

Etik Liderliğin Politik Davranış Üzerine Etkisinde İşyeri Manevîyatının Aracılık Rolü

Ethem MERDAN¹

Araştırma Makalesi

Öz

İş hayatında çalışanlar liderlerin yaklaşımlarına göre davranış geliştirmektedirler. Bazen de çalışanlar bir kazanç ve statü elde etmek, çıkar sağlamak gibi sebeplerle olduklarından farklı ve örgüt tarafından uygun görülmeyen davranışlar gösterebilmektedirler. Bu tür davranışları azaltmak veya ortadan kaldırmak için liderlerin etik davranışları ve çalışanların manevi olarak örgüte bağlanmaları son derece önemlidir. Bu çalışmada amaç, etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri manevîyatının aracılık rolünü tespit etmektir. Ayrıca bu üç değişken arasındaki etkileşimlerde incelenecektir. Çalışmanın örneklemini Kırıkkale ilindeki kamu çalışanları oluşturmaktadır (n=392). Yapılan analiz sonuçlarına göre etik liderliğin, işyeri manevîyatı ve politik davranış pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca işyeri manevîyatının, etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Etik,
Etik Liderlik,
Davranış,
Politik Davranış,
İşyeri Manevîyatı.

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi:
04.08.2022
Kabul Tarihi:
27.09.2022

The Mediating Role of Workplace Spirituality in the Effect of Ethical Leadership on Political Behavior

Abstract

Employees in business life develop behaviors according to the approaches of the leaders. Sometimes, employees may display behaviors that are different from what they are and are not considered appropriate by the organization, for reasons such as gaining a gain and status or gaining benefits. In order to reduce or eliminate such behaviors, it is extremely important for leaders to behave ethically and for employees to be spiritually committed to the organization. The aim of this study is to determine the mediating role of workplace spirituality in the effect of ethical leadership on political behavior. In addition, the interactions between these three variables will be examined. The sample of the study consists of public employees in Kırıkkale province (n=392). According to the results of the analysis, it has been determined that ethical leadership has a positive effect on workplace spirituality and political behavior. In addition, it has been determined that workplace spirituality has a mediating effect on the effect of ethical leadership on political behavior.

Keywords

Ethical,
Ethical Leadership,
Behaviour,
Political Behaviour,
Workplace Spirituality.

Article Info

Received:
04.08.2022
Accepted:
27.09.2022

¹Öğr. Gör. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Kaman Meslek Yüksekokulu, ethem.merdan@ahievran.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-2528-2326

Giriş

Liderlik, örgütlerin başarılı olmasında ve bunun sürdürülebilirliğinin sağlanmasında önemli bir faktördür. Çünkü örgüt süreçlerini planlayan, planları uygulayan, çalışanları yönlendiren, denetimi gerçekleştiren bir lider sayesinde örgüt başarılı olabilmektedir. Diğer taraftan bu süreçleri yönetirken liderin etik kurallar çerçevesinde hareket etmesi ve çalışanlara örnek model oluşturması da önem taşımaktadır. Liderini örnek alan bir çalışan iş süreçlerinde gereken uyumu ve çabayı göstererek örgüt başarısına katkı sağlayabilir. Örgütünü benimseyen ve düşünen bir çalışanın örgüte verdiği emek ve önem, işine ve işyerine yüklediği anlamı ifade etmektedir. Yani çalışan işine ne kadar anlam yüklerse işini o derece önemsemiş olmaktadır.

Etik liderler, örgütün misyonunu, vizyonunu ve değerini, kendi kişisel çıkarlarından ön planda tutarak gerçekleştiren paydaşlardır. Etik liderler, örgütün hedefleri ile örgütün iç ve dış paydaşları arasında etik çerçevede bağlantı kurmaktadır (Bello, 2012: 230). Bunun yanı sıra etik liderler, örgütte yarattıkları etik iklim sayesinde çalışanların davranış ve tutumlarını da olumlu yönde etkilerler. Bu sayede hem çalışanların örgütle bağı kuvvetlenir hem de işten duyulan haz artar (Neubert vd., 2009: 158). Bu nedenle işyeri maneviyatı, liderlik, insan kaynakları, örgüt geliştirme ve organizasyonel etkinliği artırmada önemli bir yere sahiptir (Farmer, 2018: 445). Hatta işyeri maneviyatı, etik liderlerin içsel ve sosyal yaşamının özü olarak ifade edilebilir (Kumari, 2014: 2). Bu sebeple işyeri maneviyatının oluşmasını ve artmasını sağlayan faktörlere önem verilmesi gerekmektedir.

İşyeri maneviyatı, bireylerin işyeri ile ilgili olarak hayata nasıl içsel bir anlam yüklediği ve nitelendirdiği ile ilgilidir (Shaheen ve Rashidi, 2021: 1077). İşyeri maneviyatı, çalışanların manevi gelişimini ve işine yüklediği anlamı artırarak örgüte olan bağlılığının ve düşkünlüğünün sürmesini sağlayacaktır (Yin ve Mahrous, 2022: 5). Bunu sürdürmek için işyerindeki maneviyatı artıran, çalışanın hayattaki amacını bulmasını ve bundan faydalanmasını kolaylaştıran, her gün işinde sahip oldukları yetenekleri kullanarak duyduğu hazzın artmasını sağlayan, örgütü kendi iş yeriymiş gibi benimseyen liderlere ihtiyaç vardır (Budiman vd., 2020: 444-445).

Çalışanlar liderlik algısına yönelik sapmalar yaşayabilir ve bu durum örgüt içi politik davranışların yaygınlaşmasını artırabilir (Demirel ve Seçkin, 2009: 147). Politik davranışlar, çalışanın gücünü korumak, çıkar elde etmek, beklentilerine ulaşmak için sergiledikleri sosyal içerikli ve iletişime dayanan, hoş karşılanmayan davranışlardır (Demirel vd., 2019: 303-304). Bu davranışların yönlendirilmesinde etik liderlik faydalı olabilir. Çünkü etik liderlik olumsuz davranışların olumluya çevrilmesinde etkili olan bir yapıya sahiptir. Çünkü etik liderin manevi yönü kuvvetlidir ve bu yönüyle politik davranışlar olumlu hale getirilebilir.

Etik liderlik, politik davranış ve işyeri maneviyatına ilişkin literatür incelendiğinde bu üç kavramı bütüncül olarak ele alan bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışma ile bu kavramlar arasındaki etkileşimler ortaya konulmakla birlikte yazındaki bu boşluğa katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Bu çalışma örgütlerin yöneticileri ve gelecekte bu konularda araştırma yapacak olanlara da yol gösterici olabilecektir. Çalışmada politik davranış üzerinde etkili olabilecek etik liderlik ve işyeri maneviyatı üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın temel sorunu, bireye ve örgüte zarar verebilecek nitelikteki politik davranışların oluşmasının önlenmesi için etik liderliğin bir çözüm yolu olmasıdır. Çalışmanın temel amacı etik liderlik, politik davranış ve işyeri maneviyatı arasındaki etkileşimleri belirlemektir. Bu amaca bağlı olarak araştırma sorusu “Etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatı aracılık etkisine sahip midir?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırma Kırıkkale örnekleminde yapılmış olup, örgüte zarar veren politik davranışların azaltılmasında etik liderliğin öneminin anlaşılması ve işyeri maneviyatının bu noktadaki önemine ilişkin farkındalık oluşması için kamu çalışanlarına yönelik gerçekleştirilmiştir.

