ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

BİR YÜKSEKÖĞRETİM KURUMUNDA ÖRGÜTSEL GÜCÜN ETİK İKLİM VE ETİK LİDERLİK İLE İLİŞKİSİ

Burcu YOĞURTCU

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir, 2021

2021

Burcu YOĞURTCU

BİR YÜKSEKÖĞRETİM KURUMUNDA ÖRGÜTSEL GÜCÜN ETİK İKLİM VE ETİK LİDERLİK İLE İLİŞKİSİ

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

BİR YÜKSEKÖĞRETİM KURUMUNDA ÖRGÜTSEL GÜCÜN ETİK İKLİM VE ETİK LİDERLİK İLE İLİŞKİSİ

Burcu YOĞURTCU

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Semra KIRANLI GÜNGÖR

Eskişehir, 2021

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Burcu YOĞURTCU tarafından hazırlanan **Bir Yükseköğretim Kurumunda Örgütsel Gücün Etik İklim ve Etik Liderlik ile İlişkisi** başlıklı bu tez, 01/06/2021 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'*nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi		Unvanı Adı SOYADI	İmza
Jüri Başkanı	:	Doç. Dr. İlknur ŞENTÜRK	……
Danışman	:	Doç. Dr. Semra KIRANLI GÜNGÖR	……
Üye	:	Dr. Öğr. Üy. Çetin TERZİ	……

Prof. Dr. M. Zafer BALBAĞ
Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bir Yükseköğretim Kurumunda Örgütsel Gücün Etik İklim ve Etik Liderlik ile İlişkisi başlıklı tezin bizzat tarafımca hazırlanan, özgün bir çalışma olduğunu; bu çalışmanın tüm aşamalarında (hazırlık, veri toplama, analiz, bilgilerin sunumu ve raporlaştırma vb.) bilimsel etik ilke ve kurallara uygun olarak hareket ettiğimi; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri, bilgi vb. için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara çalışmanın kaynakçasında yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan "Bilimsel İntihal Tespit Programı'yla tarandığını ve hiçbir "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, herhangi bir biçimde bu çalışmamla ilgili yukarıdaki beyanıma aykırı bir durumun saptanması halinde, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçların sorumluluğunu kabul ettiğimi bildiririm.

01/06/2021

Burcu YOĞURTCU

Teşekkür

Her aşamasında farklı bilgi ve tecrübeler edindiğim yüksek lisans sürecime başladığım ilk günden bu yana verdiği destek, sunduğu katkılardan, yol göstericiliğinden dolayı, yaşama dair de çok şey öğrendiğim değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Semra KIRANLI GÜNGÖR' e en içten duygularımla teşekkür ederim. Tez jüri üyelerine, yüksek lisans ders döneminde bilgilerini bizlerle paylaşan tüm öğretim üyelerine ve araştırmama değerli zamanlarını ayırarak tezime katkı sağlayan Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi öğretim üyelerine değerli katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Bu süreçte kendisinden güç ve kuvvet aldığım değerli öğretmen arkadaşım Hamide KARTAL SAĞIRLI' ya ve öğretmen arkadaşlarıma; başta Prof. Dr. Adem BAŞIBÜYÜK olmak üzere Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde görev yapan ve bana destek olan herkese çok teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde en büyük fedakârlığı ve sabrı gösteren ilgi ve desteklerini her zaman hissettiğim en büyük destekçilerim annem Müesser YOĞURTCU, babam Mesut YOĞURTCU ve kardeşim Başak YOĞURTCU' ya tüm kalbimle teşekkürlerimi sunarım.

İçindekiler

Teşekkür i

İçindekiler ii

Tablolar Listesi vii

Şekiller Listesi xi

Özet 1

Abstract 2

BİRİNCİ BÖLÜM 3

1. Giriş 3

1.1 Problem Durumu 3

1.2 Araştırmanın Amacı 6

1.3 Araştırmanın Önemi 7

1.4 Sınırlılıklar 8

İKİNCİ BÖLÜM 9

2. Kavramsal Çerçeve 9

2.1 Güç kavramına felsefi yaklaşım 9

2.2 Örgütsel Güç 12

2.2.1 Güç Türleri 13

2.2.1.1 Zorlayıcı güç 14

2.2.1.2 Meşru (Yasal) güç 15

2.2.1.3 Karizmatik güç 15

2.2.1.4 Uzmanlık gücü 16

2.2.1.5 Ödül gücü 16

2.2.1.6 Bilgiye dayalı güç 17

2.3 Etik İklim 18

2.3.1 Etik İklim Boyutları 19

2.3.1.1 Etik ölçütler boyutu 19

2.3.1.2 Analiz düzeyi boyutu 20
2.3.2 Etik İklim Belirleyicileri 20
2.3.3 Etik İklimin Sonuçları 21
2.4 Etik Liderlik 22
2.4.1 Lider ve Liderlik Kavramı 22
2.4.2 Liderlik ve Yöneticilik 22
2.4.3 Liderlik Türleri 23
2.4.3.1 Dönüşümcü liderlik 23
2.4.3.2 Katılımcı liderlik (Güçlendirici/Demokratik liderlik) 24
2.4.3.3 Karizmatik liderlik 24
2.4.3.4 Öğretim liderliği 25
2.4.3.5 Kültürel liderlik 25
2.4.3.6 Süper liderlik 25
2.4.3.7 Vizyoner liderlik 26
2.4.3.8 Kuantum liderlik 26
2.4.3.9 Hizmetkar liderlik 26
2.4.3.10 Etik liderlik 27
2.4.3.10.1 Etik kavramı 27
2.4.3.10.2 Eğitim ve etik 28
2.4.3.10.3 Örgüt ve etik 28
2.4.3.10.4 Etik liderlik 29
2.4.4 Etik Liderlik Boyutları 30
2.4.4.1 İletişimsel etik 30
2.4.4.2 Karar vermede etik 30
2.4.4.3 İklimsel etik 31
2.4.4.4 Davranışsal etik 31
2.5 İlgili Araştırmalar 31

2.5.1 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar 31
2.5.2 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar 37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 41
3. Yöntem 41
3.1 Araştırma Deseni 41
3.2 Evren ve Örneklem 41
3.3 Veri Toplama Araçları 44
3.4 Verilerin Toplanması 47
3.5 Verilerin Çözümlenmesi 48
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 51
4. Bulgular 51
4.1 Akademisyenlerin Örgütsel Güç Algılarına Yönelik Bulgular 51
4.2 Akademisyenlerin Etik İklim Algılarına Yönelik Bulgular 71
4.3 Akademisyenlerin Etik Liderlik Algılarına Yönelik Bulgular 88
4.4 Örgütsel Güç, Etik İklim ve Etik Liderlik Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular 95
BEŞİNCİ BÖLÜM 103
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler 103
5.1. Sonuç 103
5.1.1. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarına İlişkin Sonuçlar 103
5.1.2. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenler Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 103
5.1.3. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenler Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 103
5.1.4. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 104

5.1.5. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 104

5.1.6. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 105

5.1.7. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 105

5.1.8. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerine İlişkin Sonuçlar 105

5.1.9. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar 106

5.1.10. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Yaşa Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar 106

5.1.11. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Unvana Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar 106

5.1.12. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar 106

5.1.13. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Bölüme Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar 107

5.1.14. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Hizmet Süresine Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar 107

5.1.15. Akademisyenlerin Etik Liderlik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar 107

5.1.16. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 107

5.1.17. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 108

5.1.18. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 108

5.1.19. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 108
5.1.20. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 108
5.1.21. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar 109
5.1.22. Örgütsel Gücün Etik iklim ve Etik Liderlik ile İlişkisi ve Etkisine Yönelik Sonuçlar 109
5.2. Tartışma 109
5.3. Öneriler 117
5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler 117
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler 119
KAYNAKÇA 120
EKLER 134
EK-1 134
EK-2 139
EK-3 141
EK-4 146
EK-5 148
EK-6 154
ÖZGEÇMİŞ 160

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
3.1	Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri	42
3.2	Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri	42
3.3	Katılımcıların Unvan Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri	43
3.4	Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri	43
3.5	Katılımcıların Bölüm Değişkenine Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri	44
3.6	Katılımcıların Hizmet Süresi Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri	44
3.7	Cronbach's Alfa Katsayısı İçin Güvenirlik Düzeyi	46
3.8	Örgütsel Güç, Etik İklim ve Etik Liderlik Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayısı	47
3.9	Katılımcılara Ait Verilerin Betimsel Değerleri	49
4.1	Örgütsel Güç Ölçeği ve Boyutlarına Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri	51
4.2	Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Güç Algılarına İlişkin Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları	52
4.3	Akademisyenlerin Yaşa Göre Örgütsel Güç Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	52
4.4	Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	54
4.5	Akademisyenlerin Örgütsel Güce İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri	55
4.6	Akademisyenlerin Unvan Gruplarına Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	58

4.7	Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Güç Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	59
4.8	Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	61
4.9	Akademisyenlerin Bölüme Göre Örgütsel Güç Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	63
4.10	Akademisyenlerin Bölüme Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	65
4.11	Akademisyenlerin Örgütsel Güce İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri	67
4.12	Akademisyenlerin Hizmet Süresine Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	69
4.13	Etik İklim Ölçeği ve Boyutlarına Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri	71
4.14	Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Etik İklim Algılarına İlişkin Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları	71
4.15	Akademisyenlerin Yaşa Göre Etik İklim Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	72
4.16	Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	73
4.17	Akademisyenlerin etik iklime ilişkin algılarının unvan değişkenine göre betimsel istatistik değerleri	75
4.18	Akademisyenlerin Unvan Gruplarına Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	77
4.19	Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Etik İklim Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	79

4.20	Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	80
4.21	Akademisyenlerin Bölüme Göre Etik İklim Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	81
4.22	Akademisyenlerin Bölüme Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	83
4.23	Akademisyenlerin Etik İklime İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri	85
4.24	Akademisyenlerin Hizmet Süresine Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	87
4.25	Etik Liderlik Ölçeğine Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri	89
4.26	Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Etik Liderlik Algılarına İlişkin Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları	89
4.27	Akademisyenlerin Yaşa Göre Etik Liderlik Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	89
4.28	Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	90
4.29	Akademisyenlerin Etik Liderliğe İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri	90
4.30	Akademisyenlerin Unvan Gruplarına Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	91
4.31	Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Etik Liderlik Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	91
4.32	Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	92

4.33	Akademisyenlerin Bölümüne Göre Etik Liderlik Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	92
4.34	Akademisyenlerin Bölümüne Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	93
4.35	Akademisyenlerin Hizmet Süresine Göre Etik Liderlik Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler	94
4.36	Akademisyenlerin Hizmet Süresine Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	94
4.37	Örgütsel Güç, Etik İklim ve Etik Liderlik Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Tablosu	96
4.38	Örgütsel Gücün Etik Liderliği Yordamasına İlişkin Adımsal Regresyon Sonuçları	99
4.39	Örgütsel Gücün Etik İklimi Yordamasına İlişkin Adımsal Regresyon Sonuçları	100

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
3.1	Ödül Gücü Histogram Grafiği	148
3.2	Zorlayıcı Güç Histogram Grafiği	148
3.3	Meşru Güç Histogram Grafiği	149
3.4	Uzmanlık Gücü Histogram Grafiği	149
3.5	Karizmatik Güç Histogram Grafiği	150
3.6	Bilgi Gücü Histogram Grafiği	150
3.7	Sosyal Sorumluk Histogram Grafiği	151
3.8	Kurallılık Histogram Grafiği	151
3.9	Çıkarcı Yardımseverlik Histogram Grafiği	152
3.10	İlkelilik Histogram Grafiği	152
3.11	Verimlilik Histogram Grafiği	153
3.12	Etik Liderlik Histogram Grafiği	153
3.13	Saçılma Diyagramı (Etik İklim-Ödül Gücü)	154
3.14	Saçılma Diyagramı (Etik İklim-Zorlayıcı Güç)	154
3.15	Saçılma Diyagramı (Etik İklim-Meşru Güç)	155
3.16	Saçılma Diyagramı (Etik İklim-Uzmanlık Gücü)	155
3.17	Saçılma Diyagramı (Etik İklim- Karizmatik Güç)	156
3.18	Saçılma Diyagramı (Etik İklim-Bilgi Gücü)	156
3.19	Saçılma Diyagramı (Etik Liderlik-Ödül Gücü)	157
3.20	Saçılma Diyagramı (Etik Liderlik-Zorlayıcı Güç)	157

3.21	Saçılma Diyagramı (Etik Liderlik-Meşru Güç)	158
3.22	Saçılma Diyagramı (Etik Liderlik-Uzmanlık Gücü)	158
3.23	Saçılma Diyagramı (Etik Liderlik-Karizmatik Güç)	159
3.24	Saçılma Diyagramı (Etik Liderlik-Bilgi Gücü)	159

Özet

Bir Yükseköğretim Kurumunda Örgütsel Gücün Etik İklim ve Etik Liderlik ile İlişkisi

Burcu YOĞURTCU

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Semra KIRANLI GÜNGÖR

2021

Amaç: Araştırmanın amacı akademisyenlerin algılarına göre örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisini ortaya koymaktır.

Yöntem: Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile bu araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde görev yapan 529 akademisyen oluşturmaktadır. Veriler; Örgütsel Güç ölçeği, Etik İklim Ölçeği ve Etik Liderlik Ölçeğinin uygulanması ile elde edilmiştir. SPSS 25 istatistik programı kullanılarak elde edilen verilere betimsel istatistikler, normal dağılım, güvenirlik testi, t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon, çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular: Örgütsel güç ile etik iklim arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel güç ile etik liderlik arasında olumlu ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Ancak zorlayıcı güç ile etik iklim ve etik liderlik arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Etik iklim ve etik liderlik arasında olumlu yönlü ve yüksek düzeydeki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Sonuç ve Öneriler: Araştırma sonucuna göre, örgütsel güç ile etik iklim ve etik liderlik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Zorlayıcı güç ile etik iklim ve etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Zorlayıcı gücün olumlu bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü etik iklimi ve etik liderliği yordamaktadır. Yöneticilerin; akademisyenlerin etik iklim ve etik liderlik algı düzeylerini arttırdığı görüldüğü için karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücünü etkili bir biçimde kullanmaları önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Akademisyen, Örgütsel güç, Etik iklim, Etik liderlik, Nicel araştırma

Abstract

Relation of Organizational Power to Ethical Climate and Ethical Leadership in a Higher Education Institution

Burcu YOĞURTCU

Eskisehir Osmangazi University Institute of Educational Sciences

Department of Educational Sciences

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Semra KIRANLI GÜNGÖR

2021

Purpose: The purpose of the study is to determine the relationship of organizational power to ethical climate and ethical leadership in a Higher Education Institution.

Method: The study is designed by scanning model in the scope of quantitative research methods. The sample of the study consists of 529 instructors working at EBYU. The data were acquired by using Organizational Power Scale, Ethical Climate Scale and Ethical Leadership Scale. SPSS 25 statistics program was used to collect data; in addition, descriptive statistics, normal distribution, reliability analysis, t-test, ANOVA, correlation and multiple regression were used to analyze the data.

Results: The findings showed that there is a significantly moderate relation between organizational power and ethical climate. There is a significantly high relation between organizational power and ethical leadership. However; there is no relation between coercive power and ethical climate, ethical leadership. There is a significantly high relation between ethical climate and ethical leadership.

Conclusion and Suggestions: According to the result of the research, there is a positive and meaningful correlation between organizational power and ethical climate, ethical leadership. Ethical climate and ethical leadership are mostly affected by referent power, knowledge-based power and expertise power. Coercive power has a positive effect. Therefore, it is suggested that academic administrative should use referent power, knowledge-based power and expertise power to increase the perception levels of academician's ethical climate and ethical leadership.

Keywords: Academician, Organizational power, Ethical climate, Ethical leadership, Quantitative research

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümünde araştırmanın konusuyla ilgili problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi açıklanmıştır. Ayrıca, araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları ve ilgili tanımları belirtilmiştir.

1.1 Problem Durumu

İnsanlar üzerindeki değişimler, toplumlar ve kurumlar üzerinde önemli etkiler bırakmaktadır. Toplumlar yalnızca teknolojideki ve bilimdeki yeniliklerle değil, insan doğası ile ilgili değişmekte olan ya da değişen değerler ve kavramlarla da karşı karşıya kalmaktadır. Bu değişen değerlere ayak uydurabilmek için insan hayatında en önemli yer tutan şey eğitimdir. Eğitim önemi sebebiyle ülkeyi yönetenlerin de en başta gelen görevlerinden biri haline gelmiştir. Toplumların sahip oldukları eğitim sistemleri kültürel bir özellik olmanın yanı sıra o toplumdaki insanların yetişme biçimini de göstermektedir. Rolü bu kadar hassas olan eğitim ve eğitim örgütlerinin yönetilmesinin önemi daha da büyüktür.

İnsanlar iş birliği ile yöneten ve yönetilen şeklinde ortak hedefe ilerlerler, yönetim düşüncesi her yerde ve her zamanda mevcuttur (Koşar, 2008, s. 1). En eski bilim olarak yönetim bilinir. Tarih süresince insanlar yönetmiş ve yönetilmişlerdir (Bursalıoğlu, 2016, s. 1). İnsanlık tarihi kadar eski olan yönetim düşüncesi ilk çağlardan bu yana, beraber yaşayabilmenin gereği olduğu için her zaman dikkat çekmiş ve her zaman yönetime ihtiyaç duyulmuştur. Tarihsel süreçlerde farklı anlamların yüklendiği yönetim; farklı uygulamalara konu olarak güncelliğini ve önemini sürekli devam ettirmektedir (Balyer, 2017, s. 3).

Yönetme eylemi yöneticinin görev ve sorumlulukları kapsamında yürütülür. Yönetmek yöneticinin sorumluluğu altındadır ve var olan kaynakları kullanarak hedefi başarma gayretidir. Büyük planlamaları ortaya çıkaranlar liderler, bunları hayata geçirenler de yöneticiler olmuştur (Özdemir, 2018, s. 41). Eski Mezopotamya'daki kabilelerde yer alan sanat grupları yöneticileri, o alanda becerileri olanlar arasından belirlenmiştir. Zamanla din adamları, tanrılarından güç alarak yönetime geçmişlerdir ve her tür yetkiyi kullanmışlardır (Bursalıoğlu, 2016, s. 13). O dönemde bile güç sahibi olan diğerlerine göre

öncü ve söz sahibi olmuştur. Aydın'a (2018b, s. 80) göre yönetim denilince akla daha önce belirlenen işleri yapmak için bir araya toplanan insanları örgütleyerek eyleme geçirme süreci gelir. Yönetimin ilgi alanı insandır ve insan sürekli değişen bir varlık olduğu için bu konunun üzerinde dikkatle durulması gerekmektedir. Örgütlerdeki gayretlerin en başarılı şekilde yürütülmesi için her zaman yönetime ihtiyaç duyulmuştur ve duyulmaktadır. Örgütlü yaşam ile yönetimin önemi daha da artmıştır.

Örgüt kavramı; insanların sahip oldukları gücü aşan noktalarda, birlikte hareket ederek ortak hedeflere ilerlediklerinde ortaya çıkar. Türünün ya da derecesinin önemi olmaksızın örgüt ve yönetim kuramları geliştirenler gücün önemli olduğuna dikkat çekmeye çalışmaktadırlar. Güç; bir grubun, kurumun ya da insanların üzerinde etki oluşturabilecek alanın adıdır. En küçük gruplardan büyük gruplara kadar hepsinde güç tanımından bahsetmek doğrudur. Değişik ifadeleri, boyutları ve etkileri olan bu tanım yönetimsel kavramların hepsinde yer alır. Etki meydana getirme anlamına gelen güç ifadesi yönetimin içerisinde yer alan örgütte ve toplulukta büyük öneme sahiptir. Bu sebeple gücün sahip olduğu etki ve önem onu herkesin sahip olmak istediği bir değer haline getirmiştir (Korucuoğlu, 2016, s. 2).

Yıldız Savaşları filminde yer edinen "Güç seninle olsun! (May the force with you!)" ifadesine hepimiz aşinayız. Filmdeki Jedi şövalyelerinin felsefesi; karanlık anda aydınlanmayı sağlayan zorluklara direnme için enerji veren, bizi birbirimize bağlayan hepimizin içinde yatan güce dayanmaktadır. He-Man çizgi filminde de "Gölgelerin gücü adına, güç bende artık" diyerek süper kahraman olan He-Man gücünü kötü insanları ve kötülükleri yok etmek için kullanmaktadır. İngilizcesi "Force" olan bu kelimenin harfleri tek tek bazı kelimeleri içinde barındırmaktadır. Bunlar; "F" Flexibility (esneklik),"O" openness (açıklık), "R" receptivity (alıcılık), "C" competence (kabiliyet) and "E" enlightenment (aydınlanma) tır. Zihnimiz güç durumu ile meşgulken, etkileşimlerimiz daha gerçek ve daha değerli olacaktır (Behary, 2013, s. 151).

Güç, her dönemde karşımıza çıkmaktadır. Türklerin en eski inanç sistemlerinden biri Gök-Tanrı inancı, gökyüzünde her şeyi yöneten "Mutlak güç" olarak Gök Tanrı'nın var olduğu temeline dayanmaktadır (Aksoy, 2018, s. 278). İnsanların nasıl yaşadıklarına ve ne ile uğraştıklarına bakarsak bebeklikten itibaren güce ulaşmak için çalıştıkları gözlemlenir. İnsanoğlunun yaşam mücadelesinin özü bir güç sistemidir. Bütün canlılar yaptığı tüm eylemleri kendini korumak için değil; daha fazlası olmak için yapar ve güç yaşamın devamlılığı için kaçınılmaz bir gerçektir. Gücü az olanlar, daha güçlülere hizmet

etme eylemini gerçekleştirir. Ancak; burada hizmet etmek güce ulaşma çabasıdır. Nietzsche'ye (2017, s. 358) göre tüm insanlık güç ile yönlendirilmektedir. Güç insanın temel güdüsüdür.

Koşar'a (2008, s. 2) göre çalışanları etkileyebilmek ve ortak hedefler doğrultusunda bir araya getirebilmek için yöneticiler kişisel özellikleri ile birlikte resmi yetkilerini de kullanmışlardır. Bu doğrultuda yöneticilerin insanları etkileyebilme gücü ve yetkisi çalışanlar üzerinde etkisini gösterir. Özdemir'e (2003, s. 160) göre çalışanların davranışlarını şekillendirmek için yöneticiler güç ve yetkilerini kullanırlar. Lider ve yöneticilerin astlarının sergiledikleri davranışlarında ve verdikleri kararlarında sahip oldukları etkiyi güç gösterir. Bir kişi diğer kişilerin farklı davranmasına sebep oluyorsa güçlüdür.

