

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

YÜKSEKÖĞRETİMDE ÇALIŞANLARIN ETİK LİDERLİK ALGILAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Öznur YEKSAN

Öğr. Gör.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Gevaş Meslek Yüksekokulu

E-posta: oznuryeksan@yyu.edu.tr

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8748-9221>

ÖZET

Küreselleşmenin yoğun olduğu günümüzde rekabet edilebilirlik noktasında özel sektör kadar kamu kurum ve kuruluşlarında da başarının sağlanması ve belirlenen hedeflerin ve değerlerin gerçekleştirilmesi için kilit rolü oynayan varlıklar şüphesiz sahip olunan “insan kaynakları”dır. Bu bağlamda, yükseköğretim kurumlarından üniversiteler için de en önemli değer o kurumda çalışan idari ve akademik personelin tutum ve davranışlardır. Çünkü bu tutum ve davranışlar üniversitelerin kalitesini ve başarısını etkilemektedir.

Belirlenen hedeflere ulaşmak, başarı ve hizmet kalitesini sağlayabilmek için iş görenlerin motive bir şekilde çalışması gerekmektedir. İş görenlerin beklenti ve ihtiyaçlarına önem verildiği, dürüst, adil, hoşgörülü, empati kavramının benimsendiği, ahlaklı ve etik değerlere önem veren davranışların sergilendiği bir örgüt kültüründe işgörenlerin motive olarak çalışmaları çok daha kolay olabilmektedir. Bu tarz bir örgüt kültürünün oluşturulmasında en önemli etki rolüne sahip olanlar da o örgütte çalışan etik liderlerdir. Örgüt içerisinde kendi eylemlerini ve ilişkilerini uygun normlarla uyumlu davranışlar sergileyen kişiler olarak bilinen etik liderlerin prososyal davranışlar üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu prososyal davranışlarla yönetilen işgörenler etik liderlerini rol model alırlar; işbirliği yapma, paylaşma, empati kurma, diğer işgörenlerin iyiliğini gözeterek yardım etme; koruma gibi prososyal davranışlar göstermeye eğilimli olabilmektedirler. Bir bakıma etik liderlerin özelliklerini gösteren

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

Atf (APA): Yeksan, Ö., (2020), Yükseköğretimde Çalışanların Etik Liderlik Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 12 (1): 37-60.

prososyal davranışların etkisi ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek olabilmektedir.

Literatürde yapılan etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda da görüldüğü üzere etik liderlik davranışlarının işgörenlerin Allen ve Meyer (1990) in geliştirdikleri örgütsel bağlılığın üç boyutu olan – duygusal bağlılık- devam bağlılığı- normatif bağlılıkları-üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu ilişkiyi doğrulayan birçok çalışmaya da rastlamak mümkündür (Schwepker,2001, Trevino, 1990, Trevino vd, 1998, Tsai ve Huang, 2008). İş görenler açısından etik bir iklimin güçlendirilmesini sağlayan unsurların olması durumunda- güvenli bir iş çevresi, adil ücret sistemi, karşılıklı verilen sözlerin yerine getirilmesi, doğruluk, adalet gibi gereklilikler- iş görenlerin daha çok yüksek bir performans sergileyerek örgütlerinde kalmaya istekli olacaklarını göstermektedir.

Yapılan literatür çalışmalarından yola çıkarak bu çalışmadaki amaç, Van ilindeki Yükseköğretim kurumu (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)'nda çalışan idari ve akademik personelin kurum içinde uygulanan etik liderlik algulamalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etki derecesini ortaya koymaktır.

Araştırma yöntemi olarak nicel yöntemle başvurulmuş, veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS16 istatistik programından yararlanılmıştır.

Elde edilen analizler sonucunda etik liderlik ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Etik liderlerin iş görenlerin örgütsel bağlılıklarında belirleyici bir faktör olduğu da belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Bağlılık, Etik Liderlik, Akademik ve İdari Personel, Yüzüncü Yıl Üniversitesi*

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP PERCEPTIONS OF EMPLOYEES IN HIGHER EDUCATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS

ABSTRACT

In today's world where globalization is intense, the assets that play a key role in achieving success, the targets and values determined in the public sector as well as the private sector in the competitiveness point are undoubtedly owned "human resources". In this regard, the most important value for universities from higher education institutions is the attitudes and behaviors of administrative and academic employees working in that institutions. Because these attitudes and behaviors affect the quality and success of universities.

Employees are to work in a motivated way in order to achieve the settled goals and ensure the success and quality of service. In an organizational culture where employees' expectations and needs are given importance, honest, fair, tolerant, empathy is adopted and behaviors that give importance to ethical and ethical values are exhibited, it can be easier for employees to work motivated. Ethical leaders working in that organization have the most important role in creating such an organizational culture. Ethical leaders, known as individuals who exhibit their actions and relationships within the organization in compliance with appropriate norms, have positive effects on prosocial behaviors. Employees managed by prosocial behavior take role models of their ethical leaders; they may be inclined to show prosocial behaviors such as cooperation, sharing, empathy, helping and protecting other employees for their well-being. In a way, the organizational commitment of employees can be high with the effect of prosocial behaviors that show the characteristics of ethical leaders.