1. Etik Liderlik

Etik, “ethos” kelimesinden türetilmiştir ve Yunanca “karakter” anlamına gelmektedir. Etik, etkinlik ve amaçların yerli yerinde olması, yapılacakların, isteneceklerin ve sahip olunacakların neler olduğunun belirlenmesidir (Şimşek vd.,2014: 375). Başka bir ifadeyle etik, özel ve iş yaşamını düzenleyen normatif ilkeler sayesinde iyi bir birey olmayı sağlayan ve kişilerin davranışlarını belirleyip kısıtlayan kurallar bütünüdür (Tutar vd., 2011: 1379).

Lider, iletişim konusunda usta olan ve empati yöntemini kullanarak insanlarla iletişim kuran, çalışanlarını önemseyen, onları dinleyip sorun ve beklentilerini dikkate alıp çözüm üreten kişidir (Yatkın, 2007: 128). Liderlik ise örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için örgüt içindekilerin tutarlı şekilde etkilendiği ve yönlendirildiği bir süreçtir (Sharma ve Jain, 2013: 310). Ya da liderlik, belirlenen hedefler doğrultusunda çalışanların ikna edilmesi sanatıdır (Miheliç vd., 2010: 32). Liderlik, doğuştan sahip olunan bazı özelliklerin yanısıra sonradan alınan eğitim, geliştirilen yetenek, içinde bulunulan koşullarla şekillenen ve bu oluşan yapı ile insanları eğiten, geliştiren, yöneten bir süreç olarak da ifade edilebilir (Minaz, 2018: 76).

Etik liderlik, bireysel eylemler ve bireyler arası ilişkilerde çalışanlara uygun davranışın gösterilmesi ve onların çift yönlü iletişim, güçlendirme ve karar verme konusunda desteklenmesidir (Brown vd., 2005: 120). Başka bir ifadeyle etik liderlik, sahip olduğu ahlaki karakter ve iletişim becerileri ile doğru eylemleri destekleyip, uygun ve doğru kararlar alınmasını olumlu etkileyen uygulamalardır (Littman ve Littman, 2019: 3). Etik liderlik, liderin sahip olduğu kişisel özelliklerinin, tutum ve davranışlarının etik değerler çerçevesinde şekillendiği liderlik anlayışıdır (Tutar vd., 2011: 1380). Etik liderlik, liderlik sürecinde liderlik yetenekleri ile etik değerlerin dengede olduğu, önyargıya yer verilmeden bireysel farklılıkların ve inançların kabul edildiği, etik değerler dikkate alınarak kararların verildiği sistemi oluşturma yeteneğidir (Aykanat ve Yıldırım, 2012: 261). Bu ifadelerden yola çıkarak etik liderliği, etik kurallar çerçevesinde hareket eden ve manevi yönü güçlü, doğruluğu ve dürüstlüğü ilke edinmiş, ahlaki yönü gelişmiş ve bu sahip olduğu özellikleri iş süreçlerinde uygulayan, çalışanları bu doğrultuda yöneten ve yönlendiren liderlik anlayışı olarak ifade edebiliriz.

Etik liderler, kararlarında paydaşlarını ve toplumun faydasını önemseyen, özel ve iş hayatında ahlaki değerlere ve etik kurallara uyan bireyler olarak bilinirler (Yıldız, 2019: 79). Bu liderler insan kaynaklarını dikkate alarak kararlar alır, çalışanlarına etik standartları aktarır, etik kurallara göre davranır, çalışanlarını etik davranışlara göre yönlendirir, bulunduğu örgütün sürdürülebilirliğine ve geleceğine katkı sağlar, yaşanan çatışmalara ve problemlere etik kurallar çerçevesinde çözüm üretir, iş konusundaki süreçlerde çalışanların düşünce ve önerilerini ifade etmeye olanak tanır (Günel vd., 2015: 255; Karabey ve Aliogullari, 2018: 203-204). Ayrıca, etik liderler örnek davranışlar gösterirler, adil seçimler yaparlar, kararlarını etik değerlere uygun olarak alırlar ve bu yüzden dürüst, güvenilir, adil ve şefkatli olarak algılanırlar, çalışanları tarafından rol model olarak görülürler, çalışanlarına etik davranışın içeriğini anlatırlar, etik kurallara uymanın iş hayatındaki önemini vurgularlar, onları etik standartlara uymaya teşvik ederler (Kang, 2019: 3; Cheteni ve Shindika, 2017: 6). Ayrıca etik liderler, etik konusunun sürerlilik kazanması için gerekli uygulamaları, politika ve prosedürleri uygularken yasalara uygun olarak hareket ederler, dengeli kararlar verirler, ilkelerine bağlı olarak davranırlar, çalışanlarıyla düzenli şekilde iletişim kurarlar ve onları ödül-ceza sistemine uygun olarak yönlendirirler (Mayer vd., 2010: 8; Yozgat ve Meşekıran, 2016: 126; Kar, 2014: 113). Etik liderler, sahip olduğu bu özellikler sayesinde örgütü ayakta tutmakta, iş süreçlerinde sorun yaşamalarının önüne geçmekte ve örgütün bu şekilde sürerliliğini sağlamaktadırlar.

Etik liderlik, örgüt, birey ve proje başarısı için çalışanları şu alanlarda desteklemektedir (Littman ve Littman, 2019: 3):

- Yetenek ve becerili çalışanları işyerine çekmek ve onları elde tutmak.
- Mali değeri yüksek olan projeleri örgüte kazandırmak ve elde tutmak.
- Toplum, rakipler ve hükümetten iyi tepkiler kazanmak.

Etik liderlik konusunda liderlere yol gösteren ve evrensel olarak nitelendirilebilecek unsurlar ise minnettarlık, alçakgönüllülük, adalet, merhamet ve sevgi, sağduyu ve tarafsızlık, cömertlik, dürüstlük ve dayanıklılık olarak sıralanabilir (Hegarty ve Moccia, 2018: 2).

Çevresine saygılı, ahlaki değerlere önem veren, dürüst, iyi niyetli gibi özelliklere sahip olan etik liderlerin çalışanları ile ilişkilerinin güçlü ve samimi olduğu, bununda örgüt başarısını etkilediği söylenebilir (Erdem, 2021: 516). Diğer taraftan etik liderlik, çalışanların örgütle özdeşleşmeleri ve kendi işyerleriymiş gibi benimsemeleri, kendilerine ve örgütlerine güvenmeleri, diğer çalışanlarla işbirliği içinde olmaları, bireysel becerilerinin farkında olmaları, haklarının korunduğunu hissetmeleri noktasında önem arz etmektedir (Türk ve Akbaba, 2018: 385-386).

2. Politik Davranış

Politika, organizasyon içindeki bireylerin yaptıkları mücadeleleri, yaşadıkları çatışmaları kurdukları birlikleri ifade etmektedir (Koçel, 2015: 657). Örgütsel politika, çalışanların mevcut pozisyonlarını korumaları ve hızlı olarak üst makamlara yükselebilmeleri için giriştikleri güç mücadeleleridir (Doğan vd., 2014: 41). Davranış ise, insanların ve hayvanların yalnız ya da toplu olarak gösterdiği anlamlı, yorumlanabilir faaliyetleri olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1994: 2; Şimşek vd., 2014: 3).