Bir insanın kişileri veya grupları istediği yönde davranmasını sağlaması örgütsel gücün varlığını gösterir. Örgütlerde yapılan işlerin verimli olması için verilen görev ve sorumlulukların etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir ve örgüt çalışanlarından örgütün hedeflerine göre hareket etmesi beklenir. İş görenler; bilgi, beceri ve yaratıcı düşüncelerini örgüt için değerlendirirler. Çalışanların yönetilmesinde güç kullanılır ve bu şekilde örgüt işleyişi etkili olur. Örgütte başarıyı sağlayabilmek için doğru yönetilmek önem taşımaktadır (Gündüz, 2015, s. 1).

Örgütsel iklim algılamaları çalışanların motivasyonlarında, verimliliklerinde ve etkinliklerinde önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle etik normları ve değerleri örgütün bünyesine dâhil etmenin bir yolu da etik iklim yapısını yerleştirmektir (Bilgen, 2014, s. 2). Örgütlerde güçlü ve olumlu bir etik iklim sağlamada rol ve model olan liderlerdir. Etik bir iklim oluşturularak, iş görenlerin yer aldıkları örgütü etik olarak idrak etmeleri, etik davranışlar sergilenmesi ve etik kararların alınmasını teşvik eder (Bulut, 2012, s. 2).

Liderin örgütün genel iklimi ve etik iklimi üzerinde etkisi vardır. Liderin, etik iklim üzerindeki etkililiği bireyin davranışını şekillendirerek genel etik iklimdeki olumsuz davranışları düzeltebilir (Peterson, 2002, s. 313). Lider, örgüt içerisindeki ilişkiyi güçlendirir. Yaşam koşullarımıza göre farklı liderlik türleri ile günümüzde karşı karşıya kalıyoruz. Bunlardan biri etik liderliktir. Etik liderlik, liderin örgütün amaçlarını geliştirirken mesleki etik ilkelere uyan davranışların sergilendiği bir liderlik çeşididir (Bulut, 2012, s. 1).

Etik liderin ilk olarak etik değer ve ilkelere sahip olması gerekir. Ayrıca, etik liderin davranışını gösterebileceği bir örgüt ortamına ihtiyacı vardır. Bir toplumu oluşturan bireylerin hayatlarının önemli bir kısmı örgütlerde geçmektedir. Yaşam kısaca örgütte ve örgütle yaşamdır (Aydın, 2018a, s. 310). Gücün kullanımına göre etik liderin özelliği de

değişmektedir. Gücü elinde bulunduran etik liderin etik iklimi de değiştirdiği tahmin edilmektedir. Bu üç değişken arasında bir ilişki olabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmada örgütsel gücün bu iki önemli kavram olan etik liderlik ve etik iklim ile ilişkisinin olup olmadığı araştırılıp, gücün kullanımı ile ilgili mevcut durum ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin algılarına göre örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki alt amaçlara ilişkin sorulara yanıt aranmıştır:

1. Akademisyenlerin örgütsel güç ile ilgili algıları nasıldır?
2. Akademisyenlerin örgütsel güce ilişkin algıları
    a) cinsiyet
    b) yaş
    c) unvan
    d) eğitim durumu
    e) bölüm
    f) hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Akademisyenlerin etik iklim ile ilgili algıları nasıldır?
4. Akademisyenlerin etik iklime ilişkin algıları
    a) cinsiyet
    b) yaş
    c) unvan
    d) eğitim durumu
    e) bölüm
    f) hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Akademisyenlerin etik liderlik ile ilgili algıları nasıldır?
6. Akademisyenlerin etik liderliğe ilişkin algıları
    a) cinsiyet
    b) yaş
    c) unvan
    d) eğitim durumu
    e) bölüm

f) hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

7. Örgütsel güç ile etik iklim ve etik liderliğin arasında bir ilişki var mıdır?

8. Örgütsel güç ile etik iklim ve etik liderliğin yordayıcısı mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

İnsanların çalıştıkları örgütlerde harcadıkları süre önemli bir zaman dilimini içermektedir. Bu nedenle örgütlerde geçirilen süre boyunca astların ve üstlerin hoşnut olup olmadıkları tüm paydaşları etkileyen bir durumdur. Örgütün ve örgüttekilerin huzuru, işlerin düzenli bir şekilde ilerlemesi bireyleri olumlu yönde etkileyeceği gibi kurumun başarısını da arttıracaktır. Gücün merkezinde yönetici yer almaktadır. Güç, olumsuz ya da olumlu olarak algılanmaktadır. Yöneticilerin kullandığı güç; astları olumlu ya da olumsuz yönde etkilerken, astların performanslarında ve örgüt iklimi üzerinde oluşturduğu etki de göze çarpmaktadır.

Bu araştırmanın sonucunda EBYÜ' de çalışan yöneticiler, görev yaptıkları yükseköğretim kurumunda uyguladıkları güç türlerinin, akademisyenler tarafından nasıl algılandığı ortaya çıkacaktır. Bu çalışma, yöneticilerin örgütlerinde örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik üzerinde hangi oranda etkiye sahip olduğunu fark edebilme açısından da değer taşımaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar ile, EBYÜ' deki durum üzerinde saptamalar yapılarak bu sonuçlar nesnel bir şekilde ele alınabilecektir. Ayrıca, EBYÜ' de çalışan yöneticiler tarafından kullanılan güç türlerinin örgüt üzerinde olumlu ve olumsuz yönleri, örgüte olan etkileri ve sonuçları üzerinde durularak kuruma ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışma ile yöneticilerin sorunları fark edebilmesine ve sorunların oluşmasına sebep olan durumları ortadan kaldırarak doğru kararlar verebilmesine önemli ölçüde katkı sağlayacağı beklenmektedir. Bu araştırma örgütsel güç, etik iklim ve etik liderlik konusunda yöneticilerin ve akademisyenlerin yeterli bilgiye ve farkındalığa sahip olup olmadıklarını saptamak açısından da önem taşımaktadır. Akademisyenler tarafından algılanan etik iklim ve etik liderlik ile birlikte yöneticiler kurumlarındaki işleyiş hakkında da fikir sahibi olabileceklerdir.

Alan yazında örgütsel güç, etik iklim ve etik liderlik değişkenlerinin birlikte ilk kez incelenmesi açısından da önem taşımaktadır. Bu araştırma görev yapan yöneticilerin örgütsel gücü nasıl kullandıkları ve kullanılan bu gücün örgütü nasıl etkilediğini tespit etmek açısından önemlidir.

1.4 Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı ile sınırlıdır. Yapılan araştırma Fen-Edebiyat Fakültesi dışındaki bölümlerle sınırlıdır. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde görev yapan araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden akademisyenlerle sınırlandırılmıştır. Başka bir ölçme aracı kullanılmamıştır. Araştırma Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nin Erzincan il merkezinde yer alan fakülte ve yüksekokulları ile sınırlı tutulmuştur.

1.5 Kısaltmalar

EBYÜ : Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
EİÖ : Etik İklim Ölçeği
ELÖ : Etik Liderlik Ölçeği
ÖGÖ : Örgütsel Güç Ölçeği
SPSS : Statistical Package for Social Sciences

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde örgütsel güç, etik iklim ve etik liderlik konuları ile ilgili kavramsal çerçeve açıklanmıştır ve alan yazındaki araştırmalar ile ilgili bilgi verilmiştir. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar incelenmiş ve sonuçları belirtilmiştir.

2.1 Güç kavramına felsefi yaklaşım

Güç ifadesini tanımlama çabaları herkesin dikkatini çekmiştir. Güç konusunun temeli Socrates' e kadar dayanmaktadır. Bu kavram felsefecilerin gözünden anlatılacaktır.

Sokrates, insanların kendilerinin harekete geçmesini sağlayan bir güce sahip olduklarını ve bu gücü sorgulamadan yaşama ait amaçları düşünmeden sıradan bir hayat sürdüreceklerini savunmaktadır. Sokrates'in erdemin bilgi olduğunu ileri sürmesi güçlü olmanın fiziksel bir kavram ile ilgili olmadığını tinsellikle ilgili olduğunu göstermektedir. (Cevizci, 2017, s. 63).

Doğa bilimleri ve sosyal bilimler olmak üzere güç kavramı birçok bilim dalı ile iç içedir. Her biri için ayrı tanımlara sahiptir. Çeşitli bilim adamları ve düşünürlere göre tanımlar oluşmuştur. Gücü her biri kendi alanına ve gözlemlerine göre şekillendirmiştir. Güç konusunun temeli Platon ile birlikte atılmıştır. Platon için önemli olan gücün nereden alındığıdır. Platon, Devlet adlı yapıtında güçlü olan devletin; bilge, yiğit, ölçülü ve doğru olma gibi ilkeleri topluma kazandıracağını anlatır ve insanların bireysel yaşama gücü olmadığı için diğer insanlara ihtiyaç duyduğundan bahseder. Bu da insanların devleti oluşturma nedenidir. Devlet, gücünü insanları mutlu etmeye harcamalıdır. Bu şekilde kusursuz toplum oluşur. Devlet, felsefe eğitimi almış filozoflar tarafından yönetilmelidir; çünkü insanların mutlu olması felsefenin krala verdiği güç ile mümkündür (Platon, 2010, s. 473).

Aristo ise var olan toplumu geliştirmek için çaba sarf eder. Aristo, yönetici bir sınıfın var olduğunu ve gücün bu sınıfa ait olduğunu savunmaktadır. Gücün kaynağı toplumda var olan normlardır. Güçlü kişilerin elde ettikleri alışkanlıklar arkadaşlarından ve halktan çeteler kurmaktır. Kurdukları bu düzen ile ortaya çıkardıkları kavgalarla hükümeti etkisiz hale getirmeye çalışmaktadırlar. Aristotales' e göre güç üstünlük ve yetenek

sahibi olmaktır. Sayıca fazla olan şey her zaman güçlüdür. Sayıca fazla olan insan azınlığa göre gücü elinde tutar. Güçlü ailelerin egemenliği şeklinde bir kavram vardır (Aristotales, 1975, s. 221).

Machiavelli modern anlamda güç çalışmalarını başlatmıştır. Gücün ele geçirilmesi ile ilgili stratejiler üzerinde durmuştur. Machiavelli gücü, insanları bir şeyleri elde etmede yararlandığı stratejiler olarak tanımlamıştır. Savunmanın, insanın kendisinden ve gücünden kaynaklanıyorsa her zaman kalıcı, iyi ve güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Machiavelli, 1981, s. 64). Ayrıca gücün gelişmesinin artarak devamlılığının sağlanmasının önemli olduğunu ve yöneticilerin birliği kurabilmek için güç sahibi insanlar olması gerektiğini vurgulamaktadır

Nietzsche'ye göre hayatın içindeki ve bireyler arasındaki ilişkiler güce dayanmaktadır. Kişinin güçlü ya da güçsüz olması ahlakı belirlemektedir. Ahlakı güçlü olanların karakteri de güçlüdür (Cevizci, 2017, s. 989). Geleceğin gücü ve kesinliği, olağanüstü güçteki var olma ve güç istenci, yönetici sınıflarında yatmaktadır. Soylular her zaman güçlüdür bu da köle ahlakı kavramını ortaya çıkarmaktadır. Güç istencinin oluşması da bununla ilgilidir. Güçlüler ile zayıflar arasında her zaman fark vardır (Nietzsche, 2017, s. 143).

Hobbes, gücü modern anlamda kavramsallaştıran filozoftur. Hobbes' a göre insanların iki tane tutkusu vardır. Bunlar; istek ve nefrettir. İnsanların temel ihtiyaçlarından biri de güç isteğidir. İnsanın istediklerini ele geçirmesi ve mutluluğa sahip olması için güç gereklidir. Bir kişi ne kadar güçlü olursa istediklerini yerine getirme olasılığı artar. İnsanların birbirine zarar vermesi ancak güç ile önlenebilir. İnsanların istekleri sonsuzdur ve bu yüzden güçlü olma isteği de ölünceye kadar devam eder (Grcic, 2007, s. 371; Hobbes, 1981, s. 45).

Güç, sosyal bilimlerin başlıca kavramıdır. İnsanları istenilen davranış doğrultusunda yönlendirebilme yeteneği olduğu için bir bağlantı noktasıdır. İnsanlar arasındaki bağlantıyı kurar. İnsanlar arasında bağlantı kurulamıyorsa güçten bahsetmek doğru olmaz. Foucault için güç gerçek ile bağlantılıdır. Ona göre gerçek; bu dünyadadır, sadece kontrol yoluyla üretilir ve bu şekilde gücün olası etkileri ortaya çıkar. İlişkiler ile ortaya çıkarılan güç; bu ilişkiler içerisinde basit bir durumda değildir, güce teslim olan ve onu uygulayan kişilerdir (Foucault, 1976, s. 45; Dikili, 2014, s. 141).

Weber, siyaset sosyolojisinde temel kavramlardan biri olan güç üzerinde durmuştur. Weber' e (2005, s. 30) göre güç, bireyin var olduğu ortamda bulunduğu duruma göre,

direnmelere karşı isteklerini yerine getirtmesidir. Bir kişinin başka bir kişiyi kendi isteğine göre davranış yapmaya zorlamasıdır. Düzenin güç yolu ile kabul ettirildiğini ileri sürmektedir. Kuralların güç ile uygulattırılması buna en güzel örnektir. Güç, sosyolojik açıdan bakıldığında belirsiz bir kavram olmasına rağmen bir kişinin kendi iradesini zorla kabul ettirmesi şeklinde de açıklanabilir.

Locke' a göre toplumdaki çoğunluk tüm gücü elinde tutabilir, tüm iktidarı kullanarak yasa yapabilir ve bu yasaları uygulaması için görevlileri kendisi atar. Evrende yer alan varlıkların varoluşlarını tanımlamak için başlangıcı belli olmayan ve ebedi güç sahibi bir varlığın var olduğunun kabul edilmesi gerekir; bu varlık da Tanrı'dır. Locke, en önemli güç olarak görülen iş bölümünün insanların barışsever bir düzen kurmasını sağlayarak üretimi ve refahı arttırdığını belirtmektedir. İş bölümünü öneren Locke, gücün parlamenter sistemde yer almasını ileri sürmektedir (Cevizci, 2017, s. 600; Meydan, 2010, s. 27).

Rousseau'ya (2016, s. 33) göre güç, gücü olanın her zaman hak sahibi olmasıdır. Bu sebeple yapılması gereken şey güçlü olmanın bir yolunu tespit etmektir. Tanrı her çeşit gücün kaynağıdır. Evrende var olan düzen ve ahengin bulunması Tanrı'nın güç sahibi olduğunun bir göstergesidir. Güç sahiplerine itaat etme zorunluluğu bulunmaktadır. Birey topluma tüm haklarıyla bağlanınca genel iradenin gücüne de boyun eğmiş olmaktadır. Güç, hak oluşturmayabilir. Ancak güç sahibine itaat etmeyi zorunlu kılmaktadır.

Kant'a göre güç erdem ve değerler iyi irade tarafından yönlendirilmezse pek bir değer ifade edemez. Hatta insana zararı bile dokunabilir. İnsanın varlığı salt bir insan ve akıl sahibi bir varlık olmasından dolayı gücün de sahibidir. Devlet bireylerin özgürlüğünü güç yoluyla denetler ve sınırlandırır. Düzen oluşturma kural gerektirir. İnsanların kurallara uyması düzenin sürekliliğini getirir. Düzeni sağlama, gücün sahibi olan yasa koyucularınındır (Cevizci, 2017, s. 757).

Burke' ye göre güç akıldır. Akıl yönetim için tek başına da yeterli gelmektedir ve aklın her şeyi çözebileceğine inanılmaktadır. Doğal liderlik güçlerine sahip olan bazı insan ve insan grupları vardır. Bazı kişiler diğer kişilerden ahlaki ve donanımsal bakımından üstün oldukları için ahlaki ve politik anlamda güçlüdürler. Burke kimi insanın yönetmek kimi insanın ise yönetilmek için bu hayatta var olduğuna gönderme yapmaktadır. Her kişinin yaşamda bir görevi vardır. Bu görev durumuna göre sahip olduğu güç ile birlikte yaşam düzeninin oluşmasında bir katkı sağlar (Cevizci, 2017, s. 789).

2.2 Örgütsel Güç

İnsanlık tarihinin en yaygın olgusu güçtür. Güç, kelime olarak küçük görünse de anlamca çok büyük bir kavramdır. Herkes kendine göre gücün ne olduğunu açıklamıştır. Bu da gösteriyor ki alan yazın taramalarında her bir güç tanımı araştırılan konuya yönelik olarak yapılmıştır. Tarih boyunca tüm örgütler çalışanlarını kontrol etmektedir ve tüm örgütlerin kontrolünün temeli güç ilişkileridir. Örgütler, güç ve politika merkezli politik yapılar olarak adlandırılmaktadır. Örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları en önemli şey güçtür. Güç, işletmelerin ne yapacağına karar veren şeydir (Mintzberg, 1983, s. 22). Örgütteki insanların davranışlarının meydana gelmesinde ve oluşan bu davranışların örgütün yararına kullanılmasını sağlayan bir araç konumundadır.

Steiner' e (2018, s. 37) göre güç heyecan verici bir kavram olduğu için insanların bu kavrama bakış açıları da farklıdır. Bazıları gücü olumsuz ve itici bulur; kimileri de güce sahip olmak için hırs yaparlar. Bazılarına göre güç, sadece para için kullanılan bir kavramdır ve ondan korkarlar. Aslında güç ile ilgili kabul edilmesi gereken tek şey gücün dünya üzerindeki etkisidir. Robbins' e (1992, s. 38) göre güç istenilen sonuçları yaratabilme ve olaylar içerisindeki herkese hak ettikleri değerleri sunmaktır. Düşünceleri yönlendirmek için hayatı değiştirme yeteneğidir. Asıl güç paylaşılabilen mutlak hâkimiyet gerektirmeyendir. Güç herkese göre farklıdır; çünkü kişiseldir.

Hayatımızı kontrol altına alan güçler tarih süresince farklı şekillerde ortaya çıkmıştır. İlk çağda güç fizyolojinin bir sonucudur ve kuvveti ve hızı fazla olanın hem kendinin hem de çevresindekilerinin yaşamının yönlendirme gücüne sahiptir. Uygarlığın ilerlemesiyle güç miras ile geçmeye başlamıştır. Gücü oluşturan semboller içinde olan krallar otoriteleriyle ülkeleri yönetmişlerdir; krallara yakın olanlar da gücü onlardan almışlardır (Kesikoğlu, 2016, s. 81). Endüstri çağında sermaye güç olarak ifade edilmiştir. Sermayesi olan güçlü olmuştur ve tüm ürünlere hükmetmiştir. Tüm bunlar günümüzde de devam etmektedir.

Günlük hayatımızda güç, istediğimiz şeyleri almak ve istemediklerimizden uzak durmak demektir (Steiner, 2018, s. 13). Gücü bütünüyle düşündüğümüzde zorlamaya, iknaya, önerilere ve her zaman kontrole dayalıdır. Güç, başka insanları etkileyebilme kabiliyetidir (Özdemir, 2018, s.179). Soyut bir kavram olan güç, görülemez ancak etkisi hissedilir (Özcenay, 2017, s. 12). Horner (1997, s. 11) gücün, bir şeyi gerçekleştirebilme ve sonuca ulaştırabilme yeteneğini kapsadığını ifade etmektedir. Clegg, Courpasson ve Phillips' e (2006, s. 30) göre ise güç, örgütlerin oksijeni olarak tanımlamaktadır. Örgüt

ve güç birbirine bağlıdır. Biri olmadan diğeri olamaz. Temelde örgütün başarısı güçtür ve örgütler her zaman güce gereksinim duymaktadır.

Yapılan güç tanımlarına bakıldığında hepsinde ortak nokta birilerinin bir diğerleri üzerinde değişiklik yapabilme kabiliyetidir (Bağcı, 2009, s.18). Bu tanımlamalardan sonra karşımıza çıkan bir husus da acaba insanlar neden güce ihtiyaç duyarlar? Nietzsche, (2017, s. 305) bu ihtiyacın mutlu olma, hoşnut olma, bireyin ve toplumun refahı, ahlaka inançtan kaynaklandığını savunur. Adler (2002, s. 56), insanların davranışlarının altında yatanın, üstünlük ve egemenlik içgüdüsü ile güç ve saygınlık duyguları olduğunu ileri sürmüştür. İnsanoğlu her zaman karşı karşıya kaldığı nesnelere, var olanlara ve durumlara hükmedip onları denetim altına alıp küçüklük duygusundan uzaklaşmaya çalışır.

Gücün nereden geldiği ya da gücün insanlar üzerindeki etkisinin ne olduğu ile ilgili sorular gücün araştırılması için çabaları ortaya çıkarmıştır. Ortak hedefleri gerçekleştirmek üzere yapılan örgütlerin etkinliklerini devam ettirmelerini sağlayan en önemli kavram güçtür. Güç doğru kullanılmıyorsa ya da güç yoksa örgütler işlevsiz duruma gelir. Örgütün önemli yapı taşı olan insan; yönetici, lider ya da iş gören görevindedir. Bu kişilerin etkileşimini de güç sağlar. Çok başarılı insanlara bakıldığında onları diğer insanlardan ayırt eden tek bir fark vardır, o da sahip oldukları güçleridir.

Örgüt ile ilgili alan yazında gücün olmadığı bir yapının olduğunu söylemek imkansızdır. Liderlerin ya da yöneticilerin örgüt için yaptığı tüm faaliyetlerde ve çalışanların davranışlarını şekillendirmede önemli bir etkendir. İstediğinizi bir başkasına istediğiniz şekilde yaptırma yeteneğidir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2002, s. 173).

2.2.1 Güç Türleri

Sahip olunan gücü yerinde ve zamanında kullanabilmek için; gücü tam ve eksiksiz bir şekilde anlamak ve anlamlandırmak gereklidir. Güç, kendiliğinden veya gizemli bir şekilde belirmez, belirli ya da tanınabilir kaynaklardan ortaya çıkmaktadır. Yöneticiler bulundukları örgütlerde yer aldıkları konum ve sahip oldukları kişisel özelliklere göre güç tarzlarına sahiptirler. Bireylerin sahip oldukları güç kaynakları üzerinde çok fazla araştırma yapılmıştır. Çeşitli güç kaynakları ile ilgili farklı sınıflandırmalar yapılmıştır.