As it is seen in the studies examining the relationships between ethical leadership and organizational commitment in the literature, it is possible to say that ethical leadership behaviors have positive effects on the three dimensions of the organizational commitment developed by Allen and Meyer (1990) - emotional commitment – continuance commitment - normative commitment. It is possible to come across many studies confirming this relationships(Ferrell et.all.,2005, Schwepker,2001, Trevino, 1990, Trevino, 1998, Tsai and Huang, 2008).If there are factors that provide an ethical climate for the employees - a safe work

environment, a fair wage system, the fulfillment of promises, honesty and fairness - it shows that those who work will be more willing to stay in their organizations.

Based on the literature studies, the aim of this study is to determine the degree of influence of the administrative and academic staff working at the Higher Education Institution (Van Yüzüncü Yıl University) in Van Province on the organizational commitment of ethical leadership perceptions.

Quantitative method was used as the research method and the data were collected by questionnaire method. SPSS 23 statistical program was used to analyze the data. As a result of the analysis, it was found that there is a relationship between ethical leadership and organizational commitment of the employees. It was also determined that ethical leaders are a determining factor in the organizational commitment of employees.

Keywords: *Organizational Commitment, Ethical Leadership, Administrative and Academic Employees, Van Yüzüncü Yıl University.*

JEL Cods: *M50, M54*

1. GİRİŞ

Liderlik, doğuştan gelen bazı özelliklerin ve sonradan edinilen bilgi tecrübe ve yeteneklerin toplamında meydana gelen bir yaşam tarzı olmak ile birlikte merkezine ‘etik’ kavramını almıştır. Liderlikte esas olan; bir grup izleyiciyi etkileme ve belli amaçlar doğrultusunda biraraya getirme ve onları etkileyebilme yetisidir (Gül ve İnce, 2014: 128). Özellikle 1990’lı yıllardan itibaren dünyadaki değişim ve gelişmeler liderlerin örgütsel çabalar ve izleyicileri belirli amaçlara yöneltme gibi eylemlerinde etik değerleri ön plana almaları gerekliliğini doğurmuştur. Liderlere yüklenen bu yeni rol ile liderler çevresindeki birey ve grupları örgütün amaçlarına yönlendirirken, yaşanan durum, olay ve olguları belirli bir ahlaki süzgeçten geçirerek yönetmek durumundadır. Örgütün içinde etik bir iklim oluşturmak; etik değer ve kodlara yer vermek yeni bir liderlik anlayışının oluşmasına da yardımcı olmaktadır. Öte yandan hem kamu kurum ve kuruluşlarında hem özel sektörde yaşanan etik dışı davranışlar da liderlerin etik liderlik yönlerini daha çok ön plana çıkarma gerekliliğini de doğurmuştur (Turhan, 2007: 1-4). En az etik liderlik kadar sosyal bilimler alanında önemini yıllardır koruyan konulardan biri de örgütsel bağlılık konusudur. Özel sektörde

hizmet veren işletmeler gibi kamu kurum ve kuruluşlarının da en önemli hedeflerinden biri, çalışanların bilgi tecrübe ve yeteneklerini geliştirerek onlardan en üst düzeyde verim almaya çalışmak ve çalıştıkları işyerine olan bağlılıklarını arttırmaktır. Çünkü örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların bağlılığı düşük ya da olmayan çalışanlara göre , katılımları ve iş verimlilikleri yüksek olabilmektedir. Çalışanların iş performansları ve iş tatminleri üzerinde de etkili olan örgütsel bağlılık kavramı işletmeler, kurum ve kuruluşlar içinde tespit edilmesi ve geliştirilmesi gereken önemli konular arasında gelmektedir (Yalçın ve İplik, 2014:396).

Bu çalışmanın amacı, yükseköğretim kurumlarından biri olan Van Yüzüncü Yıl üniversitesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin etik liderlik algılamalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Literatür incelendiğinde yükseköğretim kurumlarından üniversitelerde çalışanların etik liderlik davranışlarını algılama dereceleri ve bu davranışların örgütsel bağlılıklarına etkisini inceleyen çalışmaların niceliksel açıdan yetersiz olması ayrıca etik liderlik ile örgütsel bağlılık alanındaki çalışmalara katkı sağlaması açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Akademik Yönetimde Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütünü gönülden kabullendiği, örgütün amaç, hedef, strateji, normları ve kültürüne saygı gösterdiği psikolojik bir durumdur (Hatipoğlu,2014: 5). Bu psikolojik durumda örgütün, bireyin kişisel istek amaç ve değerlerine katkı sağlaması ve gerçekleştirmesine yönelik bireye fırsatlar sunması önem arz etmektedir. Bu görüş doğrultusunda Kanter (1968: 499) örgütsel bağlılığı; örgütsel başarı elde etmek için işgörenlerin gönüllü olarak çabalamalarının bir sonucu olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla bağlılık, bireylerin enerjilerini ve bağlılıklarını örgütteki sosyal sistemlere vermeye istekli olmaları, kurumsal sosyal ilişkilere gönüllü olarak bağlanmasıdır.