Kişi ve yöneticilerin aleyhine olan bilgileri saklamak, koalisyonlara katılmak, bilgileri paylaşmak veya medyaya sızdırmak, söylentileri yaymak, lobicilik yapmak, örgütteki diğer kişilerle karşılıklı yardımlaşmak vb. birçok örneği olan (Robbins ve Judge, 2013: 424) politik davranış kısaca örgütün kaynak paylaşımına yönelik yapılan eylemler olarak ifade edilebilir (Mayes ve Allen, 1977: 673). Politik davranış, bireyin organizasyondaki rolünün bir parçası olup, gereksiz fakat organizasyondaki durumların avantaj ve dezavantajlı olmasına neden olan faaliyetlerdir (Farrell ve Petersen, 1982: 405; Özkalp ve Kirel, 2018: 562). Ya da politik davranış bireylerin çıkarlarına hizmet eden, istenen sonuçlara kısa sürede ulaşmak için bireye destek olan, fakat örgüt tarafından hoş karşılanmayan davranışlardır (İslamoğlu ve Börü, 2007: 136). Ya da politik davranış, organizasyon içinde belirsizlik, anlaşmazlık, çatışma yaşanan durumlarda organizasyon tarafından uygun görülmeyen, bireylerin çıkarlarına ulaşmak ve güç sahibi olmak için gösterdikleri davranışlardır (Nayir, 2016: 618).

Farrell ve Petersen (1982: 407)'e göre işyeri maneviyatı, çalışanın ihtiyaç duyduğu kaynakları örgüt içinden ya da dışından temin etmeye yönelmesi anlamına gelen dahili-harici boyut; ast-üst ve aynı statüdeki çalışanların birbirini etkilemesi olarak ifade edilen yatay-dikey boyut; resmi olmasa da günlük hayatın bir parçası konumunda olan meşru boyut (lidere şikayet etmek, emir komuta zincirini çiğnemek, kararların işleyişini engellemek vb.) ve meşru olmayan (kuraları çiğnemek, isyan çıkarmak, protestoya katılmak vb.) boyut olmak üzere üç boyuta ayrılmaktadır.

Politik davranışın nedenleri bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılabilir. Özgüvenin ve başarı beklentisinin yüksek olması, kontrol odağı, algılanan iş fırsatları politik davranışın bireysel nedenleri olarak sıralanabilir. Kaynakların yeniden dağılımı, yükselme imkânlarının yetersizliği, rol çatışması, belirsiz performans ve değerlendirme sistemi, demokratik karar vermeme, ödül uygulamalarının yetersizliği, performans baskısının yüksek olması, kendi kendine hizmet eden üst düzey yöneticiler ise politik davranışın örgütsel nedenleridir (Robbins ve Judge, 2013: 426).

Politik davranışlar sonucunda çalışanlar arasında çatışma ve uyumsuzluk, iş performansında düşüş, olumsuz tutum, bireyin örgüte muhalif olması, politik çevreden uzaklaşma, gücü kontrol etmeye ve yönetmeye çalışma, daha fazla getiri sağlamaya çalışma gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Gilmore vd., 1996: 482; Demirel vd., 2019: 304).

3. İşyeri Maneviyatı

Maneviyat, görev ve sosyal yaşamımızda anlam bulmamızı, bireysel değerlerimizle uyum içerisinde yaşamamızı sağlayan bir içgörü kaynağı, bireysel bir inanç sistemi veya yoludur (Purnell-Webb, 2002: 9). Bireyin zihinsel gelişimini kolaylaştırarak zihinsel disiplin sağlayan, din ile yakın anlamda değerlendirilse de maneviyat, insanın hayatta bir anlam bulma, gerçek bir amaca ulaşma ve içsel bir mutluluk edinme durumudur (Omm vd., 2020: 3354). Manevi ihtiyaçlar, insanların bütün yaşamının birbirine bağlı olduğunu anlamasıyla dünyaya ve insanlığa hizmet etmesi, ortak bir fayda noktasında kişisel sorumluluğu olduğunu kabul etmesi ve bu hakkın ona tanınması ile karşılanır. Buradan hareketle işyeri maneviyatı, bir örgütün uyguladığı insani uygulamalar ve politikalar ile çalışan ve yöneticilerin dönüşümü sonucu örgüt kültürünün değiştirilmesi olarak ifade edilebilir (Garcia-Zamor, 2003: 360).

İşyeri maneviyatı kavramı 1920'lerin başında ortaya çıkmış, işyerinde inancını ve manevi değerlerini yaşamak isteyen bireylerin gerçekleştirdiği bir harekettir. Çünkü herkes için işyerinin maneviyatı farklı anlamlar taşır, kimi dinle kimisi de kişisel değerlerle maneviyatı ilişkilendirir (Jason ve Sudha, 2014: 13). İşyeri maneviyatı, çalışanların sahip olduğu değerleri ile içinde bulunduğu örgütün kültürü ve içsel değerleri arasında bağlantı kurması sonucunda oluşan tutum ve davranışların dışarı yansımasıdır (Avcı, 2019: 214). İşyeri maneviyatı, bireyin üstün bir amacı ve bütünlüğü sağlamaya yönelik iş arkadaşları ile birlikte hizmet sunması sonucu işyerinin daha anlamlı hale gelmesidir (Göçen

ve Özğan, 2018: 70). Bu bağlamda işyeri maneviyatı, çalışanın işinin kendisi için ne anlama geldiğini bilmesi, işine gereken değeri ve önemi vermesi, dini yönden de bunun gerekli olduğunu düşünmesi ve bu yönde iş süreçlerinde davranış göstermesi olarak da ifade edilebilir.

Her ne kadar din ve maneviyat birbirine yakın olarak ifade edilip ilişkilendirilmeye çalışılsa da işyeri maneviyatı ve din kavramları farklı anlamda kullanılmaktadır. İşyeri maneviyatı, bireyin kişisel değerlerini şekillendiren hoşgörü, bağlılık duygusu ve örgütsel normların benimsenmesine ilişkin psikolojik faktörleri içerirken, din sorgulamayı dışlayan bir inanç sistemini ifade etmektedir (Tutar vd., 2020: 98). Dini yönden ziyade bireyin insanlığının gelişmesini ifade eden maneviyatın, yaratıcılık, iletişim, saygı, vizyon, ortaklık, enerji, esneklik gibi ilkeleri vardır (Zafar, 2010: 106).

İşyeri maneviyatı anlamlı iş, topluluk hissi ve örgütsel değerlerle uyumluluk şeklinde üç boyuta ayrılmaktadır (Belwalkar ve Vohra, 2016: 256-257; Milliman vd., 2003: 429-430; Indradevi, 2020: 437).

- *Anlamlı İş*: Çalışan için işin anlamı, amacı, günlük işleriyle bulunduğu etkileşimi ve işten alınan zevki ifade etmektedir.

