

AKADEMİSYENLERİN AKADEMİK BAŞARI ÇABASI İLE YÖNETİCİLERİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞI, YÖNETİCİYE SADAKAT, KURUMA SADAKAT VE AKADEMİK KISKANÇLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA^{*, **}

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC ACHIEVEMENT EFFORT AND MANAGERS' ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR, LOYALTY TO MANAGERS, LOYALTY TO THE INSTITUTION, AND ACADEMIC JEALOUSY BEHAVIOR

Araştırma Makalesi
Research Paper

İbrahim DURMUŞ^{***}
Ahmet Mutlu AKYÜZ^{****}

Öz:

Bu araştırmanın amacı, akademik başarı çabasının; yönetici etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat ve akademik kıskançlık değişkenleri çerçevesinde incelenmesidir. Üniversitelerde akademisyenlerin gerçekleştirdiği akademik ve idari faaliyetler, performansları açısından akademik başarı çabalarını şekillendirebilmektedir. Akademisyenler faaliyetlerini gerçekleştirirken organizasyonlarında dikkate alınması önerilen, yöneticilerinin etik liderlik davranışı, yöneticiye ve kuruma olan sadakat ile çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışlarının önemli etkileri olabileceği düşünülmektedir. Araştırma kamuda Doğu Karadeniz Bölgesinde faaliyette bulunan 609 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, yöneticinin etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat ve kuruma sadakat değişkenleri akademik başarı çabasına katkı sağlamışken akademik kıskançlık davranışı azaltıcı bir etki göstermiştir. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin hem yönetici sadakatine hem de kurum sadakatine önemli katkıları olmuştur. Yöneticiye sadakatin ve kuruma sadakatin kıskançlık davranışını azaltıcı etkisi gözlemlenmiştir. Araştırmada ayrıca akademisyenlerin yönetici sadakati ve kurum sadakatlerinin modele göre önemli aracı etkileri olduğu sonuçlarına erişilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Başarı Çabası, Etik Liderlik Davranışı, Yöneticiye Sadakat, Kurum Sadakati, Akademik Kıskançlık.

* Makale Geliş Tarihi: 18.05.2021

Makale Kabul Tarihi: 03.12.2021

** Bu çalışma, danışmanlığını Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ'ün yürüttüğü, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda İbrahim DURMUŞ tarafından 2021 yılında tamamlanan "Kurum Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çalışanların Kuruma ve Yöneticilerine Olan Sadakatlerinin İmrenme ve Kıskançlık Davranışları Moderatörlüğünde Akademik Başarı Çabaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi" adlı doktora tezinden yararlanılarak üretilmiştir.

*** Öğr. Gör. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ibrahimdurmus@gumushane.edu.tr, orcid.org/ 0000-0002-3872-2258

**** Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ahmetmutluakyuz@gmail.com, orcid.org/ 0000-0002-6406-3284

Abstract:

The aim of this research is to strive for academic success; The aim of this study is to examine the ethical leadership behavior of the manager within the framework of the variables of loyalty to the manager and academic jealousy. Academic and administrative activities carried out by academicians at universities can shape academic success efforts in terms of their performance. It is thought that the ethical leadership behavior of the managers, loyalty to the manager and the institution, and jealousy of their colleagues, which are recommended to be taken into account in their organizations while academicians carry out their activities, may have important effects. The research was carried out on 609 academicians operating in the Eastern Black Sea Region. The convenience sampling method was preferred in the study. According to the findings, while the ethical leadership behavior of the manager, loyalty to the manager, and loyalty to the institution variables contributed to the academic success effort, academic jealousy behavior had a reducing effect. The ethical leadership behavior of the administrator has made significant contributions to both the administrator's loyalty and the institutional loyalty of the academicians. It has been observed that loyalty to the manager and loyalty to the institution reduce jealousy behavior. In the study, it was also concluded that the administrator loyalty and corporate loyalty of the academicians have important mediating effects according to the model.

Keywords: Academic Success Effort, Ethical Leadership Behavior, Loyalty to the Manager, Corporate Loyalty, Academic Jealousy.

GİRİŞ

Üniversitelerdeki akademisyenlerin akademik başarı çabası, performansları açısından birçok organizasyonun sürekliliğine önemli katkılar sağlayabilmektedir. Bu durum akademik çalışma ortamında, hem yöneticilerin hem de diğer çalışanların faaliyetleri ile şekillenebilir. Literatürde araştırmaların birçoğu, eğitim açısından öğrencilerin ve genç bireylerin akademik başarıları ya da akademik çabaları üzerinde ayrı ayrı odaklanmıştır (Li, 2012: 178; Komarraju ve Nadler, 2013: 70; Costa ve Fletih, 2019: 987). Ayrıca çok sınırlı araştırma üniversitedeki akademik başarının (Cancian, 1993: 105; Zajacova vd., 2005: 681; Connor ve Paunonen, 2007: 972; York vd., 2015: 10) ve akademik çabanın belirleyicilerinin neler olabileceğini incelemiştir (Mitchell ve Nebeker, 1973: 67; Strauser vd., 2012: 60). Literatürdeki bu boşluk dikkate alınarak akademisyenlerin performansları açısından akademik başarı çabaları, yönetici etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat, kuruma sadakat ve akademik kıskançlık gibi çoklu değişkenler çerçevesinde incelenmiştir. Organizasyonlarda başarı için ortaya koyulan çaba aynı amaca hizmet etmektedir. Özellikle günümüz akademi dünyasında üniversitelerin idari ve akademik açıdan ilerlemelerinde akademisyenlerin akademik başarı çabaları oldukça önemlidir. Bireyin akademik olarak ilerlemesinde hem yöneticilerin hem de diğer akademisyenlerin önemli etkileri olabilmektedir. Bu çerçevede akademisyenlerin akademik başarı çabalarında etkili olabileceği düşünülen; yöneticinin etik liderlik davranışı, akademisyenin yöneticisine ve kurumuna sadakati ve organizasyonda akademik/idari faaliyetler açısından çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışları dikkate alınmıştır. Bu değişkenlerin akademik başarı çabası açısından tercih edilmesinde, etik liderlik, sadakat ve kıskançlık davranışlarının birçok organizasyonda var olduğu ve dikkate alınması gereken önemli sonuçları ortaya koyabileceği düşünülmektedir.

Akademik başarıdaki kişisel değerler, kişilerarası değer çekişmeleri ve problem çözme-ye ilişkin değerlendirme süreçleri kişisel ilişkilerin merkezinde yer alır (Yang ve Rettig, 2003:

356). Bu açıdan üniversite faaliyet ortamında akademisyenlerin akademik yükselmelerini yönetimleri garanti etmez. Çünkü akademisyenler, entelektüel gelişimleri için araştırma yapmalarına ek bilgi oluşturmalarını gerektiren bilimsel gelişimleri de sağlamaları gerekir (İsmail vd., 2005: 128). Bu durum özellikle Türkiye’de akademisyenlerin akademik yükselmeleri için belirli şartları ve akademik faaliyetlerde yayın kriterlerinin karşılanmasını zorunlu hale getirmiştir. Ayrıca yönetimin akademisyen için sağlayabileceği akademik yükselmelerde, akademisyenin idari işlerini yerine getirmesi de önemli bir değişken olabilir. Bu açıdan araştırmada akademisyenlerin akademik başarı çabasında sadece akademik faaliyetleri değil aynı zamanda idari faaliyetleri de dikkate alınmıştır.

Üniversitelerde akademisyenlerin terfileri ve görev sürelerine ilişkin değerlendirilmeler bilimsel üretkenlikleri ve yayınları dikkate alınarak yapılmaktadır (Hossinger vd., 2020: 125). Ancak Sabatier vd. (2006: 322) araştırmalarında akademik kariyerin sadece yayın sayısına bağlı olmadığını, farklı boyutlarda kişisel katılımın, araştırma yöntemlerinin ve fon oluşturma gibi kavramların etkili olduğunu vurgulamışlardır. Onlar ayrıca kişilerarası ağların ve akıl hocalığının, dışsal ve içsel etkileşimin kariyer ilerlemesi hızında etkili olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmalarında akademik terfi için kadınların erkeklerden daha fazla bilimsel faaliyetlere katılım göstermeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Akyol vd. (2018: 127) ise akademi faaliyetlerinin bilimsel süreçten daha çok kariyer odaklı olduğunu, terfilerin şeffaf olmadığını belirtmiştir. Bu açıdan akademik başarı çabasında akademisyenlerde cinsiyet farklılıkları etkili olabilir. Ayrıca akademisyenlerin bilimsel araştırmalarının yanında idari faaliyetlerinin, meslektaşlarına (yönetici veya diğer akademisyenler gibi) ve öğrencilerine karşı gösterdikleri akademik çalışma ortamı gibi faktörlerin de akademik başarı çabalarında etkili olabileceğini göstermektedir. Zira çalışma arkadaşlarının kalitesi (ast-üst ilişkileri), akademik ya da idari faaliyetler için ortaya koyulan çaba gibi çalışma ortamına ilişkin çevresel (içsel veya dışsal) faktörlerin tamamı akademisyenlerin akademik başarı çabası üzerinde etkili olabilmektedir.

Toplumsal açıdan bireyler başarıya çaba ile değer vermekte, ödül ya da ceza buna göre değerlendirilmektedir (Covington ve Omelich, 1979: 169). Bu durum başarı ya da başarısızlığın çaba ile birlikte olma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Brooks vd., 2019: 676). Eğitim yönünden çaba, öğrenmede oldukça etkilidir (Ho ve Hau, 2008: 894). Belirli bir çabaya bağlı olarak akademisyenlerin birçoğu yıllar süren bir eğitim ile doktoralarını tamamlar ve bir üniversitenin bir bölümde faaliyetlerini gerçekleştirirler. Akademisyenlerin organizasyon faaliyetleri iyi yapılandırılır ise çalışma arkadaşlarına yeteneklerini aktararak onların gelişimlerine katkıda bulunabilirler (Garman, 2011: 130). Bu gelişmeye bağlı olarak akademisyenler bireysel ya da ortak amaçlar çerçevesinde bir araya gelebilmekte ve faaliyetlerini çabaları doğrultusunda gerçekleştirebilmektedirler. Bu durum akademisyenlerin akademik başarı çabaları açısından, çalışma arkadaşları ile (akademisyen, yönetici düzeyinde) etkileşimine bağlı olarak davranışları üzerindeki olası değişimlerin ortaya koyulmasını önemli hale getirmektedir.

Etik liderlik davranışı günden güne birçok araştırmacının ilgisini çekmektedir (Kalshoven vd., 2012: 3). Bu durum etik liderliğin farklı kültürlerde nasıl açıklandığı ve algılandığına ilişkin örgütsel sonuçlar üzerindeki olası etkilerinin incelenmesini gerekli kılmaktadır (Philipp

ve Lopez, 2013: 312). Bu gerekliliğe bağlı olarak üniversitelerde yöneticilerin akademisyenlere karşı etik liderlik davranışı, akademisyenlerin hem akademik başarı çabaları hem kıskançlık davranışları hem de yöneticiye ve kurumlarına olan sadakatleri üzerinde etkili olabilir.

Organizasyonlarda çalışanların yöneticilerine sadakatleri, onların davranışlarını doğrudan ve yoğun bir şekilde yönlendirebilir (Chen vd., 2002: 343). Bu açıdan yöneticiye sadakatte, çalışanın organizasyondaki ruh hali ile duygularında meydana gelen hızlı ve sık değişiklikler dengelenerek çalışana özveri ve çaba sağlayacaktır. Bu durum organizasyonda hedeflere erişmek için yöneticiye bağlılığı gerekli hale getirecektir (Elegido, 2013: 501). Organizasyonlarda faaliyetleri ile bağ oluşturan çalışanlar, organizasyonlarına karşı da bir sadakat duygusu hissedebilirler (Hogan vd., 2013: 368). Çalışanın organizasyona sadakati ise, psikolojik bir bağlılık ile iş tatmininin artması sonucu gelişir. Bu durum daha sonra genel bir duygusal tutuma dönüşeceği düşünülmektedir. Yani o çalışma ortamından ne kadar memnun olursa organizasyonuna karşı sadakat duygusu geliştirme olasılığı da o kadar fazla olur (Rajput vd., 2016: 2). O halde yöneticiye ve kuruma sadakatin akademik başarı çabası için olumlu etkileri olabilir. Çalışanların organizasyonlarındaki sadakatlerinin yanında, faaliyetlerine ilişkin çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışları sergilemeleri de akademik başarı çabasını etkileyebilir.

Kıskançlık birçok akademisyen tarafından yoğun bir duygu olduğu kabul edilmektedir (Hupka, 1984: 141). Bu duygu akademisyenlerde mesleki strese neden olan temel faktörlerden biridir (Thanh, 2016: 7). Bu açıdan kıskançlık insani duyguların en acı verici yanları arasında yer alır. Güçlü bir duygu olan kıskançlık, organizasyondaki ilişkilere zarar vererek işlerin yürütülmesini engelleyebilir ve üretkenliği olumsuz etkileyebilir. Sağlıklı bir özgüvene sahip olan çalışanlar bile bazen meslektaşını kıskanabilirler. Bu sebeple organizasyondaki kıskançlığa her zaman engel olunamaz (Arlı vd., 2018: 31). Eğitim ortamları dikkate alındığında ise eğitimcilerin sadece kendileri ya da öğrencilerinin başarısızlıkları değil, aynı zamanda diğer eğitimciler ve onların öğrencilerinin başarıları kendilerini tehdit altında hissedebilmelerine sebep olabilmektedir. Bu durum kıskançlığın kurumsallaşmasını sağlayabilmektedir. Ahlaki olarak ise kıskançlık ahlaksızlık olarak değerlendirilmektedir (Chen ve Kristjansson, 2011: 354). Bu durum akademideki kıskançlık davranışının akademik başarı çabasına olumsuz etkileri olabileceğini göstermektedir.

1. LİTERATÜR VE HİPOTEZLER

Akademisyenlerin akademik ve idari faaliyetleri için sergiledikleri başarı çabası, yöneticinin etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat, kuruma sadakat ve akademik kıskançlık değişkenleri çerçevesinde ve literatür eşliğinde hipotezler geliştirilmiştir.

1.1. Akademik Başarı Çabası

Literatürde akademik başarının; akademik başarı, beceri ve yetenek kazanmak, memnuniyet, süreklilik, öğrenme hedeflerine ulaşmak ve kariyer başarısı olarak adlandırılan altı bileşen ile ifade edilebileceği vurgulanmaktadır (York vd., 2015: 9). Akademik başarı, iyi bir planlama ve öğretim, araştırma ve hizmet açısından kanıtlanmış başarıların gerekli ol-

duğunu ortaya koymaktadır (Kelly, 1997: 120). Başarılı bir akademik kariyer genel olarak zahmetli bir süreç ile gerçekleşmektedir (Geber, 2009: 674). Akademik kariyerin merkezi konumda olması, bireyin kariyer başarısı için evrensel bir faktör olarak değerlendirilmesini sağlayabilmektedir. Bu çerçevede sıkı çalışma, sabır, kararlılık, kariyer odağı ve amaç gibi değişkenler oldukça önemlidir (İsmail vd., 2005: 130).