Güç türleri gücün nereden geldiğini gösterir. Güç kaynakları olarak da geçmektedir. Bu kaynaklar, gücün nasıl kontrol edildiğini ifade etmektedir. “Gücü nereden sağlayabilirim?” ifadesi güç kaynaklarını bulmaya yöneliktir. Diğer bireylerin davranışlarını yönlendirmeyi sağlayan ve gücü oluşturan, neyin kontrolünün sağlanması gerektiğidir

(Bayrak, 2001, s. 23). Güç kaynakları kişilerin diğer insanları etkilemek için kullandıkları kaynaklardır. Örgütsel yapıda güç kaynakları çok etkilidir.

Alan yazında gücün kaynakları ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Genel anlamda kabul edilen ve önemli görülen French ve Raven' a (1959, s. 153) göre güç türleri beş kaynaktan meydana gelmektedir: Zorlayıcı Güç, Meşru (Yasal) Güç, Karizmatik Güç, Ödül Gücü, Uzmanlık Gücü. Daha sonra buna bir güç türü olan bilgiye dayalı güç eklenmiştir. Raven (1965) tarafından bilgiye dayalı gücü, güç kaynaklarının altıncısı olarak çalışma alanına eklenmiştir. Bu sınıflandırmaya bakılınca örgüt yöneticisinin elinde bulundurabileceği ve yararlanabileceği altı güç kaynağı bulunmaktadır. Elias (2008, s. 270) bilgiye dayalı gücün bilginin sağladığı değerli bir güç olduğunu belirtmektedir.

Wagner ve Hollenbeck' e (1995, s. 448) göre ödüllendirme, ödül gücünde kullanılmaktadır. Cezalandırma ise zorlayıcı gücün kaynağıdır. Yasal konum ve yetkiler yasal güce bağlıdır. Etkilemek için kullanılan beceri ve nitelikler karizmatik gücün kaynağıdır. Profesyonel anlamda bilgi sahibi olmak uzmanlık gücünün kaynağını oluşturmaktadır. Bu güç kaynaklarının hepsi eğitim örgütlerinde de bulunmaktadır. İş görenlerin memnuniyet duyması, gösterdikleri performans örgütte kullanılan güç türleri ile ilgilidir. Örgüt kültürünü meydana getiren kavramlar doğrultusunda bireyler değişik tepkilerde bulunabilmektedir. İtaat etme, özdeşleştirme ve benimseme gibi tepkileri bireyler güçle karşı karşıya geldiklerinde vermektedirler.

2.2.1.1 Zorlayıcı güç

Yöneticinin, çalışanların iş yerinde başarısız olduklarında cezayı kullanarak onları etkileme kabiliyetidir. Zorlayıcı gücün kuvveti, cezanın durumuna göre değişiklik gösterir. Kınama cezası, verilen fazladan görevler, sürekli kontrol altında tutma, zam artışına onayın verilmemesi ya da verilen artışın geri alınması gibi ceza türleri vardır (Özdemir, 2015, s. 600). Cezanın şiddeti ve kesinliği zorlayıcı gücün etkisiyle ilgilidir. Kınama, ek görevler, denetim, kuralların katılaşması, zam artışının reddi veya artışın kesilmesi ceza çeşitlerindendir. Ceza olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Hoy ve Miskel, 2012, s. 259).

Ödül gücünün tam tersi olan güç türüdür, temeli korkudur. Zorlayıcı güç, baskı gücü olarak da bilinir. Üstlerin astlara uyguladığı maddi ve manevi zorlamaları kapsamaktadır. Yöneticiler sahip oldukları bu gücü korkutmak amacıyla uygularlar. Bireyleri korkutan her şey bir güç kaynağı olarak ifade edilmektedir. İş görenlerde meydana gelen

korkular bu gücün kullanılmasıyla ortaya çıkar. Yöneticiler tarafından çok kullanıldığında yönetimin etki gücü kaybolmaktadır (Altınkurt, Erol, Yılmaz ve Salalı, 2014, s. 25).

2.2.1.2 Meşru (Yasal) güç

Yöneticinin resmi pozisyonundan güç alıp astlarının davranışlarını etkileme gücüdür. Astlar, emir verme hakkının yöneticide olduğunu bilir, kendilerinin de bu emre itaat etmeleri gerektiğinin farkındadırlar (Özdemir, 2015, s. 601). Yasal gücün oranı kişinin sahip olduğu yetki ile alakalıdır (Yukl, 2018, s. 189). Yer aldığı makamdan güç alarak iş görenleri etkileyen güç türüdür. Bu güç aşırı derecede kullanılırsa yöneticinin otoriterliği artar, iş görenlerin de işlerinde doyumsuzluğa ve direnmelere, çatışmalara sebep olur. Çalışanlar, örgüt yöneticisinin emir verebileceğini ve verilen emre uymak zorunda olduklarını bilirler. Örgüt yöneticileri kurum içinde sorumlulukları doğrultusunda karar verebilirler. Sorumluluk kapsamı işverenin yasal gücünün sınırlarını oluşturmaktadır. Sorumluluk alanının dışına çıkıldıkça işverenin emirleri zayıflar ve yasallık belirsizleşir. İşverenin verdiği emirler sorgulanmadan kabul edilmeye başlanırsa iş görenlerin sınırına girilmiş demektir.

Resmi otorite olarak da ifade edilen yasal güç işverenin bulunduğu kademeye göre sahip olduğu yetki de değişmektedir. Bu yetki, kurallarla uyumlu olmayı, olması gereken ve olması gerektiği gibi algılanan emirleri içermektedir (Shetty, 1978, s. 181). Çalışanlar, yöneticilerinin istediği şeyleri yapmak konusunda kendilerini zorunlu hissederler ve yöneticilerinin bu konuda haklı olduklarını düşünürler. Ödüllendirme ve cezalandırma gücünü içerisinde taşıyan yasal güç, bu iki güçten daha geniş bir alanı içermektedir. Yasal gücü yönetici bulunduğu statüye göre elde eder.

2.2.1.3 Karizmatik güç

Yöneticinin, astların kendisine olan hayranlıklarıyla ilgili davranışları etkileme gücüdür. Karizmatik güce sahip yönetici; çalışanların saygı duyduğu, hayranlık uyandıran ve model olan biridir. Bu gücü kullananların iletişim becerileri yüksektir ve alışılmışın dışında kişisel özelliklere sahiptir (Özdemir, 2015, s. 610). İşverenin, iş görenlerin kendisine özgü hayran olma ve birbirine benzeyen davranışları etkileme kabiliyetidir. Karizmatik güce sahip olan bir kişi saygı duyulan, hayranlık bırakan ve model olarak görülen kişi özelliğine sahiptir. Bu güç türü olağanüstü kişisel özellikleri ve kişilerarası iletişim

becerilerini kapsamaktadır. Hem kişiler hem gruplar karizmatik güce sahip olabilir. Ayrıca bu güç sadece kurumda bulunulan konum ile ilgili değildir (Yukl, 2018, s. 191). Çalışanların içerisinde sevgi ve saygı duyulan, güven duygusu beslenilen, bağlılık hissedilen ve çekim merkezi durumundakiler karizmatik anlamda da güçlü kişilerdir.

Astlara göre yöneticinin ya da liderin çalışanlar için çekici özelliklere sahip olması, çalışanları liderlerine ya da yöneticilerine benzetmeye yöneltecektir. Bu da liderlerin onları kolaylıkla etkilemesini sağlayacaktır (Koçel, 2011, s. 643). Yayla'nın (2006, s. 28) çalışmasına göre bir bireyin liderliğine inanmak için ortaya çıkan karizmatik güç bireyin cazibesini, karizmasını, ününü, kişiliğini gösterir. Bu güç türünde yöneticinin ya da liderin kişilik özellikleri veya davranışları çalışanlara model olur. Karizmatik güç, kaynağını iletişim becerilerinden ve davranışlardan almaktadır. Bir kişi, diğer kişi tarafından beğenilen ve dikkat çeken özelliklere sahipse ve bu nedenle bu kişi o kişiye bağlılık duyuyor ya da ona benzemek için gayret gösteriyorsa, söz konusu olan kişin sahip olduğu güç karizmatik güçtür.

2.2.1.4 Uzmanlık gücü

Yöneticinin, astlarını sahip olduğu özel bilgi ve becerilerle etkileme gücüdür. Yöneticinin sahip olduğu bilgi gücü, uzmanlık gücünün sınırlarını belirlemektedir. İş deneyimi, özel bilgi ve iş konusunda uzmanlığıyla bu güce sahiptir (Özdemir, 2015, s. 611). Çalışanların yöneticilerinin bilgi ve becerileri ile etkilendiği güç türüdür. İş görenler yöneticilerinin sahip oldukları bilgi ve beceri gibi niteliklerin önemli olduğuna inandıkları için etkilenirler ve buna kendilerinin ulaşamayacaklarını düşünmektedirler.

Uzmanlık gücü kişisel özelliklere ve bulunulan resmi konuma bağlı değildir. Sahip olunan bilgi ve bunun sağladığı fayda bu gücün sınırlarını çizmektedir. Uzmanlık gücüne ulaşmak için zamana ihtiyaç vardır. Yöneticilerin bilgisi, becerisi ve deneyimleri bu güç türünü oluşturmaktadır. Uzmanlık gücü üstlerin deneyimine bağlı olarak astlar tarafından daha çabuk kabul görmekte ve davranış değişikliğinin uzun süre olmasını sağlamaktadır (Bruins, 1999, s. 14).

2.2.1.5 Ödül gücü

Ödül kavramını kullanarak yöneticilerin istedikleri davranışları astlardan yapmalarını sağlama ve etkileme gücüdür. Ödülün dikkat çekiciliği ve yöneticinin bu gücü kontrol etme seviyesi önemlidir. Başka bir ifadeyle kullanılan ödül dağıtılırken adaletli olunmalıdır (Özdemir, 2015, s. 618). Ödül gücü çeşitlerinin içinde hak eden çalışanlara verilen

ücret artışı, ekonomik teşvikler, terfi gibi ödüllendirmeler de vardır. Bu güç ödül verme veya ödülleri elde tutma gücüdür. İş görenlerin, üstlerine karşı taşıdığı ödül kazanma, takdir görme, tanınmışlık ve kazanç sahibi olma beklentisi ödül gücünü oluşturur. Bu da ödüllendirme gücünün, beklenti doğrultusunda yapılan çalışmanın talep edilen uygunlukta ve şekilde olması ayrıca yapılan çalışmanın iyi olması sonucunda çalışmayı yapanı memnun edecek nitelikte olma durumudur. (Yukl, 2018, s. 189). Örgüte olan katkının artmasını sağlayan güç türüdür.

Temelde insanları kontrol altında tutma ve etkileyicilikte de hem içten hem de dıştan ödülleri kullanmak önemlidir. Verilen maddi bir ödül olabilir ya da insanların gönüllerini kazanmak için yapılan teşviktir. Yöneticilerin sahip olduğu ödül gücü ile çalışanlara ödül de verilebilir, ödülden mahrum da bırakılabilir. Her yönetici bulunduğu konuma göre ödüller verebilir ya da ceza olarak bu ödülleri vermeyebilir (Özcenay, 2017, s. 21). Üstlerin, astları beklenen davranışları sergilediklerinde ödüllendirmede kullandıkları ödül gücü, gücünü ödüllerin çekici olması ve adaletli bir şekilde dağıtılmasından almaktadır. Yöneticinin sorumluluğunda olan ödüllerin miktarı ne kadar çoksa ve bu ödül çalışanlar için ne kadar önemliyse üstün ödüllendirme gücünün de fazla olduğu görülmektedir. Zaman zaman kullanılan ödül gücünün olumsuz sonuçları da olmaktadır. Ödül gücünü kullanma, çalışanların ödül alması veya alamaması sonucunda motivasyon düşüklüğü de görülmektedir. Bu da liderlerin ödül gücünü kullanırken dikkatli ve becerikli olmaları gerektiğinin bir göstergesidir.

2.2.1.6 Bilgiye dayalı güç

Bilgiye dayalı gücün temelini gücün sahibi değil; gücün sahibinin sunduğu bilgidir. Bu güç bilişsel düzeyde ortaya çıkmaktadır. Üstlerin sahip olduğu bilgiyle çalışanlarını etkileme yeteneğine sahip olmasıdır. Çalışanlar bilgi gücünde kendilerine sunulan çözüm yolu önerilerinin neden iyi olduğunu anlarlar. Yöneticinin sahip olduğu bilgi düzeyi ona aynı zamanda etkileme fazlalığı yeteneğini verir. Bilgi gücü üstün bilgi sahibi olması, alanına hakim olması izlenimlerini çalışanlar üzerinde bırakmasına dayanmaktadır. (Açıkalın, 1993, s. 192).

Üstün ikna etme yeteneğine, yaptıklarıyla çalışanlar üzerinde bıraktığı izlere bağlıdır. Bilgiye dayalı güç üstlerin sadece bilgi, beceri ve deneyime sahiplikleriyle değil, çalışanların bu güce inanmalarıyla itaat etme düzeyleri artmakta ve üstlerine karşı gösterdikleri tutum ve davranışlar olumlu olmaktadır.

2.3 Etik İklim

İklim kelimesi Yunanca kökenlidir, eğilim ve yönelme anlamlarına gelmektedir (Büte, 2011, s.172). Coğrafi anlamda iklim ısıyı, basıncı, sıcaklığı anlatmakla birlikte örgütlerde çalışanların, bağlı oldukları örgütü değerlendirmelerini de ifade eder. İklim, bir örgütün koşullarını, çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ve örgütsel hayatın kalitesini belirtmektedir (Toker, 2015, s. 4). Sonuç olarak iklim, bir örgüt hakkında psikolojik olarak tanımlanan ve o örgütteki insan ilişkilerinin özelliğini belirten bir kavramdır (Dönertaş, 2008, s. 52).

Örgüt iklimi, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütteki çalışanların davranışlarını etkileme özelliğine sahip bir dizi özelliktir. Tutumları, duyguları ve davranışları kapsar ve örgütün yaşamını tanımlar (Bilir, 2005, s. 26). Örgüt çalışanları üzerinde yaptığı geniş çaplı bir araştırmada ast-üst ilişkisinin örgütün iklimi üzerinde önemli olduğunu ve astların örgütün formal yapısından çok fazla etkilendiklerini belirtmiştir (Crozier, 1971, s. 77). Örgüt iklimi, örgüt içerisinde etik olanın yapılması ya da örgütün işleyişi ile ilgili durumlar veya etik problemlerle başa çıkma yöntemleri ve etiğe göre doğru davranışın nasıl olduğu konusunda ortak algılar olarak tanımlanır. Etik; karar verme süreçlerinin yapısını oluşturur ve ifade ettiği şey akıl yürütmedir. Etik iklim, örgütlerde etik davranışları açıklar, her örgütün etik iklimi kendine özgüdür, örgütün içerisinde karar verme sürecine öncülük eder (Hendekçi, 2017, s. 47). Kendi çalışanlarının yaptığı etik ya da etik dışı davranışların sorumluluğu örgüte aittir (Victor ve Culllen, 1988, s. 101).

Martin ve Cullen' e (2006, s. 194) göre etik iklim; örgüt çalışanlarının çalışırken karşılaştıkları konulara etik açıdan nasıl bakacaklarını, sorgulayacaklarını ve ne tür bir çözüm bulabileceklerini de ortaya çıkarır. Etik iklim örgüt içerisinde, çalışanların şahsi pozisyonları, grup çalışmaları ve mesleki geçmişlerindeki çeşitlilikler sebebiyle örgüt içerisinde değişerek iş görenlerden istenen, teşvik edilen ve ödül olarak verilen sürekli davranışları yönetebilme tekniklerini içermektedir. Schwepker' e (2001, s. 39) göre buna ek olarak; bir örgüt, etik iklim ile birlikte farklı iklimler de içerebilir. Etik iklim, etik ilkeler ve davranışlardan meydana gelir ve örgütteki çalışanlardan beklenen davranışları içermektedir. Ortaya çıkan bu davranışların; iş gören tarafından uygulanmasının sürekliliği etik iklimin ne kadar benimsendiğini gösterir. Şahin ve Dündar (2010, s. 130) örgüt içerisinde meydana gelen anlaşmazlıkların azalmasını sağlayan etik iklimin, değerleri önemseyen bir örgüt kültürünün parçası olduğunu ifade etmiştir.

Etik iklim örgütlere yapılması gerekli olan davranışı göstermesinin yanı sıra problemlerle karşılaşıldığında yapılması gerekeni göstererek destek olur (Peterson, 2002, s.

313). Çalışanların örgütlerindeki kurallar ve süreçlerle elde ettikleri deneyimler etik iklimi meydana getirir (Elçi ve Alpkan, 2006, s. 141). Günel'e (2016, s. 65) göre bir örgütte meydana getirilen ortamın etik olması ve etik liderin çalışanlarına bunu hissettirmesi, çalışanların da lider tarafından belirlenen kurallara uyarak kurumu hedeflerine ve vizyonlarına ulaştırmak için çalışması etik iklimi oluşturur.

Örgütsel etik iklim ise; örgütte çalışanların etik açıdan anlamlı olan fikirleridir. Beklentiler, etik problemlerle karşılaştıklarında olaylara bakış açıları ve çözüm ile ilgili yaptıkları gözlemler ve düşüncelerle ilgilidir (Şahin ve Dündar, 2011, s. 133). Savran' a (2007, s. 16) göre örgütsel etik iklim; bir örgütün sahip olduğu etik iklim, yapılan davranışların doğru olup olmadığını algılayan ve etik açıdan problemin çözümüne ait düşünceleri kapsamaktadır.

2.3.1 Etik İklim Boyutları

Etik iklim ile ilgili iki boyuttan meydana gelen bir model Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiştir. Birinci boyut, karar vermek için kullanılan etik ölçütler; ikinci boyut ise etik kararlardaki analiz düzeylerini ifade etmektedir. Birinci boyut; bencillik, iyilikseverlik ve ilkelilik' ten oluşmaktadır. Analiz düzeyleri de bireysel, yerel ve evrensel olarak tanımlanmıştır (Victor ve Cullen, 1988, s. 101). Özen ve Durukan (2016) 'ın Türkçe' ye uyarladıkları bu ölçekte alt boyutlar sosyal sorumluluk, kurallılık, çıkarcı yardımseverlik, ilkelilik ve verimliliktir.

2.3.1.1 Etik ölçütler boyutu

Bencillik iklimi, karar alan kişinin kendi çıkarlarına önem verdiği, diğer kişilerin çıkarlarının görmezden gelindiği iklimlerdir. Kişi kendisi için en faydalı olan davranışı yapar. Birey kendi menfaatlerini en üst seviyeye çıkarmak için çaba sarf eder. Bu tür örgütlerde hırsızlık, yalan, dedikodu olaylarına rastlanılır (Akbaş, 2010, s. 122).

Yardımseverlik ikliminde ortak çıkar birinci plandadır. Örgüt herkesin ortak çıkarına göre hareket eder (Hendekçi-Aslan, 2017, s. 50). Çalışanlar arasında dayanışma fark edilir niteliktedir. Örgüt üyelerinin pozitif düşünmeleri, bireylere yönelik sempatik tavırları yardımseverlik ikliminin olduğunun belirtileridir.

İlkelilik ikliminde davranışların etik olması için doğru ya da yanlış evrensel ilkelere uyması gerekir. Bu iklim türünde memnuniyet arka plandadır. Önemli olan bir sorun anında üretilen çözümlerin kurallara veya standartlara uygun olmasıdır (Akkoç, 2012, s. 45).

2.3.1.2 Analiz düzeyi boyutu

Analiz düzeyi boyutu etik açıdan örgütte alınan kararları uygulamaya koymak için kullanılır (Dündar, 2010, s. 57). Bu boyut etik ölçütleri örgütsel kararlara uygulamayı sağlar. Bireysel, yerel ve evrensel olmak üzere üç boyuta ayrılır (Akbaş, 2010, s. 123).

Bireysel analiz boyutu, birey kendisini referans olarak alır (Hendekçi-Aslan, 2017, s. 51). Yerel analiz boyutu, kişinin içinde bulunduğu sosyal sistemleri içermektedir. Çalışanların bulundukları konumu değerlendirmeleri ile ilgilidir (Kuyucu-Güzel, 2019, s. 43). Evrensel analiz boyutunun temelinde örgüt ve grup vardır. Mesleki kalıplar örgüte dışarıdan girer. Bu düzeydeki düşünceler örgüt dışından gelir ve odak noktasına yerleşir (Hendekçi-Aslan, 2017, s. 51).

2.3.2 Etik İklim Belirleyicileri

Etik iklimi meydana getiren unsurların arasında kişilerin doğru olarak bildikleri fikirler, örgütün sahip olduğu değerler ile şahsi değerlerin birbirini tamamlaması ve etik özelliklerden olumlu etkilenme vardır. İşletmenin yer aldığı yer ve ekonomi bilgisine sahip olma etik iklim kuramının doğru bir şekilde uygulanmasını sağlar. Etik iklimin belirleyicileri, örgütün bulunduğu çevre, sahip olduğu ekonomik ve sosyal yapı, işletmenin kuruluşundan bu yana geçirdiği süreç etik iklimin belirleyicilerini göstermektedir (Victor ve Cullen, 1988, s. 101). Etik iklim boyutu, işletmelerin etik ilkelere sahip olmalarıyla ilgilidir. Eğer orada etik iklim yoksa çalışanların şahsi çıkarları hâkimdir. Örgütteki etik iklimin kararlar üzerinde etkisi vardır.

Örgütler kendi bünyelerinde etik iklimi oluşturmuşlarsa, yaşanılan problemlerde etik değerleri içeren konuları fark ederler, nasıl çözülebileceği üzerinde dururlar. Örgütteki bireyler etik iklim değerlerine dikkat ederek, bu değerlerin sahip olunan hedefleri karşılayıp karşılamadığını değerlendirirler. Bu aşamada yöneticinin ya da liderin, yönetim tarzı olarak etik liderliği benimseyip uygulaması oldukça önem taşır (Günel, 2016, s. 65). Çünkü örgütün etik ikliminde liderin de rolü vardır. Liderin ahlaki gelişim sürecinin etkisi iş görenler üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Liderlerin etik iklimin oluşmasındaki etkilerinin farkında olmaları önemlidir (Schminke, Ambrose ve Neubaum, 2005, s.137).