Birey, örgütü ile güçlü bir kimlik ilişkisi kurarak ve kendini örgütün bir parçası hissederek özdeşleşme duygusunu yaşamaktadır (Hatipoğlu, 2014:5). Bu bağlamda örgütsel bağlılık; örgütle özdeşleşme, işi içselleştirme ve sadakat duygularından oluşan bir bütün olarak ta tanımlanmaktadır (Seçgin, 2014: 23). Örgütsel değerler ile özdeşleşen bireyin örgütte başarılı olma yönünde

gösterdiği davranışlarda bir bağlılık ifadesidir (Hatipoğlu, 2014: 5). Diğer yazarların örgütsel bağlılık tanımlamaları incelendiğinde ise; Mowday ve diğerleri (1979: 226) örgütsel bağlılığı; bireyin belli bir örgüte kendini ait hissetmesi ve örgütle bireysel özdeşleşme gücü,“ Wiener (1982:418), bireyin örgüte duyduğu taraflılık, örgütün hedef ve değerlerine yönelik duygusal bağ olarak tanımlamaktadırlar.Bu tanımlardan yola çıkılarak örgütsel bağlılığı iş görenlerin örgütün amaç, değerler ve örgüt kültürü ile özdeşleşmesi, örgütle paylaşılan bir bütünleşme, birliktelik hali olduğu düşünülebilir. Ayrıca yüksek düzeyde örgüte bağlı olan iş görenler, örgütün değerlerini ve amaçlarını benimsemektedir ve gönüllü olarak çaba göstererek örgütlerinde kalma isteği duyabilmektedirler.

2.2 Akademik Yönetimde Etik Liderlik

Yükseköğretim kurumları; akademik personel, idari personel ve öğrencilerin yoğun iletişim içerisinde oldukları örgütlerdir. Bu örgütlerin birbirleri ile olan bu yoğun iletişimlerinde uymakla yükümlü oldukları bazı etik ilke , sorumluluklar ve davranış kuralları bulunmaktadır (Esmer ve Özdaşlı, 2018: 64). Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından yayınlanan ‘Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri ’kapsamında hazırlanan belgede akademik yönetim etiği bölümünde yöneticilerin uyması gereken etik değerler ve ilkeler belirlenmiştir. Bu değer ve ilkeler aşağıda verilmektedir :

- Üniversite çalışanlarının kişisel onurunu ve mesleki saygınlığını gözetmek,
- Üniversite çalışanları arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, dış görünüm, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi konularda ayırım yapmamak,
- Akademik özerkliğin gerçekleşmesi için çalışmak, akademik özgürlüğü, farklı düşünce ve görüşlerin bir arada yaşayabilmesini üniversite yaşamının temel değeri olarak görmek,
- Öğretim elemanlarının atama ve yükseltme başvurularının değerlendirilmesinde, üniversite senatosunca kabul görmüş akademik performans ölçütlerini esas almak; üniversiteye eleman alımında, yükseltme ve atamalarda bilimsel standartların dışına çıkmamak; akademik kadro ilanlarında aranan özel nitelik tariflerinde liyakat kuralının ihlal edilmemesine özen göstermek,
- Taciz, bezdirme ve yıldırma (mobing) gibi etik dışı davranışların akademik yaşamın dışında kalması amacıyla her türlü eğitim, bilinçlendirme, bilgilendirme için gerekli tedbirleri almak; bu türden davranışlara maruz kalanların haklarını korumak,

- Öğretim elemanlarının yurtiçi ya da yurtdışı bilimsel faaliyetlere katılımlarında ve desteklenmelerinde adalet ve liyakat ilkelerine göre davranmak,
- Çalışanların özlük haklarını kısıtlayıcı, kariyerlerine zarar verici engellemelerden uzak durmak,
- Öğretim elemanlarının bilim, sanat, araştırma ve yayınlarından doğan yasal haklarının korunmasını sağlamak,
- Öğretim elemanlarının ders yüklerinin uzmanlık alan ve yetkinlikleri dikkate alınarak hakkaniyet çerçevesinde dağıtılmasını sağlamak ve bunu yaparken kamu yararını gözetmek,
- Üniversite kaynaklarının kullanımında ve işlerin yürütülmesinde şeffaf ve hesap verebilir şekilde davranmak,
- Üniversiteyle iş yapma durumunda olan kişi, kurum veya kuruluşlar ile kişisel çıkar amaçlı ilişki kurmamak,
- Etik kurulların bağımsız çalışabilmesi için uygun koşulları sağlamak, kurul kararlarını hakkaniyetle hayata geçirmek, etik dışı tutum ve davranışlara sessiz kalmamak,
- Siyasi kurum ve diğer sivil toplum kuruluşlarıyla ilişkilerinde tarafsızlık ilkesine riayet etmek.

