

İŞLETME BİLİMİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF
BUSINESS SCIENCE



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:3



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
The Journal of Business Science

Sakarya Üniversitesi / Sakarya University
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 6
Sayı/Issue : 3
Yıl/Year : 2018

ISSN: 2148-0737
DOI: 10.22139/jobs

İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



ii



Kurucu Sahip/Founder

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

İmtiyaz Sahibi / Owner

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Editör / Editor

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör Yardımcıları / Assoc. Editors

Doç. Dr. Mustafa Cahit ÜNÇAN

Danışma Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN

Sekreteryaya / Secreteria

Arş. Gör. Özgün ÜNAL
Arş. Gör. Mustafa AMARAT
Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; www.dergipark.gov.tr/jobs Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi jobs@sakarya.edu.tr Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler *Reviewers List of This Issue*

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:3

Prof. Dr. Aykut Hamit Turan	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi Altunışık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ruziye Cop	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer Uğur	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Behçet Yalın Özkara	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Burhanettin Zengin	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Faruk Anıl Konuk	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Murat Arslan	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Harun Kırılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali Alan	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Cahid Ünğan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Nevran Karaca	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Özlem BALABAN	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ötügen Senger	Kafkas Üniversitesi
Doç. Dr. Sinan Esen	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Tansel Hacıhasanoğlu	Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Ümit Alnaçık	Kocaeli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kar	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ferda Alper Ay	Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Taha Dursun	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsa Demirkol	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema Akpınar	Sakarya Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Metin Bayram	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Dr. Seda Aydan	Hacettepe Üniversitesi

Sizlerin özverili çalışmaları ve desteği ile İşletme Bilimi Dergisi'nin 2018 yılı üçüncü sayısı (Cilt 6, Sayı 3) huzurlarımızdayız. Önceki sayılarımızda olduğu gibi bu sayımızda da işletme biliminin turizm, sağlık yönetimi, muhasebe ve finans, örgütsel davranış, stratejik yönetimi ve sayısal yöntemler gibi farklı disiplinlerinden toplam 12 makaleye yer veriyoruz.

“Örgütsel Davranış Kongreleri Bildirilerinde “Metaforik Neolojizm” Sorunu Üzerine Eleştirel Bir İnceleme” başlıklı Hasan TUTAR'ın yazmış olduğu sayının ilk makalesi son dönemde örgütsel davranış literatüründe sıkça kullanılan “metaforik neoloji”lerin sorunsallaştırılması, bilimsel faaliyet adına yürütülen ve yabancı literatürde “neolojizm” olarak ifade edilen “yeni bir şeyler söyleme merakı”nın risklerine dikkat çekmektedir.

Bu sayımızın “Firmaların AR-GE Harcamalarının Aktif ve Özsermaye Karlılığına Etkisi: Bist Teknoloji Sektöründe Bir Uygulama” başlıklı ikinci makalesinde Hasan Hüseyin YILDIRIM ve Saşkir SAKARYA AR-GE harcamalarının firmaların finansal performansına etkisini araştırmaktadır.

vi

Hümeyra Töre BAŞAT ve Makbule AKGÜNDÜZ'ün kurumsal imaj kavramını ele aldıkları “Sektöre İlişkin Kurumsal İmaj Algılarının Kariyer Yapma İstekleri Üzerine Etkisi: Turizm Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama” başlıklı makale turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre yönelik imaj algılarının, kariyer yapma isteklerine etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır.

“Trafik Kaza Desenlerinin Tanımlanmasında K-Means Kümeleme Algoritmasının Kullanılması: Sakarya İli Uygulaması” adlı makalenin yazarlığını Samet GÜNER, Keziban SEÇKİN CODAL, Hüseyin Serdar GEÇER ve Erman COŞKUN yapmıştır. Yazarlar makalede Sakarya ilinde meydana gelen trafik kazalarını incelemiş ve kazalar arasındaki benzerlikleri araştırmıştır. Araştırma sonuçları, Sakarya'da meydana gelen trafik kazalarının temel karakteristiklerini ortaya koymuştur.

Sayımızın beşinci makalesi Rifat YILMAZ'ın kaleme aldığı “Kültür Bağlamında Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yönteminin Türkiye’de Başarı Koşullarının Değerlendirilmesi” başlıklı makaledir. Yazar makalede Türk toplumunun kültür özelliklerinin faaliyet tabanlı maliyetleme yönteminin kabulüne etkisini ortaya koymaktadır.

Vildan ATEŞ ve Zafer KILIÇ tarafından yazılan “E-Müşterilerin Demografik Özelliklerine Göre Algı Ve Memnuniyetlerindeki Farklılıkların İncelenmesi: Gaziantep İli Örneği” adlı makale, e-müşterilerin cinsiyetinin, yaş grubunun ve okul türünün online alışverişe yönelik algılarında ve memnuniyetlerinde farklılık oluşturup oluşturmadığını araştırmaktadır. Sonuç olarak e-müşterilerin cinsiyetlerinin ve okul türünün müşteri algısında ve müşteri memnuniyetinde anlamlı farklılık oluşturduğunu bulunmuştur.

Son sayımızda yer alan “Girişimcinin Perspektifinden Kendi Girişimsel Başarı Değerlendirmesi Ve Bağlam Tartışması” başlıklı makalede Umut Sanem ÇİTÇİ, Oğuzhan ÖZTÜRK ve Metin DİNÇER öznel girişimsel başarı kavramına “bağlamın” etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yazarlar araştırma sonucunda girişimsel başarı değerlendirmesinde üç farklı bağlam düzeyinin etkisinin olduğunu belirlemiş ve bu bağlamları “girişimciyi çevreleyen kurum temelli”, “girişimcinin temas halinde olduğu” ve “girişimcinin kendi ve firmasından kaynaklı” şeklinde tanımlamıştır.

Nuran AKŞİT AŞIK’ın yazdığı “İşe Yabancılaşma Boyutlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi” başlıklı makale otellerde çalışan bireylerin demografik özelliklerinin işe yabancılaşma boyutlarında fark oluşturup oluşturmadığını incelemektedir.

“Farklı Veri Setleri Üzerinde Smo Ve J48 Algoritmalarının Sınıflandırma Sonuçlarının Karşılaştırılması” başlıklı çalışmaları ile Mehmet Ali ALAN ve Cavit YEŞİLYURT, üç farklı veri seti ile TP-Oranı, FP-Oranı, Kesinlik, Duyarlık, F-ölçütü ve ROC analizi gibi çeşitli doğruluk ölçümlerini kullanarak, J48 ve SMO algoritmalarının sınıflandırma doğruluğu açısından performansını değerlendirmiştir.

Olgun Irmak ÇETİN “Etik Liderlerde Duygusal Emegin İşkolikliğe Etkisi” başlıklı çalışmada, iş yaşamında etik davranışlar sergileyen liderlerde duygusal emek algısının zamanla işkolikliğe dönüşeceği savını araştırmıştır. Çalışma sonucunda etik davranış gösteren liderlerde Derin Davranış ve Yüzeysel Davranış geliştiği ve Etik Liderlerde Derin Davranış olgusunun işkolikliğe yol açtığı bulunmuştur.

“Sağlık Profesyonellerinin Yalın Uygulamalara Direncini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” başlıklı sağlık profesyonelleri üzerine yapılan araştırmayı Feryal BULUT ve Mehmet Selami YILDIZ kaleme almıştır.

Araştırmada yazarlar katılımcıların kurumlarında uygulanan yalın uygulamalarına karşı direnç durumlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

“Endüstri 4.0 ve Çağrı Hizmetleri İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı makalede ise İsa DEMİRKOL ve Selami ÖZCAN, çağrı hizmetleri ile günümüzün gözde uygulamalarından olan endüstri 4.0 kullanımı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmışlar ve endüstri 4.0’ın çağrı hizmetlerinde kullanımı ile çalışanların memnuniyeti, müşterilerin sorunlarını çözme, yöneticilerin davranışları, ekip çalışması ve çalışma ortamı anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir.

Görüldüğü gibi, dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla oldukça zengin bir şekilde hazırlanmıştır. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekretaryamıza teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dileklerle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.

Saygılarımızla...

