

Araştırma Makalesi

Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Hastane İşletmesinde Araştırma

Ethical Leadership, Organizational Trust, Job Satisfaction And Intention to Leave Relationship: A Research in University Hospital

Alev SÖKMEN

Dr., Başkent Üniversitesi

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

alev@baskent.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-2143-839X>

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
25.03.2019	27.04.2019	02.05.2019

Öz

Bu çalışmada etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma verileri, bir üniversite hastanesinde çalışan 421 hemşireden elde edilmiştir. Çalışmada öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Aracılık etkisini, ortaya koyabilmek için Baron ve Kenny'nin dört aşamalı modeli uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizine göre etik liderlik, örgütsel güven ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, etik liderlik, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda etik liderliğin örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, örgütsel güvenini de gene iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte araştırma bulguları etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin kısmı aracılık etkisinin olduğunu da göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti.

Jel Kodlar: M12, D23

Abstract

In this study, it is aimed to show the relationship between ethical leadership, organizational trust, job satisfaction, and intention to leave. The research data was obtained from 421 nurses working in a private university hospital. The reliability and validity of the measurement instrument are tested before. Baron and Kenny's four step procedures are employed in order to test mediation effect. According to the correlation analysis, there is a significant positive correlation between ethical leadership, organizational trust, and job satisfaction. On the other hand, ethical leadership and organizational trust have a significant negative relationship with turnover intention. As a result of regression analysis, ethical leadership and organizational trust have a meaningful effect on job satisfaction and intention to leave. However, research findings show that the effect of ethical leadership is partly mediated by organizational trust in the effect on job satisfaction and intention to leave.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Sökmen, A. 2019 Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Hastane İşletmesinde Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(2), 917-934

Keywords: *Perceived Ethical Leadership, Organizational Trust, Job Satisfaction, Intention to Leave*

Jel Codes: M12, D23

1.Giriş

Her ne kadar etik liderlik kavramı yeni liderlik yaklaşımları arasında görülse de, aslında örgütler açısından yeni bir kavram olmadığını söylemek mümkündür. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek için yerine getirdikleri faaliyetlerde çok farklı etik boyutlar yer almaktadır. Dolayısıyla liderlerin verdiği çoğu karar etik bir boyuta sahiptir (Brown, Trevino ve Harrison, 2005). Brown, Trevino ve Harrison (2005), etik liderliği Sosyal Öğrenme Teorisi (Bandura,1986) ile açıklamışlardır. Bu teori etik liderlerin izleyicileri üzerinde ne türlü bir etki bıraktığını ve onları nasıl etkilediğini açıklamakta yardımcı olmaktadır (Brown ve Trevino, 2006). Teoriye göre ödül ve cezalar beklenen davranışları öğrenmeyi kolaylaştırır ve böylece bireyler model alınan etik davranışın yararları ile uygun olmayan davranışın yaptırımları hakkında bilgilendirilmiş olur (Brown, Trevino ve Harrison, 2005). Diğer taraftan etik liderler istenilen uygun davranışların gösterilmesi durumunda izleyenleri koruyan ve onlara güven veren bir yapıya sahiptirler. Güven insan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yapılmasını sağlayan önemli temellerden bir tanesidir. Sosyal Değişim Teorisi (Blau,1964) kapsamında yöneticilerin çalışanlarına ödüller sağlayan güvenilir davranışlarda bulunan tavırları ilişkileri başlatır ve geliştirir. Bu davranışları sosyal ve ekonomik değişim teorisi bağlamında ortaya çıkmaktadır. Bu tarz davranışları gösteren yöneticilere çalışanlarının karşılık verme ve onlara güvenme eğilimi artacaktır. Hiç şüphesiz güven, hem işveren hem de çalışan açısından iş hayatının kalitesini belirleyen en önemli unsurlardan bir tanesidir. İş hayatı, kişinin yeteneklerini sergileyerek tatmin sağlamasına yol açan önemli sosyal alanlardan bir tanesi olarak da kabul edilebilir. Bu bakımdan, yönetime duyulan güven, çalışanın yaptığı işten tatmin olmasına ve işte kalma niyetini sürdürmesine katkı sağlayacaktır. Çalışanları örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda daha fazla çaba göstermesine ve işlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesinde motive edici en önemli etken ise, istek ve ihtiyaçlarının tatmin derecesidir. Bahsi geçen tatmin derecesinin düşük seviyelerde olması, işten ayrılma gibi istenmeyen örgütsel davranışlara sebebiyet verebilir. İşten ayrılma niyeti ve davranışı uzun yıllar boyunca psikoloji, sosyoloji ve ekonomi alanından birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Bu çalışmalarda çeşitli modeller geliştirilerek işten ayrılma süreci açıklanmaya çalışılmıştır. Çünkü hem ayrılma düşüncesi, hem de ayrılma davranışı psikolojik, örgütsel ve ekonomik boyutlarıyla birçok birey ve işletmeyi etkilemektedir. Bu yüzden işten ayrılma niyetinin mümkün olduğu kadar erken teşhis edilmesi gerekmektedir. Böylece örgüt veya yönetimler arzu etmedikleri kaynak kayıplarının önüne geçme şansına sahip olabileceklerdir. İstenmeyen işten ayrılmaların önüne geçmenin yanında, çalışanı işte tutmanın da yollarının sorgulanması örgütlerin yararına olacaktır (Cho, Johanson ve Guchait, 2009).

Bu çalışmada öncelikle etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramsal olarak ele alınmış ve daha sonra ilgili literatüre dayanarak geliştirilen hipotezler bir vakıf üniversitesine ait hastane işletmesinde hemşire pozisyonunda görev yapan çalışanlar örnekleminde test edilmiştir.

2.Teorik Çerçeve

2.1.Etik Liderlik

Yunanca ethos (karakter) kelimesinden gelen etik antik çağlara kadar uzanan bir felsefe dalıdır. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük (2019)'e göre etik "(1) Töre bilimi, (2) Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü, (3) Etik bilimi ve (4) ahlaki, ahlakla ilgili" anlamlarına gelmektedir. Etik bireyin ya da bir toplumun ahlaki standartlarını inceleyen hem bireyleri hem de örgütleri yasadışı davranışlara ve uygulamalara karşı korumak için doğru ve yanlış davranışların nasıl ifade edileceğini inceleyen bir bilgi dalıdır (Bishop, 2013). Burns (1978, ss. 18-19)'e göre liderlik çalışanların güdülerini tatmin etmek, gerçekleştirmek ve onları harekete geçirmek için kurumsal, politik, psikolojik ve bunun gibi kaynaklar kullanıldığında ortaya çıkar. Liderler değerleri ve güdeleri temsil eden ve belirli

hedefleri gerçekleştirmek için çalışanlarını ikna eden kişilerdir. Dubrin (2009 s. 2)’e göre liderlik örgüt hedeflerine ulaşmak için gerekli olan çalışanlara destek olma ve güven yaratma yeteneğidir. Hitt (1990, s. 78)’e göre etik ve liderlik kavramları birbirleriyle yakın ilişki içerisindeyler. Etkin liderlik etik davranışın bir sonucu, etik davranış da etkin liderliğin bir yansımasıdır. Bu nedenle lider işletme içinde üyelerin davranışlarını kontrol eden etik ilkeleri oluşturmaktan sorumludur. Bu sorumluluk yöneticinin etik ve liderlik ile ilgili rolünü oluşturmaktadır. Etkin bir liderlik ve sürdürülebilir başarı için bu rol çok önemlidir.