Yukarıda belirtilen etik değerler ve kurallar doğrultusunda üniversitelerde görev yapan yöneticilerin aldıkları karar ve uygulamalarında etik ilke ve değerleri ön planda tutan liderler olmaları etik bir yönetim biçiminin oluşmasında önemli bir gereklilik olduğu söylenebilir. Yükseköğretim kurumlarında etik bir ikliminin hakim olduğu bir ortamın oluşturulmasında üç unsurun gerekliliğinden bahsedilmektedir : Kurumda etik bir ortam oluşturmak için bir etki yaratabilmek- yöneticilerin etik değerlere uygun davranmaları- kurumdaki tüm eylemlerin etik kurallara uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi (Esmer ve Özdaşlı, 20018:64). Öte yandan yükseköğretim kurumlarında etik liderlik ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişkinin olduğu (Mete, 2013), etik liderliğin olduğu bir kurumda işyeri zorbalığının azaldığını (Erkutlu ve Chafra, 2014) yine başka bir çalışmada da etik liderliğin akademisyenlerin iş yoğunluğu nedeniyle işe yabancılaşmayı engellediği görülmüştür (Kesen, 2016). Bu çalışmalardan yola çıkarak yükseköğretim kurumlarında etik liderlerin varlığı ,çalışan akademik ve idari personellerin işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve iş zorbalığı gibi olumsuz durumlara karşılık kurumlarda kurtarıcı bir rol üstlendiği söylenebilir.

2.3. Etik Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Literatürde yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığı etkilediği yönünde çalışmalar mevcuttur (Carlson, 2005, Yalçın, 2005, Hunt vd., 1989: 85, Uğurlu vd., 2013). Örgütsel bağlılık ile ilgili bilinen en yaygın tanımlardan biri de Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi açıklayan işgörene örgütte kalma kararı verdiren psikolojik bir durumdur. İşgörenlerin örgütlerine karşı bu pozitif psikolojik bir yaklaşım sergilemesinde, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesinde önemli faktörlerin olduğunu söylemek mümkündür. Bu faktörler, örgüt yapısı, kültürü, ücret düzeyi, işin nitelik ve önemi, örgütsel adalet, rol belirsizliği, liderlik davranışları gibi değişkenlerdir (Madenoglu, 2014: 51). Liderlik, yöneticilerin işgörenlerle iletişim kurma ve onları örgütün belirlenen hedef ve amaçları doğrultusunda yönlendirme tarzı olarak örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığını etkilemektedir (Uğurlu, 2009, Madenoglu vd. 2014: 51). Etik değerlerin ve etik iklimin hakim olduğu bir örgütte işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının arttığını (Ferrell vd, 2005); liderlerin insancıl bir yaklaşım sergiledikleri ve etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığın özellikle devam ve duygusal bağlılık boyutlarını etkilediği yapılan araştırmalarda da vurgulanmıştır (Erben ve Güneşer, 2008, aktaran Çıkgel, 2015: 30).

Örgütsel bağlılık duygusunun işgörende oluşturulmasında en önemli sorumluluk örgüt yönetimine düşmektedir. Çünkü örgüt yönetiminin kullandığı yöntem ve politikalarda örgütsel adaleti sağlamaları işgörenlerde örgütüne karşı bir güven oluşturması açısından önemlidir. Örgütüne güven duyan işgörenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek olabilmektedir. Yöneticilerin etik davranışlarının örgütsel adaleti, örgütsel adaletin de örgütsel bağlılığı etkilediği ileri sürülmektedir. Bu üç değişken arasındaki ilişki örgütsel çıktılarda niteliğinde olumlu etki yaratabilmektedir. Bu sebeple günümüzde etik davranışların daha fazla önem kazanması ile yöneticilerin etik davranışları, çıktı olarak örgütsel bağlılığa sebep olacağından yöneticilere işgörenlerin yönetiminde rehber olabilmektedir (Uğurlu ve Üstüner, 2016: 436). Ayrıca toplumsal dönüşümlerde önemli bir yeri olan yükseköğretim kurumlarından üniversitelerde de örgütsel bağlılığın yükseltilmesi noktasında etik liderlik davranışlarının daha çok ön planda tutulması önem arz etmektedir.

3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve yükseköğretim kurumlarından Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi bünyesindeki farklı birimlerde (Fakülte, Yüksekokulu, Meslek Yüksekokul, Araştırma Merkezleri, Rektörlüğe Bağlı Birimler) bir uygulama yapılmıştır.

Araştırma evrenini Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personel oluşturmaktadır. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde toplam 1709 akademik personel (1195 Erkek Akademik Personel- 514 Kadın Akademik Personel) (<https://istatistik.yok.gov.tr/> 1239 idari personel çalışmaktadır (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İdare Faaliyet Raporu, 2018: 12). Etik liderlik ve örgütsel bağlılık konularının örgütsel açıdan önemli konular olması ve yükseköğretim kurumlarında da çalışanların iş verimliliklerine ve örgütün başarısına doğrudan yansımaları ve ulaşılabilirlik kolaylığı gibi nedenlerden çalışmanın örneklemini Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik ve idari personelden seçilmiştir.

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş, araştırma kapsamında 550 adet soru formu üniversitenin farklı birimlerindeki idari ve akademik personele birebir anket tekniği ile dağıtılmış; ancak 224 adet soru formundan dönüt alınabilmiştir. Bu soru formlarından 14 adetinin eksik doldurulması, 6 adetinde ise soruların anlaşılmadığından doldurulduğu kanısına varıldığı için analize dahil edilememiştir. Evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış olmasına rağmen araştırmaya katılmak istemeyenler olması nedeni ile sayı 204 ile sınırlı kalmıştır. Bu açıdan araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi şeklinde bir amaç güdülmemiştir.