Literatürde çaba kavramı ise, niyet çerçevesinde işlevsel hale getirilmiş performans ölçülerinden veya katılım gibi eyleme dâhil olmaktan türetilmiştir (Eerde ve Thierry, 1996: 577). Bireyler başarı için ‘çok çabaladım’ ve başarısızlık için ‘tüm çabamı ortaya koymadım’ şeklinde bir savunma sergileyebilmektedirler. Bu durum bireylerin çabasının geçmiş ve gelecekteki akademik performanslarını (algılarını) etkilediğini göstermektedir (Herpen vd., 2017: 54). Ayrıca bireylerin çabaya olan olumlu inançları daha fazla performans sergilemelerine katkıda bulunurken çabaya olumsuz inançları daha negatif performans göstermelerine yol açabilmektedir (Tempelaar vd., 2015: 114).

Psikolojik açıdan yöneticinin çalışanını motive etmesi durumunda ise çalışanın işi ile ilgili çabası, işinde resmi görevleri için gerçekleştirdiği davranışa ek gönüllü davranışları ve organizasyon için faydalı olan her türlü davranışı gerçekleştirmesi olarak ifade edilebilir (Cooman vd., 2009: 266). Bu açıdan çalışanlar çalışma ortamlarını olumlu algıladıklarında (bireysel değerleri ve çıkarları ile tutarlı olarak), bireysel hedeflerini organizasyon hedefleri ile belirleyerek, hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba harcayabilirler (Brown ve Leigh, 1996: 358).

Literatürde konu bütünlüğüne ve çalışanların akademik başarı çabalarına kaynaklık edebileceği düşünülen araştırmalar incelendiğinde; Feather (1989: 257) bireyin bulunduğu ortamda başarının üst pozisyonda veya yakınında yer alan bir kişiye ait olması durumunda, bireyin kıskançlık davranışı sergileyebileceğini ve yüksek pozisyonu farklı şekillerde kötüleyebileceğini vurgulamıştır. Feather (1994: 66) öğrenciler üzerindeki başka bir araştırmasında kıskançlık duygusunun bireyin başarısı ve üst düzey başarıya uygunluğu ile ilgili olduğunu belirtmiştir. O yüksek düzey bir başarıda ortalama başarıya kıyasla daha fazla kıskançlık duygusunun sergilendiğini ifade etmiştir. Bu durumda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₅. Akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışı akademik başarı çabalarının azalmasına yol açacaktır.

Literatürde, Meltzer vd. (2001: 96) eğitimciler ve öğrenciler üzerindeki uygulamalarında sıkı çalışan ve strateji kullanan bireylerin; akademik olarak başarılı olduklarını, araştırmaları için daha fazla sorumluluk aldıklarını, kullandıkları stratejilere değer verdiklerini ve çok çalışma sürekliliği konusunda kendilerini güçlü hissettiklerini ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca çabanın, akademik başarının artmasına yol açan strateji kullanımının merkezinde yer aldığını belirtmişlerdir. Cheng vd. (2003: 329) çalışanlar ve yöneticileri üzerindeki araştırmalarında çalışanın yöneticiye bağlılığının teşvik edilmesinin; çalışanın iş memnuniyetini artıracaklarını, işten ayrılma niyetini azaltacaklarını ve işe yönelik performansı ile ekstra çabasının artacağını belirtmişlerdir. Bağlılık ve sadakat arasındaki yakın ilişki dikkate alınarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁₅. *Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakati ile akademik başarı çabaları ilişkisinde kuruma sadakat ara değişken olarak rol oynar.*

Zewotir ve Maqutu (2006: 38-39) akademisyenlerin başarısı üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında özgüven, sıkı çalışma, konuya ilgi duyma yeteneği, güçlü arka plan ve daha fazla ücret faktörlerinin akademisyenlerin ilk sıralardaki tercihleri olduğunu belirtmişlerdir. Li (2012: 178) öğrenciler üzerindeki uygulamasında çaba ile akademik başarı arasında pozitif ilişki olduğunu vurgulamıştır. Strauser vd. (2012: 60) öğrenciler üzerindeki uygulamalarında iş kişiliği, katılım ve akademik çaba arasında pozitif ilişkilerin olduğunu belirtmişlerdir. Dierendonck ve Gaast (2013: 705) çalışanlar üzerindeki uygulamalarında tecrübenin ve performansın kariyer başarısı açısından önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Komarraju ve Nadler (2013: 70) öğrenciler üzerindeki uygulamalarında, öz-yeterlilik beklentilerinin akademik başarıda önemli olduğunu, kendisine güvenen öğrencilerin daha yüksek akademik performans sergilemelerinin olası olduğunu vurgulamışlardır. Fritsch (2015: 556) kadın akademisyenler üzerindeki uygulamasında, yurtdışı deneyiminin bilimsel alışverişlere katkısı olduğunu, akademisyenin daha yetkin olmasını sağlayabildiği ve akademik kariyer (ya da başarı) ilerlemesinde önemli olduğunu ifade etmiştir. Costa ve Fletih (2019: 987) öğrencilerin akademik başarılarına yönelik araştırmalarında kişinin kendine olumlu yönde inanan, bilinçli, yüksek akıl yürütme düzeyine sahip, düzenli, eğitim ortamına fazla katılım gösteren, az stres yaşayan ve daha fazla yaşam doyumuna sahip bir yapıda olmasının akademik başarısını desteklediğini belirtmişlerdir. Alshaiikhmubarak vd. (2020: 684) akademisyenler üzerindeki uygulamalarında gelişmekte olan ülkelerde kamuda faaliyette bulunan üniversitelerin yüksek performanslı İKY'e odaklanmaları gerektiğini, akademisyenlerin tanınma oranının yüksek olmasının araştırmalarına önemli etkileri olduğunu, bunun akademik kariyer başarısında güçlü bir itici güç oluşturduğunu vurgulamışlardır.

1.2. Yöneticinin Etik Liderlik Davranışı

Yönetici, organizasyon faaliyetleri için çalışanların eğitim lideri olarak onları etkiler ve onların organizasyon faaliyetlerine verimli bir şekilde katılmalarını sağlar. O organizasyonun eğitim hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanların sorumluluk üstlenmelerini sağlayıp onlarla beraber istenilen başarıya ulaşmada ilham verici rol üstlenmektedir (Otoum, 2018: 73). Yöneticilerin olumlu davranışları çalışanların örgüt politikaları, prosedürleri ve dağıtım sonuçları açısından etik liderlik davranışlarına güvenmelerini sağlayacaktır (Xu vd., 2016: 495).

Etik liderlik, kişisel eylemler ya da kişilerarası ilişkilerde uygun davranış sergilemek olarak tanımlanabilir (Yang, 2014: 514). Bu açıdan etik ve etik liderlik ile ilgili kuramlar felsefi egoizmi ve faydacılığı içerir. Her iki durumda eylemlerin sonuçlarına vurgu yapar. Yani eylemi ahlaki kılan şey, kişisel ilgi düzeyinin karşılanması (felsefi egoizm açısından) veya alınan bir karardan etkilenen çok sayıda kişiye mutluluk (faydacılık açısından) sağlanmasıdır (Dion, 2012: 9-20). Bu açıdan güçlü etik liderlere sahip çalışma ortamları, etik davranışa değer veren ve ödüllendiren norm ve politikalara da sahip olma olasılıkları daha yüksektir (Kacmar vd., 2013a: 35).

Liderlik organizasyonel hiyerarşiye dayanır ve etkili liderliğin özünde etiğe bağlılık söz konusudur (Khuntia ve Suar, 2004: 14). Bu açıdan tüm organizasyon seviyesinde etik liderlik önemlidir ve yönetici davranışlarının, çalışanın kuruluş değerlerine ve etik davranışlar sergilemesine etkisi olabilmektedir (Mayer vd., 2009: 11). Yani etik liderler, çalışanlarının çıkarlarını dikkate alarak uygun etik davranışları ile onlara destek sağlarlar (Gouda, 2018: 135). Üniversitelerde etik liderlik davranışını araştırmak hem eğitim kuramına hem de uygulamasına önemli katkılar sağlayabilir (Ahmad vd., 2018: 1359).

Literatürde konuya ilişkin araştırmalarda; Khuntia ve Suar (2004: 22) kamu ve özel sektör yöneticileri üzerindeki uygulamalarında etik liderlik davranışının çalışanın işe olan bağlılığını, performansını ve duygusal katılımını artırdığını ortaya koymuşlardır. Kacmar vd. (2013b: 589) kamu çalışanları üzerindeki uygulamalarında liderin etik algısı zayıflığının örnek olma ve çalışma çabası arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilediğini; liderin etik algılanan davranışının çalışanlara örneklenmesinin ise daha fazla çalışma çabası sağladığını ifade etmişlerdir. Miao vd. (2013: 650) etik liderlik davranışı sergileyen yöneticilerin astları ile olumlu sosyal ilişkilere sahip olduklarını, bu yöneticilerin etik konulara ilişkin örgütsel hedeflere ulaşmada astlarının etik dışı davranışlar sergilemelerinin mümkün olmayacağını belirtmişlerdir. Frisch ve Huppenbauer (2014: 36) üst düzey şirket yöneticileri üzerindeki niteliksel araştırmalarında etik liderliğin refahı ve iş başarısını arttırabileceğini vurgulamışlardır. Khokhar ve Zia-ur-Rehman (2017: 237) eğitim faaliyeti gerçekleştiren yöneticiler üzerindeki araştırmalarında etik liderlik davranışının çalışanın performansını olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Ahmad vd. (2018: 1358) akademisyenler üzerindeki uygulamalarında etik liderliğin olumlu iş duygularını artırıp işten ayrılma niyetlerini azalttığını vurgulamışlardır. Karabey ve Aliogulları (2018: 209) çalışanlar üzerindeki araştırmalarında etik liderliğin çalışanın kariyer başarısı üzerinde pozitif etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Alemayehu ve Woldemariam (2019: 509) liderlik davranışı ile akademisyeni için endişe duyan, personelin varlığına ve katkısına değer veren, personelin kişisel inisiyatiflere teşvik eden, onlara sadakat duygusu aşıl原因an liderin varlığının akademisyenin organizasyonda kalmasına katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır.

Yukarıda ifade edilen araştırmalar etik liderliğin başarı ve sadakat için oldukça önemli olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁₀. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile akademisyenlerin akademik başarı çabaları ilişkisinde yöneticiye sadakat ve kuruma sadakat düzeyi ara değişken olarak rol oynar.

H₁₁. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile akademisyenlerin akademik başarı çabaları ilişkisinde kuruma sadakat ara değişken olarak rol oynar.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Wang ve Sung (2016: 119-126) sağlık çalışanları üzerindeki araştırmalarında çalışanın algıladığı etik liderlik davranışının, organizasyondaki kıskançlığın bireysel ve kurumlara yönelik olumsuz etkilerini azaltabileceğini ifade etmişlerdir. Onlar organizasyondaki sosyal karşılaştırma açısından işyerindeki kıskançlık davranışının, etik liderliğin ahlaki yönüne giren problemleri bir durum olduğunu, kişilerarası

uyumu bozabileceği ve kişilerarası çatışmaya sebep olabileceğini belirtmişlerdir. Demirtas vd. (2017: 193) çalışanlar üzerindeki uygulamalarında etik liderliğin organizasyondaki kıskançlık davranışını azalttığını vurgulamışlardır. Akella ve Eid (2020: 15) akademisyenlerin yönetim düzeyindeki liderlik davranışı eksikliğinin akademisyenler arasındaki iletişim aksaklıklarına, kişilerarası gerilime ve düşmanlık duygularına sebep olduğunu belirtmişlerdir. Onlar bireysel olarak kişilik farklılıkları açısından iletişim aksaklıklarının küçük kıskançlıklara yol açtığını ifade etmişlerdir.

Bu araştırmalarda etik liderliğin kıskançlık ve sadakat ile olan ilişkisi dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁₂. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile akademisyenlerin akademik başarı çabaları ilişkisinde yöneticiye sadakat, kuruma sadakat ve kıskançlık davranışı düzeyleri ara değişken olarak rol oynar.

H₁₃. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile akademisyenlerin akademik başarı çabaları ilişkisinde kuruma sadakat ve kıskançlık davranışı düzeyi ara değişken olarak rol oynar.

1.3. Yöneticiye Sadakat

Sadakat soyut bir kavram olmasından ötürü ölçülmesi, niceliksel ifadesi ve karşılaştırılması zordur (Murali vd., 2017: 73). Çalışanın sadakati akademi literatüründe farklı şekillerde tanımlanmıştır. Çalışan sadakati; etik liderlik, güçlendirilmiş liderlik ile sadakati hakkında hissettiği duygusal yönlerin, liderine ve kurumuna karşı olumlu ya da olumsuz tutumlarının olup olmadığının ortaya koyulması şeklinde tanımlanabilir (Gouda, 2018: 134). Bu açıdan sadakat, bir topluluğun ahlaki değerlerine ilişkin tutum ve davranışlarına odaklanılmasını gerekli kılan, örgütsel davranış ve iş etiği alanlarına konu olan bir davranış olduğu gözlemlenmektedir (Coughlan, 2005: 59).

Sadakat, çalışanın organizasyonunun (işverenin) çıkarlarını en iyi şekilde korumak için bilinçli olarak bağlılık sergilemesi ve çalışanın kendi çıkarlarının bazı yönlerini yasal ve ahlaki görev gerekliliğinin ötesinde feda etmesi şeklinde ifade edilmektedir (Elegido, 2013: 496). Bu durum çalışanın sadakatının davranışına yansıdığını göstermektedir (Ding vd., 2012: 209). Bu açıdan bireye sadakat, organizasyona sadakati kolaylıkla genişletebilir. Organizasyondan sorumlu olan yönetimin çalışanın sadakat geliştirebilmesi için üstün güdülere sahip olması gerektiğini ortaya koymaktadır (Rosanas ve Velilla, 2003: 57).

Literatürde yöneticiye sadakate ilişkin gerçekleştirilen araştırmalarda; Becker vd. (1996: 476) çalışanın yöneticisine olan sadakatının performans ile pozitif ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Niehoff vd. (2001: 106) iş zenginleştirmenin güçlendirme ile sadakat arasındaki ilişkiye aracı olduğu, çalışanın sadakati idari destek ve faaliyetlerden fazlasını içerdiğini belirtmişlerdir. Jiang ve Cheng (2008: 219) yüksek düzeyde kişilerarası adalet algılayan ve hiyerarşiye fazla saygı duyan banka çalışanın, rolü gereği yöneticisine sadakat gösterdiği, yöneticisi ile daha çok özdeşleşme hissederek daha fazla yükümlülük aldığını ifade etmişlerdir. Preko ve Adjetey (2013: 60-61) banka çalışanın bağlılık ve sadakatının

işyeri performansında önemli olduğunu, çalışanın organizasyonda en iyisini yapması için yönetimin çalışanın sadakat faaliyetini dikkate alması gerektiğini belirtmişlerdir. Ibrahim ve Falasi (2014: 574-575) yönetim düzeyinde çalışanların, bağlılık ve sadakatının önemli rolü olduğu hem organizasyonun hem de yöneticilerin bu durumu önemsemeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Onlar çalışanın ihtiyaçlarının dikkate alınmasının çalışan ve kurum için olumlu sonuçlar (çalışanı elde tutma, örgütsel performans, bağlılık ve sadakat gibi) oluşturabileceğini belirtmişlerdir. Okan ve Akyüz (2015: 171-172) akademik ve idari personel üzerindeki uygulamalarında, etik liderliğin yönetici sadakati üzerinde etkili olduğu, yönetici sadakatının çalışanın daha yüksek performans sergilemesinde gönüllü olmasını sağladığını ve iş memnuniyetini artırdığını ifade etmişlerdir.