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Editör

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 3

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:3

Literatür Derlemesi/Literature Review

Örgütsel Davranış Kongreleri Bildirilerinde "Metaforik Neolojizm" Sorunu Üzerine Eleştirel Bir İnceleme

A Critical Review On The Problem Of "Metaphorical Neology" In The Proceedings Of Organizational Behavior Congresses

1-38

Prof. Dr. Hasan TUTAR

Araştırma Makaleleri/Research Articles

Firmaların Ar-Ge Harcamalarının Aktif Ve Özsermaye Karlılığına Etkisi: Bist Teknoloji Sektöründe Bir Uygulama

The Effect Of The Firms' R&D Expenditures On Return On Assets And Return On Equity: Evidence From Bist Technology Sector

39-60

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin YILDIRIM, Prof. Dr. Şakir SAKARYA

Sektöre İlişkin Kurumsal İmaj Algılarının Kariyer Yapma İstekleri Üzerine Etkisi: Turizm Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama

The Effect Of Corporate Image Perceptions Related To Sector On The Willingness To Making A Career: An Application On Tourism Students

61-87

Dr. Öğr. Üyesi Hümeşra TÖRE BAŞAT, Makbule AKAGÜNDÜZ

Trafik Kaza Desenlerinin Tanımlanmasında K-Means Kümeleme Algoritmasının Kullanılması: Sakarya İli Uygulaması

The Use Of K-Means Clustering Algorithm For Identifying The Traffic Accident Patterns: Case Of The Sakarya City

89-106

Dr. Öğr. Üyesi Samet GÜNER, Dr. Öğr. Üyesi Keziban SEÇKİN CODAL, Hüseyin Serdar GEÇER, Prof. Dr. Erman COŞKUN

Kültür Bağlamında Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yönteminin Türkiye'de Başarı Koşullarının Değerlendirilmesi

Evaluating The Success Conditions Of The Activity Based Costing Method In Turkey From The Cultural Context

107-125

Doç. Dr. Rifat YILMAZ

E-Müşterilerin Demografik Özelliklerine Göre Algı Ve Memnuniyetlerindeki Farklılıkların İncelenmesi: Gaziantep İli Örneği

An Examination Of Differences On Satisfaction And Perceptions Of E-Customers According To Demographic Characteristics: Gaziantep Province Case

127-151

Dr. Öğr. Üyesi Vildan ATEŞ, Uzman Zafer KILIÇ

Girişimcinin Perspektifinden Kendi Girişimsel Başarı Değerlendirmesi Ve Bağlam Tartışması

Discussion Of Subjective Success Evaluation And Context From Entrepreneurship Perspective

153-174

Doç. Dr. Umut Sanem ÇİTÇİ, Arş. Gör. Oğuzhan ÖZTÜRK, Dr. M. A. Metin DİNÇER

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 3

İşe Yabancılaşma Boyutlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi <i>Examining The Dimensions Of Work Alienation In Terms Of Demographic Factors</i>	175-197
<i>Nuran AKŞİT AŞIK</i>	
Farklı Veri Setleri Üzerinde SMO Ve J48 Algoritmalarının Sınıflandırma Sonuçlarının Karşılaştırılması <i>Comparison Of Classification Results Of SMO And J48 Algorithms On Different Data Sets</i>	199-213
<i>Doç. Dr. Mehmet Ali ALAN, Doç. Dr. Cavit YEŞİLYURT</i>	
Etik Liderlerde Duygusal Emegin İşkolikliğe Etkisi <i>The Effect Of Emotional Labour Of Ethical Leaders On Workaholism</i>	215-238
<i>Dr. Öğr. Üyesi Olgun Irmak ÇETİN</i>	
Sağlık Profesyonellerinin Yalın Uygulamalara Direncini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma <i>A Research For Determining The Resistance Of Health Professionals To Lean Applications</i>	239-272
<i>Feryal BULUT, Prof. Dr. Mehmet Selami YILDIZ</i>	
Endüstri 4.0 Ve Çağrı Hizmetleri İlişkisi Üzerine Bir Araştırma <i>A Research On The Factors Affecting The Industrial 4.0 And Call Services</i>	273-294
<i>Dr. Öğr. Üyesi İsa DEMİRKOL, Prof. Dr. Selami ÖZCAN</i>	

ETİK LİDERLERDE DUYGUSAL EMEĞİN İŞKOLİKLİĞE ETKİSİ

Etik Liderlerde
Duygusal
Emeğin
İşkolikliğe
Etkisi

215

Dr. Öğr. Üyesi Olgun Irmak ÇETİN

Trakya Üniversitesi

Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

Gümrük İşletme Anabilim Dalı

olgun.cetin@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0002-2534-944X

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatında, etik davranışlar sergileyen liderlerde duygusal emek algısının zamanla işkolikliğe dönüşeceği savının araştırılmasıdır.

Yöntem: Çalışma, anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini, Trakya bölgesinde bulunan hizmet işletmeleri oluşturmaktadır. Bankacılık, sigortacılık ve emlak sektöründen 21 farklı işletmede 126 orta ve üst düzey yönetici ile anket çalışması yapılmıştır. Anketler 7'li Likert Ölçeğinde hazırlanmıştır. Katılımcılara, Etik liderliği ölçmek için 10, işkoliklik davranışını anlamak için 17 ve duygusal emek tutumunu belirlemek için 12 ve demografik veriler ilişkin 5 ifade yöneltilmiştir.

Bulgular: Araştırma kapsamında Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiş ve analizler Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma modeli, bağımsız değişken "Etik Liderlik", bağımlı değişken "İşkoliklik" ve düzenleyici değişken "Duygusal Emek" olacak şekilde oluşturulmuştur.

Sonuç: Analizler neticesinde, etik davranış gösteren liderlerde Derin Davranış ve Yüzeysel Davranış geliştiği ve Etik Liderlerde Derin Davranış olgusunun işkolikliğe yol açtığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, İşkoliklik, Duygusal Emek, Düzenleyici Değişken Analizi

THE EFFECT OF EMOTIONAL LABOUR OF ETHICAL LEADERS ON WORKAHOLISM

ABSTRACT

Aim: The goal of this study is to investigate the thesis that the perception of emotional labour will in time turn into workaholism in a leader who displays ethical behaviours in work life.

Method: The study was realized through the questionnaire technique. The sample of the study consists of service corporations located in Thrace. The questionnaires were applied to 126 executives in medium and high positions from 21 different businesses such as banking, insurance and real estate. The questionnaires were designed using a 7 point Likert scale. The participants were given ten questions to measure ethical leadership, 17 to find out workaholic behaviour, 12 to detect emotional labour and five questions related to demographic data.

Findings: Confirmatory factor analysis was performed using a structural equation model. The research model was structured as "Ethical Leadership" as independent variable "Workaholism" as a dependent variable, and "Emotional Labour" as moderator variable.

Results: As a result of the analyses, the results show that leaders with Ethical behaviour develop Deep acting and Surface acting, and Deep acting in Ethical leaders leads to workaholism.

Key Words: Ethical Leadership, Workaholism, Emotional Labour, Moderator Effect Analysis

I. GİRİŞ

Liderlik ile ilgili olarak yayınlanan bilimsel araştırmaların sayısında son 20 yılda ciddi artışlar göze çarpmaktadır. 1990-2000 yılları arasında Türkçe yayınlanan kitap ve akademik çalışmaların sayısı 932, 2001-2010 yılları arasında 2484 ve 2011 yılından günümüze ise bu rakamın 4249 olduğu görülmektedir (Trakya Üniversitesi Kütüphanesi, 2017).

1.1. Kuramsal Yapı

Bu bölümde çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturan Etik Liderlik, Duygusal Emek ve İşkoliklik kavramlarına değinilecektir.

Etik Liderlik

Yönetim alanında etik kavramının bilimsel olarak tartışılması yeni bir olgu değildir. Kanuga et al. (1998), etik üzerine yapılan çalışmaların sistematik biçimde ve artan oranda 20. yüzyılın başlarından beri süregeldiğini belirtmiştir (Akt. Aslan ve Şendoğdu, 2012). Bugün ise çalışmalar etik tartışmalardan “etik liderlik” boyutuna taşınmış ve son on yılda bu tartışma yoğunluk kazanmıştır.

Etik kavramı, etimolojik olarak Yunanca’dan gelmekte ve “ethos” kelimesine dayanmaktadır. Ethos, iki farklı anlam ihtiva etmektedir. Töre ve alışkanlık anlamları taşıdığı gibi ethos davranan bireyin toplumda kabul gören ahlak kurallarına uygun hareket etmesi anlamında da kullanılmıştır (Aykanat ve Yildirim, 2012).

Etik lider, etik kararlar vererek, içinde bulunduğu örgütün etik değerlere uymasını sağlayan yöneticidir (Acar ve Kaya, 2012). Erdoğan’a (2004) göre etik liderlik, “etik değerlere ve ilkelere dayalı ilişkileri sürdürmeyi ve bunları ön planda tutmayı ön gören liderlik” olarak tanımlanmıştır (Akt. Küçüksüleymanoğlu ve Çelik, 2014). Başka bir tanımda etik liderlik, liderin, sosyokültürel normlar dahilinde karar alması olarak yapılmıştır (Liu, 2017). Etik liderliğin ilişkili olduğu kavramlar üzerine çalışma yapan Li et al. (2017), etik liderliği, işgören performansı, işgören sesliliği, örgütsel vatandaşlık davranışı, ahlaki değer yargısı, örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti ile ilişkilendirmiştir.