Araştırma da etik liderlik ölçeği olarak Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeği; örgütsel bağlılık ölçeği olarak ta Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde idari ve akademik personelin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumu, unvan ve gelir durumunu belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde; personelin etik liderlik algulamalarını belirlemeye yönelik 10 ifadeye yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık ile ilgili 18 ifadeye yer verilmiştir. Allen ve Meyer tarafından örgütsel bağlılığın üç bileşeni olarak

literatüre kazandırılan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak örgütsel bağlılığın üç boyutu ölçülmeye çalışılmıştır. Buna göre 1- 6 arası ifadeler duygusal bağlılık boyutunu, 7-12 arası ifadeler devam bağlılığı boyutunu, 13-18 arası ifadeler ise normatif bağlılığı ölçen ifadelerden oluşmaktadır. Anket formunda yer alan ifadelere katılımcıların ne derecede katıldığını belirlemek için 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler, “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)”, “Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle Katılıyorum (5)” olarak sıralandırılmıştır.

Toplanan verilerin güvenilirlik testleri yapılmış ; Cronbach Alfa değeri etik liderlik ölçeği için 0,898, örgütsel bağlılık ölçeği için ise 0,703 olarak tespit edilmiştir. Nunnally’e göre alfa değeri 0,70 den yüksek olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 158). Araştırmaya katılan örneklem grubundan elde edilen verilere uygulanan analizlerde; öncelikle örneklem profiline ait tanımlayıcı istatistikler (Frekans ve Yüzde), örneklem grubunun bazı temel faktörlere ilişkin değişkenlere göre dağılımı ile etik liderlik ve örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca etik liderlik ile örgütsel bağlılığın cinsiyet, medeni durum, ünvan gibi değişkenler açısından farklılaşma gösterip göstermediğini tespit etmek için de bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır.

3.1.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri belirlenirken literatür incelenmiş; etik liderliğin örgütsel bağlılığı etkileyen bir değişken olduğu görülmüştür (Ceylanlar, 2017,Dalgın, 2008, Yalçın, 2005, Hunt vd., 1989). Bu doğrultuda, etik liderlik ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca, etik liderlik ve örgütsel bağlılığın cinsiyet, medeni durum , ünvan gibi değişkenler arasında farklılık olup olmadığı test edilmeye çalışılmış; bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

Hipotez1: Akademik ve idari personelin etik liderlik algılamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Akademik ve idari personelin etik liderlik algılamaları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Akademik ve idari personelin etik liderlik algılamaları ünvana göre farklılık göstermektedir.

Hipotez4: Akademik ve idari personelin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez5: Akademik ve idari personelin örgütsel bağlılıkları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez6: Akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ünvana göre farklılık göstermektedir.

Hipotez7: Etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez8: Etik liderlik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 9: Etik liderlik ile devam bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez10: Etik liderlik ile normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Örneklem İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan akademik ve idari personelin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, ünvan, aylık gelir, mevcut üniversitedeki çalışma sürelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo.1 : Örneklem Profiline Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	<u>n</u>	<u>%</u>
Kadın	48	23,6
Erkek	156	76,4
Toplam	204	100
Medeni Durum		
Evli	147	71
Bekar	57	27,9
Toplam	204	100
Eğitim Durumu	<u>n</u>	<u>%</u>
Lise Mezunu	1	,5
Önlisans Mezunu	35	17,2
Lisans Mezunu	46	22,5
Lisans Üstü Mezunu	122	59,8
Toplam	204	100
Kurumda Çalışma Süresi	<u>n</u>	<u>%</u>
1 yıldan az	2	1,0
1- 5 yıl arası	42	20,6
6-10 yıl arası	52	25,4
11-15 yıl arası	62	35,4
16 yıl ve üzeri	36	17,6
Toplam	204	100
Aylık Gelir	<u>n</u>	<u>%</u>
2020 TL	4	2,0
2021 TL – 3000 TL	4	2,0
3001 TL -4000 TL	32	15,7
4000 TL -5000 TL	47	23

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

5001 TL ve Üzeri	117	57,4
	204	100
Toplam		
Ünvan	<u>n</u>	<u>%</u>
İdari Personel	119	58,3
Akademik Personel	85	41,6
	204	100
Toplam		

Tablo -1 e göre katılımcıların % 23,6'sını kadınlar (48 kişi), % 76,4' ünü erkekler (156 kişi) oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların % 71'nin evli (147 kişi) , % 27,9'unun ise bekar çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, %59,8' inin (122 kişi) lisansüstü mezunu olduğu bunu % 22,5 ile (46 kişi) lisans mezunu ve % 17,2 ile (35 kişi) önlisans mezunların takip ettiği görülmektedir. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri değişkenine göre dağılımları incelendiğinde ise % 35,4'ünün (62 kişi) 11-15 yıl aralığında, % 25,4' ünün (52 kişi) 6- 10 yıl aralığında, % 20,6 'sının (42 kişi) 1-5 yıl aralığında ve % 17,6'sının (36 kişi) ise 16 yıl ve üzeri yıldır birimlerinde çalıştıkları görülmektedir. Araştırmaya katılanların % 58,3'ü (119 kişi) idari ünvana sahip iken, % 41,6'sı (85) akademik ünvana sahiptir. Katılımcıların gelir değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında ise %57,4'ünün (117 kişi) 5001 TL ve üzeri, %23'ünün (47 kişi) 4000 TL- 5000 TL , %15,7'sinin (32 kişi) ise 3001 TL – 4000 TL aralığında gelir düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo.2 : Değişkenlere İlişkin Normallik Testi ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alpha Katsayısı
Örgütsel Bağlılık	-,286	-,696	,703
Etik Liderlik	-,585	-,618	,898

