

Araştırma Makalesi

**Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etik İklim ve Etik Liderlik Algılarının Etkisi:
Akademisyenler Kapsamında Bir Araştırma**

*The Effect of Ethical Climate and Ethical Leadership Perceptions on Organizational
Commitment: A Study Within the Scope of Academicians*

Ayhan ÖZTÜRK Doktora öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon ayhanoztrk16@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-5641-7604	Esat KALAYCIOĞLU Doktora öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon esat.kalaycioglu@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-6141-2234
---	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
13.09.2022	29.10.2022

Öz

Günümüzün rekabetçi piyasa koşullarında işletmelerin faaliyetlerini devam ettirebilmelerinde ve kârlarını maksimum seviyelere ulaştırmalarında çalışanlar, toplum, müşteriler ve hissedarlar olarak nitelendirilen paydaşların oldukça önemli bir etkisinin bulunduğu bilinmektedir. Özellikle değişen dünya düzeniyle birlikte işletmelerin, kâr elde etmelerinin yanı sıra paydaşlar nezdinde saygın ve itibarlı bir konumda bulunmaları da gerekmektedir. Dolayısıyla işletmelerin hem pazarda etkin ve verimli bir görünüm sergilemeleri hem de örgütsel anlamda performanslarını olumlu yönde etkilemeleri için etik değerlere riayet etmelerinin gerekliliği ifade edilmektedir. Böylelikle paydaşlar nazarında meşruiyet sağlayarak pazarda daha güçlü bir konumda yer edinmelerinin sağlanacağı öngörülmektedir. Çalışmadaki amacımız kapsamında akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının üzerinde, etik liderlik algısının etkisini açıklamak ve etik iklim kavramının belirtilen değişkenler üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmiştir. Bu bağlamda İstanbul il sınırları içindeki vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personeller değerlendirme kapsamına alınmıştır. Örneklem olarak 411 akademisyen bazında anket yöntemi ile toplanarak elde edilen verilerde SPSS 25.0 paket programından faydalanılarak yapılan korelasyon ve regresyon analizleri neticesinde etik liderliğin, etik iklimi pozitif yönlü etkilediği gözlenmiştir. Ayrıca etik liderlik ve etik iklim algılamalarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olarak ifade edilen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarını da pozitif yönlü etkiledikleri saptanmıştır. Öte yandan yapılan analizler sonucunda elde edilen bir diğer sonuç ise etik iklimin, etik liderlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında aracılık etkisinin olduğu şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik İklim, Etik Liderlik, Bağlılık, Örgütsel Bağlılık

Abstract

It is known that in today's competitive market conditions, employees, society, customers and shareholders, known as stakeholders, have a significant impact on companies to continue their activities and maximize their profits. Especially with the changing world order, companies need to be in a respectable and reputable position in the eyes of stakeholders as well as make profits. Therefore, it is stated that companies must comply with ethical values both to display an effective and productive appearance in the market and to affect their organizational performance positively. Thus, it is foreseen that they will gain a stronger position in the market by providing

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Öztürk, A., Kalaycıoğlu, E., 2022 Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etik İklim ve Etik Liderlik Algılarının Etkisi: Akademisyenler Kapsamında Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(4),2955-2974.

legitimacy in the eyes of the stakeholders. Within the scope of our study, it is aimed to explain the effect of ethical leadership perception on the organizational commitment of academicians and to reveal whether the concept of ethical climate has a mediating effect on the specified variables. In this context, academic staff working at foundation universities within the provincial borders of Istanbul were included in the evaluation. For sampling, by the result of the correlation and regression analyses of 411 academicians' surveys made by utilizing the SPSS 25.0 program package, it was observed that ethical leadership positively affected the ethical climate. In addition, it was determined that ethical leadership and ethical climate perceptions positively affect emotional commitment, continuance commitment and normative commitment, which are expressed as sub-dimensions of organizational commitment. On the other hand, another conclusion shown by the analysis is that the ethical climate has a mediating effect between ethical leadership and organizational commitment variables.

Keywords: *Ethic, Ethical Climate, Ethical Leadership, Commitment, Organizational Commitment*

1. GİRİŞ

Örgütün genel olarak değerler sistemini belirleyen, kurumsal sürecin nasıl işleyeceğini ve bunun yanında örgüt çalışanları arasındaki iletişimi de düzenleyen, yazılı veya yazısız ifadeler olarak belirtilen etik kavramı, şirketlerin sürdürülebilirliği açısından çalışanlarına, tedarikçilerine ve diğer tüm paydaşlarına karşı bir zorunluluk halini almıştır (Zencirkıran, 2012, s. 175). Bilhassa küreselleşen dünya bağlamında ortaya çıkan çeşitli etik dışı kurumsal skandallar akabinde, örgütler açısından etik kavramının daha fazla önem kazandığı bilinmektedir. Son yıllarda hem akademik mecrada da hem de iş dünyasında adından oldukça fazla söz ettiren etik unsuru, her geçen gün popülaritesini arttırmaktadır (Shin, 2012, s. 299). Yazında yapılan çalışmalardan çoğunun ise örgütsel etik ve bu unsurun sonuçlarında oluşan durumları incelediği dikkat çekmektedir. Ancak genel itibarıyla etik kapsamında etik iklim ve etik liderlik davranışlarına odaklanıldığı görülmektedir (Brown ve Treviño 2006; Martin ve Cullen 2006; Resick, Hanges, Dickson, ve Mitchelson 2006; Elçi ve Alpkan 2009; Lu, Kuo ve Chiu 2013; Al Halbusi, Williams, Ramayah, Aldieri ve Vinci 2020). Nitekim günümüzde örgütler için kurumsal sosyal sorumluluk ve şeffaflık perspektifine göre sergilenmekte olan kurumsal imajın oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda yöneticilerin ve liderlerin sahip olduğu değerler, çalışma ortamı ile iklimini etkileme hususunda kritik noktalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetici ve liderlerin örgüt içerisinde sergilemiş oldukları etik davranışlar, örgütsel etik çerçevesini ve dolayısıyla örgütte çalışanlar için de bir etik anlayış oluşturma konusunda etkili olmaktadır (Demirtaş ve Akdoğan 2015, s. 59).

Örgütsel etik değerlerin, örgütsel bağlılık, çalışan memnuniyeti, çalışanların performansları, devamsızlıkları, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve örgüte uyumları dahil olmak üzere birçok değişkenle güçlü ilişki içerisinde olduğu belirtilmektedir (Hunt, Wood ve Chonko 1989, s. 79). Dolayısıyla bu çalışma kapsamında da örgütlerde etik liderlik davranışları ve etik iklim yapısının, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olan etkilerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. İş dünyasında etik konusunun oldukça önemli olduğu, gerçekleştirilen etik uygulamaların ve firmadaki etik iklim yapısının, çalışanların kurumda kalma hususu ile direkt bağlantılı olduğu varsayılarak, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin incelenmesinin oldukça mühim olduğu öngörülmektedir. Dünya genelinde etik alanında, yazında oldukça fazla çalışma olmasına rağmen Türkiye’de etik alanının çok fazla çalışılan bir alan olmadığı dikkat çekmektedir. Bu nedenle çalışmanın, yazında yapılan çalışmalardan da yararlanarak, Türkiye’de sınırlı çalışma bulunan etik alanına katkı yapacağı düşünülmektedir.

1.1. Etik Liderlik

Etik liderlik kavramı, kişisel olarak gerçekleştirilen eylemler ve bireyler arasındaki ilişkiler aracılığıyla normatif olarak uygun olan davranışların sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca etik liderlik, normatif olarak uygun olan bu tür davranışların, çalışanlar üzerinde çift yönlü iletişim, yetkilendirme ve karar alma yoluyla artırılarak teşvik edilmesi üzerinde duran bir yönetim tarzı olarak belirtilmektedir (Brown ve Treviño 2006, s. 595-596). Liderlik kavramının etik boyutu olarak dikkat çeken etik liderlik bağlamında, yöneticinin çalışanlar üzerinde örgütsel davranışlarını etkileme potansiyeli olması hasebiyle yadsınamaz bir şekilde önem arz ettiği belirtilmektedir. Bilhassa Enron skandalı sonrasında etik liderlik kavramının önem derecesinin giderek arttığı ifade edilmektedir (Treviño, Brown ve Hartman 2003, s. 6). Genel hatlarıyla etik liderliğin gerektirdiği özellikler; dürüstlük ve karakter, etik

bilinç, etik sorumluluk, kişinin toplum ile olan adaptasyonu, motivasyon, destekleme ve yetkilendirme şeklinde altı madde halinde karşımıza çıkmaktadır (Resick ve ark., 2006, s. 346).