Etik liderliği tanımladıkları çalışmalarında Brown ve arkadaşları (2005), hükümet organları, şirketler, akademik dünya hatta kar hedefi olmayan kurumlar dahil olmak üzere, son yıllardaki etik skandallara dikkat çekerek, giderek etik liderliğin önem arz ettiğini vurgulamışlardır. Bunun nedeni ise kişisel davranışlarda ve karşılıklı ilişkilerde normatif anlamda uygun tutum ve davranış gösterilmesi, iletişim kurulması ve karar alınmasına duyulan gereksinim olarak açıklanabilmektedir. İzleyenler/çalışanlar ve diğer paydaşlar liderlerinin aynı zamanda etik liderlik yapmasını istemektedirler.

Etik liderlik, dönüşümcü liderlik veya karizmatik liderlik gibi diğer liderlik tarzlarıyla ilişkili bir kavramdır. Ancak kapsamı daha geniştir (Brown et al. , 2005). Karizmatik liderlikte ilham veren, uyaran ve vizyoner lider davranış tarzlarını birleştiren normatif bir etik bölüm mevcuttur. Bass ve Avolio’ya (1993) göre de dönüşümcü liderlikte, dört boyut (idealize edilmiş etki, bireyselleştirilmiş düşünce, entelektüel uyarıcılık, ilham motivasyonu) vardır ve bunlardan “idealize edilmiş etki” boyutu etik bileşene sahiptir. Etik lider, “toplumsal öğrenme teorisi” denilebilecek bir yapı içinde takipçilerine bir model sunmaktadır. Lider, etik davranış modellerini

takipçilerine sunan kişidir. Liderin etik lider olarak algılanması için; çekici, güvenilir ve meşru olarak algılanması gerekmektedir (Brown et al. , 2005).

Sağnak (2017) etik liderlikte iki boyut bulunduğunu vurgulamıştır. Bunlar ahlaklı işgören ve ahlaklı yöneticidir. Yöneticinin, doğru ve dürüst; işgörenin ise dürüst, güvenilir, adil, prensipli, diğerleri ile ilgili ve iş hayatı ve özel hayatında etik davranan birey olması gerektiğinin altını çizmiştir. Li et al. (2017) ise etik liderin fedakâr, astlarına destek veren, “ahlaklı yönetici”ye ek olarak tutarlı ve astları tarafından değerlendirilen birey olması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca etik lider, sosyal ve örgütsel kültüre katkı sunmalı, çalışanlar tarafından gözlemlenebilir ve örnek alınabilir olmalıdır (Barkhordari-Sharifabad et al. , 2017). Gözlemlenebilmesi için örnek olarak işgören iş memnuniyeti çalışmalarında yüksek değerlendirilmesi gerekecektir (Letwin et al., 2016).

Wang et al., (2017) çalışmalarını, Çinli yöneticiler üzerine gerçekleştirmişler ve etik liderliği çok boyutlu incelemişlerdir. İnsani boyut, sorumluluk ve adalet boyutu için anlamlı sonuçlara ulaşmışlardır. Doğu felsefesi açısından bakıldığında sürdürülebilirlik ve etik liderlik kavramlarının bağıntılı anlamlı sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Aslan ve Şendoğdu (2012) çalışmalarında Türkiye-Konya örneği üzerinden, etik liderliğin, kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel etik üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Mayer ve meslekdaşları (2012) çalışmalarında, etik liderin tutum ve davranışlarıyla model oluştururken aynı zamanda ödül ve ceza sistemini etkin kullanarak, etik tutum ve davranışları teşvik eden konumunda olmaları gerektiğini vurgulamışlardır.

Madenoğlu ve arkadaşlarının (2014) Cuilla’dan (1998) aktarımına göre etik lider “iyilik yaymaya çalışmak, başkalarının kişisel özelliklerine saygı göstermek, dürüstlük, güvenilirlik, inanılabilirlik, samimilik, kişilerarası beceri, demokratik karar alma ve katılımı destekleme, anlayışlı ve kibar olma” özelliklerine sahiptir. Bunun yanı sıra etik lider, dürüstlük, güvenilirlik, tarafsızlık, adalet ve mentor olma özelliklerine de sahiptir (Palalar Alkan ve Arıkboğa, 2017).

Duygusal Emek

Duygusal Emek, “insanın bilinçli olarak geliştirdiği çalışma sürecine ilişkin olarak iç dünyasında oluşturduğu izlenim” olarak açıklanabilir. Kavram, kapsamlı olarak ilk kez, Hochschild et al. (1983) tarafından ortaya atılmıştır. Duygusal emek; iş gereği duyguların izleyenlerce gözlenecek biçimde düzenlenip bu doğrultuda yüzeysel ve bedensel gösterim yapılmasıdır. Hochschild et al. (1983) duygusal emeğin yüz yüze ve vücut diliyle ifade edilebildiğini belirtmiştir. Daha sonraki çalışmalarda, buna konuşma esnasında ses tonu ve davranışla yapılan vurgu eklenmiştir. Dolayısıyla duygusal emek yüz

yüze iletişimde sergilenen bir tutum olarak tanımlanmıştır (Basım ve Beğenirbaş, 2012)

Ashforth ve Humphrey (1993), duygusal emeği hizmet sektörü çalışanlarının iş süreçleri içinde kendilerinden beklenen duyguları sergilemek olarak tanımlamış ve boyutlarını; “yüzeysel rol yapma, derin/içten rol yapma ve gerçek duygusal ifade” olarak üç biçimde tanımlamışlardır. Duygusal emek görev etkinliğini ve kendini ifade etmeyi kolaylaştırabilir, karşılanamayan müşteri beklentilerini yönetebilir ancak kişinin kendi içinde duygu uyumsuzluğu yaşamasına neden olabilir ve kendi kendine yabancılaşmayı da tetikleyebilmektedir.

Tang ve arkadaşları (2016) çalışmalarında duygusal emek kavramının liderlik yönünü incelemişler ve duygusal emeğin hizmet odaklı işletmeler için önemini vurgulayarak liderin duygusal emeğinin çalışanlar tarafından algılanışı ve hizmet performansına yansımalarına bakmışlardır. Gardner ve arkadaşları (2016), liderin duygusal emeği üzerinde çalışmış ve yüzeysel rol ve içten rolün yanında üçüncü bir rol olarak “gerçek duygusal rol” boyutunu tasarlamışlardır. Bu boyutu da araştırmalarına katarak liderin yüzeysel hareketlerinin, çalışanların yüzeysel hareketlerini olumlu etkilediğini ek olarak liderin içten hareketlerinin çalışanların içten hareketlerini ve hizmet performansını olumlu etkilediği sonucuna varmışlardır. Bunlara ek olarak liderin örgütsel kuralları uygulama ve ihtiyaçları karşılamada duygusal emeğin üçüncü boyutu olan gerçek duygularıyla tutarlı olması halinde beklenen örgütsel performansa yine olumlu katkı sunabileceğini savunmuşlardır (Tang, et al., 2017).

İşkoliklik

İşkoliklik davranışı, toplumda adeta çalışkanlık ifadesi olarak algılanan ancak aslında sonuçları itibariyle olumsuz etkiler yaratan bir iş hastalığıdır. Rubbins ve Judge'den (2011) aktaran Yüksekbilgili ve Akduman (2016), insanları stres, mutsuzluk, bıkkınlık, tükenmişlik vb. durumlara iten nedenleri şöyle ifade etmiştir:

- Çalışanlara mobil iletişimle her an ulaşılabilirlik
- İletişim teknolojileri yoluyla çalışanların işlerini evde, arabalarında ve istedikleri farklı bir mekânda yapabilmeleri
- İşletmelerin çalışanlarından daha uzun süre çalışmalarını talep etmeleri olarak sayılabilir.

İşkoliklik kavramını ilk kez ortaya atan Oates'e (1968) göre günümüzde sürekli çalışma ihtiyacı duyan kişi sayısı giderek artmakta ve bu durum bireyin sosyal ilişkilerini, mutluluklarını ve zihin sağlıklarını olumsuz

etkilemektedir. Spence ve Robbins de (1992), işkoliklerin kişisel nedenlere bağlı olarak çalışmadıklarında kendilerini suçlu hisseden ve kendini çalışmaya zorlayan kişilerde görüldüğünü belirtmişlerdir. Karakteristik davranış tarzlarına bakıldığında;

- Sosyal ve aile ilişkileri ya da keyfi boş zaman aktiviteleri yerine iş yerinde çok fazla zaman geçirdikleri
- Yapılan işin gereğinin ötesinde ya da ekonomik ihtiyacının fazlasında mesleğinden aşırı beklentisi olanların
- Sonuçta kesinlikle gereğinden fazla çalışarak enerji harcadıkları yönündedir.