Etik liderlik kavramı alan yazında yeni bir araştırma konusudur. Stouten, Van Dijke ve De Cremer (2012) etik liderliği “liderliğin keşfedilmemiş yanı” olarak tanımlamışlardır. Özellikle 21.yüzyılın ilk çeyreğinde bankacılık ve petrol sektörlerinde yaşanan etik skandallar ile daha fazla ön plana çıkan bu liderlik türü örgütsel yapı içinde etik ilkelerinin yerleşmesi için sorumluluk üstlenmektedir. Etik liderlikle ilgili çalışmalar genellikle Brown, Trevino ve Harrison (2005)’nin çalışmalarına dayanmaktadır. Etik liderlik “çalışanların davranışlarını kontrol etmek için etik standartlar oluşturan, değerler ile etik standartları bir araya getiren ve bunları etkin şekilde uygulayan bir liderlik biçimi” (Connock ve Johns, 1995, s. 2), “bireysel etkinlikler ve bireylerarası etkileşimlerde normatif şekilde uygun eylem sergilenmesi ve liderin kitlesine böyle bir eylemi etkileşim, güçlendirme ve karar alma ile desteklemesi” (Brown, Trevino ve Harrison, 2005), “işgörenler arasında optimal davranışların gelişmesini destekleyen, çalışan davranışları ile bireyler arası ilişkilerde kararların alınmasında iletişimi esas alan bir liderlik türü” (Piccolo ve Diğ., 2010), “bilişsel ahlaki gelişim düzeyi yüksek seviyede olan üst düzey yöneticilerin çalışanlarına bu ahlaki özellikleri rol model olarak aktarabilmesi ve bu yönde bir algı oluşturmaları” (Jordan ve Diğ., 2013) ve “liderin etik davranışlarını Sosyal Öğrenme, Sosyal Değişim, Sosyal Kimlik ve Özdeşleşme yoluyla astlara aktarması süreci” (Van Gils ve Diğ., 2015) olarak tanımlanmaktadır.

2.2.Örgütsel Güven

Güvenin sosyal ilişkileri nasıl şekillendirdiğini ve insanların neden güvendiğini anlamak psikoloji, sosyoloji, iktisat, antropoloji ve örgütsel davranış araştırmacılarının çalışmalarının merkezinde yer almıştır (Lewicki, Mcallister ve Bies, 1998). 1950’li yıllarda yönetsel ve örgütsel etkinliğin temeli olarak güvenin öneminin farkına varılmıştır (Thomas, Zolin ve Hartman, 2009). Örgütsel güveni anlamak için güven kavramının tanımları üzerinde durulması gerekmektedir. Farklı disiplinler bu kavramı kendi bakış açıları ile tanımlamaktadır. Örneğin, psikoloji alanı için karşılıklı ilişkinin oluşturduğu bireylerin tavır ve tutumlarının ele alınması ile ilgiliyken, iktisatçılar için hesaba dayalı ekonomik ilişkiler bağlamında ele alınıp tanımlanmaktadır (Lewicki ve Bunker, 1996). Güven “kalıcı sosyal ilişkiler için temel unsur” (Lewis ve Weigert, 1985), “karşı tarafın hareketlerine karşı kişinin savunmasız olma isteği” (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995), “kişinin bir başkasına inanma ve onun sözleri, eylemleri ve kararları temelinde hareket etme istekliliği” (McAllister, 1995) ve “başkalarının niyetleri ya da davranışlarının olumlu beklentilerine dayanan savunmasızlığı kabullenme niyetini içeren psikolojik bir durum” (Rousseau ve Diğ., 1998) olarak tanımlanmaktadır.

Güven birey üzerine temellenen bir olgu olmasına karşın bireyler arasında olduğu gibi örgüt düzeyinde de var olmaktadır. Günlük hayatta bireyler arasında oluşan güven “kişisel güven”, örgütsel ilişkilerin sonucunda ortaya çıkan güven ise “örgütsel güven”dir (Bachmann, 2003). Örgütsel güven çalışanların yöneticilerin dürüst davranacaklarına ve üstlendikleri şeyler doğrultusunda hareket edeceklerine olan inançları ve destekleri (Gilbert ve Tang, 1998), risk oluşturan durumlarda bile çalışanın örgütün kendisini de ilgilendiren karar ve uygulamalarından emin olması ve bu durumları desteklemesi (Lewicki, Mcallister ve Bies, 1998) ve tek bir boyutu olmayan, dinamik ve karmaşık bir kavram olarak görülmekle beraber bireylerin örgütsel ilişkileri oluşturan çeşitli davranış ağları hakkında geliştirdikleri beklentiler ve kişiler, gruplar ve örgütler arasında gelişen, örgütün kültürel kodları, değerleri ve normları ile doğrudan ilişkili bir biçimde ortaya çıkan örgüt içi iletişimin etkinliğine bağlı olarak şekillenen ve süreklilik gerektiren bir olgu (Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000) olarak tanımlanmaktadır.

2.3.İş Tatmini

Örgütsel davranış alanında ulusal ve uluslararası yazında en çok araştırılan konulardan birisi iş tatmini kavramıdır. İlk iş tatmini araştırmaları I. Dünya Savaşı yıllarında yapılmaya başlanmış olup bu kavram Taylor ve Gilbert tarafından “minimum stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak” şeklinde tanımlanmıştır. İlerleyen yıllarda daha çok üzerinde durulmaya başlanmış ve Elton Mayo öncülüğünde gerçekleştirilen (1924-1932) Hawthorne Araştırmalarında daha sistematik olarak ele alınmıştır. Hoppock’un 1935 tarihli “Job Satisfaction” isimli makalesinden sonra bu konu üzerinde önemli araştırmalar yapılmaya devam edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007).

İş tatmini bireylerin iş rollerine ilişkin duygusal eğilimleri ile onların iş yerindeki rolüne odaklanan bir unsur (Vroom, 1964, s. 99), genellikle çalışanların işinden duyduğu memnuniyet (Hackman ve Oldham, 1975), çalışanın işi ile ilgili duyduğu memnuniyet ve duygusal tatmin derecesi (Locke, 1976), çalışanın işine karşı hissettiği memnuniyet ya da memnuniyetsizlik duygusunun işine yansıttığı düşünce ve olumlu davranışlarının bütünü (Davis ve Newstrom, 1989, s. 176), örgüt ile kişinin uyumunun ya da kişinin elde ettiği iş deneyiminin sonucu olarak işine yönelik olumlu tutumu, işinden duygusal olarak zevk alması (Ugboro ve Obeng, 2000) ve kişinin iş veya meslek durumunu olumlu ya da olumsuz değerlendirmesine yol açan bir tutum (Weiss, 2002) olarak tanımlanmaktadır.

