
ETİK LİDERLİK, İŞGÖREN SESSİZLİĞİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ahmet GÜNAY¹, Koray ÇETİNCELİ², Kutay ÖZDEMİR³

Öz

Bu çalışma, etik liderliğin işgören sessizliğine ve işgörenlerin öznel iyi oluşuna etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan akademik personele toplamda 36 ifadeden oluşan etik liderlik, işgören sessizliği ve öznel iyi oluş ölçeklerinin bulunduğu bir anket uygulanmış ve 321 akademisyene ulaşılmıştır. Yapılan anket sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS 22 ve LISREL istatistiksel veri analizi programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Veriler, LISREL programında tek bir havuzda faktör analizine tabi tutulmuş ve soruların ait oldukları boyutlar altında toplandığı tespit edilmiştir. Hipotezlere uygun olacak şekilde yapılan modelleme yine LISREL programı vasıtasıyla incelenmiş ve etik liderliğin hem öznel iyi oluşu hem de işgören sessizliğini kayda değer oranda etkilediğini ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlar bu alanda yapılan çalışmaları doğrular nitelikte olup, etik liderlik ile işgören sessizliği arasında negatif bir ilişki olduğunu, etik liderlik ile öznel iyi oluş arasında ise pozitif bir ilişki olduğunu kanıtlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, İşgören Sessizliği, Öznel İyi Oluş

JEL Sınıflandırması: M10, D23

STUDY ON RELATIONSHIP BETWEEN ETHIC LEADERSHIP, EMPLOYEE'S SILENCE AND SUBJECTIVE WELL-BEING

Abstract

The study is conducted to identify the effect of ethic leadership on employees' silence and employees' subjective well-being. In accordance with this purpose, a survey which contains 36 statement in total such as ethical leadership, employee's silence and subjective well-being is applied to Süleyman Demirel University's academic staff and 321 academics have been reached. The data that is obtained from the survey are analyzed by IBM SPSS 22 and LISREL statistical data analysis programs. Data are subjected to factor analysis on LISREL program in one pool and it is detected that the questions grouped under the related extents which they belong to. Modeling that is proper to hypothesis has again analyzed by LISREL program and it has proved that ethic leadership affects seriously both subjective well-being and employee's silence. The results confirm that the research done in this area is valid and there is a negative relationship between ethical leadership and employee's silence and a positive relationship between ethical leadership and subjective well-being.

Keywords: Ethical Leadership, Employee Silence, Subjective Well-Being

JEL Classification: M10, D23

¹ Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, ahmetgunay@sdu.edu.tr

² Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, koraycetinceli@sdu.edu.tr

³ Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, kutayozdemir@sdu.edu.tr

1. Giriş

Liderlik, örgütün sahip olduğu tüm sermaye türlerinin, örgütsel stratejiler doğrultusunda yönlendirilmesi ve örgütün dış çevre ile olan ilişkisinin yönetilmesi olarak tanımlanabilir (Day, 2012:3). Liderlik çalışmalarına işgörenler açısından baktığımız zaman liderliğin etki alanı, çalışanlar üzerindeki sosyal, öznel ve psikolojik durumlara etkisi gibi odak noktaları dikkati çekmektedir. Liderin etik değerlere sahip olması durumunda çalışanların motivasyonlarının yanı sıra performansları, örgütsel aidiyetleri, iş tatminleri de artmaktadır. Çalışan sessizliğinin ortaya çıkmasına neden temel faktörlerden bir tanesi olan lidere odaklanan bu çalışma, liderin etik davranışlardan uzaklaştıkça çalışma ortamını olumsuz etkilediği, örnek olmaktan uzaklaştığı ve neticesinde çalışanların öznel iyi oluşlarına da olumsuz yönde etki ettiği savlarından yola çıkmıştır. Çalışmanın evrenini akademik personeller, örneklemini ise Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan akademik personeller oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 Etik Liderlik

1900'lü yılların başlarından itibaren literatürdeki yerini alan liderlik ile ilgili oldukça fazla sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar başlangıçta liderlerin sahip olduğu ortak özelliklere, ardından davranış incelemelerine, ilerleyen yıllarda içinde bulunulan durum ve ortama son olarak ise modern ve post modern yaklaşımlara göre şekillenmiştir (Bachmann, 2017:28). Kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için başkalarının eylem, söylem ve davranışlarını etkileme sanatı olarak tanımlanan liderlik, özellikle son yıllarda bütüncül araştırmalar yerine belli liderlik türlerine odaklanarak sürmektedir (Day ve Antonakis, 2012:5). Özellikle bilgi teknolojilerinin gelişmesi ile iletişimin kolaylaşması, bunun neticesinde skandalların sayısının artması ile ilintilendirilen ve liderlere olan güvenin azaldığını iddia eden çalışmalara cevaben, ayrıca işgörenlerin beklentilerini ve örgüt kültürünü olumlama maksadıyla yöneltilen, "bir lider nasıl davranmalıdır?" sorusu ile gündeme gelen ve bu çalışmanın da konusunu oluşturan etik liderlik ise; liderin kişisel ve kişiler arası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışı sergilenmesi, bu tür davranışların çift yönlü iletişim, destekleme ve karar alma yoluyla takipçilere tanıtımı olarak tanımlanabilir (Trevino vd., 2003:6). Örgüt kültürünün olumlanması, örgütsel ve bireysel amaçların gerçekleştirilebilmesi ve liderin uzun dönemde başarılı ve etkili olabilmesi için liderin, izleyicileri/işgörenleri/paydaşları tarafından etik olarak kabul edilmesi gerekir (Trevino ve Brown, 2005:69). Etik liderden ise iletişimi doğru şekilde sağlaması, doğruyu ödüllendirmesi, yanlışları cezalandırması, dürüst, samimi ve adil olarak çalışanlara rol model olması beklenir. Örgüt içinde lidere dair olan beklentileri yerine gelen, liderin eylem ve söylemlerinin etik olduğunu kabul eden işgörenler lideri takdir ve ardından taklit etmeye başlarlar (Brown ve Trevino, 2006: 598).

