

ETİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ FAALİYETLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON ACCOMMODATION AND FOOD SERVICES ACTIVITIES EMPLOYEES

Hüseyin KARAGÖZ¹ 

Öz

Çalışmanın amacı etik liderliğin, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Liderlik tarzları, örgüt çalışanları ve onların davranışlarını yakından ilgilendiren bir parametre olarak kabul edilmektedir. Etik liderlik de son yıllarda popülerlik kazanmış bir liderlik tarzıdır. Bu bağlamda çalışmada örneklem olarak Karaman ilinde faaliyetlerini sürdüren otel çalışanları seçilmiş, ilgili 156 çalışanla yüz yüze anket gerçekleştirilmiştir. Anket yoluyla toplanan veriler SPSS 27 programı vasıtasıyla analize tabi tutulmuş, verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeklerle ilgili güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış, ilgili değerlerin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu ön şartların sağlanmasından sonra veriler analize tabi tutulmuş, betimleyici ve diğer demografik bulgular paylaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre etik liderlik, örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir. Çalışmanın literatüre daha fazla katkı sunabilmesi açısından çalışmanın konusunu oluşturan değişkenlerin demografik değişkenler açısından farklılıkları incelenmiştir. Yapılan farklılık analizleri sonucunda etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin; yaşa, eğitim durumuna, çalışma yılına ve pozisyona göre farklılaşmakta olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme, Otel Çalışanları

Abstract

The aim of the study is to determine whether ethical leadership has an effect on organizational identification. Leadership styles are accepted as a parameter that closely concerns organizational employees and their behavior. Ethical leadership is a leadership style that has gained popularity in recent years. In this context, hotel employees operating in Karaman province were selected as samples in the study, and a face-to-face survey was conducted with 156 relevant employees. The data collected through the survey was analyzed using the SPSS 27 program and it was determined that the data was normally distributed. In addition, reliability and validity analyzes were carried out on the scales, and the relevant values were found to be quite high. This shows that the scales are reliable. After these prerequisites were met, the data was analyzed and descriptive and other demographic findings were shared. According to research findings, ethical leadership positively affects organizational identification. In order for the study to contribute more to the literature, the differences of the variables that constitute the subject of the study in terms of demographic variables were examined. As a result of the difference analysis, ethical leadership and organizational identification; It has been determined that it varies according to age, education level, working year and position.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Identification, Hotel Staff

¹Dr.Öğr.Üyesi,
huseyinkaragoz@kmu.edu.tr Karamanoğlu
Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı
Bilimler Yüksekokulu, 0000-0003-4981-
8156

Citation: Karagöz, H. Etik Liderliğin
Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi:
Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri
Faaliyetleri Çalışanları Üzerine Bir
Araştırma, İşletme Ekonomi ve Yönetim
Araştırmaları Dergisi, (2024) 7(1):1-18,
DOI:
<https://doi.org/10.33416/baybem.1371157>

1. GİRİŞ

Liderlik, izleyicilerini devamlı olarak beklenenden daha fazlasını başarmaya kanalize eden dönüşümsel bir süreç yönetimi olarak tanımlanmaktadır. İzleyicilerini istenen yönde etkileme becerisi olarak da tanımlanabilen liderlik kavramına ilişkin ortak bir tanım bulunmamakla birlikte liderlik; bir süreçtir ve belli etkiler içermelidir. Bunun yanında liderlikten bahsedebilmek için bir grubun varlığı söz konusu olmalıdır ve ortak hedeflere odaklanma gereklidir (Northouse, 2021). Literatür incelendiğinde birçok liderlik tarzı görülmektedir. Bunlardan birisi de etik liderliktir. Günümüz dünyasının teknolojik ve sosyal gelişimi etik liderlik tarzının önemini artırmıştır. Örgüt liderlerinin teknik ve yönetsel nitelikleri, iletişim becerileri ve etkileme becerilerinin yanında etik değerlere olan inancı da günümüzde önemli parametrelerdendir. 1990'lı yıllardan bu yana sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin hız kazandığı bilinmektedir. Bu değişim, klasik liderlik anlayışını geriye itmiş, merkezîyetçi bakış açısını, insan odaklı yaklaşıma dönüştürmüştür. İnsan odaklı yaklaşımın ön şartı ise ahlaki değerleri merkez almaktan geçmektedir (Akin, İş ve Anuştekin, 2023:887). Cranston, Enrich ve Kimber (2003)'e göre etik kavramı son yıllarda önem kazanmıştır. Etik, ahlaki değerlerle açıklanan bir kavramdır. Toplumu oluşturan belli etik değerler söz konusudur. Bu değerler, insan yaşamına yön vermektedir. Toplumsal hayatta insan davranışlarına yön veren bu değerler zaman içerisinde örgütler içerisinde de önem kazanmıştır. Bu etik değerlerin örgütlerde önemli yer tutması zaman içerisinde örgüt liderlerinin yönetsel faaliyetlerini de etkiler hale gelmiş, bu durum etik liderlik kavramını öne çıkarmıştır (Conaway ve Fernandez, 2000).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Greenberg (1990) etik liderliği, iyi olmak, iyi davranışları yaygın hale getirmek, samimi davranmak, örgüt bireylerine saygılı davranmak, örgütsel iletişimi çift yönlü ve etkili kılmak ve karar alma süreçlerinde demokratik olmak olarak tanımlamıştır. Ahlaki davranışların bilimi olarak anılan etik, bir felsefe ürünüdür. Bu kavramın kökeni 2500 yıl öncesine dayanmaktadır (Lennick ve Kiel 2005). Kavramın ilk temsilcisi Aristoteles, MÖ 322-387'de kavramı teorik felsefeden ayırmıştır. Buna göre etik, "nasıl davranmalı?", "nasıl yaşamalı?" sorularına cevap arayan insan fikirlerini analiz eden bir felsefe olgusudur (Aslan ve Sarıyıldız, 2022: 52). Etik liderlik, son yıllarda örgütlerin rekabet edebilirliği açısından önemli bir kriter haline gelmiştir (Khan, Ali, Olya, Zulqarnain ve Khan, 2018; Roeck ve Farooq, 2018). Örgütlerin küreselleşme yönünde davranış geliştirmesi kavramın önemini artırmıştır (Mishra ve Schmidt, 2018). Etik liderlik, "kişisel eylemler ve kişiler arası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışın gösterilmesi ve bu tür davranışların çift yönlü iletişim, pekiştirme ve karar verme yoluyla takipçilere teşvik edilmesi" olarak tanımlanmaktadır (Brown, Trevino ve Harrison, 2005). "Normatif olarak uygun davranış" terimi, eylemlerinde sorumluluk, güvenilirlik, dürüstlük ve adalet gibi kişilik özelliklerine sahip olan etik liderlerin ahlaki unsurunu ifade etmektedir (Piccolo, Greenbaum ve Hartog, 2010). Örgütlerdeki etik liderler, etik davranışlar için ödül, etik dışı davranışlar için ceza uygulamak suretiyle çalışanları etik davranmaya yönlendirirler. Etik lider, başkalarının kararlarına ve görüşlerine saygılıdır. Onları karar alma süreçlerine dâhil ederler. Etik liderler, ahlâki değerlere bağlıdırlar ve dürüst kişilikleriyle ön plana çıkarlar (Sarwar, Ishaq, Amin ve Ahmed, 2020:2011). Etik liderler ahlâki davranışları yalnızca kendileri sergilemezler. Aynı zamanda örgüt çalışanlarına ahlâki davranışlara yönlendirirler, kurumdaki etik standartların yükselmesi adına çaba sarfederler. Örgüt içerisinde etik değerleri ihlal eden çalışanlara müsaade etmez, kendisi de bu konuda çalışanlara örnek rol modeldir. Örgütü ilgilendiren kararları alma hususunda ahlâkidir, kararların ortaya çıkaracağı olası sonuçları analiz etme konusunda da etik değerlere bağlıdır (Yıldız, Ekin, Arslan, Eroğlu ve Eroğlu, 2023:93). Etik liderler adil, dengeli ve yerinde karar veren, dürüst ve ilkeli kişilerdir. İzleyicileri ile iletişimi oldukça güçlüdür ve bu sayede onlarla etik konusunda sık sık görüş alışverişinde bulunurlar. Proaktif düşünme becerileri de olan etik liderler, etik hususlarda izleyicilerini devamlı beslerler (Brown ve Treviño 2006).

Çalışmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik kuramı ile açıklanmaktadır. Kurama göre bireyler üyesi oldukları sosyal çevreyi dikkate almak suretiyle kendilerini tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda kendilerini kategorize eder, değerlendirirler. Bu konumlandırma sayesinde sosyal kimliklerini edinirler. Özdeşleşme kavramı örgütler ile ilişkilendirildiğinde ise bireyin çalıştığı kuruluş ile ilgili değerler, inançlar ve tutumları kendisi ile bağdaştırması sonucu, kendisini oraya ait hissetmesi durumu ortaya çıkmaktadır (Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007:974). Örgütsel özdeşleşme, bireyin mensubu olduğu örgüt ile kendisini tanımlaması, örgüt başarısının ya da başarısızlığının kendi başarısı ya da başarısızlığı olduğunu özümsemesi, kendisini örgütü ile iç içe hissetmesi ve oraya duyduğu aidiyet ile açıklanmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992:104). Örgütlerin değişen ve sürekli gelişen dünyada varlıklarını sürdürebilmeleri için psikolojik faktörler günümüzde daha önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda çalışan sadakati ve bağlılığının sağlanabilmesi açısından bireyin örgütü ile özdeşleşmesi oldukça önemli görülmektedir. Örgütü ile özdeşleşmiş çalışanların iş performansları artmakta (Carmeli vd., 2007; Tyler, 1999; Liu, Loi ve Lam, 2011), yaptığı işten daha fazla keyif almakta, örgütsel bağlılıkları artmakta ve örgüte daha fazla katkı sunmaktadır (Erer, 2023:14). Örgütsel özdeşleşme, örgüt çalışanın örgütü ile bütünleşme algısıdır (Mael ve Ashforth, 1992). Çalışanın başarı motivasyonu konusunda

önemli parametre sayılan özdeşleşme, bireyin psikolojik olarak işe adaptasyonunu artırmakta, örgütü için fedakârlık konusunda onu cesaretlendirmekte ve teşvik etmektedir (Edwards, 2005). Sosyal kimlik kuramcıları (Tajfel ve Turner, 1985; Turner, 1982; Tajfel, 1982; Abrams ve Hogg, 1990; Abrams, 1992; Mael ve Ashforth, 1992), çalışanların bir sosyal topluluk ile özdeşleşme seviyesinin gruba mensubiyet açısından belli davranış eğilimlerini beraberinde getirdiğini ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda özdeşleşme, çalışanın kendisini grubun mensubu olarak algılaması, ait hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992:104). Cheney (1983)'e göre, örgütsel özdeşleşme, “bireylerin kendilerini sosyal gruplarında olaylar ile birleştirdikleri aktif süreçtir”. Algısal bir kavram olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme, bireyin psikolojisi ve algılama biçimiyle ilgilidir. Kendi kaderi ile örgütünün kaderini bir gören çalışanlar örgütsel özdeşleşmeyi benimsemişlerdir.

3.LİTERATÜR TARAMASI

3.1 Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Alkan ve Arıkboğa (2017) araştırmalarında etik liderliğin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlığa etkisini incelemiş, araştırma bulgularınca etik liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığını tespit etmişlerdir. Araştırmanın örneklemini 15 Aralık 2014 ile 15 Mart 2015 tarihleri arasında Türkiye Bankalar Birliği'ne üye İstanbul ilinde faaliyet gösteren mevduat bankalarındaki 424 banka çalışanı oluşturmuştur. Kılınç (2017) Nevşehir Belediyesi bünyesinde çalışan personeller üzerinde etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, ilgili örnekleme etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Kuru (2020) ise araştırmasında etik liderlik, örgütsel özdeşleşme ve kişi örgüt uyumu değişkenlerini konu almış, örneklem olarak 2018 yılı İstanbul ilinde çalışan mavi yakalılarını seçmiştir. Çalışma bulgularına göre etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişki söz konusudur. Öte yandan Çakıroğlu ve Başpınar (2021) çalışmalarında etik liderliğin örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini konu almış, araştırma verilerine göre etik liderliğin her iki değişkeni de olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Araştırma örneklemini T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı teknik ve idari personeli oluşturmaktadır. Bunlara ek olarak Başar ve Basım (2015) araştırmalarında etik liderliğin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiş, etik liderliğin her iki değişken üzerinde pozitif etki yarattığını tespit etmişlerdir. Araştırma verisi beyaz eşya sektöründe hizmet veren ve tek bir yöneticiye bağlı olarak çalışan 363 fabrika çalışanından anket yöntemi ile toplanmıştır. Kürü (2020) çalışmasında prosedürel adalet algısı, etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, ilgili araştırmada etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişki bulgulanmıştır. Ek olarak Mostafa (2018) araştırmasında etik liderlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkiyi konu edinmiş, ilgili iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Qian ve Jian (2020) çalışmalarında örgütsel sinizm, lider üye etkileşimi, etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını ele almış ve literatürü destekler nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Yani etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişki söz konusudur. Son olarak Costa vd. (2021) araştırmalarında ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi konu almış ve ilgili değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Yabancı ve yerli literatür taramasında etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında genel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişkiler görülmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişki vardır.

Çalışmanın literatüre daha fazla değer katabilmesi bakımından etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin ilgili örnekleme temsil eden çalışanlar açısından cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalışma yılı ve pozisyonlarına göre farklılıklarının tespiti amacıyla aşağıdaki hipotezler eklenmiştir:

H2: Etik liderlik cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H3: Örgütsel özdeşleşme cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H4: Etik liderlik medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H5: Örgütsel özdeşleşme medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H6: Etik liderlik yaşa göre farklılaşmaktadır.

H7: Örgütsel özdeşleşme yaşa göre farklılaşmaktadır.

H8: Etik liderlik eğitime göre farklılaşmaktadır.

H9: Örgütsel özdeşleşme eğitime göre farklılaşmaktadır.

H10: Etik liderlik çalışma yılına göre farklılaşmaktadır.

H11: Örgütsel özdeşleşme çalışma yılına göre farklılaşmaktadır.

H12: Etik liderlik pozisyona göre farklılaşmaktadır.

H13: Örgütsel özdeşleşme pozisyona göre farklılaşmaktadır.

4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı, kapsamı ve sınırlılıkları, veri toplama araçları ve evren-örneklem verilerine yer verilecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışmanın amacı etik liderliğin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu bağlamda çalışma, Karaman ilinde faaliyetlerini sürdüren otel çalışanlarını kapsamaktadır. Ataoğlu'nun (2022) hazırladığı İşgücü Piyasası Araştırması Karaman İli 2022 Yılı Sonuç Raporu'na göre ilgili ilde konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektöründe istihdam olunan toplam çalışan sayısı 240'tır. Toplam çalışan sayısının fazla olmaması araştırma için bir kısıt sayılabilecektir. Diğer yandan Karaman'da faaliyet gösteren otel sayısının fazla olmayışı da araştırma verilerinin toplam beş otelden elde edilmesine sebebiyet vermiştir. Bu durum da bir diğer kısıt olarak düşünülebilir. Bu araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan (Tarih: 22.09.2023; Karar: 14-2023/234) izin alınmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Karaman ilinde konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri yürüten işletme çalışanları oluşturmaktadır. İlgili evreni oluşturan çalışan sayısı 240'tır (Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasa Araştırması Karaman İli Raporu, 2022). Araştırma çerçevesinde ilgili evren içerisinde 156 kişiye yüz yüze anket uygulanmıştır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Etik Liderlik Ölçeği: Veri toplama aracının ikinci bölümünde, Brown ve ark. (2005) tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenilirlik testleri yapılmış olan Etik Liderlik Ölçeği ile ölçülmüştür. Etik Liderlik ölçeği, 10 maddeden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında ilgili ölçeğin güvenilirlik düzeyi $\alpha=,998$ olarak ölçülmüştür.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) geliştirdiği örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 6 sorudan oluşmaktadır. Her iki ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi olarak hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında ilgili ölçeğin güvenilirlik düzeyi $\alpha=,997$ olarak ölçülmüştür.