2.4.İşten Ayrılma Niyeti

Her davranışın altında belirli bir niyet yatar bakış açısından hareketle Fishbein ve Ajzen (1975) “Gerektirilmiş Eylem Teorisi” ne göre kişinin sergileyeceği davranışın en iyi göstergesinin bu davranışı gerçekleştirme niyeti olduğunu belirtmişlerdir (Sökmen ve Aydın, 2016). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışı ile pozitif yönde güçlü ilişkiye sahip olan en önemli bilişsel yapı (Tett ve Meyer, 1993) ve işten ayrılma davranışının önemli bir öncüsüdür. İşten ayrılma niyeti örgütten ayrılmak için bireyin davranışsal niyeti (Mobley ve Diğ., 1979), işgörenlerin çalışma koşullarından tatmin olamamalarının sonucu göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler (Rusbult ve Diğ., 1988), çalışanın kendisi tarafından kendi isteği ile başlattığı toplumsal bir sistemin içerisinde çıkma eğiliminde olması (Gaertner, 1999) bir çalışanın bir örgüte olan üyeliğinin gönüllü olarak feshi (Mowday, Porter ve Steers, 2013, s. 182) anlamına gelmektedir. İşten ayrılma niyeti çalışanın örgütü terk etmeye istekli olmasıdır. Terim genellikle belli bir zaman aralığında çalışanın örgütten ayrılmayı düşünme ve yeni bir iş arama gibi tutum ve davranışlarına bakarak ölçülmektedir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti tutum (Örneğin, işten ayrılmayı düşünmek), karar (Örneğin, işten ayrılma niyeti) ve davranış (Örneğin, yeni bir iş araştırmak) olarak ele alınabilmektedir (Takase, Maude ve Manias, 2005).

2.5.Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yönetici örgütü temsil ettiği için çalışanların koşulsuz güven duyması sayesinde örgüte de güven sağlanmış olacaktır. Esasında bireyler işletmeye güven duyarken, daha ziyade temsil yetkisi olan yöneticiye güven duymaktadırlar. Yöneticiye duyulan güven aslında işletmenin bütünü olarak kabul edildiği için alan yazına göre yöneticilerin güveni bir süreç olarak görmesi ve başlatması gerekmektedir. Yöneticiye güven algısı liderin karakterine dayanmaktadır. Bu bakış açısıyla yönetime güven çalışanın liderlik algılamalarına bağlı olarak gelişmektedir (Gillespie ve Mann, 2004; Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik, 2015). Anbari, Yarmohammadian ve Alavi (2016) bir devlet üniversitesinin memur ve sözleşmeli çalışanlarının katılımlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmada etik liderlik ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, etik liderlik, güven ve özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik yapılan bir çalışmada etik liderlik ve yöneticiye duyulan güven arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur (Engelbrecht, Heine ve Mahembe, 2014). Bu açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₁: Etik Liderliğin örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan çalışmalar etik liderliğin iş tatmini (Firth ve Diğ., 2004), güven (Brown ve Trevino, 2006) ve işten ayrılma niyeti gibi çalışanların örgütlerdeki tutumlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir (Zhu, May ve Avolio, 2004). Etik liderler işletmelerde çalışanların işten ayrılma

niyetlerini azaltmada temel rol oynamaktadır. Brown, Trevino ve Harrison (2005) etik liderleri adil, dürüst, şefkatli ve güvenilir olarak tanımlayan çalışmalarının sonuçları etik liderliğin çalışanların ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Kim ve Brymer (2011) 8 farklı ulusal ve uluslararası otelde 324 orta kademe yöneticisi üzerinde yaptıkları araştırma ile etik liderliğin, iş tatmini ve duygusal bağlılık ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkileri olduğunu; iş tatmininin ise işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren 70 işletmeden 1093 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Elçi ve Diğ., 2012). Bu bilgiler doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₂: Etik Liderliğin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Etik Liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Örgütsel güvenin temel amacı çalışanların tatmin düzeylerini artırmak, yaptıkları işten haz duymalarını sağlamak, örgüte bağlılıklarını yükseltmek ve işten ayrılma düşüncelerini en aza indirerek faaliyetlerin gerçekleştirilme aşamasında meydana gelecek sorunları minimum seviyeye indirmektir (Ferrin ve Dirks, 2002; Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013). Straiter (2005) tarafından bir ilaç firmasının 117 bölge müdürünün katılımıyla gerçekleştirilen çalışmanın sonucuna göre güven ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ve öte yandan bu yöneticilerin algıladıkları örgütsel güven, astları tarafından algıladıkları güvene göre iş tatmini üzerinde daha fazla etkiye sahiptir. DeConinck (2011) tarafından 393 satış personeli üzerinde gerçekleştirilen araştırmada yöneticiye duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilirken; Paillé, Bourdeau ve Galois (2010) ise 355 beyaz yakalının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₄: Örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

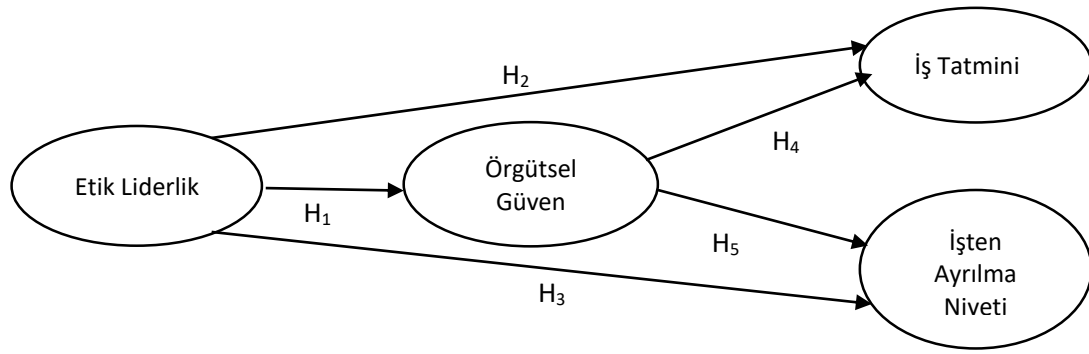
Yapılan literatür taraması doğrultusunda örgütsel çevrede güven oluşturmak için etik liderliğin gerekli olduğunu (Li, 2008) ve güvenin liderlerin etkili olmasında önemli rol oynadığı belirlenmiştir (Yang ve Mossholder, 2010). Ayrıca örgütsel güvenin çalışanın motivasyonunu ve tatminini artıracak; işe devamsızlığını ve işten ayrılma niyetini azaltacak ileri sürülmüştür (Callaway, 2007). Bu doğrultuda örgütsel güvenin, etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile arasındaki ilişkide aracı bir değişken olarak rol oynayabileceği varsayılmıştır. Netice itibarıyla, değişkenler arasındaki aracılık etkisi ile ilgili olarak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₆: Etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı bir etkisi vardır

H₇: Etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı bir etkisi vardır.

