Nitel yöntem kullanmış olan doktora tezlerinde en küçük örneklem sayısının 33, en büyük örneklem sayısının 64 ve nitel yöntem kullanmış olan iki doktora tezindeki ortalama örneklem sayısının ise 48,5 olduğu anlaşılmaktadır. Karma yöntem kullanarak hazırlanmış olan doktora tezlerinde en küçük örneklem sayısının 528, en büyük örneklem sayısının 1196 ve karma yöntem kullanmış olan beş yüksek lisans tezindeki ortalama örneklem sayısının ise 818,5 olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, örneklem sayısını belirtmemiş olan çalışmalar olduğu da görülmektedir.

Tablo 13. Nicel yöntemle hazırlanan tezlerde kullanılan analizlerin dağılımı

Yapılan Analiz	Hazırlanan Yüksek Lisans Tezlerindeki Analiz Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tezlerindeki Analiz Sayısı	Yüzde (%)
Korelasyon Analizi	142	13,04	33	15,14
Regresyon Analizi	136	12,49	36	16,51
Faktör Analizi	138	12,67	36	16,51
Güvenilirlik Analizi	161	14,78	35	16,06
Betimsel İstatistikler	168	15,43	33	15,14
Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)	163	14,97	23	10,55
Bağımsız örneklem t-testi	134	12,30	20	9,17
Ki-Kare Testi	13	1,19	2	0,92
Kruskal Wallis Testi	16	1,47	-	-
Mann-Whitney U Testi	18	1,65	-	-
TOPLAM	1089	100	218	100

Nicel yöntemle hazırlanan tezlerde kullanılan analizlere bakıldığında Tablo 13’te de belirtildiği üzere, betimsel istatistiklerin yüksek lisans tezlerinde (n=168) ve doktora tezlerinde (n=33) yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. Bunu takiben yüksek lisans tezlerinde en sık yapılmış olan analizlerin sırasıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) (%14,97), güvenilirlik analizi (%14,78), korelasyon analizi (%13,04), faktör analizi (%12,67) ve regresyon analizi (%12,49) olduğu tespit edilirken, doktora tezlerinde ise regresyon analizi (%16,51), faktör analizi (%16,51),

güvenilirlik analizi (%16,06), korelasyon analizi (%15,14) olduğu görülmektedir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneri

Bu çalışmada, 2003-2020 yılları arasında etik liderlik konusuyla Türkiye’deki lisansüstü eğitim veren enstitülerde yayınlanmış olan tezlerin içeriği analiziyle incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinin veri tabanından edinilen 175 tane yüksek lisans tezi ve 43 tane doktora tezi olmak üzere toplamda 218 tane lisansüstü tez analize tabi tutulmuştur. İnceleme yapılırken araştırmaların künyeleri hazırlanmıştır. Lisansüstü tezlerin kimliği hakkında tanımlayıcı bilgiler, yayının türü (yüksek lisans veya doktora tezi), yayınlandığı yıl ve yayın dili, tezlerin yayınlandığı üniversite bilgisi, lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı, araştırmacının deseni ve yöntemi, kullanılan etik liderlik ölçekleri, kullanılan yönteme göre örneklem sayısı, verilerin analiz türleri ve sıklıkla çalışılmış olan konular olmak üzere toplamda 11 tane araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Çalışmada sorulan her bir araştırma sorusu için elde edilen bulgular ayrıntılı olarak ele alınıp tartışılıp yorumlanarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Analize dahil edilen lisansüstü tezlerin 175 tanesinin yüksek lisans tezlerinden 43 tanesinin de doktora tezlerinden oluştuğu bilinmektedir. Bu durumu, yayınların yapıldığı yıla bakarak değerlendirmek mümkündür. Nitekim etik liderlik konulu ilk yüksek lisans tezi 2003 senesinde yayımlanmışken ilk doktora tezi ise 2006 yılında yayımlanmıştır. Ayrıca bilinmelidir ki enstitülerin birçoğunda doktora programları yüksek lisans programları kadar yaygın olmamakla birlikte doktora eğitimi alan birey sayısı ile yüksek lisans eğitimi alan birey sayısı da denk değildir. Bu nedenle de doktora tez sayılarının yüksek lisans tez sayılarına göre daha az sayıda olması olağandır.