Burada kişilik faktörleri devreye girmekte ve örneğin Mudrack (2004) opsesif-kompulsif kişilerin yaptığı çalışmaların çoğunun gereksizliğini ileri sürmektedir. Pekdemir ve Koçoğlu (2014) ise heyecanlı, tez canlı, sinirli ve yüksek sesle konuşan bireylerin işkolik olma eğiliminde olduğunu belirtmiştir.

II. Yöntem

Bu kısımda Etik Liderlik, Duygusal Emek ve İşkoliklik değişkenleri arasındaki ilişkileri araştırmak için kullanılan ölçekler, veri toplama ve analiz yöntemleri aktarılacaktır.

2.1. Çalışmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın evrenini Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde hizmet sektöründe çalışan orta ve üst düzey yöneticiler; çalışmanın örneklemi ise, Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde seçilmiş olan hizmet sektörü işletmelerinde çalışan orta ve üst düzey yöneticiler oluşturmaktadır. Bu amaçla, ulaşım, bilişim, eğitim, sağlık, bankacılık, sigortacılık ve emlak işletmeleri ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Anket yapılmasına olumlu yaklaşan 21 adet banka, sigorta ve emlak işletmesinde 126 orta ve üst düzey yönetici ile anket çalışması yapılmıştır. Veriler, elden teslim edilen anketler aracılığı ile toplanmış ve anketlere %100 oranında geri dönüş gerçekleşmiştir.

2.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmada örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Değişkenler, 7'li Likert Ölçeğinde (1: Kesinlikle Katılıyorum, 7: Kesinlikle Katılmıyorum) ölçülmüştür.

Çalışmanın anketi iki bölümden meydana gelmektedir. Anketin birinci bölümünde katılımcıların yaş, eğitim, cinsiyet, çalışma yılı ve maaş bilgilerini içeren 5 adet demografik ve sosyo-ekonomik ifadeye yer

verilmiştir. İkinci bölümde katılımcılara duygusal emek, etik liderlik ve işkoliklik ölçeklerine yönelik 39 ifade yöneltilmiştir.

Etik liderlik Ölçeği

Etik liderlik ölçeği, ihtiva ettiği etik değerlere ilişkin sorular yönünden diğer liderlik tiplerinden ayrılmaktadır. Etik lideri, diğer liderlik türlerinden ayırarak ölçek geliştirme çalışmalarını ilk olarak Brown et al. (2005) yapmıştır. Ölçeği Türkçe'ye uyarlayan ise Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) olmuştur. Ölçek, ilk olarak 48 ifade olarak geliştirilmiş, yapılan analizler neticesinde 10 ifade ile sabitlenmiştir. Bu çalışmada etik liderliği ölçmek için Tunave arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen 10 soru kullanılmıştır.

Duygusal Emek Ölçeği

Duygusal emeği ölçmeye yönelik yapılan çalışmalarda duygusal emek boyutlarının çeşitlilik arz ettiği görülmektedir. Hochschild (1983), çalışmasında duygusal emeğin *yüzeysel ve derin davranış* boyutlarını dikkate almıştır. Fakat sonra yapılan çalışmalarda duygusal emeğe *samimi davranış* ve ardından *duyguların bastırılması* boyutları eklenmiştir. Duygusal emek kavramına yönelik boyutlandırma farklılığından dolayı ölçek geliştirme çalışmaları önem kazanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması çalışmaları Çukur (2009), Pala Morkoç (2014), Basım ve Beğenirbaş (2012), Yürür ve Ünlü (2011), Durgut ve Kahya (2015) ve Pala ve Sürgevil (2016) tarafından yapılmıştır. Pala ve Sürgevil (2016), 42 ifadeden oluşan madde havuzunu Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi neticesinde 12 ifadeye indirgemıştır. Bu çalışmanın duygusal emek ölçeği, Pala ve Sürgevil (2016) tarafından geliştirilen 12 ifade ile sınırlanmıştır.

İşkoliklik Ölçeği

İşkoliklik ölçeği geliştirme çabaları ilk olarak Spence ve Robbins (1992) tarafından yapılmıştır. Spence ve Robbins'in (1992) geliştirdiği ölçek WBART (Workaholism Battery) olarak adlandırılmış ve üç boyut altında 25 ifade ile işkoliklik davranışını ölçmeyi hedeflemiştir. Sonraki ölçek geliştirme çalışması Robinson (1999) tarafından yürütülmüş, WART (Work Addiction Risk Test) olarak adlandırılmış ve 25 ifade ile oluşturulmuştur. Son olarak, Schaufeli et al. (2008) her iki ölçeği kullanarak DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) olarak adlandırılan ve 17 ifadeden oluşan yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ise DUWAS ölçeğinden yola çıkan Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek, yapılan analizler neticesinde 17 ifade ile sabitlenmiştir. Bu çalışmada işkoliklik davranışını anlamak için Doğan ve Tel (2011) tarafından geliştirilen 17 ifade kullanılmıştır.

2.2. Analiz Yöntemi

Çalışmaya ilişkin analizler, SPSS ve AMOS programları vasıtası ile gerçekleştirilmiştir. Analiz çalışmalarında demografik ve sosyo-ekonomik verilerin analizi ve geçerlilik, güvenilirlik çalışmaları SPSS programı ile değerlendirilirken, değişkenler arası ilişkilerin analiz sürecinde AMOS programı ve Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Katılımcıların demografik verileri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.
Demografik Veriler**

Demografik Faktör	Alt Grup	N	% Frekans	Demografik Faktör	Alt Grup	N	% Frekans
Yaş	20-30	31	24,60	Eğitim	İlköğretim	12	9,52
	31-40	50	39,68		Lise	44	34,92
	41-50	36	28,57		Üniversite	59	46,83
	50 yaş üstü	9	7,14		Lisans üstü	11	8,73
Cinsiyeti	Kadın	65	51,59	Çalışma yılı	1-10 yıl	56	44,44
	Erkek	61	48,41		11-20 yıl	35	27,78
Maaş	0-2000 TL	53	42,06		21 ve üstü	35	27,78
	2001-4000 TL	46	36,51				
	4001 TL ve üstü	27	21,43				

Tablo 1 incelendiğinde, 31-50 yaş arası orta yaşlı işgörenlerin çoğunlukta olduğu (%68); kadın-erkek eşitliği açısından dengede olduğu (%51-%49); üniversite mezunu çalışanların ağırlıkta olduğu anlaşılmaktadır (%55); 0-2000 TL arası maaş alanların (%42) ve 1-10 yıl arası çalışma deneyimine sahip olanların çoğunlukta olduğu (%44) belirlenmiştir.

Ölçeklerin Güvenilirliği

Ölçeklerin daha önce yapılan farklı çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıldığı için veri setine tekrar Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmamış, veri güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayıları yorumlanmıştır.

Çalışmanın güvenilirlik analizi Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.
Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

	Faktör	İfade	Cronbach Alfa
Duygusal Emek	Yüzeysel Davranış	EML1, EML4, EML7, EML10, EML12	0,894
	Duyguları Bastırılmış Davranış	EML3, EML5, EML8, EML9	0,987
	Derinlemesine Davranış	EML2, EML6, EML11	0,925
Etik Liderlik	Etik Liderlik	ETL1, ETL2, ETL3, ETL4, ETL5, ETL6, ETL7, ETL8, ETL9, ETL10	0,889
İşkoliklik	İşkoliklik	WRK1, WRK2, WRK3, WRK4, WRK5, WRK6, WRK7, WRK8, WRK9, WRK10, WRK11, WRK12, WRK13, WRK14, WRK15, WRK16, WRK17	0,911

**Etik Liderlerde
Duygusal
Emeğin
İşkolikliğe
Etkisi
223**

Elde edilen tüm değişkenlerin Cronbach Alfa katsayısı, Güvenilirlik analizi neticesinde 0,800'ün üzerinde bulunmuştur. Ölçekler bu hali ile oldukça güvenilirdir.

