

ÖRGÜTSEL PERFORMANSIN ÖNCÜLLERİ OLARAK ETİK LİDERLİK VE KARIYERİZM ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹Anıl LİMAN²Meral ELÇİ³Gülay MURAT⁴**Öz**

Bu çalışmanın amacı, etik liderlik davranışları ve olumsuz bir çalışan eğilimi olan kariyerizm ile çalışanların algıladıkları örgütsel performans arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Ayrıca etik liderlik davranışları ile algılanan örgütsel performans arasındaki ilişkide kariyerizm yöneliminin aracı etkisi de incelenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda İstanbul il sınırları içinde, kamu veya özel sektörde çeşitli departmanlarda çalışan 189 katılımcıya gönüllü katılım esasına dayanan anket çalışması uygulanmıştır. Katılımcılar sektör farkı gözlemlenmesinin rassal olarak belirlenmiştir. Elde ettiğimiz verilerin analizi SPSS versiyon 23 programı vasıtasıyla yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda etik liderlik davranışlarının, algılanan örgütsel performans üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü; kariyerizm yöneliminin ise algılanan örgütsel performans üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca etik liderlik davranışları ile algılanan örgütsel performans arasındaki ilişkide kariyerizm yöneliminin, istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönlü kısmi aracı değişken rolü olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Performans, Etik Liderlik, Kariyerizm

A RESEARCH ON ETHICAL LEADERSHIP AND CAREERISM AS ANTECEDENTS OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE**Abstract**

The purpose of this study is to examine the effects of ethical leadership and a negative employee behavior careerism on the organizational performance perceived by employees. This study also investigates the mediator effect of careerism on the relationship between ethical leadership and organizational performance perceived by employees. The sample of the study consists of 189 people working in the public or private sectors in İstanbul in Turkey. The analysis is conducted via SPSS version 23. As a result of the analysis, it was determined that the ethical leadership had a statistically significant and positive effect on all dimensions of organizational performance perceived by employees and careerism had a statistically significant and negative effect on all dimensions of organizational performance perceived by employees. Furthermore, results showed us that careerism is a negative effect partial mediator on the relationship between ethical leadership and all dimensions of organizational performance perceived by employees.

Keywords: Organizational Performance, Ethical Leadership, Careerism

¹ Bu çalışmada Anıl Liman'ın "Örgütsel Performansın Öncülleri Olarak Etik Liderlik ve Kariyerizm" adlı yüksek lisans tezinden faydalanılmıştır.

² Yüksek Lisans Öğr., Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, liman.anil@hotmail.com, orcid.org/0000-0001-9240-7972

³ Doç. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, emeral@gtu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-0547-0250

⁴ Arş. Gör., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, gulaymurat@gtu.edu.tr, orcid.org/0000-0003-2444-6608

1. Giriş

Etik kavramının geçmişi insanlık tarihi kadar eskidir. Özellikle 19.yüzyıldan itibaren, Sanayi Devrimi'nin etkisiyle ticaretin yaygınlaşarak uluslararası sınırları zorlaması sonucu, iş dünyasında etik ve sorumluluk kavramları en çok tartışılan konular haline gelmiştir (Özgener, 2009:1). Liderlerin çalışanları ile uzun soluklu ve güçlü ilişkiler kurması için onlara güven vermesi ve zor zamanlarında yön gösterici olması gerekmektedir. Çalışan odaklı hareket eden, adil, eşit ve güvenilir isimler olarak öne çıkan etik liderler, örgütsel performansın artmasına büyük faydalar sağlamaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda etik kavramı ile ilgilenmeyen firma ve yönetici neredeyse kalmamasına rağmen; 2017 yılında Uber firması genel müdürünün, etik dışı uygulamaları yüzünden istifa etmek zorunda bırakılması ve 2018 yılında Facebook ile Cambridge Analytica firmalarının, kullanıcılarının veri gizliliğini ihlal etmesi gibi şekillerde patlak veren büyük skandallar, bu alanda gidilmesi gereken yolun hala bitmediğini göstermektedir.

Çalışma hayatındaki değişiklikler ve artan küresel rekabet gibi nedenlerle çalışanlar ve örgütler açısından “kariyer” kavramı oldukça ilgi gören bir konu haline gelmiştir (Chay ve Aryee, 1999:615). Feldman ve Weitz (1991), Chay ve Aryee (1999) ve Chiaburu vd. (2013a) yaptıkları çalışmalarda, kariyerizm yönelimine sahip çalışanların kendi kariyerleri ve çalıştıkları örgütün amaçları arasında kaldıklarını ve tutarsızlıklar yaşadıklarını ortaya koymuşlardır (Akt. Yıldız ve Ayaz Arda, 2018:162). Bu sebeple, kariyerizm yönelimi olan çalışanların örgüt işleyişine ve dolayısıyla örgütsel performansa hem kısa hem de uzun vadede zararlar verme ihtimalleri, gerçekleşmesi beklenebilecek bir sonuçtur.

Bu çalışmanın temel amacı, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanların algıladıkları örgütsel performansa etkisi olup olmadığını araştırmak ve çalışanların kariyerizm yönelimlerinin bu ilişkideki aracı rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, literatür taraması yapılarak etik liderlik, kariyerizm ve örgütsel performans kavramlarının tanımları verilmiştir. Sonraki bölümde, hipotezler geliştirilmiş ve araştırmanın modeli hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, araştırmanın amacı ve öneminden, yönteminden, örneklemeden bahsedilmiş ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Son bölümde ise çalışmanın sonuç ve değerlendirmesi yapılmış, yöneticilere ve gelecekteki araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Etik Liderlik Davranışları

Yunanca'da karakter manasına gelen “ethos” etik kelimesinin, Latince'de adet, gelenek manasına gelen “morality” ise ahlak kelimesinin kökenidir. Etik genel olarak daha çok kişilerin karakterlerine yönelik değerlendirmelerde kullanılırken, ahlak bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini anlatmak için kullanılmaktadır (Thiroux, 1998:3). Önceleri araştırmacılar tarafından, “bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar” şeklinde tanımlanan etik kavramı, günümüzde “bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi” olarak tanımlanmaya başlamıştır (Ural, 2003:3).