İncelenen lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımında yüksek lisans tezleri için hazırlanan tabloda (Bknz.: Tablo 2) da belirtildiği üzere vakıf üniversiteleri olarak 2013 yılında ilk yayınlanan tezle Bahçeşehir Üniversitesinin (n= 15) ve 2008 yılında yayınlanan ilk tezle Yeditepe Üniversitesinin (n= 10) önde geldiği görülmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki her iki üniversitenin de hemen hemen her yıl etik liderlik konulu yüksek lisans tez çalışmasıyla öğrenci mezun ettiği bilinmektedir. Devlet üniversitelerinden ise 8 yüksek lisans teziyle Marmara Üniversitesi ve 7 yüksek lisans teziyle Gazi Üniversitesi bu iki üniversitesinin yayın sıklığını takip etmektedir. Doktora tezlerinde ise etik liderlik konulu en fazla çalışma yapılan üniversitelerin devlet üniversitelerinden Atatürk Üniversitesinin 2014 yılında yayınlanan ilk doktora teziyle (k= 5), Gazi Üniversitesinin 2011 yılında yayınlanan ilk doktora teziyle (k= 4) doktora teziyle benzer şekilde Gaziantep Üniversitesinin de 2018 yılında yayınlanan ilk doktora teziyle (k= 4) yer aldığı anlaşılmaktadır. Üniversitelere bağlı enstitülerin ana bilim dalının çeşitliliği, öğrenci kontenjanları ve öğrencilerin şehir ve lokasyon olarak bazı kriterlere bağlı gelişen durumlar, üniversiteleri tercih ederken bir faktör olarak değerlendirilebilir. Nitekim Tablo 6’ya bakıldığında anabilim dallarının çeşitliliğinin yüksek lisans ve doktora düzeyinde farklılaştığı rahatlıkla görülmektedir. Hazırlanmış olan yüksek lisans tezlerinin yer aldığı anabilim dalları içinde en fazla çalışıldığı anabilim dalının 84 yüksek lisans teziyle Eğitim ve Öğretim Anabilim Dalında ve bunu takiben 72 yüksek lisans teziyle İşletme Anabilim Dalında olduğu görülmektedir. Enstitüler düzeyinde; doktora tezlerinde ise aynı anabilim dallarında çalışmaların yayınlanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Etik liderlik konulu hazırlanmış olan lisansüstü tez çalışmasının tümü birlikte değerlendirildiğinde etik liderlik konusunun Türkiye’de lisansüstü düzeyde eğitim gören bireysel araştırmacıların ilgisini hemen hemen 20

yıldır çektiği ifade edilebilir. Yüksek lisans tezleri için özellikle 2009 yılıyla birlikte bir artış görülse de 2014 yılından itibaren çalışmalarda giderek artan bir ivme olduğu anlaşılmaktadır. En fazla çalışma (n=34) yapılan yıl olarak 2019 yılı görülmektedir. Doktora tezlerinde ise, ilk tez çalışmasının 2006 yılında yapılmış olduğu, 2009 yılında nispeten bir artış görülmüş olsa da zamanla düşen çalışma sayısını takiben 2014 yılında yapılmış olan altı çalışmayla etik liderliğe olan ilginin tekrar öne çıktığı söylenebilir. En fazla doktora tezinin yapıldığı yıl ise 10 çalışmayla 2017 yılı olarak görülmektedir.

Analize alınmış olan yüksek lisans ve doktora tezlerinin yayın diline bakıldığında her iki türde de yalnızca ikiye tanesinin İngilizce geri kalanının tamamının Türkçe hazırlanmış olduğu bilinmektedir. Bunun bir tercih olmasının yanı sıra Türkiye'deki enstitülerin eğitim dilinin anadilde olmasının da etkisi söz konusudur. Yayınların hazırlanmasında çalışma evreni olarak belirlenip örneklem elde edilen sektörler (özel sektör, kamu sektörü ve karma sektör) bakıldığında ise her iki lisansüstü tez türünün de ağırlıklı olarak kamu sektöründe yürütülmüş olduğu görülmektedir. Etik liderliğin gerek kamu gerek özel sektör için önem ihtiva etmesinden kaynaklı olarak araştırmacıların çeşitli sektörler yönelmiş olması olağan olarak değerlendirilebilir.