Tablo 1

Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler

Değişken	Kod	Maddeler
ETİK LİDERLİK	EL1	Bu kurumda yöneticiler, çalışanların önerilerini dikkate alırlar.
	EL2	Bu kurumda yöneticiler, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar.
	EL3	Bu kurumda yöneticiler, özel hayatını etik tarzda yürütürler.
	EL4	Bu kurumda yöneticiler, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenerler.
	EL5	Bu kurumda yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler.
	EL6	Bu kurumda yöneticiler, güvenilir kişilerdir.
	EL7	Bu kurumda yöneticiler, çalışanlarla iş etiği veya değerlerini tartışırlar.
	EL8	Bu kurumda yöneticiler, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyarlar.
	EL9	Bu kurumda yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda süreçlerle de değerlendirirler.
	EL10	Bu kurumda yöneticiler, karar verirken "yapılacak doğru şey nedir?" diye sorarlar.
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	ÖÖ1	Biri çalıştığım kurumu tenkit eder/ ayıplarsa, bunu kişisel bir hakaret gibi hissederim.
	ÖÖ2	Çalıştığım kurum hakkında diğer insanların neler düşündüğü çok ilgimi çeker.
	ÖÖ3	Kurumum hakkında konuştuğum zaman "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım.
	ÖÖ4	Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.
	ÖÖ5	Biri, çalıştığım kurumu metheder veya överse, bunu kişisel bir övgüymüş gibi hissederim.

ÖÖ6 Medyada, çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissedirim.

4.4. Araştırma Kapsamında Kullanılan Analitik Teknikler ve Analizler

Araştırma kapsamında toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmak suretiyle SPSS 27 programı vasıtasıyla analize tabi tutulmuştur. Eksik ya da hatalı doldurulduğu tespit edilen anketler analize dâhil edilmemiştir. Verilerin değerlendirilmesine parametrik test yöntemlerinin uygulanabilmesi için örneklemin normal dağılım göstermesi gerektiği varsayılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018:229). Elde edilen puanlar için dağılımların normal olup olmadığının tespiti maksadıyla verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri irdelenmiştir. Araştırma konusunu oluşturan değişkenlerin normal dağıldığını görebilmek adına skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. George ve Mallery (2003)'e göre -2 ile +2 aralığındaki değerler normal dağılıma işaret etmektedir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Normallığın sağlandığı görüldüğünden, verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı ve pozisyona göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için farklılık analizleri yapılmıştır.

Tablo 2

Skewness ve Kurtosis Değerleri

Değişken	Skewness	Kurtosis
EL	-1,441	0,531
ÖÖ	-1,435	0,470

Not: EL=Etik Liderlik, ÖÖ = Örgütsel Özdeşleşme, Çarpıklık=Skewness, Basıklık = Kurtosis

Basıklık ve çarpıklık verilerine istinaden yapılan analize ilave olarak normallik sınaması kapsamında Kolmogorov Smirnov uyum iyiliği testi de icra edilmiştir. Rastgele seçilen bir örneklem verisinin tekdüze, normal veya poisson gibi belirli bir dağılıma ne kadar uyup uymadığını test etmek için Kolmogorov Smirnov uyum iyiliği testi kullanılır (Akgül, 2005). Veri grubunun normallik dağılımı göstermesi için $p > .05$ olmalıdır (Pallant, 2005:57). Yapılan analiz neticesinde Kolmogorov Smirnov testi sonu anlamlılık değerlerin hepsi $p > .05$ olduğundan verilen normal dağıldığı sonucuna varılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırma bulguları betimleyici istatistikler, farklılık analizleri başlıkları altından aşağıdaki bölümlerde incelenmiştir.

5.1. Betimleyici İstatistikler

Aşağıdaki tabloda ölçeklerin maddeler bazında ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır:

Tablo 3

Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	Min.	Max.	Ort.	S.S
ELGENEL	156	1	5	4,1615	1,3291
ÖÖGENEL	156	1	5	4,1538	1,355

Aşağıdaki tabloda demografik bilgiler ve diğer betimleyici veriler yer almaktadır:

Tablo 4

Demografik Bilgiler ve Diğer Betimleyici Veriler

		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	48	30,8	30,8
	Erkek	108	69,2	100
	Toplam	156	100	
Medeni Durum	Evli	48	30,8	30,8
	Bekar	108	69,2	100
	Toplam	156	100	
Yaş	18-23	31	19,9	19,9

	24-29	80	51,3	71,2
	30-35	45	28,8	100
	Toplam	156	100	
Eğitim	İlkokul	2	1,3	1,3
	Lise	40	25,6	26,9
	Ön lisans	62	39,7	66,7
	Lisans	52	33,3	100
	Toplam	156	100	
Çalışma Yılı	1-3 yıl	72	46,2	46,2
	4-6 yıl	44	28,2	74,4
	7-10 yıl	40	25,6	100
	Toplam	156	100	
Pozisyon	Çalışan	58	37,2	37,2
	Alt düzey yönetici	60	38,5	75,6
	Orta düzey yönetici	32	20,5	96,2
	Üst düzey yönetici	6	3,8	100
	Toplam	156	100	

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere araştırmaya katılan katılımcılardan 48 kişi kadın, 108 kişi erkektir. Evli 48 kişi, bekâr 108 kişidir. Yaş grubunda ise 18-23 yaş grubunda 31 kişi, 24-29 yaş grubunda 80 kişi, 30-35 yaş grubunda 45 kişidir. İlköğretim grubunda 2 kişi, lise grubunda 40 kişi, önlisans grubunda 62 kişi, lisans grubunda 52 kişidir. Katılımcılardan 1-3 yıl 72 kişi, 4-6 yıl 44 kişi, 7-10 yıl 40 kişidir. Pozisyon grubunda ise çalışan 58 kişi, alt düzey yönetici 60 kişi, orta düzey yönetici 32 kişi, üst düzey yönetici 6 kişidir.

5.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçeklerin güvenilirlik analizi için (Cronbach's Alpha = CA) iç tutarlılık değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. CA güvenilirlik değerleri 0,6 değerinden büyükse ölçeğin güvenilirlik düzeyi yüksektir (Akgül ve Çevik, 2003). Aşağıdaki tabloda Alpha değerleri gösterilmektedir. Dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğu değerlendirilebilir.