3.Yöntem

Araştırmanın amacı etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri sağlık çalışanları örnekleminde ele almaktır. Bu doğrultuda teorik çerçeveye uygun olarak değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma bir vakıf üniversitesine ait hastane işletmesinde hemşire pozisyonunda görev yapan çalışanlara yönelik olarak 2019 yılı Ocak-Şubat döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde ilgili üniversitenin hastane birimlerinde çalışan hemşire sayısı toplam 748'dir ve toplamda 421 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Bu kapsamda seçilen örneklem, evrenin yaklaşık % 56'sını temsil etmektedir.

Araştırmada katılımcıların etik liderliğe ilişkin algılarını ölçmek için Berghofer ve Schwartz (2008) tarafından geliştirilen 6 maddelik etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel güven algıları için, Schoorman, Mayer ve Davis (2007) tarafından geliştirilen yedi maddelik ölçek kullanılmıştır. İş tatmini Cellucci ve DeVries (1978) tarafından geliştirilen 3 ifadeli iş tatmini ölçeği ile ve işten ayrılma niyeti ise Bluedorn (1982) tarafından geliştirilen ve gene 3 ifadeli işten ayrılma niyeti ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır ve her madde 1 ile 5 arasında (1=Hiç katılmıyorum ve 5=Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçekler araştırmacı ve onun görevlendirdiği üç kişi tarafından bizzat ilgili birimlere elden dağıtılarak yüksek katılım elde edilmesine çalışılmıştır.

4.Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 25 programında değerlendirilmiştir. Demografik özelliklere ilişkin veriler, frekans analizi ve yüzdesel değerler ile açıklanmıştır. Ölçekler için Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Hipotezlerin testi için korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmaya 394'ü kadın ve 27 erkek çalışan katılmıştır, bunların % 72'si evli, % 28'i bekârdır. Katılımcıların yaklaşık % 24'ü 20-29, % 36'sı 30-39 ve % 40'ı 40 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların % 64'ü lisans, % 36'sı yüksek lisans ve doktora mezunudur. Çalışma süresi bakımından katılımcıların yaklaşık % 18'i 0-5 yıl, % 34'ü 6-10 yıl, % 26'sı 11-15 yıl, % 22'si 16 yıl ve üzerindedir.

Tablo 1. Değişkenlerin Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4
1.Etik Liderlik	[0.964]			
2.Örgütsel Güven	,482**	[0.888]		
3.İş Tatmini	,466**	,478**	[0.868]	
4.İşten Ayrılma Niyeti	-,412**	-,406**	-,677**	[0.882]

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü), [Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır.]

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri şöyledir; etik liderlik ölçeği 0.964, örgütsel güven ölçeği 0.888, iş tatmini ölçeği 0.868 ve işten ayrılma niyeti ölçeği 0.882'dir. Bu değerler ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmada öncelikle değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda etik liderlik ile örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.482$, $p>0.01$), etik liderlik ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.466$, $p>0.01$), etik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-0.412$, $p>0.01$) bulunmuştur. Örgütsel güven ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.478$, $p>0.01$), örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-0.406$, $p>0.01$) tespit edilmiştir.

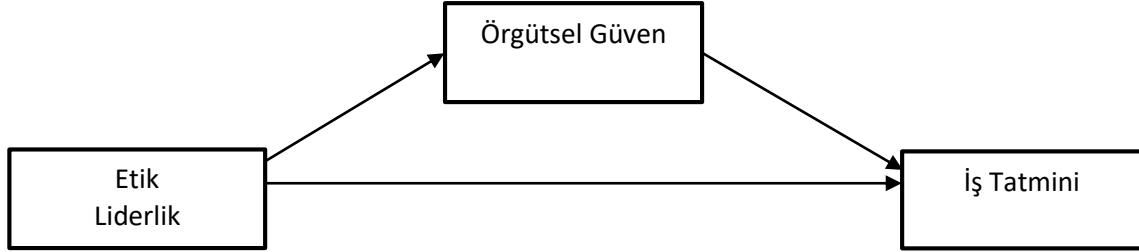
Tablo 2. Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler					
Etik Liderlik	Örgütsel Güven		İş Tatmini		İşten Ayrılma Niyeti	
	β	Sig	β	Sig	β	Sig
	0.482	0.000	0.466	0.000	-0.412	0.000
	R²=0.295 F=61,549		R²=0.287 F=60,583		R²=0.194 F=41,567	
Örgütsel Güven	İş Tatmini		İşten Ayrılma Niyeti			
	β	Sig	β	Sig		
	0.478	0.000	-0.406	0.000		
	R²=0.282 F=60,577		R²=0.187 F=43,015			

Regresyon analiz sonuçlarına göre etik liderliğin örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.482$; $p<0,001$) ve % 29,5 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.295$), iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.466$; $p<0,001$) ve % 28,7 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.287$), işten ayrılma niyeti üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=-0.412$; $p<0,001$) ve % 19,4 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.194$) görülmektedir. Dolayısıyla “Etik Liderliğin örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” (Hipotez 1), “Etik Liderliğin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” (Hipotez 2) ve “Etik Liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” (Hipotez 3) kabul edilmiştir. Buna göre hemşirelerin etik liderlik algılarının artması durumunda örgütsel güven ve iş tatmini düzeylerinin artacağı, işten ayrılma niyeti düzeylerinin ise azalacağı söylenebilir.

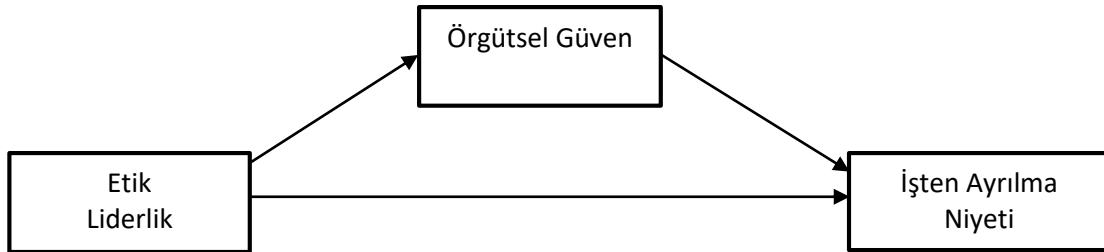
Bununla birlikte örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.478$; $p<0,001$) ve % 28,2 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.282$), işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=-0.406$; $p<0,001$) ve % 18,7 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.187$) görülmektedir. Dolayısıyla “Örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” (Hipotez 4) ve “Örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” (Hipotez 5) kabul edilmiştir. Buna göre hastane çalışanlarının örgütsel güven algılarının artması durumunda iş tatmini düzeylerinin artacağı, işten ayrılma niyeti düzeylerinin ise azalacağı ifade edilebilir.

Etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde aracılık rolü üç değişkenli model oluşturularak belirlenebildiği için çalışmamızda iki ayrı model oluşturulmuştur. İlk olarak etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı etkisine yönelik model test edilmiştir.