Anketlerin veri girişi yapıldıktan sonra araştırma hipotezlerinin analizlerinden önce kayıp veri ataması, normallik testi ve uç değer analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo- 2'de normallik testinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmış; histogram ve Q-Q plot grafiklerinde uç değer olduğu tespit edilen anketler veri setinden çıkarılmıştır. Uç değer ayıklanması sonrası yeniden çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, değerler -

1,5/+1,5 aralığında yer aldığı için verilerin normal dağılım sergilediği kanısına varılmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2015).

Tablo.3: Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Korelasyon Analizi

		Etik Liderlik	Örgütsel Bağlılık
Etik Liderlik Toplam	Pearson Correlation	1	,501
	Sig. (2- tailed)		,000
	N	204	204
Örgütsel Bağlılık Toplam	Pearson Correlation	,501	
	Sig. (2- tailed)	,000	
	N	204	204

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Araştırmaya katılan örneklem grubunun etik liderlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, veriler normal dağılım sergilediği için Pearson Korelasyonu ile incelenmiştir. Tablo -3 den de anlaşıldığı üzere $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde etik liderlikle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki (.501) bulunmaktadır. Bu durum H7 hipotezini destekler niteliktedir.

Tablo.4: Etik Liderlik ve Devam Bağlılığı Korelasyon Analizi

		Etik Liderlik	Devam Bağlılığı
Etik Liderlik	Pearson Correlation	1	,494
	Sig. (2- tailed)		,000
	N	204	204
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation	,494**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	
	N	204	204

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo-4 de araştırmaya katılanların $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde etik liderlik algılamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($,494$) tespit edilmiştir. Bu durumda H_9 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo.5: Etik Liderlik ve Duygusal Bağlılık Korelasyon Analizi

		Etik Liderlik	Duygusal Bağlılık
Etik Liderlik	Pearson Correlation	1	,091
	Sig. (2- tailed)		,194
	N	204	204
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation	,091	1
	Sig. (2- tailed)	,194	
	N	204	204

Tablo- 5 de yer alan korelasyon sonuçlarına göre etik liderlik ile örgütsel bağlılığın diğer bir alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında dikkate değer bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum H8 hipotezini reddetmektedir.

Tablo.6: Etik Liderlik ve Normatif Bağlılık Korelasyon Analizi

		Etik Liderlik	Normatif Bağlılık
Etik Liderlik	Pearson Correlation	1	,482**
	Sig. (2- tailed)		,000
	N	204	204
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation	,482**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	
	N	204	204

Tablo-6 dan da anlaşıldığı üzere $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde etik liderlikle örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki (,482) tespit edilmiştir. Bu sonuç H10 hipotezi kabul edildiğini göstermektedir. Ayrıca, etik liderlik algılamalarının normatif bağlılık düzeyini yüksek düzeyde etkilediği görülmektedir.

4.2. Etik Liderlik ile Bazı Demografik Faktörlerin İlişki Analizi

İdari ve akademik personelin etik liderlik düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki araştırılırken elde edilen veriler, ortalama alma, bağımsız örneklem t- testi ile analiz edilmiştir. İlgili analizler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir:

Tablo.7: Örneklem Profiline Etik Liderlik Algılamalarının Ortalaması ile Cinsiyet Arasındaki İlişkinin Dağılımı

H1: Akademik ve idari personelin etik liderlik algılamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std.Sapma	t	p
Etik Liderlik	Kadın	48	3,04	,81	-3,69 ,000
Etik Liderlik	Erkek	155	3,54	,80	

Tablo-7 de araştırmaya katılan erkek çalışanların etik liderlik algılamalarına yönelik görüşlerinin ortalaması (3.54), kadın çalışanların etik liderlik algılamalarına yönelik ortalamasından (3.04) daha yüksektir. Ayrıca, çalışanların etik liderlik algılamaları ortalaması ile cinsiyet dağılımları arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Tablo-7 de $t=-3,69$ ve $p < 0.05$ olduğu için H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo.8: Örneklem Profiline Etik Liderlik Algılamalarının Ortalaması ile Medeni Durum Arasındaki İlişkinin Dağılımı

H2: Akademik ve idari personelin etik liderlik algılamaları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Medeni Durum	Sayı	Ort.	Std.Sapma	t	p
Etik Liderlik	Bekar	57	3,28	,68	1,83 ,069
Etik Liderlik	Evli	145	3.49	,87	

Tablo-8 de araştırmaya katılan evli çalışanların etik liderlik algılamalarına yönelik görüşlerinin ortalaması (3.49), bekar çalışanların etik liderlik algılamalarına yönelik ortalamasından (3.28) daha yüksektir. Ayrıca, çalışanların etik liderlik algılamaları ortalaması ile medeni durum dağılımları arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Tablo- 8 de $t=1,83$ ve $p > 0.05$ olduğu için H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo.9 : Örneklem Profiline Etik Liderlik Algılamalarının Ortalaması ile Ünvan Arasındaki İlişkinin Dağılımı

H3: Akademik ve idari personelin etik liderlik algılamaları ünvana göre farklılık göstermektedir.