Tablo 5

Alpha Değeri

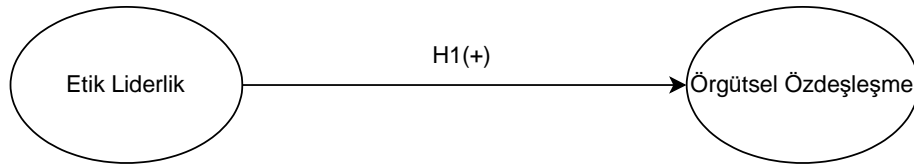
Değişken	Cronbach Alpha Değerleri
EL	0,998
ÖÖ	0,997

5.3. Hipotez Testleri

Aşağıda H1 hipotezi için kurulan araştırma modeli görülmektedir:

Şekil 1

H1 Hipotezi İçin Araştırma Modeli



Aşağıda tablo 6'da etik liderliğin örgütsel özdeşleşme puanlarını yordamasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları görülmektedir:

Tablo 6

Etik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Puanları Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.	R ²	F	Model Sig.
	B	Std. Hata	Beta					
(Sabit değer)	0,000	0,073		,003	,998			
Etik Liderlik	0,998	0,017	0,979	59,629	,000	0,958	3555,609	0,000

*Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme / Bağımsız Değişken: Etik Liderlik, Anlamlılık düzeyi: $p < 0,001$

Tablo 6 incelendiğinde; etik liderlik puanlarının örgütsel özdeşleşme puanlarındaki varyansın %95,8'ini açıkladığı görülmektedir [$F(1,154=3555,609)$; $p < 0,001$]. Standartlaştırılmış beta katsayısı incelendiğinde, etik liderliğin, örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve güçlü düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu bulunmuştur ($\beta = 0,98$ $p < 0,001$).

Aşağıda farklılık analizleri kapsamında T testi ve Anova testleri gerçekleştirilmiştir:

Tablo 7

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Cinsiyete Göre Farklılığını Ölçmek Adına Bağımsız Gruplar Üzerinde Gerçekleştirilen T Testi

		Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği için T testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Standart Hata farkı	%95 güven aralığında fark	
									en düşük	en yüksek
EL	Eşit varyansların kabulü	0,218	0,641	-0,332	154	0,740	-0,07685	0,23123	-0,53364	0,37993
	Eşit varyansların reddi			-0,333	90,652	0,740	-0,07685	0,23077	-0,53528	0,38157
ÖÖ	Eşit varyansların kabulü	0,039	0,845	-0,347	154	0,729	-0,08179	0,23573	-0,54746	0,38388
	Eşit varyansların reddi			-0,352	93,573	0,725	-0,08179	0,23215	-0,54276	0,37918

Tablo 7'de görüldüğü üzere etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede p değerleri 0,05'ten yüksek olduğundan cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısıyla H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir. Aşağıdaki tabloda cinsiyet bazlı ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir:

Tablo 8

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Cinsiyet Bazlı Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Cinsiyet	N	Ort.	S.S
EL	Kadın	48	4,1083	1,32823
	Erkek	108	4,1852	1,33499
ÖÖ	Kadın	48	4,0972	1,32168
	Erkek	108	4,179	1,37488

Aşağıdaki tabloda etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin medeni duruma göre farklılığını belirlemek üzere yapılan T testi analiz sonuçları gösterilmektedir:

Tablo 9

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Medeni Duruma Göre Farklılığını Ölçmek Adına Bağımsız Gruplar Üzerinde Gerçekleştirilen T Testi

		Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği için T testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Standart Hata farkı	%95 güven aralığında fark	
									en düşük	en yüksek
EL	Eşit varyansların kabulü	4,666	,032	1,143	154	0,255	,26319	,23034	-,19183	,71822
	Eşit varyansların reddi			1,262	115,417	0,210	,26319	,20857	-,14992	,67631
ÖÖ	Eşit varyansların kabulü	2,966	,087	,953	154	0,342	,22415	,23512	-,24033	,68864
	Eşit varyansların reddi			1,019	106,267	0,310	0,22415	0,21996	0,21193	0,66023

Tablo 9’da görüldüğü üzere etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede p değerleri 0,05’ten yüksek olduğundan medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısıyla H4 ve H5 hipotezleri reddedilmiştir.

Aşağıdaki tabloda medeni durum bazlı ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir:

Tablo 10

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Medeni Durum Bazlı Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Medeni Durum	N	Ort.	S.S
EL	Evli	48	4,3437	1,09231
	Bekar	108	4,0806	1,41893
ÖÖ	Evli	48	4,3090	1,19395
	Bekar	108	4,0849	1,42053

Aşağıdaki tabloda etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin yaşa göre farklılığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmektedir:

Tablo 11

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Yaşa Göre Farklılığını Test Etmek Adına Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ort.	F	p
EL	Gruplar Arası	36,175	2	18,088	11,646	0,000
	Gruplar İçi	237,634	153	1,553		
	Toplam	273,809	155			
ÖÖ	Gruplar Arası	33,989	2	16,994	10,376	0,000
	Gruplar İçi	250,597	153	1,638		
	Toplam	284,585	155			

Tablo 11’e göre bireylerin etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık, etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla H6 ve H7 hipotezleri kabul edilmiştir.

Aşağıda tabloda yaş bazında ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir:

Tablo 12

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Yaş Bazında Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Yaş	N	Ort.	S.S
EL	18-23	31	3,2161	1,73687
	24-29	80	4,3112	1,15835
	30-35	45	4,5467	0,96686
	Toplam	156	4,1615	1,3291
ÖÖ	18-23	31	3,2419	1,82414
	24-29	80	4,2896	1,14453
	30-35	45	4,5407	1,03667
	Toplam	156	4,1538	1,355

Bu analiz neticesinde ANOVA analiziyle ortaya konulan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını irdelemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi neticesinde hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin uygulanacağını belirlemek adına aşağıda Tablo 13'te görüleceği üzere Levene Testi vasıtasıyla varyansların homojenliği kontrol edilmiş, homojen olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle, bu durumlarda kullanılan Games-Howell çoklu karşılaştırma tekniği ile devam edilmiştir.

Tablo 13

Yaşa Göre Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Varyans Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
EL	20,258	2	153	0,000
ÖÖ	24,659	2	153	0,000

Aşağıdaki tabloda Games-Howell testi sonuçları yer almaktadır:

Tablo 14

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Yaşa Göre Farklılıkları Ölçmek Adına Yapılan Games-Howell Analizi

Bağımlı Değişken	(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
EL	18-23	24-29	-1,0951*	0,26366	0,000	-1,7191	-0,4711
		30-35	-1,3305*	0,29089	0,000	-2,019	-0,6421
		24-29	1,0951*	0,26366	0,000	0,4711	1,7191
	24-29	30-35	-0,2354	0,23223	0,569	-0,785	0,3142
		18-23	1,3305*	0,29089	0,000	0,6421	2,019
		30-35	0,2354	0,23223	0,569	-0,3142	0,785
ÖÖ	18-23	24-29	-1,0476*	0,27076	0,000	-1,6885	-0,4068
		30-35	-1,2988*	0,29872	0,000	-2,0058	-0,5918
		24-29	1,0476*	0,27076	0,000	0,4068	1,6885
	24-29	30-35	-0,2511	0,23848	0,545	-0,8156	0,3133
		18-23	1,2988*	0,29872	0,000	0,5918	2,0058
		30-35	0,2511	0,23848	0,545	-0,3133	0,8156

*Anlamlı farklılık olan grupları simgelemektedir.