Etik liderlik kavramı günümüze kadar pek çok araştırmaya konu olmuş ve farklı şekillerde tanımlanmıştır. Etik liderliği Brown vd. (2005) “kişisel ilişkilerinde ve kişilerin birbirleri arasındaki davranışlarında normatif olarak

uygun görülen eylemlere sahip ve sahip olduğu bu tip eylemleri artırmayı hedef edinen, bunu hayata geçirirken de iki yönlü iletişim, etkin düşünme ve güçlendirme yöntemlerinden faydalanan liderlik tarzı” şeklinde tanımlamıştır. Rubin vd. (2010) ise; etik liderliğin aslında liderliğin pozitif güçleriyle bir bağ oluşturduğundan bahsetmektedir (Tuna vd., 2012:144). Piccolo vd. (2010:261)’na göre etik liderlik “Çalışanların arasında uygun davranış tiplerinin gelişmesini sağlayan, çalışanların hareketleri ve kişilerarası ilişkilerinde, özellikle kararların alınma süreçlerinde, etik anlamda çift yönlü iletişimi esas edinen bir liderlik türüdür”. Kanungo (2001:260) etik liderliği, “başkalarının yararına hareket ve davranışlarda bulunurken aynı zamanda diğer kişilere zarar verici eylemlerden uzak durmak” şeklinde tanımlarken; Khuntia ve Suar (2004) ise etik liderlerin değerlerinin, inançlarının ve hareketlerinin ahlaki temelleri içermediğini belirtmişlerdir (Akt. Yukl vd., 2013:38).

Etik ve liderlik birbiri ile son derece ilişkili iki kavramdır. Örgüt içinde çalışan hareketlerini yöneten etik normları ya da ilkeleri oluşturma sorumluluğu liderin kendisine aittir. Bu sorumluluk, örgüt yöneticisinin etkili bir liderlik ve uzun dönemli örgütsel başarı için kritik bir öneme sahip olan etik liderlik rolünü yansıtmaktadır (Turhan, 2007:16). Bilhassa son yıllarda artan toplumsal duyarlılık, küreselleşme, müşterilerin ve çalışanların beklentilerinin artması gibi nedenlerle firmalar sadece iktisadi birimler olarak değil, aynı zamanda sosyal birimler olarak da görülmeye başlanmıştır. Bu sebeple, örgütlerin etkileşimde olduğu çevresine karşı yeni sosyal sorumlulukları tanımlanmaya başlamış ve 2000’li yıllara geldiğimizde iş etiği konusu ile yakinen ilgilenmeyen firma veya yönetici neredeyse kalmamıştır. (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği [TÜSİAD], 2009:15). De Hoogh ve Den Hartog (2008:299) etik liderlik kavramının sadece karar alma sürecinde ahlaki değerlerin altını çizmediğini, aynı zamanda çalışanların görevlerinin ve sorumluluklarının örgüt hedeflerinin başarılmasına katkı sağlayacağını da belirtmişlerdir.

2.2. Kariyerizm Yönelimi

Kariyer, bir bireyin hayatı boyunca mesleki etütler ve davranışlarından kazandığı tecrübelerin tümüdür (Güney, 2004:136). Bir başka tanıma göre kariyer, hiyerarşik örgütlerde “örgütün merdiveninden yukarıya doğru hareket” etmektir (İrmiş ve Bayrak, 2001:179). Bu haliyle negatif bir kavram olarak düşünülmemen kariyer, yanlış yönetim ve firma politikaları yüzünden olumsuz bir hal alabilir. Bireyin beklentilerinin karşılanmaması, kişilik ve aile yapısı, toplumsal ve örgütsel değişim gibi birçok faktörün de etkisiyle kariyer, kariyerizm gibi yıkıcı bir olguya dönüşebilir (Üzüm, 2018:5352).

Kariyerizm, çalışanların kariyer ilerlemelerini yasal yollardan uzak yöntem ve usullerle, performansa dayalı olmayan bir şekilde sürdürme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991:238). Bu tarz eğilimlere sahip olan çalışanların, kariyerlerinde daha iyi yerlere gelebilmek için gerçekten çaba göstermek yerine başarılıymış gibi görünmenin yollarını aradıklarını, iş arkadaşları ve yöneticileri ile kurdukları ilişkileri kariyerlerinde ilerlemek için bir araç olarak gördüklerini, ayrıca uygun olduğunu düşündüklerinde firmanın amaçlarına ve diğer çalışanların kariyerlerine zarar vermektan kaçınmadıkları ifade edilebilir (Feldman ve Weitz, 1991:239). Bratton ve Kacmar (2004:294) kariyerizm eğilimine sahip çalışanların, izlenim yönetimi tekniğini kullanarak, iş çevrelerinin görüşlerini manipüle ettiklerini söylemiş ve buna uç kariyerizm adını vermiştir.

Kariyerlerinde başarıyı yaptıkları işlerde yeterlilik sahibi olmaktan ziyade, yanıltıcı davranışlarda bulunmakta arayan kariyerist eğilime sahip çalışanların

firma içinde sayılarının artması, örgüt içinde potansiyel olumsuz sonuçları beraberinde getirecektir (Chiaburu vd., 2013b:473). Yıldız ve Alpkan (2015) ile Yıldız vd. (2015)'in yapmış olduğu çalışmaların, kariyerizm eğilimine sahip çalışanların gerek örgüte gerekse örgüt çalışanlarına karşı üretkenlik karşıtı iş yeri davranışları sergilemekte olduklarını ortaya koyması, bu görüşü destekler nitelikte bulunmuştur.