Etik liderler, takipçileriyle dürüst ve gerçek ilişkilere önem verir. Liderler, savundukları değerlerle uyumlu olduğunda, işgörenler açıklığı ve doğruluğu kavrarlar (Cha ve Edmondson 2006:58). Bu değerler nedeniyle, işgörenler konuşma ve kendi endişelerini ve düşüncelerini seslendirme konusunda daha rahat olurlar. Bu tür ses davranışları, kişisel güçlendirme ve uyuşma duygularıyla ilişkilidir (Wood ve Wall 2007:1335). İşgörenlerin yetkilendirilmesi, çalışanların performansı ve öznel iyi oluşları ile ilgili bir paydaş olarak kontrol ve katkı hissi sağlar. Bir işgören görüşlerini ve endişelerini ifade ettiğinde, gerçek anlamda konuşma ve inanç değerleri ile uyumlu olarak hareket etme konusunda olumlu duygular yaşamaktadır (Avolio vd., 2004:952).

2.2 İşgören Sessizliği

İşgörenlerin sessizlik davranışı üzerinde ilk araştırmalar Albert Hitchmann tarafından 1970'in ilk dönemlerinde yapılmış olup, sonrasında bu kavram çeşitli bilim adamlarınca geliştirilmiştir. İnsanların kaygıları hakkında bazen suskun olmalarının bir nedeni, psikologların 'anne etkisi' olarak adlandırdıkları kavramdır (Rosen ve Tesser, 1970:253). Annenin etkisi üzerine yapılan araştırmalar, kişilerin kötü haberi taşıyan rahatsızlıktan dolayı olumsuz bilgileri iletmek konusunda genel bir isteksizlik yaşadıklarını göstermektedir (Conlee ve Tesser, 1973:588). Örgütlerde, çalışanların

potansiyel sorunlar veya mevcut sorunlar hakkında üstlerine bilgi aktarırken özellikle rahatsızlık hissettiklerine dair kanıtlar bulunmaktadır. Örneğin, çeşitli araştırmalar, astların, üstlerine ilettikleri bilgileri çarpıtarak negatif bilgileri en aza indirecek şekilde iletişim kurduğunu göstermiştir. (Athanassiades, 1973:207). İşgörenler, iş uygulamalarına, olaylara, çalışanlarına veya organizasyonlarına zarar verebilecek davranışları hakkında endişelerini dile getirdiğinde, bazen şüphe, muhalefet ve hatta misilleme ile karşılaşabilirler. İşgören sessizliğine bir diğer örnek de zarar verebilecekleri bir meslektaştan, bir amirden veya organizasyonundan uzaklaşmak istedikleri için çalışanların susabilecekleridir. Yapılan tüm bu araştırmalar ışığında işgören sessizliği kavramı literatürde yerini almıştır.

İşgören sessizliği genel olarak, yöneticilerin tutum ve davranışları, örgütün yapı ve politikalarıyla şekillenerek, işgörenlerin sessiz kalmalarına yol açacak bir çevre yaratmaktadır. Morrison ve Milliken işgören sessizliğini "işgörenlerin işlerini ve kurumunu iyileştirmeyle ilgili fikir bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak esirgemesi" olarak tanımlamışlardır (Morrison ve Milliken, 2000:712). İşgörenlerin zarar görecekları veya düşüncelerinin değer görmeyeceği düşüncesiyle örgüt içerisinde kendilerini ifade etmekten kaçınmalarını ifade işgören sessizliği kavramı, işgörenlerin örgüt içinde negatif anlamda sessizleştiğini, tepkisizleştiğini ortaya koymaktadır (Ülker ve Kantan, 2009:113). Bununla birlikte, her iletişim dışı olay, çalışanın sessizliğini temsil etmez. Sadece telekomünikasyon, çalışanların, öneriler, endişeler veya sorular da dâhil olmak üzere görünüşte önemli bilgileri tutmaya yönelik bilinçli bir karardan kaynaklanır (Morrison ve Milliken, 2000:712). İşgörenler yeni bir iş ortamına girdiklerinde bu davranış biçimlerinden hangisinin daha güvenli olacağını yaşadıkları deneyimlerden, gözlemlerinden ya da iş arkadaşlarının ifadelerinden öğrenirler (Milliken vd., 2003:1469). İşgören sessizliği kavramını Pinder ve Harlos değişimi etkileyebilme veya düzeltebilme yeteneğinde olduğu algılanan insanlara, örgütsel durumlara ilişkin konularda, kişinin davranışsal, bilişsel veya duygusal değerlendirmeleri hakkındaki samimi düşüncelerini esirgemesi" olarak tanımlamışlardır (Pinder ve Harlos, 2001:332).