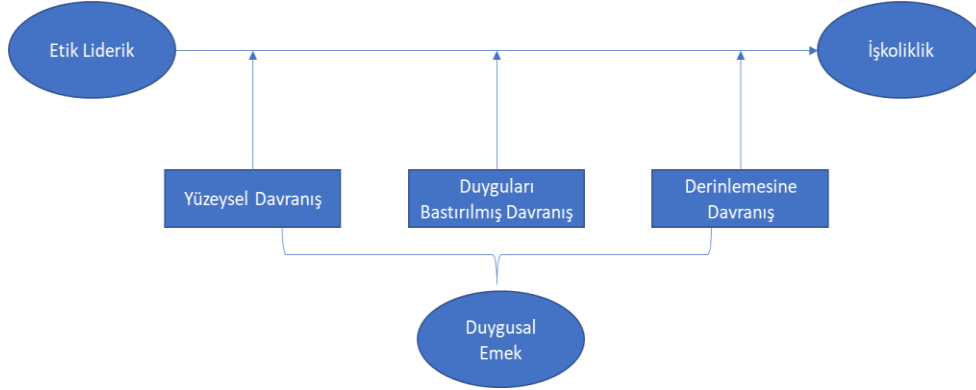
Araştırma hipotezleri, literatür taraması sonucu elde edilen teorik bilgiler ışığında belirlenmiş ve aşağıda verilmiştir:

- H1: Etik liderliğin, işkolik tutum üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2: Duygusal emek davranışı, etik liderlik ve işkoliklik arasında düzenleyici etkiye sahiptir.
 - H2a: Yüzeysel duygusal emek davranışı, etik liderlik ve işkoliklik arasında düzenleyici etkiye sahiptir.
 - H2b: Duyguları Bastırılmış duygusal emek davranışı, etik liderlik ve işkoliklik arasında düzenleyici etkiye sahiptir.
 - H2c: Derinlemesine duygusal emek davranışı, etik liderlik ve işkoliklik arasında düzenleyici etkiye sahiptir.

III. Araştırma Bulguları

Çalışmanın hipotezleri belirlendikten sonra, bulguların elde edilmesi için hipotezlere uygun araştırma modeli belirlenmesi gerekmektedir.

Araştırma modeli Şekil 1’de görüldüğü gibi kurulmuştur.



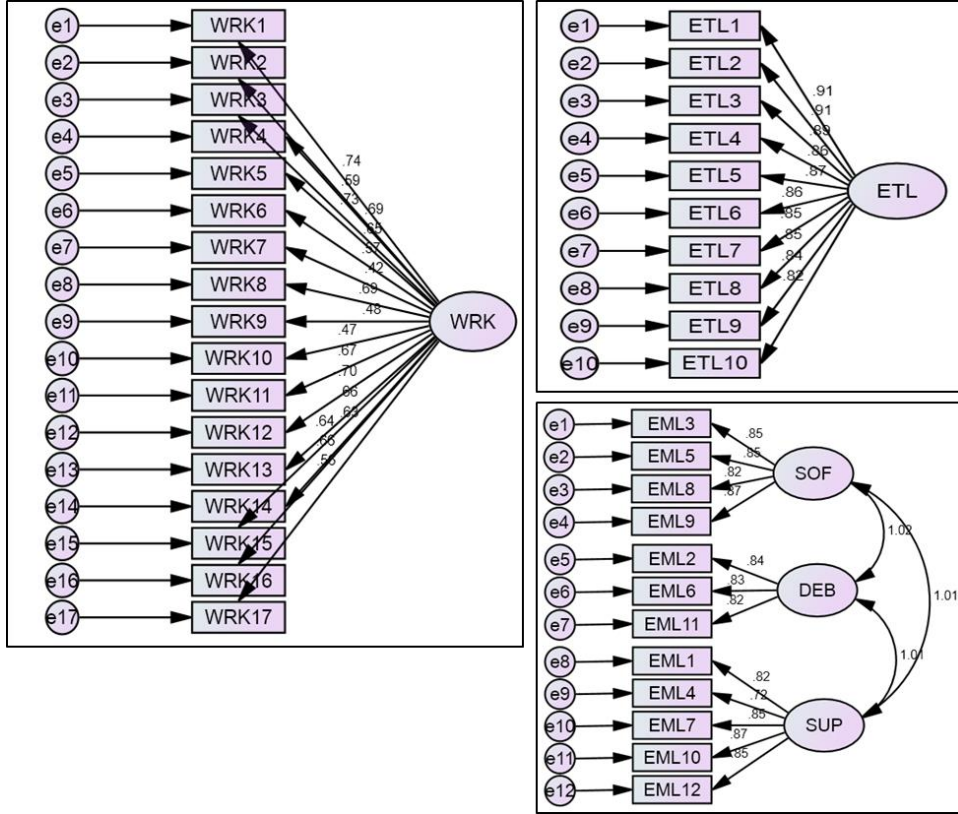
Şekil 1.

Araştırma Modeli

Şekil 1’de verilen modelde, Etik Liderlik ve İşkoliklik arasındaki ilişkide Duygusal Emek faktörü düzenleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, Etik Liderlik vasfına sahip işgörenlerin İşkoliklik davranışı göstermesinde Duygusal Emek algısının etkisi düzenleyici olmaktadır. Yapılan faktör analizi neticesinde Duygusal Emek değişkeninin 3, Etik Liderlik ve İşkoliklik değişkenlerinin 1 alt boyut ile şekillendiği belirtilmişti. Bunun neticesinde Duygusal Emek değişkenine ait Yüzeyysel davranış, Duyguları Bastırılmış davranış ve Derinlemesine davranış alt boyutları, Etik Liderlik özelliği taşıyan işgörenlerin işkoliklik davranışlar göstermesinde düzenleyici etkiye sahip olması beklenmektedir.

3.1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma Modelinin belirlenmesinden sonra değişkenlerin faktör sınaması Doğrulayıcı Faktör Analizi ile gerçekleştirilmiştir. Yapısal Eşitlik Model’inde, modelin uyumunu test etmek üzere χ^2/df , GFI, IFI, CFI ve RMSEA uyum değerleri kullanılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011). Her değişkenin ayrı ayrı yer aldığı Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Grafikleri aşağıda Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2.

Duygusal Emek, Etik Liderlik ve İşkoliklik değişkeni Doğrulayıcı Faktör Analizi yol grafiği

Şekil 2, Duygusal Emek, Etik Liderlik ve İşkoliklik değişkenlerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi yol grafiğini ve değişkenlerin uyum değerlerini vermektedir. Buna göre, Çalışmaya uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi neticesinde, faktör yükü 0,500'ün altında bulunan ifadeye rastlanmamıştır. Değişkenlere ait uyum değerlerinin ayrıntılı gösterimi ve değerlerin olması gereken aralıklar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

	χ^2/df		GFI		CFI		NFI		RMSEA	
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	İyi Uyum	Kabul Edilebilir
Değişken	≤ 3	$\leq 4-5$	$\geq 0,90$	0,89-0,85	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	0,94-0,90	$\leq 0,05$	0,06-0,08
SUB	3,785		0,988		0,986		0,971		0,044	
SOF	3,148		0,957		0,991		0,988		0,051	
DEB	2,265		0,943		0,981		0,968		0,039	
ETL	2,291		0,978		0,953		0,991		0,042	
WRK	2,167		0,980		0,941		0,983		0,029	

Uyum değerleri belli aralıklar arasında değer aldığı zaman kurulan model anlamlı olmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Tabloda verilen değerler incelendiğinde, değişkenlerin genel olarak iyi uyum gösterdiği anlaşılmaktadır.

3.2. Hipotez Testi

Çalışmanın hipotezi, Etik Liderlik vasfına sahip işgörenlerin İşkoliklik davranışı sergilemesinde Duygusal Emek algısının düzenleyici etkiye sahip olduğu yönündeydi. Düzenleyici etki analizi için öncelikli olarak analize girecek tüm değişkenlerin merkezileştirilmesi gerekmektedir. Bunun sebebi bağımsız değişken ve düzenleyici değişken çarpımında yeni oluşan etkileşim teriminin çoklu bağıntı ihtimalini azaltmaktır (Afshartous ve Preston, 2011). Her değişken, merkezileştirme işlemine tabi tutulduktan sonra bağımsız değişkenlerin tüm alt boyutları ile düzenleyici değişkenin tüm alt boyutları tek tek çarpılmalıdır (Saruhan ve Özdemirci, 2013). Bu çarpma işleminde 10 ifadeden oluşan Etik Liderlik değişkeni ile 17 ifadeden oluşan İşkoliklik değişkeni çarpılmış ve 170 ifadeli yeni bir değişken elde edilmiştir. Etkileşim terimi, Doğrulayıcı Faktör Analizine tabi tutulmuştur.