Örgüt kapsamında birbirinden farklı kişiler üzerinde etkinlik oluşturarak, bir örgüt kültürü inşa etme konumunda bulunan etik liderin örgüt içerisinde etkileyici olması, liderin sergilemiş olduğu tutum ve davranışların örgütün tamamında kendini hissettirmesine sebep olmaktadır. Aynı zamanda etik bir lider, gerçekleştirmiş olduğu davranışlarla birlikte örgüt üyeleri tarafından örnek alınarak, rol model oluşturabilmektedir (Tuna, Bircan ve Yeşiltaş 2012, s. 144). Etik bir liderin çalışanlar tarafından rol model alınmasının, çalışanların yapılan işlere karşı gerçekleştirmiş oldukları tutum ve davranışlarını düzenleyeceği, karşılıklı olarak rekabetten çok işbirliğine odaklanmalarını ve çalışanların güven ve sadakatinin kazanılması dolayısıyla örgütsel bağlılığı da arttıracığı öngörülmektedir. Örgüt üyeleri üzerinde iş tatmininin sağlanması ve örgütsel bağlılığın artması, şüphesiz ki işletmeler açısından da hedeflenen çizgiye ulaşmaları bağlamında olumlu etkiler göstererek daha verimli ve etkin bir yapıya bürünmelerine imkân tanımaktadır (De Hoogh ve Den Hartog 2008, s. 300). Genellikle öğrenmenin etkileşim ve gözlem yoluyla gerçekleştiğini vurgulayan sosyal öğrenme teorisine dayandırılan etik liderlik bağlamında, yöneticiler tarafından gerçekleştirilen davranışların çalışanlara nasıl aktarılabilirliği ifade edilmektedir (Bandura, 1977). Dolayısıyla etik liderlerin olumlu şekilde gerçekleşen kişilerarası davranışlarını taklit eden çalışanların, kişilerarası ilişkilerini güçlendirebileceği ve işletme içerisindeki çatışmaları, gerilimi azaltabileceği dile getirilmektedir. Nitekim etik bir lider yönetiminde çalışanlar, işletmede diğer arkadaşlarının fikir ve düşüncelerini ifade etmelerine, bireysel saldırılardan kaçınmalarına, iş arkadaşlarının ihtiyaçlarına karşı saygı göstermeye yönelik gönüllü davranışlar sergileme eğilimine girmektedirler (Mayer, Aquino, Greenbaum ve Kuenzi 2012, s. 154). Özellikle işletmelere olumlu yöndeki kazanımlarının anlaşılmasıyla birlikte etik liderliğin, iş hayatında olmazsa olmaz bir kavram haline geldiği dikkat çekmektedir.

1.2. Etik İklim

Örgütsel iklimin bir bileşeni olarak değerlendirilen etik iklim, etik açıdan doğru tutum ve davranışların ne olduğuna, etik meselelerin nasıl ele alınması ve bunlarla nasıl başa çıkılması gerektiğine dair ortak algılar şeklinde ifade edilmektedir. Etik iklim, örgütsel ilişkileri ve çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren en önemli faktörlerden biri olarak belirtilmektedir. Bundan dolayı etik iklimin, örgütsel sonuçlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Örgütsel etik iklim ile çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkileri anlamak, bu yüzden yazında oldukça yaygın bir çalışma alanı olarak dikkat çekmektedir. Çalışanların örgütün etik bir yapıda olduğunu algılamaları, aynı zamanda örgütü kendileri için adaletli ve güvenilir bir yer olarak algılamalarını da sağlamaktadır. Bu durumun da örgüt üyelerinin iş tatmini ve örgüte olan bağlılıklarını arttıracığı düşünülmektedir (Elçi ve Alpkın 2009, s. 297-298). Bunun yanı sıra etik iklim, çalışanların, örgütün etik politikalarına, uygulamalarına ve prosedürlerine ilişkin algılarını yansıtan bir örgütsel iklim türü olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple etik iklim olumlu olduğu zaman, çalışanlar örgütte herhangi bir etik ikilem arasında kaldıklarında, ne tür bir karar vermesi gerektiğini, doğru davranışın ne yönde olması gerektiğini ve kendilerinden beklenen davranışın ne olduğunu bilmektedirler (Shin, 2012, s. 299).

Etik iklim kavramını araştırmacılar genellikle birkaç boyuttan oluşan bir yapı şeklinde ele alarak sınıflandırmaktadırlar. Etik iklimin en bilinen sınıflandırması ise Victor ve Cullen'in (1988) tipolojisi olarak literatürde kabul görmektedir. Bu tipoloji, araçsallık, bağımsızlık, başkalarının iyiliğini isteme, kurallar, kanun ve kodlar olarak beş boyutta ele alınmıştır. Araçsallık iklimi, en az tercih edilen iklim türü olarak belirtilmekte ve bu iklim, temel olarak kişisel ilginin maksimize edilmesine dayanmaktadır. Kişiler, örgütün menfaatlerine hizmet eden veya bireysel çıkarlar sağlayan kararların alındığına inanmaktadırlar. Çalışanların, örgütte alınan kararların bireysel çıkarlar sağladığına inanmaları sebebiyle kendi menfaatleriyle ilgilendikleri bilinmektedir. Bağımsızlık iklimine göre ise bireyler, birtakım ilkeleri temel alarak kendi bireysel ahlâki inançları doğrultusunda davranış sergilemektedirler (Tsai ve Huang 2008, s. 567). Bu bağlamda bağımsızlık ikliminde, dış etkilere asgari derecede önem vererek, kişisel ahlâki inançlar vurgulanmaktadır. Yardımseverlik ikliminin olduğu atmosferlerde ise bireyler, birbirlerinin iyiliklerine ilgi duymaktadırlar. Bu iklim türünde hem kurum içinde hem de kurum dışında bulunan ve etik kararlardan etkilenebilecek olan diğer insanların da iyilikleri ile menfaatleri göz önünde bulundurulmaktadır (Martin ve Cullen 2006, s. 179). Kurallar boyutu da firma tarafından belirlenen, kabul edilmiş davranış kuralları ile ilgilenmektedir. Bu iklim türünde örgütsel kararlar,

birtakım yerel kural veya davranış kuralları gibi standartlar üzerinden yönlendirilmektedirler (Tsai ve Huang 2008, s. 567). Kanun ve kodların olduğu iklim türünde, karar verme durumlarıyla karşı karşıya kalan çalışanların, yasa, kutsal kitap veya mesleki davranış kodları gibi bazı dış sistemlerin yetkilerini temel alarak karar vermelerinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Örgüt bağlamında değerlendirildiğinde ise bir çalışanın etik karar vermesini ve davranışını bu dış kodların yönettiği belirtilmektedir (Martin ve Cullen 2006, s. 179).

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin davranışları doğrultusunda faaliyetlerine ve kuruma olan ilgi düzeyini arttıran inançlarına bağlanması olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Steers ve Porter 1979, s. 225). Başka bir tanıma göre de örgütsel bağlılık, kurum için gerekli olan ve kişisel tecrübelerle dayanan bir duygu olarak ifade edilmektedir (Kanter, 1968, s. 500). Özetle örgütsel bağlılık, bireyin kurumun amaç ve hedefleri doğrultusunda çaba harcaması, kurumda kalma isteği, arzusu olarak tanımlanabilmektedir.

İşletmelerde işgücü devri, örgütsel adalet, çalışan performansı, iş tatmini, devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi birçok konu ile ilişkili olduğu bilinen örgütsel bağlılık kavramı, araştırmacılar tarafından üzerinde oldukça çalışılan bir konu haline gelmiştir. Yapılan çalışmalar akabinde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok tanım ve model literatüre kazandırılmıştır. Ortaya çıkan modeller genellikle tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki kategori olarak belirlenmiştir. Tutumsal bağlılık modelleri kapsamında Kanter (1968) tarafından üç boyutlu model olarak devam yönelik, kenetlenme ve kontrol bağlılığı şeklinde belirlenmiştir. Sonrasında Etzioni (1961) tarafından yine üç boyutlu model olarak ahlâki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak değerlendirilmiştir. Akabinde O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olarak ele alınmıştır. Meyer ve Allen (1991) ise örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak belirtmişlerdir. İlgili yazın incelendiğinde tüm bu tutumsal bağlılık modellerinden en temel alınan model ise çalışma kapsamında da dikkate alınan Meyer ve Allen (1991) olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan davranışsal bağlılık modelleri olarak ise Becker (1960) tarafından gerçekleştirilen yan bahis modeli ve Salancik (1977) tarafından ortaya atılan davranışsal bağlılık modeli bu bağlamda örnek teşkil etmektedir (Dedeoğlu, Çelik, İnancır ve Altay 2016, s. 50). Ancak belirtildiği gibi yazında en çok kabul gören örgütsel bağlılık modeli Meyer ve Allen (1991) tarafından üç kategoride ele alınmaktadır. Bunlar; duygusal, devam ve normatif bağlılıktan oluşmaktadır.