2.3. Örgütsel Performans Algısı

Örgütsel performans, bu alanda çalışma yapan araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış ve ortak bir noktada buluşma sağlanamamıştır. Karaman ve Kale'ye (2009:32) göre performans, bir işi üstlenen çalışanın ya da örgütün o işle istenen hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, başka bir deyişle neyi sağlayabildiğinin nitel ve nicel olarak anlatımıdır. Khandwalla (1977:572) örgütsel performansı, "organizasyonun bütün olarak bir şeyi gerçekleştirmedeki başarısı" şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel performans, üretken kaynakların, örneğin; insan, fiziksel ve sermaye kaynaklarının ortak bir çıktıya ulaşmak için etkin bir şekilde birleştirilmesidir (Koh, 2010:8). Diğer bir tanımıyla örgütsel performans, bir işletmenin kendi amaçlarını ne kadar iyi başardığını ölçen bir göstergedir (Lin ve Kuo, 2007:1069). Elitaş ve Ağca (2006:347) örgütsel performansı; kalite, verimlilik, yenilik, karlılık, etkililik ve çalışma ortamının kalitesi gibi bazı performans göstergeleri arasındaki karmaşık ve karşılıklı bir ilişki olarak nitelendirmiştir.

Günümüzde örgüt liderleri, örgütsel performansı etkileyen unsurları tespit etme çabası içine daha çok girmişlerdir. Bunda en önemli etkenlerden biri, örgütlerin faaliyet gösterdiği pazarların giderek daha fazla rekabetçi bir şekle girmesidir. Dolayısıyla örgütsel performansı ölçecek metotların ve onu etkileyen faktörlerin bulunması adına yapılan çalışmalar hız kazanmıştır (Al-Hakim ve Hassan, 2011:955). Örgütsel performansın değerlendirilmesi için kullanılan tekniklerde ilk ayırım ölçütlerin soyut ve somut olmasına dayanır. Soyut yani öznel değerlendirmeler, ağırlıklı olarak örgütün paydaşlarının performansına ilişkin sahip oldukları algının ölçülmesiyle ilgilidir. Somut yani nesnel değerlendirmeler kısmı ise finansal verilerden oluşmuş ve öznel yargı içermeyen ölçümlerdir (Altuntaş ve Dönmez, 2010:56). Örgütsel performans ölçüm tekniklerindeki diğer bir ayırım ise örgütün içsel ve dışsal bakış açısı tarafından değerlendirilmesiyle ilgilidir. İçsel değerlendirme, örgüt içindeki paydaşlara ilişkin göstergelerden oluşurken; dışsal değerlendirme rakipler, tedarikçiler ve müşteriler gibi örgütün dışında yer alan paydaşlara ilişkin göstergelerden oluşur (Altuntaş ve Dönmez, 2010:57).

3. Hipotezlerin Geliştirilmesi ve Araştırmanın Modeli

Elçi ve Alpkan (2008) çalıştıkları işletmenin karar verirken etik davrandığına inanan çalışanın, işletmenin kendine ilişkin kararlarında da etik davrandığını düşündüğünü ve bu algının iş tatminini arttırdığını söylemektedir. Zincirkıran vd. (2015) yaptığı diğer bir çalışma ise örgütsel performans algısının, iş tatmini kavramından olumlu yönde etkilendiğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca Aksoy'un (2012) 1040 çalışan üzerinde yaptığı çalışması, etik liderliğin örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bilgilerin yardımıyla etik liderlik davranışlarının, örgütsel performansı olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Feldman ve Weitz'e (1991:241) göre kariyerizm yöneliminde olan çalışanların, hizmet verdikleri kurumların genel performansına zarar verecek düzeyde düşük iş performansı sergilemeleri söz konusudur. Bu yönelime sahip çalışanların, görevlerinin gerektirdiği performansa odaklanmaktansa, bununla

ilgili olmayan kendi kişisel çıkarlarına yönelik eylemlere yönelmeleri beklenen bir sonuçtur (Chiaburu vd., 2013b:474). Bu sebeple, kariyerizm yönelimine sahip çalışanların gösterdiği düşük kalite performansın, örgütsel performansa çeşitli zararları olacağı muhtemeldir.

Kariyerizm yönelimlerinin önüne geçilmesinde örgüt liderlerine önemli görevler düşmektedir. Etik kodların belirsiz olduğu, liderin güven ortamını sağlayamadığı firmalarda kariyerizm eğilimlerinin daha fazla olacağı Chay ve Aryee (1999) tarafından ortaya konulmuştur. Ayrıca Aryee ve Chen (2004) ile Chiaburu vd. (2013a) yaptıkları çalışmalar, kariyerizm eğiliminin, firmalarda örgütsel güvenin azalması, duygusal düzensizlik ve bu araştırmanın konularından olan düşük performans gibi olumsuz sonuçlar ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu veriler birlikte değerlendirilerek, etik liderlik ile örgütsel performans arasındaki ilişkide kariyerizm yöneliminin negatif bir etkisinin olacağı öngörülmüştür.

Bu açıklamaların ışığında, araştırmaya konu olacak yedi adet hipotez geliştirilmiştir. Hipotezler ve araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir:

H_{1a}: Çalışanların etik liderlik algılamaları, nitel örgütsel performans algılamalarıyla pozitif ilişkilidir.

H_{1b}: Çalışanların etik liderlik algılamaları, nicel örgütsel performans algılamalarıyla pozitif ilişkilidir.

H_{2a}: Çalışanların kariyerizm yönelimleri, nitel örgütsel performans algılamalarıyla negatif ilişkilidir.

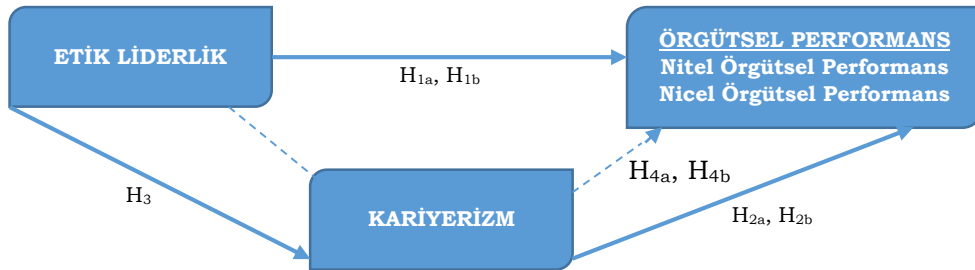
H_{2b}: Çalışanların kariyerizm yönelimleri, nicel örgütsel performans algılamalarıyla negatif ilişkilidir.

H₃: Çalışanların etik liderlik algılamaları, kariyerizm yönelimleriyle negatif ilişkilidir.