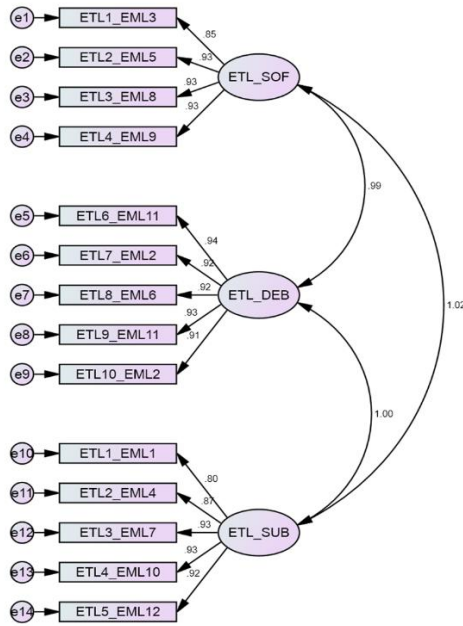
Etkileşim terimi 3 alt boyutlu Duygusal Emek değişkenine göre tekrar sınanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi neticesinde faktör yükleri 0,500'ün altında olan ifadeler tek tek analiz setinden çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Bu işlem 3 yeni değişken oluşuncaya dek uygulanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4
Etkileşim Terimi Değişkenleri

Değişken Adı	İfade Sayısı
Yüzeysel Duygusal Emek davranışı gösteren Etik Liderler (ETL_SUB)	5
Bastırılmış Duygusal Emek davranışı gösteren Etik Liderler (ETL_SOF)	4
Derinlemesine Duygusal Emek davranışı gösteren Etik Liderler (ETL-DEB)	5

**Etik Liderlerde
Duygusal
Emeğin
İşkolikliğe
Etkisi**
227

Çalışmanın bundan sonraki aşamasında 3 yeni değişken dikkate alınarak analizlere devam edilmiştir. Etkileşim terimi Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Grafiği aşağıda Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3.

Etkileşim terimi için Doğrulayıcı Faktör Analizi

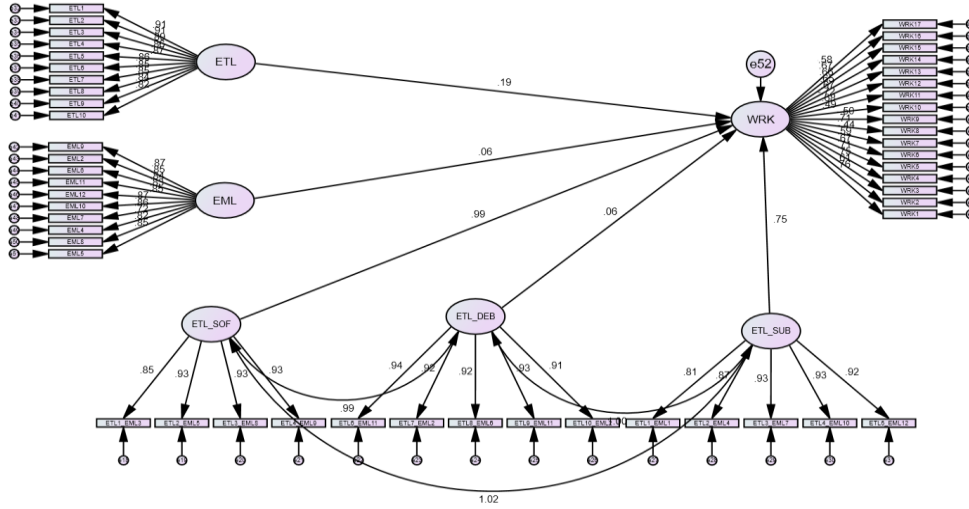
Etkileşim terimi Doğrulayıcı Faktör Analizi yol grafiği incelendiğinde tüm ifadelerin faktör yükleri 0,500'ün üzerindedir. Doğrulayıcı Faktör Analizine ilişkin uyum değerleri, χ^2/df : 2,755, GFI: 0,959, CFI: 0,974, NFI: 0,998, RMSEA: 0,034 olarak bulunmuştur. Etkileşim terimi Doğrulayıcı Faktör Analizi uyum değerleri, olması gereken aralıklar içerisinde yer almaktadır.

**Etik Liderlerde
Duygusal
Emeğin
İşkolikliğe
Etkisi**

228

Şu hali ile hipotezlerin test edilme aşamasına geçmek için bir sorun bulunmamaktadır.

Etkileşim terimi için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapıldıktan sonra modelin yol grafiği çizilmiştir (Şekil 4).



Şekil 4.

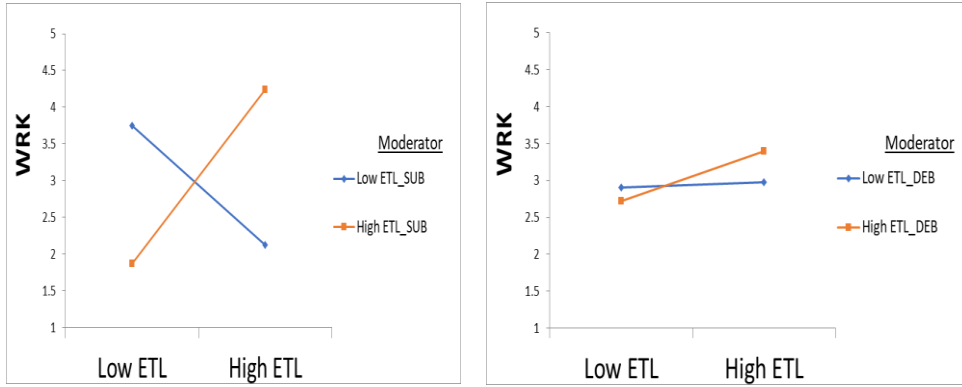
Araştırma Modeli Yol Grafiği

Yapılan yol analizinden elde edilen değerlerin faktör yüklenimlerini, standardize edilmiş regresyon katsayılarını ve parametreler arasındaki ikili ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını gösteren p değerleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5.
ETL-WRK-EML Regresyon Ağırlıkları

Parameters		Standardized Regression Weights	P
Etik Liderlik	=> İşkoliklik	0,187	***
İşkoliklik	=> İşkoliklik	0,058	***
Yüzeysel Davranış (ETL_SUB)	=> İşkoliklik	0,998	***
Duyguları Bastırılmış Davranış (ETL_SOF)	=> İşkoliklik	0,057	0,142
Derinlemesine Davranış (ETL_DEB)	=> İşkoliklik	0,748	***

İkili ilişkilere ait p değerlerine bakıldığında ETL_SOF değişkeni ile İşkoliklik arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Diğer yandan EL, DEM, ETL_SUB ve ETL_DEB değişkenlerinin İşkolikliğe etkisinde p değerleri tümüyle anlamlı çıkmıştır. Faktör yüklerine bakılırsa, gizil değişkenlere ait maddeler için faktör yükleri “0,050-0,998” değerleri arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Modelin Doğrulayıcı Faktör Analizine ilişkin uyum değerleri, χ^2/df : 3,255, GFI: 0,974, CFI: 0,981, NFI: 0,988, RMSEA: 0,044 olarak bulunmuştur. Modelin Doğrulayıcı Faktör Analizi uyum değerlerinin kriterleri sağladığı ifade edilebilir. Düzenleyici değişken analizinde yer alan şartlardan birincisi Bağımsız Değişken ve Bağımlı Değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olmasıdır (Saruhan ve Özdemirci, 2013). Tablo 3’e göre, Etik Liderlik ile İşkoliklik arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Buna ek olarak, Yüzeysel Duygusal Emek davranışı gösteren Etik Liderlik algısı ve Derinlemesine Duygusal Emek davranışı gösteren Etik Liderlik algısı değişkenlerinin Etik Liderlik ile İşkoliklik arasında düzenleyici etkisi olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak, çalışmanın H1 hipotezinin ispatlandığı belirtilebilir. Düzenleyicilik analizine ilişkin yorumlar için, düzenleyici etki grafiği çizilmelidir (Saruhan ve Özdemirci, 2013). Bu amaçla ETL_SUB ve ETL_DEB değişkenlerinin Etik Liderlik ile İşkoliklik arasında düzenleyici etki grafiği çizilmiştir (Şekil 5). Ardından, grafiklerin yorumu bir tablo vasıtası ile anlaşılır hale getirilmiştir.



Şekil 5.

ETL_SUB-WRK-ETL ve ETL_DEB-WRK-ETL düzenleyici grafiği

Düzenleyici etki analizine ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6.
Düzenleyici Etki Grafikleri Yorumu**

Değer Tanımı	Etik Liderlik Davranışına İlişkin Algı	İşkoliklik Davranışı Değişimi
Yüzeysel Duygusal Emek Davranışı Gösteren Etik Lider	Yüksek ise =>	Etik Liderlik Özelliği Arttıkça: İşkoliklik davranışı hızlı bir şekilde artacaktır.
	Düşük ise =>	Etik Liderlik Özelliği Arttıkça: İşkoliklik davranışı hızlı bir şekilde azalacaktır.
Derinlemesine Duygusal Emek Davranışı Gösteren Etik Lider	Yüksek ise =>	Etik Liderlik Özelliği Arttıkça: İşkoliklik davranışı yavaş bir şekilde artacaktır.
	Düşük ise =>	Etik Liderlik Özelliği Arttıkça: İşkoliklik davranışı değişmeyecektir.