2.3 Öznel İyi Oluş

Tarih boyunca insanoğlu mutluluğun ardında yatan nedenleri aramıştır. Filozoflarla başlayan bu süreç psikologlar aracılığıyla yazımda önemli bir yer edinmiştir. Son yüzyılda ise psikologlar insan mutsuzluğunun ardında yatan nedenlere odaklanırken, öznel iyi oluş ile ilgili çalışmalar göz ardı edilmiştir. 1970'li yıllardan itibaren öznel iyi oluş literatürü hızlı ve yoğun bir şekilde oluşmaya başlamıştır. Öznel iyioluş genellikle psikologlar tarafından hayatlarımız hakkında nasıl düşündüğümüz ve hissettiğimizin çelişik bir terimi olarak kullanılır (Diener, 1984:542). Özellikle Costa ve McCrae (1980) yapmış oldukları çalışmalarında öznel iyi oluş konusunda öncü olmuşlardır. Öznel iyi oluşun öncelikle kişiliğe bağlı olduğu görüşünü ortaya atmışlardır. Yaptıkları çalışmada Dışadönüklük (D) ve Nevrotiklik (N) öznel iyi oluş kavramında etkili olduğunu göstermişlerdir. Bulmuş oldukları ve "Saf Kişilik" adını verdikleri modelde iki adet sınırlama olduğunu belirtmişlerdir. Öznel iyi oluş da birinci kısıt yalnızca orta düzeyde hesaplanan bir dağılım olan "kişilik birliğidir". Diğer kısıt ise yaşam olaylarını kapsayan "demografik değişkenler" ve "sosyal ağlardır" (Costa ve McCrae, 1980:669). Palys ve Little da çalışmalarında, yaşam memnuniyetinin farklı düzeylerini belirttikleri kişilerin bireysel projelerinin değerlendirilmesinde belirgin farklılıklar olduğu bulgularına varmışlardır (Palys ve Little, 1983:1221-1230).

Deneve ve Cooper 1998 yılında yapmış oldukları meta-analiz ile kişilik ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye dair sorulara yanıt aramışlardır. Kişiliğin genel olarak öznel iyi oluşun önemli bir korelasyonu olduğu sonucuna varmışlardır. Elde ettikleri sonuçlarda sağlık gibi bazı demografik değişkenlerin de öznel iyi oluşa etki ettiğini ve bunun yanında sosyo-ekonomik durumun da kişilik ve öznel iyi oluşu eşit derece de etkilediğini bulmuşlardır. Çalışmalarında hangi kişilik türünün öznel iyi oluşa etki ettiği sorusuna cevap aramışlardır. "Büyük beş" düzeyindeki faktörler boyutunda kişisel ilişkilerin başarıyı arttırması öznel iyi oluşun artmasında önemli rol oynamaktadır. Bunun yanında iki kavram arasındaki ilişkinin daha net anlaşılması için gündelik olaylar ve kısa vadeli öznel iyi oluş deneyimlerinin de incelenmesi gerektiği görüşünü savunmuşlardır. Araştırma sonucunda

dışadönüklüğün öznel iyi oluşun artmasında yalnızca bir etken olduğuna, diğer kişilik ve demografik özelliklerin de etkili olduğu sonucuna varmışlardır (Deneve ve Cooper, 1998:198-202)

Diener ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada ekonomik olarak gelişmiş bir toplumda yaşayan, sosyal güvenceye sahip ve değerli hedeflere ulaşmak için yeterli kaynakları elinde bulunduran, yüksek bir öznel iyi oluşa sahip olan bir bireyin olaylara her zaman iyi tarafından bakma eğiliminde olduklarını ve kötü olayların üzerinde çok fazla durmadıkları sonucunu elde etmişlerdir. Öznel iyi olma, bireylerin yaşamlarının bir bütün olarak bilişsel değerlendirmelerini ve aynı zamanda duygusal sağlığı hakkındaki raporları açıklamaktadır. Yapmış oldukları çalışmanın uzun yıllar aynı sonuçları vereceğini iddia etmişlerdir (Diener vd., 1999:276-302).