H_{4a}: Çalışanların etik liderlik algılamaları ile nicel örgütsel performans algılamaları arasındaki ilişkide kariyerizm yönelimlerinin aracı rolü vardır.

H_{4b}: Çalışanların etik liderlik algılamaları ile nitel örgütsel performans algılamaları arasındaki ilişkide kariyerizm yönelimlerinin aracı rolü vardır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



4. Araştırmanın Metodolojisi

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların etik liderlik algulamaları ve kariyerizm yönelimlerinin, algılanan örgütsel performansa olan etkisini ölçmektir. Araştırmada ayrıca etik liderlik algısının, kariyerizm yönelimi üzerine olan etkisinin incelenmesi de sağlanmıştır. Araştırmada son olarak, etik liderlik algısı ve algılanan örgütsel performans arasındaki ilişkide kariyerizm yöneliminin aracı etkisine bakılmış ve örgütsel performans algısı, nitel ile nicel olmak üzere, iki alt boyutu ile araştırmaya dahil edilmiştir.

Gerçekleştirilen araştırmanın hem teorik hem de uygulamalı katkıları vardır. Çalışmaya konu bu kavramların birbirleri ile olan ilişkilerini inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmadığından, bu araştırmanın literatürdeki bir açığı kapatması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmayı gerçekleştirmek amacıyla hazırlanmış olduğumuz anket formu, katılımcıların gönüllü iştirakiyle, tamamı İstanbul sınırları içerisinde faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanlara uygulanmıştır.

4.2. Araştırma Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda, katılımcıların demografik bilgilerinin öğrenilmesine yönelik sorular sorulmuştur. İkinci kısımda, çalışanların etik liderlik algulamaları ve kariyerizm yönelimlerini ölçmek için sorular sorulmuştur. Üçüncü ve son kısımda ise çalışanların örgütsel performans algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır.

Etik liderlik algısını ölçmek için Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen, güvenilirlik, geçerlilik ve Türkçeye uyarlaması Tuna vd. (2012) tarafından gerçekleştirilmiş 10 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Kariyerizm ya da kariyerizm yönelimini ölçmek için Feldman ve Weitz (1991) tarafından geliştirilen, güvenilirlik, geçerlilik ve Türkçeye uyarlaması Yıldız (2015) tarafından gerçekleştirilmiş 7 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Örgütsel Performans algısı, nitel ve nicel olmak üzere iki alt boyutuyla ele alınmıştır. Nitel Performans boyutu, kalite, yenilik ve çalışan memnuniyetine yönelik soyut performans göstergelerini içeren 6 ifadeden oluşmaktadır. Nicel Performans boyutu ise pazarlama ve finansman performans göstergelerini içeren Eren vd. (2003) tarafından geliştirilmiş olan 5 ifadeden oluşmaktadır.

Anket sorularının cevaplanmasında 5'li likert tutum ölçeği kullanılmıştır. Etik liderlik ve kariyerizm ölçeklerinde 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum'u ifade etmektedir. Örgütsel performans ölçeğinde ise 1-Yetersiz, 2-Ortalama Altı, 3-Ortalama, 4-Ortalama Üstü, 5-Yüksek'i ifade etmektedir.

Araştırmamızda birtakım kısıtlar bulunmaktadır. Dağıtılan tüm anketlere geri dönüş yapılmaması ve sorularının eksik yanıtlanması, katılımcıların anketi cevaplarırken kendilerini objektif olarak değerlendirememeleri araştırmanın zorluklarından biridir. Yapılan çalışma, İstanbul il sınırları içinde farklı sektörlerde hizmet veren çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Belirli bir sektörde veya başka illerde gerçekleştirilecek araştırmalarda sonuçlar değişiklik gösterebilir. Bunun yanı sıra, daha büyük bir örneklem grubu ile evrensel sonuçların elde edilme olasılığı artacaktır.

4.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma İstanbul sınırları içinde faaliyet gösteren, kamu sektöründe devlet hastaneleri ve noterlere; özel sektörde ise inşaat, finans, otomotiv ve elektrik gibi muhtelif alanlarda yer almakta olan 15 değişik işletmede çalışan toplam 212 iş gören üzerine uygulanmıştır. Geçersiz olan anketler değerlendirmeden çıkarıldıktan sonra, kamu sektöründen 71 adet, özel sektörden ise 118 adet olmak üzere toplam 189 adet anket veri analizine dahil edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS versiyon 23 programı kullanılmıştır. Hem kamu hem de özel sektörde kariyer gelişim fırsatlarının bulunması ve bu sektörlerde görev yapan yöneticilerin, örgütlerinin çalışma şartları üzerine direkt etkilerinin olması göz önüne alınarak, çalışmanın ana kütlesini oluşturacak spesifik bir örneklem seçilmemiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizleri ve yüzde dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bilgiler

Demografik Veriler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	113	59,8
	Kadın	76	40,2
Yaş	18-25	15	7,9
	26-35	67	35,5
	36-45	62	32,8
	46-55	22	11,6
	56 +	23	12,2
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	21	11,1
	Lise	59	31,2
	Ön Lisans	25	13,2
	Lisans	70	37,0
	Lisansüstü	14	7,4
Sektör	Üretim Sektörü	30	15,9
	Hizmet Sektörü	113	59,8
	Ticaret Sektörü	46	24,3
Pozisyon	Personel	127	67,2
	Alt D. Yönetici	19	10,1
	Orta D. Yönetici	29	15,3
	Üst D. Yönetici	7	3,7
	Patron/Ortak	7	3,7
Hizmet Süresi	1 Yıldan Az	7	3,8
	1-3 Yıl Arası	42	22,2
	4-6 Yıl Arası	36	19,0
	7-9 Yıl Arası	20	10,6
	10 Yıl ve Üzeri	84	44,4

4.4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Veri setinin geçerliliğini ölçmek amacıyla, verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, KMO değeri 0,889 olarak elde edilmiştir. Buna ek olarak Barlett testindeki sigma değeri de 0,05 değerinden küçük çıktığı için veriler faktör analizine uygun bulunmuştur ($\chi^2=2970,068$; $df=378$; $Sig.=0,000$). Açıklayıcı faktör analizinden elde edilen faktör yükleri Tablo 2’de sunulmuştur. Tüm faktör yükleri 0,50’nin üzerindedir.