- *Topluluk Hissi*: Çalışanın grup düzeyinde iş arkadaşları ile etkileşimde olması, ortak bir amaç doğrultusunda bağlantı kurması, ifade özgürlüğü, içten ilgi göstermesi ve çalışanların birbirlerine destek olması anlamına gelir.

- *Örgütsel Değerlerle Uyum*: İşgörenin kişisel değerleri ile örgütün misyonu, hedefleri ve değerlerinin uyum içerisinde olması ve bağlı kalmasıdır.

İşyeri maneviyatı, bireyin gelişimine, işin anlamlı olmasına, sevincine, dürüstlüğüne, işe olan bağlılığına, güvenine, çalışanların manevi refahına, özgün ve saf olmasına, gerçeği aramasına, her türlü inanca saygı duyulmasına, şevkatli olmasına, bir anlam ve amaca göre yönelmesine, maneviyatın insanlar için değerine ve önemine hitap eden aktivitelerdir (Charoenarpornwattana, 2016: 83; Başer ve Ehtiyar, 2019: 670; Fanggidae vd., 2015: 640). İşyeri maneviyatının sağlanmasıyla dürüstlük ve güvenin, ahlâki sorumlulukların, yaratıcılığın, bireysel tatminin ve işyerine bağlılığın, hayırsever yardımların ve kurumsal sosyal sorumluluğun gerçekleştirilmesi sağlanacak ve dolayısıyla örgütsel performans ve kâr maksimizasyonu da artacaktır (Krishnakumar ve Neck, 2002: 156; Başer ve Ehtiyar, 2019: 671).

4. Yöntem

4.1. Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemleri

Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için anket yöntemi (basılı soru formu) uygulanmıştır. Araştırma anketi dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, işyerinde çalışma süresi, hedeflerine ulaşma düzeyine ilişkin demografik özellikleri içeren 7 soruya yer verilmiştir. Bu araştırmanın temel değişkenleri etik liderlik (bağımsız değişken), politik davranış (bağımlı değişken) ve işyeri maneviyatı (aracı değişken)'dir. Anketin ikinci bölümünde etik liderliği ölçmek için Brown vd. (2005)'nin geliştirdiği ve Tuna vd. (2012) çalışmalarında kullandığı 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde politik davranışları ölçmek için Zanzi vd. (1991)'nin geliştirdiği ve Bursalı (2008)'nin da çalışmasında yer verdiği politik davranış ölçeğinden yararlanılmıştır ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Anketin son bölümünde ise işyeri maneviyatını ölçmek amacıyla Kinjerski vd. (2006)'nin geliştirdiği ve Kavuklu (2018)'nin da çalışmasında yer verdiği ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek 18 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcıların bu ölçeklerdeki her bir maddeye vereceği cevap için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki puanlamalar 1= "Kesinlikle Katılmıyorum", 2= "Katılmıyorum", 3= "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", 4= "Katılıyorum", 5= "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir.

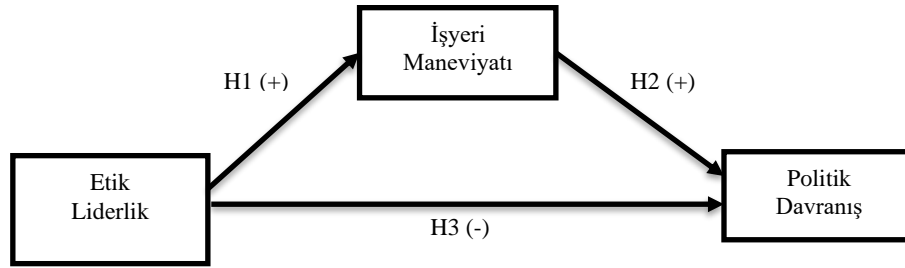
Çalışma kapsamında uygulanan ankette elde edilen verileri analiz etmek için "SPSS 22.0" ve "AMOS 20.0" programı kullanılmıştır. Etik liderlik, politik davranış ve işyeri maneviyatının geçerliklerini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi; güvenilirliklerini tespit etmek için cronbach alpha güvenilirlik analizi; demografik özellikleri belirlemek için tanımlayıcı istatistik analizi; değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi ve etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolünü incelemek için ise Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni Kırıkkale ilindeki kamu çalışanlarıdır. Evreni oluşturan herkese ulaşma imkânının olmaması, pandemi nedeniyle şartların zorlaşması, maliyet ve zaman kısıtlarından dolayı tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, yöntemi, yakın çevrede bulunan, ulaşması kolay, elde mevcut ve gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen bireylerin olduğu örneklemedir (Erkuş, 2017: 138). Bu örnekleme yöntemi kolay ulaşılabilen gönüllü katılım sağlayan kişilerle gerçekleştirildiği için araştırmacıya hızlı ve pratik olma imkânı sağlar (Baltacı, 2018: 259). Çalışmanın örnekleme Kırıkkale ilindeki 500 kamu çalışanı olarak belirlenmiştir. Belirlenen 384 örneklem sayısı, evren sayısının belli olduğu durumlarda kullanılabilir bir yaklaşımdır (Tutar ve Erdem, 2020: 267). Bu doğrultuda evren tam olarak bilinmediğinden kamu çalışanlarına tesadüfi olarak 500 anket formu dağıtılmıştır ve 408 kişiden veri toplanabilmektedir. Yanlış ve eksik doldurulmuş 16 soru formu çalışma kapsamından çıkarılmıştır ve 392 soru formu değerlendirmeye alınmıştır. Soru formuna geri dönüş oranı % 78,4'tür. Dolayısıyla elde edilen verinin evreni temsil edebilir nitelikte olduğu söylenebilir.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmaya yol gösterici olması ve hipotezlerin oluşturulması açısından aşağıdaki model kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Literatür çalışmalarından Singh (2019) çalışmasında işyeri maneviyatı ile mesleki etik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Soder (2016) çalışmasında işyeri maneviyatının etik liderliği pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Ali ve Hasan (2021) çalışmasında işyeri maneviyatı ile etik iklim arasında pozitif yönlü ilişkiler belirlemişlerdir. Naseer vd. (2020) çalışmasında etik davranışın işyeri maneviyatını pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Haldorai vd. (2020)'de çalışmasında etik iklimin işyeri maneviyatını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Otake-Ebede vd. (2020) çalışmasında işyeri maneviyatının etik liderliği pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Miñon (2017) çalışmasında iş etiği ile işyeri maneviyatı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Bu açıklamalardan yola çıkarak etik liderlik ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiye yönelik şu hipotez tasarlanmıştır:

H1: Etik liderlik işyeri maneviyatı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

İşyeri maneviyatı ile politik davranış arasındaki ilişkileri inceleyen yeterince bir çalışmaya da rastlanılamamıştır. Bu ilişkiye yönelik Williams vd. (2017) çalışmalarında politik becerinin işyeri maneviyatını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Buradan hareketle işyeri maneviyatı yani işe yüklenen anlamın artması ile çalışanların örgütün faydasına yönelik politik davranışlarının da artacağı söylenebilir. Bu bağlamda işyeri maneviyatı ile politik davranış arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H2: İşyeri maneviyatı politik davranış üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Literatür incelendiğinde Gotsis ve Kortezi (2010) çalışmasında etikin pozitif politik davranışlar oluşmasında etkili olacağını ifade etmişlerdir. Naiyananont ve Smuthranond (2017) çalışmalarında etik liderlik ile politik davranış arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir. Başar ve Filizöz (2015) çalışmasında etik liderliğin örgütsel politika algılamalarını negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Akdoğan ve Demirtaş (2014) da çalışmasında etik liderliğin örgütsel politika

algılamalarını negatif yönde etkilediğini saptamışlardır. Buradan yola çıkarak etik liderlik ile politik davranış arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez tasarlanmıştır:

H3: Etik liderlik politik davranış üzerinde negatif etkiye sahiptir.