Öznel iyi oluş ve sağlık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Diener ve Chan 2011 yılında yapmış oldukları çalışmalarında öznel iyi oluşun sağlık üzerindeki etkisinin açık ve zorlayıcı olduğu sonucuna varmışlardır. Öznel iyi oluşun spesifik hastalıkları nasıl etkilediği ve olası aracılık süreçlerinin rolü hakkındaki belirsizlikler üzerine çalışma yapmışlardır. Toplum çapında bakıldığında öznel iyi oluşun sağlık için etki boyutlarının önemli olduğunu göstermişlerdir. Yüksek bir öznel iyi oluşun düşük bir öznel iyi oluşa göre insan ömrüne 4 ile 10 yıl arasında bir etki ettiğini öngörmüşlerdir. Öznel iyi oluşu yüksek olan bireyin daha sağlıklı ve uzun yaşadığı düşünüldüğünde sağlık üzerindeki etkisi daha da önem arz etmektedir. Sağlıklı ve uzun bir yaşam için politika belirleyicilerin halk sağlığı önlemleri listesine öznel iyi oluş artırılması ile ilgili bir kısmın eklenmesini talep etmişlerdir. Fiziksel sağlık ve uzun ömürlülük ile açık ve zorlayıcı ilişkisi göz önüne alındığında, toplumsal öznel iyi oluşu gerçekten arzu edilen ve faydalı olan etken bir kavram olduğunu göstermişlerdir (Diener ve Chan, 2011:39-40).

Pozitif psikolojinin bir konusu olan iyi oluş, mutluluk kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda öznel iyi oluş ile mutluluk kavramları ayrı olarak da ele alınmıştır. Seligman 2011 yılında çıkarmış olduğu kitabında iyi oluş ve mutluluk kavramlarını birbirinden ayırmış iyi oluş kavramını öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş olarak ikiye ayırmıştır. Öznel iyi oluş kişinin hayatından aldığı mutluluğu ile olumlu duygulanımın olumsuz duygulanımdan fazla olduğu haz temelli kısa süreli etkinliklerin oluşturduğu bir kavramdır. Öte yandan psikolojik iyi oluş ise duygulardan ve doyumdan ziyade kişinin gelişimi ile ilgilenen uzun dönemli iyi olma durumudur (Seligman, 2011:102). Psikoloji literatürünün dışına taşındığında, ekonomik ve sosyal politikaların analizinde iyi olma ölçütlerini kullanan çalışmalar yapılmıştır. Putnam gelirin, sağlığın, sosyal bağlanmanın ve aile statüsünün öznel iyiliş düzeyine göreli katkılarının ön tahminlerini sağlamak için bireysel düzeydeki ve devlet düzeyindeki değişkenlerle öznel iyi oluş durumlarını açıklamıştır (Putnam, 2000:44).

Tov ve Diener 2013 yılında yapmış oldukları çalışmada kültürel farklılıklar ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İnsanların ihtiyaçlarını karşılarken yaşadıkları toplumun kültürel olarak değer verdikleri amaçlara özel önem vermeleri, öznel iyi oluş ile kültür arasındaki ilişkinin güçlü olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Güçlü bir kişisel özgürlük ve benlik saygısı yaratmak, bireylerin bağımsızlık ve onurunu korumasına, bireyci toplumlarda değerli olan hedeflere ulaşmasına yardımcı olur. Öte yandan, ahenkli ilişkileri geliştirmek, diğer bireylerle olan karşılıklı bağımlılığı güçlendirmeye yardımcı olabilir; bu, kolektivist toplumlarda değerli bir hedeftir. Her iki durumda da, kültürel değer verilen hedeflerle ihtiyaçların hizalanması, ihtiyaçların karşılanması ve esenlik arasındaki ilişkiyi arttırır. Yapılan çalışma sonucunda çoğu uluslarda ekonomik, kültürel ve genetik değişkenlerin bileşenleri öznel iyi oluş üzerinde etkisi bulunduğunu ortaya çıkarmıştır (Tov ve Diener, 2011:1).

Bu çalışmada ise öznel iyi oluşa iş hayatı açısından odaklanılmıştır. Bu bağlamda öznel iyi oluş; işgörenlerin iş yerinde edindikleri tecrübeler ışığında, örgütsel bağlılık düzeyleri, memnuniyet durumları, gerginlik ve depresyon halleri gibi unsurları da içeren duygusal bir durumdur (Kalshoven ve Boon, 2012:68). Yapılan çalışmalar öznel iyi oluş durumları pozitif olan işgörenlerin, örgütsel vatandaşlıklarının, performanslarının ve sosyal ilişkilerinin daha iyi olduğunu ortaya koymuştur (Diener ve Seligman, 2004:3).

3. Yöntem

Bu bölümde çalışmanın örneklemini, kullanılan ölçüm araçları, araştırma modeli ve hipotezleri hakkında bilgiye yer verilmiştir.

3.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini akademik personel oluşturmaktadır. Evreni temsil etmek üzere, örneklem olarak Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik personel belirlenmiştir. Dağıtılan anket formlarından 321 geri dönüş alınmıştır. Araştırmaya katılanların %70,1'i erkek, %20,9'u ise kadın olup, %73,8'i evli ve %26,2'si bekârdır. Katılımcıların eğitim durumları göz önünde bulundurulduğunda, %10,6'sı lisans, %44,2'si yüksek lisans, %45,2'si doktora mezunu, unvanları göz önünde bulundurulduğunda ise %8,1'i prof. dr., %6,9'u doç. dr., %19,6'sı dr. öğr. üyesi, %38,9'u öğr. gör., %18,1'i arş. gör., %2,8'i okutman ve %5'i uzmandır. Katılımcıların %0,6'sı unvanını belirtmemiştir.