Tablo 2: Açıklayıcı Faktör Analizi Tablosu

Faktör 1: Etik Liderlik	Faktör Katkısı
Yöneticim, güvenilir bir kişidir.	0,775
Yöneticim, adil ve dengeli kararlar verir.	0,772
Yöneticim, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenir.	0,747
Yöneticim, iş görenlerin önerilerini dikkate alır.	0,720
Yöneticim, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyar.	0,709
Yöneticim, çalışanlarla iş etiği veya değerlerini tartışır.	0,700
Yöneticim, karar verirken “yapılacak doğru şey nedir?” diye sorar.	0,616
Yöneticim, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirir.	0,597
Yöneticim, özel hayatını etik tarzda yürütür.	0,584
Yöneticim, etik standartları ihlal eden iş görenlere yaptırım uygular.	0,524
Faktör 2: Nicel Örgütsel Performans	Faktör Katkısı
Ciro karlılığı (Kar/Toplam satışlar)	0,873
Aktif karlılığı (Kar/Toplam varlıklar)	0,859
Pazar payı büyüklüğü	0,727
Firmanın genel performansı	0,695
Toplam satışlar	0,692
Faktör 3: Nitel Örgütsel Performans	Faktör Katkısı
Geliştirilen ürün ve hizmetlerin kalitesi	0,723
Çalışanların işten aldığı tatmin	0,713
Çalışanların firmaya bağlılığı	0,667
Yeni ürün ve hizmet projelerinin sayısı	0,653
Kaliteli işgücü	0,634
Müşteri memnuniyeti	0,546
Faktör 4: Kariyerizm	Faktör Katkısı
Kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile yükselmek (ilerlemek) zordur.	0,732
Uzun dönemde bireyin kariyer amaçları örgütün çıkarları ile uyumlayabilir.	0,710
Yükselmek için genellikle üstler, çalışma arkadaşları ve arkadaşlar ile sosyal ilişkiler içerisinde olmak gerekir.	0,583
Bazen terfi için kurum çıkarlarından ziyade kişisel gelişimi destekleyen eylemlerde bulunmak gerekir.	0,570
Başarılıymış gibi görünmek terfi edebilmek açısından yetenekli olmaktan çok daha faydalıdır.	0,544
İşverene sadık olmak kariyer gelişiminde etkili değildir.	0,525
Haklı olduğunuzu düşündüğünüz bir terfiyi alabilmek için bazen yanlıtıcı davranışlarda bulunmak gerekir.	0,504

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi. Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonlu Varimax. Bir rotasyon altılı tekrarlamalarla birleştirildi.

Geçerlilik testinden sonra güvenilirlik testi yapılmış ve Tablo 3'deki sonuçlar elde edilmiştir. Güvenirlik için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları, sosyal bilimler açısından kabul edilen 0,70 (Nunnally, 1978) değerinden yüksek olduğundan ölçeklerimizin güvenilir olduğunu ifade edebiliriz. Çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin ölçeklerin ortalamaları, standart sapmaları, güvenilirlik katsayıları ve korelasyon değerleri Tablo 3'de ayrıntılı biçimde gösterilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri, Güvenirlik Katsayıları ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha	EL	K	Nitel ÖP	Nicel ÖP
EL	3,5466	0,76161	0,904	1			
K	2,7989	0,72076	0,746	-0,416**	1		
Nitel ÖP	3,2566	0,78522	0,857	0,646**	-0,365**	1	
Nicel ÖP	3,4085	0,77097	0,903	0,483**	-0,340**	0,641**	1

*EL: Etik Liderlik, K: Kariyerizm, Nitel ÖP: Nitel Örgütsel Performans, Nicel ÖP: Nicel Örgütsel Performans. ** Korelasyon $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).*

4.5. Hipotez Testleri

İlk beş hipotezin (H_{1a} , H_{1b} , H_{2a} , H_{2b} ve H_3) test edilmesi için doğrusal regresyon analizi yöntemi uygulanmıştır. Bu kapsamda, etik liderlik ile örgütsel performansın alt boyutları arasındaki ilişkilere, kariyerizm ile örgütsel performans alt boyutları arasındaki ilişkilere ve etik liderlik ile kariyerizm arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Tablo 4: Regresyon Analizi: Etik Liderlik-Örgütsel Performans ve Kariyerizm-Örgütsel Performans Arasındaki İlişkiler

Model-1	Bağımlı Değişkenler					
	Nicel Örgütsel Performans			Nitel Örgütsel Performans		
	β	t	Sig.	β	t	Sig.
Etik Liderlik	0,483	7,548	0,000	0,646	11,581	0,000
	R ² =0,234 F=56,974			R ² =0,418 F=134,109		
Kariyerizm	-0,340	-4,946	0,000	-0,365	-5,359	0,000
	R ² =0,116 F=24,468			R ² =0,133 F=28,715		

Hipotez testlerinden elde edilen sonuçlara göre (Bkz. Tablo 4), etik liderliğin nicel ve nitel örgütsel performans algısı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı (Etik Liderlik ile Nicel Örgütsel performans $\beta=0,483$, sig<0,05; Etik Liderlik ile Nitel Örgütsel Performans $\beta=0,646$, sig<0,05) etkisi olduğu bulunmuştur. Kariyerizm yöneliminin ise nicel ve nitel örgütsel performans algısı üzerinde negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı (Kariyerizm ile Nicel Örgütsel Performans $\beta=-0,340$, sig<0,05; Kariyerizm ile Nitel Örgütsel Performans $\beta=-0,365$, sig<0,05) etkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar ışığında H_{1a} , H_{1b} , H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5: Regresyon Analizi: Etik Liderlik ile Kariyerizm Arasındaki İlişki

Model-2	Bağımlı Değişken		
Bağımsız Değişken	Kariyerizm		
	β	t	Sig.
Etik Liderlik	-0,416	-6,258	0,000
	R ² =0,173 F=39,163		