Duygusal Bağlılık: Çalışanın kurum ile özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsayan duygusal bağlılık, çalışanların gereksinim duydukları için değil, kendi istekleri doğrultusunda örgütte kaldıklarını belirtmektedir. Çalışanların arasında bulunan uyum, çalışana karşı adil davranış, bireye verilen önem ve değer, örgütsel güven gibi birtakım etkenler duygusal bağlılığı etkileyebilmektedir. İlgili yazında duygusal bağlılığın öncüllerinin bireysel özellikler, yapısal özellikler, işe ilişkin özellikler ve iş tecrübeleri olmak üzere genel olarak dört şekilde kategorize edildiği belirtilmektedir (Meyer ve Allen 1991, s. 67-69).

Devam Bağlılığı: Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutu olarak nitelendirilen devam bağlılığında çalışan, kurumdan ayrılmanın maliyetlerini dikkate almaktadır. Bu bağlılık türünde bireyin örgütte çalışma hayatına devam etmesinin sebebi olarak ihtiyaç faktörü ön plana çıkmaktadır. Bireyler örgütte çalışmaya ihtiyaç duydukları için çalışmaya devam etmektedirler. Diğer bir deyişle alınan eğitim, kazanılan tecrübe, yer değiştirmek gibi hususların maliyetleri göz önünde bulundurulmaktadır (Meyer ve Allen 1991, s. 67). Öte yandan Becker (1960), bir iş sürecine olan bağlılığın, işin sonlanması durumunda kaybedilecek yan bahisler olarak geliştiğini ileri sürmüştür. Devam bağlılığının öncülleri olarak devredilemeyen yetenekler kazanmak, kıdeme dayalı ayrıcalıklardan vazgeçmek, kişisel ilişkileri dağıtmak zorunda kalmak, harcanan zamanı ve çabayı boşa harcama tehlikesi gibi etkenler potansiyel olarak ayrılma maliyetleri olarak algılanabilmektedir.

Normatif Bağlılık: Bu bağlılık türünde bir kuruluştaki kalma zorunluluğu duygusunun bireye, kuruma girmeden önce (ailevi, kültürel sosyalleşme) ya da girdikten sonra (örgütsel sosyalleşme) uygulanan normatif baskıların içselleştirilmesinden kaynaklanabileceği ileri sürülmektedir. Ayrıca normatif bağlılık, örgütün çalışana önceden ödülleri sağladığında (eğitim bursu) veya istihdam sağlama konusunda (staj) ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda çalışan, kendisini örgüte karşı borçlu olarak hissetmektedir. Dolayısıyla bu durum çalışana örgüte normatif olarak bağlamakta ve örgütte kalma

konusunda içsel bir zorunluluk oluşturmaktadır. Nitekim bu yönlü bir bağlılık düşüncesinin, ancak çalışanın örgüte olan borcunu ödemesiyle sonlanacağı öngörülmektedir (Meyer ve Allen 1991, s. 71-72).

1.4. Literatür Taraması

Dünyada öncelikle ABD’de Enron, Worldcom gibi şirketlerde boy gösteren ve akabinde dünyanın farklı yerlerinde, çeşitli muhasebe skandalları sonrasında gerçekleşen iflaslar, şirketlerdeki yönetim tarzının değişmesine sebep olmuş ve şirketlerde etik kavramının öneminin her geçen gün daha da önemli bir hale gelmesini sağlamıştır (Durak ve Taşkın 2014, s. 30). Çünkü iş dünyasında artan yasal düzenlemeler ile hesap verebilirliğe ve şeffaflığa odaklanmanın hakim olduğu bu dönemde, bir liderin etik yönü oldukça önem kazanmaktadır. Ancak liderler genellikle finansal anlamdaki başarılarla odaklanarak, örgütleri finansal hedefler doğrultusunda yönlendirmektedirler. Oysa ki belirtilen bu hedeflerin çalışanlar aracılığıyla gerçekleştirileceği düşünüldüğünde, çalışanların hedefe yönelik kararlı ve talimatları uygulamaya istekli olması gerekmektedir. Bu yüzden liderin etik yönünün kuvvetli olması, çalışanları da olumlu yönde etkilemekte ve örgütsel bağlılığın, ekstra çaba harcamanın, verimliliğin ve iş tatmininin artmasını sağlamaktadır. Özellikle etik liderlik sonucunda çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları gelişerek örgütsel hedeflere ulaşma ve etkinliğin artması hususunda kazanımlar ortaya çıkmaktadır (Abuzaid, 2018, s. 197). Öte yandan kurumun değerleri ve inançlarını benimseyen çalışanların, kurum ile daha iyi etkileşim içerisinde bulundukları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının, bağlılıklarının ve yaratıcı davranışlar geliştirmelerinin daha muhtemel olduğu dile getirilmektedir (Saraç, Efil ve Eryılmaz 2014, s. 483).

İlgili yazın tarandığında örgütlerde bulunan etik davranışlar çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilirken, daha çok etik iklim, etik liderlik alanlarında çalışmalar bulmak mümkündür (Victor ve Cullen 1988; Engelbrecht, Van Aswegen ve Theron 2005; Brown ve Treviño 2006; Martin ve Cullen 2006; Resick ve ark., 2006; Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts ve Chonko 2009; Shin, 2012; Al Halbusi ve ark., 2020). Etik iklimin, etik liderlik ve örgütsel bağlılığa etkisi konusunda yapılan araştırmalarda da literatürde olumlu sonuçların bulunduğu çalışmaların oldukça fazla yer alması dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda Zhu, May ve Avolio (2004), Tsai ve Huang (2008), Elçi ve Alpkan (2009), Mayer, Kuenzi ve Greenbaum (2010), Büte (2011), Eren ve Hayatoğlu (2011), Ruiz-Palomino, Ruiz-Amaya ve Knörr (2011), Çemberci, Civelek ve Günel (2016), Dedeoğlu ve ark., (2016), Eşitti (2019), Ashfaq, Abid ve İlyas (2021) tarafından yapılan çalışmalar da değişkenler arasındaki pozitif ilişkiyi destekler niteliktedir.

Yazında yapılan ampirik çalışmalar doğrultusunda da belirtilen değişkenler arasındaki pozitif ilişkileri görmek mümkündür. Nitekim etik liderlik, etik iklim ve örgütsel bağlılık değişkenlerine dair yapılan çalışmalar incelendiğinde Türkiye genelinde yapılan araştırmalardan Eren ve Hayatoğlu (2011), ilaç firmalarında çalışan 206 personeli örneklem olarak belirlemiş ve araştırmada etik iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ortaya koymuşlardır. Çelik, Dedeoğlu ve İnandır (2015) ise 391 hotel personeli dahilinde yapılan çalışmada etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi incelemişler ve değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki olduğu kanısına varmışlardır. Benzer şekilde Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015), yaptıkları çalışmada etik liderlik, etik iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Otomotiv sektöründe 76 personel ile gerçekleştirdikleri inceleme sonucunda etik liderlik ve etik iklimin hem duygusal bağlılık hem de normatif bağlılık ile pozitif yönlü, devam bağlılığı ile ise negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu gözler önüne sermişlerdir. Bu paralelde Demirtaş ve Akdoğan (2015), etik liderlik, duygusal bağlılık, işgücü devri ve etik iklim arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Bakım sektöründe çalışan 447 personel ile yapılan çalışmada etik liderlik ile duygusal bağlılık arasında pozitif, işgücü devir oranı ile de negatif bir ilişki bulmuşlardır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bir diğer bulgu ise etik liderlik ile etik iklim arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Çemberci ve ark., (2016) tarafından yapılan çalışmada da sağlık, kamu ve eğitim sektörlerinde çalışan 171 personelden oluşturulan örneklem dahilinde etik liderlik, etik iklim ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda değişkenler arasındaki pozitif ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Dedeoğlu ve ark., (2016) tarafından ortaya koyulan çalışmada da benzer değişkenler ele alınmıştır. Hotelde çalışan 391 personel ile yaptıkları çalışmada etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Ayrıca liderlerin etik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin, kadın çalışanlarda daha belirgin olduğunu ifade etmektedirler. Öte yandan yine aynı şekilde etik liderlik ve örgütsel bağlılık

ilişkini inceleyen Eşitti (2019) da restoran bağlamında 410 personelden oluşan örneklem kapsamında yapılan analizler sonucunda pozitif ilişkiyi destekler nitelikte sonuçlar ortaya koymaktadır.