Tablo 14'e göre, ilgili katılımcıların etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede yaşa göre farklılıkları ölçmek adına yapılan games-howell analizi sonucunda söz konusu farklılığın etik liderlikte; (i) 18-23 yaş grubu ile 24-29 yaş grubu arasında 24-29 yaş grubu lehine; (ii) 18-23 yaş grubu ile 30-35 yaş grubu arasında 30-35 yaş grubu lehine gerçekleştiği saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmede ise söz konusu farklılığın; (i) 18-23 yaş grubu ile 24-29 yaş grubu arasında 24-29 yaş grubu lehine; (ii) 18-23 yaş grubu ile 30-35 yaş grubu arasında 30-35 yaş grubu lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Aşağıdaki tabloda etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim durumuna göre farklılığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmektedir:

Tablo 15

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Eğitim Durumuna Göre Farklılığını Test Etmek Adına Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ort.	F	p
EL	Gruplar Arası	71,850	3	23,950	18,025	0,000
	Gruplar İçi	201,960	152	1,329		
	Toplam	273,809	155			
ÖÖ	Gruplar Arası	73,493	3	24,498	17,640	0,000
	Gruplar İçi	211,092	152	1,389		
	Toplam	284,585	155			

Tablo 15'e göre etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim durumuna farklılaşıp, farklılaşmadığını ortaya koymak adına yapılan ANOVA testi neticesinde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede p değerleri 0,05'ten düşük olduğundan anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla H8 ve H9 hipotezleri kabul edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda eğitim bazında ortalama ve standart sapma değerleri ortaya konmuştur:

Tablo 16

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Eğitim Bazında Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Eğitim	N	Ort.	S.S
EL	İlkokul	2	3,0000	2,82843
	Lise	40	3,0700	1,67458
	Ön lisans	62	4,4177	0,93292
	Lisans	52	4,7404	0,78597
	Toplam	156	4,1615	1,32910
ÖÖ	İlkokul	2	2,9167	2,71058
	Lise	40	3,0417	1,70166
	Ön lisans	62	4,4570	0,93502
	Lisans	52	4,6955	0,85732
	Toplam	156	4,1538	1,35500

Bu analiz neticesinde ANOVA analiziyle ortaya konulan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını irdelemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi neticesinde hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin uygulanacağını belirlemek adına aşağıda Tablo 17'de görüleceği üzere Levene Testi vasıtasıyla varyansların homojenliği kontrol edilmiş, homojen olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle, bu durumlarda kullanılan Games-Howell çoklu karşılaştırma tekniği ile devam edilmiştir.

Tablo 17

Eğitim Durumuna Göre Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Varyans Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
EL	31,659	3	152	0,000
ÖÖ	29,630	3	152	0,000

Aşağıdaki tabloda Games-Howell testi sonuçları yer almaktadır:

Tablo 18

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Eğitim Durumuna Göre Farklılıkları Ölçmek Adına Yapılan Games-Howell Analizi

Dependent Variable	(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
EL	ilkokul	lise	-0,07	0,8352	1,000	-2,2396	2,0996
		ön lisans	-1,41774	0,82811	0,321	-3,5689	0,7334
	lise	lisans	-1,74038	0,8306	0,159	-3,898	0,4172
		ilkokul	0,07	0,8352	1,000	-2,0996	2,2396

	ön lisans	-1,34774*	0,23377	0,000	-1,955	-0,7405
	lisans	-1,67038*	0,24242	0,000	-2,3001	-1,0406
önlisans	ilkokul	1,41774	0,82811	0,321	-0,7334	3,5689
	lise	1,34774*	0,23377	0,000	0,7405	1,955
	lisans	-0,32264	0,21675	0,447	-0,8857	0,2404
lisans	ilkokul	1,74038	0,8306	0,159	-0,4172	3,898
	lise	1,67038*	0,24242	0,000	1,0406	2,3001
	ön lisans	0,32264	0,21675	0,447	-0,2404	0,8857
ÖÖ	lise	-0,125	0,85387	0,999	-2,3431	2,0931
	ilkokul	-1,54032	0,84663	0,268	-3,7396	0,6589
	lisans	-1,77885	0,84917	0,159	-3,9847	0,427
	ilkokul	0,125	0,85387	0,999	-2,0931	2,3431
	ön lisans	-1,41532*	0,23899	0,000	-2,0362	-0,7945
	lisans	-1,65385*	0,24784	0,000	-2,2977	-1,01
ön lisans	ilkokul	1,54032	0,84663	0,268	-0,6589	3,7396
	lise	1,41532*	0,23899	0,000	0,7945	2,0362
	lisans	-0,23852	0,2216	0,704	-0,8142	0,3371
lisans	ilkokul	1,77885	0,84917	0,159	-0,427	3,9847
	lise	1,65385*	0,24784	0,000	1,01	2,2977
	ön lisans	0,23852	0,2216	0,704	-0,3371	0,8142

Tablo18'e göre katılımcıların etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede eğitime göre farklılıkları ölçmek adına yapılan games-howell analizi sonucunda söz konusu farklılığın etik liderlikte; (i) lise eğitim grubu ile önlisans eğitim grubu arasında önlisans eğitim grubu lehine; (ii) lise eğitim grubu ile lisans eğitim grubu arasında lisans eğitim grubu lehine gerçekleştiği saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmede ise söz konusu farklılığın; (i) lise eğitim grubu ile önlisans eğitim grubu arasında önlisans eğitim grubu lehine; (ii) lise eğitim grubu ile lisans eğitim grubu arasında lisans eğitim grubu lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Aşağıda tabloda etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin çalışma yılına göre farklılığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu gösterilmektedir:

Tablo 19

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışma Yılına Göre Farklılığını Test Etmek Adına Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ort.	F	p
EL	Gruplar Arası	18,345	2	9,173	5,494	0,005
	Gruplar İçi	255,464	153	1,670		
	Toplam	273,809	155			
ÖÖ	Gruplar Arası	17,255	2	8,627	4,938	0,008
	Gruplar İçi	267,331	153	1,747		
	Toplam	284,585	155			

Tablo19'a göre katılımcıların etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede çalışma yılına göre farklılaşıp, farklılaşmadığını ortaya koymak adına yapılan ANOVA testi neticesinde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla H10 ve H11 hipotezler kabul edilmiştir.

Aşağıda tabloda etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin çalışma yılı bazında ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir:

Tablo 20

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışma Yılı Bazında Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Çalışma Yılı	N	Ort.	S.S
EL	1-3 yıl	72	3,8264	1,54637
	4-6 yıl	44	4,2591	1,16386
	7-10 yıl	40	4,6575	,83877
	Toplam	156	4,1615	1,32910
ÖÖ	1-3 yıl	72	3,8241	1,57019
	4-6 yıl	44	4,2652	1,16712
	7-10 yıl	40	4,6250	,92969

Toplam	156	4,1538	1,35500
--------	-----	--------	---------

Bu analiz neticesinde ANOVA analiziyle ortaya konulan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını irdelemek maksadıyla tamamlayıcı post-hoc analizleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi neticesinde hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin uygulanacağını belirlemek adına aşağıda Tablo 21’de görüleceği üzere Levene Testi vasıtasıyla varyansların homojenliği kontrol edilmiş, homojenlik tespit edilememiştir. Bu nedenle, bu durumlarda kullanılan Games-Howell çoklu karşılaştırma tekniği ile devam edilmiştir.

Tablo 21

Çalışma Yılına Göre Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Varyans Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
EL	16,671	2	153	0,000
ÖÖ	15,590	2	153	0,000

Aşağıdaki tabloda Games-Howell testi sonuçları yer almaktadır:

Tablo 22

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışma Yılına Göre Farklılıkları Ölçmek Adına Yapılan Games-Howell Analizi

Bağımlı Değişken	(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
EL	1-3 yıl	4-6 yıl	-0,4327	0,24726	0,190	-1,0179	0,1525
		7-10 yıl	-,83111*	0,25482	0,004	-1,4342	-0,228
	4-6 yıl	1-3 yıl	0,4327	0,24726	0,190	-0,1525	1,0179
		7-10 yıl	-0,39841	0,28229	0,338	-1,0665	0,2697
	7-10 yıl	1-3 yıl	,83111*	0,25482	0,004	0,228	1,4342
		4-6 yıl	0,39841	0,28229	0,338	-0,2697	1,0665
ÖÖ	1-3 yıl	4-6 yıl	-0,44108	0,25294	0,192	-1,0397	0,1576
		7-10 yıl	-,80093*	0,26067	0,007	-1,4179	-0,184
	4-6 yıl	1-3 yıl	0,44108	0,25294	0,192	-0,1576	1,0397
		7-10 yıl	-0,35985	0,28878	0,428	-1,0433	0,3236
	7-10 yıl	1-3 yıl	,80093*	0,26067	0,007	0,184	1,4179
		4-6 yıl	0,35985	0,28878	0,428	-0,3236	1,0433

*Anlamlı farklılık olan grupları simgelemektedir.