Hipotez testinden elde edilen sonuca göre (Bkz. Tablo 5), etik liderliğin kariyerizm yönelimi üzerinde negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ($\beta=-0,416$, sig<0,05) etkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuç ışığında H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Kalan hipotezlerin (H_{4a} ve H_{4b}) test edilmesi için hiyerarşik regresyon analizi yöntemi uygulanmıştır. Bu kapsamda, etik liderliğin örgütsel performans üzerine olan etkisinde, kariyerizm yöneliminin aracı değişken etkisi test edilmiştir. Aracı değişken, iki değişken arasında meydana gelen neden-sonuç ilişkisinin bir parçasıdır (McKinnon vd., 2010:594). Bu etkiyi test etmek için Baron ve Kenny'nin (1986:116) üç adımlı yönteminden faydalanılmıştır. Baron ve Kenny'nin oluşturduğu bu yöntemin ilk adımında bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olup olmadığına bakılır. İkinci adımında bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılır. Son adımında ise aracı değişken, ikinci adımda bahsedilen regresyon analizine dahil edilir ve bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılır (McKinnon vd., 2010:594).

Tablo 6: Regresyon Analizi: Etik Liderlik ile Örgütsel Performans Arasındaki İlişkide Kariyerizmin Aracı Rolü

Nicel Örgütsel Performans		β	t	Sig.
1. Adım Etik Liderlik → Kariyerizm		-0,416	-6,258	0,000
		R ² =0,173 F=39,163		
2. Adım Etik Liderlik → Nicel ÖP		0,483	7,548	0,000
		R ² =0,234 F=56,974		
3. Adım Etik Liderlik + Kariyerizm → Nicel Örgütsel Performans	EL	0,413	5,945	0,000
	K	-0,168	-2,420	0,017
		R ² =0,257 F=32,154 R ² Değişim=0,023 F Değişim=5,854		
Nitel Örgütsel Performans		β	t	Sig.
1. Adım Etik Liderlik → Kariyerizm		-0,416	-6,258	0,000
		R ² =0,173 F=39,163		
2. Adım Etik Liderlik → Nitel ÖP		0,646	11,581	0,000
		R ² =0,418 F=134,109		
3. Adım Etik Liderlik + Kariyerizm → Nitel Örgütsel Performans	EL	0,598	9,812	0,000
	K	-0,116	-1,904	0,059
		R ² =0,429 F=69,807 R ² Değişim=0,011 F Değişim=3,624		

EL: Etik Liderlik, K: Kariyerizm, Nitel ÖP: Nitel Örgütsel Performans, Nicel ÖP: Nicel Örgütsel Performans.

Tablo 6 incelendiğinde, Baron ve Kenny şartlarının tamamının gerçekleştiğini görmekteyiz. İlk şart, bağımsız değişken olan etik liderlik algısının, aracı değişken olan kariyerizm yönelimi üzerine bir etkisi olmasıydı ve bu gerçekleşmiştir ($\beta=-0,416$, $\text{sig}<0,05$). İkinci şart, bağımsız değişken olan etik liderlik algısının, bağımlı değişken olan örgütsel performans algısı alt boyutları üzerinde bir etkisi olmasıydı. Bu etki hem nicel örgütsel performans algısı üzerine ($\beta=0,483$, $\text{sig}<0,05$); hem de nitel örgütsel performans algısı üzerine ($\beta=0,646$, $\text{sig}<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Son olarak, bağımsız değişken olan etik liderlik algısı ile aracı değişken olan kariyerizm yönelimi birlikte modele dahil edilmiş ve bağımlı değişken olan örgütsel performans alt boyutları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu aşamadan sonra, ikinci adımdaki anlamlı etkinin anlamsızlaşması tam aracı etkinin, etki düzeyinin azalması ise kısmi aracı etkinin varlığı hakkında bize ipucu verecektir. Üçüncü adımımız incelendiğinde, etik liderlik algısı ve örgütsel performansın alt boyutları arasındaki ilişkinin (ikinci adımla karşılaştırıldığında) anlamsızlaşmadığı, fakat etki düzeyinin azaldığı ortaya çıkmıştır (Etik Liderlik ile Nicel Örgütsel performans $\beta=0,413$, $\text{sig}<0,05$; Etik Liderlik ile Nitel Örgütsel Performans $\beta=0,598$, $\text{sig}<0,05$).

Aracı etkinin varlığından kesin olarak söz edebilmek için Baron ve Kenny şartlarının karşılanması yeterli değildir. Bu şartların yanı sıra, bağımsız değişken olan etik liderlik algısının, aracı değişken olan kariyerizm yönelimi vasıtasıyla, bağımlı değişken olan örgütsel performans üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığının da tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tespiti gerçekleştirmek için çeşitli testler geliştirilmiştir ve içlerinden en sık kullanılanı Sobel testtir (Sobel, 1982). Sobel testinde anlamlılık Z skor katsayısı ile gösterilmekte ve bu skorun 1,93'den büyük olması ayrıca p değerinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Frazier vd. 2004). Araştırmanın Sobel Test sonucu, etik liderlik ile nicel örgütsel performans arasındaki ilişkide kariyerizm yöneliminin aracı etkisi için $Z=4,071$, $p=0,000$ olarak; etik liderlik ile nitel örgütsel performans arasındaki ilişkide kariyerizm yöneliminin aracı etkisi için $Z=3,866$, $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar kurduğumuz modelin anlamlı olduğunu belirtmektedir.

Yaptığımız analizler kariyerizm yöneliminin, etik liderlik ile örgütsel performans algısının tüm alt boyutları arasındaki ilişkilerde kısmi aracı değişken rolünün olduğunu ve etik liderliğin, örgütsel performans algısının tüm alt boyutları üzerine olan etkilerini negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlar ışığında H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri kabul edilmiştir.