Yukarıda ifade edilen bu açıklamalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁. Yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatının artmasına yol açacaktır.

H₇. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile akademisyenlerin kurum sadakati ilişkisinde yöneticiye sadakat ara değişken olarak rol oynar.

1.4. Kuruma Sadakat

Sadakat bir tür doğruluk ve vefadır. Genellikle çalışanın kurumuna psikolojik bağlılığı ya da sadakati olarak açıklanmaktadır. Bu durum çalışanın ve kuruluşun karşılıklı sorumluluk, bağlılık ve ilişkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır (Iqbal vd., 2015: 1). Çalışanın sadakati genelde kurumuna yönelik tutumu şeklinde değerlendirilmektedir (Waqas vd., 2014: 143). Yani çalışan sadakati, kurumuna psikolojik bağlılık olarak tanımlanır ve artan memnuniyetin sonucu olarak gelişir. Memnuniyet ise iç değerlendirme sürecinden oluşup çalışanın beklenti seviyesi karşılandıkça memnuniyeti de artar. Sonuç olarak memnuniyet çalışan sadakatini kuruma karşı genel duygusal bir tutuma dönüştürür (Wan, 2002: 2).

Çalışanın organizasyona sadakati herhangi bir kişiye sadık olmasa bile onun için olumlu sonuçlar oluşturabilir (Schrag, 2001: 52). Zira çalışan açısından sadakat, ona mutlaka parasal fayda sağlamayan ancak içindeki endişeleri yok eden bir faktör olarak değerlendirilebilir. Çalışan amaçlara ulaşamayabilir ancak organizasyona sadıktır ve amaçlara ulaşabilmek için çok çaba göstermektedir. Çalışanın kurumuna gösterdiği bu sadakat, dezavantajlarını kaldırmasına izin vermelidir (Murali vd., 2017: 72). Sonuç olarak çalışanın kurumuna üst düzey sadakat göstermesi kurumun kültürüne de üst seviyede sadakat göstermesi ile ilgilidir (Carey, 2002: 34).

Literatürde kurum sadakatine ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Lewis ve Altbach (1996: 256) akademisyenlerin kurumlarına düşük sadakat sergilemelerinde, araştırma odaklı akademisyenlerin akademik araştırmalara daha fazla bağlı olmalarının, öğretim odaklı akademisyenlerin ise kurumsal konulara daha az odaklanmalarının etkili olduğunu vurgulamışlardır. Coughlan (2005: 59) kuruma sadık veya sadakatsiz olan çalı-

şanların davranışları ve tutumları incelenerek kuruma olan sadakatlerinin ölçülebileceği ve bu tarz araştırmaların çalışanlar arası etik davranışı teşvik eden organizasyon uygulamalarının gelişmesine yardımcı olabileceğini vurgulamıştır. Gudeta (2018: 9) akademisyenler üzerindeki araştırmasında organizasyonda kariyer basamaklarının, yönetim ve liderlik stillerinin, ek ödemelerin ve kişisel politikaların akademisyenin organizasyon sadakatini olumlu etkilediğini belirtmiştir. O organizasyonda sadakatin, akademisyende kişisel istikrara, artan üretkenliğe, daha düşük devamsızlığa, iş tatminine ve örgütsel vatandaşlığa yol açarak organizasyon ile özdeşleşen ve orda kalmak isteyen akademisyenin duygusal bağlılığına olumlu katkıları olduğunu vurgulamıştır. Bu açıklamalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂. Yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatinin artmasına yol açacaktır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Pandey ve Khare (2012: 37) imalat sektöründe çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığının çalışanın sadakati üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu, hizmet sektöründe çalışanların iş tatmininin çalışanın sadakati üzerinde etkili olduğunu, örgütsel bağlılığın ise çalışan sadakati üzerinde etkisinin olmadığını vurgulamışlardır. Onlar sadakatin temel faktörlerini; motivasyon, bağlılık, aidiyet ve kariyer gelişimi olarak ifade etmişlerdir. Rajput vd. (2016: 4-5) akademisyenler üzerindeki uygulamalarında iş tatmininin sadakat üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu, akademisyenlerin sadakatleri altındaki temel faktörlerin; işe bağlılık, aidiyet ve örgütsel bağlılık olduğunu vurgulamışlardır. Arqawi vd. (2018: 20) kurum sadakatini, organizasyon etkinliği ile işin başarı derecesi ve rekabet halinde olunan çalışanların itibarı ve zihinsel durumları arasındaki olumlu ilişkinin yansımaları olarak değerlendirmişlerdir. Bu açıklamalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₃. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakati akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatinin artmasına yol açacaktır.

H₆. Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakati akademik başarı çabalarının artmasına yol açacaktır.

Literatürde, Dunn ve Schweitzer (2006: 192) organizasyonda çalışanlar üzerindeki teorik araştırmalarında kıskançlığın bireysel düzeyde grup düzeyinden daha fazla gizli davranışa yol açtığını, daha yoğun olduğunu ve çalışma arkadaşına yönelik daha fazla yıkıcı davranışa sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca kıskançlığın sosyal ve kurumsal açıdan yıkıcı zararlarını etik dışı davranış olarak değerlendirip yöneticiler tarafından dikkate alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Wang ve Sung (2016: 126) sağlık çalışanı üzerindeki araştırmalarında çalışanların başarıları açısından, kıskançlığın çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için etik lidere ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Andiappan ve Dufour (2020: 215) çalışanların birbirlerine karşı sadakat algısının düşüklüğünün kıskançlığa sebep olabileceğini vurgulamışlardır. Aondo vd. (2020: 71) akademisyenler üzerindeki uygulamalarında sadakatin performans artışı sağladığını ve sada-

katın, liderlik tarzı ile performans arasında önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₄. Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakati çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışlarının azalmasına yol açacaktır.

H₈. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile akademisyenlerin kıskançlık davranışı ilişkisinde yöneticiye sadakat ve kuruma sadakat düzeyi ara değişken olarak rol oynar.

H₉. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile akademisyenlerin kıskançlık davranışı ilişkisinde kuruma sadakat ara değişken olarak rol oynar.

1.5. Akademik Kıskançlık

Kıskançlık kelime anlamı olarak bir davranış ve görüntü, çok güçlü hissiyat ya da duygu şeklinde ifade edilmektedir (Bhugra, 1993: 271). Yani kıskançlık nesne ile ilgili ego, etki ve dürtü bileşenlerinin oluşturduğu karmaşık zihinsel bir durumdur (Frankel ve Sherick, 1977: 257). Bu karmaşıklık kıskançlığın, çoğu zaman kişisel bir eksiklik gibi olumsuz niteliklere sahip olduğunu göstermektedir (Attridge, 2013: 1). Kıskançlık ile ilgili bu olumsuz duygu, psikolojik olarak stresli ve rahatsız edici bir durumdur (Bevan ve Hale, 2006: 365). Psikolojik açıdan kıskançlık hissetme gücü yüksek olan birey, gelecekte yoğun bir şekilde kıskançlık davranışı sergileyebilir. Kıskançlığa korku eklemek duygu kavramını kafa karıştırıcı bir şekilde genişletilmesini sağlar. Kıskançlığın en acı tecrübesi ise kişinin elinde bulundurduğu lehine olan bir durumu, başka birine geri dönülmez bir şekilde devretmesi ile gerçekleşir (Kristjansson, 2016a: 245).

Kıskançlık davranışı, bir kişiyi küçümseyerek ya da arkasından konuşarak aşağılanmaktan korunma girişimi olarak açıklanmaktadır (Bers ve Rodin, 1984: 767). Bu açıdan bir çalışan kıskanılacak bir çalışma arkadaşını ne kadar fazla düşünür ise o çalışma arkadaşından o kadar fazla bilgi saklayabilir (Veiga vd., 2014: 2372). Ayrıca çalışan çalışma arkadaşını ve yöneticisi arasındaki olumlu ilişkiyi kıskanır ise çoğu zaman değerli ilişkiyi geri kazanmak için bilinçli eylemde bulunur. Yani kıskanç çalışan tehdit olarak algıladığı çalışma arkadaşının hatalarını yöneticiye şikâyet eder. Bu çalışan çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyerek aşırı rekabetçi davranış sergileyebilir (Dogan ve Vecchio, 2001: 60).

Bireyler sadece başkasının sevgisini ya da saygısını değil, kendisine ait olmayan mülkleri de (araba, itibar, eser, düşünce gibi) kıskanabilirler (Miceli ve Castelfranchi, 2007: 472). Bu açıdan objektif bilginin yokluğunda bireyler sosyal statü, yetenek ve fikirlerinin doğruluğu açısından kendi konumlarına yakın kişiler ile karşılaştırma yaparlar. Başka biri ile olumlu ya da aşağı yönlü bir karşılaştırma yapmaları benlik saygısını artırırken, olumsuz ya da yukarı yönlü bir karşılaştırma ise olumsuz öz değerlendirmeler ile kıskançlık duygusu üretecektir. Kıskançlığın kişilerin birbirlerine benzerlikleri ile alakalı olması sosyal karşılaştırmanın kuramını ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan örneğin üst düzey yöneticinin başarısı aynı düzeyde bir çalışma arkadaşını etkiler. Bu başarı durumunun bir stajyerin öz değerlendirilmesini etkileme olasılığı ise oldukça düşüktür (Ganegoda ve Bordia, 2018: 2).

Literatürde konuya ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Mikulincer vd. (1989: 241) kıskançlığı sosyal karşılaştırma kuramı kapsamında incelemişlerdir. Onlar organizasyonda çalışanların başarısızlıklarını ve diğer çalışanların başarısını içsel nedenlere (istikrarlı ya da istikrarsız olarak) bağladıklarında kıskançlığın güçlü olduğunu, iç niteliklerin ve kıskançlığın benlik saygısına yönelik tehditler ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Vecchio (2000: 165-172) 167 yüksek lisans öğrencisinin bireysel farklılıklarını dikkate aldığı araştırmasında faaliyetlerini yerine getirirken daha özerk hareket eden çalışanın daha az kıskançlık ve imrenme davranışı sergilediğini, organizasyonda bağımlılığın varlığında ise kıskançlık ve imrenmenin çalışan için daha az anlamlı hale geldiğini vurgulamıştır. Hill ve Buss (2008: 64) stratejik müdahale kuramını kaynak rekabeti açısından ele aldıkları araştırmalarında, bir bireyin iyi performans avantajının diğer bireyde olumsuz etki uyandırarak kıskançlık hissine sebep olduğuna ve bu durumun rekabet başarısızlığını önlemek için gizli tutulduğunu vurgulamışlardır. Onlar ayrıca kıskançlık dolayısı ile kaynak rekabetine ilişkin belirsizliklerde avantajlı kişinin manipüle edileceği ve kişinin başarı veya başarısızlıklarına ilişkin başkalarının algılarını etkileyebileceklerini belirtmişlerdir. Lavalley ve Parker (2009: 881) gençler üzerindeki araştırmalarında kıskançlığın ifade edilmesinin kişilerarası sıkıntılarının oluşmasına ve arkadaşlar arasında çatışmaya sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Rentzsch vd. (2015: 147) öğrenciler üzerindeki uygulamalarında bireyin akademik benlik saygısından daha fazla benliğe sahip bir kişi ile karşılaştığında, kıskançlık deneyimi yolu ile dolaylı olarak o kişiyi küçümseme davranışı gerçekleştirdiğini belirtmişlerdir. Onlar ayrıca akademik benlik saygısı düşük öğrencilerin benlik saygısı yüksek olan öğrencilerden daha fazla kıskançlık ve hoşnutsuzluk sergilediklerini vurgulamışlardır. Santos (2016: 80) akademisyenlerin kariyer başarısı üzerindeki araştırmasında araştırma ve öğretim odaklı akademisyenlerin performanslarına eşit ödül dağıtımının, akademisyenler arasındaki olumsuz rekabetin azalmasına ve daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasına yol açabileceğini vurgulamıştır. Thompson vd. (2018: 70) lider ve çalışanı üzerindeki uygulamalarında kıskançlık yaşayan çalışanın sosyal kaytarma pozisyonuna geldiğini ve bu durumun çalışanın kişisel çabaları ile kurumuna olan katkısını sınırlandırdığını vurgulamışlardır. Crisan (2021: 11) ise akademisyenlerin kariyer başarısı üzerindeki uygulamasında, üniversitede örgütsel rekabet gücü stratejileri ile grup içi kültürünün ve örgütsel kargaşanın akademisyenin öznel ve nesnel kariyer başarısını etkilediğini belirtmiştir. O akademisyenin yönetim pozisyonuna sahip olmasının öznel ve nesnel kariyer başarısını artırmada etkili olurken, akademik baskının (uzun süre aynı pozisyonda olmak) öznel ve nesnel kariyer başarısında engelleyici işlevi olduğunu vurgulamıştır.

Literatür kısmında ifade edilen araştırmalar ile görgül açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki ifade edilen hipotezler geliştirilmiştir.