Tablo22’ye göre katılımcıların etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede çalışma yılına göre farklılıkları ölçmek adına yapılan games-howell analizi sonucunda söz konusu farklılığın etik liderlikte; (i) 1-3 çalışma yılı grubu ile 7-10 çalışma yılı grubu arasında 7-10 çalışma yılı grubu lehine gerçekleştiği saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmede ise söz konusu farklılığın; (i) 1-3 çalışma yılı grubu ile 7-10 çalışma yılı grubu arasında 7-10 çalışma yılı grubu lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Aşağıda tabloda etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin pozisyona göre farklılığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu gösterilmektedir:

Tablo 23

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Pozisyona Göre Farklılığını Test Etmek Adına Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ort.	F	p	
EL	Gruplar Arası	76,196	3	25,399	19,536	0,000
	Gruplar İçi	197,614	152	1,300		
	Toplam	273,809	155			
ÖÖ	Gruplar Arası	77,535	3	25,845	18,973	0,000
	Gruplar İçi	207,051	152	1,362		
	Toplam	284,585	155			

Tablo 23’e göre katılımcıların etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede pozisyona göre farklılaşıp, farklılaşmadığını ortaya koymak adına yapılan ANOVA testi neticesinde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede anlamlı bulunmuştur. Bu bağlamda H12 ve H13 hipotezleri kabul edilmiştir.

Aşağıda tabloda etik liderliğin örgütsel özdeşleşmenin pozisyon bazında ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir:

Tablo 24

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Pozisyona Göre Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Pozisyon	N	Ort.	S.S
EL	Çalışan	58	3,2793	1,66151
	Alt düzey yönetici	60	4,5167	,80658
	Orta düzey yönetici	32	4,9375	,24593
	Üst düzey yönetici	6	5,0000	,00000
	Toplam	156	4,1615	1,32910
ÖÖ	Çalışan	58	3,2586	1,67517
	Alt düzey yönetici	60	4,5333	,86727
	Orta düzey yönetici	32	4,9063	,29614
	Üst düzey yönetici	6	5,0000	,00000
	Toplam	156	4,1538	1,35500

Bu analiz neticesinde ANOVA analiziyle ortaya konulan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını irdelemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi neticesinde hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin uygulanacağını belirlemek adına aşağıda Tablo 25'te görüleceği üzere Levene Testi vasıtasıyla varyansların homojenliği kontrol edilmiş, homojenlik tespit edilememiştir. Bu nedenle, bu durumlarda kullanılan Games-Howell çoklu karşılaştırma tekniği ile devam edilmiştir.

Tablo 25

Pozisyona Göre Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Varyans Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
EL	86,452	3	152	0,000
ÖÖ	75,283	3	152	0,000

Aşağıdaki tabloda Games-Howell testi sonuçları yer almaktadır:

Tablo 26

Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Pozisyona Göre Farklılıkları Ölçmek Adına Yapılan Games-Howell Analizi

Dependent Variable	(I) pozisyon	(J) pozisyon	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
EL	çalışan	alt düzey yönetici	-1,2373 ^a	0,20996	0,000	-1,7828	-0,6919
		orta düzey yönetici	-1,6581 ^a	0,25108	0,000	-2,3104	-1,006
		üst düzey yönetici	-1,7206 ^a	0,48898	0,003	-2,9909	-0,4505
	alt düzey yönetici	çalışan	1,2373 ^a	0,20996	0,000	0,6919	1,7828
		orta düzey yönetici	-0,4208	0,24959	0,335	-1,0692	0,2275
		üst düzey yönetici	-0,4833	0,48821	0,755	-1,7515	0,7849
	orta düzey yönetici	çalışan	1,6581 ^a	0,25108	0,000	1,006	2,3104
		alt düzey yönetici	0,4208	0,24959	0,335	-0,2275	1,0692
		üst düzey yönetici	-0,0625	0,50726	0,999	-1,3802	1,2552
	üst düzey yönetici	çalışan	1,7206 ^a	0,48898	0,003	0,4505	2,9909
		alt düzey yönetici	0,4833	0,48821	0,755	-0,7849	1,7515
		orta düzey yönetici	0,0625	0,50726	0,999	-1,2552	1,3802
ÖÖ	çalışan	alt düzey yönetici	-1,2747 ^a	0,21492	0,000	-1,833	-0,7164
		orta düzey yönetici	-1,6476 ^a	0,25701	0,000	-2,3153	-0,98
		üst düzey yönetici	-1,7413 ^a	0,50051	0,004	-3,0416	-0,4412
	alt düzey yönetici	çalışan	1,2747 ^a	0,21492	0,000	0,7164	1,833
		orta düzey yönetici	-0,3729	0,25548	0,464	-1,0366	0,2907
		üst düzey yönetici	-0,4666	0,49973	0,787	-1,7648	0,8315
	orta düzey yönetici	çalışan	1,6476 ^a	0,25701	0,000	0,98	2,3153
		alt düzey yönetici	0,3729	0,25548	0,464	-0,2907	1,0366
		üst düzey yönetici	-0,09375	0,51923	0,998	-1,4425	1,255
	üst düzey yönetici	çalışan	1,74138 ^a	0,50051	0,004	0,4412	3,0416
		alt düzey yönetici	0,46667	0,49973	0,787	-0,8315	1,7648
		orta düzey yönetici	0,09375	0,51923	0,998	-1,255	1,4425

Tablo 26'ya göre katılımcıların etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmede pozisyona göre farklılıkları ölçmek adına yapılan games-howell analizi sonucunda söz konusu farklılığın etik liderlikte; (i)çalışan pozisyon grubu ile alt

düzy yönetici grubu arasında alt düzey yönetici grubu lehine; (ii) çalışan pozisyon grubu ile orta düzey yönetici pozisyon grubu arasında orta düzey yönetici pozisyon grubu lehine; (iii) çalışan pozisyon grubu ile üst düzey yönetici pozisyon grubu arasında üst düzey yönetici pozisyon grubu lehine gerçekleştiği saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmede ise söz konusu farklılığın; (i) çalışan pozisyon grubu ile alt düzey yönetici grubu arasında alt düzey yönetici grubu lehine; (ii) çalışan pozisyon grubu ile orta düzey yönetici pozisyon grubu arasında orta düzey yönetici pozisyon grubu lehine; (iii) çalışan pozisyon grubu ile üst düzey yönetici pozisyon grubu arasında üst düzey yönetici pozisyon grubu lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Aşağıdaki tabloda Anova ve T testi sonuçları özet tablo gösterilmektedir:

Tablo 27
Anova ve T Testi Sonuçları Özet Tablo

		EL	ÖÖ
Cinsiyet	Grup 1:Kadın(n:48)	4,11 (1,33)	4,1 (1,33)
	Grup 2:Erkek (n:108)	4,19 (1,34)	4,18 (1,38)
	t-değeri	-0,332	-0,347
	p-değeri	0,74	0,729
Medeni Durum	Grup 1:Evli(n:48)	4,35 (1,1)	4,31 (1,2)
	Grup 2:Bekar (n:108)	4,09 (1,42)	4,09 (1,43)
	t-değeri	1,143	0,953
	p-değeri	0,255	0,342
Yaş	Grup 1: 18-23(n:31)	3,22 (1,74)	3,25 (1,83)
	Grup 2: 24-29(n:80)	4,32 (1,16)	4,29 (1,15)
	Grup 3: 30-35(n:45)	4,55 (0,97)	4,55 (1,04)
	F-değeri	11,646	10,376
	p-değeri	0,000	0,000
	Post-Hoc	Gruplar 2,3>Grup1	Gruplar 2,3>Grup1
Eğitim Düzeyi	Grup 1:İlköğretim (n:2)	3 (2,83)	2,92 (2,72)
	Grup 2:Lise (n:40)	3,07 (1,68)	3,05 (1,71)
	Grup 3: Önlisans(n:62)	4,42 (0,94)	4,46 (0,94)
	Grup 4:Lisans (n:52)	4,75 (0,79)	4,7 (0,86)
	F-değeri	18,025	17,64
	p-değeri	0,000	0,000
	Post-Hoc	Gruplar 3,4>Grup2	Gruplar 3,4>Grup2
Çalışma Yılı	Grup 1:1-3 yıl (n:72)	3,83 (1,55)	3,83 (1,58)
	Grup 2:4-6 yıl (n:44)	4,26 (1,17)	4,27 (1,17)
	Grup 3:7-10 yıl (n: 40)	4,66 (0,84)	4,63 (0,93)
	F-değeri	5,494	4,938
	p-değeri	0,005	0,008
	Post-Hoc	Grup 3>Grup 1	Grup 3>Grup 1
Pozisyon	Grup 1: Çalışan(n:67)	3,28 (1,67)	3,26 (1,68)
	Grup 2: (n:13)	4,52 (0,81)	4,54 (0,87)
	Grup 3: (n: 3)	4,94 (0,25)	4,91 (0,3)
	Grup4: (n:15)	5 (0)	5 (0)
	F-değeri	19,536	18,973
	p-değeri	0,000	0,000
	Post-Hoc	Gruplar 2,3,4>Grup 1	Gruplar 2,3,4>Grup 1

Aşağıda tablo 28’de hipotez sonuçları görülmektedir:

Tablo 28
Hipotez Sonuçları Özet Tablo

KOD	AÇIKLAMA	SONUÇ
H1	Etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H2	Etik liderlik cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	RED
H3	Örgütsel özdeşleşme cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	RED
H4	Etik liderlik medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	RED
H5	Örgütsel özdeşleşme medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	RED
H6	Etik liderlik yaşa göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H7	Örgütsel özdeşleşme yaşa göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H8	Etik liderlik eğitime göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H9	Örgütsel özdeşleşme eğitime göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H10	Etik liderlik çalışma yılına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H11	Örgütsel özdeşleşme çalışma yılına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H12	Etik liderlik pozisyona göre farklılaşmaktadır.	KABUL

6. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Etik liderlik, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi adına izleyicilerini etik ilkeler ve inançlar doğrultusunda güdüleme süreci olarak tanımlanmaktadır (Çakıroğlu ve Başpınar, 2021: 1908). Örgütsel özdeşleşme ise örgüt çalışanının kendisini örgütle bir hissetmesidir. Yani çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesidir (Rousseau, 1998: 218). Örgüt çalışanlarının algıladıkları etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşmeye katkı sunduğu tespit edildiğinden etik liderlik davranışları, örgüt çalışanları açısından önemli bir olgudur. Bu bağlamda çalışmanın amacı, etik liderliğin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini saptamaktır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada buna ek olarak etik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin demografik değişkenlere ilişkin fark analizlerine yer verilmiştir. Araştırma bulgularına göre etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi söz konusudur. Buna ek olarak çalışmanın literatüre daha fazla katkı sunabilmesi açısından ilgili değişkenler arasındaki ilişki testine ek olarak, ilgili değişkenlerin; katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalışma yılı ve pozisyonlarına göre farklılıklarının tespitine yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda etik liderliğin yaşa, eğitim durumuna, çalışma yılına ve pozisyona göre farklılaştığı tespit edilmiş; bu bağlamda çalışmanın H1: “Etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezine ek olarak H6: “Etik liderlik yaşa göre farklılaşmaktadır”, H8: “Etik liderlik eğitime göre farklılaşmaktadır”, H10: “Etik liderlik çalışma yılına göre farklılaşmaktadır” ve H12: “Etik liderlik pozisyona göre farklılaşmaktadır” hipotezleri de kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşmenin yaşa, eğitim durumuna, çalışma yılına ve pozisyona göre farklılaştığı bulgulanmış; buna göre H7: “Örgütsel özdeşleşme yaşa göre farklılaşmaktadır”, H9: “Örgütsel özdeşleşme eğitime göre farklılaşmaktadır”, H11: “Örgütsel özdeşleşme çalışma yılına göre farklılaşmaktadır” ve H13: “Örgütsel özdeşleşme pozisyona göre farklılaşmaktadır” hipotezleri kabul edilmiştir.

Literatür incelendiğinde Walumbwa vd. (2011) araştırmalarında etik liderliğin çalışan performansına etkisinde lider-üye etkileşimi, öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü konu almış, ilgili değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiş, örgütsel özdeşleşmenin ise bu ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. O’Keefe vd. (2019) çalışmalarında etik liderlik, ahlaki kimlik ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisini konu almış, ilgili değişkenler arasında benzer biçimde pozitif korelasyon bulgulanmışlardır. Mihçı ve Uzun (2020) araştırmalarında okullarda etik liderlik ile örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiş; etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşmeyi olumlu biçimde etkilediğini bulgulanmışlardır. Tseng ve Wu (2017) etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini finans profesyonelleri üzerinde test etmiş, ilgili değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Bunlara ek olarak, literatürdeki birçok araştırma benzer sonuçları ortaya koymaktadır (Islam, Ahmed ve Ali, 2018; Sari, 2019; Niu, Xia ve Liu, 2022).

Literatürdeki araştırma sonuçlarından hareketle etik liderlik tarzının benimsendiği örgütlerde örgütsel özdeşleşmenin artış gösterebileceği yorumu yapılabilecektir. Çünkü etik liderler, örgüt paydaşlarının çıkarlarını ön planda tutan, dürüst ve ahlaki normlara önem veren kimselerdir. Bu bağlamda örgütlerde etik liderlik tarzının örgütsel özdeşleşmenin sağlanması hususunda önemli bir parametre olduğu örgüt yöneticilerinin dikkatine sunulmaktadır. Örgütlerde etik davranışların özendirilmesi, ahlak normlarına değer atfedilmesi ve örgüt kültürünün bu parametrelerce oluşturulması örgütlerin başarıya ulaşmasında önemli bir husustur ve bu hususların dikkate alınması örgüt yöneticilerine önerilebilecektir. Öte yandan ilgili araştırma hizmet sektöründe yapılmıştır. Çalışma konusunu oluşturan değişkenlerle ilgili ilişki testinin diğer sektörlerde uygulanması, farklı sonuçları ortaya çıkarabileceğinden gelecekteki araştırmacılara önerilmektedir.

Araştırmanın Karaman ilinde faaliyet gösteren konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri yürüten firmalarda yapılması, örneklemin sınırlı olmasını beraberinde getirmiş ve bu durum, çalışma için bir kısıt oluşturmuştur. Öte yandan ilgili araştırmanın çalışanların mesaiye oldukları anda uygulanmış olması, çalışanların ilgili sorulara kısa sürede cevap vermelerini zorunlu kılmıştır. Bu durum da çalışmanın bir diğer kısıtı olarak sayılabilecektir.

KAYNAKÇA

- Abrams, D. (1992). *Processes of Social Identification*, s. 57-99, (Ed.) Breakwell, G. M., *Social Psychology of Identity and the Self-Concept*. London: Surrey University Press.
- Abrams, D. ve Hogg, M. A. (1990). *Social Identity Theory: Constructive and Critical Advances*. London and New York: Harvester Wheatsheaf and Springer.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.