Farklı ülkeler bağlamında yapılan ampirik araştırmalarda da etik liderlik, etik iklim ve örgütsel bağlılık olarak belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü olduğunu destekleyen çalışmalara denk gelmek mümkündür. Örneğin; Okpara ve Wynn (2008), Nijerya’da etik iklim, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerini 340 farklı sektör yöneticisi bağlamında araştırmış ve değişkenler arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Lu ve ark., (2013) ise 147 lojistik firmasını Tayvan kapsamında ele almışlardır. Etik liderlik ve etik iklim arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sonucunda pozitif ilişki olduğu kanısına varmışlardır. Loi, Lam, Ngo ve Cheong (2015), tarafından Çin özelinde gerçekleştirilen çalışmada da 176 banka personeli kapsamında etik liderlik ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada da Eslamieh ve Mohammad Davoudi (2016), İran’da 260 öğretmen üzerinde etik liderlik, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisini incelemişlerdir. Nitekim elde edilen sonuçlar etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu, tükenmişlik ile arasındaki ilişkinin ise negatif yönlü olduğunu ortaya koymaktadır. Mitonga-Monga ve Cilliers (2016) ise Demokratik Kongo Cumhuriyeti’nde demiryolu sektöründe faaliyet gösteren bir firmada 839 personelden oluşan bir örneklem dahilinde etik liderlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde edilen bulgular pozitif ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Öte yandan Abuzaid (2018) tarafından Ürdün’de yapılan çalışma bağlamında etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki 13 bankadan toplamda 216 personel ile incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda etik liderlik kavramı, örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık ile pozitif ilişkili bulunurken, devam bağlılığı ile arasında ilişki bulunamadığı belirtilmiştir. Etik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bir diğer çalışma da Lotfi, Atashzadeh-Shoorideh, Mohtashami ve Nasiri (2018) tarafından İran’da 340 hemşire baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular değişkenlerin arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda Al Halbusi ve ark., (2020) Irak genelinde 395 farklı sektör çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada etik liderlik ve etik iklim arasındaki ilişkiyi ele almışlar ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına dikkat çekmişlerdir. Benzer şekilde Ashfaq ve ark., (2021) da Pakistan’da etik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisini 211 kamu ve özel sektör çalışanı doğrultusunda ele almış ve bulunan ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ifade etmiştir.

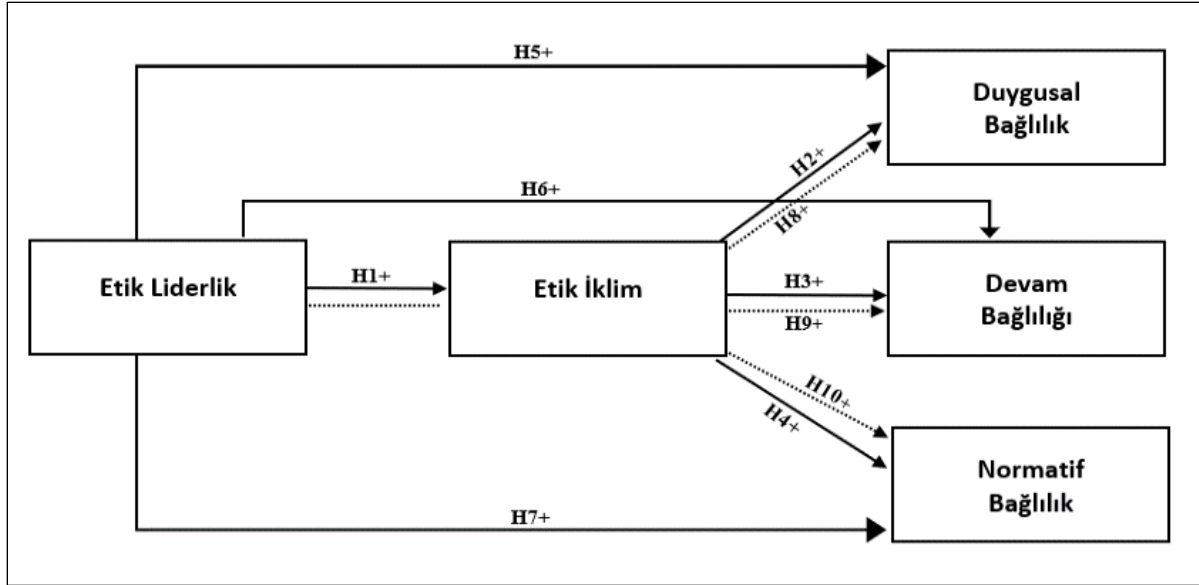
2. AMAÇ ve YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Küreselleşmeyle birlikte değişen dünyada artan etik dışı muhasebe skandalları akabinde etik kavramı giderek önem kazanmıştır. Yapılan araştırmalarda da örgütte çalışanların bağlılığı, çalışan devir oranlarının azalması, verimliliğin artması, iş tatmini gibi konularla etik kavramının ilişkili olduğu ve öneminin her geçen gün daha da arttığı gözlenmektedir. Özellikle etik iklim ve etik liderlik gibi konuların örgütsel bağlılığa olan etkisi araştırmacıların oldukça dikkatini çekmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı; örgütsel bağlılık üzerinde, etik liderlik algısının etkisini açıklamak ve etik iklim kavramının belirtilen değişkenler üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Yukarıda ifade edilen literatür kapsamında aşağıda belirtilen araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

- H1:** Etik liderliğin etik iklim üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.
- H2:** Etik iklimin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.
- H3:** Etik iklimin devam bağlılığı üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.
- H4:** Etik iklimin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.
- H5:** Etik liderliğin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.
- H6:** Etik liderliğin devam bağlılığı üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.
- H7:** Etik liderliğin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.
- H8:** Etik liderlik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide, etik iklimin aracı etkisi vardır.
- H9:** Etik liderlik ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide, etik iklimin aracı etkisi vardır.
- H10:** Etik liderlik ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide, etik iklimin aracı etkisi vardır.

Şekil 1’de gösterilen araştırma modeli üzerinde farklı hipotezler oluşturulmuştur. İlk aşamada etik liderliğin (EL) etik iklim (Eİ) üzerindeki etkisi, Eİ’nin örgütsel bağlılık boyutları duygusal bağlılık (DUYB), devam bağlılığı (DEV), normatif bağlılık (NOR) üzerindeki etkisi ve ayrıca EL’nin örgütsel bağlılık boyutları (DUYB, DEV, NOR) üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. İkinci aşamada ise EL ile DUYB, DEV, NOR arasındaki ilişkide Eİ’nin ayrı ayrı aracı etkisi incelenmiştir. Veri toplama ölçeğinde yer alan likert tipi ölçekler için öncelikle faktör analizi uygulanmış, daha sonra çalışma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek için korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Öte yandan aracı değişken etkisini ölçmek için ise IBM SPSS PROCESS uzantısından faydalanılmıştır.

2.3. Araştırma Örnekleme ve Veri Toplama Araçları

Çalışmada kapsamında veri toplama yöntemi olarak anket formu tercih edilmiş olup, hazırlanan anket formu için öncelikle Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan etik uygunluk izni alınmış ve akabinde belirlenen anket formu İstanbul il sınırları içinde faaliyet gösteren vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere uygulanmıştır. Hem tarihsel anlamda geçmişten günümüze uzanan köprü niteliği taşıyan uluslararası bir şehir olması hem de Türkiye’ye yön veren bir şehir olması, İstanbul ilinin araştırma alanı olarak belirlenmesinin başlıca nedenleri arasında gösterilmektedir (Güdül, 2013). Çalışmada vakıf üniversitelerinde görev alan akademisyenlerin seçilmesinin nedeni ise vakıf üniversiteleri arasında akademisyen geçişinin fazla olduğunun gözlemlenmesidir. Ayrıca vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin iş yükünün fazla olması, yönetimin tutumu gibi nedenler de seçimi etkileyen önemli kriterlerden bazıları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu

paralelde İstanbul genelinde 47 adet vakıf üniversitesi bulunduğu bilinmektedir. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi veri tabanından sağlanan verilere göre 13 Ağustos 2022 tarihi itibarıyla İstanbul’da vakıf üniversiteleri genelinde profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi olarak değerlendirme kapsamına alınan akademik personel sayısı 9498 erkek, 10803 kadın olmak üzere toplamda 20301 kişiden oluşmaktadır. Bu doğrultuda anakütle 20301 birimden oluştuğunda, %95 güven oranı ve %5 hata marjı ile uygun örneklem büyüklüğünün 378 birim olduğu bilinmektedir (Raosoft, t.b.). Böylece ilgili evren arasından rastgele seçilen 411 akademisyene, 23 Ağustos 2022 - 9 Eylül 2022 tarihleri arasında anket formu ulaştırılmıştır.