Tablo 4'te düzenleyici etkiye sahip olan Yüzeysel Duygusal Emek Davranışı Gösteren Etik Lider ve Derinlemesine Duygusal Emek Davranışı Gösteren Etik Lider değişkenlerinin etik liderlik ve işkoliklik arasındaki düzenleyicilik özelliği açıklanmaktadır.

Analizler neticesinde hipotezlerin doğrulanma durumu aşağıda verilmiştir.

Tablo 7.
Hipotezlerin Doğrulama Durumu

Hipotez	Sonuç
H1: Etik liderliğin, işkolik tutum üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Doğrulandı
H2: Duygusal emek davranışı, etik liderlik ve işkoliklik arasında düzenleyici etkiye sahiptir.	Kısmen Doğrulandı
H2a: Yüzeysel duygusal emek davranışı, etik liderlik ve işkoliklik arasında düzenleyici etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H2b: Duyguları Bastırılmış duygusal emek davranışı, etik liderlik ve işkoliklik arasında düzenleyici etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H2c: Derinlemesine duygusal emek davranışı, etik liderlik ve işkoliklik arasında düzenleyici etkiye sahiptir.	Doğrulandı

**Etik Liderlerde
Duygusal
Emeğin
İşkolikliğe
Etkisi
231**

IV. Sonuç

Çalışma, Etik Liderlerde İşkoliklik davranışının ortaya çıkmasında Duygusal Emek faktörünün etkisini ampirik olarak test etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla, Trakya bölgesinde bulunan bankacılık, sigortacılık ve emlak sektöründen 21 farklı işletmede 126 orta ve üst düzey yönetici ile anket yapılmıştır. Katılımcılara duygusal emek tutumunu belirlemek için 12; Etik liderliği ölçmek için 10 ve işkoliklik davranışını anlamak için 17 ifade yöneltilmiştir. 126 katılımcıdan elde edilen tüm anketler doğru cevaplandırılmış olduğundan veri kaybı yaşanmamıştır.

Çalışmanın ampirik kısmı için öncelikle Faktör ve Güvenilirlik Analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, faktör yükü 0,500'ün altında olan ifadeye rastlanmamıştır. Duygusal emek değişkeni 3 alt boyut altında yoğunlaşmıştır. Bu boyutlar Yüzeysel Davranış, Duyguları Bastırılmış Davranış ve Derinlemesine Davranış olarak isimlendirilmiştir. Etik liderlik ve işkoliklik ölçeklerinde alt boyutlar oluşmamıştır. Bu nedenle çalışmaya, Yüzeysel Davranış boyutu için 5; Duyguları Bastırılmış Davranış boyutu için 4; Derinlemesine Davranış boyutu için 3; Etik liderlik boyutu için 10 ve işkoliklik davranışı boyutu için 17 ifade ile güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Demografik ve sosyo-ekonomik veriler değerlendirildikten sonra Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın temel amacı olan Duygusal Emek algısının düzenleyici etkisini sınavabilmek için düzenleyici etki analizleri uygulanmıştır. Bu amaçla

**Etik Liderlerde
Duygusal
Emeğin
İşkolikliğe
Etkisi**

232

yapılması gerekenler, analize girecek tüm değişkenlerin merkezileştirilmesi, bağımsız değişkenlerin tüm alt boyutları ile düzenleyici değişkenin tüm alt boyutlarının tek tek çarpılması ve oluşan etkileşim teriminin Doğrulayıcı Faktör Analizine tabi tutulması ve modele dahil edilmesi, son olarak düzenleyici etki grafiğinin çizilerek sonuçların yorumlanabilecek açıklığa kavuşturulmasıdır.

Analiz sonucunda H1 hipotezi doğrulanmış, H2 hipotezi kısmen doğrulanmıştır. Bunun sebebi, H2a ve H2c hipotezleri doğrulanırken H2b hipotezinin reddedilmesidir. H1 hipotezinin doğrulanmasının temel nedeni, etik değerlere sadık, liderlik özelliği gösteren yöneticilerin işlerine bağlı olması ve gözlemleyiciler tarafından İşkolik olarak algılanmasıdır. Bu amaçla fazla çaba sarf etmesi, Etik Liderin İşkolik olmasına yol açacaktır.

Yüzeysel Duygusal Emek davranışı gösteren Etik Liderin, etik liderlik davranışına ilişkin algısı yüksek ise, bu durum, Etik Liderlik özelliği arttıkça, liderin İşkoliklik davranışını hızlı bir şekilde arttıracaktır. Yüzeysel Duygusal Emek davranışı gösteren Etik Liderin, etik liderlik davranışına ilişkin algısı düşük ise, bu durum, liderin, İşkoliklik davranışı sergilemesini hızlı bir şekilde azaltacaktır. Diğer yandan, Derinlemesine Duygusal Emek davranışı gösteren Etik Liderin, etik liderlik davranışına ilişkin algısı yüksek ise, bu durumda, Etik Liderlik özelliği arttıkça, liderin İşkoliklik davranışını yavaş bir şekilde arttıracığı anlaşılmaktadır. Derinlemesine Duygusal Emek davranışı gösteren etik liderin, etik liderlik davranışına ilişkin algısı düşük ise, liderin İşkoliklik davranışında, çok küçük bir artış eğilimi olduğu görülmektedir.

Çalışmanın kısıtlı olduğu yönleri, bankacılık, sigortacılık ve emlak sektörü ile sınırlandırılmış olması, hizmet sektörü olduğundan dolayı evrene ulaşmanın neredeyse imkânsız olması, sadece Trakya bölgesini kapsamaması olarak gösterilebilir. Bu nedenlerden dolayı çalışma sonuçlarının genellenmesi güçleşmektedir. Sonraki yıllarda çalışma yapacaklar için, sonuçların evrenselleşmesi adına çalışmanın, farklı bölgeleri de kapsayacak şekilde genişletilmesi gerekebilir. Buna ek olarak, hizmet sektörünün yanı sıra üretim sektöründe ve devlet kurumlarında yöneticilerden teşekkül veri seti ile çalışılarak sektörel sonuçlar karşılaştırılabilir. Araştırma yöntemi olarak nitel analiz tercih edilebilir. Böylece araştırma değişkenlerinin boyutları sınırlandırılmamış olur.

KAYNAKÇA

**Etik Liderlerde
Duygusal
Emeğin
İşkolikliğe
Etkisi
233**

- Acar, G.ve Kaya, M. (2012). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1): 95.
- Afshartous, D. ve Preston, R. A. (2011). Key Results of Interaction Models with Centering. *Journal of Statistics Education*, 19(3): 1-24.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of management review*, 18(1): 88-115.
- Aslan, Ş. ve Şendoğdu, A. (2012). The mediating role of corporate social responsibility in ethical leader's effect on corporate ethical values and behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 693-702.
- Aykanat, Z. ve Yıldırım, A. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir araştırma. *The relationship between ethical leadership and organizational justice: A theoretical and empirical study*, 22(2): 260.
- Barkhordari-Sharifabad, M., Ashktorab, T. ve Atashzadeh-Shoorideh, F. (2017). Obstacles and problems of ethical leadership from the perspective of nursing leaders: a qualitative content analysis. *Journal of Medical Ethics & History of Medicine*, 10(1):1-11.
- Basım, H. N. & Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 77-90.
- Bass, B. M. ve Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public administration quarterly*, 112-121.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2): 117-134.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11(1):61-69.
- Erdoğan, İ. (2004). *Eğitimde değişim yönetimi*: Pegem A Yayıncılık.
- Gardner, W. L. ve McCauley, K. D. (2016). Emotional labor among West Texas Baptist Pastors: Potential threats to leader authenticity and lessons learned. In *Leadership lessons from compelling contexts* (367-401): Emerald Group Publishing Limited.
- Hochschild, A., Irwin, N. ve Ptashne, M. (1983). Repressor structure and the mechanism of positive control. *Cell*, 32(2): 319-325.
- Kanugo, R. N., Mendonca, M. ve Oaks, T. (1998). Ethical dimensions of leadership. *The Leadership Quarterly*, 9(2): 234-238.