5.Sonuç ve Öneriler

Küreselleşen dünya ile artan rekabet koşulları, işletmelere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan koşullar arasına beşeri sermayeyi sokmuş ve çalışan tatmininin önemini hızla üst sıralara çıkarmıştır. Bununla birlikte, işletmelerin beşeri gücünü en iyi şekilde sevk ve idare edecek, bilinçli, insan odaklı hareket edebilen yöneticilere duyulan ihtiyaç da her geçen gün artmıştır. Diğer modern liderlik tarzlarına kıyasla, çalışanlarına değer verme odağı daha yüksek bir yaklaşım olan etik liderlik kavramı günden güne önemini arttırmış, özellikle 21. yüzyılın başlarında petrol ve bankacılık sektörlerinde ortaya çıkan skandalların ileride önlenbilmesi adına sorumluluk alan bir yaklaşım olarak ön plana çıkmıştır.

Kariyerist eğilime sahip olan çalışanların, firma için faydalı gibi görünüp gerektiğinde kendi çıkarları için kuruma zarar vermeyi doğal karşıladıkları, kişisel amaçları ve kurum amaçları arasında ikilimde kaldıklarında tercihlerini kendilerinden yana kullandıkları, işletmelerde yükselebilmek için yanıltıcı

davranışlara başvurmaktan çekinmedikleri gibi özellikleri daha önce bu alanda çalışma yapan isimler tarafından ortaya konulmuştur. Etik kodların belirsiz olduğu, güven ortamının sağlanamadığı ve belirsizlik toleransı düşük olan kişilerin kariyerizm eğilimi daha fazla olabilmektedir (Chay ve Aryee, 1999:622).

Bu noktada, liderin yarattığı ikliminin ve örgütteki yönetim şeklinin çalışanlar üzerinde etkisi oldukça fazla olacaktır. Etik kurallara sadık, adil, güven ortamının sağlandığı ve etik iklimin işletmenin tüm aktörleri tarafından paylaşıldığı ortamlarda, çalışanların firmanın geleceğine ve yönetim kadrosuna olan yaklaşımı olumlu yönde etkilenecek ve çalışanların kariyerist eğilimleri azalacaktır. Etik liderlik davranışları vasıtasıyla kariyerist eğilimlerinden uzaklaşan çalışanlar, kendi amaçları için değil, firmanın amaçları için faaliyet göstermeye başlayacak ve yaratılan bu olumlu iklim sayesinde, işletmenin örgütsel performansı yükselişe geçecektir.

Bu çalışmada gerçekleştirilen analizler sonucunda; etik liderlik davranışlarının kariyerizm yönelimi üzerine istatistiki olarak anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu, örgütsel performansın tüm alt boyutları üzerine ise istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ek olarak, kariyerizm yöneliminin örgütsel performansın tüm alt boyutları üzerine istatistiki olarak anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu ve etik liderlik davranışları ile örgütsel performansın alt boyutları arasındaki ilişkilerde istatistiki olarak anlamlı ve negatif bir kısmi aracı değişken olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Yapılan hipotez testleri etik liderliğin, örgütsel performans algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Bulgumuz, Aksoy (2012)'un yaptığı çalışmanın sonucu ile aynı doğrultuda çıkmıştır. Bu noktadan hareketle, örgütlerin başarıya giden yolda etik kurallar oluşturmalarının ve bu kurallara bağlı kalmalarının, diğer firmalara karşı rekabet avantajı yaratabilecek önemli bir etki olacağını söyleyebiliriz. Hipotez test sonuçları ayrıca kariyerizm yöneliminin, çalışanların örgütsel performans algılarını olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Örgütün sunduğu kariyer geliştirme fırsatlarının yeterli olduğu şartlarda bile, çalışanların bu fırsatların adil biçimde dağıtıldığına inanması, kariyerizm yönelimlerini azaltacak ve örgütsel bağlılıklarını yükseltecektir (Crawshaw vd., 2012:17). Bu sebeple, çalışanlarına uygun ve eşit kariyer imkanları sunan bir örgüt kültürünün oluşturulması, kariyerizm yönelimlerinin azalmasına neden olacaktır.

Etik liderlik ile örgütsel performans arasındaki ilişkide kariyerizm yöneliminin aracı değişken olarak etkisini inceleyen başka bir çalışmaya literatürde rastlanmamasına rağmen, bu kavramların birbirleri ile olan ilişkilerinden yola çıkarak geliştirdiğimiz hipotezlerin sonuçları teoriyi destekler nitelikte çıkmıştır. Buna göre kariyerizm yöneliminin, etik liderlik davranışlarının örgütsel performans üzerindeki etkilerini zayıflattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun önüne geçmek için örgütlerin, çalışanlarını kariyerizm yönelimlerinden uzak tutacak önlemler almaları gerekmektedir. Araştırmada ortaya konan, etik liderlik davranışlarının kariyerizm yönelimini olumsuz yönde etkilediği bulgusu göz önüne alınarak, örgüt içerisinde etik iklimin oluşturulması çalışanların kariyerizm yönelimine karşı alınacak önlemlerin başında gösterilebilir.

Çalışmanın sonuçları üzerinden yöneticilere bazı öneriler sunulabilir. Kariyerist yönelime yatkın olan çalışanların firmaya olumsuz etkileri olacağı düşünülerek, bu tarz eğilimleri olan çalışan adaylarının işe alım sürecinde elemesinin yapılması, yöneticiler açısından önem arz etmektedir. İşe alım sürecinde fark edilemeyen kariyerist eğilim sahibi çalışanların, bu

alışkanlıklarından uzaklaşmalarının sağlanması için; işletme içerisinde etik iklimin hâkim olduğu, çalışanların geleceklerinden endişe duymadıkları, sağlıklı ve adil bir iş ortamı sağlamak yine yöneticilere düşen en önemli sorumluluklardandır. Yıldız vd. (2015)'in yapmış oldukları çalışmada, kariyerist yönelimin yapıcı sapkın iş yeri davranışlarının alt boyutlarından biri olan meydan okuyucu yapıcı sapkın iş yeri davranışları ile olumlu yönde ilişkili çıktığı göz önünde bulundurularak, kariyerist yönelimi sadece olumsuz sonuçları ile değerlendirmeden, bu eğilimlerinden uzaklaştırılmayan çalışanların firmanın faydasına olacak şekilde yönlendirilmesinin sağlanması da potansiyel çözümlerden biri olarak görülmektedir.