Toplam dört bölümden oluşan anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik bilgilerini içeren sorular yer almaktadır. İkinci bölümde etik liderlik ölçeği, üçüncü bölümde ise etik iklim ölçeği yer almaktadır. Son olarak çalışmanın dördüncü bölümünde ise örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Yazında etik liderlik, etik iklim ve örgütsel bağlılık unsurlarını ölçmek için çeşitli ölçeklerin kullanıldığını görmek mümkündür. Bu yüzden belirtilen ölçeklerden literatürde yaygın olarak kullanılmış ölçekler araştırılmış ve çalışmaya dahil edilmiştir. Bu bağlamda etik liderlik ölçeği için Brown, Treviño ve Harrison (2005) tarafından oluşturulan ve Esmer (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlaması gerçekleştirilen 10 soruluk tek boyutlu ölçekten yararlanılmıştır. Etik iklim ölçeği için de Schwepker, Ferrell ve Ingram (1997) tarafından geliştirilen ve Akın (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 9 soruluk ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği olarak ise Meyer ve Allen (1991) tarafından 24 soru halinde oluşturulan ve sonrasında Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilerek 18 soru haline getirilen ölçeğin Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe ’ye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Belirtilen ölçekler 5’li likert sistemine göre “1: kesinlikle katılmıyorum”, “2: katılmıyorum”, “3: kararsızım”, “4: katılıyorum”, “5: kesinlikle katılıyorum” şeklinde tasarlanmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Çalışma kapsamında 219’u (%53,3) kadın 192’si (%46,7) erkek olmak üzere toplam 411 akademisyene ulaşılmıştır. Katılımcıların 62’si (%15,1) 26-30 yaş, 129’u (%31,4) 31-35 yaş, 91’i (%22,1) 36-40 yaş, 78’i (%19) 41-45 yaş, 35’i (%8,5) 46-50 yaş, 16’sı (%3,9) ise 51 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların 125’i (%30,4) yüksek lisans mezunu, 286’sı (%69,6) ise doktora mezunu akademisyenlerden oluşmaktadır. Akademik unvan açısından incelendiğinde de katılımcıların 19’unu (%4,6) Prof. Dr., 88’ini (%21,4) Doç. Dr., 133’ünü (%32,4) Dr. Öğr. Üyesi, 59’unu (%14,4) Öğr. Gör. ve 112’sini (%27,3) ise Arş. Gör. olarak çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcılar meslekte geçirdikleri süre bazında değerlendirildiğinde ise 152’si (%37) 0-5 yıl arası, 121’i (%29,4) 6-10 yıl arası, 97’si (%23,6) 11-15 yıl arası, 25’i (%6,1) 16-20 yıl arası, 10’u (%2,4) 21-25 yıl arası, 6’sı (%1,5) 26 yıl ve üstü cevaplarını vermiştir. Ayrıca katılımcıların 189’u (%46) 0-5 yıl arası, 194’ü (%47,2) 6-10 yıl arası, 22’si (%5,4) 11-15 yıl arası ve 6’sı (%1,5) ise 16-20 yıl arası şu an çalıştıkları kurumda olduklarını belirtmişlerdir. Elde edilen verilere dair istatistikler aşağıda bulunan Tablo 1’de detaylı bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

		Dağılım	%
Cinsiyet	Kadın	219	%53,3
	Erkek	192	%46,7
Yaş	26-30	62	%15,1
	31-35	129	%31,4
	36-40	91	%22,1
	41-45	78	%19
	46-50	35	%8,5
	51 ve üstü	16	%3,9

Eğitim	Doktora	286	%69,6
	Yüksek Lisans	125	%30,4
Akademik Unvan	Prof. Dr.	19	%4,6
	Doç. Dr.	88	%21,4
	Dr. Öğr. Üyesi	133	%32,4
	Öğr. Gör.	59	%14,4
	Arş. Gör.	112	%27,3
Meslekteki Süre	0-5 yıl	152	%37
	6-10 yıl	121	%29,4
	11-15 yıl	97	%23,6
	16-20 yıl	25	%6,1
	21-25 yıl	10	%2,4
	26 yıl ve üstü	6	%1,5
Kurumdaki Süre	0-5 yıl	189	%46
	6-10 yıl	194	%47,2
	11-15 yıl	22	%5,4
	16-20 yıl	6	%1,5
	21-25 yıl	-	-
	26 yıl ve üstü	-	-

3.2. Hipotez Testleri

Çalışmada kullanılan ölçeğin yapısal açıdan geçerliliğini araştırmak için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal açıdan anlamlı daha az sayıda değişkenler bulmayı amaçlayan çok değişkenli istatistiksel bir yöntemdir (Çakır ve Adıgüzel 2020, s. 6). Analiz uygulanmaya başlamadan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını sınamak için KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) testinin ve Bartlett's testinin incelenmesi gerekmektedir. KMO testi örneklem büyüklüğü ile ilgilidir ve örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığını analiz etmek amacıyla uygulanmaktadır. KMO analizi sonucunda elde edilen değer kabul edilmesi için ,50 ve üzerinde olması beklenmektedir. Bartlett's testinin ise, ana kütle içinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını test etmek için kullanıldığı ifade edilmektedir (Karagöz, 2016, s. 879). KMO ve Bartlett's testine ait sonuçlar Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: KMO and Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,897
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3190,879
	df	45
	Sig.	,000

Tablo 2'de görüldüğü gibi KMO örneklem uygunluk değeri ,897 ve Bartlett's küresellik testi anlamlılık düzeyi ,000 ($p \leq .05$) olup, bu sonuçlar doğrultusunda verilerin faktör analizini yapmaya uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenleri temsil eden ölçek soruları	Boyutlar				
	1	2	3	4	5
ELİ1. Yöneticilerim, çalışanların önerilerini dikkate alırlar.	,828				
ELİ2. Yöneticilerim, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırımında bulunurlar.	,612				
ELİ3. Yöneticilerim, kişisel yaşamlarını etik tarzda yürütürler.	,616				
ELİ4. Yöneticilerim, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler.	,842				
ELİ5. Yöneticilerim, adil ve dengeli kararlar verirler.	,886				
ELİ6. Yöneticilerim, güvenilir kişilerdir.	,812				
ELİ7. Yöneticilerim, çalışanlarla iş etiği veya değerlerini olumlu bir şekilde tartışırlar.	,859				
ELİ8. Yöneticilerim, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler sergilerler.	,852				
ELİ9. Yöneticilerim, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirirler.	,745				
ELİ10. Yöneticilerim, karar verirken daima “daha doğrusu nedir?” sorusunu sorarlar.	,864				
EİK1. Çalıştığım işletmenin resmi, yazılı etik kuralları vardır.		,558			
EİK2. İşletmenin tepe yönetimi etik dışı davranışların hiçbir koşulda hoş görülmeceğinin bilinmesini sağlamıştır.		,770			
EİK3. Çalışanların dürüst davranışlar sergilemesine rehberlik edecek liderlik niteliği taşıyan kişiler vardır.		,796			
EİK4. Çalışma ortamındaki olumsuz davranışlara hemen çözüm getirilir.		,810			
EİK5. Çalıştığım işletmenin etik kuralları tavizsiz bir biçimde uygulanmaktadır.		,878			
EİK6. Etik ilkeler firma politikaları ile desteklenmektedir.		,820			
EİK7. Çalıştığım işletmede çalışanları zaman zaman istenilmeyen davranışlara iten bir ortam yoktur.		,789			
EİK8. Çalıştığım işletmede etik değerlerle ilgili ilkeler ödünsüz uygulanmaktadır.		,863			
EİK9. Çalıştığım işletmede bir çalışan kendi çıkarı için etik olmayan davranışa yönelirse derhal cezalandırılır.		,795			
DUY1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.			,759		
DUY2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.			,788		
DUY3. Okulumla karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.			,584		
DUY4. Bu okula karşı duygusal bağlılık hissediyorum.			,815		
DUY5. Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görüyorum.			,829		

DUY6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.			,844		
DEV1. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.				,657	
DEV2. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.				,827	
DEV3. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.				,667	
DEV4. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.				,602	
DEV5. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.				,744	
NOR1. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					,630
NOR2. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					,796
NOR3. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					,696
NOR4. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					,844
NOR5. Bu okula çok şey borçluyum.					,776
ELİ: Etik Liderlik, EİK: Etik İklim, DUY: Duygusal Bağlılık, DEV: Devam Bağlılığı, NOR: Normatif Bağlılık					