3.2. Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Toplamda 36 ifadeden oluşan ankette üç ölçek yer almaktadır. Orijinaline sadık kalınarak etik liderlik ve işgören sessizliği ölçeklerinde 5'li likert, öznel iyi oluş ölçeğinde ise 6'lı likert kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir;

3.2.1. Etik Liderlik Ölçeği

Etik liderlik ölçeği, Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen 10 ifadenin ele alındığı tek boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçek ise Tuna vd. (2012)'den alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış olmasına rağmen yeniden güvenilirlik ve geçerlilik analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından elde edilen değerler ($\Delta\chi^2/sd = 2.94$; GFI = 0.94; AGFI = 0.90; NFI = 0.99; NNFI = 0.99; CFI = 0.99; RMSEA = 0.078) ise ölçeğin orijinalini destekleyerek tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır. Morgan vd. (2004)'ün verilerin normal dağılıma ilişkin kriterleri baz alınarak Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanmış ve değerlerin -1 ile +1 arasında olması durumunda verilerin normal dağılıma uyduğu kabul edilmiştir. Etik liderlik ölçeği için Skewness değeri -0,528 ve Kurtosis değeri ise -,843'dür. Buna bağlı olarak verilerin normal dağılıma uyduğu görülmektedir.

3.2.2. İşgören Sessizliği Ölçeği

Dyne vd. (2003) ve Brinsfield (2009) tarafından geliştirilen ve 29 ifadeden oluşan işgören sessizliği ölçeği, Alparslan (2010) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda, bazı ifadeler literatüre dayalı olarak hazırlanan faktör yapılarına uyum göstermediği için analiz dışı bırakılarak 21 ifadeye indirgenmiş ve 3 faktör altında toplanmıştır. Bu çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ise ölçekte yer alan bir ifade, faktör yapısına uyum göstermediği gerekçesiyle analiz dışı bırakılmıştır. Çıkarılan ifadeden sonra elde edilen değerler ($\Delta\chi^2/sd = 3.03$; GFI = 0.87; AGFI = 0.83; NFI = 0.97; NNFI = 0.98; CFI = 0.98; RMSEA = 0.080) Alparslan (2010) tarafından revize edilen 3 boyutlu yapıyı desteklemektedir. Ölçeğe uygulanan güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonucunda alfa katsayısı 0,95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin boyutları normal dağılıma uyum göstermektedir. İlgisizliğe ve boyun eğmeye dayalı sessizlik boyutu için Skewness değeri,688 Kurtosis değeri ,045, kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik boyutu için Skewness değeri ,920 Kurtosis değeri -,079, ilişkileri korumaya dayalı sessizlik boyutu için ise Skewness değeri ,661 Kurtosis değeri -,102'dir.

3.2.3. Öznel İyi Oluş Ölçeği

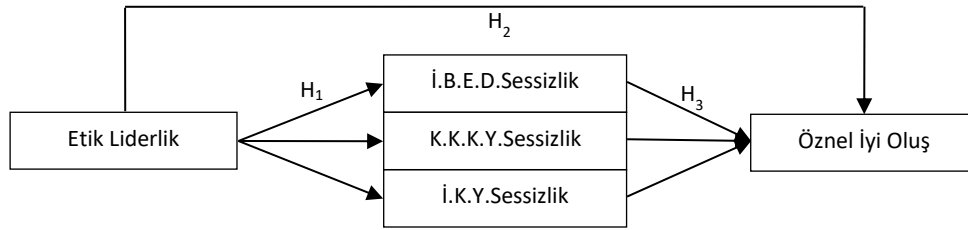
Öznel iyi oluş ölçeği, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi tarafından geliştirilmiş ve 5 ifadenin yer aldığı tek boyutlu bir ölçektir. Çalışmada, Alparslan (2015) tarafından ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmış

hali kullanılmıştır. Ölçeğe yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen veriler, ($\Delta\chi^2/sd = 0.74$; GFI = 1.00; AGFI = 0.99; NFI = 1.00; NNFI = 1.00; CFI = 1,00; RMSEA = 0.000) ölçeğin orjinalini desteklediğini göstermektedir. Araştırmada yeniden güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılarak alfa güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin normallik değerlerine bakıldığında Skewness değeri -,709 Kurtosis değeri ise -,070'dir. Bu durumda ölçek normal dağılım göstermektedir

3.3. Model ve Hipotezler

Araştırma modeli, "etik liderlik", "işgören sessizliği" ve "öznel iyi oluş" olmak üzere üç değişken üzerine kurulmuştur. Model etik liderliğin, işgören sessizliğine ve öznel iyi oluşa etkisini, ayrıca etik liderliğin, öznel iyi oluşa etkisindeki işgören sessizliğinin rolünü belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Önerilen modele göre oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir;

H1: Etik liderlik, işgören sessizliği boyutlarını negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H2: Etik liderlik, öznel iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H3: İşgören sessizliği boyutları, öznel iyi oluşu negatif ve anlamlı bir şekilde açıklar.