- Küçüksüleymanoğlu, R., ve Çelik, N. (2014). Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 6(3):19-43.
- Letwin, C., Wo, D., Folger, R., Rice, D., Taylor, R., Richard, B. ve Taylor, S. (2016). The 'Right' and the 'Good' in Ethical Leadership: Implications for Supervisors' Performance and Promotability Evaluations. *Journal of Business Ethics*, 137(4):743-755. doi:10.1007/s10551-015-2747-5.
- Li, C., Wu, K., Johnson, D. ve Avey, J. (2017). Going Against the Grain Works: An Attributional Perspective of Perceived Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 141(1): 87-102. doi:10.1007/s10551-015-2698-x.
- Liu, H. (2017). The Masculinisation of Ethical Leadership Dis/embodiment. *Journal of Business Ethics*, 144(2): 263-278. doi:10.1007/s10551-015-2831-x.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Relationships of school principals' ethical leadership and teachers' job satisfaction on teachers' organizational commitment*, 20(1): 47.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L. ve Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1): 151-171.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları* (1 ed.). Ankara: Detay Yayınevi.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5): 490-508.
- Oates, W. E. (1968). On being a "Workaholic". *Pastoral Psychology*, 19(8):16-20.
- Pala, T. ve Sürgevil, O. (2016). Duygusal Emek Ölçeği: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Emotional Labor Scale: A Study of Scale Development, Reliability and Validity*. 16(4): 773-787.
- Palalar Alkan, D. ve Arıkboğa, F. Ş. (2017). Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi ve Bir Uygulama. 24(2):349-369. doi:10.18657/yonveek.335229
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İŞKOLİKLİK İLE İŞ YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(30):309-338.
- Robbins, S. ve Judge, T. (2011). *Örgütsel Davranış*. Basımdan Çeviri, Çeviri Editörü: Prof. Dr. İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.

- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and motor skills*, 88(1):199-210.
- Sağnak, M. (2017). Ethical Leadership and Teachers' Voice Behavior: The Mediating Roles of Ethical Culture and Psychological Safety. *Educational Sciences: Theory ve Practice*, 17(4): 1101-1117. doi:10.12738/estp.2017.4.0113
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2013). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji* (3 ed.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology*, 57(2): 173-203.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1):160-178.
- Tang, F. I., Liang, H. Y., Wang, T. F., Lin, K. C. ve Yu, S. (2016). Nurse characteristics, leadership, safety climate, emotional labour and intention to stay for nurses: a structural equation modelling approach. *Journal of advanced nursing*, 72(12): 3068-3080.
- Tang, X.-L., Gu, Y.-K. ve Cui, L. (2017). Influence of leader and employee emotional labor on service performance: A hierarchical linear modeling approach. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(8): 1233-1244.
- Trakya Üniversitesi Kütüphanesi. (2017). Liderlik Araştırmaları. Retrieved from <https://ssl.trakya.edu.tr:10443/proxy/http/eds.a.ebscohost.com/eds/results?vid=12&sid=2ef515a7-3f78-465c-852e-fb1bb40110e6%40sessionmgr4006&bquery=lider&bdata=JmNsaTA9RFQxJmNsdjA9MTk5MDAxLTIwMDAxMiZsYW5nPXRYJnR5cGU9MCZzaXRIPWVkcY1saXZI>
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2):143-155.
- Wang, D., Feng, T. ve Lawton, A. (2017). Linking ethical leadership with firm performance: A multi-dimensional perspective. *Journal of Business Ethics*, 145(1): 95-109.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Demografik Faktörlere Göre İşkoliklik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57):512-525.

**THE EFFECT OF EMOTIONAL LABOUR OF ETHICAL
LEADERS ON WORKAHOLISM****EXTENDED ABSTRACT**

A Leader, as a factor affecting stakeholders inside and outside the organization, is someone who controls all the behaviors and who is imitated and observed by the members of the organization. Ethical behavior set of the leader display his or her ethical attitudes, and he or she will be forced to display proactive efforts. In many definitions, workaholism is described as a need to work continuously in a compulsive and uncontrollable way. The two elements that trigger workaholism is individual's willingness to overwork and unmanageable inner desires to work continuously. As the excess of working period may be evaluated as a criterion, there may also be underlying factors such as economic worries and promotion. The important thing here is that employees with inner motivation to work and contextual performance needn't be confused with those who have inner pressure even if they don't want to work. Emotional integrity is an important factor affecting the behavior set of employees in the work environment. An employee developing emotions that are compatible with the organizational climate and culture thrives not to stay far from the social environment. For that reason, he or she develops emotion management in the long term. Emotional management efforts made by employees paves the way for the decrease in organizational conflicts and aggression and makes it possible for the organizational conformity to develop.

In their studies, in which they described ethical leadership, Brown et al. (2005) attracting attention to the ethical scandals including governmental bodies, companies, academic world and even non-profit institutions emphasized that ethical leadership is becoming more and more important. The reason for this is the display of appropriate behavior and attitude, communication and the need for decision making in personal behaviors and mutual relation in a normative sense. Ethical leaders can be counted on to do the right thing", and they demonstrate "high standards of ethical and moral conduct". Emotion that is normally abstract and a characteristic of an individual, today as an economic asset, it is perceived as a concrete product. "Emotional Labor" in the work environment is regarded as various service activities and an important combination of various occupations. Evaluated together with emotion and labor, this concept is given a lot of importance in the field of organizational behavior, which can be explained as "the impression that a person made in his or her inner world related to his or her

work process that he or she consciously created. The term “Workaholism” was coined by Oates (1968), who describes it as “the compulsion or the uncontrollable need to work incessantly”. Another definition about workaholism is that “obsessive commitment which is characterized by high employee’s ambitions, inability to control habits in the workplace, and too much work (work dedication) connected with lack of the individual’s activity in other areas of life, which results in the deterioration of employee’s well-being and dysfunctional interpersonal relationships”.

The goal of this study is to investigate the thesis that the perception of emotional labor will in time turn into workaholism in the leader who displays ethical behaviors in work life. The study was realized through the questionnaire technique. The population of the study consists of service corporations located in Edirne, Kırklareli and Tekirdağ. The sample of the study consists of selected service corporations operating in these cities. The questionnaires were applied to 126 executives in medium and high positions from 21 different businesses such as banking, insurance and real estate. The questionnaires were designed as 7-point Likert scale. The participants were given ten questions to measure ethical leadership, 17 to find out workaholic behavior, 12 to detect emotional labor and five questions related to demographic data. Confirmatory factor analysis was conducted using structural equation model. The research model of the study was structured as “Ethical Leadership” as independent variable “Workaholism” as a dependent variable, “Emotional Labor” moderator variable. The results show that leaders with Ethical behavior develop Deep acting and Surface acting, and Deep acting in Ethical leaders leads to workaholism. The hypothesis of the study are given below:

H1: Ethical leadership has a positive and significant effect on the workaholic attitude.

H2: Emotional labor behavior has a regulatory effect between ethical leadership and workaholism.

H2a: The superficial emotional labor behavior has a regulatory effect between ethical leadership and workaholism.

H2b: Suppressed emotional labor behavior has a regulatory effect between ethical leadership and workaholism.

H2c: In-depth emotional labor behavior has a regulatory effect between ethical leadership and workaholism.

To test the moderation effect of Emotional Labor perception, which is the main aim of the study, moderation effect analyses were applied. What

should be done for this purpose are, centralization of all variables to be analyzed, all sub-dimensions of independent variables and all sub-dimensions of the moderator variable to be individually multiplied and subjected to Confirmatory Factor Analysis for the term of interaction and inclusion in the model, and finally clarification of the results to be interpreted by drawing the moderation effect graph.

As a result of the analysis, the H1 hypothesis was confirmed, and the H2 hypothesis was partially confirmed. The reason for this is the rejection of the H2b hypothesis while validating the H2a and H2c hypotheses. The main reason for the validation of the hypothesis H1 is that the managers who demonstrate leadership feature and are loyal to ethical values are tied to their jobs and perceived by the observers as Workaholic. An excessive effort for this purpose will lead to the Ethical Leader being Workaholic.

If the Ethical Leader who demonstrates superficial Emotional Labor behavior has a high perception of ethical leadership behavior, this will rapidly increase the workaholism behavior of the leader as the Ethical Leadership feature increases. If the Ethical Leader who demonstrates superficial Emotional Labor behavior has a low perception of ethical leadership behavior, this will rapidly decrease the leader's display of Workaholism behavior. On the other hand, if the Ethical Leader who demonstrates in-depth Emotional Labor behavior has a high perception of ethical leadership behavior, then it is understood that as the Ethical Leadership feature increases, the leader's Workaholism behavior will be slowly increased. If the ethical leader who demonstrates in-depth Emotional Labor behavior has a low perception of ethical leadership behavior, there appears to be a very slight increase in the Workaholism behavior of the leader.

Key Words: Ethical Leadership, Workaholism, Emotional Labour, Moderator Effect Analysis