Çalışmada 5’li likert ölçeğe göre hazırlanan değişkenler etik liderlik (ELİ) için 10, etik iklim (EİK) için 9, duygusal bağlılık (DUY) için 6, devam bağlılığı (DEV) için 6 ve normatif bağlılık (NOR) için 6 olmak üzere toplam 37 maddelik anket ile ölçülmüştür. Faktör analizi sonucunda DEV’ e ait 1 soru ve NOR’ a ait 1 soru olmak üzere toplamda 2 soru faktör dağılımı göstermemiş ve farklı faktör boyutlarının içine dahil olarak güvenilirliği düşürdüğü için ölçekten çıkartılmıştır. Faktör analizi sonucu oluşan boyutlar ve her bir boyut (değişken) içinde yer alan maddelere karşılık gelen faktör yükleri Tablo 3’te gösterilmektedir. Nitekim tabloda da görüldüğü üzere birinci boyutu içeren etik liderlik (ELİ) toplam 10 maddeden, ikinci boyutu içeren etik iklim (EİK) toplam 9 maddeden, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık (DUY) toplam 6 maddeden, devam bağlılığı (DEV) toplam 5 maddeden ve normatif bağlılık (NOR) ise toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Faktör boyutları belirlendikten sonra, her bir boyut için ayrı ayrı güvenilirlik analizlerinin uygulanması gerekmektedir. Bu bağlamda güvenilirlik analizi, sorular arasındaki ortalama ilişkiyi (korelasyonu) dikkate alarak, ölçeğin içsel tutarlılığını değerlendirmek için kullanılan istatistiki bir analiz olarak karşımıza çıkmaktadır (Çakır ve Adıgüzel 2020, s. 7-8). İçsel tutarlılığı test etmek için ise literatürde en çok kullanılan yöntem ise Cronbach’s alpha katsayısı olarak ifade edilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 78). Cronbach’s alpha katsayısının kabul edilebilir değeri hakkında farklı yorumlar olmakla birlikte, genellikle ,70 ile ,95 arasında olması gerektiği düşünülmektedir (Çakır, 2019, s. 113). Yine literatürde Cronbach’s alpha katsayısı ,50 ve üzeri olan ölçümlerin yeterli olduğu da kabul görmektedir (Çakır ve Adıgüzel 2020, s. 7-8).

Faktör analizi sonucunda elde edilen ve 5 boyutlu yapıyı oluşturan her bir boyutun güvenilirlik analizleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir. Ayrıca belirtilen tabloda yakınsak geçerliliği gösteren AVE değeri ve içerik geçerliliğini ölçmek için kullanılan kriterlerden biri olan CR (bileşik güvenilirliği) değerleri de verilmiştir. Yakınsak geçerlik, değişkenler ile ilgili ifadelerin birbirleri ve oluşturdıkları faktör ile ilişkili olduğunu göstermektedir. AVE değeri, faktöre ilişkin ifadelerin yüklerinin (kovaryanslarının) kareleri toplamının ifade sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 82; Çakır ve Adıgüzel 2020, s. 8). Yakınsak geçerliliği koşulu için, tüm CR değerlerinin AVE

değerlerinden büyük olması ve tüm AVE değerlerinin de ,50' den büyük olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 82).

Tablo 4: Cronbach's Alpha Değerleri, Tanımlayıcı İstatistikler ve AVE Değerleri

Faktörler	N	Cronbach's Alpha (α)	M	SD	AVE	CR
Etik Liderlik (ELİ)	10	,934	3,257	0,90	,64	,95
Etik İklim (EİK)	9	,924	3,427	0,88	,63	,94
Duygusal Bağlılık (DUY)	6	,862	3,246	0,98	,60	,90
Devam Bağlılığı (NOR)	5	,721	3,442	0,83	,50	,83
Normatif Bağlılık (NOR)	5	,805	3,0672	0,97	,57	,87
M: Ortalama, SD: Standart sapma, AVE: Ortalama açıklanan varyans, CR: Bileşik güvenilirlik						

Tablo 4 incelendiğinde, tüm gruplara ait güvenilirlik katsayılarının (Cronbach's Alfa değeri) ,70 'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerler tüm faktör gruplarının yeterli güvenilirlik düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca tabloda tüm CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olduğu ve tüm AVE değerlerinin ise ,50 ve üzeri olduğu görülmektedir. Bunun sonucu olarak yakınsak geçerlilik koşulunun da sağlandığı gözlenmektedir.

Öte yandan çalışma kapsamında yapılan bir diğer analiz olarak korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te belirtilmektedir. Korelasyon analizi, veriler arasındaki matematiksel ilişkinin derecesini göstermektedir. Farklı bir ifade ile değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, derecesini ve önemini ortaya koyan istatistiksel bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Korelasyon katsayısı -1 ile 1 arasında bir değer alır ve bu değerlerin mutlak değeri alındığında katsayı 1'e ne kadar yakınsa ilişkinin o kadar güçlü olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları

	ELİ				EİK			DUY		DEV
	EİK	DUY	DEV	NOR	DUY	DEV	NOR	DEV	NOR	NOR
Pearson correlation	,897*	,440*	,226*	,376*	,477*	,300*	,461*	,229*	,631*	,544*
Significance(two-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
ELİ: Etik Liderlik, EİK: Etik İklim, DUY: Duygusal Bağlılık, DEV: Devam Bağlılığı, NOR: Normatif Bağlılık										

Tablo 5 incelendiğinde hesaplanan tüm anlamlılık değerlerinin 0.01'den küçük olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda sonuç olarak değişkenler arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişki olduğu söylenebilir. Diğer yandan araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yazında değişkenler arasındaki etkileri ölçmek için regresyon analizinin farklı yöntemlerinden faydalandığı gözlenmektedir (Yazıcı, 2022). Bu çalışmada da basit doğrusal regresyon yöntemine başvurulmuştur. Şekil 1'de sunulan çalışma modelinde de görüldüğü gibi etik liderliğin etik iklim üzerindeki etkisi (H1), etik iklimin örgütsel bağlılığın ayrı ayrı her bir boyutu üzerindeki etkisi (H2, H3, H4) ve etik liderliğin örgütsel bağlılığın ayrı ayrı her bir boyutu üzerindeki

etkisi (H5, H6, H7) basit doğrusal regresyon yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Regresyon analizi yöntemiyle test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotezler	Bağımsız Değişkenler (Independent variables)	Bağımlı Değişkenler (Dependent variables)	Standart β	Anlamlılık Katsayıları (Significance)	Adjusted R ²	F-değerleri (F-value)	Kabul / Red
H1	ELİ	EİK	,897***	,000	,804	1685,296	Kabul
H2	EİK	DUY	,477***	,000	,225	120,322	Kabul
H3	EİK	DEV	,300***	,000	,088	40,509	Kabul
H4	EİK	NOR	,461***	,000	,211	110,346	Kabul
H5	ELİ	DUY	,440***	,000	,192	98,162	Kabul
H6	ELİ	DEV	,226***	,000	,049	21,933	Kabul
H7	ELİ	NOR	,376***	,000	,139	67,466	Kabul
ELİ: Etik Liderlik, EİK: Etik İklim, DUY: Duygusal Bağlılık, DEV: Devam Bağlılığı, NOR: Normatif Bağlılık, ***p < .001							

Tablo 6 incelendiğinde H1, H2, H3, H4, H5, H6 ve H7 hipotezlerine ait Sig. değerleri <,001 olduğu için tüm hipotezlerin kabul edildiği görülmektedir. Yani etik liderliğin etik iklim üzerinde, etik iklimin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde, yine etik liderliğin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde 0,001 anlamlılık düzeyinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra araştırma kapsamında kurulan H8, H9 ve H10 hipotezlerine ait aracılık etkisi, IBM SPSS PROCESS V 3.5.3 eklentisi ile analiz edilmiştir. Hayes tarafından geliştirilen bu teste göre, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisi aracı değişken için önemli bir göstergedir. Bu model için p-değeri yoktur. Sonuçlar, güven aralıkları sayesinde belirlenmektedir. Eğer BootLLCI ve BootULCI değerleri arasında sıfır ‘0’ değeri yoksa önemli bir aracılık etkisinden söz edilebilmektedir (Çakır ve Adıgüzel 2020, s. 9). Bu paralelde Hayes test sonuçlarına ilişkin değerler Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Aracı Etkiyi Ölçmeye Yönelik Hayes Test Sonuçları

Hipotezler	Aracı Değişken	X ve Y	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI	Kabul / Red
H8	EİK	ELİ ve DUY	,3772	,0820	,2135	,5347	Kabul
H9	EİK	ELİ ve DEV	,4493	,1210	,2222	,6958	Kabul
H10	EİK	ELİ ve NOR	,5668	,0960	,3813	,7564	Kabul
EİK: Etik İklim, ELİ: Etik Liderlik, DUY: Duygusal Bağlılık, DEV: Devam Bağlılığı, NOR: Normatif Bağlılık							