Şekil 2. Aracı Değişken Modeli 1

Model 1’deki regresyon analizi sonuçlarına göre birinci adımda etik liderliğin iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.466$; $p<0,001$) olduğu; ikinci adımda ise etik liderliğin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.482$; $p<0,001$) olduğu; daha sonra örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin ($\beta=0.478$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Son olarak etik liderlik ve örgütsel güven birlikte analize dâhil edilmiştir ve iş tatmini üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Buna göre etik liderlik ve örgütsel güvenin analize sokulmasıyla iş tatmini üzerinde etik liderliğin pozitif ve anlamlı etkisi devam etmiş ancak etki katsayısı azalmıştır ($\beta=0.332$; $p<0,001$). Örgütsel güvenin de iş tatmini üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi devam etmiş fakat etki katsayısı azalmıştır ($\beta=0.308$; $p<0,001$). Buna göre etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “Etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı bir etkisi vardır” (Hipotez 6) kabul edilmiştir.



Şekil 3. Aracı Değişken Modeli 2

Model 2’deki regresyon analizi sonuçlarına göre birinci adımda etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=-0.412$; $p<0,001$) olduğu; ikinci adımda ise etik liderliğin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.482$; $p<0,001$) olduğu; daha sonra örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin ($\beta=-0.406$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Son olarak örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık birlikte analize dâhil edilmiştir ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Buna göre örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın analize dâhil edilmesiyle işten ayrılma niyeti üzerinde katılımcı liderliğin negatif ve anlamlı etkisi devam etmiş ancak etki katsayısı azalmıştır ($\beta=-0.217$; $p<0,001$). Örgütsel güvenin de işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif ve anlamlı etkisi devam etmiş, bununla birlikte onun da etki katsayısı azalmıştır ($\beta=-0.256$; $p<0,001$). Buna göre etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “Etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı bir etkisi vardır” (Hipotez 7) kabul edilmiştir.

5.Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkilerin ve etkilerin tespit edilmesidir. Bunun yanı sıra etik liderlik ile iş tatmini ve etik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde örgütsel güvenin aracılık rolünün

saptanması da araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bir vakıf üniversitesine ait hastane işletmesinin hemşirelerinden elde edilen verilere uygun analizler gerçekleştirilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır: Etik liderlik; örgütsel güven ve iş tatmini değişkenleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip iken, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre; H₁, H₂ ve H₃ kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgular Sökmen ve Ekmekçioğlu (2013), Akker ve Diğ. (2009), Tang ve Diğ. (2015), Bıyık, Şimşek ve Sökmen (2016) çalışmalarından elde edilen sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Elde edilen diğer bulgulara göre ise; örgütsel güven, iş tatmini üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahipken, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna göre; H₄ ve H₅ de kabul edilmiştir. Benzer sonuçlara Aryee, Budhwar ve Chen (2002), Ferrin ve Dirks (2002), Lee ve Diğ. (2013) ve Straiter (2005) çalışmalarında da ulaşmak mümkündür. Son olarak örgütsel güven; etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde ve yine etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmı aracılık rolüne sahiptir ve böylece H₆ ile H₇ da kabul edilmiştir. Elde edilen tüm sonuçlara göre; örgütlerde etik ilkelerin mevcudiyeti ve bunun yönetim tarafından benimsenmesi, desteklenmesi ve bu şekilde davranılması, çalışanların örgütsel güven ve dolayısıyla iş tatmini gibi olumlu tutumlar geliştirmelerini sağladığını, işten ayrılma niyeti gibi örgüt aleyhine sonuçlar doğurabilecek tutum ve davranışlarını negatif yönde etkileyerek azalttığını söylemek mümkündür. Etik liderlik, örgütsel faaliyetlerde kural ve prensiplere uyulacağına, sonucu ne olursa olsun doğruluğun, dürüstlüğün ve adaletin temel alınacağına vurgu yapmaktadır. Bu durum ise çalışanlarda örgüte ve yöneticilere karşı güven duygusu oluşturabilecek, aynı zamanda onlarda vicdani sorumluluk da oluşturarak kural ve prosedürlere uyma gerekliliği hissettirebilecektir. Etik ilkeler ve liderlik davranışları ile temellendirilmiş yapıcı bir güven ortamında, çalışanların hem kendilerine karşı dürüst ve adil bir şekilde davranılacağından, hem de örgüt faaliyetlerinde paydaşların etik olarak beklentilerine cevap verileceğinden emin olarak işlerinden duyduğu tatmin artacak, dolayısıyla örgütten ayrılma istekleri de azalacaktır. Sonuç olarak etik liderlik örgütün hem çalışanları, hem de paydaşları tarafından meşru görülmesini sağlayabilecek temel yaklaşımlardan birisi olarak kabul edilebilir. Örgütler farklı yönetim biçimleri veya liderlik yaklaşımları benimsemiş olsalar dahi, etik davranışlara önem vermeli ortak hedeflere ulaşabilmek için iş tatmini sağlayıcı ve olumsuz tutumları engelleyici sağlıklı bir güven ortamı oluşturmalıdır. Yapılan çalışma ile örgütlerin kendilerine rekabet üstünlüğü sağlayabilecek içsel etkinliğin sağlanabilmesi adına önemli değişkenlerden olan örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile etik liderlik arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur. Örgütlerin bağlamsal boyutta etkinliklerini sağlayabilmek için etik liderlik ve diğer değişkenlerin bir arada kullanıldığı ve farklı sektörlerde yapılacak çalışmaların literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akker, L. V., Heres, L., Lasthuizen, K. ve Six, F. E., (2009). "Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations", *International Journal of Leadership Studies*, Cilt. 5, No. 2., ss. 102-122.
- Anbari, E., Yarmohammadian, M. ve Alavi, A., (2016). "Modeling the ethical leadership and the organizational trust with the organizational learning in the work environment", *International Journal of Educational and Psychological Researches*, Cilt. 2, No. 4, ss. 260-260.
- Aryee, S., Budhwar, P.S. ve Chen, Z.X., (2002). "Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model", *Journal of Organizational Behaviour*, Cilt. 23, ss. 267-285.
- Bachmann, R., (2003). *Trust and Power as Means of Co-ordinating the Internal Relations of the Organization - A Conceptual Framework*, B. Nooteboom, F. Six (Ed.), *Trust Process in Organizations: Empirical Studies of Determinants and The Process of Trust Development inside* (s.58-73). Cheltenham: E. Elgar Publishing.