Örgütün etik ikliminde rolü olan diğer bir etken etik kodlardır. Etik kodlar yönetimde önemli bir yere sahip, belirli bir meslek grubuna ait olan etik ilkeler olarak kullanılmaktadır. Etik kodlar etik karar vermede yol gösterici özelliğe sahiptir (Özkara, 2017,

s. 12). Etik kodlar, örgüt yapıları, sosyal normlar ve örgüte özgü faktörler etik iklim oluşmasında belirleyici etkenlerdir (Biçer, 2017, s. 26). Etik kod, belirli bir grup ya da ülkenin içinde yer alan insanların nasıl davranmaları gerektiğini gösterir (Aydın, 2018, s. 27). Etik beklentileri arttırma, etik konularını yasallaştırma, etik karar vermeye özendirme ve faaliyetlerde yetkiyi iyi yönde kullanmayı sağlama açısından etik kodlar önem taşımaktadır. Etik kodlar, örgütün bir parçası haline gelirse işlevsel olur (Direk, 2018, s. 28).

Örgüt yapıları, farklı etik iklimlerin oluşmasını sağlar. Sosyal normlar, liderin ve örgüte bağlı üyelerin ortak kararlarıyla örgütün kararsız kaldığı durumlarda başvurulabilen bir dayanaktır (Biçer, 2018, s. 28). Sosyal normlar ile sergilenen davranışlar, yöneticinin beklentisi doğrultusunda insanların etik davranışlar göstermesi için şartları hazırlar (Direk, 2018, s. 29). Biçer' e (2017, s. 29) göre örgüte özgü faktörler, her örgütün kendine ait geçmişi, kendine özgü olan nitelikleri ve çalışanların bu örgütün gelişimindeki payı etik iklimin işaretleridir. Örgüt içerisindeki iklim, örgütte çalışanların tercihi ve görevleri ile birlikte şekillenmektedir.

2.3.3 Etik İklimin Sonuçları

Etik iklimin hedefi, örgütteki kararlar ve davranışlarla birlikte, fikirlerin ve inançların meydana getirdiği bir bütünü oluşturmaktır (Kaplan, 2010, s. 27). Örgütte oluşturulan etik iklim ortamı alınan kararları etkiler. Eser' e (2007, s. 16) göre etik iklimin, kararları etkilediği için etik problemler ile ilgili tutumlarda önemli etkisi olacaktır. Örgütteki kişilerin karşılaştığı sorunların etik ile ilgili olup olmadığını etik iklim tespit eder. Çalışanların bu sorunları anlayabilme, ölçebilme ve çözebilme konusunda kullanabilecekleri davranış tarzlarını belirler. Bu süreçte de örgüt ile ilgili tutumlar, eyleme dönüşür.

Etik iklim, örgütteki kişilerin davranışlarını ve ilişkilerini düzenleyerek örgütün çıktılarında önemli yere sahiptir (Özyer, 2010, s. 29). Etik davranışların var olması, verimli olması, aktif olması, bireysellik ve kurumsallık performansı, iş doyumu, örgüte itaat, örgütün sahip olduğu kültür, işi bırakma, örgüte bağlanma ve örgütte haklara ve hukuka uygunluk olumlu etik iklim ile sağlanmaktadır. Etik iklim olmadığında; davranışların etiğe uygun olmaması, iltimas, mal ya da para olarak sağlanan çıkar, işin uygun insana verilmemesi, işleyişin düzgün olmaması, adalete aykırılık, yetersizlik, başkalarına güvenmeme gibi sorunlar ortaya çıkar (Direk, 2018, s. 31).

2.4 Etik Liderlik

2.4.1 Lider ve Liderlik Kavramı

Hızlı bir değişmenin ve gelişmenin var olduğu dünyamızda yöneticilerin görevleri sorgulanmaktadır. Belirsizlik ve karışıklığın olduğu yerlerde insanlara ve insan topluluklarına yön gösterecek liderlere ihtiyaç her geçen gün artarak devam etmektedir. Etkin olmayan durumlarda lidere ihtiyaç yoktur. Sosyalliğin, ekonominin ve politikanın olduğu durumlarda liderlerin olması kaçınılmazdır (Özdemir, 2018, s. 199). Yaşamımızda önem taşıdığı için liderlik konusu çalışmaların, kitapların, filmlerin konusu haline gelmiştir. Bunlar liderliğin hayatımızdaki yerini ve iyi bir liderin özelliklerini anlatmak üzere kurgulanmıştır (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 100).

Her araştırmacı liderliği kendi bakış açısına göre ifade etmiştir. Liderliği tanımlarken araştırmacılar; özellikleri, davranışları, rol ilişkilerini ve idare ile ilgili bir konumu ele geçirme olarak tanımlamıştır. İfadelerin birçoğunda olan ortak ifade; liderliğin kişiler üzerinde bir etki oluşturarak faaliyetlere ve ilişkilere yöne veren, yapılandıran ve kolaylaştıran bir süreç olduğudur. Liderliği farklı tanımlayanlar farklı konuları seçip yorumlamaktadır (Yukl, 2018, s. 2).

Liderlik, bir davranıştır; lider ise kişiyi tanımlar (Çakıroğlu-Kumru, 2015, s. 14). Liderlikte başkalarını etkilemek önemlidir; lider ise etkileme eylemini gerçekleştirendir. Liderlik bir konumun sahip olduğu özellik, bir kimseye özgü olan nitelik veya bir davranışın tanımıdır. Liderlik, gönüllülük esasına dayanarak etkileme gücünü gösterir. Büyük hedefleri ortaya koyan liderlerdir (Balcı, 2016, s. 147). Liderlik, yönetimdeki işleyişin kusursuz bir şekilde devam etmesidir (Kıranlı, 2010, s. 18). Schermerhorn' a (2002, s. 173) göre liderliği, bir şeyleri meydana getiren anahtar güç olarak incelemiştir.

Platon'un liderlik üzerine önem verdiği duygular sağduyu, cesaret, ılımlılık ve adalettir (Platon, 2010, s. 17). Uğurlu'nun (2009, s. 27) yaptığı araştırmaya göre liderin başlıca görevleri kendisini takip edenleri başarıya ulaştırmak ve yönlendirmektir. Bir grup kişinin bireysel hedeflerine ulaşmasını sağlamak için verdikleri talimatlarla istenilen doğrultuda hareket etmeyi sağlayanlar liderlerdir. Sergiovanni' ye (2015, s. 72) göre asıl lider, ilk önce takip eden kişidir.

2.4.2 Liderlik ve Yöneticilik

Liderlik kavramının ne ile ilgili olduğunu anlayabilmek için, liderlik ve yönetim arasında farklılık olup olmadığını incelemek gereklidir. Günlük konuşmalarda liderlik ve

yönetim kelimeleri birbirinin yerine kullanılabilir ancak eş anlamlı olarak görülmemeli ve arasında fark olduğu bilinmelidir. Bu konu üzerinde ilk kez Zaleznik, 1977 yılında Harvard Business Review' de dikkat çeken bir makalesini yayımlamıştır. Zaleznik, liderlerin de yöneticilerin de örgüte fayda sağladıklarını ve her birinin de sağladığı katkının farklı olduğunu ileri sürmüştür. Fakat liderler için değişim ve yeni yaklaşımlar önemlidir; yöneticiler ise kararlılığa ve süregelen düzenin korunmasına önem verirler. Liderler, insanların inançlarını anlayıp onların güvenini kazanmaya çaba harcarlarken yöneticiler sahip oldukları yetkiyi kullanırlar ve işlerin tamamlanmasına ilgi gösterirler (Zaleznik, 1992, s. 7).

Liderlerin ve yöneticilerin değer kavramı ve kişilik yapıları birbirinden ayrıdır. Yöneticiler belirli bir düzene ve verimli olmaya özen gösterir, riskli ortamlardan uzak durur, bireye odaklanmazlar, kısa süreli sonuçlara önem verirler. Liderler ise duruma göre karar verebilen yeniliğe açık, bulunduğu ortama uyum sağlayabilen kişilerdir, insanlar ve hedefler doğrultusunda geleceği görebilen bir bakış açısına sahiptir (Yukl, 2018, s. 6). Liderlik ve yönetimin birbirinden farkı aslında örgüt çalışanları liderlerine gönüllü olarak uyarlar, mecbur kaldıkları için uymazlar (Kıranlı, 2010, s. 19). Yönetici ile liderliğin aynı kişide olmasının istendiğini ancak tarih süresince birkaç tane liderin, iyi yönetici olduğunu; birkaç iyi yöneticinin de lider olduğu belirtilmiştir (Balcı, 2016, s. 147).

2.4.3 Liderlik Türleri

Liderler sürekli yenilikleri ve gelişmeleri takip ettikleri için yeniliklerin ortaya çıkmasında, uygulamaya konulmasında, devam ettirilmesinde önderlik ederler. Örgütleri en iyi şekilde yönetecek olan liderler çağı yakalamak zorundadırlar. Geleneksel yaklaşımlardan ziyade yeni yaklaşımlara uyarak örgütlerini yönetecek donanımlı liderler haline gelmeleri gerekmektedir. Değişmekte olan dünyada, liderlik tarzlarını uygulayarak güçlü kalabilmek çok önemlidir. Bu nedenler yeni liderlik yaklaşımlarına ihtiyaç vardır. Pek çok liderlik tarzı vardır, bu bölümde dönüşümcü liderlik, katılımcı liderlik, karizmatik liderlik, öğretim liderliği, kültürel liderlik, süper liderlik, vizyoner liderlik, kuantum liderlik, hizmetkar liderlik ve etik liderlik kavramlarına değinilecektir.

2.4.3.1 Dönüşümcü liderlik

Bu kavram 1980'li yıllardan itibaren önem kazanmaya başlamıştır. 1978 yılında Burns dönüşümcü liderliği etkileşimsel liderlik kavramı ile birlikte kullanmaya başlamış-

tır. Burns' e (1978) göre dönüşümcü liderlik etkileşimli liderliği gerçekleştirebilen liderliktir. En temel amacı hızla değişmekte olan çevreye uyum sağlamaktır, örgütteki dönüşümü verimli ve çağa uygun bir şekilde gerçekleştirmektir. Yüksek motivasyonu ve moralı geliştirmek için dönüşümcü liderlerin ve onların izinden gidenler birbirine yardım ederler. Örgütten beklenenleri gerçekleştirmeye yönelik hareket ederler. Personelin işlerini anlaşılabilir düzeye getirerek açıklık sağlarlar. Dönüşümcü liderler bilgilerini ve deneyimlerini sorunlara ve gelecekte karşılaşacakları problemlere çözüm üretmek için kullanırlar. Dönüşümcü liderliğin ortaya çıktığı dönemlerde vurgulanan özellikler irade, özgüven, vizyon ve ahlaki yüceliktir (Yıldırım, 2010, s. 18). İşcan' a (2006, s. 164) göre dönüşümcü liderlik denilince akla etkileyiciliği ve ilhamı birleştiren, takip edenlerin model aldığı, imrenilen bir liderlik türü gelir.

2.4.3.2 Katılımcı liderlik (Güçlendirici/Demokratik liderlik)

Liderin en önemli görevlerinden biri karar vermedir. Karar vermek ve verilen kararı uygulamak yönetici yöneticilerin etkinliklerindendir. Katılımcı liderlik, diğer insanların liderin kararları üzerinde etki sahibi olmasına fayda sağlayan karar sürecini kapsar (Yukl, 2018, s. 106). Ortak karar alabilmek ve ortak etki yaratabilmek katılımcı liderlerin özelliklerindendir. Karar alma süreci önem taşımaktadır. Katılımcı liderler astları karar alırken katılımları konusunda onları motive ederler. Astlarının karar alma sürecindeyken sürekli aktif olmalarını sağlarlar (House, 1996, s. 323).

2.4.3.3 Karizmatik liderlik

Son yıllardaki ünlü liderlik kavramlarından birisi olmuştur. Karizma kelimesi doğuştan gelen üstün yetenek olarak ifade edilir. Farklı özelliklere sahip kişiler için kullanılan bir sözcüktür. Karizmatik liderlik modeli, kapsamlıdır. Conger ve Kanungo karizmatik liderlerin davranışlarını sınıflandırarak karizmatik liderliği süreç olarak belirtmişlerdir. Bu süreç üç aşamadan meydana gelmektedir. İlk aşamada lider, mevcut durumu sorgular. İkinci aşamada hedefler belirlenir. Üçüncü aşamada ise lider risk alarak hedefe ulaşma yolunda çaba gösterir (Coger ve Kanungo, 1987, s. 637). Karizmatik liderlerin stratejik bakış şekilleri, inanç yönleri, kendilerine duydukları özgüven, olağan dışı davranışlar ve enerjileriyle herkesten farklı görünürler. Astları için bu tarz liderler birer idoldür. Her zaman astlarının davranışlarını ve başarılarını takdir eder, över ve onaylarını ifade ederler. Bu şekilde çalışanının özgüveni artar ve gelecek için beklentileri karşılamada

astlar kendilerini zorunlu hissederler. Karizmatik liderlerin astlarının ortak özelliği liderlerinin onayını elde etme isteğidir (Yukl, 2018, s. 311).

2.4.3.4 Öğretim liderliği

Etkili okulların temel özelliklerinden biridir. Okulun müdürü öğretim lideridir. Öğretim lideri, yönetimin ötesinde öğretime yönelik davranışlar gösterir. Öğretim liderleri amaçları olan, özgüvenleri yüksek, iletişim düzeyleri kuvvetli, özgür düşünen, zorluklara karşı direnen, gücünü bilinçli kullanan liderlerdir (Özdemir, 2018, s. 218). Öğretimsel liderlik; öğretmenler, öğretim programları ve öğrencilerle yakından ilişkilidir. Bir okulu ayakta tutan üç önemli faktör vardır; bunlar öğrenci, öğretmen ve toplumdur. Bu üç önemli güç birbiri ile ilişki içerisinde olmalıdır. Ortak hareket edebilmelidirler. Öğretimsel bir liderin görevi ve temel amacı öğrenci, öğretmen ve toplum üçlüsünü bir arada tutarak hedefe hep birlikte ulaşmayı sağlamaktır (Findley ve Findley, 1992, s. 102). Öğretim liderliği okullarda talimatlara önem veren, sürekli gözlem yapan okul yöneticileri için kullanılan bir kavramdır. Öğretim liderleri okul iklimini inceleyerek gerekli programları uygulama için yönetim becerilerini kullanır (Güngör-Kıranlı ve Aydın, 2018, s. 49).

2.4.3.5 Kültürel liderlik

Kültürel liderlik, liderin örgütün amaçlarını oluştururken çalışanların sorumluklarını, görevlerini anlayıp toplum duygusunu oluşturmada görev üstlenmesidir. Örgüt lideri, örgütün kendine ait değerlerini bilen kültür mimarı konumundadır. Değişen değerler liderin etki alanında biçimlenir (Uğurlu, 2009, s. 32). Kültürel liderler mesajlarını net bir şekilde açıkça ifade ederler. Kurumun kendi içindeki kültür ile dışarıdaki kültürün uyuşması için çaba sarf etmektedirler. Liderler, iletişime anlam kazandıran kültürel liderlik vazifesini yerine getirmek için elinden geleni yapmalıdırlar (Hoy ve Miskel, 1991, s. 200).

2.4.3.6 Süper liderlik

Kendi kendinin lideri olmaktır. Kişiler fikirleriyle ve yaptıklarıyla kendilerini etkileyip kontrol edebilirler. Kendi kendine yapılan liderlik başarılı bir girişimciliğin temelini oluşturur. Bireysel olarak gösterdiği değişim ve gelişim çabasını izleyenler için de gösterir (Uğurlu, 2009, s. 33; Yıldırım, 2010, s. 20). Süper liderlik, kişisel sorumluluk olarak kendisini gösterir. Uzun soluklu ve kendini yetiştirmek ile alakalıdır. Astlara kendi

kendilerinin lideri olma sorumluluğunu verebilmektir. Lider öncelikle kendini en iyi şekilde yetiştirir; sonra da çalışanlarını süper lider olarak yetiştirme görevini üstlenir. Süper liderlik özelliğine sahip kişiler enerjilerini sahip oldukları liderlik tarzından almaktadırlar (Göksoy, Emen ve Yenipınar, 2014, s. 102).

2.4.3.7 Vizyoner liderlik

Vizyoner liderin geleceği görme yetisi vardır. Aynı olaya farklı gözle bakabilme yeteneğine sahip oldukları için örgütün değişmesini ve gelişmesini sağlar. Aynı zamanda vizyoner liderlik davranışı sergileyen kişiler çevresindeki insanların da gelişmesi için ellerinden geleni yaparlar (Uğurlu, 2009, s. 33). Vizyoner liderler insanları toplu olarak harekete geçiren, vizyon oluşturabilen ve bunu iletebilme yeteneğine sahip kişilerdir. Ayrıca vizyoner lider rehberdir, adımı atar ve çevresindekiler için yol açma görevine sahiptir. Gelecekte ayakta kalan örgütlerin liderleri genellikle vizyoner liderler tarafımdan yönetilmektedir (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009, s. 274).

2.4.3.8 Kuantum liderlik

Bir şeyin miktarı anlamına gelen "kuantum" kelimesi genellikle fiziksel etkinliklerin mekanik sürecini ifade etmek için kullanılmaktadır. Fizik alanında kuantum kelimesinin kullanımı dışında öğrenme, öğretmen ve liderlik alanı gibi çeşitli bilim alanlarında da kullanıldığı görülmektedir (Shelton ve Darling, 2001, s. 264). Erçetin'e (2018, s. 109) göre kuantum liderlik belirsiz bir özellik göstermektedir. Özünde bilinmezliğin yer aldığı kuantum liderlik kargaşa olan ortamlarda yer almaktadır. Örgüt çeşitliliğini sağlayarak kargaşanın olduğu ortamlara uyan davranışlar göstermeleri beklenmektedir.

2.4.3.9 Hizmetkar liderlik

Takipçilerinin ihtiyaçlarıyla ilgilenen, onları dinleyen, ihtiyaçlarını ve hedeflerini öğrenerek onların sorumluluklarını kabul etmede daha istekli olmalarını sağlayan bir liderlik türüdür. Hizmetkar bir lider örgütün maddi çıkarına olmasa bile iyi ve doğru olanın arkasında durandır (Yukl, 2018, s. 349). Hizmetkar liderler örgütün şekillenmesine yardım eden, değerlere önem gösteren ve fikirler sunan liderlerdir. Hizmetkar liderlikte yönlendirme ve hedef önemlidir. Lider, kişilere hizmet etmenin önemini anlarsa hizmetkar liderlik kolay bir şekilde elde edilir (Sergiovanni, 2015, s. 124).

2.4.3.10 Etik liderlik

Etik liderlik, çalışmamızın ana konularından olduğu için etik ile ilgili kavramlarla birlikte aşağıda incelenmiştir.

2.4.3.10.1 Etik kavramı

Felsefenin bir dalı olan etik, insan ilişkilerinde eylemlerin hangi tür unsurlardan meydana geldiğini ve ne tür belirleyicilere sahip olduğunu incelemektedir. Farklı bir ifadeyle etik, insanlar arası ilişkilerde değer ile ilgili problemleri inceleyen bir alanıdır. İnsanca yaşayabilmenin ilk şartı etiğin sağladığı bilgiler sayesindedir (Kuçuradi, 2017, s. 41). Etik ile ilgili yapılan araştırmalarda birçok tanımla karşılaşılmıştır. Etik, insanların isteklerine sadece kişisel olarak değil; evrensel olarak da bir önem verilmesini sağlamaktadır. Hayat boyunca kendimize ve başka insanlara danıştığımız "iyi mi?" ya da "doğru mu?" soruları her çağ ve insan için ihtiyaç olacaktır (Güngör-Kıranlı ve Atalay, 2018, s. 1753). Etik, iyi-kötü ya da doğru-yanlış gibi konularla açıklanmaya çalışılır. Hatcher' e (2004, s. 357) göre etik, belirli bir çevre içerisinde doğru-yanlışın çalışma alanıdır. Etiğin yer aldığı içerik; sınırların, tanımların ve görüşlerin oluşturulması için kullanılır.

Etik, belirli kuralları ve davranışları belirtir. Örgütleri, grupları ve bireyleri güçlü bir şekilde etkileyen ilkeler bütünü etik olarak adlandırılır. Etiğin çalışma alanı insanların doğruları ya da yanlışları ile ilgilidir. Etik, değere benzer. Etik düşüncelerin ne olduğu değil, ne olması gerektiği önemlidir (Thompson, 1985, s. 555). Ayrıca; belirli bir grubun etkileri, kültürü ya da özel bir toplum tarafında saptanan kabul edilebilir ve doğru kalıplarla ilgilenir. Sonuç olarak; doğruluk ve yanlışlık bir durumda belirli kalıpları ya da ilkeleri işaret eder ve tanımlar (Peach ve Reddick, 1986, s. 15).

İskele'ye (2009, s. 7) göre toplumsal oluşumları inceleyen etik, olması gerekeni ve istenileni tespit ederek ilke haline getirmiştir. Özdemir'e (2003, s. 153) göre etik, kişilerin eylemlerini konu alır, ancak sadece eylem kuramı şeklinde almak hatalı olabilir. Çünkü ahlaki eylemler etiğin öncelik konusudur. Etik, ahlaki olanın temelini ve aslını inceleyen bir felsefe faaliyetidir ve ahlaki tarzda olan eylemi ve yargıları içeren bir kavram olarak felsefenin önemli bir parçası, sistemli bir çalışma alanıdır. Aydın'a (2018a, s. 15) göre etiğin esas ilgilendiği kişinin eylemlerini ahlaki olarak kıymetli ya da kıymetsiz kılanın nasıl bir şey olduğu ve doğru yanlış ölçütleridir. Uğurlu (2009, s. 34) çalışmasında etiğin, çalışma ya da kuram olsun diye geliştirilen bir kavram olmadığını; düşünce ve eylem ilişkisi olarak tanımlanabildiğini göstermiştir.

Acar' a (2011, s, 6) göre hukuk kurallarının zorlayıcı etkisi etik kurallarda yoktur. Kişilerin kararlarında etik, belirli durumları dikkate alır. Seçilen kararları başkaları engelleyemez. Etik kavramı; tutum, ahlaksal davranış ve bilince göre yaşama alışkanlığı olarak da tanımlanır. Işık (2009, s. 20) yaptığı araştırmada insanların davranışlarındaki doğru ya da yanlış olan durumların ve kararların neye göre anlamlandırıldığı ile ilgili yanıtı etiğin aradığını ifade etmektedir. Ayrıca etiğin, kişilerin bu konulara olan ilgilerini de sorguladığını belirtmektedir.