Tablo 7’de yer alan veriler doğrultusunda H8’e ait model incelendiğinde BootLLCI değerinin ,2135 ve BootULCI değerinin ,5347 olduğu görülmektedir. Bu iki değer arasında sıfır ‘0’ değeri olmadığı için etik iklimin, etik liderlik ile duygusal bağlılık arasında önemli bir aracı etkiye sahip olduğu ifade

edilmektedir. H9'a ait model incelendiğinde de BootLLCI (,2222) değeri ile BootULCI (,6958) değeri arasında sıfır '0' değeri olmadığı için etik iklimin, etik liderlik ile devam bağlılığı arasında önemli bir aracı etkiye sahip olduğu söylenmektedir. Yine H10 hipotezine ait model incelendiğinde BootLLCI (,3813) değeri ile BootULCI (,7564) değeri arasında sıfır '0' değeri olmadığı için etik iklimin, etik liderlik ile normatif bağlılık arasında da önemli bir aracı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ

Küreselleşmeyle birlikte değişen dünya düzeninde yoğun rekabet altında varlıklarını sürdürmek isteyen firmaların birincil amaç ve hedeflerinin kârlarını maksimize etmelerinin yanı sıra toplum nazarında itibarlı ve saygın bir konumda bulunmalarına da bağlı olduğu bilinmektedir. Özellikle ABD'de Enron, Worldcom gibi bazı firmalarda yaşanan etik skandallar sonrasında ortaya çıkan iflaslar, etik kavramının öneminin her geçen gün daha da önemli bir boyut kazanmasına sebep olmuştur. Çünkü modern iş dünyasında örgütlerin etkinliklerinin ve verimliliklerinin sadece kârlarını maksimize etmelerine değil aynı zamanda etik davranışlar sergilemesine de bağlı olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla firmaların gerek kendi yapılarından gerekse de toplum nezdinde meşruiyet sağlamak için etik kurallara riayet ettiği gözlenmektedir. Bu bağlamda çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılarının, firmaya çeşitli kazanımlar sağlayacağı düşünüldüğünde oldukça önemli olduğu öngörülmektedir.

Bu çalışmada, yazında daha çok üretim odaklı firmalar kapsamında değerlendirmeye alınan etik liderlik ve etik iklim unsurlarının etkileri üniversiteler bazında değerlendirilmeye alınmıştır. Bilhassa bu doğrultuda vakıf üniversiteleri çalışmanın evrenini oluşturmuştur. İstanbul ilinde vakıf üniversiteleri bünyesinde görev yapan akademisyenler temelinde gerçekleştirilen bu çalışmada, akademik personelin örgütsel bağlılıklarının üzerinde, etik liderlik algılarının etkisini açıklamak, etik iklim kavramının ise belirtilen değişkenler üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır ve yapılan analizler neticesinde literatürü destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. Nitekim literatürde yapılan çalışmalarda farklı sektörler bazında değerlendirilme yapıldığında da değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu gözler önüne serilmektedir. Bu paralelde Sims ve Kroeck (1994), Elçi ve Alpkın (2009), Mayer ve ark., (2010), Shin (2012), Çemberci ve ark., (2016), Eslamieh ve Mohammad Davoudi (2016), Lotfi ve ark., (2018). Ashfaq ve ark., (2021) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edildiği dikkat çekmektedir. Bu çalışmada da elde edilen sonuçlar göstermektedir ki vakıf üniversitelerindeki etik liderlik algılamaları, akademisyenler üzerindeki örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönlü etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın hem duygusal bağlılık hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık boyutlarıyla pozitif yönlü ilişki ortaya koyan etik liderlik algılamalarının yanı sıra etik iklim algılamalarının da belirtilen örgütsel bağlılık boyutlarının her biriyle ayrı ayrı pozitif yönlü ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin etik iklim algılamalarının, etik liderlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri üzerindeki aracılık etkisi de incelenmiş ve etik iklimin belirtilen değişkenler arasında aracı etkiye sahip olduğu sonucu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada öne sürülen hipotezlerin tamamının kabul edildiği gözlenmiştir.

Sonuç olarak yapılan araştırmada da elde edilen bulgular gerek üretim firmalarında gerekse de eğitim kurumlarında etik iklim ve etik liderlik algılamalarının benzer sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Kurumların genelinde etik iklim ve etik liderlik algılamalarının çalışanlar üzerinde olumlu izler bıraktığı ve kurumlara pozitif yönlü kazanımlar sağladığı belirtilmektedir. Bu yüzden kurumların etik ile ilintili kavramlara daha fazla önem vermelerinin hem içsel performansları açısından hem de toplum nezdinde olumlu yönlü itibar kazanmaları açısından oldukça mühim olduğu düşünülmektedir. Yazında konuyla ilgili gelecekteki çalışmalara ise bu çalışmanın baz alınarak, devlet üniversitelerindeki etik iklim ve etik liderlik algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisiyle kıyaslama yapılması önerilmektedir. Öte yandan İstanbul dışındaki vakıf üniversitelerinin de araştırılmasının mühim olacağı öngörülmektedir.

Kaynakça

Abuzaid, A. N. (2018). The Relationship between Ethical Leadership and Organizational Commitment in Banking Sector of Jordan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 34(3), 187-203. <https://doi.org/10.1108/JEAS-01-2018-0006>

- Akın, G. (2019). *Duygusal Zekâ Düzeyi, Problem Çözme Yeteneği ve Örgütsel Etik İklimi ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2020). Linking Ethical Leadership and Ethical Climate to Employees' Ethical Behavior: The Moderating Role of Person–Organization Fit. *Personnel Review*, 50(1), 159-185. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0522>
- Ashfaq, F., Abid, G., & İlyas, S. (2021). Impact of Ethical Leadership on Employee Engagement: Role of Self-Efficacy and Organizational Commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 962-974. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030071>.
- Bandura, A. (1977), *Social Learning Theory*, New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Çakır, F. S. (2019). *Sosyal Bilimler İçin Parametrik Veri Analizi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çakır, F. S., & Adıgüzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *Sage Open*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>
- Çelik, S., Dedeoğlu, B. B., & İnanır, A. (2015). Relationship between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *Ege Academic Review*, 15(1), 53-64. Erişim adresi: https://www.academia.edu/11428438/Relationship_Between_Ethical_Leadership_Organizational_Commitment_and_Job_Satisfaction_at_Hotel_Organizations
- Çemberci, M., Civelek, M. E., & Günel, D. (2016). The Mediator Effect of Ethical Climate on the Relation between Ethical Leadership and Organizational Commitment. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 147-160. Erişim adresi: <https://ssrn.com/abstract=3338294>
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and Despotic Leadership, Relationships with Leader's Social Responsibility, Top Management Team Effectiveness and Subordinates' Optimism: A Multi-Method Study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.03.002>
- Dedeoğlu, B. B., Çelik, S., İnanır, A. ve Altay, H. (2016). Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide: Cinsiyet ve Çalışma Süresinin Farklılaştırıcı (Moderate) Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 45-70.
- Demirdağ, G. E., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Demirtaş, O., & Akdoğan, A. A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2196-6>