- 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*, Cilt. 51, No. 6, ss. 1173-1182.
- Berghofer, D. ve Schwartz G., (2008). *The Ethical Leadership Scales (Ethical Competence Scale, Ethical Leadership Scale, Ethical Organization Scale*, USA: Trafford Publishing.
- Bıyık, Y., Şimşek, T. ve Sökmen, A., (2016). "Etik İklimin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Holdingin Yöneticilerine Yönelik Araştırma", *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, Cilt 1, ss. 237-249.
- Bishop, W.H., (2013). "The role of ethics in 21st century organizations", *Journal of Business Ethics*, Cilt. 118, ss. 635-637.
- Blau, P.M., (1964), *Exchange and Power in Social Life*, New Brunswick, New Jersey.
- Bluedorn, A.C., (1982). "A unified model of turnover from organizations", *Human Relations*, Cilt. 35, No. 2, ss. 135-153.
- Brown, M., Trevino, L.K. ve Harrison, D.A., (2005). "Ethical Leadership: A social learning perspective for construct development and testing", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt. 97, No.2, ss. 117-134.
- Brown, M.E. ve Trevino, L.K., (2006). "Ethical Leadership: A review and future directions", *The Leadership Quarterly*, Cilt. 17, No. 6, ss. 595-616.
- Burns, J. M., (1978). *Leadership*. New York: Harper And Row Publishers.
- Callaway, P., (2007). *The relationship of organizational trust and job satisfaction: An analysis in the US federal work force*. Universal-Publishers.
- Cellucci, A. J. ve DeVries, D. L., (1978). "Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ" (No. 11), Center for Creative Leadership.
- Cho, S., Johanson, M. M. ve Guchait, P., (2009). "Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay", *International Journal of Hospitality Management*, Cilt. 28, No. 3, ss. 374-381.
- Connock, S. ve Johns T., (1995). *Ethical leadership*, Institute of Personnel and Development, London.
- Davis, K. ve Newstrom, J. W., (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, 8th. Edition. McGraw-Hill Book Co., New York.
- DeConinck, J. B., (2011). "The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople", *Journal of Business Research*, Cilt. 64, No. 6, ss. 617-624.
- Dubrin, A., (2009): *Leadership: Research Findings, Practice and Skills*, 6th Edition, Cengage Learning.
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S. ve Alpkan, L., (2012). "The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employees' turnover intention: The mediating role of work related stress", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Cilt. 58, ss. 289-297.
- Engelbrecht, A. S., Heine, G. ve Mahembe, B., (2014). "The influence of ethical leadership on trust and work engagement: An exploratory study", *SA Journal of Industrial Psychology*, Cilt. 40, No. 1, ss. 1-9.
- Ferrin, D.L. ve Dirks, K. T., (2002). "Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice", *Journal of Applied Psychology*, Cilt. 87, No. 4, ss. 611-628.

- Firth, L., Mellor, D.J., Moore, K.A. ve Loquet, C., (2004). “How can managers reduce employee intention to quit?”, *Journal of Managerial Psychology*, Cilt. 19, No. 2, ss. 170-187.
- Gaertner, S., (1999). “Structural Determinates of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models”, *Human Resource Management Review*, Cilt. 9, No. 4, ss. 479-493.
- Gilbert, J.A. ve Tang, T.L.P., (1998). “An Examination of Organizational Trust Antecedents”, *Public Personnel Management*, Cilt. 27, No. 3, ss. 321–338.
- Gillespie, N.A. ve Mann, L., (2004). “Transformational leadership and shared values: The building blocks of trust”, *Journal of Managerial Psychology*, Cilt. 19, No. 6, ss. 588-607.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R., (1975). “Development of the Job Diagnostic Survey”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt. 60, No. 2, ss. 159-170.
- Hitt, W.D., (1990). *Ethics and Leadership: Putting Theory into Practice*, Batelle Memorial Institute, America,
- Jordan, J., Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Finkelstein, S., (2013). “Someone to look up to: Executive–follower ethical reasoning and perceptions of ethical leadership”, *Journal of Management*, Cilt. 39, No. 3, ss. 660-683.
- Kim, W. G. ve Brymer, R. A., (2011). “The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance”, *International Journal of Hospitality Management*, Cilt. 30, No. 4, ss. 1020-1026.
- Lee, C. K., Song, H. J., Lee, H. M., Lee, S. ve Bernhard, B. J., (2013). “The impact of CSR on casino employees’ organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies”, *International Journal of Hospitality Management*, Cilt. 33, ss. 406-415.
- Lewicki, R. J., Mcallister, D. J. ve Bies, R. J., (1998). “Trust And Distrust: New Relationships And Realities”, *Academy of Management Review*, Cilt. 23, No. 3, ss. 438-458.
- Lewicki, R.J. ve Bunker, B., (1996). “Developing And Maintaining Trust In Work Relationships”, Roderick M Kramer ve Rom T.Tyler (Ed), *Trust In Organizations: Frontiers Of Theory And Research*, ss. 114-139, Sage Publications, London.
- Lewis, D. J. ve Weigert, A., (1985). “Trust as Social Reality”, *Social Forces*, Cilt. 63, No. 4, ss. 967-985.
- Li, P.P., (2008). “Toward a geocentric framework of trust: An application to organizational trust”, *Management and Organization Review*, Cilt. 4, No. 3, ss. 413–439.
- Locke, E.A. (1976). “The nature and causes of job satisfaction”. In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ss. 1297-1343, Chicago. Rand McNally.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D., (1995). “An Integrative Model Of Organizational Trust”, *The Academy of Management Review*, Cilt. 20, No. 3, ss. 709-734.
- McAllister, D. J., (1995). “Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations”, *Academy of Management Journal*, Cilt. 38, No. 1, ss. 24-59.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M., (1979). “Review and conceptual analysis of the employee turnover process”, *Psychological Bulletin*, Cilt 86, No. 3, ss. 493-522.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M., (2013). “Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover”, New York: Academic press.
- Paillé, P., Bourdeau, L. ve Galois, I., (2010). “Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach”, *International Journal of Organizational Analysis*, Cilt 18, No. 1, ss. 41-58.

- 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 Behavior*, Cilt. 31, No.(2-3), ss. 259-278.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S. ve Camerer, C., (1998). "Not so different after all: A cross-discipline view of trust", *Academy of Management Review*, Cilt. 23, No. 3, ss. 393–404.
- Rusbult C. E., Farrell D., Rogers G. ve Mainous A. G., (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, Cilt. 31, No. 3, ss. 599-627.
- Schoorman, F.D., Mayer, R.C. ve Davis, J.H., (2007). "An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future" *The Academy of Management Review*, Cilt. 32, No. 2, ss. 344-354.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G., (2000). "Organizational trust: What it means, why it matters", *Organization Development Journal*, Cilt. 18, No. 4, ss. 35-48.
- Sökmen, A. ve Aydın, B., (2016). "Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma", *Journal of Business Research Turk- ISARDER*, Cilt. 8, No. 3, ss. 251-263.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E.B., (2013). "Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana'da Bir Araştırma" *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 5, No. 4, ss. 87-104.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E.B. ve Çelik, K., (2015). "Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 7, No. 1, ss. 125-144.
- Stouten, J., Van Dijke, M. ve De Cremer, D., (2012). "Ethical leadership: An Overview and Future Perspectives (Editorial)." *Journal of Personnel Psychology*, Cilt. 11, No. 1, ss. 1–6.
- Straiter, K.L., (2005). "The Effects Of Supervisors Trust Of Subordinates And Their Organization On Job Satisfaction And Organizational Commitment", *International Journal Of Leadership Studies*, Cilt. 1, No. 1, ss. 86-101.
- Takase M., Maude P. ve Manias E., (2005). "Nurses' Job Dissatisfaction and Turnover Intention: Methodological Myths and an Alternative Approach", *Nursing & Health Sciences*. Cilt. 7, No. 3, ss. 209-217.
- Tang, G., Cai, Z., Liu, Z., Zhu, H., Yang, X. ve Li, J., (2015). "The importance of ethical leadership in employees' value congruence and turnover", *Cornell Hospitality Quarterly*, Cilt. 56, No. 4, ss. 397-410.
- Tett R. P. ve Meyer J. P., (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings", *Personnel Psychology*, Cilt. 46, No. 2, ss. 259-293.
- Thomas, G. F., Zolin, R. ve Hartman, J. L., (2009). "The Central Role of Communication in Developing Trust and Its Effect On Employee Involvement", *The Journal of Business Communication*, Cilt. 46, No. 3, ss. 287–310.
- Türk Dil Kurumu (2019). Güncel Türkçe Sözlük. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c73d36879b6c4.46412860 Erişim Tarihi:25.02.2019.
- Ugboro, I.O. ve Obeng, K., (2000). "Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction And Customer Satisfaction In TQM Organizations: An Empirical Study", *Journal Of Quality Management*, Cilt. 5, No. 2, ss. 247-272.