İşyeri maneviyatının, liderlerin etik olmayan davranışlarını azaltma ve olumlu örgütsel davranışlar üretme potansiyelinin olduğu söylenebilir (Hossain, 2020). Bu yüzden işyeri maneviyatı politik davranışların olumlu hale getirilmesi ve etik davranışların artırılması noktasında faydalı olabilir. H1 hipotezinde etik liderliğin işyeri maneviyatını, H2 hipotezinde de işyeri maneviyatının politik davranışı pozitif yönde etkileyeceği ifade edilmiştir. Bu bağlamda aracılık etkisine yönelik son hipotez aşağıdaki gibi tasarlanmıştır:

H4: İşyeri maneviyatı, etik liderlik ile politik davranış arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

5. Bulgular

Araştırmadaki katılımcılara ait cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık gelir, eğitim durumu, hedeflere ulaşma düzeyi ve çalışma süresine ilişkin demografik bilgiler, Tablo 1’de açıklanmaktadır:

Tablo 1: Demografik Özellikler

Cinsiyet	Sayı	%	Hedeflere Ulaşma Düzeyi	Sayı	%
Kadın	165	42,1	Çok Düşük	2	0,5
Erkek	227	57,9	Düşük	52	13,3
Medeni Durum	Sayı	%	Orta	205	52,3
Bekâr	151	38,5	Yüksek	124	31,6
Evli	241	61,5	Çok Yüksek	9	2,3
Yaşınız	Sayı	%	Çalışma Süresi	Sayı	%
18-25	8	2,0	1 yıldan az	1	0,3
26-30	49	12,5	1-3 yıl	41	10,5
31-35	99	25,3	4-7 yıl	98	25,0
36-40	122	31,1	8-10 yıl	94	24,0
41-45	74	18,9	10 yıldan fazla	158	40,3
46-üstü	40	10,2	Eğitim Durumu	Sayı	%
Aylık Gelir	Sayı	%	Ortaöğretim	4	1,0
2000-5000 TL	140	35,7	Önlisans	64	16,3
5001-10000 TL	230	58,7	Lisans	246	62,8
10000 TL den fazla	22	5,6	Lisansüstü	78	19,9

Tablo 1’de görüleceği üzere katılımcıların % 57,9’u (227 kişi) erkeklerden, % 42,1’i (165 kişi) kadınlardan oluşmaktadır ve % 61,5’i (241 kişi) evli, % 38,5’i (151 kişi) ise bekârdır. Katılımcıların % 31,1’i (122 kişi) 36-40 yaş, % 25,3’ü (99 kişi) ise 31-35 yaş aralığında yer almaktadır. Aylık gelir durumlarına bakıldığında % 58,7’sinin (230 kişi) 5001-10000 TL arası aylık gelire sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde % 62,8’inin (246 kişi) lisans eğitimi aldığı belirlenmiştir. Hedeflerine ulaşma düzeyine bakıldığında % 52,3’ünün (205 kişi) orta düzeyde hedeflerine ulaştıklarını ifade ettikleri gözlemlenmektedir. Çalışma süresi incelendiğinde % 40,3’ünün (158 kişi) 10 yıldan fazla çalıştığı görülmektedir.

Ölçeklerin güvenilirlik analizine ilişkin Cronbach Alpha değerleri aşağıdaki Tablo 2’dedir:

Tablo 2: Araştırma Ölçeklerine İlişkin Cronbach Alpha Değerleri

Ölçekler	Ölçme Aralığı	İfade Sayısı	α Katsayısı
Etik Liderlik	5'li Likert	10	0,823
Politik Davranış	5'li Likert	24	0,797
İşyeri Maneviyatı	5'li Likert	18	0,821

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır ve Tablo 2'de gösterilmektedir. Etik liderlik ölçeği için Cronbach $\alpha=0.823$, politik davranış ölçeği için Cronbach $\alpha=0.797$ ve işyeri maneviyatı ölçeği için Cronbach $\alpha=0.821$ değerleri elde edilmiştir. Bu değerler ölçeklerin güvenilirliğinin kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

Araştırma modelinde ele alınan etik liderlik, politik davranış ve işyeri maneviyatı ölçeklerinin geçerliliklerini belirleyebilmek için ölçüm modeline doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucuna göre uyum indisleri χ^2/df , GFI, NFI, CFI, TLI, IFI ve RMSEA değerleri, iyi uyum indisleri ve geçerlilik değerleri Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3: Ölçüm Modelinin DFA Sonuçları

Ölçek	İfade Sayısı	Std. Faktör Yükleri	t Değerleri ***	CR	AVE
Etik Liderlik	EL1	,662	*	.882	.585
	EL2	,642	10,448		
	EL3	,586	10,342		
	EL4	,738	12,435		
	EL5	,662	11,311		
	EL6	,688	11,645		
	EL7	,735	12,396		
	EL8	,581	10,104		
	EL9	,780	14,480		
Politik Davranış	PD1	,578	*	.884	.660
	PD2	,575	15,098		
	PD5	,631	9,796		
	PD6	,667	10,089		
	PD8	,726	10,460		
	PD9	,619	9,931		
	PD11	,547	8,792		
	PD12	,599	9,273		
	PD13	,638	9,794		
	PD15	,670	10,011		
	PD16	,612	9,381		
	PD24	,558	8,993		
	İşyeri Maneviyatı	İM16	,661		
İM13		,521	7,959		
İM11		,616	8,848		
İM9		,689	9,537		
İM8		,559	8,819		
İM4		,587	*		

χ^2/df : 1.611; p .000; GFI .918; CFI .958; NFI .907; TLI .950; RMSEA 0.04

*1'e sabitlenmiş olduğunu ifade eder. *** $p < .001$

Tablo 3'de görüleceği üzere, ölçek maddelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0.521 ile 0.780 arasında değişmektedir. Bu yüklerin 0.50 değerinin üzerinde olması ölçütün sağlanmış olduğunu

göstermektedir. Ayrıca bu faktör değerlerinin parametrik sınamada t-değerlerinin 7.959 ile 15.098 arasında değişmekte olması, istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir (Hair vd., 2006). Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda etik liderlik ölçeğinin 10. ifadesi, politik liderlik ölçeğinin 3, 4, 7, 10, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23. ifadeleri ve işyeri maneviyatı ölçeğinin 1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 17, 18. ifadeleri faktör yükleri düşük olduğu için analiz kapsamından çıkarılmıştır.