- Durak, M. G., ve Taşkın, F. D. (2014). Kurumsal Yönetim Uygulamalarının İşletme Performansı Üzerindeki Etkileri: BİST Üretim Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama. *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, 24(126), 29-56.
- Elçi, M., & Alpkan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311. DOI 10.1007/s10551-008-9709-0
- Engelbrecht, A. S., Van Aswegen, A. S., & Theron, C. C. (2005). The Effect Of Ethical Values On Transformational Leadership and Ethical Climate in Organisations. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 19-26. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v36i2.624>
- Eren, S. S., ve Hayatoğlu, Ö. (2012). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Eslamieh, F., & Mohammad Davoudi, A. H. (2016). An Analysis of The Relationship between Managers' Ethical Leadership Style with Teachers' Organizational Commitment and Job Burnout. *International Journal of Organizational Leadership*, (5), 380-392. DOI: 10.33844/ijol.2016.60398
- Esmer, Y. (2017). *Psikolojik sözleşme ihlali algısının prososyal davranışlar üzerindeki etkisinde etik liderliğin aracılık rolü: Akademisyenler üzerinde bir araştırma*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Eşitti, B. (2019). Restoran İşletmelerinde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık: Servis İkliminin Rolü. *Trakya üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, (21), 43-64.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Güdül, S. (2013). An International City Bridging Past and Present. *Building International Cities*.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90. <https://doi.org/10.2307/1251344>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Loi, R., Lam, L. W., Ngo, H. Y., & Cheong, S. I. (2015). Exchange Mechanisms between Ethical Leadership and Affective Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 30(6), 645-658. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2013-0278>
- Lotfi, Z., Atashzadeh-Shoorideh, F., Mohtashami, J., & Nasiri, M. (2018). Relationship between Ethical Leadership and Organisational Commitment of Nurses with Perception of Patient Safety Culture. *Journal of Nursing Management*, 26(6), 726-734. <https://doi.org/10.1111/jonm.12607>
- Lu, C. S., Kuo, S. Y., & Chiu, Y. T. (2013). Ethical Leadership and Ethical Climate in The Container Shipping Industry. *International Journal of Shipping And Transport Logistics*, 5(6), 591-604. DOI: 10.1504/IJSTL.2013.056834
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.0276>
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining The Link between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0794-0>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mitonga-Monga, J., & Cilliers, F. (2016). Perceived Ethical Leadership: Its Moderating Influence on Employees' Organisational Commitment and Organisational Citizenship Behaviours. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 35-42. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1124608>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0037-9>
- Okpara, J. O., & Wynn, P. (2008). The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment in Nigeria: Implications for Management Development. *Journal of Management Development*, 27(9), 935-950. <https://doi.org/10.1108/02621710810901282>
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Raosoft (t.b.). <http://www.raosoft.com/samplesize.html>, Erişim tarihi: 13.08.2021
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A Cross-Cultural Examination of The Endorsement of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-3242-1>
- Ruiz-Palomino, P., Ruiz-Amaya, C., & Knörr, H. (2011). Employee Organizational Citizenship Behaviour: The Direct and Indirect Impact of Ethical Leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(3), 244-258. <https://doi.org/10.1002/cjas.221>
- Salancik, G. R. (1977). Commitment Is Too Easy!, *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(77\)90035-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(77)90035-3)
- Saraç, M., Efil, İ., & Eryılmaz, M. (2014). A Study of the Relationship between Person-Organization Fit and Employee Creativity. *Management Research Review*, 37(5), 479-501. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2013-0025>
- Schwepker, C. H., Ferrell, O. C., & Ingram, T. N. (1997). The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in the Sales Force. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(2), 99-108. <https://doi.org/10.1007/BF02894345>
- Shin, Y. (2012). CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 299-312. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1091-7>
- Sims, R. L., & Kroeck, K. G. (1994). The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover. *Journal of Business Ethics*, 13(12), 939-947. <https://doi.org/10.1007/BF00881663>
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside The Executive Suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37. <https://doi.org/10.1177/0018726703056001448>

- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9455-8>
- Tuna, M., Bircan, H., ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yazıcı, S. (2022). Investigating the Maritime Freight-induced EKC Hypothesis: The Case of Scandinavian Countries. *Frontiers in Environmental Science*, 289, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.727830>
- Yükseköğretim Kurumu, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim tarihi: 13.08.2021
- Zencirkıran, M. (Ed.). (2012). *Örgüt sosyolojisi*. Bursa: Dora Basım Yayın.
- Zhu, W., May, D.R. and Avolio, B.J. (2004), The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Role of Psychological Empowerment and Authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1), 16-26. <https://doi.org/10.1177/107179190401100104>

Research Article

Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etik İklim ve Etik Liderlik Algılarının Etkisi: Akademisyenler Kapsamında Bir Araştırma

*The Effect of Ethical Climate and Ethical Leadership Perceptions on Organizational
Commitment: A Study Within the Scope of Academicians*

Ayhan ÖZTÜRK Doktora öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon ayhanoztrk16@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-5641-7604	Esat KALAYCIOĞLU Doktora öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon esat.kalaycioglu@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-6141-2234
---	---

Extensive Summary

In changing world order with globalization, especially in the USA, bankruptcies that emerged after the ethical scandals in some companies such as Enron and Worldcom caused the concept of ethics to become more important everyday. Because it is stated that in the modern business world, the activities and efficiency of organizations not only depend on maximizing their profits but also on their ethical behaviour. It is possible to see that the moral element, which is considered a crucial concept in terms of improving the performance of the companies and the organizational commitment of the employees, is in the literature mostly considered based on ethical leadership and ethical climate dimensions. It is possible to see that the ethical element, which is considered a very important concept in terms of improving the performance of the companies and the organizational commitment of the employees, mostly has dimensions such as ethical leadership and ethical climate in the literature. It is foreseen that companies may have benefits, especially with an ethical leadership approach and an ethical environment perceived by employees. The characteristics required by ethical leadership, which emphasizes the moral aspect of the concept of leadership, are generally seen in six items as honesty and character, ethical awareness, ethical responsibility, adaptation of the person with the society, motivation, support and empowerment. In this aspect, the fact that an ethical leader is seen as a role model by the employees not only has a positive effect on the attitudes and behaviours of the employees towards the work done but also enables them to focus on cooperation rather than competition. In addition, it is stated that will create an ethical climate in the organization, and their organizational commitment will increase due to the gaining of employees' trust and loyalty. In this respect, it is stated that ethics and the concepts related to ethics are undeniably crucial for companies. Along with the increasing legal regulations in the business world, the focus on accountability and transparency is also cited as one of the reasons for this situation.

However, it is stated that some leaders' primary goals are focused on financial success, and they steer their companies in this direction by ignoring ethical factors. Therefore, the concept of ethics is among the crucial issues that still need to be studied. As a matter of fact, in the research, it is seen that ethical climate and ethical leadership issues are generally associated with topics such as employee commitment, decreasing employee turnover rates, increasing organizational productivity, job satisfaction, and job performance. However, when the literature is scanned, it is seen that especially the ethical climate and ethical leadership elements are evaluated within the scope of the concept of ethics, primarily in production companies. Therefore, contrary to the situation stated in this study, it is aimed to enrich the literature by making an evaluation based on the universities. Our aim in this study, which was carried out especially based on academics working in foundation universities, is to explain the effect of ethical

leadership perception on the organizational commitment of academic staff and to reveal whether the concept of ethical climate has a mediating effect on the specified variables. The reason why the academic staff working at foundation universities was chosen as the sample in the study is due to the observation that the number of academician transitions between foundation universities is high. Also, reasons such as the high workload of academics in foundation universities and the attitude of the management appear as some of the important criteria affecting the sample selection. In parallel with this, it has been foreseen that the province of Istanbul, where there are 47 foundation universities, is suitable as a research area.

As a matter of fact, according to the data provided by the Higher Education Information Management System database, it draws attention as a population when it is considered that a total of 20301 academic personnel, 9498 male and 10803 female, are employed in foundation universities in Istanbul as of August 13, 2022. Accordingly, when the population consisted of 20301 units, the appropriate sample size was calculated to be 378 units with a 95% confidence rate and a 5% margin of error. Subsequently, the convenience sampling method was preferred in the study conducted based on academic staff working in foundation universities within the provincial borders of Istanbul. It was determined that 411 questionnaire forms were suitable for analysis in line with the data obtained by sending the questionnaire form to the academicians. The findings obtained from the analysis made in this study, which was carried out within the scope of 411 academic staff, reveal results that support the literature. In this context, correlation and regression analysis were carried out using the SPSS 25.0 package program to test the hypotheses of the research.

First of all, besides the effect of ethical leadership on ethical climate, the impact of ethical leadership on affective commitment, continuance commitment and normative commitment, which are defined as sub-dimensions of organizational commitment, were examined. Subsequently, the effect of the ethical climate element on affective, continuance and normative commitment, which are also expressed as sub-dimensions of organizational commitment, was tested with the regression analysis method. On the other hand, the Hayes test was applied to test the mediation effect of the ethical climate concept between ethical leadership and organizational commitment. The results obtained as a result of the analysis show that ethical leadership perceptions in foundation universities have a positive effect on the level of organizational commitment of academic staff. It has been concluded that ethical climate perceptions have a positive relationship with each of the stated organizational commitment dimensions, and ethical leadership perceptions reveal a positive relationship with both affective, continuance and normative commitment dimensions of organizational commitment. On the other hand, the mediation effect of the ethical climate perceptions of academics working at foundation universities on ethical leadership and organizational commitment was also examined. It was determined that the ethical climate had a mediating effect between the specified variables. Consequently, it was observed that all the hypotheses put forward in the study were accepted. Therefore, it has been seen that all the hypotheses claimed in the study are approved. In conclusion, the findings obtained in the research too show that ethical climate and ethical leadership perceptions show similar results in both production companies and educational institutions. It is stated that ethical climate and ethical leadership perceptions positively affect employees in institutions in general. It is thought that for this reason, it is very important for institutions to give more importance to the concepts related to ethics, both in terms of their internal performance and in terms of gaining a positive reputation in society.