4. Bulgular

4.1. Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Ölçümü yapılan değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları, güvenilirlikleri ve değişkenler arası korelasyonları hesaplanmıştır. Bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenilirliği

	1	2	3	4	5
1. Etik Liderlik	(0,96)				
2. İşgören Sessizliği (İlgisizliğe ve Boyun Eğmeye Dayalı Sessizlik)	-,444**	(0,84)			
3. İşgören Sessizliği (Kendini Korumaya ve Korkuya Dayalı Sessizlik)	-,514**	,751**	(0,95)		
4. İşgören Sessizliği (İlişkileri Korumaya Dayalı Sessizlik)	-,231**	,559**	,689**	(0,92)	
5. Öznel İyi Oluş	,566**	-,334**	-,405**	-,225**	(0,89)
\bar{x}	3,44	2,13	2,15	2,28	4,49

N = 321 *, *p < .05*, ** *p < .01*, Parantez içerisindeki değerler boyutların güvenilirlik katsayılarını (Cronbach's Alpha) göstermektedir.

Tablo 1'deki güvenilirlik katsayılarına bakıldığında araştırmada kullanılan ölçeklerinin tamamının güvenilir olduğu söylenebilir. Değerler karşılaştırıldığında 0,96 ile etik liderlik ölçeğinin en yüksek güvenilirlik katsayısına sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar hesaplanırken etik liderlik ve işgören sessizliği ölçeklerinde 5'li likert kullanıldığı için en fazla 5 en az 1, öznel iyi oluş ölçeğinde 6'lı likert kullanıldığı için en fazla 6 en az 1 değerini alabilir. Tablo 1'de verilen korelasyon analizine göre etik liderlik ile öznel iyi oluş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna ek olarak etik liderlik ile işgören sessizliğinin bütün boyutları arasında ve işgören sessizliği ile öznel iyi oluş arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışmada elde edilen verilerin uyumluluğu, literatürde kabul görmüş çeşitli uyum indekslerine göre değerlendirilerek kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Forza ve Filippini, 1998:14; Al-Mamary ve Shamsuddin, 2015:271).

Kurulan hipotezler bağlamında yapısal modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\Delta\chi^2/sd = 2,54$; GFI = 0,85; AGFI = 0,80; NFI = 0,96; NNFI = 0,97; CFI = 0,98; RMSEA = 0,070) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Modellerden elde edilen veriler Tablo 2'de gösterilmektedir;

Tablo 2. Yapısal Modele İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

Değişkenler	İşgören Sessizliği (İBEDS)		İşgören Sessizliği (KKKDS)		İşgören Sessizliği (İKDS)		Öznel İyi Oluş	
	Birinci Model	İkinci Model	Üçüncü Model	Dördüncü Model	β	t	β	t
Etik Liderlik	-0.66	-8.98	-0.68	-9.70	-0.34	-5.41	0.66	6.87
İşgören Sessizliği (İlgisizliğe ve Boyun Eğmeye Dayalı Sessizlik)							-0.037	-0.63
İşgören Sessizliği (Kendini Korumaya ve Korkuya Dayalı Sessizlik)							-0.081	-1.34
İşgören Sessizliği (İlişkileri Korumaya Dayalı Sessizlik)							-0.054	-0.87
R²	0.30		0.32		0.11		0.37	

Elde edilen çıktılara bakıldığında, birinci, ikinci ve üçüncü modelde işgören sessizliğinin boyutları ile etik liderlik arasındaki etki incelenmiştir. Dördüncü modelde ise duygusal iyi oluş ile işgören sessizliğinin boyutları ve etik liderlik arasındaki etki ele alınmıştır. Bu bağlamda birinci, ikinci ve üçüncü model "etik liderlik, işgören sessizliği boyutlarını negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler." hipotezini doğrulamaktadır. Etik liderlik "ilgisizliğe ve boyun eğmeye dayalı sessizlik" ($\beta = -0,66$ $p < 0,05$), "kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik" ($\beta = -0,68$ $p < 0,05$) ve "ilişkileri korumaya dayalı sessizlik" ($\beta = -0,34$ $p < 0,05$) üzerinde negatif bir etki oluşturmaktadır. Modellerin açıklayıcılığına bakıldığında ise ikinci modelin ($R^2 = 0,30$) diğer modellere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Model 4'de öznel iyi oluş ile etik liderlik ve işgören sessizliği arasındaki etki ele alınmıştır. Elde edilen veriler, işgören sessizliğinin hiçbir boyutunun öznel iyi oluşu anlamlı olarak etkilemediğini göstermektedir. İşgören sessizliğinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığını belirten t değerleri -1,96 ile +1,96 arasında olmadığı ($t = -0,63$ $t = -1,34$ $t = -0,87$) için "işgören sessizliği boyutları, öznel iyi oluşu negatif ve anlamlı bir şekilde açıklar." hipotezi reddedilir. Etik liderliğin öznel iyi oluşa etkisi incelendiğinde ise elde edilen verilerden ($\beta = 0,66$ $p < 0,05$) etik liderliğin öznel iyi oluşu pozitif ve anlamlı etkilediği görülmektedir. Model 4'ün sahip olduğu değer ($R^2 = 0,37$) ise açıklayıcılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda elde edilen sonuçlara göre "etik liderlik, öznel iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler." hipotezi kabul edilir.