2.4.3.10.2 Eğitim ve etik

İyi insanın yetişmesini hedefleyen eğitimin ve iyiyi/kötüyü ele alan etiğin yolları her zaman kesişmektedir. Bu karşılaşmada bu kavramların birbirlerini tamamlamaları dikkati çekmektedir. Eğitim ve etiğin arasında olan ilişki, karşılıklı olan bir ilişkidir. Etik, eğitim örgütlerinde en iyi şekilde ilerlerken, eğitim etik kurallar olmadan hedefine ulaşamayacaktır (Uğurlu, 2009, s. 41). Kalaz' a (2016, s. 24) göre eğitim, kişiyi biçimlendirirken, etik bireyin "Ne yapmalıyım? ve Nasıl yaşamalıyım?" sorularına verdiği cevap ile tanınmıştır. Eğitim ve etik arasındaki ilişki, eğitimi hayat boyu süren etik olarak kişinin kendisini tanıması için geçen süreçtir. Güngör-Kıranlı ve Özkara'ya (2017, s. 44) göre etik, sosyal yaşamda önemli olmasının yanı sıra eğitim yaşamında da büyük öneme sahiptir.

2.4.3.10.3 Örgüt ve etik

Örgütteki çalışanlar, örgüte kültürleri ile birlikte gelirler. Çalışanların örgütsel davranışlarının meydana gelmesinde bu kültürün etkisi büyüktür. Kendilerine özgü bir kültür oluşur. Örgütteki kültürün değerleri, o kültüre ait öğelerdir (Uğurlu, 2009, s. 49). İş ortamında örgütler için kalite ve verimlilik önemli ise; çalışanların birlikteliğinin sağlanması, özgür bir ortamın oluşturulması, iş görenlerin kendilerini rahat ifade edebilmesi, kişilerin birbirlerine değer vermesi gereklidir. Bunlar insan ilişkileri ile sağlanır. Örgüt içerisinde bir arada yaşamak zorunda kalan insanlar, benzer etik değerleri paylaşıyorlarsa, karşılaştıkları durumlar karşısındaki tepkileri de ortak olacaktır. Ortaya çıkan sağlıklı ilişkilerle iyi bir örgüt ortamı oluşturulur. Bireye ve verime odaklanan örgütler, önceliği etik değerleri benimsemeye ve bunları davranışa dönüştürmeye vermelidir (Yılmaz, 2006, s. 26).

2.4.3.10.4 Etik liderlik

İnsan hayatının her alanında etik kelimesi kullanılmaktadır. Yaşamımızın önemli bir bölümünün geçtiği iş hayatında da yaşanılan olaylar içerisinde etiğin kapsamına giren birçok durumla karşılaşılmaktadır. Karşılaşılan bu olayların bir bölümü yöneticileri ilgilendirirken bir bölümü de çalışanları ilgilendirmektedir. İş görenler yaşadıkları bu olaylarla dolaylı bir şekilde yöneticilere danışmaktadırlar. Çünkü çalışanlar çözüm üretemeyecekleri bir etik sorun karşısında kendilerine kılavuzluk edecek bir lidere ihtiyaç duyarlar (Acar, 2011, s. 6).

Işık'a (2009, s. 20) göre örgütte etik ilkelere sahip olmada ve örgütü etik değerler ile yönetmede en önemli kısım liderlerdir. Etik bir çevre ve etik liderlik birbirlerini tamamlayan unsurlardır. Liderin etkisini etik davranış arttırırken etik davranış da etik liderliği arttırmaktadır. Lider, bulunduğu konum itibariyle insanları yönlendirebilecek etik konuları ve kararları temel alan güce sahiptir.

Örgütün başarısı ve uzun süreli devamlılığı etik liderliğe bağlıdır (Mendonca, 2001, s. 268). Davranışlarında etik kurallara dikkat eden etik liderler, her zaman ekibine, çalışanlarına ve takipçilerine saygılıdır. Etik lider yönetici olarak davranışlarında adaleti benimsemektedir. Karar verirken ekibiyle iletişim halindedir, başarıyı ve başarısızlığı paylaşır ve asla örgüt içerisindeki temel hak ve adaletten ödün vermez (Güngör-Kıranlı, 2018, s. 902). Etik lider etik iklimin önemli bir öğesidir. Bu sebeple liderin ahlaki yönden gelişimi, çalışan ekibine katacakları bakımından önem taşımaktadır. Etik lider ortaya çıkacak zararın ve faydanın farkında olmalı, örgütü verimli hale getirmek için çaba sarf etmeli, adi ve disiplinli davranmalı, ödül ve cezayı etik iklimi oluşturmak için kullanmalıdır (Günel, 2016, s. 65).

Resick vd' ne (2006, s. 349) göre etik liderliği tanımlamak yerine 6 temel niteliği ortaya çıkarılmalıdır. Etik bir lider; sorumluluk sahibi, insan/toplum odaklı, adil ve dürüst, cesaretlendirici, güçlendirici, teşvik edici ve etik farkındalığı yüksek olmalıdır. Çalışanlarına ön yargısız davranmaları beklenir. Zhu, May ve Avolia' ya (2004, s. 16) göre etik liderler ahlaki yönden doğru davranışları sergilerler, doğru koşulları yaratarak örgüt kültürünü meydana getirirler, çalışanlarının bulunduğu konumda onların durumlarını anlamak için fırsatlar oluştururlar ve onların gelişimsel ihtiyaçlarını sağlamak için çaba gösterirler.

Takipçilerin benzemeye çalıştığı ve hedef olarak gösterdiği etik liderler etik davranışın temsilcileridir. Etik liderlik, etik liderler tarafından kişisel faaliyetlerde, kişilera-

rası ilişkilerde, karar vermede ve desteklemede doğru davranışı gösterme olarak tanımlanır. Çalışanların liderlerinden memnuniyetleri, liderin etkililiği, çalışanların yönetimde yaşadıkları problemleri bildirmeleri ve isteyerek problem çözümünde çaba sarf etmeleri etik liderlik ile ilgilidir (Brown, Trevino ve Harrison, 2005, s. 120).

Acar'a (2011, s. 18) göre lider örgüt içerisinde kişilerin davranışlarını yönetme becerisine sahip olmak için etik değerleri ve kavramları kullanmaktan sorumludur, bu da örgüt yöneticisinin etik liderlik görevini yansıtmaktadır. Etik liderler sorumluluk sahibi kişiler olarak bilinmektedir. Çevresindeki insanlarla bilgi alışverişinde bulunur, üretmekten ve öğrenmekten asla vazgeçmez.

2.4.4 Etik Liderlik Boyutları

Etik liderlik kavramının ve özelliklerinin incelenmesi için Yılmaz (2005, s. 87) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada etik liderliğin dört boyut altında ele alındığı görülmektedir. Bu boyutlar; iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik olarak sıralanmaktadır.

2.4.4.1 İletişimsel etik

İnsanların hayatlarını devam ettirmede birlikte yaşama ihtiyacı iletişimsel etik boyutunu önemli hale getirmektedir. İnsanlar ilişkilerinde hiçbir ayrım gözetmeksizin iletişim boyunca hoşgörülü ve saygılı davranmalıdırlar (Direk, 2018, s. 20). İletişimin, şeffaflık, açıklık, samimiyet içerisinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Yöneticiler hatalarını kabul eder. Bencil davranışlar sergilemeyerek adaletli davranırlar. Sorunlara ve tartışmalara karşı anlayışlı olurlar, herkese eşit yaklaşırlar. İnsanların sahip olduğu kişisel özellikler sebebiyle hiç kimseyi yargılamazlar. Merhametli olunan, içten davranışların sergilendiği bir boyuttur (Yılmaz, 2006, s. 88).

2.4.4.2 Karar vermede etik

Liderler her zaman karar almak zorunda kalırlar. Bu kararları alırken etik liderler ahlaki açıdan doğru kararı vermek zorundadır. Bir lider doğru ya da yanlışı ayırt edebiliyorsa çalışanlarının güvenini kazanır, takipçilerini etkiler. Doğru kararlar verebilen lider, çalışanlarının ve takipçilerinin örgüte olan bağlılıklarını da kazanır (İskele, 2009, s. 60). Bir kararın etiğe göre doğruluğuna ya da yanlışlığa örgüt lideri karar verir. Etik değerlere göre kararlar alıp, alınan bu kararlarla aynı ölçüde hareket etmesini kapsar (Liman, 2019, s. 37).

2.4.4.3 İklimsel etik

Etik iklim, Victor ve Cullen (1988) tarafından alanyazına kazandırılmıştır. Direk' e (2018, s. 20) göre örgüt içerisinde etik bir iklimin oluşabilmesi için lider etik davranışlar sergilemeli ve etik bir lider olmalıdır. Etik liderin görevi hem kendisinin hem de çalışanlarının karşı karşıya kaldığı sorunlara etik iklim çerçevesinde çözümler üretmektir. Yılmaz (2019, s. 24) yaptığı araştırmada çalışanların sorunlarını değerlendirerek farklı seçenekleri düşünüp, doğru olan davranışlar ya da doğru olmayan davranışlar hakkında iklimsel etiğin yol gösterici rolü üzerinde durmuştur.

2.4.4.4 Davranışsal etik

Davranışsal etiğin; model olma, dürüstlük, cesaret verme, farkında olma, ilham kaynağı olma, motivasyon ve topluma fayda sağlama gibi ölçütleri kapsadığını bulmuştur (Resick vd, 2006, s. 38). Kendi kendini değerlendirebilme, yalan söylememe, gerçekçilik, bireysel hakları koruma, toplumsal değerlerin hangi boyutta olduğunu tespit etmeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 89).

2.5 İlgili Araştırmalar

Alan yazın incelendiğinde etik iklim ve etik liderlik değişkenleri üzerine yapılan araştırmaların sayısının çok olduğu görülmektedir. Örgütsel güç ile yapılan çalışmalara da rastlanmıştır. Ancak etik iklim ve etik liderliğin bir arada çalışıldığı araştırmaların sayısı çok azdır. Ayrıca örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Bu bölümde örgütsel güç, etik iklim ve etik liderlik ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar nicel ve nitel olarak ayrı ayrı ele alınmıştır.

2.5.1 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

2.5.1.1 Nicel Araştırmalar

Zafer (2008) yaptığı araştırmada ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarını belirlemeyi amaçlamıştır. İstanbul ilinde Avrupa yakasında ilköğretim okullarında çalışan 356 öğretmen çalışmaya katılmıştır. Araştırmacının kendisi tarafından geliştirilen İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları adlı ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel güç kaynakları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Uzmanlık, zorlayıcı ve yasal güç ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken karizmatik ve ödüllendirme

gücü arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Kıdemi 21 yıl ve üstü olan çalışanlar örgütsel gücü daha olumlu algılamaktadır.

Bağcı (2009) tarafından örgütlerde çalışanların algıladıkları güç kaynaklarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi araştırılmıştır. Bu araştırmanın amacı örgütlerdeki çalışanların algıladıkları güç kaynaklarını tespit etmek ve kaynakların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemektir. İstanbul Sanayi Odası'na kayıtlı 500 büyük işletmelerde çalışan 354 kişiye ulaşılmıştır. Bağcı' nın (2009) geliştirdiği Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği, Meyer, Allen ve Smith (1999) tarafından geliştirilip Tolay (2013) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, örgütlerde çalışmakta olanların en fazla algıladıkları güç kaynağının kişisel özellikler, bilgi, eğitim, deneyim, mantıklı hareket etme iyi bir dış görünümü içine alan kişisel güç kaynaklarıdır. Kişisel güç kaynakları algılamaları, iş görenlerin normatif ve duygusal bağlılıklarını etkilediği gözlemlenmiştir.

Kayalı (2011), okul müdürlerinin güç kaynaklarını tespit etmek amacıyla Uşak ilinde devlete bağlı ilköğretim okullarında bir araştırma yapmıştır. Bu çalışma 85 ilköğretim okulunda yapılmış olup, örneklem sayısını ise 296 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcılara araştırmacı tarafından geliştirilen Müdürlerin Kullandıkları Güç Kaynakları Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları, ilköğretim okullarında çalışan okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynaklarından yasal gücün "orta", zorlayıcı gücün "az", ödül, uzmanlık ve karizmatik gücün "çok" düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Bulut (2012), etik liderlik davranışlarının ve etik iklimin, çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş performansları üzerinde etkileri incelemektir. Çalışmanın örneklemini İstanbul, Kocaeli ve Bolu'da farklı sektörlerde çalışan 595 kişi oluşturmaktadır. Araştırma için Brown ve diğerleri (2005)'in geliştirmiş olduğu Türkçe' ye uyarlaması Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından yapılan etik liderlik ölçeği, Schewepker (2001) tarafından geliştirilen Biçer (2005)'in Türkçe 'ye uyarladığı etik iklim ölçeği; Goris, Vaught ve Pettit'in (2003) geliştirdiği Nadir (2014)tarafından Türkçe 'ye uyarlanan iş performansı ölçeği ve Babbin, Barrey ve Boles (1998) tarafından geliştirilen Toklu (2014) tarafından Türkçe' ye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda etik iklim ve etik liderlik birbirleri ile olumlu yönde ilişkilidir. İş performansı üzerinde etik liderliğin ve etik iklimin etkisi vardır.

Gültürk (2012), yaptığı araştırma ile İstanbul'un Sultanbeyli, Maltepe, Kartal, Pendik ilçelerindeki ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinin düzeyini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu araştırma, 2011-2012 öğretim yılında devlete bağlı ve

resmî kurumlarda olmak üzere çalışan 255 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma için araştırmacının geliştirdiği İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Güç Kaynaklarından Yararlanma Düzeyleri Ölçeği kullanılarak sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda resmî kurumlarda çalışan yöneticilerin makam gücünü, özel kurumlarda çalışan yöneticilerin ise uzmanlık gücünü kullanmakta oldukları ortaya çıkmıştır.

Yeşiltaş' ın (2012) yaptığı araştırma bireylerin örgütleriyle özdeşleşmelerinde etik liderliğin ve etik iklimin ilişkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma Türkiye'de faaliyet gösteren beş yıldızlı otelleri kapsamaktadır. Veriler 13 ilde yer alan 48 otel işletmesinden elde edilmiştir. 1035 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada Victor ve Cullen (1988)'in geliştirmiş olduğu Eser (2007) tarafından Türkçe' ye uyarlanan etik iklim ölçeği; Brown ve diğerleri (2005)'in geliştirmiş olduğu Türkçe' ye uyarlaması Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından yapılan etik liderlik ölçeği; Mael ve Asforth' un (1992) geliştirmiş olduğu Tüzün (2006) tarafından Türkçe' ye uyarlanan örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Etik liderliğin etik iklim ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Etik iklim ile etik liderlik arasında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında pozitif doğrultuda ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Yılmaz ve Altınkurt (2012) yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelini kullanmıştır. Araştırmanın örneklemi Kütahya il merkezinde yer alan ortaöğretim kurumlarında çalışan 249 öğretmen oluşturmaktadır. Hackman ve Oldham' ın (1975) geliştirdiği Silah (2002) tarafından Türkçe' ye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği ve Zafer'in (2008) geliştirdiği Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonuçları okul yöneticilerinin güç kaynaklarını orta düzeyde kullandığı görülmektedir. Okul yöneticileri sırasıyla en fazla yasal gücü, uzmanlık gücü, karizmatik güç, zorlayıcı güç ve en az ödül gücünü kullanmaktadır.

Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemek için Bilgen (2014) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Çeşitli sektörlerde çalışan 1558 kişiye ölçek soruları yöneltilmiştir. Bu çalışmada Brown, Trevino ve Harrison (2005)'un geliştirdiği Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından Türkçe' ye uyarlanan etik liderlik ölçeği, Schewepker (2001) tarafından geliştirilen Biçer (2005)'in Türkçe' ye uyarladığı etik iklim ölçeği, Babbin ve Boles (1998) tarafından geliştirilen Toklu (2016) tarafından Türkçe' ye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma-

nın sonuçlarına göre etik liderlik ve etik iklim algı düzeyleri örgütsel bağlılığı arttırmaktadır ve etik liderlik algısı etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların kıdemleri ile örgüte bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadın çalışanların etik liderlik algıları erkek çalışanlara göre daha yüksektir.

Yorulmaz' ın (2014) yaptığı çalışmanın amacı yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynaklarını tespit etmektir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi Muğla il merkezinde ve ilçelerinde yer alan tabakalı örnekleme yoluyla seçilmiş 646 öğretmen ve 101 yöneticiden meydana gelmektedir. Zafer (2008) tarafından geliştirilen Örgütsel Güç Kaynağı Ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Öğretmen görüşlerine göre yöneticilerin kullandığı güç kaynakları uzmanlık, karizmatik, ödüllendirme, yasal ve zorlayıcı güç kaynaklarının yüksek düzeyde kullandıkları saptanmıştır. Okul yöneticilerinin kullandığı yasal ve zorlayıcı güç ile cinsiyet arasındaki anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Ödüllendirme gücü ile kıdem arasındaki anlamlı farklılığın 1-10 yıl ile 11-20 yıl arasında olduğu bulunmuştur. Örgütsel güç kaynakları ile yönetim tarzı arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Toker'in (2015) yaptığı araştırma tepe yöneticinin otantik liderlik ve etik liderlik davranışlarının etik iklime olan etkisini incelemek üzere yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Mersin Büyükşehir Belediyesi'nin merkez ilçelerinde görev yapan 13776 öğretmen oluşturmaktadır. Schewepker (2001) tarafından geliştirilen Biçer' in (2005) Türkçe' ye uyarladığı etik iklim ölçeği, Brown ve diğerleri (2005)'in geliştirmiş olduğu Türkçe' ye uyarlaması Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından yapılan etik liderlik ölçeği ve Walumbwa, Avolio, Gardner (2008) tarafından geliştirilen Tabak, Polat, Coşar, Türköz (2012) tarafından Türkçe' ye uyarlanan otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre etik liderlik etik iklimi pozitif yönde etkilemektedir. Etik liderlik otantik liderliğin alt boyutları olan şeffaflık, bilgiyi dengeli değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ile birlikte etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.

Diş ve Ayık'ın (2016) yaptığı araştırmanın amacı ortaokulda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine ilişkin okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu çalışma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 28 ortaokulda görev yapan 385 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Koşar (2008) tarafından geliştirilen Güç Tipi Ölçeği ile Steve Hoy ve Tarter tarafından geliştirilen Yılmaz ve Altınkurt' un (2013) Türkçe' ye uyarlamış olduğu

Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre en yüksek ortalama ödül gücü boyutundadır; en düşük ortalama ise zorlayıcı güç boyutundadır. Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile örgüt iklimi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Güç Tipi Ölçeğinin alt boyutları, örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Tokhay (2016), etik iklim ile etik liderlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak ölçek kullanılmıştır. İstanbul Avrupa yakasında ve Trakya bölgesinde bir telekomünikasyon firmasında görev yapan 414 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Etik Liderlik Ölçeği ile Schwepker (2001) tarafından geliştirilen Biçer' in (2005) Türkçe' ye uyarladığı Etik İklim Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucu etik iklim ile etik liderlik arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Etik liderlik davranışının etik iklim ve örgütsel güvene etkisini tespit etmek amacıyla Direk (2018) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumunda, Millî Eğitim Bakanlığı'nda, vergi dairesinde ve belediyede görev yapan 300 kamu personelinden veri toplanmıştır. Bu araştırmada Brown vd.' nin (2005) geliştirmiş olduğu etik liderlik ölçeği, Schewepker (2001) tarafından geliştirilen, Biçer' in (2005) Türkçe' ye uyarladığı etik iklim; Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda kamu kurumlarındaki yöneticilerin etik liderlik davranışları ile çalışanların etik iklim algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Etik liderlik davranışlarının çalışanların etik iklim ve örgütsel güven algılarına ilişkin pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Deviren (2019) ilkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Koşar (2008) tarafından geliştirilen Güç Tipi Ölçeği; VanDyne, Botero, Ang tarafından geliştirilen Taşkıran (2011) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Motaz (1985) tarafından geliştirilen Ertan (2008) tarafından Türkçe' ye uyarlanan İş Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma Diyarbakır ili Kayapınar ilçesinde görev yapan 1018 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel güç ile mesleki deneyim arasında istatistiksel anlamda bir farkın olduğu gözlenmiştir. İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları örgütsel sessizliğin alt boyutlarını anlamlı ve düşük düzeyde yordamaktadır.

Kuyucu-Güzel (2019) araştırmasını akademisyenlerin sahip olduğu eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütün etik ikliminin ilişkisini belirlemek amacıyla yapmıştır. Araştırmada Facione, Facione ve Giancarlo (1998) tarafından geliştirilen Kaliforniya Eleştirel Düşünme Eğilimleri Ölçeği' nin Türkçe' ye uyarlaması Kökdemir (2003) tarafından yapılmıştır. Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilen Eser (2007) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Etik İklim Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma Ege Bölgesi'nde bulunan Spor Bilimleri Fakülteleri'nde görev yapan 130 akademisyen ile yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre yaş, cinsiyet, unvan, medeni durum ve hizmet süresi değişkenleri ile etik iklim algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Etik iklim algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütsel etik iklim algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Eleştirel düşünme düzeyleri arttıkça etik iklim algıları düşmektedir.