H_{14} . *Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakati ile kıskançlık davranışı ilişkisinde kuruma sadakat ara değişken olarak rol oynar.*

H_{16} . *Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakati ile akademik başarı çabaları ilişkisinde kuruma sadakat ve kıskançlık davranışı düzeyi ara değişken olarak rol oynar.*

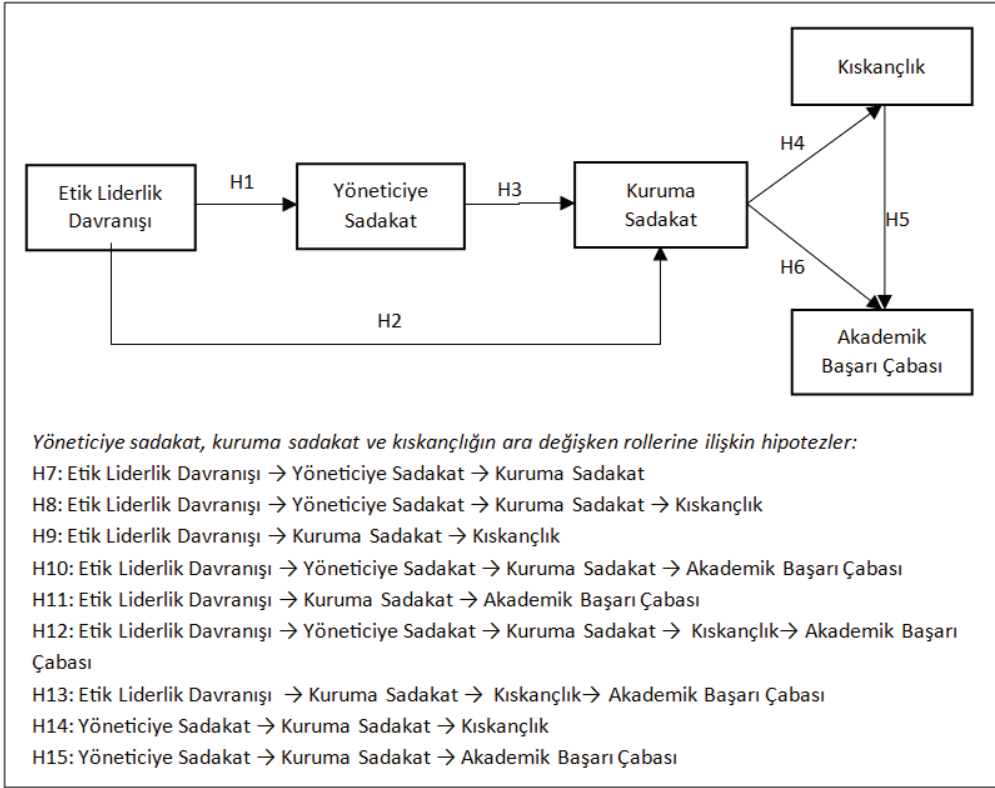
H_{17} . *Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakati ile akademik başarı çabası ilişkisinde kıskançlık davranışı ara değişken olarak rol oynar.*

2. METODOLOJİ

Araştırma 2020 yılında Türkiye’de Doğu Karadeniz Bölgesi içerisinde yer alan üniversitelerde (Artvin Çoruh Üniversitesi, Bayburt Üniversitesi, Giresun Üniversitesi, Gümüşhane Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Ordu Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde) görev yapmakta olan akademisyenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bu üniversitelerin seçilmesinde birçoğunun yeni kurulan ve gelişmekte olan üniversiteler olması, akademisyenlerin akademik başarı çabalarında yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının, sadakatin ve diğer çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışlarının etkili olabileceği dikkate alınmıştır. Araştırma pandemi süreci dikkate alınarak ortalama 6.883 akademisyene ölçek soruları e-posta yolu ile ulaştırılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada gönderilen anketlere toplam 614 akademisyen katılım sağlamıştır. Araştırma uygulamasında uç değerler ayıklanmış ve 5 anket uygulamadan çıkarılmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen analizler 609 veri üzerinden değerlendirilmiştir. Krejcie ve Morgan (1970: 608) 7.500 kişilik bir evren için 382 kişiden elde edilen verinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum araştırma örnekleminin evreni temsil ettiğini göstermektedir. Araştırma anketinde akademisyenlere demografik bilgiler için 9 ve geliştirilen ölçekteki değişkenleri ölçmek için 25 adet olmak üzere toplamda 34 adet soru yöneltilmiştir. Araştırma anketinde doğrusal ölçekli sorular (25 adet) akademisyenlere 1’den (Kesinlikle Katılmıyorum’dan) 5’e kadar (Kesinlikle Katılıyorum’a) 5’li likert ölçeği dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Akademisyenlerden elde edilen veriler SPSS (demografik veriler) ve Smart PLS programları yardımı ile analiz edilmiş ve ilgili sonuçlar literatür eşliğinde yorumlanmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesine yönelik gerçekleştirilen araştırmaların çoğunda yeterli örneklem büyüklüğünün belirlenmesinin basit olmadığını ve araştırmalarda doğru sonuçları üretmek için 400 veya daha fazla örnekleme ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır (Rozman vd., 2020: 9). Uygulamaya ilişkin araştırmalarda ayrıca 500 ve üzeri örnekleme sahip olmanın çok iyi sonuçlar verebileceği ifade edilmektedir. Araştırmalarda ayrıca faktör analizi için uygun örneklem büyüklüğü 25 maddelik bir araştırma için 250 olarak ifade edilmektedir (Siddiqui, 2013: 286-287). Smart PLS uygulaması için ise minimum örneklem boyutu 68 olarak ifade edilmektedir. Ancak araştırmalarda tutarlı bir model oluşturabilmek için ifade edilen örneklem boyutunun (68) iki ya da üç katına çıkartılmasının faydalı olabileceği ifade edilmektedir (Ringle vd., 2014: 58). Araştırma örneklem büyüklüğü 609 olması, araştırma modelinin genel olarak literatürde uygulanabilir aralıklara sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmaya ilişkin hipotezler oluşturulurken akademisyenlerin organizasyonlarındaki yöneticileri ve diğer çalışma arkadaşları dikkate alınmıştır. Bu açıdan araştırmada yönetici açısından etik liderlik davranışı, çalışanlar açısından ise kıskançlık davranışının etkileri incelenmek istenmiştir. Araştırmada akademisyenlerin akademik başarı çabalarında, yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatleri bu ilişkiler ışığında tartışılmıştır. Araştırma bu çerçevede direkt etkiler, aracı etkiler ve toplam etkiler şeklinde uygulanmıştır. Araştırma Şekil 1’de ortaya koyulan direkt etkiler dikkate alındığında, yöneticilerin organizasyonlarındaki etik liderlik davranışının (ELD) akademisyenlerin yöneticiye sadakati (YS) ile kuruma sadakati (KS) üzerindeki etkileri sorgulanmaktadır. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin kuruma sadakatlerine etkisi de incelenmektedir. Modelin devamında akademisyenlerin kuruma olan sadakatlerinin çalışma arkadaşlarını kıskanma (K) davranışları üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Araştırmada akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanmasının akademik başarı çabası (ABC) üzerinde nasıl bir etkisinin olduğu incelenmektedir. Hipotez modelinde akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisi de araştırılmaktadır. Araştırmada bu etkiler ortaya koyulurken literatürde daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar dikkate alınmıştır. Araştırmada direkt etkilerin yanında

değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinde ara değişken rolüne sahip olup olmadıkları ve ilişkilerin toplam etkileri de araştırılmıştır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmalarda ölçek geliştirmenin ilk aşamalarının kalitesi sonraki aşamalar için net sonuçlar ortaya koyar. Ölçeklere ilişkin veri havuzuna geniş bir çerçevede alakalı içeriklerin eklenmesi ölçeğin pratik kullanımını netleşmesine yardımcı olacaktır (Clark ve Watson, 1995: 318). Araştırmalarda literatür eşliğinde uygulanan yapısal eşitlik modellemesi, sosyal bilimler ve psikoloji bilimi teori geliştirme ve yapı doğrulamak için önemli bir potansiyel sağlamaktadır (Anderson ve Gerbing, 1988: 422). Araştırmanın ölçeklerine ilişkin model ve hipotezler oluşturulurken literatürdeki daha evvel gerçekleştirilen araştırmalardan faydalanılmıştır. Araştırma ölçekleri geliştirilirken bu araştırmalarda fazla dikkate alınmayan akademisyenler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Literatürde araştırma ölçek sorularının geliştirilmesinde incelenen araştırmaların bir kısmı; çalışanların akademik başarı çabası açısından (genellikle farklı başlıklar altında araştırılmış; başarı, çaba, performans gibi) Cooman vd. (2009: 268), Barrick vd. (2002: 9) araştırmaları, yöneticinin etik liderlik davranışı ölçeğine Brown vd. (2005: 125-126), Cheng vd.nin (2004: 115) araştırmaları, çalışanların yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatleri ölçeklerine Coughlan (2005: 52), Chen vd. (2002: 346), Jiang ve Cheng (2008: 216), Naus vd. (2007: 716), Ineson vd.nin (2013: 35) araştırmaları, çalışanların kıskançlık davranışı ölçeğine Kim vd. (2013: 599), Vecchio (2000: 169), Pfeiffer ve Wong'un (1989: 187) araştırmaları önbilgi olarak incelenmiştir. Araştırma ölçeklerine ilişkin genel bilgiler elde etmek için incelenen kaynaklarda ölçeklerin farklı alanlarda farklı kişilere uygulandığı gözlemlenmiştir. Bu durum araştırmanın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmesi ile literatürde önemli bir boşluğun doldurabileceği öngörülmüştür. Bu eksikliğe bağlı olarak ölçeklere ilişkin anket soruları oluşturulurken akademisyenlerin üniversitelerdeki akademik faaliyetlerini ölçmeye yönelik genel ölçek soruları geliştirilmiştir. Araştırma ölçekleri geliştirilirken değişkenleri ölçmek için birçok madde hazırlanmış ve ilgili ölçek soruları uygulanan ön testler (50 kişiye) sonucunda, her bir ölçeğe karşılık gelen 5 madde (soru) halinde nihai şeklini almıştır.

2.3. Araştırmanın Analizleri ve Yorumlar

Araştırmanın analizi gerçekleştirilirken daha evvel literatürde Smart PLS ile gerçekleştirilen analizler dikkate (Cohen, 1988: 412-414; Chin vd., 1996: 24; Tenenhaus vd., 2005: 180; Henseler vd., 2009: 305; Hair vd., 2014: 194; Dijkstra ve Henseler, 2015: 15; Hair vd., 2019: 15) alınmıştır. Araştırmanın demografik verileri SPSS programı yardımı ile analiz edilmiştir. Araştırmada ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlikleri ve birbirleri ile ilişkisini ortaya koyan analizler ise Smart PLS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri (Tablo 2), Fornell-Larcker Criteration ve Heterotrait-Monotrait Ratio ayrışma geçerlilikleri (Tablo 3), model uyumunu ortaya koyan analizler (Tablo 4), ölçeklerin f^2 ve R^2 değerleri (Tablo 5), Cronbach Alpha, CR, Rho_A. ve

AVE değerleri (Tablo 6), yol modeline ilişkin Smart PLS-SEM analiz sonuçları (Şekil 2) ve yol katsayıları ve hipotez modeli uygulama sonuçları (Tablo 7) Smart PLS yardımı ile analiz edilmiş ve ilgili sonuçlar literatür yardımı ile yorumlanmıştır. Araştırmanın demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırmanın Demografik Verileri

Cinsiyet	f	%	Medeni Hal	f	%
Kadın	304	49,9	Evli	424	69,6
Erkek	305	50,1	Bekar	185	30,4
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0
Yaş	f	%	Akademik Unvan	f	%
25 veya altı	18	3,0	Prof. Dr.	47	7,7
26-32 yaş	170	27,9	Doç. Dr.	74	12,2
33-39 yaş	214	35,1	Dr. Öğr. Üy.	148	24,3
40-46 yaş	120	19,7	Öğr. Gör.	185	30,4
47-53 yaş	54	8,9	Arş. Gör.	150	24,6
54 ve üzeri yaş	33	5,4	Diğer	5	0,8
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0
Aylık Gelir	f	%	Akademik Tecrübe	f	%
5000TL ve altı	1	0,2	1-5 yıl	188	30,9
5001-6500TL	61	10,0	6-10 yıl	196	32,2
6501-8000TL	288	47,3	11-15 yıl	90	14,8
8001-9500TL	130	21,3	16-20 yıl	55	9,0
9501TL ve üzeri	129	21,2	21 yıl ve üzeri	80	13,1
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0
Eğitim	f	%	Üniversite	f	%
Lisans	12	2,0	Artvin Çoruh Üniversitesi	48	7,9
Yüksek Lisans	172	30,2	Bayburt Üniversitesi	38	6,2
Doktora	425	69,8	Giresun Üniversitesi	109	17,9
Toplam	609	100,0	Gümüşhane Üniversitesi	93	15,3
İdari Görev	f	%	Karadeniz Teknik Üniversitesi	f	%
Evet	182	29,9	Ordu Üniversitesi	77	12,6
Hayır	427	70,1	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	103	16,9
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0

Araştırma Tablo 1 dikkate alındığında akademisyenlerin çoğunun evli (424 kişi - %69.6) olduğu görülmektedir. Araştırma akademik unvan açısından değerlendirildiğinde Öğretim Görevlisi (185 kişi - %30.4), Araştırma Görevlisi (150 kişi - %24.6) ve Doktor Öğretim Üyesi'nin (148 kişi - %24.3) çoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcılar yaş oranlarına göre değerlendirildiğinde 33-39 yaş (214 kişi - %35.1), 26-32 yaş (170 kişi - %27.9) ve 40-46 yaş (120 kişi - %19.7) olarak sıralanmıştır. Akademik tecrübe oranları dikkate alındığında 6-10 yıl (196 kişi - %32.2) ve 1-5 yıl (188 kişi - %30.9) tecrübe-ye sahip olanlar çoğunluktadır. Gelir açısından incelendiğinde 6501-8000TL (288 kişi - %47.3), 8001-9500TL (130 kişi - %21.3) ve 9501TL ve üzeri (129 kişi - %21.1) gelire sahip olanlar daha fazladır. Akademisyenler faaliyetlerini gerçekleştirdikleri üniversiteler açısından değerlendirildiğinde Karadeniz Teknik Üniversitesi (141 kişi - %23.2), Giresun Üniversitesi (109 kişi - %17.9), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (103 kişi - %16.9), ve Gümüşhane Üniversitesi (93 kişi - %15.3) olarak sıralanmaktadır. Akademisyenler eğitim ve idari görev açısından incelendiğinde ise birçok akademisyenin doktora eğitimini (425 kişi - %69.8) tamamladığı ve çoğunun idari görevinin (427 kişi - %70.1) olmadığı gözlemlenmiştir.

2.3.1. Araştırmanın Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar

PLS araştırmalarında ilk olarak ölçüm modeli ortaya koyulmaktadır. Ölçüm modelinde her yapıyı temsil etmek için kullanılan ölçümlerin güvenilirliği ve geçerliği verilir. Burada ölçümlerin ne kadar doğru (güvenilir) olduğu, faktör yükleri, yakınsak ve ayırt edici geçerliliklerine ilişkin bilgiler ifade edilebilmektedir (Chin, 2010: 670). Bu açıdan araştırmanın PLS-SEM uygulamasında ilk olarak ölçüm modeli sonuçları daha sonra yapısal modele ilişkin sonuçlar ifade edilmiştir.