Etik liderlik kavramıyla hazırlanan tezlerin kullanılan yöntemlere göre dağılımını gösteren Tablo 8'e bakıldığında hem yüksek lisans tezlerinin hem de doktora tezlerinin çoğunlukla tercih ettiği yöntemin nicel yöntem olduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar etik liderlik konulu çok sayıda çalışma yapılmış olduğu görülse de gerek yüksek lisans gerek doktora tezlerinin hiçbirinde meta analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Tezlerin ağırlıklı olarak nicel araştırma yöntemine yönelmiş olmalarının nedenini elde edilen cevapların kolaylıkla ve hızlıca sayısallaştırılabilmesine ve ölçülebilmesine dayandırmak olmalıdır (Creswell, 2012). Nitel araştırma yöntemlerine yönelmiş olan araştırmacılar olduğu da bilinmektedir (Bknz.: Tablo 8). Hazırlanan çalışmanın, doğal ortamında bütüncül ve yorumlayıcı bir tasarımda yürütülmesi ve araştırma sonuçlarında da eksiksiz ve çoklu olarak ele alınması olan nitel araştırma yöntemleri (Patton, 2002), nicel yöntemlere kıyasla daha zahmetli ve zaman alıcı bir yapıdadır. Bundan dolayı daha hızlı, daha pratik, nispeten daha kolay ve kısa sürede tamamlanabilen özelliği nicel araştırma yöntemlerinin tercih edilme sebebi olarak değerlendirilse de etik liderlik konusunun doğası gereği araştırmacıların katılımcılara yalnızca işaretleme yapmaları için anket formları sunmalarının ötesinde açık uçlu sorularla da çalışmalarını desteklemeleri ve çalışmalarını daha da derinlemesine ve kapsamlı olarak yürütebilmeleri amacıyla nitel araştırma yöntemlerine de yer vermeleri önerilebilir. Nicel ve nitel çalışma verilerinin ortak bir çalışma çatısı altında ele alınıp farklı veri setlerinin birbirine dönüştürülüp doğrulandığı çalışmalar olan karma çalışmalar (Denzin ve Lincoln, 2005), Türkiye'de etik liderlik konulu lisansüstü tezlerde yüksek lisans ve doktora tezlerinde beşer tane hazırlanmıştır. Karma yöntemle hazırlanmış olan çalışmalara, verilerin çoklu biçimlerde (nicel ve nitel çalışma) yorumlamaya olanak sağlıyor olmasından dolayı etik liderlikle alakalı yürütülecek yeni tez çalışmaları için daha fazla önem verilmesi önerilebilir. Böylece, nicel araştırma yöntemlerine kıyasla nitel ve karma araştırma yöntemleri, ele alınan sorunların, tutumların, durumların ve davranışların temelinde yer alan neden ve gerekçeleri daha kapsamlı, bütüncül ve derinlemesine inceleme imkânı sunabileceği için daha fazla tercih edilmesi (Patton, 2002; Creswell, 2012; Silverman, 2013), Türkiye'de etik liderlik konulu tez çalışmalarına derinlik kazandırabilecektir.

Nicel yöntemi tercih etmiş olan lisansüstü tezlerde araştırmacıların kullanmış olduğu etik liderlik ölçeklerinin 27 farklı çeşitte olduğu görülmektedir (Bknz.: Tablo 9). Tezler incelendiğinde zaman zaman

yazarların ölçek geliştirmiş oldukları da tespit edilmiştir. Ancak, sıklıkla tercih edilmiş olan iki tane etik liderlik ölçeği öne çıkmaktadır. Bunlar, yüksek lisans tezlerinde Brown vd.'nin (2005) geliştirdiği tek boyut ve 10 ifadeden oluşan etik liderlik ölçeği (n= 62) ve özellikle Eğitim ve Öğretim Anabilim Dalında hazırlanmış olup yüksek lisans tezlerinde tercih edilmiş olan Yılmaz'ın (2005) geliştirdiği dört boyut ve 44 ifadeden oluşan etik liderlik ölçeği (n=54) olduğu bilinmektedir. Benzer bir yönelim doktora tezlerinde de kendi göstermektedir. Öte yandan Pisapia'nın (2006) geliştirdiği stratejik liderlik ölçeği içinde de etik liderliğin ölçüldüğü tez çalışmalarına rastlanmıştır.