Durgut (2020) yaptığı araştırmada etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişkisinin açıklanması amaçlanmıştır. Çalışmada Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Etik Liderlik Ölçeği; Schaufeli, Salanova Gonzalez Roma ve Bakker' ın (2002) geliştirdiği Turgut (2011) tarafından Türkçe' ye uyarlanan İşe Adanmışlık Ölçeği ve Balay (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bir firmada çalışan 339 kişi ile yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre etik liderlik, yönetsel yaratıcılık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü ve orta dereceli bir ilişki olduğu; işe adanmışlık ile yönetsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ve orta dereceli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Göçer (2020) araştırmasını yöneticilerin uyguladıkları güç türleri ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesini hedeflemiştir. Çalışmada Meydan (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Güç Ölçeği ile Meyer ve Allen'ın geliştirdiği Wasti (2000) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma Milli Savunma Üniversitesi'nde yer alan 325 öğretim elemanı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda yöneticilerin uyguladığı güç türleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

2.5.1.2 Nitel Araştırmalar

Harmanlı (2019), etik liderlik ile ilgili okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesini amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma 2018-2019 eğitim-

öğretim yılında İstanbul ili Avcılar, Bahçelievler ve Beylikdüzü ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 20 okul yöneticisi ve 15 öğretmen ile yüz yüze yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, etik bir liderin adaletli, iş görenlerine ve öğrencilerine eşit davranan ahlaki değerlere göre hareket eden, öncü, güvenilir, taraf tutmayan, liyakat ve sorumluluk sahibi olması gerekmektedir. Etik liderler, kararlarını hem kalbiyle hem de aklıyla vermelidir. Duruma göre inisiyatif kullanabilen, bazen de kanun ve yönetmeliklere göre hareket edebilen liderlerin olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Katılımcılar etik lider olamamanın sebeplerini de liderlik özelliklerinin eksikliğinden, müdürlerin tarafsız davranmamalarından ve çevresel faktörlerden kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Özcenay (2017) yaptığı çalışmada Lefkoşa bölgesindeki ilkokullarda okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerini ele almıştır. Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanarak içerik analizi ile yorumlanmıştır. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin güç kaynakları ile ilgili farkındalıklarının yüksek olduğu göze çarpmıştır. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre yasal güç yöneticiler tarafından kullanılan en fazla güçtür. Ödül gücünün çok fazla kullanılmadığı belirtilmiştir. Yöneticilerin uzmanlık gücüne sahip olmadıkları öğretmenler tarafından ifade edilmiştir.

Karakaş'ın (2018) yaptığı araştırmanın amacı kamuya bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kullandığı güç kaynaklarını ortaya çıkarmaktır. Nitel araştırma yöntemleri kapsamında fenomenografi deseni kullanılmıştır. Çalışma grubu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Malatya ilinde görev yapan 20 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri yüz yüze görüşme yolu ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları en fazla kişi tarafından algılanmak üzere kişisel ödül gücü, meşru güç, bilgiye dayalı güç, pozisyona dayalı meşru güç, zorlayıcı güç, özdeşim gücü, kişisel zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve uğranılan zarar dayalı meşru güçtür.

2.5.2 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

2.5.2.1 Nicel Araştırmalar

Uluslararası alan yazında Rahim (1989) tarafından yöneticinin doyumu ve itaati ile liderlik gücü arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan bir araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırma liderin güç kaynaklarının etkililiğini araştırmaktadır. Nicel yöntem ile yapılan bir çalışmadır. Rahim (1988) tarafından geliştirilen Güç Ölçeği kullanılarak

veriler toplanmıştır. 476 müdür ile bu çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre uzmanlık ve karizmatik güç itaat ve doyum ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Yasal güç itaat ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahipken, doyum ile negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Hinkin ve Schriesheim' ın (1989) French ve Raven' in sosyal güç kaynaklarını ölçmek, yeni bir ölçek geliştirmek ve uygulamak amacıyla yaptıkları çalışmada üç örneklem türü ile çalışmışlardır. A örneklemi, 251 kişiden oluşan yaş ortalamaları 22 olan üniversite öğrencileridir. B örneklemi, 375 kişiden oluşan yaş ortalaması 34 olan psikiyatri hastanesinde görev yapan çalışanlardır. C örneklemi, 220 kişiden oluşan yaş ortalaması 27 olan yüksek lisans öğrencileridir. Araştırmacıların kendileri tarafından geliştirilen Güç kaynakları ölçeği ile Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1979) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğidir. A örnekleminde, zorlayıcı güç ile bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Bağlılık ile özdeşim gücü arasında çok düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. B örnekleminde özdeşim gücü ile bağlılık arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. C örnekleminde ödül gücü bağlılıkla yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Ayrıca ödül gücü ile yasal güç arasında herhangi bir ilişki olmadığı; zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Wittmer ve Coursey, (1996) özel ve kamu kurumlarının üst düzey yöneticilerinin etik iklime bakış açılarının karşılaştırılması amacıyla bu araştırmayı yapmıştır. Özel ve kamu kurumlarında çalışan 432 yönetici ile bu araştırma yapılmıştır. Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilen Etik İklim Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre kamu kurumu yöneticilerinin özel kurumlarda çalışanlara göre örgütlerinin etik ikliminı daha az olumlu algıladıkları tespit edilmiştir.

Jose ve Thibodeaux (1999) kurumsal etik açıdan yönetim algıları üzerinde çalışmayı amaçlamıştır. Nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan bir araştırmadır. Veri toplam aracı olan ölçek mail yolu ile kişilere ulaştırılmıştır. Uluslararası bir Amerikan şirketinde pazarlama ve insan kaynakları biriminde çalışan 255 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Brenner (1992) tarafından geliştirilen Kurumsal Etik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucu etik liderliğin örgütün temelini oluşturmada ve karar vermede önemli olduğunu ayrıca, etik liderliğin etik iklimin oluşumunda etkili olduğu saptanmıştır.

Peterson' ın (2002) yaptığı araştırma etik iklim ölçeğinin boyutları ile etik olmayan davranış arasındaki ilişkinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma 202 kişiye uygulanmıştır. Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilen Etik İklim Ölçeği ile Bennet ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen Sapma Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda etik iklim ile örgütteki etik olmayan davranışlar arasında yüksek düzeyde ilişki vardır.

Moorhouse (2002), iş, eğitim, siyaset ve din kurumlarında etik liderlerin aranan özellikleri adlı araştırmada iş, eğitim, siyaset ve dini örgütlerdeki etik liderlik özelliklerinin tanımlanması amaçlanmıştır. Delphi tekniği ile bu çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre başarılı bir lider olmak için örnek teşkil edilmesi gerekmektedir. Çalışmanın sonucunda kurumlar için beş etik özellik saptanmıştır. Bunlar; güvenilir, dürüst, adaletli, yapılan işlerin amaca uygunluğu ve ahlaki standartları olan bir kurumun olmasıdır. Okuldaki yöneticilerin ise sahip olması gereken yedi etik özellik tespit edilmiştir. Bunlar ise; sergilediği ahlaki davranışlarla örnek olma, güven duygusu meydana getirme, dürüst tavırlar gösterme, karar alma sürecinde öğretmenleri de ortak etme, takım oluşturma, iletişimi etkili bir şekilde gerçekleştirme ve vizyon oluşturabilmedir.

Etik iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Cullen, Parboteeah ve Victor (2003) bir araştırma yapmıştır. Nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ile Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilen Etik İklim Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışma için 2 örneklem kullanılmıştır. Birinci örneklem 411 kişiden oluşan telefon şirketindeki çalışanları kapsamaktadır. İkinci örneklem ise 139 kişiden oluşan muhasebeciden oluşmaktadır. Her iki çalışmada da egoist iklim ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Yardımseverlik ve ilkelilik iklimleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Brown ve Trevino (2006) tarafından yapılan araştırmada etik liderliğin ahlaki boyutu incelenmiştir. Etik liderlik davranışlarının gelecekte yenilikler ve fırsatlar getireceği ve liderin etkinliğini arttırmada önemli bir işleve sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik liderlik davranışlarının çalışan performansına etkisini Bello (2012) ele almıştır. Yapılan araştırmada etik liderlik davranışı ile iş görenlerin daha verimli çalışmak için çaba gösterdikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Mihelic, Lipicnic ve Tekavcic' in (2010) yapmış olduğu çalışma etik liderlik yapısını araştırmıştır. Araştırma, liderin etik davranışının çevresindekilerde güven ve olumlu etkiler bıraktığı görülmüştür. Etik liderin üzerinde değerlerin önemli olduğu ve

etik liderlik davranışlarının artmasının değerler açısından da olumlu etkiler yaratacağı sonucu gözlemlenmiştir.

Bustos-Vargas' ın (2016) yaptığı araştırma takipçileri tarafından algılanan liderin güç kaynakları ile otantik liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışma 136 kişi üzerinde yapılmıştır. Katılımcılar Rahim'in (1988) liderlik güç ölçeğini ve Walumba, Avolio, Gardner, Wernsing ve Peterson' ın (1988) otantik güç ölçeğini yanıtlamışlardır. Sonuçlar, güç kaynakları ile otantik liderlik arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

2.5.2.2 Nitel Araştırmalar

Lumby' nin (2019) yaptığı araştırma İngiltere'de yüksek öğrenim liderlerinden oluşan bir örneklemin güç ile nasıl etkileşim içerisinde olup kullandığını araştırmaktadır. Pek çok kişinin bunu onaylamadığı bir ortamda gücü elde etmek için liderlerin iktidara yönelimini nasıl anlayabileceğimizi incelemektedir. Bu araştırma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırma grubu 9 erkek 9 kadın olmak üzere 18 kişiden oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme ile gücün kullanımı ile ilgili sorulara yanıt aranmıştır. Araştırma grubundan izin alınarak görüşmelerin ses kayıtları yapılmıştır. Görüşmecilerin isimleri gizli tutulmuştur. Görüşmeye katılanlar rektörler, rektör yardımcıları, kayıt memurları, fakülte düzeyinde üst yönetimde olan biri, dekan, bölüm başkanı ve üniversite konsey üyeleridir. Araştırma sonuçlarına göre birey tarafından uygunsuz güç kullanımına dayanan etik olmayan ve baskıcı liderlik biçimleri olabilir. Liderlerin, güç kullanımında öz farkındalıklarını ve meşruiyet anlayışlarını yansıtmaları ve geliştirmeleri için desteklenmesi hem kurumsal hem de ulusal olarak her türlü liderlik gelişiminde temel bir bileşen olmalıdır.

Madiye (2017) tarafından yapılan çalışmanın amacı, etnografik araştırma literatüründe yeterince ele alınmamış olan araştırma etiğinde güç düzeylerini vurgulamaktır. Bu araştırma nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Etnografi yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Doküman analizi, yarı yapılandırılmış görüşme formları ve gözlem veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Araştırma bir yükseköğretim kurumunda gerçekleştirilmiştir. Araştırma grubu 20 gönüllü akademisyenden oluşmaktadır. Araştırma sonucu katılımcıların gücünün doğrudan yöneticilerinin gücü tarafından belirlendiğini göstermektedir. Kurumsal yönetim seviyeleri düştükçe araştırma etiği inceleme prosedürlerinin de gücü artmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın deseni, evreni, örneklemi, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1 Araştırma Deseni

Bu çalışma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin algılarına göre örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisini konu almıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bir grubun belirgin özelliklerini ortaya çıkarmak için verilerin toplanmasını sağlayan çalışmalar tarama araştırmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak-Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018, s. 15). Bu araştırmada örgütsel güç, etik iklim ve etik liderlik arasında bir ilişki olup olmadığı, ilişki var ise ilişkinin yönü ilişkisel tarama modeli ile belirlenerek, var olan durumun tespit edilerek ve bu şekilde konu ile ilgili ayrıntılı bilgilere ulaşılarak bir yargıya varılmaya çalışılmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi' nde çalışan 900 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada yer alan akademisyenler Fen Edebiyat Fakültesi hariç İlahiyat, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, Eğitim, Tıp, Mühendislik, Eczacılık, Sağlık Bilimleri Fakültesi; Ali Cavit Çelebioğlu Sivil Havacılık Meslek Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Adalet Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu ve Meslek Yüksekokulu' nda görev yapmaktadır.

Örneklem, basit seçkisiz örnekleme yoluyla seçilmiştir. Büyüköztürk vd.' ne (2018, s. 88) göre, evrende bulunan tüm birimler, örnekte yer almak için hem eşit hem de bağımsız bir şansa sahip olmaktadır. Basit seçkisiz örneklemin uygulanabilmesi için evren bilimlerinin bilinmesi ve listelenmesi önem taşımaktadır. Balcı'ya (2018, s. 100) göre bu tür örneklemede evrendeki her birim örneklem seçiminde eşit ve bağımsızdır. Çalışmanın örneklemi 547 kişiden oluşmaktadır. Ancak eksik verilerin bulunduğu ve rastgele işaretlenmiş ölçekler analizden çıkarılmıştır. 529 kişiye ait olan veriler analize alınmıştır.

Örneklemde akademisyenlerin yer almasının sebepleri vardır. Çevremizde belirgin bir amaç için bir araya gelmiş, örgüt yapısı gösteren kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır. Bunların içerisinde üniversitelerin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu yapıların içerisinde akademisyenler önemli bir yere sahiptir. Akademisyenlik etik konusunun en çok üzerinde durulduğu mesleklerden biridir. Entelektüel gelişimin ön planda olduğu, yoğun çaba gerektiren, eğitim sürecinin hayat boyu devam ettiği ve toplumda saygınlığa sahip olan bir meslek grubudur. Üniversitelerin amaçları yönünde insanları mesleğe hazırlamak, bilim alanında araştırma yapmak ve topluma hizmet sunmak akademisyenlerin sorumluluklarındandır (Maya, 2013, s. 494). Araştırmaya katılan akademisyenlerin tanımlayıcı özelliklerini gösteren tablolar aşağıda verilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş değişkenine göre frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1

Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Yaş	Frekans	Yüzde
20-30	117	22,1
31-40	241	45,6
41-50	102	19,3
51 ve üzeri	69	13,0
Toplam	529	100,0

Katılımcıların yaş değişkenine göre frekans ve yüzdeleri Tablo 3.1'de gösterilmiştir. Toplam 529 katılımcının 117'i (%22,1) 20-30 yaş aralığında; 241'i (%45,6) 31-40 yaş grubunda; 102'si 41-50 (%19,3) yaş aralığında ve 69'u (%13) 51 ve üzeri yaştadır. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3.2

Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	339	64,1
Kadın	190	35,9
Toplam	529	100,0

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre frekans ve yüzdeleri Tablo 3.2' de gösterilmiştir. Toplam 529 katılımcının 339' u (%64,1) erkek; 190' ı (%35,9) kadındır. Unvan değişkenine göre katılımcıların frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.3' te sunulmuştur.

Tablo 3.3

Katılımcıların Unvan Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Unvan	Frekans	Yüzde
Öğretim Görevlisi	108	20,4
Araştırma Görevlisi	161	30,4
Dr. Araştırma Görevlisi	36	6,8
Dr. Öğretim Üyesi	147	27,8
Doçent	45	8,5
Profesör	32	6,0
Toplam	529	100,0

Katılımcıların unvan değişkenine göre frekans ve yüzdeleri Tablo 3.3'de gösterilmiştir. Örneklem grubunda yer alan akademisyenlerin unvanlarına bakıldığında 108'i (%20,4) Öğretim Görevlisi, 161' i (30,4) Araştırma Görevlisi, 36' sı (%6,8) Dr. Araştırma Görevlisi, 147' i (27,8) Dr. Öğretim Üyesi, 45' i (%8,5) Doçent, 32' si (%6) Profesör olarak çalışmakta olduğu görülmektedir. Eğitim değişkenine göre katılımcıların frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.4' te sunulmuştur.

Tablo 3.4

Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lisans	39	7,4
Yüksek Lisans	180	34,0
Doktora	310	58,6
Toplam	529	100,0

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre frekans ve yüzdeleri Tablo 3.4' te gösterilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 39' u (%7,4) lisans, 180' i (34) yüksek lisans ve 319' u (%58,6) doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bölüm değişkenine göre katılımcıların frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.5' te sunulmuştur.

Tablo 3.5

Katılımcıların Bölüm Değişkenine Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Bölüm	Frekans	Yüzde
4 yıllık fakülteler	335	63,3
6 yıllık fakülte	77	14,6
4 yıllık yüksekokullar	33	6,2
2 yıllık yüksekokullar	84	15,9
Toplam	529	100,0

Katılımcıların bölüm değişkenine göre frekans ve yüzdeleri Tablo 3.5' te gösterilmiştir. Toplam 529 katılımcının 335' i (%63,3) dört yıllık fakültelerde, 77' si (%14,6) altı yıllık fakültede, 33' ü (%6,2) dört yıllık yüksekokullarda ve 84'ü (%15,9) iki yıllık yüksekokullarda çalışmaktadır. Hizmet süresi değişkenine göre katılımcıların frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.6' da sunulmuştur.

Tablo 3.6

Katılımcıların Hizmet Süresi Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde
0-5	149	28,2
6-10	122	23,1
11-15	98	18,5
16-20	48	9,1
21-25	46	8,7
26 ve üzeri	66	12,5
Toplam	529	100,0

Katılımcıların hizmet süresi değişkenine göre frekans ve yüzdeleri Tablo 3,6'da gösterilmiştir. Akademisyenlerin 149' u (%28,2) 0-5 yıl, 122' si (%23,1) 6-10 yıl, 98' i (18,5) 11-15 yıl, 48' i (%9,1) 16-20 yıl, 46' sı (%8,7) 21-25 yıl ve 66' sı (%12,5) 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri nicel veri toplama araçları olan ölçek ile toplanmıştır. Araştırmada üç değişken bulunması sebebiyle veri toplama aracı olarak üç farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçek dört ayrı bölümden meydana gelmektedir. Bu bölümler katılımcı kişisel bilgi, örgütsel güç ölçeği, örgütsel etik iklim ölçeği ve etik liderlik ölçeğidir. Bu araştırma için akademisyenlerin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan yedi sorudan meydana gelen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu

kişisel bilgi formu akademisyenlerin kişisel özellikleri ile ilgili yaş, cinsiyet, unvan, eğitim durumu, branş, hizmet süresi gibi sorulardan oluşmaktadır.

3.3.1 Örgütsel Güç Ölçeği

Örgütsel Güç Ölçeği, Raven, Schwarzwald ve Koslowsky (1998) tarafından geliştirilmiştir. Meydan (2010) tarafından Türkçe' ye uyarlanmıştır. 33 soru ile altı boyutu ölçmek için yapılandırılmıştır. Ölçekteki sorular, 5'li Likert tipinde olup "(1) Hiç Katılmıyorum (2) Pek Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum" şeklinde beş farklı aralıktan meydana gelmektedir. Puan aralıkları "1.00 – 1.80 Kesinlikle Katılmıyorum (Çok düşük), 1.81 – 2.60 Katılmıyorum (Düşük), 2.61 – 3.40 Kararsızım (Orta), 3.41 – 4.20 Katılıyorum (Yüksek), 4.21 – 5.00 Kesinlikle Katılıyorum (Çok yüksek)" şeklindedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlere bağlı oldukları en yakın üst yöneticiyi düşünerek ölçeklere yanıt vermeleri istenmiştir. Türkçe' ye Meydan (2010) tarafından uyarlanan ölçek altı boyutlu yapıdan meydana gelmektedir. Bu boyutlar ödüllendirme gücü, zorlayıcı güç, meşru güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve bilgiye dayalı güçtür. Boyutların güvenilirlikleri sırasıyla 0,78, 0,77, 0,73, 0,79, 0,68 ve 0,79 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı 0,83 olarak saptanmıştır.

3.3.2 Örgütsel Etik İklim Ölçeği

Örgütsel Etik İklim Ölçeği; Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe' ye Özen ve Durkan (2016) tarafından uyarlanmıştır. Beşli likert tipindedir, katılım düzeyleri 1 = tamamen yanlış, 2 = çoğu zaman yanlış, 3 = Bazen doğru, 4 = Çoğu zaman doğru, 5 = Her zaman doğru olarak derecelendirilmiştir. Puan aralıkları "1.00 – 1.80 Tamamen yanlış (Çok düşük), 1.81 – 2.60 Çoğu zaman yanlış (Düşük), 2.61 – 3.40 Bazen doğru (Orta), 3.41 – 4.20 Çoğu zaman doğru (Yüksek), 4.21 – 5.00 Her zaman doğru (Çok yüksek)" şeklindedir.

Türkçe' ye Özen ve Durkan (2016) tarafından uyarlanan Örgütsel Etik İklim Ölçeği 22 soru ve beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçek alt boyutları sosyal sorumluluk, kurallılık, çıkarcı yardımseverlik, ilkelilik ve verimlilik olarak adlandırılmıştır. Boyutların güvenilirlik katsayısı sorumluluk için 0.83, kurallılık için 0.78, çıkarcı yardımseverlik için 0.71, ilkelilik için 0.71 ve verimlilik için 0.72 saptanmıştır. Güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0.87 olarak tespit edilmiştir. Ters madde ölçekte yer almamaktadır.

3.3.3 Etik Liderlik Ölçeği

Etik davranışları ölçmek amacıyla Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilmiş olan etik liderlik ölçeği Türkçe' ye Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından uyarlanmıştır. Tek boyutlu bir ölçme aracıdır. 10 maddeden oluşan bu ölçme aracı 1) Kesinlikle katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Fikrim Yok, 4) Katılıyorum, 5) Kesinlikle katılıyorum ifadelerinden oluşan 5' li likert ölçeğidir. Puan aralıkları "1.00 – 1.80 Kesinlikle Katılmıyorum (Çok düşük), 1.81 – 2.60 Katılmıyorum (Düşük), 2.61 – 3.40 Kararsızım (Orta), 3.41 – 4.20 Katılıyorum (Yüksek), 4.21 – 5.00 Kesinlikle Katılıyorum (Çok yüksek)" şeklindedir. Ölçeğin güvenirlilik katsayısı 0,88 olarak saptanmıştır.

3.3.4 Ölçme Araçlarının Güvenirlik Analizi

Araştırmadaki katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar arasındaki tutarlılık olarak ifade edilebilir. Ölçeğin ölçeceği özelliği ne kadar doğru ölçtüğü ile ilgili bir analizdir. Aynı anda elde edilen ölçekteki test puanlarının arasındaki iç tutarlılığı incelemek için de kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2014, s. 181). George ve Mallery' e (2019, s. 244) göre test sonucunda ortaya çıkan Cronbachs' Alfa değeri (α) ölçeğin iç tutarlılığını göstermektedir. Ölçek ifadeleri Tablo 3.7'de sunulmuştur.

Tablo 3.7

Cronbach' s Alfa Katsayısı İçin Güvenirlik Düzeyi

Cronbach' s Alfa Katsayısı	Düzeyi
$\alpha < 0{,}50$	Kabul edilemez
$0{,}50 < \alpha < 0{,}60$	Zayıf
$0{,}60 < \alpha < 0{,}70$	Kabul edilebilir
$0{,}70 < \alpha < 0{,}90$	İyi
$\alpha \geq 0{,}90$	Mükemmel

Tablo 3.7' ye bakıldığında, Cronbachs' Alfa Katsayısı 0,60'tan küçük olan ölçeklerin araştırmada kullanılmasının uygun olmadığı görülmektedir. Cronbachs' Alfa Katsayısı 0,60 ile 0,70 arasında ise bu ölçekler "Kabul edilebilir", 0,70'ten büyük ve 0,90'dan küçük ise bu ölçekler "İyi" ve 0,90'ın üzerinde olan ölçekler de "Mükemmel" olarak değerlendirilmektedir. Cronbachs' Alpha değeri araştırmacının kendisi tarafından toplanılan verilere göre hesaplanmıştır. Bu araştırmaya ait Cronbachs' Alpha değerleri Tablo 3.8' de gösterilmiştir.