- Van Gils, S., Van Quaquebeke, N., Van Knippenberg, D., Van Dijke, M. ve De Cremer, D., (2015). "Ethical leadership and follower organizational deviance: The moderating role of follower moral attentiveness.", *The Leadership Quarterly*, Cilt. 26, No. 2, ss. 190-203.
- Vroom, V. H., (1964). "Work and Motivation", New York, John Wiley and Sons.
- Weiss, H.M., (2002). "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", *Human Resources Management Review*. Cilt. 12, No. 2, ss. 173-194.
- Yang, J. ve Mossholder, K.W., (2010). "Examining the effects of trust in leaders: A bases-and-foci approach", *The Leadership Quarterly*, Cilt. 21, No. 1, ss. 50-63.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A., (2007). "Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı. 18, ss. 1-23.
- Zhu, W., May, D.R. ve Avolio, B. J., (2004). "The impact of ethical leadership behavior on employee outcome: the roles of psychological empowerment and authenticity", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Cilt. 11, No. 1, ss. 16-26.

Research Article

Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Hastane İşletmesinde Araştırma

Ethical Leadership, Organizational Trust, Job Satisfaction And Intention to Leave Relationship: A Research in University Hospital

Alev SÖKMEN

Dr., Başkent Üniversitesi

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

alev@baskent.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-2143-839X>

EXTENSIVE SUMMARY

1.Introduction

Although it is thought to be among new leadership approaches, ethical leadership isn't indeed a new notion. There are many different ethical dimensions in the activities fulfilled by organizations in order to meet organizational purposes. Hence, many decisions made by leaders have an ethical dimension. Ethical leadership is defined with Bandura's (1986) Social Learning Theory by Brown, Trevino, and Harrison (2005), which helps to explain how the ethical leaders effect followers. Within Social Exchange Theory, theorized by Blau (1964), managers' awarding reliable attitudes toward the employees initiate and develop the relationships. In this regard, trust to managers contributes employees' job satisfactions and intentions to stay in the organization.

2.Theoretical Framework

2.1.Ethical Leadership

Stouten, Van Dijke and De Cremer (2012) define ethical leadership as "undiscovered terrain of leadership". Studies related to ethical leadership generally based on Brown, Trevino, and Harrison's (2005) researches. Ethical leadership is; "a form of the leadership requiring development of ethical standards managing employees' behaviors and application of the ethical standards effectively with their behaviors (Connock and Johns, 1995, pp. 2)", "the demonstration of normatively appropriate conduct through personal actions and interpersonal relationships, and the promotion of such conduct to followers through twoway communication, reinforcement, and decision-making (Brown, Trvino, and Harrison, 2005)", "a leading style empowering the followers' optimal attitudes and a communication based decision-making process (Piccolo, et al. 2010)", "how the executive leader's cognitive moral development is transfered to followers and a perception in this direction is made (Jordan, et al. 2013)" and "a general leadership process that transfers ethical leader behavior into follower behavior through the general mechanisms of social learning, exchange, and identity (Van Gils, et al. 2015)".

2.2.Organizational Trust

Organizational trust is; "followers' feeling of faith and support towards leader's honesty and morality (Gilbert and Tang, 1998)", "a *state that arises* when an individual is certain about how the organization's practices and policies will affect him/her and supports these practices even in cases involving risks (Lewicki, Mcallister, and Bies, 1998)" and "the organization's willingness, based on its culture and communication behaviors in relationships and transactions, to be

appropriately vulnerable if it believes that another individual, group or organization is competent, open, and honest, concerned, reliable, and identified with common goals, norms and values (Shockley-Zalabak, Ellis, and Cesaria, 2000)”.

2.3. Job Satisfaction

Job satisfaction is defined as; “affective orientations on the part of individuals toward work roles which they are presently occupying (Vroom, 1964, pp.99)”, “employee satisfaction with work (Hackman and Oldham, 1975)”, “a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences (Locke, 1976)”, “a set of favorable or unfavorable feelings for the employees to perceive their work (Davis and Newstrom, 1989, pp. 176)”, “positive work attitudes and affective satisfaction of employee resulting from person-organization fit or job experiences (Ugboro and Obeng, 2000)” and “an attitude evaluating the contentment and enjoyment employees felt on their *job* (Weiss, 2002)”.

2.4. Intention to Leave

Intention to leave is; “behavioral intention of the individual to leave the organization (Mobley, et al. (1979)”, “a devastating behavior when working conditions do not satisfy employees (Rusbult, et al. 1988)”, “the *tendency* that the employee *leaves* the organization he envolved voluntarily (Gaertner, 1999)” and “employee’s voluntarily termination of being member of the organization (Mowday, Porer, ans Steers, 2013, pp.182)”.

3. Methodology

The aim of this study is to analyze the relationships between ethical leadership, organizational trust, job satisfaction and intention to leave through the sample of employees in health sector. The following model is formed consequently.

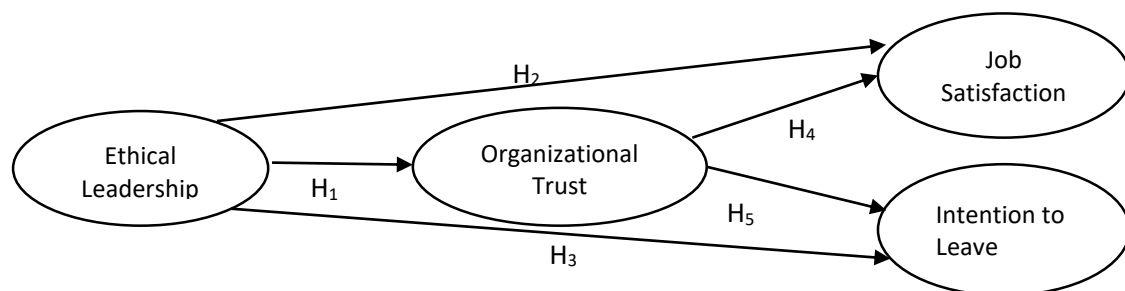


Figure 1: Research Model

H₁: Ethical leadership effects organizational trust significantly.

H₂: Ethical leadership effects job satisfaction significantly.

H₃: Ethical leadership effects intention to leave significantly.

H₄: Organizational trust effects job satisfaction significantly.

H₅: Organizational trust effects intention to leave significantly.

H₆: Organizational trust has a mediator affect on the relationship between ethical leadership and job satisfaction.