Bu konuda araştırma yapmak isteyen diğer araştırmacılara da bazı öneriler sunulabilir. Araştırmada, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanların kariyerizm yönelimini olumsuz yönde etkilediği sonucu çıkmıştır. Bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar, kariyerist yönelimin etik iklim, örgütsel adalet, örgüt kültürü ve diğer modern liderlik tipleri ile olan etkileşimi üzerine incelemeler yapabilirler. Ayrıca etik liderlik ile örgütsel performans arasındaki ilişkide diğer potansiyel aracı değişkenler olarak mobbing ve örgütsel sinizm gibi kavramların olumlu veya olumsuz etkilerinin test edilmesi sağlanabilir. Ek olarak, araştırma daha geniş bir örneklem ile veya belirli bir sektöre bağlı kalınarak yapılabilir. Hizmet, ticaret veya üretim alanında çalışan, kamu veya özel sektöre bağlı, farklı bölgelerde bulunan firmalar arasında karşılaştırmalı incelemeler yapılabilir.

Kaynakça

- Aksoy, S. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Al-Hakim, L. A. Y. ve Hassan, S. (2011). The Role of Middle Managers in Knowledge Management Implementation to Improve Organizational Performance in the Iraqi Mobile Telecommunication Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 948-965.
- Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010). Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(1), 50-74.
- Aryee, S. ve Chen, Z. X. (2004). Countering the Trend Towards Careerist Orientation in the Age of Downsizing: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Business Research*, 57(4), 321-328.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bratton, V. K. ve Kacmar, K. M. (2004). Extreme Careerism: The Dark Side of Impression Management. *The Dark Side of Organizational Behaviour*, 291-308.
- 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, 117- 134.
- Chay, Y. W. ve Aryee, S. (1999). Potential Moderating Influence of Career Growth Opportunities on Careerist Orientation and Work Attitudes: Evidence of the

- Protean Career Era in Singapore. *Journal of Organizational Behaviour*, 613-623.
- Chiaburu, D. S., Diaz, I. ve De Vos, A. (2013a). Employee Alienation: Relationships with Careerism and Career Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4-20.
- Chiaburu, D. S., Muñoz, G. J. ve Gardner, R. G. (2013b). How to Spot a Careerist Early on: Psychopathy and Exchange Ideology as Predictors of Careerism. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 473-486.
- Crawshaw, J. R., Van Dick, R. ve Brodbeck, F. C. (2012). Opportunity, Fair Process and Relationship Value: Career Development as a Driver of Proactive Work Behaviour. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 4-20.
- De Hoogh, A.H.B. ve Hartog, D.N.D. (2008). Ethical and Despotism Leadership, Relationships with Leader's Social Responsibility, Top Management Team Effectiveness and Subordinates' Optimism: A Multi-Method Study. *The Leadership Quarterly*, 19, 297-311.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2008). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate On Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 84(3), 297-311.
- Elitaş, C. ve Ağca, V. (2006). Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerleme Yaklaşımları: Kavramsal Bir Çerçeve. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 343- 370.
- Eren, E., Alpkan, L. ve Ergün, E. (2003). Kültürel Boyutlar Olarak İşletmelerde İçsel Bütünleşme ve Dışsal Odaklanma Düzeyinin Performansa Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 4 (1), 55-70.
- Feldman, D. C. ve Weitz, B. A. (1991). From the Invisible Hand to the Gladhand: Understanding a Careerist Orientation to Work. *Human Resource Management*, 30(2), 237-257.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. ve Barron, K. E. (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 115-134.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 177-186.
- Kanungo, R. N. (2001). Ethical Values of Transactional and Transformational Leaders. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18(4), 257-265.
- Karaman, A. E. ve Kale, S. (2009). Bilgi Yönetimi Sağlayıcıları ve İnşaat Firmalarının Performansı. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 28- 41.
- Khandwalla, P.N. (1977). *The Design of Organisations*. New York: Harcourt Brace Iovanovich.
- Khuntia, R. ve Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership for Indian Private and Public Sector Managers. *Journal of Business Ethics*, 49, 13-26.
- Koh, H. T. (2010). Achieving High Organizational Performance: An Examination of the Importance of Formulation-Implementation Balance, Receptive Culture
-

- and Proactive Capabilities. (PhD Thesis). The University of Adelaide, Business School, Australia.
- Lin, C. Y. ve Kuo, T. H. (2007). The Mediate Effect of Learning and Knowledge on Organizational Performance. *Industrial Management & Data Systems*, 107(7), 1066-1083.
- McKinnon, D. P., Fairchild, A. J. ve Fritz, M. S. (2010). Mediation Analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory: 2d Ed.* McGraw-Hill.
- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. D. ve Folger, R. (2010). The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristics. *Journal of Organizational Behaviour*, 31(2-3), 259-278.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C. ve Brown, M. E. (2010). Do Ethical Leaders Get Ahead? Exploring Ethical Leadership and Promotability. *Business Ethics Quarterly*, 20(2), 215-236.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equations Models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Thiroux, J. (1998). *Ethics Theory and Practise*. NJ: R.R. Donneley & Sons Company.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26(2), 143-156.
- Turhan, M. (2007). Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD). (2009). Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi. *Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492, Haziran*
- Ural, Tülin (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği*. Ed. Cemal Yükselen, 1.Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Üzüm, B. (2018). Kariyerizm Bir Davranış Eğilimi Olarak Negatif Midir? Pozitif Midir? *International Social Sciences Studies Journal*, 4(25), 5351-5354.
- Yıldız, B. (2015). The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yıldız, B. ve Alpkan, L. (2015). A Theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviours and the Mediator role of Alienation. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 210, 330-338.
- Yıldız, B. ve Ayaz Arda, Ö. (2018). İyi Bir Asker Mi? İyi Bir İllüzyonist Mi? Kariyerizm ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 151-167.

- Yıldız, B., Yıldız, H. ve Alpkan, L. (2015). Olağandışı İşyeri Davranışlarının Bir Öncülü Olarak Kariyerizm. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 684-689, Tokat.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S. ve Prussia, G. A. (2013). An Improved Measure of Ethical Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48.
- Zincirkıran, M., Çelik, G.M., Ceylan, A.K. ve Emhan, A. (2015) İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.