Tablo 3.8

Örgütsel Güç, Etik İklim ve Etik Liderlik Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayısı

Ölçek	Cronbachs' Alpha	Madde sayısı
Örgütsel Güç Ölçeği	,872	33
Etik İklim Ölçeği	,900	22
Etik Liderlik Ölçeği	,950	10

Tablo 3.8'e göre ÖGÖ α= ,872 düzeyinde güvenirliğe sahip olduğu saptanmıştır. Bu değere göre ÖGÖ' nin tümü "İyi" düzeyde güvenilir olduğu ifade edilebilir. EİÖ α= 900 düzeyinde bir güvenirliğe sahip olduğu saptanmıştır. Bu değere göre Etik İklim Ölçeği' nin tümünün "Mükemmel" düzeyde güvenilir olduğu belirtilebilir. ELÖ' nin güvenirlik katsayısı α= ,950 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre Etik Liderlik Ölçeği' nin "Mükemmel" düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmadaki veriler 2019-2020 güz akademik yılında EBYÜ' de görev yapan akademisyenlerden toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler dağıtılmadan önce ölçek izinleri ölçek sahiplerinden, etik izin etik kurallar çerçevesinde ESOGÜ' den ve araştırma izni de EBYÜ' den alınmıştır (Ek 2 ve Ek 3). EBYÜ' de çalışan akademisyenlere elden dağıtılarak ölçekleri doldurmaları talep edilmiştir. Birkaç kez gidilerek veriler akademisyenlerden tekrar elden geri toplanmıştır.

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin ölçek sahiplerinden izin almak için mail yolu kullanılmıştır. Etik iklim ölçeği için 31/07/2019 tarihinde Doç. Dr. Fatmanur Özen'den, örgütsel güç ölçeği için 01/08/2019 tarihinde Prof. Dr. Cem Harun Meydan'dan ve etik liderlik ölçeği için de Prof. Dr. Muharrem Tuna'dan ölçek kullanım izinleri alınmıştır. Tez ile ilgili çalışmaya başlanmadan önce tez önerisi hazırlanmıştır. 28/08/2019 tarihinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde tez önerisinin onayı alındıktan sonra 18/09/2019 tarihinde de Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği kurulundan da etik izin onayı alınmıştır.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde araştırma yapabilmek için araştırma izni talebinde bulunulmuştur. 18/11/2019 Pazartesi günü ilk gelen araştırma izni yazısında İlahiyat, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, Eczacılık, Sağlık Bilimleri Fakültesi; Ali Cavit Çelebioğlu Sivil Havacılık Meslek Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Adalet Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu ve Meslek

Yüksekokulu araştırma için onay vermiştir. Araştırma onayı vermeyen Fen Edebiyat, Mühendislik, Eğitim ve Tıp Fakültesine tekrar araştırma izni için başvuruda bulunulmuştur. 2. araştırma izni onayı 13/01/2020 Pazartesi günü gelmiştir. Bu izinde Mühendislik, Tıp ve Eğitim Fakültesi'nin onay verdiği belirtilmiştir. Fen Edebiyat Fakültesi ölçek uygulama izni vermemiştir. 1. ve 2. araştırma izni onayları Ek 2'de sunulmuştur.

Ayrıca EBYÜ Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan akademik personele ölçek uygulama izni 24/01/2020 tarihinde başhekimlikten 3. araştırma izni olarak alınmıştır. 3. araştırma izni onayı Ek 2' de sunulmuştur. Bu izin ile birlikte hastanenin tüm birimlerinde görev yapan akademik personele ölçek dağıtılmıştır. Ancak hastanedeki yoğunluktan dolayı birkaç kez gidilmesine rağmen ulaşılamayan ya da ölçeğin geri alınamadığı akademik personel bulunmaktadır.

Fen edebiyat fakültesi haricinde 700 akademisyene ölçek elden dağıtılmıştır. Birçok kez gidilmesine rağmen yerinde olmayan, izinli olan, yurt dışında olan akademisyenlere ulaşılamamıştır. Geriye elden toplanan ölçek sayısı 547' dir.

3.5 Verilerin Çözümlenmesi

Bu çalışmada elde edilen veriler sonucunda istatistiksel analizler yapılmıştır ve bulgulara ulaşılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 25.0 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemede Croanbachs' Alpha katsayısına başvurulmuştur. Akademisyenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemek için betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır.

Araştırmanın 1. alt amacı örgütsel güç algıları, 3. alt amacı etik iklim algıları ve 5. alt amacı olan etik liderlik algılarını saptamak amacıyla aritmetik ortalamalar bakılmıştır. Araştırmanın 2., 4. ve 6. alt amaçları doğrultusunda örneklemin tanımlayıcı özelliklerine göre örgütsel güç, etik iklim ve etik liderlik algı düzeylerinin incelenmesinde t testi, tek yönlü ANOVA ve LSD testlerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın 7. alt amacı olan akademisyenlerin örgütsel güç ile ilgili görüşleri, etik iklim ve etik liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin düzeyinin belirlenmesi için korelasyon analizine başvurulmuştur. Araştırmanın 8. alt amacı olan değişkenlerin birbirlerini etkileme durumunu belirtmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

3.5.1 Verilerin Analize Uygunluğu

Elde edilen verilerin özellikleri, yapılacak olan analizleri saptamak için önem taşımaktadır. İstatistiksel analizler, çalışmanın amacına ve çalışma kapsamında toplanmış olan verilerin özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

3.5.1.1. Normallik

Yapılacak analiz için gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek için normallik testine bakılmıştır. Katılımcılara ait verilerin betimsel dağılımı Tablo 3.9' da verilmiştir.

Tablo 3.9

Katılımcılara Ait Verilerin Betimsel Değerleri

	ÖGÖ	Ödül Gücü	Zorlayıcı Güç	Meşru Güç	Uzmanlık Gücü	Karizmatik Güç	Bilgiye Dayalı	Etik İklim	Sosyal Sorum.	Kurallılık	Çıkarcı Yardım	İlkelilik	Verimlilik	Etik Liderlik
N	529	529	529	529	529	529	529	529	529	529	529	529	529	529
Aritmetik Ort.	107	18.69	19.90	39.90	8.73	9.59	10.19	75	24.44	15.53	12.85	11.60	10.48	32.85
Medyan	108	19.00	20.00	40.00	9.00	10.00	10.00	76.00	25.00	16.00	13.00	12.00	11.00	35.00
Mod	110	20	22	41	8	11	10	80	25	16	12	12	12	38
Çarpıklık	-.219	-.513	-.230	-.072	-.129	-.211	-.333	-.588	-.478	-.994	-.154	-.187	-.545	-.600
Çarpıklık Hatası	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106	0.106
Basıklık	.164	.319	.293	.264	-.503	-.333	.512	1.764	.859	1.389	.968	.213	.611	-.160
Basıklık Hatası	.212	.212	.212	.212	.212	.212	.212	.212	.212	.212	.212	.212	.212	.212

Tablo 3.9'a bakıldığında çarpıklık değerinin -1,5 ile +1,5 arasındaysa (Tabachnick ve Fidell, 2015, s.78) ve basıklık değeri -2 ile +2 arasındaysa (George ve Mallery, 2020, s.112) verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Ayrıca mod, medyan ve ortalamanın birbirine benzemesi dağılımın normal olduğunu işaret eder (Kilmen, 2015, s. 74). Morgan, Leech, Gloeckner ve Barrett (2011, s.51) genel geçer kural olarak, çarpıklık katsayısının -1 ile +1 arası değerlerini normal dağılımın ölçüsü olarak kabul etmeyi önermektedir. Bu sonuçlara bakıldığında veriler normal dağılmaktadır ve parametrik testler ile analizler yapılmıştır. Ayrıca, verilere ait dağılımı gösteren histogram grafikleri Ek 4'de sunulmuştur.

3.5.1.2. Doğrusallık, varyansların homojenliği ve çoklu bağlantılılık

İki değişken arasında yer alan ilişkinin, doğrusallık aracılığıyla yordanan değişkenlerin varyansının yordayıcı değişkenlerde sabit olması durumu varyansların homojenliği olarak ifade edilir (Field, 2013, s. 234). Saçılma diyagramları ile varyansların homojenliği ve doğrusallık gösterilebilir. Ek 5' te yer alan analiz sonuçları incelendiğinde verilerin doğrusallık ve eş varyanslık şartını sağladığı görülmektedir.

Araştırmada yer alan modeller üzerindeki değişkenler arasında belirli bir oranda ilişkinin bulunması beklenir ve istenir. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyi arttıkça değişkenler birbirine benzemektedir ve bu da değişkenlerin birbiri yerine kullanılabileceğini göstermektedir. Ayrıca aradaki yüksek ilişki durumu regresyon analizinin sonuçlarında hatalar ortaya çıkarmaktadır. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre değişkenler arasında .90'ın üzerinde bir korelasyona rastlanmamıştır.

Varyans Büyütme Faktörü (VIF) ve Tolerans değeri yordayıcı değişkenlerin arasında olan çoklu korelasyonun derecesini göstermektedir. En büyük VIF değerinin 10' dan küçük (Tablo: 4.38, 4.39), Tolerans değerinin de 0,2'den büyük olması (Tablo: 4.38, 4.39) çoklu korelasyonda sorun olmadığını göstermektedir (Field, 2013, s.242). Bu durum çoklu bağlantılık probleminin olmadığını ortaya çıkarmıştır. Son olarak hataların bağımsız olma durumunu incelemek için Durbin-Watson değerine bakılarak değerin 1-3 arasında (DW: 1.77, 1.71) olduğu ve sorun oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Yapılan bu işlemler sonucu elde edilen verilere göre çoklu doğrusal regresyon analizinin uygun olduğu saptanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde akademisyenlerle yapılan çalışma sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesiyle birlikte ortaya çıkan bulgular yer almaktadır.

4.1 Akademisyenlerin Örgütsel Güç Algılarına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların yöneticilerin kullandıkları güç türleri ile ilgili algılarını ve seviyelerini belirlemek için araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalama bulguları sunulmuştur. Akademisyenlerin örgütsel güç algılarına yönelik veriler Tablo 4.1' de sunulmuştur.

Tablo 4.1

Örgütsel Güç Ölçeği ve Boyutlarına Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	$\overline{X}$	SS
Örgütsel Güç	3,21	0,51
Ödül Gücü	3,11	0,65
Zorlayıcı Güç	3,32	0,69
Meşru Güç	3,32	0,47
Uzmanlık Gücü	2,91	0,89
Karizmatik güç	3,19	0,81
Bilgiye Dayalı Güç	3,40	0,62

Tablo 4.1' e göre örgütsel güç ve boyutlarına ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri görülmektedir. Yöneticilerin kullandıkları güç türleri incelendiğinde bilgiye dayalı güç "yüksek", diğer güç türlerini "orta" düzeyde algıladıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel güç algılarının farklılaşmasına yönelik veriler Tablo 4.2' de sunulmuştur.

Tablo 4.2

Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Güç Algılarına İlişkin Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	Sd	t	p
Ödül Gücü	Erkek	339	3,13	0,62			
	Kadın	190	3,09	0,7	527	0,753	0,452
Zorlayıcı Güç	Erkek	339	3,29	0,7			
	Kadın	190	3,37	0,67	527	-1,196	0,232
Meşru Güç	Erkek	339	3,34	0,47			
	Kadın	190	3,3	0,47	527	0,73	0,465
Uzmanlık Gücü	Erkek	339	2,92	0,91			
	Kadın	190	2,88	0,85	527	0,656	0,512
Karizmatik Güç	Erkek	339	3,19	0,77			
	Kadın	190	3,2	0,87	527	-0,086	0,932
Bilgiye Dayalı Güç	Erkek	339	3,38	0,61			
	Kadın	190	3,44	0,63	527	-1,145	0,253
ÖGÖ Toplam	Erkek	339	3,21	0,5			
	Kadın	190	3,21	0,51	527	-0,06	0,952

p> .05

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre örgütsel güç algılarına ilişkin bağımsız grup t-testi sonuçları Tablo 4.2' de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel güç algıları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (t (527) =-.060, p> .05).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşa göre örgütsel güç algılarının farklılaşmasına yönelik betimleyici istatistiksel veriler Tablo 4.3' te sunulmuştur.

Tablo 4.3

Akademisyenlerin Yaşa Göre Örgütsel Güç Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Ödül gücü	20-30(1)	117	3,26	,62183
	31-40(2)	241	3,09	,64910
	41-50(3)	102	3,06	,68149
	51 ve üzeri (4)	69	3,02	,63474
	Toplam	529	3,11	,65113
Zorlayıcı Güç	20-30(1)	117	3,51	,66224
	31-40(2)	241	3,27	,69927
	41-50(3)	102	3,26	,67873
	51 ve üzeri (4)	69	3,21	,67767
	Toplam	529	3,31	,69065

Meşru Güç	20-30(1)	117	3,43	,48879
	31-40(2)	241	3,31	,46331
	41-50(3)	102	3,25	,48413
	51 ve üzeri (4)	69	3,27	,42966
	Toplam	529	3,32	,47210
Uzmanlık Gücü	20-30(1)	117	3,14	,89640
	31-40(2)	241	2,91	,87505
	41-50(3)	102	2,78	,90409
	51 ve üzeri (4)	69	2,70	,80994
	Toplam	529	2,90	,88725
Karizmatik Güç	20-30(1)	117	3,27	,86469
	31-40(2)	241	3,24	,78859
	41-50(3)	102	3,06	,82991
	51 ve üzeri (4)	69	3,10	,73541
	Toplam	529	3,19	,80927
Bilgiye Dayalı Güç	20-30(1)	117	3,41	,65774
	31-40(2)	241	3,43	,60703
	41-50(3)	102	3,34	,66000
	51 ve üzeri (4)	69	3,38	,51103
	Toplam	529	3,40	,61688
ÖGÖ Toplam	20-30(1)	117	3,34	,52242
	31-40(2)	241	3,21	,50184
	41-50(3)	102	3,12	,50867
	51 ve üzeri (4)	69	3,12	,45760
	Toplam	529	3,21	,50714

Tabloda gösterilen bulgulara göre ödül gücü algısında en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.26) 20-30 yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.02) 51 yaş ve üzeri aralığında olanlar sahiptir. Zorlayıcı güçte ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.51) 20-30 yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.21) 51 yaş ve üzeri aralığında olanlar sahiptir. Meşru güçte ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.43) 20-30 yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.25) 41-50 yaş aralığında olanlar sahiptir.

Uzmanlık gücünde ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.14) 20-30 yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 2.70) 51 yaş ve üzeri aralığında olanlar sahiptir. Karizmatik güçte ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.27) 20-30 yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.06) 41-50 yaş aralığında olanlar sahiptir. Bilgiye dayalı güçte ise en yüksek

ortalamaya ($\overline{X}$= 3.43) 31-40 yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.34) 41-50 yaş aralığında olanlar sahiptir.

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre örgütsel güç algılarının farklılaşmasına yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.4'de sunulmuştur.

Tablo 4.4

Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Ödül Gücü	Gruplar arası	3,575	3	1,192	2,841	,037*	1>2,1>3, 1>4
	Grup içi	220,279	525	,420			
	Toplam	223,855	528				
Zorlayıcı Güç	Gruplar arası	5,875	3	1,958	4,179	,006*	1>2, 1>3, 1>4
	Grup içi	245,983	525	,469			
	Toplam	251,858	528				
Meşru Güç	Gruplar arası	2,224	3	,741	3,371	,018*	1>2, 1>3, 1>4
	Grup içi	115,457	525	,220			
	Toplam	117,681	528				
Uzmanlık Gücü	Gruplar arası	11,502	3	3,834	4,981	,002*	1>2, 1>3, 1>4
	Grup içi	404,143	525	,770			
	Toplam	415,645	528				
Karizmatik Güç	Gruplar arası	3,475	3	1,158	1,776	,151	
	Grup içi	342,321	525	,652			
	Toplam	345,796	528				
Bilgiye Dayalı Güç	Gruplar arası	,551	3	,184	,482	,695	
	Grup içi	200,374	525	,382			
	Toplam	200,926	528				
ÖGÖ Toplam	Gruplar arası	3,321	3	1,107	4,387	,005*	1>2, 1>3, 1>4,
	Grup içi	132,474	525	,252			
	Toplam	135,795	528				

*p <.05

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre ödül gücü algısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır (F (3-525) = 2.841, p <.05). Yapılan LSD testine göre 20-30 yaş grubu ile 31-40, 41-50, 51 ve üzeri yaş grupları arasında 20-30 yaş grubu lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (p <.05). Akademisyenlerin yaş gruplarına göre zorlayıcı güç algısı istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F (3-525) = 4.179, p <.05). Bu farkın hangi gruplar arasından olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan LSD testine göre 20-30 yaş grubu ile 31-40, 41-50, 51 ve üzeri yaş grupları arasında 20-30 yaş grubu lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (p <.05). Akademisyenlerin yaş gruplarına göre meşru güç algısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F (3-525) = 3.371, p <.05). Yapılan LSD testine göre bu anlamlı farklılık 20-30 yaş grubu ile 31-40, 41-50, 51 ve üzeri yaş grupları arasında 20-30 yaş grubu lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (p<.05).

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre uzmanlık gücü algısının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F (3-525) = 4.981, p <.05). Yapılan LSD testine göre bu anlamlı farklılık 20-30 yaş grubu ile 31-40 ve 41-50 yaş grupları arasında 20-30 yaş grubu lehine ortaya çıkmıştır (p<.05). Ayrıca 20-30 yaş grubu ile 51 ve üzeri yaş grubu arasında 20-30 yaş grubu lehine istatistiksel açıdan farklılığın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır (p <.05). Akademisyenlerin yaş gruplarına göre karizmatik güç ve bilgiye dayalı güç algısı istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p> .05). Akademisyenlerin yaş gruplarına göre örgütsel güç toplam algısı istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 4.387, p<.05).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel güce ilişkin algılarının unvan değişkenine göre betimsel istatistik değerleri Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5

Akademisyenlerin Örgütsel Güce İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Ödül gücü	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,14	,60420
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,20	,63342
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,13	,73335
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,08	,63160

	Doçent (5)	45	2,96	,70836
	Profesör (6)	32	2,90	,74506
	Toplam	529	3,11	,65113
Zorlayıcı Güç	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,20	,73742
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,46	,66907
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,33	,83381
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,32	,62293
	Doçent (5)	45	3,12	,57144
	Profesör (6)	32	3,20	,79699
	Toplam	529	3,31	,69065
Meşru Güç	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,31	,49811
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,37	,46658
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,35	,46776
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,33	,44212
	Doçent (5)	45	3,27	,52859
	Profesör (6)	32	3,19	,46313
	Toplam	529	3,32	,47210
Uzmanlık Gücü	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,03	,81612
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,03	,90705
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	2,77	,98503
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	2,85	,88903
	Doçent (5)	45	2,62	,75411
	Profesör (6)	32	2,72	,95079
	Toplam	529	2,90	,88725
Karizmatik güç	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,17	,74114
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,27	,81895
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,02	,90130

	Dr. Öğretim Üyesi(4)	147	3,20	,77374
	Doçent (5)	45	3,16	,87502
	Profesör (6)	32	3,09	,94370
	Toplam	529	3,19	,80927
Bilgiye Dayalı güç	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,47	,61188
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,43	,66376
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,37	,53912
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,37	,60756
	Doçent (5)	45	3,30	,59383
	Profesör (6)	32	3,26	,53370
	Toplam	529	3,40	,61688
ÖGÖ Toplam	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,22	,47311
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,29	,50017
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,16	,56618
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,19	,49396
	Doçent (5)	45	3,07	,52678
	Profesör (6)	32	3,06	,56315
	Toplam	529	3,21	,50714

Tabloda gösterilen bulgulara göre ödül gücü algısında unvanlardan en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.20) araştırma görevlileri; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 2.90) profesörler sahiptir. Zorlayıcı güçte ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.46) araştırma görevlisi olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.12) doçent unvanı olanlar sahiptir. Meşru güçte ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.37) araştırma görevlisi olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.19) profesör unvanı olanlar sahiptir. Uzmanlık gücünde ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.03) araştırma görevlisi olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 2.62) doçent olanlar sahiptir. Karizmatik güçte ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.27) araştırma görevlisi olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.02) dr. araştırma görevlisi olanlar sahiptir. Bilgiye dayalı güçte ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.47) öğretim görevlisi olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.26) profesör olanlar sahiptir.

Akademisyenlerin unvanlarına göre örgütsel güç algılarının farklılaşmasına yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.6' da verilmiştir.

Tablo 4.6

Akademisyenlerin Unvan Gruplarına Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	LSD
Ödül Gücü	Gruplar arası	4,248	5	,850	2,023	,074	
	Grup içi	219,607	523	,420			
	Toplam	223,855	528				
Zorlayıcı Güç	Gruplar arası	7,001	5	1,400	2,991	,011*	1<2, 2>5, 2>6
	Grup içi	244,857	523	,468			
	Toplam	251,858	528				
Meşru Güç	Gruplar arası	1,162	5	,232	1,043	,392	
	Grup içi	116,520	523	,223			
	Toplam	117,681	528				
Uzmanlık Gücü	Gruplar arası	10,337	5	2,067	2,668	,021*	1>5, 2>5
	Grup içi	405,307	523	,775			
	Toplam	415,645	528				
Karizmatik Güç	Gruplar arası	2,578	5	,516	,786	,560	
	Grup içi	343,218	523	,656			
	Toplam	345,796	528				
Bilgiye Dayalı Güç	Gruplar arası	1,962	5	,392	1,032	,398	
	Grup içi	198,963	523	,380			
	Toplam	200,926	528				
ÖGÖ Toplam	Gruplar arası	2,933	5	,587	2,309	,043*	2>5, 2>6

Grup içi	132,862	523	,254
Toplam	135,795	528	

*p <.05

Tablo 4.6' da görüldüğü gibi, akademisyenlerin unvanlarına göre ödül gücü algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) =2.023, p> .05). Akademisyenlerin unvanlarına göre meşru güç algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) =1.043, p> .05). Akademisyenlerin unvanlarına göre karizmatik güç algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) =.786, p> .05). Akademisyenlerin unvanlarına göre bilgiye dayalı güç algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) =1.032, p> .05). Akademisyenlerin unvanlarına göre zorlayıcı güç algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (5-523) =2.991, p <.05). Bu farklılık yapılan LSD testine göre öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi arasında araştırma görevlisi lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p <.05). Araştırma görevlisi ile doçent arasında yine araştırma görevlisi lehine anlamlı bir farklılık istatistiksel açıdan saptanmıştır (p <.05). Araştırma görevlisi ile profesör arasında yine araştırma görevlisi lehine anlamlı bir farklılık istatistiksel açıdan saptanmıştır (p <.05). Aynı zamanda akademisyenlerin unvanlarına göre uzmanlık gücü algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (5-523) =2.668, p <.05). LSD testi sonucunda öğretim görevlisi ile doçent arasında öğretim görevlisi lehine anlamlı bir farklılık istatistiksel açıdan tespit edilmiştir. Aynı zamanda araştırma görevlisi ile doçent arasında yine araştırma görevlisi lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p <.05). Akademisyenlerin unvanlarına göre örgütsel güç toplam algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (5-523) = 2.309, p<.05).