Ünvan		Sayı	Ort.	Std.Sapma	t	p
Etik Liderlik	İdari Personel	84	3,66	,93	-3,75	,000
Etik Liderlik	Akademik Personel	116	3,26	,58		

Tablo-9 da araştırmaya katılan idari personelin etik liderlik algılamalarına yönelik görüşlerinin ortalaması (3.66), akademik personelin etik liderlik algılamalarına yönelik ortalamasından (3.26) daha yüksektir. Ayrıca, çalışanların etik liderlik algılamaları ortalaması ile unvan dağılımları arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Tablo-9. de $t=-3,75$ ve $p < 0.05$ olduğu için H3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo.10 : Örneklem Profiline Örgütsel Bağlılık Algılamalarının Ortalaması ile Cinsiyet Arasındaki İlişkinin Dağılımı

H4 Akademik ve idari personelin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Cinsiyet		Sayı	Ort.	Std.Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	48	3,30	,75	2,28	,02
Örgütsel Bağlılık	Erkek	155	3,57	,62		

Tablo-10 da araştırmaya katılan erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarına yönelik görüşlerinin ortalaması (3.57), kadın çalışanların etik liderlik algılamalarına yönelik ortalamasından (3.30) daha yüksektir. Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılık algılamaları ortalaması ile cinsiyet dağılımları arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Tablo-10 da $t=2,28$ ve $p < 0.05$ olduğu için H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo.11: Örneklem Profiline Örgütsel Bağlılık Algılamalarının Ortalaması ile Medeni Durum Arasındaki İlişkinin Dağılımı

H5: Akademik ve idari personelin etik liderlik algılamaları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Medeni Durum		Sayı	Ort.	Std.Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	145	3,63	,64	,43	,000
Örgütsel Bağlılık	Bekar	57	3,20	,61		

Tablo-12 de araştırmaya katılan evli çalışanların örgütsel bağlılık algılamalarına yönelik görüşlerinin ortalaması (3.63), bekar çalışanların örgütsel bağlılık algılamalarına yönelik ortalamasından (3.20) daha yüksektir. Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılık algılamaları ortalaması ile medeni durum dağılımları arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Tablo-12. de $t=,43$ ve $p < 0.05$ olduğu için H5 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo.11 : Örneklem Profiline Örgütsel Bağlılık Algılamalarının Ortalaması ile Ünvan Arasındaki İlişkinin Dağılımı

H6: Akademik ve idari personelin etik liderlik algılamaları ünvana göre farklılık göstermektedir.

Ünvan		Sayı	Ort.	Std.Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık	İdari Personel	84	3,56	,65	,91	,36
Örgütsel Bağlılık	Akademik Personel	116	3,47	,68		

Tablo-11 da araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel bağlılık algılamalarına yönelik görüşlerinin ortalaması (3.56), idari personelin örgütsel bağlılık algılamalarına yönelik ortalamasından (3.47) daha yüksektir. Ayrıca, çalışanların etik liderlik algılamaları ortalaması ile unvan dağılımları arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Tablo-11 de, $t=,91$ ve $p > 0.05$ olduğu için H6 hipotezi desteklenmemiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yükseköğretim kurumlarından Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel açısından belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda örgütsel bağlılık ve etik liderlik algılamalarının cinsiyet, ünvan, medeni durum gibi değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılık ile cinsiyet, medeni durum arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken, ünvan ile arasında bir farklılık görülmemiştir. Etik liderlik ile cinsiyet ve ünvanı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmesine karşılık medeni durum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca yapılan korelasyon analizi sonucunda etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ve bu sonuç literatürle de uyumludur (Schwepker, 2001, Trevino, 1990, Trevino, 1998, Tsai ve Huang, 2008). Çıkgel (2015) de yaptığı çalışmasında etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ayrıca liderlerin işgörenlerin örgütsel bağlılıklarında belirleyici bir rol üstlendiği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma da da örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerine yapılan analizlerde akademik ve idari personelin etik liderlik algılamalarının devam ve normatif bağlılıklarını anlamlı ve pozitif etkilediği ancak duygusal bağlılık boyutunda anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak; işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı duygusal bir bağdan ziyade, bir zorunluluk olarak işlerinde çalışmaya devam ettikleri, kurumlarında çalıştıkları süre boyunca edindiği tecrübe, sarf ettiği emek, zaman ve statü gibi kazanımların işten ayrıldığında ona maliyet ve kayıp oluşturacağı için kuruma olan üyeliğini sürdürdüğü söylenebilir. Ayrıca normatif bağlılık boyutunda incelendiğinde işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı bir yükümlülük hissettikleri, kendilerinden beklenen davranışları değil; ‘ahlaklı’ ve ‘doğru’ olanı dikkate alarak davranış sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir.