Araştırmalarda Smart PLS ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinin amaçlarından biri, herhangi bir modeldeki iki ana geçerlilik türü olan ayrışma ve yakınsak geçerlilikleri incelemektir (Kock, 2015: 5). Araştırmalarda oluşturulan modelde doğrusallık problemi olup olmadığını belirlemek için VIF değerleri ortaya koyulmaktadır. VIF değerlerinde karşılıklı hata payları olarak ifade edilmektedir (Min vd., 2020: 10). Araştırmaya ilişkin DFA sonuçları ve VIF değerleri Tablo 2'de ifade edilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları ve VIF Değerleri

Ölçek	İfadeler	ABC	ELD	K	KS	YS	VIF
ABC1	Alanım ile ilgili nitelikli araştırmalar yapmaya çalışırım.	0.752					1.776
ABC2	Akademik faaliyetlerim zamanımın çoğunu almaktadır.	0.672					1.540
ABC3	Karşılaştığım engeller beni akademik çalışmalarımın vazgeçiremez.	0.822					1.816
ABC4	Akademik açıdan başarılı olabilmem için elimden gelenin en iyisini yaparım.	0.866					2.437
ABC5	Akademik çalışmalar yürütmekten zevk alan biriyim.	0.823					1.997
ELD1	Yöneticimin akademik başarılarıma olumlu yönde birçok katkısı vardır.		0.900				3.457
ELD2	Yöneticimden akademik problemlerimi çözmem için yardım alabilirim.		0.918				3.989
ELD3	Yöneticim yaptığı akademik faaliyetlerde etik değerleri dikkate almam için beni teşvik eder.		0.907				3.424
ELD4	Yöneticim işyerinde çalışanlara karşı eşit ve adaletli kararlar alır.		0.847				2.052
K2	İşyerimde alanımla ilgili bir konuda ben dururken başka bir akademisyenden fikir alınmasından rahatsızlık duyarım.			0.657			1.461
K3	İşyerimde alanımdaki başka bir akademisyenin benden daha yetkin olduğunun düşünülmesi hoşuma gitmez.			0.833			1.831
K4	İşyerimdeki başka bir akademisyenin benden daha fazla değer görmesinden rahatsızlık duyarım.			0.811			1.581
K5	Benden daha başarılı olan arkadaşlarımı kıskanmamak elimde değil.			0.695			1.215
KS1	Bu kurumda çalışmaktan memnunum.				0.870		2.570
KS2	İşyerim evim, arkadaşlarım ve ailem gibidir.				0.827		2.080
KS3	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.				0.793		2.045
KS4	Kendimi çalıştığım kurumun önemli bir parçası olarak hissetmekteyim.				0.869		2.765
KS5	İşyerimde çalışmaya devam etmek beni onurlandırır.				0.894		3.289
YS1	Yöneticime karşı sadık olduğumu söyleyebilirim.					0.836	2.066
YS2	İşyerimde her türlü koşulda kurum yöneticime destek olmaktan mutlu olurum.					0.785	1.786
YS4	Yöneticimin kişisel değerleri ile benim kişisel değerlerim örtüşmektedir.					0.854	2.443
YS5	Başkalarına da yöneticimin iyi bir amir olduğundan bahsedirim.					0.885	2.704

Faktör Analizi Sonucu Araştırma Ölçeğinden Çıkarılanlar Maddeler

ELD5: Yöneticim etik değerleri gözetten biridir.

K1: İşyerimdeki bir akademisyenin benim yanımda akademik yönden övülmesi hoşuma gitmez.

YS3: İşyerimde yöneticimin verdiği her görevi en iyi şekilde yapabilme çabasında olurum.

Araştırma sonucu Tablo 2’de her maddenin ait olduğu ölçek değişkeni altında toplandığı görülmektedir. Araştırmada model uyumunu ve faktör analizi sonuçlarını geçerli bir hale getirebilmek için ELD5, K1 ve Y3 maddeleri araştırma ölçeğinden çıkartılmıştır. Araştırma faktör analizi sonuçlarında modelin genel olarak uyumlu olduğu ve literatürde kabul edilen faktör yüklerine sahip olduğu gözlemlenmektedir. Faktör analizi sonucunda her bir maddenin araştırma modeline olan katkıları incelendiğinde, akademik başarı çabası ölçeğinde ‘akademik açıdan başarılı olabilmem için elimden gelenin en iyisini yaparım’ seçeneği olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışı ölçeğinde ‘yöneticimden akademik problemlerimi çözmek için yardım alabilirim’ seçeneği olduğu gözlemlenmiştir. Bu seçenek araştırma modeline faktör analizi açısından en fazla katkıyı sağlamıştır. Kıskançlık ölçeğinde ise ‘işyerimde alanımdaki başka bir akademisyenin benden daha yetkin olduğunun düşünülmesi hoşuma gitmez’ seçeneği olduğu görülmektedir. Kurum sadakati ölçeğinde ‘işyerimde çalışmaya devam etmek beni onurlandırır’ seçeneği olmuştur. Yöneticiye sadakat ölçeğinde ise ‘başkalarına da yöneticimin iyi bir amir olduğundan bahsederim’ seçeneği olduğu gözlemlenmiştir.

VIF değerlerinde birden fazla yordayıcı değişken modeli olduğu için yoğun hesaplamalar gerektirmektedir. Yapısal eşitlik modellemesinde VIF değerlerinin 5 sınırının üzerinde olmaması kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir (Kock ve Lynn, 2012: 550-552). Araştırma Tablo 2’de bütün VIF değerlerinin 5 sınırının altında olduğu, literatürde kabul edilen aralıklara sahip olduğu gözlemlenmektedir.

HTMT katsayıları farklı yapılar için 0.85’ten düşük olması ve benzer yapılar için ise 0.90’ın altında değerler alması kabul edilebilirliğini ortaya koymaktadır. HTMT güven aralıkları 1 değerini içermemelidir (Hair vd., 2017: 455). Araştırmalarda ayırt edici geçerliliği (Fornell-Larcker Criterion) sağlayabilmek için ise köşegen değerleri aynı satır ve sütun için çapraz değerlerden büyük olması gerektiği ifade edilmektedir (Lowry ve Gaskin, 2014: 136). Elde edilen HTMT katsayıları ve ayırt edici geçerlilikler Tablo 3’te ifade edilmiştir.

Tablo 3: HTMT ve Fornell-Larcker Kriteri Ayrışma Geçerlilikleri

Faktörler	HTMT					F-L C					
	ABC	ELD	K	KS	YS	ABC	ELD	K	KS	YS	
ABC						ABC	0.790				
ELD	0.153					ELD	0.145	0.893			
K	0.193	0.183				K	-0.170	-0.142	0.753		
KS	0.406	0.599	0.239			KS	0.379	0.553	-0.202	0.851	
YS	0.283	0.869	0.193	0.720		YS	0.248	0.781	-0.152	0.640	0.841

Araştırma Tablo 3’te elde edilen sonuçlar HTMT oranlarının genel olarak kabul edilebilir değer aralıklarına sahip olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca bütün değerlerin ayırt edici geçerliliğe sahip olduğu görülmektedir. Yani elde edilen çapraz yüklemelerde herhangi bir sorun olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum modelin genel olarak ayrışma geçerliliğine sahip ve yapısal model için uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

PLS'de dağılım tahminleri, önyüklemeler, standart hatalar ve güven aralıkları kolaylıkla ortaya koyulabilmektedir (Dijkstra ve Henseler, 2015: 15). PLS yol modeli analizi ile önyüklemeler yolu ile bileşik faktör modelinin tam uyumlu olup olmadığı ortaya koyulur. Bu durum doğrulayıcı bir bileşik analizdir. PLS ile kovaryansa dayalı yapısal eşitlik modellemesi (SEM) arasındaki karşılaştırmayı kolaylaştırmak için kovaryans temelli SEM'den elde edilen tam uyum SRMR ile birlikte ifade edilir (Hair vd., 2014: 194). Araştırmalarda genel olarak SRMR değerinin 0.10'dan küçük, NFI değerinin 0.80'den büyük d_ULS ve d_G'nin 0.05'ten büyük olması gerektiği vurgulanmaktadır (Khoshmaram vd., 2017: 400).

PLS-SEM uyum iyiliği dikkate alındığında modelin geçerliliğinin sağlanması için GoF değeri hesaplanabilir. GoF değerinin hesaplanmasında gizil değişkenler açısından elde edilen AVE değerleri ve R² değerlerinin ortalamaları alınmalıdır. Elde edilen değerlerin çarpımlarının karekökü ile GoF değeri elde edilir (Tenenhaus vd., 2005: 180). Literatürde GoF değerlerinin 0.36 üzeri değere sahip olması ile araştırmanın uygulanabilir olduğu belirtilmektedir (Wetzels vd., 2009: 187). Araştırmada bu değerlere ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 4'te ifade edilmiştir.

Tablo 4: PLS-SEM Model Fit Analiz Sonucu

Model Fit	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.061	0.063
d_ULS	0.932	0.996
d_G	0.302	0.304
Chi-Square	1.069,621	1.077,204
NFI	0.870	0.869
GoF = 0.4570		

Tablo 4'te elde edilen değerler dikkate alındığında genel olarak bütün değerlerin kabul edilen aralıklara sahip olduğu gözlemlenmektedir. Yani SRMR değeri 0.10'dan küçük (0.061), NFI değeri 0.80'den büyük (0.870), d_ULS (0.932) ve d_G'nin (0.302) 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Araştırmada Gof değeri 0,4570 olarak elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar araştırma modelinin genel olarak iyi bir uyuma sahip olduğunu ve uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmalarda PLS-SEM özelliklerine ilişkin kriterler (f^2 , R², GOF gibi) araştırma modelinin içsel olarak değerlendirilmesinde kullanılabilir. Araştırmalarda modelinin iç uyumunun değerlendirilmesinde fazla kriterin kullanılması oldukça önemli sonuçlar ortaya koyar (Hair vd., 2012: 427). Daha evvel gerçekleştirilen araştırmalarda, belli bir içsel gizil değişken için f^2 değerinin sıfırdan büyük olması ile açıklayıcı değişkenlerin tahminleri açısından ilişkilerin ortaya koyulduğu vurgulanmaktadır (Henseler vd., 2009: 305). Araştırmalarda ayrıca f^2 değerleri etki boyutları küçük, orta ve büyük şeklinde sıralanmaktadır. Bu değerlerden 0.02 ile 0.15 aralığındaki değerler küçük, 0.15 ile 0.35 aralığındaki değerler orta ve 0.35 ve üzeri değerler ise büyük etkileri ortaya koymaktadır (Cohen, 1988: 412-414). Araştırmalarda R² değerinin araştırma modelini açıkladığı ve ilişkinin gücünü ortaya

koyduğu ifade edilmektedir (Shmueli ve Koppius, 2011: 554). Araştırmalarda farklı disiplinlerde R^2 değerleri genel olarak 0.25 (zayıf), 0.50 (orta) ve 0.75 (güçlü) değerleri temsil ettiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2019: 15). Bu kriterlere ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 5'te ifade edilmiştir.

Tablo 5: f^2 ve R^2 Değerleri

f^2	ABC	ELD	K	KS	YS	R^2	R Square	R Square Adjusted
ABC								
ELD				0.013	1.562	ABC	0.153	0.150
K	0.011					K	0.041	0.039
KS	0.147		0.043			KS	0.417	0.415
YS				0.190		YS	0.610	0.609

ABC=Akademik Başarı Çabası, ELD=Etik Liderlik Davranışı, K=Kıskançlık, KS=Kuruma Sadakat, YS=Yöneticiye Sadakat

Araştırmada elde edilen sonuçlar dikkate alındığında f^2 değerlerinin tamamı sıfırdan büyük değerlere sahiptir. Bu durum değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarında K-ABC (0.011), ELD-KS (0.013), KS-K (0.043) ve KS-ABC (0.147)'nin küçük etkilere, YS-KS (0.190)'nin orta ve ELD-YS (1.562)'nin ise büyük etkilere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Araştırma sonucu elde edilen R^2 değerleri de literatürde kabul edilir değerlere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma ölçekleri dikkate alındığında ABC (0.153) ve K (0.041) zayıf, KS (0.417) ortaya yakın ve YS (0.610) orta ve yüksek arasında ilişki gücüne sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Deneysel hipotezler red ya da kabul edilmeden önce tutarlı ve güvenilir olup olmadıklarının kontrol edilmesi gerekir (Bagozzi 1977: 218-219). Literatürde genel olarak ölçeklerin güvenilirliği (cronbach alpha>0.7), bileşik güvenilirlik (CR>0.7), rho_A (rho_A>0.7) ile ortalama açıklanan varyans (AVE>0.5) değer aralıklarına sahip olması gerektiği belirtilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981a: 47; Fornell ve Larcker, 1981b: 385; Errassafi vd., 2019: 261). Herhangi bir yapının yakınsak geçerliliğini incelemek için yapıdaki tüm öğelere ilişkin AVE değeri hesaplanması gerekir. Araştırmalarda AVE değerinin 0.50 veya üzeri olması literatürde kabul edilebilir aralığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum yapının öğelerine ilişkin varyansın en az %50'sini açıkladığını ortaya koymaktadır (Hair vd., 2019: 9). Araştırmada elde edilen güvenilirlikler ve AVE değerleri Tablo 6'da incelenmiştir.

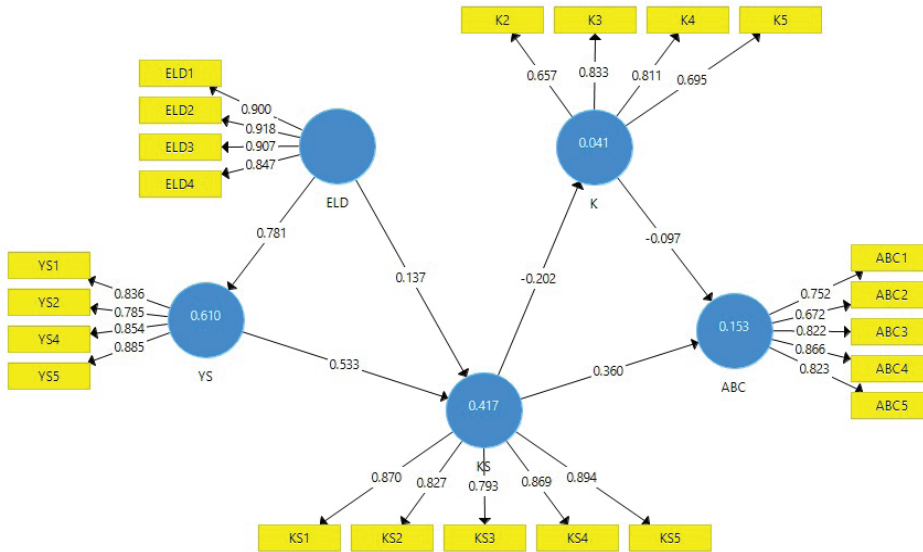
Tablo 6: Araştırma Modeline İlişkin Güvenirlikler ve Ortalama Açıklanan Varyans

Faktörler	Cronbach's Alpha	rho_A	CR	AVE
ABC	0.851	0.884	0.892	0.624
ELD	0.915	0.917	0.941	0.798
K	0.748	0.766	0.838	0.566
KS	0.905	0.913	0.929	0.725
YS	0.861	0.867	0.906	0.707

Tablo 6’da elde edilen sonuçlar araştırmanın tamamında geçerli ve güvenilir sonuçlar ortaya koyduğunu ve AVE değerlerinin (0.50’den büyük) oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar araştırmanın ölçüm modelinin genel olarak literatürde ifade edilen kriterlere sahip olduğunu ve araştırmanın yapısal modelinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

2.3.2. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Sonuçlar

Araştırmalarda yapısal modele ilişkin sonuçlar, ölçüm modelinde ortaya koyulan geçerlik ve güvenilirlik değerleri ile ifade edilmektedir. Araştırmalarda ayrıca her iki ölçüm modelinin sonuçlarının da belirtilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. PLS yapısal modele ilişkin analizlerde dolaylı ilişkiler, yol analizi uygulaması ile ortaya koyulabilir (Chin, 2010: 670-678). Araştırmaya ilişkin direkt ve dolaylı etkiler Şekil 2’de ifade edilmiştir.