Tablo 3'deki doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre $\chi^2/df=1.611$, $p .000$, $GFI=0.918$, $CFI=0.958$, $NFI=0.907$, $TLI=0.950$, $RMSEA=0.04$ değerini aldığı görülmektedir. Bu bulgular ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (Browne ve Cudeck, 1993, Marsh ve Hocevar, 1985, Tanaka ve Huba, 1985, Bentler ve Bonett, 1980, McDonald ve Marsh, 1990). Ayrıca değişkenlere ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu, CR değerlerinin 0.70'in üzerinde olduğu ve AVE değerlerinin 0.50'nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda ölçekler için yakınsak geçerliliğin sağlandığı söylenebilir (Fornel ve Larcker, 1981; Hair vd, 2006). Ayrıca ölçüm modelindeki tüm değişkenlere ilişkin AVE (OAV) değerlerinin arzu edilen minimum düzey olan 0.50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyonların karelerinin, değişkenlerin AVE değerlerinin (Etik Liderlik AVE= 0.585; Politik Liderlik AVE= 0.660; İşyeri Maneviyatı AVE= 0.570) karekökünün büyük olmasından dolayı ölçeklerin ayırt edici geçerliliğinin de sağlanmış olduğunu söylemek mümkündür (Fornel ve Larcker, 1981). Aşağıdaki Tablo 4'te etik liderlik, politik davranış ve işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre ölçüm modelindeki tüm değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0.80'den düşük olduğu görülmektedir. Bu sebeple de ayırt edici geçerlilik koşullarının tekrar sağlandığını söylemek mümkündür (Kline, 2015).

Tablo 4: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	\bar{x}	St. Sapma	1	2	3
1. Etik Liderlik	3,97	0,358	1,00		
2. Politik Davranış	3,93	0,326	0,508**	1,00	
3. İşyeri Maneviyatı	4,04	0,256	0,422**	0,372**	1,00

** $p<0.01$

Tablo 4'e göre etik liderlik ile politik davranış arasında ($r= 0.508$; $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki; etik liderlik ile işyeri maneviyatı arasında ($r= 0.422$; $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki ve politik davranış ile işyeri maneviyatı arasında da ($r= 0.372$; $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

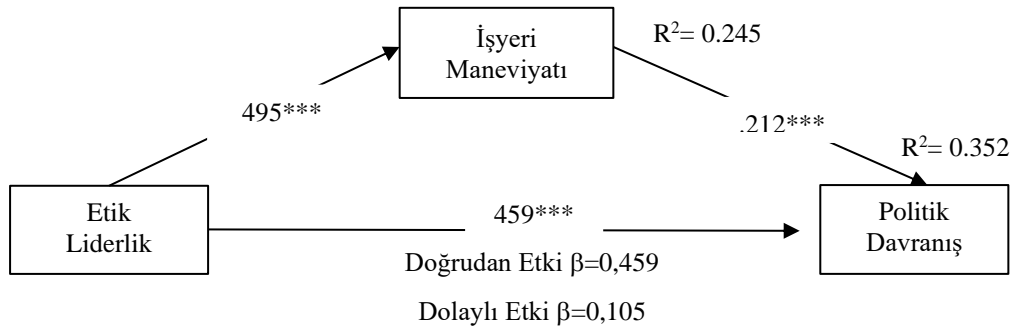
Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için araştırma verilerine yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır ve elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Doğrudan Etki

İlişkiler	β	t	SH	P
H1. Etik Liderlik-İşyeri Maneviyatı	0,495	7,019	0,052	***
H2. İşyeri Maneviyatı-Politik Davranış	0,212	3,256	0,099	,001
H3. Etik Liderlik-Politik Davranış	0,459	6,572	0,078	***

Note: SH, Standard Hata; Anlamlılık seviyesi * 0.05 ** 0.01 *** 0.001 (çift yönlü)

Tablo 5'e göre etik liderliğin işyeri maneviyatını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ($\beta=.495$, $p<0.001$). Buradan hareketle H1 hipotezi kabul edilmektedir. İşyeri maneviyatı da politik davranışı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta=.212$, $p<0.01$). Dolayısıyla H2 hipotezi de kabul edilmektedir. Etik liderlikte politik davranışı pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=.459$, $p<0.01$). Bu bulgudan hareketle H3 hipotezi reddedilmektedir. Aşağıdaki şekil 2'de yapısal eşitlik modeli sonuçları gösterilmektedir:



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Şekil 2’de görüldüğü gibi etik liderliğin işyeri maneviyatı üzerinde, işyeri maneviyatının da politik davranış üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Bu analizde aracılık etkisinin belirlenebilmesi için bakılması gereken parametreler dolaylı ($R^2=0,105$) ve toplam ($R^2=0,564$) etki değerleridir. Yani aracı değişken olan işyeri maneviyatı modele dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde artma olmaktadır. Elde edilen bulgulara göre toplam etkide meydana gelen anlamlı düşüş etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Bu bulguya göre “işyeri maneviyatı, etik liderlik ile politik davranış arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir” şeklindeki H4 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Ayrıca bağımsız değişken etik liderliğin bağımlı değişken politik davranıştaki varyansı açıklama oranı %35.2 ($R^2= 0,352$) ve aracı değişken işyeri maneviyatındaki varyansı açıklama oranı %24.5 ($R^2= 0,245$) civarındadır. Bu durumda etik liderlik, politik davranışı yüksek düzeyde etkilerken, işyeri maneviyatını orta düzeyde etkilemektedir. Yapısal eşitlik modeline ait anlamlılık değerleri ise tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Yapısal Eşitlik Modeli Anlamlılık (Bootstrap) Değerleri

Doğrudan Etki	(β)	LLCI	UCCI
EL-IM	0,495		
IM-PD	0,212		
EL-PD	0,459		
Dolaylı Etki			
EL-IM-PD	0,105	,090	,309
Toplam Etki			
EL-PD	0,564		

Anlamlılık analizi %95 güven düzeyinde Bootstrap yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bootstrap yönteminde incelenen örneklem 10 kat artırılarak dolaylı etki hesaplanmaktadır. Bu etkiler daha sonra % 95 güven aralığının (CI) alt ve üst sınırlarını belirlemek üzere kullanılmaktadır. Alt (LLCI) ve üst (ULCI) değerler arasında sıfır (0) değeri olmadığı sürece varsayılan ilişkilerin anlamlı olduğu söylenebilir (Hayes, 2013). Tablo 6 incelendiğinde işyeri maneviyatının aynı modelde en düşük %9 (LLCI:0.090) en yüksek %30,9 (ULCI:0.309) oranında aracı etki göstereceği belirlenmiştir. Değerlerin her ikisinin de pozitif olması varsayılan modelin aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda işyeri maneviyatının aracı etkisine dair %95 güven aralığında Bootstrap tahminleri incelendiğinde etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde %10 oranında pozitif yönde bir artışın olduğu görülmüştür ($\beta = 0.105$; %95 CI [0.090 ile 0.309]; $R^2= 0.245$). Şekil 2. deki yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre %10 dolaylı etki olduğu görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma Kırıkkale ilindeki kamu çalışanlarına yönelik olarak yapılmıştır. Katılımcıların demografik bulguları değerlendirildiğinde çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, evli ve orta yaş aralığında yer aldıkları, orta düzeyde aylık gelire sahip oldukları, iyi düzeyde eğitim aldıkları ve uzun süredir buldukları işte çalıştıkları gözlemlenmektedir. Bu bulgulardan hareketle çalışanların eğitime önem verdiği ve yaş açısından en verimli oldukları yaşlarda olduğu çıkarılabilir. Çalışanların uzun süre buldukları işte çalışmalarında manevi olarak bağlılıklarının etkili olduğu söylenebilir.