- Akgül, A. (2005). *Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri-SPSS Uygulamaları*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.
- Akın, M. A., Engin, İ. Ş. ve Anuştekin, M. (2023). “Okul Psikolojik Danışmanlarının Algılarına Göre Okul Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi”. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(238), 885-908.
- Alkan, D. P. ve Arıkboğa, F. Ş. (2017). “Etik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi Ve Bir Uygulama”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 349-369. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335229>
- Aslan, R. ve Sarıyıldız, Y. (2022). “Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi”. *Asya Çalışmaları*, 6 (20), 5160. <https://doi.org/10.31455/asya.112628>
- Başar, U. ve Basım, H. N. (2015). “Etik Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü”. *Research Gate*, 3, 117-122.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. K. (2006). “Ethical Leadership: A Review And Future Directions”. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective For Constructdevelopment And Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Carmeli, A., Gilat G. ve Waldman, D.A. (2007). “The Role Of Perceived Organizational Performance İn Organizational Identification, Adjustment And Job Performance”. *Journal of Management Studies*, 44 (6), 972992. <https://doi/full/10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x>
- Cheney, G. (1983). “The Rhetoric Of Identification And The Study Of Organizational Communication”. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158. <https://doi.org/10.1080/00335638309383643>
- Conaway, R. N. ve Fernandez, T. L. (2000). “Ethical Preferences Among Business Leaders: Implication For Business Schools”. *Business Communication Quarterly*, 63(1), 23–38.
- Costa, S., Daher, P., Neves, P. ve Velez, M. J. (2022). “The Interplay Between Ethical Leadership And Supervisor Organizational Embodiment On Organizational Identification And Extra-Role Performance”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 214-225. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1952988>
- Cranston, N., Ehrich, L. ve Kimber, M. (2003). “The ‘Right’ Decision? Towards An Understanding Of Ethical Dilemmas For School Leaders”. *Westminster Studies in Education*, 26(2), 135–147.
- Çakıroğlu, D. ve Başpınar, N. Ö. (2021). “Etik Liderlik Davranışlarının Örgüt İklimi Ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 1903-1927. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.873984>
- Edwards, M. (2005). “Organizational Identification: A Conceptual And Operational Review”. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi/full/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Erer, B. (2023). “Eğitim Ve Geliştirme Faaliyetleri Çalışan Performansını Etkiler Mi? Örgütsel Özdeşleşme Bağlamında Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 11-20.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference, 4th Edition*, Boston: Allyn & Bacon.
- Greenberg, J. (1990). “Organizational Justice: Yesterday, Today, Tomorrow”. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Islam, T., Ahmed, I. ve Ali, G. (2018). “Effects Of Ethical Leadership On Bullying And Voice Behavior Among Nurses: Mediating Role Of Organizational Identification, Poor Working Condition And Workload”. *Leadership in Health Services*, 32(1), 2-17.
- Khan, H. U. R., Ali, M., Olya, H. G. T., Zulqarnain, M. ve Khan, Z. R. (2018). “Transformational Leadership, Corporate Social Responsibility, Organiza-Tional Innovation, And Organizational Performance:

- Symmetrical Andasymmetrical Analytical Approaches''. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1270-1283. <https://doi.org/10.1002/csr.1637>
- Kılınc, S. (2017). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Özdeşleşme, Sapkın Davranışlar Ve Sinizme Etkisi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuru, S. A. (2020). "Etik Liderlik Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Etkisi". *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 515-530.
- Kürü, S. A. (2020). "Prosedürel Adalet Algısı Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Etik Liderliğin Aracılık Rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3895-3913. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1079>
- Lennick, D. ve Fred, K. (2005). "Etik Zekâ" Çevirenler: S. Alpagut, E. Nal ve H. Nal. İstanbul: CSA Global Publishing.
- Liu, Y., Loi, R. ve Lam, L.W. (2011). "Linking Organizational Identification And Employee Performance in Teams: The Moderating Role Of Team-Member Exchange". *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (15), 3187-3201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560875>
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). "Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification". *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi/abs/10.1002/job.4030130202>
- Mıhçı, H. ve Uzun, T. (2020). "Analyzing The Relationship Between Ethical Leadership And Organizational Justice And Organizational Identification in Schools". *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 29-39.
- Mishra, P. ve Schmidt, G. B. (2018). "How Can Leaders Of Multinational Organizations Be Ethical By Contributing To Corporate Social Responsibility initiatives? Guidelines And Pitfalls For Leaders Trying To Do Good". *Business Horizons*, 61(6), 833-843. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.07.011>
- Mostafa, A. M. S. (2018). "Ethical Leadership And Organizational Citizenship Behaviours: The Moderating Role Of Organizational Identification". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 441-449. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1470088>
- Niu, L., Xia, W. ve Liu, Y. (2022). "The Double-Edged Sword Effect Of Ethical Leadership On Constructive Deviance: An Integrated Model Of Two Approaches Based On Organizational Identification And Normative Conflict". *Frontiers in Psychology*, 13, 892395.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- O'Keefe, D. F., Peach, J. M. ve Messervey, D. L. (2019). "The Combined Effect Of Ethical Leadership, Moral Identity, And Organizational Identification On Workplace Behavior". *Journal of Leadership Studies*, 13(1), 20-35.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. D. ve Folger, R. (2010). "The Relationship Between Ethical Leadership Andcore Job Characteristics". *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259-278. <https://doi/10.1002/job.627>
- Qian, Y. ve Jian, G. (2020). "Ethical Leadership And Organizational Cynicism: The Mediating Role Of Leader-Member Exchange And Organizational Identification". *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 207-226. <https://doi/10.1108/CCIJ-06-2019-0069/full/html>
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual*. Allen & Unwin. Australia.
- Roeck, K. D. ve Farooq, O. (2018). "Corporate Social Responsibility And Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect On Employees'socially Responsible Behaviors". *Journal of Business Ethics*, 151, 923-939. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3656-6>
- Rousseau, D. M. (1998). Why Workers Still Identify With Organizations?. *Journal Of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.
- Sari, U. T. (2019). "The Effect Of Ethical Leadership On Voice Behavior: The Role Of Mediators Organizational Identification And Moderating Self-Efficacy For Voice". *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 48-66.

- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A. ve Ahmed, R. (2020). ‘‘Ethical Leadership, Work Engagement, Employees’ Well-Being, And Performance: A Cross-Cultural Comparison’’. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008-2026. <https://doi/full/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Tajfel, H. (1982). ‘‘Social Psychology of Intergroup Relations’’. *Annual Review of Psychology*, 51(1): 1-39. <https://doi/pdf/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245>
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1985). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*, s. 7-24, (Ed.) Worchel, S. ve Austin, W. G., *The Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall IL.
- Tseng, L. M. ve Wu, J. Y. (2017). ‘‘How Can Financial Organizations Improve Employee Loyalty? The Effects Of Ethical Leadership, Psychological Contract Fulfillment And Organizational Identification’’. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 679-698.
- Turner, J. C. (1982). *Towards A Cognitive Redefinition of the Social Group*, s. 15-40, (Ed.) Tajfel, H., *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tyler, T.R. (1999). ‘‘Why People Cooperate With Organizations: An Identity Based Perspective. *Research in Organizational Behavior*’’, 21, 201-246.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. ve Christensen, A. L. (2011). ‘‘Linking Ethical Leadership To Employee Performance: The Roles Of Leader–Member Exchange, Self-Efficacy, And Organizational Identification’’. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.
- Yıldız, Ş., Ekin, E., Arslan, M., Eroğlu, F. ve Eroğlu, B. (2023). ‘‘Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi’’. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 9(2), 92-97.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ (Etik Kurul gerekmiyorsa bu kısım çıkarılabilir.)

Yapılan bu çalışmada ‘‘Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’’ kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan ‘‘Bilimsel Araştırma veYayın Etiđine Aykırı Eylemler’’ başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 22.09.2023

Etik değerlendirme belge sayısı: 29.09.2023-150768 / Karar: 14-2023-234

Hakem Deđerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

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

Acknowledgement: -