H₇: Organizational trust has a mediator affect on the relationship between ethical leadership and intention to leave.

The study is based on the data gathered from 421 nurses working in a foundation university hospital. The scale of ethical leadership developed by Berghofer and Schwartz (2008); Shoorman, Mayer, and Davis (2007)’s organizational trust scale; Celluci and DeVris (1978)’s scale to

measure job satisfaction and intention to leave scale developed by Bluedorn (1982) are utilized and scored on a 5 point Likert scale ranging from 1 strongly disagree to 5 fully agree.

4.Findings

The corresponding analyses are performed using the SPSS 25 software package. Participants in this study is formed of 394 female and 27 male; 72 % of the participants' marital status is married and 28 % is single; 24 % of them are in the age between 20-29, 36 % are between 30-39 years, 40 % are 40 years old and more; 64 % of them have bachelor's degree and % 36 have obtained postgraduate or PhD. In terms of seniority, 18 % are them have been working for 5 years or less, 34 % between 6-10 years, 26 % between 11-15 years and 22 % have been working for more than 16 years.

Table 1. Correlation Analysis

	1	2	3	4
1.Ethical Leadership	[0.964]			
2.Organizational Trust	,482**	[0.888]		
3.Job Satisfaction	,466**	,478**	[0.868]	
4.Intention to Leave	-,412**	,406**	-,677**	[0.882]

According to Table 1, it is visible that there is a positively and significant relationship between ethical leadership and both organizational trust ($r=0,482$; $p>0,01$) and job satisfaction ($r=0,466$; $p>0,01$), also a negatively and significant relationship between ethical leadership and intention to leave ($r=-0,412$; $p>0,01$). A positively and significant relationship between organizational trust and job satisfaction ($r=0,478$; $p>0,01$), and a negatively and significant relationship between organizational trust and intention to leave ($r=-0,406$; $p>0,01$) are also found.

Table 2. Regression Analysis

Independent Variable	Dependent Variables					
Ethical Leadership	Organizational Trust		Job Satisfaction		Intention to Leave	
	β	Sig	β	Sig	β	Sig
	0.482	0.000	0.466	0.000	-0.412	0.000
	$R^2=0.295$		$R^2=0.287$		$R^2=0.194$	
	$F=61,549$		$F=60,583$		$F=41,567$	
Organizational Trust	Job Satisfaction		Intention to Leave			
	β	Sig	β	Sig		
	0.478	0.000	-0.406	0.000		

	$R^2=0.282$ $F=60,577$	$R^2=0.187$ $F=43,015$	
--	---------------------------	---------------------------	--

According to the regression analyzes; ethical leadership has a significant effect to organizational trust ($\beta=.482$; $p<0,001$); job satisfaction ($\beta=.466$; $p<0,001$) and intention to leave ($\beta=-.412$; $p<0,001$). Thus H_1 , H_2 and H_3 are accepted. Therefore H_1 , H_2 and H_3 are accepted. Likewise, organizational trust has a significant effect to job satisfaction ($\beta=.478$; $p<0,001$) and intention to leave ($\beta=-.406$; $p<0,001$) and as a result H_4 and H_5 are also accepted. To measure the the mediating effect of organizational trust on ethical leadership and intention to leave relationship, the regression analyzes developed by Baron and Kenny (1986) is performed.

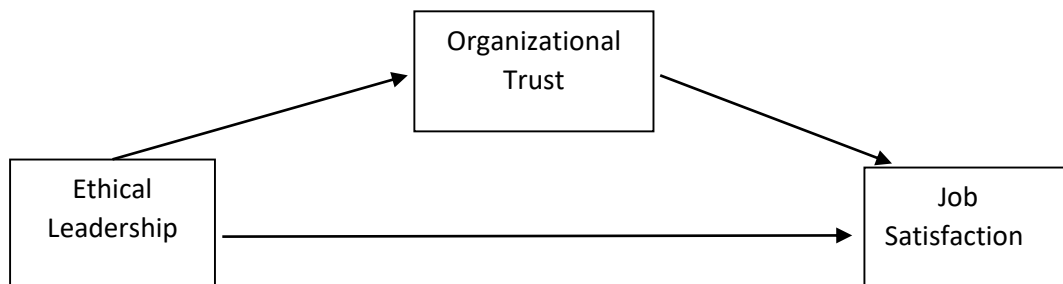


Figure 2. Model 1

The results of the regression analyzes show that, by the inclusion of organizational trust in the analyze, ethical leadership's effect on job satisfaction is decreased. According to results, H_6 is accepted and it is seen that organizational trust has a partial mediator effect on the relationship between ethical leadership and job satisfaction.

According to results, by the inclusion of organizational trust in the analyze, ethical leadership's effect on intention to leave is decreased. Therefore, H_7 is accepted and it is visible that organizational trust has a partial mediator effect on the relationship between ethical leadership and intention to leave.

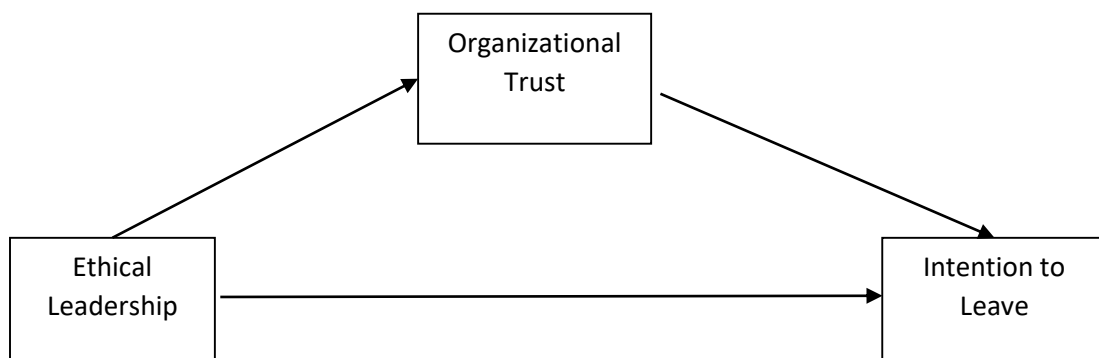


Figure 3. Model 2

5.Conclusion and Discussion

With the study, the data collected through questionnaires from nurses working in a foundation university hospital is analyzed and it is concluded that; ethical leadership has a positively and significant effect to organizational trust and job satisfaction variables but a negatively and significant effect to intention to leave. According to these results H_1 , H_2 and H_3 are accepted. Results obtained are similar with the previous studies (Sökmen and Ekmekçioğlu, 2013; Akker,

et al.,2009; Tang, et al., 2015; Bıyık, Şimşek and Sökmen, 2016). It is also found that; organizational trust effects job satisfaction positively and significantly, and intention to leave negatively and significantly. So, H₄ and H₅ are accepted. Related studies are conducted by Aryee, Budhwar, and Chen (2002); Ferrin and Dirks (2002); Lee, et al., 2013 and Straiter (2005) with same findings. Finally, organizational trust is found to be a partial moderator in ethical leadership's effect to job satisfaction and also intention to leave. Consequently, H₆ and H₇ are accepted.