Çalışmada etik liderliğin işyeri maneviyatını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulguya göre etik liderlik arttıkça işyeri maneviyatıda artmaktadır. Bu bulgu Soder (2016), Naseer vd. (2020) ve Otake-Ebede vd. (2020)'nin çalışmalarındaki sonuçlarla da desteklenmektedir. Bu bulgu, maneviyat etinin özünü oluşturduğundan, etik ilkeleri sahiplenen etik liderinde işyeri maneviyatının yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda çalışanların etik liderleri örnek almaları ve etik kuralları benimsemesi sağlanarak işyeri maneviyatlarının artması sağlanabilir.

Araştırma kapsamında işyeri maneviyatının politik davranışı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre işyeri maneviyatı arttıkça politik davranışta artmaktadır. Williams vd. (2017)'nin çalışmalarında elde ettikleri bulguyla bu sonuç desteklenmektedir. Bu durum işyeri maneviyatı artan çalışanın örgüt çıkarları için bilgi paylaşımı ve karşılıklı yardımlaşma gibi olumlu politik davranışları daha fazla sergileyeceği şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan olumlu politik davranışları artırmak için çalışanların maneviyatının artmasına yönelik eğitimler, fırsatlar ve destekler verilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca işyeri maneviyatı ile politik davranış arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara literatürde yeterince rastlanılamamış olması sebebiyle elde edilen bu bulgu katkı niteliğindedir.

Araştırma modeline yönelik yapılan analizler sonucunda etik liderliğin politik davranışı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulguya göre etik liderlik arttıkça politik davranışta artmaktadır. Ancak oluşturulan hipotez "Etik liderlik politik davranış üzerinde negatif etkiye sahiptir" şeklindedir. Nitekim Naiyananont ve Smuthranond (2017) da çalışmasında etik liderliğin politik davranışı negatif yönde etkilediğini belirlemiştir. Dolayısıyla elde edilen bu bulgu literatüre katkı niteliğindedir. Bu sonuç etik liderliğin ortaya koyduğu kuralları aşmak isteyen çalışanların daha fazla politik davranış sergilediği şeklinde yorumlanabilir. Bu sebeple etik liderlerin politik davranışları azaltmak için baskıcı ve kuralcı tutumdan uzaklaşmaları faydalı olacaktır.

Aracı etki sonuçlarına göre, etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada etik liderliğin politik davranışı etkilediği, işyeri maneviyatının da bu etkiyi artırdığı saptanmıştır. Hossain (2020) çalışmasında işyeri maneviyatının etik dışı davranışları azalttığını ve olumlu örgütsel davranışları artırdığını ifade etmiştir. Dolayısıyla işyeri maneviyatı olumlu politik davranışların oluşması ve artmasında faydalı bir unsur olarak ifade edilebilir. Her ne kadar H1 hipotezi ret edilmişse de araştırma kapsamında işyeri maneviyatının aracılık rolü oynadığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu ile araştırmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın, Covid-19 döneminde yapılmış olması, kamu çalışanlarının iş yoğunluğu ve bu yoğunluk nedeniyle soru formuna yeterince zaman ayıramamaları gibi kısıtları bulunmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda etik liderliğin örgütsel adalet ve etik iklimle olan ilişkisi incelenebilir. Ayrıca örgütte önemli rol oynayan işyeri maneviyatının artırılmasında başka hangi faktörlerin etkili olacağı araştırılabilir. Diğer taraftan olumsuz nitelikteki politik davranışların azaltılmasına yönelik hangi faktörlerin etkili olacağı incelenebilir. Çalışanların işyeri maneviyatının artırılması konusunda etkileyen faktörlere yönelik nitel çalışmaların yapılması da literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Ali, Y. ve Hasan, S. S. (2021). Workplace Spirituality, Ethical Behavior and Ethical Climate in Nursing Profession. *PJMHS*, 15(2), 299-304.
- Avcı, N. (2019). İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, 3(3), 213-225.
- Aykanat, Z. ve Yıldırım, A. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 231-274.
- Başar, U. ve Filizöz, B. (2015). Can Ethical Leaders Heal the Wounds? An Empirical Research. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 8(15), 199-218.
- Başer, G. ve Ehtiyar, R. (2019). Bir Grup İnsan Kaynakları Yöneticisinin İşyeri Maneviyatı Anlayışı: Anlam, Etkileyen Faktörler ve Uygulamalar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 668-687.
- Bello, S. M. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 228-236.
- Belwalkar, S. and Vohra, V. (2016). Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors: A Theoretical Model. *International Journal of Business and Management*, 11(8), 256-262.
- Bentler, P. M. and Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Brown, M., Treviño, L. K. and 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.
- Browne, M. W. and Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (ss. 136–162). Newbury Park, CA: Sage.
- Budiman, Baharudin and Wigati, I. (2020). The Influence of Islamic Personality Toward Workplace Deviant Behaviour of Healthcare Workers and the Role of Workplace Spirituality as Mediator. *Utopiay Praxis Latinoamericana*, 25(1), 442-460.
- Bursalı, Y. M. (2008). Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Charoenarpornwattana, P. (2016). Workplace Spirituality and Human Resource Practices in Thailand. *HRD Journal*, 7(1), 82-91.
- Cheteni, P. and Shindika, E. S. (2017). Ethical Leadership in South Africa and Botswana. *Brazilian Administration Review*, 14(2), 2-17.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan'da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Orta Asya ve Kafkasya Araştırmaları*, 4(7), 143-161.
- Demirel, Y., Turan, E., Çetin, S. ve Dengel, D. (2019). Örgütlerde Politik Davranışların Kariyer Planlama Üzerine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 302-314.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. T. (2014). Kamu Örgütlerinde Örgütsel Politika: Çalışanların Politik Davranışlara Yönelik Algıları. *Akademik Bakış Dergisi*, 44, 39-63.
- Erdem, A. T. (2021). Ethical Leadership, Service Innovation and Psychological Capital Interaction: A Research in Nevşehir Hotel Sector. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 515-532.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*, 4. Baskı, Beta Yayınları.