Şekil 2. Araştırma Yol Modeline İlişkin Smart PLS-SEM Sonuçları

Smart PLS uygulamalarında bootstrap uygulaması ile her bir örnek için yol modeli tahmin edilmektedir. Bu yol modeli katsayıları örneklem dağılımının bir yaklaşımı olarak bootstrap dağılımını ortaya koyar (Henseler vd., 2009: 305). Literatürde PLS-SEM uygulamalarında oluşturulan yapıyı hangi göstergelerin ölçtüğünü ve bu yapıların birbirleri ile nasıl ilişkili olduğunun belirlenmesi yeterli görülmektedir (Ravand ve Baghaei, 2016: 3). Araştırmada sonucu Şekil 2’de ortaya koyulan doğrudan etkiler dikkate alındığında yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatlerini artırdığı gözlemlenmektedir. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatleri de kurumlarına olan sadakatlerini artırmıştır. Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatleri ise çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışlarını azaltmış, akademik başarı çabalarını ise artırmıştır. Önemli bir diğer sonuç ise akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskanmaları akademik başarı çabalarını azaltmıştır.

Araştırma sonucu elde edilen aracı etkiler genel olarak değerlendirildiğinde, akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışının aracı etkiye sahip olmadığını ancak akademisyenlerin hem yöneticilerine hem de kurumlarına olan sadakatlerinin bu ilişkiler (yöneticinin etik liderlik davranışı, akademisyenin akademik başarı çabası ve akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması) çerçevesinde önemli aracı etkilerinin (Tablo 7'ye bakılabilir) olduğu sonuçları ortaya koyulmuştur. Araştırmada ifade edilen toplam etkiler dikkate alındığında ise yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin akademik başarı çabasını, kurumuna sadakatini ve yöneticisine sadakatini artırmıştır. Yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanma davranışını azaltmıştır. Akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması akademik başarı çabasını azaltmıştır. Akademisyenin kurumuna sadakati akademik başarı çabasını artırmış, çalışma arkadaşını kıskanma davranışını azaltmıştır. Akademisyenin yöneticisine sadakati ise hem akademik başarı çabasını hem de kurumuna sadakatini artırmışken çalışma arkadaşını kıskanma davranışını azaltmıştır.

Literatürde araştırma sonuçlarının birbirleri ile olan tutarlılığını belirlemek için örneklem büyüklüğü, etki büyüklüğü, istatistiki testlerin gücü ve anlamlılık düzeylerinin ortaya koyulması gerektiği ifade edilmektedir (Chin vd., 1996: 24). Literatürde ayrıca Smart PLS'ye ilişkin doğrudan etkiler, toplam etkiler, dolaylı etkiler ve aracı etkiler dikkate alındığında, Cepedeta vd. (2018: 8) toplam etkiyi (H10 hipotezi dikkate alınır), aracı değişkenlerin (YS ve KS gibi) indirekt etkilerinin toplamına ek olarak bağımsız değişkenin (ELD) bağımlı değişken (ABC) üzerindeki direkt etkisinin toplamına eşit olduğunu ifade etmişlerdir. Onlar dolaylı etkinin (mediator's indirect effect), spesifik bir dolaylı etki olarak (specific indirect effect) ifade edilebileceğini (H10 hipotezindeki YS yolu gibi) vurgulamışlardır. Onlar ayrıca iki spesifik dolaylı etkinin toplamını, tam dolaylı etki olarak ifade etmişlerdir. Sonuç olarak toplam etkiyi, doğrudan etki ile dolaylı etkilerin tamamının toplamı (yani spesifik dolaylı etkilerin toplamı, YS ve KS arasındaki ilişkiyi içerir) olarak ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları Tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Yol Katsayıları ve Hipotez Modeli Genel Sonuçlar

Hipotez	Etki	O	M	Std Hata	T	P	Sonuç
Doğrudan Etkiler							
H1: ELD -> YS	(+)	0.781	0.782	0.017	45.892	0.000	Kabul
H2: ELD -> KS	(+)	0.137	0.137	0.056	2.446	0.015	Kabul
H3: YS -> KS	(+)	0.533	0.534	0.052	10.224	0.000	Kabul
H4: KS -> K	(-)	-0.202	-0.205	0.039	5.212	0.000	Kabul
H5: K -> ABC	(-)	-0.100	-0.102	0.045	2.205	0.028	Kabul
H6: KS -> ABC	(+)	0.360	0.363	0.041	8.820	0.000	Kabul
Aracı Etkiler							
H7: ELD -> YS -> KS	(Aracı)	0.416	0.418	0.043	9.736	0.000	Kabul
H8: ELD -> YS -> KS -> K	(Aracı)	-0.084	-0.086	0.018	4.579	0.000	Kabul
H9: ELD -> KS -> K	(Aracı)	-0.028	-0.028	0.013	2.109	0.035	Kabul
H10: ELD -> YS -> KS -> ABC	(Aracı)	0.150	0.152	0.025	6.099	0.000	Kabul
H11: ELD -> KS -> ABC	(Aracı)	0.049	0.049	0.020	2.451	0.015	Kabul
H12: ELD -> YS -> KS -> K -> ABC	(Aracı)	0.008	0.009	0.004	1.889	0.059	Red
H13: ELD -> KS -> K -> ABC	(Aracı)	0.003	0.003	0.002	1.363	0.174	Red
H14: YS -> KS -> K	(Aracı)	-0.108	-0.109	0.023	4.686	0.000	Kabul
H15: YS -> KS -> ABC	(Aracı)	0.192	0.194	0.031	6.234	0.000	Kabul
H16: YS -> KS -> K -> ABC	(Aracı)	0.011	0.011	0.006	1.902	0.058	Red
H17: KS -> K -> ABC	(Aracı)	0.020	0.021	0.010	1.941	0.053	Red
Toplam Etkiler							
ELD -> ABC		0.210	0.213	0.024	8.914	0.000	
ELD -> K		-0.112	-0.114	0.023	4.896	0.000	
ELD -> KS		0.553	0.555	0.031	17.680	0.000	
ELD -> YS		0.781	0.782	0.017	45.892	0.000	
K -> ABC		-0.100	-0.102	0.045	2.205	0.028	
KS -> ABC		0.380	0.384	0.039	9.691	0.000	
KS -> K		-0.202	-0.205	0.039	5.212	0.000	
YS -> ABC		0.202	0.205	0.031	6.579	0.000	
YS -> K		-0.108	-0.109	0.023	4.686	0.000	
YS -> KS		0.533	0.534	0.052	10.224	0.000	

Araştırma Tablo 7’de elde edilen sonuçlar dikkate alındığında oluşturulan 17 hipotezden 13 tanesi kabul 4 tanesi red edilmiştir. Araştırma sonucu doğrudan etkiler dikkate alındığında oluşturulan 6 hipotezin tamamı kabul edilmiştir. Yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin yöneticisine olan sadakatine pozitif (0.781) ve anlamlı ($p<.05$) bir etkisi (h1) olmuştur. Araştırmada yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin kurumuna sadakatine de pozitif (137) ve anlamlı ($p<.05$) bir etkisi (h2) olmuştur. Akademisyenin yöneticiye sadakati kurumuna olan sadakatine pozitif (0.533) ve anlamlı ($p<.05$)

bir etki (h3) sağlamıştır. Akademisyenin kurumuna sadakati ise çalışma arkadaşını kıskanma davranışı üzerinde olumsuz (-0.202) ve anlamlı ($p < .05$) bir etki (h4) uyandırmıştır. Akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması da akademik başarı çabası üzerinde olumsuz (-0.100) ve anlamlı ($p < .05$) bir etkiye (h5) sahip olmuştur. Akademisyenin kurumuna sadakati ise akademik başarı çabasını pozitif (0.360) ve anlamlı ($p < .05$) bir şekilde (h6) etkilemiştir.

Literatürde aracı etkiye ilişkin yol katsayıları çarpımları sonucu pozitif değerler alıyor ise tamamlayıcı aracılıktan, negatif değerler alıyor ise rekabetçi aracılıktan bahsedilebileceği vurgulanmaktadır (Zhao vd., 2010: 204). Araştırma sonucu aracı etkiler dikkate alındığında oluşturulan 11 hipotezin 7 tanesi kabul 4 tanesi red edilmiştir. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin kurumuna sadakati üzerindeki etkisinde yöneticiye sadakat tamamlayıcı aracı (0.416, $p < .05$) etkiye (h7) sahip olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması üzerindeki etkisinde yönetici sadakati ve kurum sadakati rekabetçi aracı (-0.084, $p < .05$) etkiye (h8) sahip olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin kıskanma davranışı üzerindeki etkisinde kurumuna olan sadakati rekabetçi aracı (-0.028, $p < .05$) etkiye (h9) sahip olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde yönetici sadakati ve kurum sadakati tamamlayıcı aracı (0.150, $p < .05$) etkisine (h10) sahip olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kurum sadakati tamamlayıcı aracı (0.049, $p < .05$) etkisi (h11) göstermiştir. Akademisyenin yöneticisine olan sadakatının çalışma arkadaşını kıskanma davranışı üzerindeki etkisinde kurumuna olan sadakati rekabetçi aracı (-0.108, $p < .05$) etkiye (h14) sahip olmuştur. Akademisyenin yöneticisine olan sadakatının akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kurumuna olan sadakati tamamlayıcı aracı (0.192, $p < .05$) etkiye sahip olmuştur.

Literatürde genellikle bir yapının diğeri üzerindeki doğrudan etkisinin yanında dolaylı ve toplam etkiler de ifade edilmektedir. Doğrudan ve dolaylı etkilerin toplamı, toplam etki olarak ifade edilir (Hair vd., 2014: 174). Araştırmada elde edilen toplam etkiler dikkate alındığında, toplam etkilerin tamamı anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışı, akademisyenin akademik başarı çabası üzerinde pozitif (0.210), çalışma arkadaşını kıskanma davranışı üzerinde negatif (-0.112), kurumuna sadakati üzerinde pozitif (0.553), yöneticisine sadakati üzerinde ise pozitif (0.781) bir toplam etki ortaya koymuştur. Akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması akademik başarı çabası üzerinde negatif (-0.100) toplam etki oluşturmuştur. Akademisyenin kurumuna sadakati, akademik başarı çabası üzerinde pozitif (0.380), çalışma arkadaşlarını kıskanması üzerinde negatif (-0.202) bir toplam etkiye sahip olmuştur. Akademisyenin yöneticisine sadakati ise, akademik başarı çabası üzerinde pozitif (0.202), çalışma arkadaşını kıskanması üzerinde negatif (-0.108) ve kurumuna sadakati üzerinde pozitif (0.533) toplam etkisinin olduğu sonuçlarına erişilmiştir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Araştırmanın amacı dikkate alındığında erişilen sonuçlar akademisyenlerin akademik başarı çabası literatürüne hem teorik hem de uygulamalı önemli katkılar sağlayabilmektedir. Araştırma sonucu akademisyenlerin akademik başarı çabasında yöneticilerin etik liderlik davranışının, akademisyenin yöneticisine ve kurumuna sadakatının ve akademisyenler arasındaki kıskançlık davranışının oldukça etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada değişkenlerin doğrudan, aracı ve toplam etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu etkiler akademik başarı çabasına yeni boyutlar kazandırmıştır.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin yöneticiye sadakatinde hem doğrudan hem de toplamda olumlu etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum organizasyonda etik davranışın, çalışanın yöneticisine daha sadakatli davranış sergilemesine yol açabileceğini göstermektedir. Yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin kurum sadakati üzerinde de doğrudan ve toplamda olumlu etkisi olduğu görülmüştür. O halde organizasyonda gerçekleştirilen etik liderlik davranışı hem yöneticilere hem de örgüte karşı sadakatin gelişmesine katkıda bulunacaktır. Yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin akademik başarı çabası üzerinde olumlu, kıskançlık davranışı üzerinde olumsuz toplam etkisi olduğu görülmektedir. Bu durum organizasyondaki etik liderlik davranışının çalışanın başarı çabasına katkıda bulunmasının yanında çalışma arkadaşlarına karşı sergileyeceği kıskançlık davranışını da azaltabileceğini göstermektedir. Aracı etkiler açısından değerlendirildiğinde yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin kurumuna olan sadakati üzerindeki etkisinde yöneticiye sadakat aracı etkiye sahip olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin kıskançlık davranışı üzerindeki etkisinde yönetici sadakati ve kurum sadakati aracı etkiye sahip olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin kıskançlık davranışı üzerindeki etkisinde kurum sadakatının aracı etkisi olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde yönetici sadakati ve kurum sadakati aracı etkiye sahip olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kurum sadakatının aracı etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde akademisyenin yönetici sadakati, kurum sadakati ve kıskançlık davranışlarının birlikte aracı etkisinin olmadığı, kurum sadakati ve kıskançlığında yine birlikte aracı etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Araştırmada akademisyenin yönetici sadakati kurum sadakati üzerinde hem doğrudan hem de toplamda olumlu etki oluşturmuştur. Bu durum çalışanın yöneticisine sadık olmasının organizasyona sadakatini de geliştirebildiğini göstermektedir. Akademisyenin yönetici sadakati akademik başarı çabası üzerinde olumlu kıskançlık davranışı üzerinde olumlu toplam etkiye sahip olmuştur. Aracı etkiler açısından değerlendirildiğinde akademisyenin yöneticisine sadakatının kıskançlık davranışı üzerindeki etkisinde kurum sadakati aracı etkiye sahip olmuştur. Akademisyenin yöneticisine sadakatının akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kurum sadakati aracı etkiye sahip olmuştur. Akademisyenin yöneticisine sadakatının akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kurum sadakati ve kıskançlığın