5.Sonuç

Bu çalışmada etik liderlik, işgören sessizliği ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, değişkenler arasındaki anlamlı ilişkileri ortaya koymuştur. Örgüt içindeki olumsuz durum ve tavırlar karşısında sessizleşme eğilimine yönelen işgörenler, olumlu durum ve tavırlarda ise sessizleşme eğiliminden uzaklaşmaktadırlar. Örneğin etik olmayan bir davranış karşısında gerekli yaptırımları uygulayan bir lider, takipçileri tarafından takdir edilmekte ve adalet duygusuna olan güvenleri artmaktadır (Bandura, 1977). Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar, önceki çalışmaları doğrular nitelikte olup, etik liderlik ve işgören sessizliği arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Liderin sergilemiş olduğu etik davranışlar arttıkça, işgörenler sessizlik halinden uzaklaşmaktadır (Brown ve Peterson, 1994).

Son yıllarda öznel iyi oluş ile ilgili yapılan çalışmalar kişinin sosyal yaşamına ve iş performansına yapılan olumlu katkıya odaklanmaktadır (Diener ve Biswas, 2002). Etik liderliğin, öznel iyi oluşa pozitif ve anlamlı bir etki yaptığını ortaya koyan bu araştırma, konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Daha önceki çalışmalar liderin sergilemiş olduğu etik davranışların, işgörenlerin öznel iyi oluşuna katkı sağladığını, dahası işgörenlerin örgütsel aidiyetlerini ve performanslarını arttırdığını ortaya koymaktadır (Yang, 2013).

Araştırmadaki bulgular zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle tek bir üniversiteden elde edilmiştir. Nicelik ve nitelik olarak farklı örneklerde gerçekleştirilebilecek olan tekrar çalışmaları sonuçların daha genellenebilir olmasına imkan sağlayacaktır. Ayrıca anketlerin doldurulması ile ilgili olarak alınan geri dönüşlerde akademisyenlerin özellikle yöneticilerle ilgili değerlendirme sorularına cevap verirken çekingen davrandıkları hatta sorulara cevap vermek istemedikleri gözlemlenmiştir. Bunun nedenleri ile ilgili başka bir çalışma konusunun oluşturulması önerilebilirken, soruları cevaplarken ki samimiyet bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kaynakça

- Al-Mamary, Y. H. ve Shamsuddin, A. (2015). Testing of the Technology Acceptance Model in Context of Yemen. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 268-273.
- Alparslan, A. M. (2010). Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Alparslan, A. M. (2015). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Athanassiades, J. C. (1973). The Distortion of Upward Communication in Hierarchical Organizations. *Academy of Management Journal*, 16, 207-226.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W. ve Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951-968.
- Bachmann, B. (2017). *Ethical Leadership in Organizations Concepts and Implementation*, İsviçre, Springer.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. California, Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Brinsfield, C. T. (2009). Employee Silence: Investigation of Dimensionality, Development of Measures, and Examination of Related Factors. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The Ohio State Üniversitesi, Amerika.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.

- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117- 134.
- Brown, S. ve Peterson, R. (1994). The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction. *Journal of Marketing*, 58(2), 70-80.
- Cha, S.E. ve Edmondson, A.C. (2006). When Blues Backfire: Leadership, Attribution, and Disenchantment in a Values-Driven Organization. *The Leadership Quarterly*, 17(1), 57-78.
- Conlee, M. C. ve Tesser, A. (1973). The Effects of Recipient Desire to Hear on News Transmission. *Sociometry*, 4, 588-599.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1980). Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668-678.
- Day, D. V. ve Antonakis, J. (2012). *The Nature of Leadership*, Londra, Sage.
- DeNeve, K. M. ve Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-563.
- Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2002). Will Money Increase Subjective Well-Being? *Social Indicators Research*, 57(2), 119-169.
- Diener, E. ve Chan, M. Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1360-1392.
- Forza, C. ve Filippini, R. (1998). TQM Impact on Quality Conformance and Customer Satisfaction: a Causal Model. *International Journal of Production Economics*, 55(1), 1-20.
- Kalshoven, K. ve Boon, C. (2012). Ethical Leadership, Employee Well-Being and Helping: The Moderating Role of Human Resource Management. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 60-68.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W. ve Hewlin, P. F. (2003) An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don't Communicate Upward and Why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barret, K. C. (2013). *IBM SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*, New York, Routledge.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Palys, T. S. ve Little, B. R. (1983). Perceived Life Satisfaction and Organization of Personal Project Systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(6), 1221-1230.
- Pinder, C. C. ve Harlos, K. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.

- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon & Schuster.
- Rosen, S. ve Tesser, A. (1970). On Reluctance to Communicate Undesirable Information: the MUM Effect. *Sociometry*, 33, 253-263.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York, Free Press.
- Tov, W. ve Diener, E. (2013). Subjective Well-Being Research. Collection School of Social Sciences. Paper 1395.
- Trevino, L. K. ve Brown, M. (2004). Managing to be Ethical: Debunking Five Business Ethics Myths. *Academy of Management Executive*, 18(2), 69-81.
- Trevino, L. K., Brown, M. ve Hartman, L. P. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions From Inside and Outside The Executive Suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.
- 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.
- Ülker, F. ve Kantan, P. (2009). Örgütlerde Sessizlik İklimi, İşgören Sessizliği ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 111-126.
- WHO. (1998), *Five Well-Being Index*. Hillerød, Psychiatric Research Unit, Collaborating Center for Mental Health.
- Wood, S. J. ve Wall, T. D. (2007). Work Enrichment and Employee Voice in Human Resource Management-Performance Studies. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(7), 1335-1372.
- Yang, C. (2014). Does Ethical Leadership Lead to Happy Workers? A Study on the Impact of Ethical Leadership, Subjective Well-Being and Life Happiness in the Chinese Culture. *Journal of Business Ethics*, 123(3), 513-525.

STUDY ON RELATIONSHIP BETWEEN ETHIC LEADERSHIP, EMPLOYEE'S SILENCE AND SUBJECTIVE WELL-BEING

Extended Abstract

Aim: The impact of leadership, when leadership studies are taken into account by the employees, is influenced by social, subjective and psychological conditions on employees. When the leader has ethical values, employees' performances, organizational belongings, job satisfactions are increasing as well as their motivations. This study focusing on the leader, which is one of the main factors that caused employees' silence, has led to the argument that when the leader avoids having ethical behaviors this happens to affect the work environment in a negative way, not being a good role model and finally negative effects on employees' subjective well-being. This study was conducted to determine the effect of ethical leadership on employees' silence and on the subjective well-being of employees. The universe of the study consists of academic staff. The academic staff of Suleyman Demirel University is chosen as the sample of the universe consisting of 321 academicians.

Method(s): Survey method was used as data collection tool. Three scales take place in the survey including 36 items in total. In the survey of ethical leadership and employees' silence 5 Likert scale was used while 6 Likert scale was used in the survey of subjective well-being by keeping the original one. Although the reliability and validity of the survey used in the research were proven, they were subjected to reliability and validity analyses. When the results were considered it was revealed that reliability coefficients of the surveys were high and factor structures were compatible to factor structures prepared being based on literature. Research model was based on three variables such as "ethical leadership, employee's silence and subjective well-being." The model was formed in order to determine the effect of ethical leadership on employee's silence and subjective well-being as well as to determine the role of employee's silence on the effect of ethical leadership on subjective well-being and hypotheses were formed and tested in this respect.

Findings: In the context of formed hypotheses; the values of goodness of fit of the structural model ($\Delta\chi^2/sd = 2,54$; $GFI = 0,85$; $AGFI = 0,80$; $NFI = 0,96$; $NNFI = 0,97$; $CFI = 0,98$; $RMSEA = 0,070$) have been found at the acceptable level. According to the results of the study, ethical leadership has a negative effect on "employee silence disengaged behavior based on resignation" ($\beta = -0,66$ $p < 0,05$), "employee silence self-protective behavior based on fear" ($\beta = -0,68$ $p < 0,05$), "employee silence other-oriented behavior based on cooperation" ($\beta = -0,34$ $p < 0,05$). In this context, it can be considered that ethical leadership affects the organizational silence dimensions in a negative and significant way. When we deal the effect of subjective well-being and ethical leadership's between employee silence, it has seen that employee silence's any dimension didn't influence meaningfully. The T rate, that defines employee's silence effect on subjective well-being, is not between -1,96 and +1,96 ($t = -0,63$ $t = -1,34$ $t = -0,87$) and because of this employee silence's dimension it can't explain subjective well-being in a meaningful way. We can see that when ethical leadership's effect on subjective well-being examined ($\beta = 0,66$ $p < 0,05$) ethical leadership effects the subjective well-being positively and meaningfully.

Conclusion: In this study, correlations among ethical leadership, employee's silence and subjective well-being were examined. Findings obtained from the research revealed the meaningful correlations among the variables. Employees tending to become silent against negative cases and attitudes in the organization get away from silence tendency when they experience positive cases and attitudes. Results obtained from this study are such as to validate the previous studies and they reveal the avoidant and meaningful correlation between ethical leadership and employee's silence (Brown and Peterson, 1994). In the recent years, studies about subjective well-being focus on the positive contribution to the individual's social life and job performance (Diener and Biswas, 2002). This study revealing that ethical leadership has a positive and meaningful effect on subjective well-being is such as to support the findings obtained from previous studies about the

subject. Previous studies indicated that ethical behaviors conducted by the leader contributed to employee's subjective well-being and increased the employees' organizational belongings and performances (Yang, 2013). Findings of the study were obtained from one university due to time-bound and financial limitations. Repetition researches to be carried out with different qualitative and quantitative samples. Moreover, it was observed in the feedbacks about the filling out of surveys. That academicians were hesitant to answer survey questions related to evaluation of managers specifically. It can be recommended to do another research on the reasons of these hesitations, the truthfulness while answering survey questions came out as a limitation.