Etik liderliği konu alan lisansüstü tezlerin kullandığı yöntemlere göre örneklem sayıları çeşitlilik göstermektedir (Bknz.: Tablo 12). Nicel yöntem kullanarak hazırlanmış olan yüksek lisans tezlerinde kullanılan örneklem büyüklüğünün 66-1688, ortalama örneklem sayısının 368,22 olduğu, doktora tezlerinde kullanılan örneklem büyüklüğünün 98-2432, ortalama örneklem sayısının 511,36 olduğu, nitel yöntem kullanmış olan yüksek lisans tezlerinde kullanılan örneklem büyüklüğünün 8-50, ortalama örneklem sayısının ise 27,29 olduğu, doktora tezlerinde kullanılan örneklem büyüklüğünün 33-64, ortalama örneklem sayısının ise 48,5 olduğu, karma yöntem kullanarak hazırlanmış olan yüksek lisans tezlerinde ise kullanılan örneklem büyüklüğünün 145-480 ve ortalama örneklem sayısının ise 317,8 olduğu ve doktora tezlerinde kullanılan örneklem büyüklüğünün 528-1196, ortalama örneklem sayısının ise 818,5 olduğu anlaşılmaktadır. Her iki tez türünde de örneklemelerin tam zamanlı olarak çalışanlardan (öğretmen, beyaz yakalı çalışanlar, bankacılar, vb.) oluştuğu bilinmektedir. Ayrıca, doktora tezlerinde analize dâhil edilen örneklem sayılarının her üç yöntem türünde de yüksek lisans tezlerindeki nazaran daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumu da doktora eğitim süresinin yüksek lisans eğitim süresine göre daha uzun bir zamana yayıldığı için araştırmacılara zaman kısıtı oluşturulmamasına ve veri toplamak için daha rahat hareket edebilmelerine dayandırmak mümkündür.

Yapılan bu çalışmada, lisansüstü tezlerde bireysel araştırmacıların etik liderlikle ilişkilendirmek üzere en az bir değişkeni ele aldıkları görülmektedir. Öte yandan aracı ve düzenleyici etki analizleri yapmış olan yüksek lisans ve doktora tezlerine de rastlanmıştır. Ağırlıklı olarak doktora tezlerinde ikiden fazla değişkenin etik liderlikle olan ilişkisi ele alınmış olup en sık çalışılan değişkenlerin de yüksek lisans tezlerinde demografik faktörler, örgütsel bağlamda ise örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısı, performans, iş tatmini (iş doyum), etik iklim ve örgütsel güven değişkenleri olduğu tespit edilmiştir. Doktora tezlerinde ise örgütsel bağlılık, etik iklim, örgütsel adalet, pozitif psikolojik sermaye, performans, demografik faktörler olmak üzere hemen hemen yüksek lisans tezlerinde ilgililenen değişkenlere yönelim olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, etik liderliğin yüksek lisans tezlerinde 257, doktora tezlerinde ise 100 farklı değişkenle ilişkisi ele alınmış olduğu görüldüğünden araştırmacıların etik liderliğe olan ilgi ve merakının çok yönlü olarak değerlendirildiği ve görünen o ki bunun da izleyen yıllarda da artacağı ön görülmektedir.