birlikte aracı etkisi olmamıştır. Araştırmada akademisyenin kurum sadakatının kıskançlık davranışı üzerinde hem doğrudan hem toplamda olumsuz etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenin kurum sadakatının akademik başarı çabası üzerinde ise hem doğrudan hem toplamda olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür. Akademisyenin kurum sadakatının akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışının aracı etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanma davranışının akademik başarı çabası üzerinde hem doğrudan hem toplam etkilerinde olumsuz etkilerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu durum organizasyonda çalışanların arasında var olan herhangi bir kıskançlığın, çalışanın başarı çabasını negatif yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Araştırma sonucu elde edilen doğrudan etkiler literatür yardımı ile açıklandığında; yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin yönetici sadakatini artırmıştır. Jiang ve Cheng (2008: 219) yüksek düzeyde kişilerarası adalet algılayan çalışanın, rolü gereği yöneticisine sadakat gösterdiği ifade etmişlerdir. Okan ve Akyüz (2015: 171-172) etik liderliğin yönetici sadakati üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Gouda (2018: 134) etik liderliğin çalışanın sadakati ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Elde edilen sonuç literatürü desteklemektedir. Araştırmada yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin kurum sadakatini de artırmıştır. Khuntia ve Suar (2004: 22) araştırmalarında etik liderliğin çalışanın işe olan bağlılığını artırdığını belirtmişlerdir. Literatürde sadakat için bağlılığın gerekli olduğu (Elegido, 2013: 496), bağlılığın sadakatin temel bir bileşeni olduğu (Pandey ve Khare, 2012: 37; Rajput vd., 2016: 5) vurgulanmaktadır. Coughlan (2005: 59) kurum sadakatının etik davranışın gelişmesine katkı sağlayacağını belirtmiştir. Gudeta (2018: 9) yönetim ve liderlik stillerinin, akademisyenin organizasyon sadakati üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ifade etmiştir. Aondo vd. (2020: 71) ise akademisyenlerde sadakatin liderlik tarzı ile performans arasında önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Dierendonck ve Gaast (2013: 705) performansın kariyer başarısında önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bu açıdan performans akademik başarı çabası açısından dikkate alınabilir. Elde edilen sonuç literatürü desteklemektedir. Araştırmada akademisyenin yöneticisine olan sadakati kurum sadakatini artırmıştır. Rosanas ve Velilla (2003: 57) araştırmalarında bireye olan sadakatin organizasyon sadakatini artırabileceğini vurgulamışlardır. Bu sonuç literatürü desteklemektedir. Araştırmada kurum sadakatının kıskançlık davranışını azalttığı gözlemlenmiştir. Dufour (2020: 215) çalışanın sadakat algısının düşük olmasının kıskançlığa sebep olabileceğini belirtmiştir. Araştırmada kurum sadakatının kıskançlığı azaltması elde edilen sonucu desteklemektedir. Araştırmada akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskançlık davranışı akademik başarı çabalarını azaltmıştır. Feather (1989: 257) bireyin çalışma ortamında başarılı çalışma arkadaşlarının olmasının kıskançlık davranışı sergilemesine yol açabileceğini vurgulamıştır. Feather (1994: 66) kıskançlık davranışının başarı ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Mikulincer vd. (1989: 241) çalışanın başarısının içsel nedenlere bağlanması ile kıskançlığın çok güçlü etkisinin olabileceğini belirtmişlerdir. Hill ve Buss (2008: 64) iyi performans ortaya koyan bireye karşı kıskançlık davranışının olacağı, bunun

gizli tutulacağı ve başarıya ilişkin diğer insanların algılarının etkilenebileceğini ifade etmişlerdir. Ganegoda ve Bordia (2018: 2) aynı düzeyde çalışanlar açısından başarısı yüksek olana karşı kıskançlık davranışı sergilenebileceğini vurgulamışlardır. Thompson vd. (2018: 70) organizasyondaki kıskançlığın kişisel çaba ile katkısının sınırlandığını belirtmişlerdir. Araştırma sonucu kıskançlığın akademik başarı çabasına olumsuz etkisi literatür ile hem desteklenmiş hem de sonraki çalışmalar için önemli bir kaynak olmuştur. Araştırmada kurum sadakati akademik başarı çabasını artırmıştır. Murali vd. (2017: 72) amaçlara ulaşmada sakat ve çabanın önemli olduğunu vurgulamışlardır. Arqawi vd. (2018: 20) kurum sadakatinde organizasyondaki etkinlik ile işin başarı derecesinin önemli etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma sonucu literatürü organizasyon sadakati ve çaba ilişkisi açısından desteklemektedir.

Araştırma sonuçları toplam etkiler açısından değerlendirildiğinde; yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin akademik başarı çabasını artırmıştır. Kacmar vd. (2013b: 589) liderin etik algısının düşük olması çabayı olumsuz, etik algısının yüksek olmasının ise çabayı olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Frisch ve Huppenbauer (2014: 36) etik liderliğin iş başarısını artırdığını belirtmişler. Khokhar ve Ziaur-Rehman (2017: 237) yöneticinin etik liderlik davranışının çalışanın performansını olumlu şekilde etkilemiştir. Ahmad vd. (2018: 1358) akademisyenlerdeki etik liderliğin olumlu iş duygularını artırdığını belirtmişlerdir. Karabey ve Aliogulları (2018: 209) çalışanlardaki etik liderliğin kariyer başarısı üzerinde olumlu etkileri olduğunu vurgulamışlardır. Bu araştırmalar elde edilen sonuçları desteklemektedir. Araştırmada yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin kıskançlık davranışını azaltmıştır. Wang ve Sung (2016: 126) organizasyonda etik liderliğin kıskançlığın olumsuz etkilerinin azaltabileceğini vurgulamışlardır. Demirtas vd. de (2017: 193) etik liderliğin çalışanların kıskançlık davranışını azalttığını belirtmişlerdir. Akella ve Eid (2020: 15) akademisyenlerdeki liderlik davranışı eksikliklerinin düşmanlığa, iletişim aksaklıkları ve kıskançlığa sebep olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar araştırmayı desteklemektedir. Araştırmada yönetici sadakati akademik başarı çabasını artırmıştır. Becker vd. (1996: 476) çalışanın yöneticisine sadakatinin performans ile olumlu ilişkisi olduğunu vurgulamışlardır. Elegido (2013: 501) araştırmasında yönetici sadakatinin çalışana özveri ve çaba sağlayacağını belirtmiştir. Preko ve Adjetey (2013: 61) yönetimin çalışan sadakatini dikkate alması gerektiği, sadakatin performans açısından önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu araştırmalar elde edilen sonuçları desteklemektedir. Araştırmada akademisyenin yöneticiye sadakati kıskançlık davranışını azaltmıştır. Dufour (2020: 215) sadakat algısındaki düşüklüğün kıskançlığa sebep olabileceğini vurgulamıştır. Bu sonuç sadakat ile kıskançlık arasındaki ters orantının desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Üniversite faaliyet ortamında akademisyenlerin akademik başarı çabaları için önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Yani yöneticilerin etik liderlik davranışları, yöneticiye sadakat ve kuruma sadakat değişkenleri akademik başarı çabası üzerine olumlu etkiler oluşturmuşken akademik kıskançlığın olumsuz etkileri olmuştur. Araştırmada

yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenin hem yönetici sadakati hem de kurum sadakatine önemli katkıları olmuştur. Yöneticiye sadakatin ve kuruma sadakatin kıskançlık davranışına olumsuz etkileri olmuştur. Araştırmada ayrıca akademisyenlerin yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatlerinin önemli aracı etkileri olduğu sonuçlarına erişilmiştir. Araştırma belirli bir bölgede üniversitede faaliyette bulunan akademisyenler ile sınırlı tutulmuştur. Gelecek araştırmalarda geliştirilen ölçekler hem akademisyenlere hem de farklı alanlarda faaliyette bulunan çalışanlara başarı çabaları açısından uygulanabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin yayın süreçlerinde Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi'nin "*Etik Kurallara Uygunluk*" başlığı altında belirtilen ilkelere uygun olarak hareket edilmiştir. Çalışmanın araştırma kısmı Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 08.07.2020 tarih ve 2020/7 sayılı Kararı ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmacıların Katkı Beyanı

Çalışmanın giriş ve literatür bölümleri İbrahim DURMUŞ tarafından, verilerin toplanması ve ampirik uygulamanın gerçekleştirilmesi Ahmet Mutlu AKYÜZ tarafından, sonuç bölümü ise her iki yazar tarafından üretilmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalede herhangi bir olası çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Makale için herhangi bir destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Ahmad, S., Fazal-E-Hasan, S. M. & Kaleem, A. (2018). How Ethical Leadership Stimulates Academics Retention in Universities: The Mediating Role of Job-Related Affective well-being, *International Journal of Educational Management*, 32(7), 1348-1362.
- Akella, D. & Eid, N. (2020). An Institutional Perspective on Workplace Incivility: Case Studies from Academia, *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 1-23.
- Akyol, B., Yılmaz, K., Cavuş, B. & Aksoy, V. (2018). Akademisyen Yöneticilerin Görüşlerine Göre Türkiye’de Yükseköğretimin Sorunları, *Turkish Studies*, 13(11), 111-131.
- Alemayehu, B. Z. & Woldemariam, G. K. (2019). Academic Staff Flight from Ethiopian Public Universities: Causes and Possible Solutions, *Higher Education Quarterly*, 74, 497-515.
- Alshaikhmubarak, A., Camara, N. D. & Baruch, Y. (2020). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on the Research Performance and Career Success of Academics in Saudi Arabia, *Career Development International*, 25(6), 671-690.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Andiappan, M. & Dufour, L. (2020). Jealousy at Work: A Tripartite Model, *Academy of Management Review*, 45(1), 205-229.
- Aondo, R. M., Ngui, T & Okeyo, W. (2020). The Intervening Role of Staff Loyalty on the Relationship Between Transformational Leadership Style and Performance of Chartered Universities in Kenya, *African Journal of Emerging Issues*, 2(9), 51-75.
- Arqawi, S. M., Hila, A. A. A., Naser, S. S. A. & Shobaki, M. J. A. (2018). Interactive Justice as an Approach to Enhance Organizational Loyalty among Faculty Staff At Palestine Technical University-(Kaddorei), *International Journal of Academic Information Systems Research*, 2(9), 17-28.
- Arlı, N. B., Aydemir, M. & Aral, N. (2018). Self-Esteem, Empathy and Jealousy in The Workplace. *38th International Academic Conference*, (11 June), Prague, 30-34.
- Attridge, M. (2013). Jealousy and Relationship Closeness: Exploring the Good (Reactive) and Bad (Suspicious) Sides of Romantic Jealousy, *SAGE Open*, 20(10), 1-16.
- Bagozzi, R. P. (1977). Structural Equation Models in Experimental Research. *Journal of Marketing Research*, 14(2), 209-226.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L. & Piotrowski, M. (2002). Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 1-9.
- Becker, T., Billings, R.S., Eveleth, D. M. & Gilbert, N. L. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance, *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.
- Bers, S. A. & Rodin, J. (1984). Social-Comparison Jealousy: A Developmental and Motivational Study, *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), 766-779.
- Bevan, J. L. & Hale, J.L. (2006). Negative Jealousy-Related Emotion Rumination as Consequences of Romantic Partner, Cross-Sex Friend, and Sibling Jealousy Expression, *Communication Studies*, 57(4), 363-379.
- Bhugra, D. (1993). Cross-Cultural Aspects of Jealousy, *International Review of Psychiatry*, 5, 271-280.
- Brooks, A. W., Huang, K., Abi-Esber, N., Buell, R. W., Huang, L. & Hall, B. (2019). Mitigating Malicious Envy: Why Successful Individuals Should Reveal Their Failures, *Journal of Experimental Psychology: General*, 148(4), 667-687.

- Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, S. P. & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Cancian, F. M. (1993). Conflicts between Activist Research and Academic Success: Participatory Research and Alternative Strategies, *The American Sociologist/Spring*, 92-106.
- Carey, B. (2002). Loyalties in the Workplace: A Cultural Schema. *Management Research News*, 25(8/9/10), 34-36.
- Cepeda, G., Nitzl, C. & Roldan, J. L. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*, Mediation Analyses in Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Guidelines and Empirical Examples (Chapter 9), Springer: Heidelberg.
- Chen, Y-H. & Kristjansson, K. (2011). Private Feelings, Public Expressions: Professional Jealousy and the Moral Practice of Teaching, *Journal of Moral Education*, 40(3), 349-358.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S. & Farh, J-L. (2002). Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 339-356.
- Cheng, B-S., Jiang, D-Y. & Riley, J. H. (2003). Organizational Commitment, Supervisory Commitment, and Employee Outcomes in the Chinese Context: Proximal Hypothesis or Global Hypothesis? *Journal of Organizational Behavior*, 24, 313-334.
- Cheng, B-S., Chou, L-F., Wu, T-Y., Huang, M-P. & Farh, J-L. (2004). Paternalistic Leadership and Subordinate Responses: Establishing a Leadership Model in Chinese Organizations, *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 89-117.
- Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. V. Esposito Vinzi et al. (eds.), *Handbook of Partial Least Squares*, Springer Handbooks of Computational Statistics, Germany, 645-689.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L. & Newsted, P. R. (1996). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from A Monte Carlo Simulation Study and Voice Mail Emotion/Adoption Study, *Proceedings of the Seventeenth International Conference on Information Systems*, 21-41.
- Clark, L. A. & Watson, D. (1995). Constructing Validity: Basic Issues in Objective Scale Development, *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, Second (Ed.) *Multiple Regression and Correlation Analysis*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 407-444.
- Connor, O. M. C. & Paunonen, S. V. (2007). Longer Communications-Special Reviews Big Five Personality Predictors of Post-Secondary Academic Performance. *Personality and Individual Differences*, 43, 971-990.
- Cooman, R. D., Gieter, S. D., Pepermans, R., Jegers, M. & Acker, F. W. (2009). Development and Validation of the Work Effort Scale, *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), 266-273.
- Costa, B. C. G. ve Fletih, S. D. D. (2019). Prediction of Academic Achievement by Cognitive and Socio-Emotional Variables: A Systematic Review of Literature, *Trends in Psychology*, 27(4), 977-991.

- Coughlan, R. (2005). Employee Loyalty as Adherence to Shared Moral Values, *Journal of Managerial Issues*, 17(1), pp. 43-57.
- Covington, M. V. & Omelich, C. L. (1979). Effort: The Double-Edged Sword in School Achievement. *Journal of Educational Psychology*, 71(2), 169-182.
- Crisan, E. L. (2021). Academics Career Success: The Impact of Organizational Context and Individual Variables, *Rajagiri Management Journal*, 1-15.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gök, K., Arslan, A. & Capar, N. (2017). The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, on Followers Engagement, Organizational Identification, and Envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183-199.
- Dierendonck, D. V. & Gaast, E. V. D. (2013). Goal Orientation, Academic Competences and Early Career Success, *Career Development International*, 18(7), 694-711.
- Dijkstra, T. K. & Henseler, J. (2015). Consistent and Asymptotically Normal PLS Estimators for Linear Structural Equations, *Computational Statistics and Data Analysis*, 81, 10-23.
- Ding, D., Lu, H., Song, Y. & Lu, Q. (2012). Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction, *IBusiness*, 4, 208-215.
- Dion, M. (2012). Are Ethical Theories Relevant for Ethical Leadership?, *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), 4-24.
- Dogan, K. & Vecchio, R. P. (2001). Managing Envy and Jealousy in the Workplace, *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57-64.
- Dunn, J. & Schweitzer, M. E. (2006). Green and Mean: Envy and Social Undermining in Organizations, *Ethics in Groups Research on Managing Groups and Teams*, 8, 177-197.
- Eerde, W. V. & Thierry, H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586.
- Elegido J. M. (2013). Does It Make Sense to Be a Loyal Employee? *Journal of Business Ethics*, 116, 495-511.
- Errassafi, M., Abbar, H. & Benabbou, Z. (2019). The Mediating Effect of Internal Integration on the Relationship between Supply Chain Integration and Operational Performance: Evidence from Moroccan Manufacturing Companies, *Journal of Industrial Engineering and Management*, 12(2), 254-273.
- Feather, N. T. (1989). Attitudes Towards the High Achiever: The Fall of the Tall Poppy, *Australian Journal of Psychology*, 41(3), 239-267.
- Feather, N. T. (1994). Attitudes toward High Achievers and Reactions to Their Fall: Theory and Research Concerning Tall Poppies, *Advances in Experimental Social Psychology*, 26, 1-73.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981a). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981b). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics, *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Frankel, S. & Sherick, I. (1977). Observations on the Development of Normal Envy, *The Psychoanalytic Study of the Child*, 32(1), 257-281.
- Frisch, C. & Huppenbaur, M. (2014). New Insights into Ethical Leadership: A Qualitative Investigation of the Experiences of Executive Ethical Leaders, *Journal of Business Ethics*, 123(1), 23-43.
- Fritsch, N-S. (2015). At the Leading Edge-does Gender Still Matter? A Qualitative Study of Prevailing Obstacles and Successful Coping Strategies in Academia, *Current Sociology*, 63(4), 547-565.