- Erkuş, A. (2017). Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N. and Hilmianad (2016). Effect of a Spirituality Workplace On Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- Farmer, M., Allen, S., Duncan, K. and Alagaraja, M. (2018). Workplace Spirituality in the Public Sector: A Study of US Water and Wastewater Agencies. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 441-457.
- Farrell, D. and Petersen, J. C. (1982). Patterns of Political Behavior in Organization. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Gilmore, D. C., Ferris, G. R., Dulebohn, J. H. and Harrell-Cook, G. (1996). Organizational Politics and Employee Attendance. *Group & Organization Management*, 21(4), 481-494.
- Gotsis, G. N. and Kortezi, Z. (2010). Ethical Considerations in Organizational Politics: Expanding the Perspective. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 497-517.
- Göçen, A. ve Özğan, H. (2018). An Analysis of Workplace Spirituality Debates. *Universal Journal of Management*, 6(2), 70-79.
- Günel, D., Civelek, M. E. ve Karabulut, T. (2015). İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerine Etkisi: Deneysel Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 14(28), 251-265.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Vol. 6, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S. and Li, J. J. (2020). Workplace Spirituality as a Mediator Between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86(5), 102372-102383.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York, NY: Guilford Publications, Inc.
- Hegarty, N. and Moccia, S. (2018). Components of Ethical Leadership and their Importance İn Sustaining Organizations over the Long Term. *The Journal of Values-Based Leadership*, 11(1), 1-10.
- Hossain, F., Kumasey, A. S., Rees, C. J. and Mamman, A. (2020). Public Service Ethics, Values and Spirituality in Developing and Transitional Countries: Challenges and Opportunities. *Public Administration and Development*, 40(3), 147-155.
- Indradevi, R. (2020). Workplace Spirituality: Successful Mantra for Modern Organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437-440.
- İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 135-153.
- Jason, P. and Sudha, S. (2014). Workplace Spirituality: Meaning and Importance in Selected Information Technology Organizations. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(6), 13-19.
- Kang, S. W. (2019). Sustainable Influence of Ethical Leadership on Work Performance: Empirical Study of Multinational Enterprise in South Korea. *Sustainability*, 11(11), 1-17.
- Kar, S. (2014). Ethical Leadership: Best Practice for Success. *IOSR Journal of Business and Management*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, 112-116.
- Karabey, C. N. ve Aliogullari, Z. D. (2018). The Impact of Ethical Leadership on Member's Creativity and Career Success: The Mediating Role of Leader-Member Exchange. *Research Journal of Business and Management*, 5(3), 202-211.

- Kavuklu, H. (2018). İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi.
- Kinjerski, V. M. and Skrypnek, B. (2006). Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale. *Academy Of Management*, 1, 1-16.
- Kline, R. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 2nd ed., New York, NY: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*, 15. Baskı, Beta Yayınları.
- Krishnakumar, S. and Neck, C. P. (2002). The “What”, “Why” and “How” of Spirituality in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Kumari, N. (2014). Spirituality at Work Place: A Macroscopic Shift From Business to Ethics. *Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management*, 3(12), 1-5.
- Littman, M. J. and Littman, E. Z. (2019). Six Ethical Leadership Strategies for Project Management Success. *PM World Journal*, 8(10), 3-9.
- Marsh, H. W. and Hocevar, D. (1985). Application of Confirmatory Factor Analysis to the Study of Self-Concept: First-And Higher Order Factor Models and their Invariance Across Groups. *Psychological Bulletin*, 97(3) 562-582.
- McDonald, R. P. and Marsh, H. W. (1990). Choosing a Multivariate Model: Noncentrality and Goodness of Fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247-255.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M. and Greenbaum, R. L. (2010). Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7–16.
- Mayes, B. T. and Allen, R. W. (1977). Toward a Definition of Organizational Politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.
- Mihelič, K. K., Lipičnik, B. and Tekavčič, M. (2010). Ethical Leadership. *International Journal of Management & Information Systems*, 14(5), 31-42.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Minaz, M. B. (2018). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirilme Çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(60), 767-785.
- Miñon, C. G. (2017). Workplace Spirituality, Work Ethics, and Organizational Justice as Related to Job Performance among State University Educators. *Journal of Teaching and Education*, 7(1), 407-418.
- Naiyananont, P. and Smuthranond, T. (2017). Relationships between Ethical Climate, Political Behavior, Ethical Leadership and Job Satisfaction of Operational Officers in a Wholesale Company. Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 345-351.
- Naseer, S., Syed, F., Nauman, S., Fatima, T., Jameel, I. and Riaz, N. (2020). Understanding How Leaders’ Humility Promotes Followers’ Emotions and Ethical Behaviors: Workplace Spirituality as a Mediator. *The Journal of Positive Psychology*, 15(3), 407-419.
- Nayir, F. (2016). Eğitim Örgütlerinde Politik Taktikler ve Örgütsel Destek Arasındaki İlişki. III rd International Eurasian Educational Research Congress Bildiri Kitabı, 31 Mayıs-3 Haziran 2016, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 618-625.
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A. and Chonko, L. B. (2009). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Omm, A., Hazra, S. and Lathabhavan, R. (2020). Workplace Spirituality and Individual Spirituality. *Journal of Critical Reviews*, 7(15), 3354-3362.
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S. and Foster, S. (2020). A Multilevel Model Examining the Relationships between Workplace Spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective. *Journal of Business Ethics*, 166(1), 611-626.

- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2018). Örgütsel Davranış, 8. Baskı, Ekin Yayınları.
- Purnell-Webb, P., Glendon, I. and Creed, P. (2002). Understanding Spirituality in the Workplace: A Qualitative Study. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 1, 2-14.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*, 13th ed., Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Shaheen, A. and Rashidi, Z. (2021). Workplace Spirituality, Emotions and Turnover Intentions. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(3), 1075-1090.
- Sharma, M. K. and Jain, M. S. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(3), 309-318.
- Singh, R. (2019). Impact of Workplace Spirituality on Professional Ethics-An Empirical Research with Special Reference to it Industry. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(2), 38-46.
- Soder, P. F. (2016). Workplace Spirituality and Employee Work Intentions: Examining the Relationship and the Mediating Role of Ethical Leadership, Doctoral Dissertation, University of Louisville.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 8. Baskı, Eğitim Yayınevi.
- Tanaka, J. S. and Huba, G. J. (1985). A Fit Index for Covariance Structure Models under Arbitrary GLS Estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Tutar, H., Altınöz, M. ve Çakıroğlu, D. (2011). Is Ethical Leadership and Strategic Leadership A Dilemma? A Descriptive Survey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1378-1388.
- Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H., Oruç, E., Erdem, A. T. ve Serpil, H. (2020). Big Five Personality Traits and Workplace Spirituality: A Mixed Method Study. *South East European Journal of Economics and Business*, 15(2), 96-108.
- Türk, M. ve Akbaba, M. (2018). Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(16), 382-407.
- Williams, W. A., Randolph-Seng, B., Hayek, M., Haden, S.P. and Atinc, G. (2017). Servant Leadership and Followership Creativity: The Influence of Workplace Spirituality and Political Skill. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 178-193.
- Yatkın, A. (2007). Toplam Kalite Yönetiminde Liderlik: Liderlikte Kalite. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(1), 126-147.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Yıldız, M. L. (2019). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet: İletişim Tatmininin Aracı Rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 12(1), 75-112.
- Yin, E. and Mahrous, A. (2022). Covid-19 Global Pandemic, Workplace Spirituality and the Rise of Spirituality-Driven Organisations in the Post-Digital Era. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 1-14.
- Yozgat, U. ve Meşekiran, G. (2016). The Impact of Perceived Ethical Leadership and Trust in Leader on Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business and Management*, 4(2), 125-131.
- Zafar, J. (2010). Measuring Religiosity and Workplace Spirituality in Pakistan: A Case Study of Armed Forces and University Teachers. *Cross-Cultural Communication*, 6(4), 104-111.
- Zanzi, A., Arthur, M. B. and Shamir, B. (1991). The Relationships between Career Concerns and Political Tactics in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 219-233.