Lisansüstü tezlerde araştırmacıların çoğunlukla nicel analiz yöntemlerine yöneldiği bilgisinin yanı sıra elde edilen verilerin çözümlenmesi ve analiz edilmesinde de çeşitli istatistiksel paket programları kullanıldığı bilinmektedir. Araştırmacıların uygulayıcıya kullanım kolaylığı sağlayan SPSS programını ve bazı araştırmacıların özellikle de 2017 yılı itibarıyla yüksek lisans tezlerinde ve ağırlıklı olarak da doktora tezlerinde hata terimlerini de ele alarak çözümleme yapan yapısal eşitlik modellemesini de kullanılmış oldukları görülmektedir. Ülkemizde lisansüstü çalışma yapan araştırmacılar için YÖK'ün zorunlu ders olarak uygulamaya koyduğu bilimsel araştırma yöntemleri ve etik derslerinin fayda sağlar nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Bu araştırmada da birçok araştırmada olduğu gibi bazı kısıtlar mevcuttur. İlk sırada yer alan kısıt olarak araştırmannın örnekleminin yalnızca YÖK Ulusal Tez Merkezinden erişilebilen çalışmalardan oluşması yer almaktadır. Bilimsel makalelerin de ilgili veri tabanları ve internet arama motorlarından taranarak çalışma genişletilebilir haldedir. Genişletilmesi halinde etik liderliğin ulusal yazındaki durumunu büyük resim olarak ortaya koyacak olan bir meta-analiz çalışması için de veri edinilmiş olacaktır. Bir başka kısıt olarak da araştırmacıların tezlerinde kullanmış oldukları ölçeklerin çeşitliliğine bağlı olarak etik liderliğin alt boyutlarına geniş bir kapsamda bakılamamış ve bunun üzerinden yorum yapılamamış olması yer almaktadır.

Elde edilen bulgulara bağlı olarak bireysel araştırmacıların akademik çalışmalarında çoklu istatistiksel analizleri kullanmak suretiyle nicel ve nitel araştırma yöntemlerini bir arada kullanarak karma araştırma yöntemlerine yönelmeleri önerilebilecek bir husustur. Etik liderlik konulu hazırlanan bu araştırma, ulusal literatürde yapılan ilk çalışma olması nedeniyle etik liderlikle alakalı olarak kullanılan yöntem ve yapılan uygulamaların, ölçek çeşitliliğinin ve tercih edilen ölçek türlerinin, ele alınan konu ve değişkenlerin, genel eğilimin ne olduğu hususunda kapsamlı bilgi aktarıyor olması sebebiyle gelecekte etik liderlikle araştırma yapacak olan yeni araştırmacılar için birer arşiv ve kılavuz niteliğindedir.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Veri, Seval Aksoy Kürü ve Gülden Aksoy tarafından toplanmıştır. Analiz, Seval Aksoy Kürü tarafından gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması, Gülden Aksoy tarafından yapılmıştır. Sonuç ve tartışma bölümü yazarlar tarafından ortak olarak yazılmıştır.

Çatışma Beyanı

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Destek Beyanı

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Kaynaklar

Ambrose, M. L., Arnaud, A. & Schminke, M. (2007). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes, *Journal of Business Ethics*, 77(3), 323-333.

Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97(1), 117- 134.

Brown, M. & Trevino, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 596-598.

Creswell, J. W. (2012). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Pearson Education.

De Hoogh, A. H. & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: *The discipline and practice of qualitative research*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (pp. 1-32). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.

Freeman, R. & Stewart, L. (2006). *Developing ethical leadership*. *Business roundtable institute for corporate ethics*, Retrieved from (13.02.2021): http://www.corporate-ethics.org/pdf/ethical_leadership.pdf.

Groves, K., Vance, C. & Yongsun, P. (2008). Linking linear/nonlinear thinking style balance and managerial ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 80(2), 305-325.

Haban, M. M. (2018). *Ortaöğretim kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin bir karma yöntem çalışması* (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.

Harvey, E. (2004). Leadership and ethic. *Executive Excellence*, 8(87), 23.

Hermold, D. (2005). Ethical leadership is not optional: How lpps can help. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity-Electronic*, 8(1), 1-5.

Judeh, M. (2011). Ethical decision making and its relationship with organizational justice. *International Journal of Academic Research*, 3(4), 215-220.

Lemmergaard, J. & Lauridsen, J. (2008). The ethical climate of Danish firms: A discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 653-675.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Sage publications (3rd Ed.).

Plinio, A. J. (2009). Ethics and leadership. *International Journal of Disclosure and Governance*, 6(4), 277-283.

Resick, C. J., Hanges, P. J, Dickson, M. W. & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.

Yılmaz, E. (2005). *Ahlâk, toplum yapısının bir parçası olarak etik ve liderlik öğretmenin dünyası*, Odun pazarı Belediyesi Yayınları Eğitim Dizisi-3, Ankara: Mikro Yayıncılık.

Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.