- Ganegoda, D. B. ve Bordia, P. (2018). I Can Be Happy for You, but Not All the Time: A Contingency Model of Envy and Positive Empathy in the Workplace, *Journal of Applied Psychology*, 1-20.
- Garman, A. N. (2011). Shooting for the Moon: How Academicians Could Make Management Research Even Less Irrelevant, *Journal of Business and Psychology*, 26, 129-133.
- Geber, H. (2009). Research Success and Structured Support: Developing Early Career Academics in Higher Education, *South African Journal of Higher Education*, 23(4), 674-689.
- Gouda, H. (2018). Investigating the Influence of Leadership on Employees Loyalty in the Private Education Sector in Egypt, *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(6), 133-146.
- Gudeta, T. G. (2018). The Role of Organisational Climate in Determining Academicians Organisational Loyalty. *Journal of Economics, Management and Trade*, 21(11), 1-12.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B. & Chong, A. Y. L. (2017). An Updated and Expanded Assessment of PLS-SEM in Information Systems Research, *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442-458.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publication India Pvt. Ltd., London.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2019). When to use and How to Report the Results of PLS-SEM, *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M. Ringle, C. M. & Mena, J. A. (2012). An Assessment of the use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414-433.
- Henseler J., Ringle, C. M. & Sinkovics, R. R. (2009). The use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing, *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Henseler J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M. vd. (2014). Common Beliefs and Reality About PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013), *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209.
- Herpen, S. G. A. V., Meeuwisse, M., Hofman, A. W. H., Severiens, S. E. & Arends, L. R. (2017). Early Predictors of First-Year Academic Success at University: Pre-University Effort, Pre-University Self-Efficacy, and Pre-University Reasons for Attending University, *Educational Research and Evaluation*, 23(1-2), 52-72.
- Hill, S. E. & Buss, D. M. (2008). *The Evolutionary Psychology of Envy*. R. H. Smith (Ed.), Series in Affective Science, Envy: Theory and Research, Oxford University Press.
- Hogan, N. L., Lambert, E. G. & Griffin, M. L. (2013). Loyalty, Love, and Investments: The Impact of Job Outcomes on the Organizational Commitment of Correctional Staff, *Criminal Justice and Behavior*, 40(4), 355-375.
- Hossinger, S. M., Chen, X. & Werner, A. (2020). Drivers, Barriers and Success Factors of Academic Spin-offs: A Systematic Literature Review. *Management Review Quarterly*, 70(97), 97-134.
- Ho, I. T. & Hau, K-T. (2008). Academic Achievement in the Chinese Context: The Role of Goals, Strategies, and Effort. *International Journal of Psychology*, 43(5), 892-897.
- Hupka, R. B. (1984). Jealousy: Compound Emotion or Label for a Particular Situation? *Motivation and Emotion*, 8(2), 141-155.
- Ibrahim, M. & Falasi, S. A. (2014). Employee Loyalty and Engagement in UAE Public Sector. *Employee Relations*, 36(5), 562-582.
- Iqbal, A., Tufail, M. S. & Lodhi, R. N. (2015). Employee Loyalty and Organizational Commitment In Pakistani Organizations. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1), 1-11.

- Ineson, E. M., Benke, E. & Laszlo, J. (2013). Employee Loyalty in Hungarian Hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 31-39.
- Ismail, M., Rasdi, R. M. & Wahat, N. W. A. W. (2005). High-flyer Women Academicians: Factors Contributing to Success, *Women in Management Review*, 20(2), 117-132.
- Jiang, D-Y. & Cheng, B-S. (2008). Affect – and – Role-Based Loyalty to Supervisors in Chinese Organizations, *Asian Journal of Social Psychology*, 11, 214-221.
- Kacmar, K. M., Andrews, M.C., Harris, K. J. & Tepper, B. J. (2013a). Ethical Leadership and Subordinate Outcomes: The Mediating Role of Organizational Politics and the Moderating Role of Political Skill, *Journal of Business Ethics*, 115(1), 33-44.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S. & Harris, K. J. (2013b). Interactive Effect of Leaders Influence Tactics and Ethical Leadership on Work Effort and Helping Behavior, *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 577-597.
- Kalshoven, K., Hartog, D. N. D. & Hoogh, A. H. B. D. (2012). Ethical Leadership and Follower Helping and Courtesy: Moral Awareness and Empathic Concern as Moderators, *Applied Psychology: An International Review*, 1-25.
- Karabey, C. N. & Aliogulları, Z. D. (2018). The Impact of Ethical Leadership on Member's Creativity and Career Success: The Mediating Role of Leader-Member Exchange, *Research Journal of Business and Management*, 5(3), 202-211.
- Kelly, W. F. (1997). Beginning A Successful Academic Career. *Journal of Professional issues in Engineering Education and Practice*, 123, 120-122.
- Khokhar, A. M. & Zia-Ur-Rehman, M. (2017). Linking Ethical Leadership to Employees Performance: Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 222-251.
- Khoshmaram, M., Zarafshani, K., Alibaygi, A. & Mirakzadeh, A. (2017). Exploring the Role of Social Capital in Agricultural Entrepreneurial Opportunity Recognition: Application of Smart PLS. *International Journal of Agricultural Management and Development*, 7(4), 395-406.
- Khuntia, R. & Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers, *Journal of Business Ethics*, 49(1), 13-26.
- Kim, S. K., Jung, D-II. & Lee, J. S. (2013). Service Employees' Deviant Behaviors and Leader-Member Exchange in Contexts of Dispositional Envy and Dispositional Jealousy, *Service Business*, 7, 583-602.
- Kock, N. (2015). Common Method Bias in PLS-SEM: A full Collinearity Assessment Approach, *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10.
- Kock, N. & Lynn, G. S. (2012). Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations, *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), 546-580.
- Komarraju, M. & Nadler, D. (2013). Self-Efficacy and Academic Achievement: Why do Implicit Beliefs, Goals, and Effort Regulation Matter? *Learning and Individual Differences*, 25, 67-72.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kristjansson, K. (2016). A Philosophical Critique of Psychological Studies of Emotion: The Example of Jealousy, *Philosophical Explorations*, 19(3), 238-251.
- Lavallee, K. L. & Parker, J. G. (2009). The Role of Inflexible Friendship Beliefs, Rumination, and Low Self-worth in Early Adolescents' Friendship Jealousy and Adjustment, *Journal of Abnormal Child Psychology*, 37(6), 873-885.

- Lewis, L. S. & Altbach, P. G. (1996). Faculty Versus Administration: A Universal Problem. *Higher Education Policy*, 9(3), 255-258.
- Li, L. K. Y. (2012). A Study of the Attitude, Self-Efficacy, Effort and Academic Achievement of CityU Students towards Research Methods and Statistics, *Discovery – SS Student E-Journal*, 1, 154-183.
- Lowry, P. B. & Gaskin, J. (2014). Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) for Building and Testing Behavioral Causal Theory: When to Choose It and How to Use It, *IEEE Transactions on Professional Communication*, 57(2), 123-146.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M. & Salvador, R. (2009). How Low does Ethical Leadership Flow? Test of a Trickle-Down Model, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 1-13.
- Meltzer, L., Katzir-Cohen, T., Miller, L. & Roditi, B. (2001). The Impact of Effort and Strategy Use on Academic Performance: Student and Teacher Perceptipns, *Learning Disability Quarterly*, 24(2), 85-98.
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J. & Xu, L. (2013). The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? *Journal of Business Ethics*, 116(3), 641-653.
- Miceli, M. & Castelfranchi, C. (2007). The Envious Mind, *Cognition and Emotion*, 21(3), 449-479.
- Mikulincer, M., Bizman, A. & Aizenberg, R. (1989). An Attributional Analysis of Social-Comparison Jealousy, *Motivation and Emotion*, 13(4), 235-258.
- Min, J., Iqbal, S., Khan, M. A. S., Akhtar, S., Anwar, F. & Qalati, S. A. (2020). Impact of Supervisory Behavior on Sustainable Employee Performance: Mediation of Conflict Management Strategies Using PLS-SEM, *Plos One*, 15(9), 1-20.
- Mitchell, T. R. & Nebeker, D. M. (1973). Expectancy Theory Predictions of Academic Effort and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 57(1), 61-67.
- Murali, S., Poddar, A. & Seema, A. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey", *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.
- Naus, F., Iterson, A. V. & Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees Responses to Adverse Conditions in the Workplace, *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G. & Fuller, J. (2001). The Influence of Empowerment and Job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing Environment, *Group & Organization Management*, 26(1), 93-113.
- Okan, T. & Akyüz, A. M. (2015). Exploring the Relationship Between Ethical Leadership and Job Satisfaction with the Mediating Role of the Level of Loyalty to Supervisor, *Business and Economics Research Journal*, 6(4), 155-177.
- Otoum, N. N. A. M. (2018). Modern School Management and Its Impact on the Academic Achievement of the Students of the Basic Stage in Jordanian Public Schools, *British Journal of Education*, 6(6), 73-85.
- Pandey, C. & Khare, R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty, *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
- Pfeiffer, S. & Wong, P. T. P. (1989). Multidimensional Jealousy, *Journal Of Social And Personal Relationships*, 6, 181-196.

- Philipp, B. L. U. & Lopez, P. D. (2013). The Moderating Role of Ethical Leadership: Investigating Relationships Among Employee Psychological Contracts, Commitment, and Citizenship Behavior, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 304-315.
- Preko, A. & Adjetej, J. (2013). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in Ghana, *International Journal of Business Research and Management*, 4(2), 51-62.
- Rajput, S., Singhal, M. & Tiwari, S. (2016). Job Satisfaction and Employee Loyalty: A Study of Academicians, *Asian Journal of Management*, 7(2), 1-5.
- Ravand, H. & Baghaei, P. (2016). Partial Least Squares Structural Equation Medeling with R. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 21(11), 1-16.
- Rentzsch, K., Schroder-Abe, M. & Schutz, A. (2015). Envy Mediates the Relation Between Low Academic Self-Esteem and Hostile Tendencies. *Journal of Research in Personality*, 58, 143-153.
- Ringle, C. M., Silva, D. D. & Bido, D. (2014). Structural Equation Modeling with the SmartPLS, *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2), 56-73.
- Rosanas, J. M. & Vellilla, M. (2003). Loyalty and Trust as the Ethical Bases of Organizations, *Journal of Business Ethics*, 44, 49-59.
- Rozman, M., Tominc, P. & Milfelner, B. (2020). A Comparative Study using Two SEM Techniques on Different Samples Sizes for Determining Factors of Older Employee's Motivation and Satisfaction, *Sustainability*, 12, 1-15.
- Sabatier, M., Carrere, M. & Mangematin, V. (2006). Profiles of Academic Activities and Careers: Does Gender Matter? An Analysis Based on French Life Scientist CVs. *Journal of Technology Transfer*, 31, 311-324.
- Santos, G. G. (2016). Career Barriers Influencing Career Success: A Focus on Academics Perceptions and Experiences, *Career Development International*, 21(1), 60-84.
- Schrag, B. (2001). The Moral Significance of Employee Loyalty, *Business Ethics Quarterly*, 11(1), 41-66.
- Shmueli, G. & Koppius, O. R. (2011). Predictive Analytics in Information Systems Research, *MIS Quarterly*, 35(3), 553-572.
- Siddiqui, K. (2013). Heuristics for Sample Size Determination in Multivariate Statistical Techniques, *World Applied Sciences Journal*, 27(2), 285-287.
- Strauser, D. R., O'sullivan, D. & Wong, A. W. K. (2012). Work Personality, Work Engagement, and Academic Effort in a Group of College Students, *Journal of Employment Counseling*, 49, 50-61.
- Tempelaar, D. T., Rienties, B., Giesbers, B. & Gijsselaers, W. H. (2015). The Pivotal Role of Effort Beliefs in Mediating Implicit Theories of Intelligence and Achievement Goals and Academic Motivations, *Social Psychology of Education*, 18, 101-120.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y-M. & Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48, 159-205.
- Thanh, L. V. (2016). Relationship at Work as a Cause of Occupational Stress: The Case of Academic Women in Vietnam. *International Journal of Mental Health Systems*, 10(42), 1-15.
- Thompson, G., Buch, R. & Glaso, L. (2018). Follower Jealousy at Work: A Test of Vecchio's Model of Antecedents and Consequences of Jealousy, *The Journal of Psychology*, 152(1), 60-74.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy, *International Journal of Strees Management*, 7(3), 161-179.

- Veiga, J. F., Baldrige, D. C. & Markoczy, L. (2014). Toward Greater Understanding of the Pernicious Effects of Workplace Envy, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2364-2381.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., Ali, M. A. & Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty, *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 141-161.
- Wan, H. L. (2002). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management, *International Journal of Applied HRM*, 3(1), 1-17.
- Wang Y-D. & Sung, W-C. (2016). Predictors of Organizational Citizenship Behavior: Ethical Leadership and Workplace Jealousy, *Journal of Business Ethics*, 135(1), 117-128.
- Wetzels, M., Odekerken-Schoder, G. & Oppen, C. V. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration, *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Xu, A. J., Loi, R. & Ngo, H-Y. (2016). Ethical Leadership Behavior and Employee Justice Perceptions: The Mediating Role of Trust in Organization, *Journal of Business Ethics*, 134(3), 493-504.
- 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.
- Yang, S. & Rettig, K. D. (2003). The Value Tensions in Korean-American Mother-Child Relationships while Facilitating Academic Success, *Personal Relationships*, 10, 349-369.
- York, T. T., Gibson, C. & Rankin, S. (2015). Defining and Measuring Academic Success, *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 20(5), 1-20.
- Zajacova, A., Lynch, S. M. & Espenshade, T. J. (2005). Self-Efficacy, Stress, and Academic Success in College, *Research in Higher Education*, 46(6), 677-706.
- Zewotir, T. & Maqutu, D. (2006). Gender Differences in Attributions of Success by Academics in Africa: A Study of the National University of Lesotho, *Africa Insight*, 36(1), 35-39.
- Zhao, X., Lync, J. G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis, *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.