Sonuç olarak bir örgütte etik bir iklimin varlığı ve etik liderlik anlayışıyla yürütülen çalışmalar sonucunda idari ve akademik personellerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması ve bağlılıklarının devam ettirilmesi kolaylaşabilecektir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan personellerin iş geç kalma, devamsızlık iş tatminsizliği gibi olumsuz duygu ve davranışlarının da olmaması, sunulan hizmetin kalitesinde de yükselmeye ve sürekliliğinin sağlanmasına neden olabilecektir.

Yükseköğretim kurumlarının başarısının ve verilen hizmet kalitesinin artırılması noktasında da kilit bir rol oynayan akademik ve idari personelin devam bağlılığı ve normatif bağlılığı gibi duygusal bağlılık boyutunun da yükseltilmesi, o örgütün amaç ve değerlerinin kabullenilmesi, örgütün yararına üstün çarba sarf edilebilmesi için gereklidir. Bu nedenle, akademik ve idari personelin örgüte olan bağlılığının duygusal açıdan artırılması için yönetim yönetsel konularda yönetime ve kararlara katılım, söz sahibi olma yetki ve sorumluluklarının artırılması, işyeri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, teşvikler , eşitlik, adalet, dürüstlük, liyakat gibi etik değerlere uygulamalarda daha fazla yer verilmesi ve lider / yöneticilerin davranışlarında bu etik değerleri gözetmesi önem arz etmektedir. Bu çalışma etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmış ancak ilişkili olarak etik liderlik- işgören performansı, etik liderlik – işten ayrılma niyeti, etik liderlik – kişi- örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ile liyakat gibi kavramlar ilişkilendirilerek yararlı sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.

Carlson, S.C. (2005). Ethical Leadership: Influences Of Ethical Climate, Perceived Organizational Support, And Perceived Leader Integrity. (Unpublished Doctorate Thesis), Nova Southeastern University, Florida.

Ceylanlar, N. A. (2017). *Helal Konseptli Otel İşletmelerinde Çalışanların Etik Alguları, Birey, Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi /Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.

Çıkgel, R. D. (2015). *İşgörenlerin Etik Liderlik Algulamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Dalgın , T (2008). *Liderlik Davranışlarının İşgörenler tarafından Algılanması ve İşgörenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri: Marmaris Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

Erkutlu, H., Chafra, J. (2013). Effects of Trust And Psychological Contract Violation On Authentic Leadership and Organizational Deviance. *Management Research News*, 36(9), 828-848.

Erben, G. S., Güneşer, A.B. (2008). The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 82, 955–968.

Esmer, Y., Özdaşlı, K. (2018). Akademik Yönetimde Psikolojik Sözleşme, Etik Liderlik ve Prososyal Davranışlar.

<https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/psikolojik-sozlesme-ihlali-etik-liderlik-ve-prososyal-davranis-olcegi-toad>.

Gül, H., İnce, M. (2014) Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 7 (2), 127-150.

Gürbüz, S., Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara :Seçkin.

Hunt, S.D., Wood, V.R., Chonco, L.B. (1989). Corporate Ethical Values And Organizational Commitment In Marketing. *Journal of Marketing*, 53 (3), 79-90.

Hatipoğlu, Z. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X Ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kanter, M. R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities . *American Sociological Review*, 33 (4), 499-517.

Kesen, M. (2016). Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşmasının Etik Liderlik ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134.

Madenoğlu, C., Uysal, Ş. Sarier, Y., Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 20(1), 47- 69.

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

Mete, Y. A. (2013). Relationship Between Organizational Cynicism And Ethical Leadership Behaviour: A Study At Higher Education. *Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.

Mowday, R., Steers,R., Porter, L. (1979).The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Schwepker, C. H.(2001). Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention In The Salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.

Seçgin,Y.(2014).Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü: Ankara İl Merkezindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.(Yayınlanmamış Doktora Tezi).Gaziosmanpaşa Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Tokat.

Tabachnick B. G., Fidel, L. S. (2015). *Using Multivariate Statistics*. (Sixth Edition), (Baloğlu, M., Çev. Ed.), Ankara: Nobel.

Trevino,L.K. (1990). Ethical Decision Making In Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601–617.

Trevino, L. K., Butterfield, K. D., McCabe, D. L.(1998). The Ethical Context In Organisations: Influences On Employee Attitudes And Behaviours. *Business Ethics Quarterly*, 8(1):447–476.

Tsai, M.T, Huang, C.C.(2008) . The Relationship among Ethical Climate Types, Facets Of Job Satisfaction, And The Tree Components of Organizational Commitment : A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.

Turhan, M. (2007). *Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi*. Fırat Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Elazığ.

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi (Hatay İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Malatya.

Uğurlu C. T,Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41,434- 448.

Uğurlu, C.T., Sincar, M., Çınar, K. (2013). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 266-281.

Yalçın, S. (2005). İşletmelerde Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.

Yalçın, A., İplik, F. N. (2014). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 2005, 395-40.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi- İdare Faaliyet Raporu, <https://strateji.yyu.edu.tr/AkademikBirimler/Sayfalar.php?s=560&Id=7171&mnu=Faaliyet%20Raporu> , Erişim Tarihi : 22.12.2019.
<https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20.12.2019.

Weiner,Y.(1982).Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.