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre örgütsel güç algılarına yönelik betimsel istatistikler Tablo 4.7' de gösterilmiştir.

Tablo 4.7

Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Güç Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Ödül gücü	Lisans (1)	39	3,42	,57972
	Yüksek Lisans (2)	180	3,17	,59180
	Doktora (3)	310	3,05	,67954

Zorlayıcı Güç	Toplam	529	3,11	,65113
	Lisans (1)	39	3,53	,61757
	Yüksek Lisans (2)	180	3,32	,70462
	Doktora (3)	310	3,29	,68855
Meşru Güç	Toplam	529	3,31	,69065
	Lisans (1)	39	3,48	,44062
	Yüksek Lisans (2)	180	3,33	,47879
	Doktora (3)	310	3,30	,46924
Uzmanlık Gücü	Toplam	529	3,32	,47210
	Lisans (1)	39	3,31	,84101
	Yüksek Lisans (2)	180	2,97	,83432
	Doktora (3)	310	2,82	,90808
Karizmatik Güç	Toplam	529	2,90	,88725
	Lisans (1)	39	3,53	,69129
	Yüksek Lisans (2)	180	3,19	,75818
	Doktora (3)	310	3,15	,84362
Bilgiye Dayalı Güç	Toplam	529	3,19	,80927
	Lisans (1)	39	3,56	,57813
	Yüksek Lisans (2)	180	3,43	,65908
	Doktora (3)	310	3,36	,59289
ÖGÖ Toplam	Toplam	529	3,40	,61688
	Lisans (1)	39	3,48	,45744
	Yüksek Lisans (2)	180	3,23	,45484
	Doktora (3)	310	3,16	,53138
	Toplam	529	3,21	,50714

Tablo 4.7' de yer alan analiz sonuçlarına göre akademisyenlerin eğitim durumuna göre en yüksek ödül gücü algı ortalamasına sahip olan lisans mezunudur ($\overline{X}$= 3.42). En düşük ödül gücü algı ortalamasına sahip olan akademisyenler ise doktorasını tamamlamış olanlardır ($\overline{X}$= 3.05). Zorlayıcı güç algısında en yüksek ortalamaya sahip olan akademisyenler lisans mezunudur ($\overline{X}$= 3.53), en düşük ortalamaya sahip olanlar ise doktora mezunu olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.30). Meşru güce bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip

olanlar lisans mezunlarıyken ($\overline{X}$ =3,48), en düşük ortalamaya sahip olanlar doktora mezunlarıdır ($\overline{X}$= 3.30). En yüksek uzmanlık gücü ortalamasına sahip olanlar lisans mezunlarıdır ($\overline{X}$= 3.31). En düşük uzmanlık gücü ortalamasına sahip olanlar doktora mezunlarıdır ($\overline{X}$= 2.82). En yüksek karizmatik güç algı ortalamasına sahip olanlar lisans mezunlarıdır ($\overline{X}$=3.53), en düşük ortalamaya sahip olanlar da doktora mezunlarıdır ($\overline{X}$= 3.15). Bilgiye dayalı güçte lisans mezunları ($\overline{X}$=3.56) en yüksek ortalamaya sahipken, doktora mezunları en düşük algı ortalamasına sahiptir ($\overline{X}$=3.36).

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre örgütsel güç algılarına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.8' de gösterilmiştir.

Tablo 4.8

Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	LSD
Ödül Gücü	Gruplar arası	5,705	2	2,853	6,878	,001*	1>2, 1>3
	Grup içi	218,150	526	,415			
	Toplam	223,855	528				
Zorlayıcı Güç	Gruplar arası	1,998	2	,999	2,103	,123	
	Grup içi	249,860	526	,475			
	Toplam	251,858	528				
Meşru Güç	Gruplar arası	1,233	2	,616	2,785	,063	
	Grup içi	116,448	526	,221			
	Toplam	117,681	528				
Uzmanlık Gücü	Gruplar arası	9,363	2	4,682	6,061	,002*	1>2, 1>3
	Grup içi	406,281	526	,772			
	Toplam	415,645	528				
Karizmatik Güç	Gruplar arası	4,825	2	2,413	3,722	,025*	1>2, 1>3
	Grup içi	340,971	526	,648			

	Toplam	345,796	528				
Bilgiye Dayalı Güç	Gruplar arası	1,850	2	,925	2,444	,088	
	Grup içi	199,076	526	,378			
ÖGÖ Toplam	Toplam	200,926	528				
	Gruplar arası	3,562	2	1,781	7,084	,001*	1>2, 1>3
	Grup içi	132,233	526	,251			
	Toplam	135,795	528				

*p <.05

Tablo 4.8' de görüldüğü gibi, akademisyenlerin eğitim durumuna göre ödül gücü algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (2-526) =6.878, p <.05). LSD testine göre bu anlamlı farklılık lisans mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında lisans mezunları lehine olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda yapılan LSD testine göre lisans mezunları ile doktora mezunları arasında ve lisans mezunları lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (p <.05). Akademisyenlerin eğitim durumuna göre zorlayıcı güç, meşru güç ve bilgiye dayalı güç algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (p>.05). Akademisyenlerin eğitim durumuna göre uzmanlık gücü algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (2-526) = 6.061, p<.05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan LSD testine göre lisans mezunları ile yüksek lisans ve doktora mezunları arasında ve lisans mezunları lehine olduğu görülmektedir (p <.05). Akademisyenlerin eğitim durumuna göre karizmatik güç algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (2-526) = 3.722, p<.05). LSD testine göre lisans mezunları ile yüksek lisans ve doktora mezunları arasında lisans mezunları lehine olduğu görülmektedir (p <.05). Akademisyenlerin eğitim durumuna göre örgütsel güç toplam algıları istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (2-526) = 7.084, p<.05).

Akademisyenlerin bölümüne göre örgütsel güç algılarına yönelik betimsel istatistikler Tablo 4.9' da gösterilmiştir.

Tablo 4.9

Akademisyenlerin Bölüme Göre Örgütsel Güç Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Ödül gücü	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,08	,65529
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,16	,68157
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,47	,47772
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	3,09	,62975
	Toplam	529	3,12	,65113
Zorlayıcı Güç	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,32	,68359
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,40	,69320
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,52	,56113
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	3,13	,73244
	Toplam	529	3,32	,69065
Meşru Güç	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,31	,44424
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,36	,50324
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,59	,45066
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	3,26	,52816
	Toplam	529	3,33	,47210
Uzmanlık Gücü	4 yıllık fakülteler (1)	335	2,86	,89824
	6 yıllık fakülte (2)	77	2,90	,89059
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,45	,72561
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	2,90	,83910
	Toplam	529	2,91	,88725
Karizmatik Güç	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,18	,83688
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,11	,71419
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,62	,70278

	2 yıllık yükseko-kullar (4)	84	3,18	,78207
	Toplam	529	3,20	,80927
Bilgiye Dayalı Güç	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,36	,58860
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,33	,61533
	4 yıllık yükseko-kullar (3)	33	3,73	,56183
	2 yıllık yükseko-kullar (4)	84	3,50	,70282
	Toplam	529	3,40	,61688
ÖGÖ Toplam	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,18	,49839
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,21	,53168
	4 yıllık yükseko-kullar (3)	33	3,56	,39609
	2 yıllık yükseko-kullar (4)	84	3,18	,51385
	Toplam	529	3,21	,50714

Tablo 4.9' da yer alan analiz sonuçlarına göre akademisyenlerin bölümüne göre en yüksek ödül gücü algı ortalamasına sahip olanlar dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerdir ($\overline{X}$= 3.47). En düşük ödül gücü algı ortalamasına sahip olan akademisyenler ise dört yıllık fakültelerde çalışanlardır ($\overline{X}$= 3.08). Zorlayıcı güç algısında en yüksek ortalamaya sahip olan akademisyenler dört yıllık yüksekokullarda çalışanlardır ($\overline{X}$= 3.52), en düşük ortalamaya sahip olanlar ise iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.14). Meşru güce bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip olanlar dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ =3,59) ve en düşük ortalamaya sahip olanlar iki yıllık yüksekokullarda faaliyet gösteren akademisyenlerdir ($\overline{X}$= 3.26). En yüksek uzmanlık gücü ortalamasına sahip olanlar dört yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenlerin olduğu gözlemlenirken ($\overline{X}$= 3.46) en düşük uzmanlık gücü ortalamasına sahip olanlar akademisyenler dört yıllık fakültelerde çalışanlardır ($\overline{X}$= 2.86). En yüksek karizmatik güç algı ortalamasına sahip olanlar dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerdir ($\overline{X}$= 3.62), en düşük ortalamaya sahip olanlar da altı yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenlerdir ($\overline{X}$= 3.09). Bilgiye dayalı güçte dört yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenler en yüksek ortalamaya sahipken ($\overline{X}$=3.73), altı yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler en düşük algı ortalamasına sahiptir ($\overline{X}$=3.30).

Akademisyenlerin bölümüne göre örgütsel güç algılarına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.10' da gösterilmiştir.

Tablo 4.10

Akademisyenlerin Bölüme Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Ödül Gücü	Gruplar arası	4,908	3	1,636	3,923	,009*	1<3, 2>4, 3>4
	Grup içi	218,947	525	,417			
	Toplam	223,855	528				
Zorlayıcı Güç	Gruplar arası	4,658	3	1,553	3,298	,020*	1>4, 2>4, 3>4, 1<3
	Grup içi	247,200	525	,471			
	Toplam	251,858	528				
Meşru Güç	Gruplar arası	2,868	3	,956	4,371	,005*	1<3, 2<3, 3>4
	Grup içi	114,814	525	,219			
	Toplam	117,681	528				
Uzman-lık Gücü	Gruplar arası	10,596	3	3,532	4,578	,004*	1<3, 3>4, 2<3
	Grup içi	405,048	525	,772			
	Toplam	415,645	528				
Karizma-tik Güç	Gruplar arası	6,540	3	2,180	3,374	,018*	1<3, 2<3, 3>4
	Grup içi	339,256	525	,646			
	Toplam	345,796	528				
Bilgiye Dayalı Güç	Gruplar arası	5,336	3	1,779	4,775	,003*	1<3, 2<3,
	Grup içi	195,589	525	,373			
	Toplam	200,926	528				
ÖGÖ Toplam	Gruplar arası	4,413	3	1,471	5,878	,001*	

Grup içi	131,382	525	,250
Toplam	135,795	528	

*p <.05

Tablo 4.10' da görüldüğü gibi, akademisyenlerin bölümüne göre ödül gücü algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) =3.923, p <.05). Bu anlamlı farklılık yapılan LSD testine göre dört yıllık fakültelerde çalışan akademisyenlerle dört yıllık yüksekokulda çalışan akademisyenler arasında dört yıllık yüksekokulda çalışanların lehine olduğu görülmektedir (p <.05). Altı yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ile iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında altı yıllık fakültelerde çalışan akademisyenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak dört yıllık yüksekokullarda çalışanlar ile iki yıllık yüksekokullarda çalışanlar arasında da anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu anlamlı farklılık dört yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenlerin lehinedir (p <.05).

Akademisyenlerin bölümüne göre zorlayıcı güç algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 3.298, p<.05). LSD testine göre Dört yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler ile iki yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenler arasında dört yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler lehinedir. Altı yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler ile iki yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenler arasında altı yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler lehinedir. Yapılan LSD testine göre bu anlamlı fark dört yıllık yüksekokul ve iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasındadır ve dört yıllık yüksekokullarda çalışanların lehinedir (p<.05). Dört yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin meşru güç algıları bölümlerine göre istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) =4.371, p<.05). Bu anlamlı farklılık dört yıllık fakülteler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin arasında dört yıllık yüksekokullarda çalışanların lehinedir (p<.05). Altı yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasındaki anlamlı farklılığın dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin lehine olduğu görülmektedir. Ayrıca bu anlamlı farklılığın dört yıllık yüksekokulda çalışan akademisyenlerle iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve yine dört yıllık yüksekokullarda çalışanların lehine olduğu görülmektedir (p<.05). Akademisyenlerin uzmanlık gücü algıları

bölümlerine göre istatistiksel anlamda manidardır (F (3-525) =4.578, p<.05). Bu anlamlı farklılık dört yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve dört yıllık yüksekokullardakilerin lehine; dört yıllık yüksekokullar ile iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve dört yıllık yüksekokullarda çalışanların lehine; altı yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin lehine olduğu görülmektedir (p<.05).

Akademisyenlerin bölümlerine göre karizmatik güç algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 3.374, p<.05). LSD testine göre bu anlamlı farklılık dört yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve dört yıllık yüksekokullardakilerin lehine; ayrıca altı yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin lehinedir. Ayrıca dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler ile iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasındaki anlamlı farklılığın dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler lehine olduğu saptanmıştır. (p<.05). Akademisyenlerin bilgiye dayalı güç algıları bölümlerine göre istatistiksel anlamda manidardır (F (3-525) =4.775, p<.05). Yapılan LSD testine göre dört yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve dört yıllık yüksekokullardakilerin lehine; altı yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin lehine olduğu görülmektedir (p<.05). Akademisyenlerin bölümüne göre örgütsel güç toplam algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 5.878, p<.05).

Akademisyenlerin hizmet süresine göre örgütsel güç algılarına yönelik betimsel istatistikler Tablo 4.11' de gösterilmiştir.

Tablo 4.11

Akademisyenlerin Örgütsel Güce İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Ödül gücü	0-5(1)	149	3,22	,63745
	6-10(2)	122	3,14	,61472
	11-15(3)	98	3,06	,69046
	16-20(4)	48	3,02	,70176
	21-25(5)	46	3,08	,65238

	26 ve üzeri (6)	66	3,01	,63766
	Toplam	529	3,12	,65113
Zorlayıcı Güç	0-5(1)	149	3,41	,66710
	6-10(2)	122	3,37	,71206
	11-15(3)	98	3,25	,69619
	16-20(4)	48	3,23	,60508
	21-25(5)	46	3,24	,77432
	26 ve üzeri (6)	66	3,21	,67908
	Toplam	529	3,32	,69065
Meşru Güç	0-5(1)	149	3,42	,48700
	6-10(2)	122	3,34	,44063
	11-15(3)	98	3,28	,46131
	16-20(4)	48	3,29	,49703
	21-25(5)	46	3,22	,53733
	26 ve üzeri (6)	66	3,26	,41775
	Toplam	529	3,33	,47210
Uzmanlık Gücü	0-5(1)	149	3,16	,87216
	6-10(2)	122	2,88	,88783
	11-15(3)	98	2,89	,86014
	16-20(4)	48	2,79	,81251
	21-25(5)	46	2,72	,94272
	26 ve üzeri (6)	66	2,65	,86416
	Toplam	529	2,91	,88725
Karizmatik güç	0-5(1)	149	3,32	,83013
	6-10(2)	122	3,26	,74817
	11-15(3)	98	3,10	,80234
	16-20(4)	48	3,12	,88723
	21-25(5)	46	3,13	,89299
	26 ve üzeri (6)	66	3,05	,73237
	Toplam	529	3,20	,80927
Bilgiye Dayalı güç	0-5(1)	149	3,42	,61896
	6-10(2)	122	3,45	,65002
	11-15(3)	98	3,37	,58128
	16-20(4)	48	3,38	,58194
	21-25(5)	46	3,33	,73367
	26 ve üzeri (6)	66	3,35	,54500
	Toplam	529	3,40	,61688
ÖGÖ Toplam	0-5(1)	149	3,33	,51175
	6-10(2)	122	3,24	,47080
	11-15(3)	98	3,16	,51613
	16-20(4)	48	3,14	,52952

21-25(5)	46	3,12	,54945
26 ve üzeri (6)	66	3,09	,45845
Toplam	529	3,21	,50714

Tablo 4.11' de yer alan analiz sonuçlarına göre akademisyenlerin hizmet süresi durumuna göre en yüksek ödül gücü algı ortalamasına sahip olanlar hizmet süresi 0-5 yıl olanlardır ($\overline{X}$= 3.22). En düşük ödül gücü algı ortalamasına sahip olan akademisyenlerin hizmet süreleri ise 26 yıl ve üzeridir ($\overline{X}$= 3.01). Zorlayıcı güç algısında en yüksek ortalamaya sahip olan akademisyenlerin hizmet süreleri 0-5 yıldır ($\overline{X}$= 3.41), en düşük ortalamaya sahip olanlar ise 26 yıl ve üzeri hizmeti olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.21). Meşru güce bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip olanlar 0-5 yıl hizmet veren akademisyenlerken ($\overline{X}$ =3,42), en düşük ortalamaya sahip olanlar 21-25 yıl hizmet veren akademisyenlerdir ($\overline{X}$= 3.22). En yüksek uzmanlık gücü ortalamasına sahip olanlar 0-5 yıl hizmet süresi olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$= 3.16). En düşük uzmanlık gücü ortalamasına sahip olanlar akademisyenlerin hizmet süresi 26 ve üzeridir ($\overline{X}$= 2.65). En yüksek karizmatik güç algı ortalamasına sahip olanlar hizmet süresi 0-5 yıl olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$=3.32), en düşük ortalamaya sahip akademisyenlerin hizmet süresi 26 ve üzeri olduğu görülmektedir ($\overline{X}$= 3.05). Bilgiye dayalı güçte 6-10 yıl hizmet süresi olanlar ($\overline{X}$=3.45) en yüksek ortalamaya sahipken, hizmet süresi 21-25 olan akademisyenler en düşük algı ortalamasına sahiptir ($\overline{X}$=3.33).

Akademisyenlerin hizmet süresine göre örgütsel güç algılarına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.12' de gösterilmiştir.

Tablo 4.12

Akademisyenlerin Hizmet Süresine Göre Örgütsel Güç Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Ödül Gücü	Gruplar arası	3,021	5	,604	1,431	,211	
	Grup içi	220,834	523	,422			
	Toplam	223,855	528				
Zorlayıcı Güç	Gruplar arası	3,468	5	,694	1,460	,201	
	Grup içi	248,390	523	,475			
	Toplam	251,858	528				

Meşru Güç	Gruplar arası	2,499	5	,500	2,269	,047*	1>3, 1>5, 1>6
	Grup içi	115,182	523	,220			
	Toplam	117,681	528				
Uzman-lık Gücü	Gruplar arası	16,362	5	3,272	4,286	,001*	1>2, 1>3, 1>4, 1>5, 1>6
	Grup içi	399,283	523	,763			
	Toplam	415,645	528				
Karizma-tik Güç	Gruplar arası	5,888	5	1,178	1,812	,109	
	Grup içi	339,908	523	,650			
	Toplam	345,796	528				
Bilgiye Dayalı Güç	Gruplar arası	,878	5	,176	,459	,807	
	Grup içi	200,047	523	,382			
	Toplam	200,926	528				
ÖGÖ Toplam	Gruplar arası	3,950	5	,790	3,134	,008*	1>6
	Grup içi	131,845	523	,252			
	Toplam	135,795	528				

*p <.05

Tablo 4.12’ ye göre, akademisyenlerin hizmet süresine göre ödül gücü algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (p>.05). Akademisyenlerin hizmet süresine göre zorlayıcı güç algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>.05). Akademisyenlerin meşru güç algıları hizmet sürelerine göre istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık göstermektedir (F (5-523) =2.269, p<.05). Yapılan LSD testi sonucuna göre anlamlı farklılığın hizmet süresi 0-5 yıl olan akademisyenler ile hizmet süresi 11-15, 21-25 ve 26 ve üzeri olan akademisyenler arasında 0-5 yıl çalışanların lehine olduğu görülmüştür. (p<.05). Akademisyenlerin uzmanlık gücü algıları hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F (5-523) = 4.286, p<.05). Bu anlamlı farklılığın grupların hangilerinden kaynaklandığını tespit etmek üzere yapılan LSD testine göre hizmet süreleri 0-5 yıl olan akademisyenlerle hizmet süreleri 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 26 yıl ve üzeri olan akademisyenler arasında hizmet süresi 0-5 yıl olanların lehine

anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p<.05). Akademisyenlerin hizmet süresine göre karizmatik ve bilgiye dayalı güç algıları istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (p> .05). Akademisyenlerin örgütsel güç toplam algıları hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F (5-523) =3.134, p<.05).

4.2 Akademisyenlerin Etik İklim Algılarına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların etik iklim ile ilgili algılarını ve seviyelerini belirlemek için araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalama bulguları sunulmuştur.

Tablo 4.13

Etik İklim Ölçeği ve Boyutlarına Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	$\overline{X}$	SS
Sosyal sorumluluk	3,50	,73008
Kurallılık	3,89	,79244
Çıkarcı yardımseverlik	3,21	,61582
İlkelilik	2,90	,66201
Verimlilik	3,49	,79271
EİÖ Toplam	3,41	,55504

Tablo 4.13 incelendiğinde etik iklim ölçeği ve boyutlarına ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri görülmektedir. Boyutların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde katılımcıların etik iklimi, verimliliği, kurallılığı ve sosyal sorumluluğu "katılıyorum" düzeyinde, ilkeliliği ve çıkarcı yardımseverliği "kararsızım" düzeyinde algıladıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik veriler Tablo 4.14' te sunulmuştur.

Tablo 4.14

Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Etik İklim Algılarına İlişkin Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	Sd	t	p
Sosyal sorumluluk	Erkek	339	3,51	0,66881	527	0,443	0,658
	Kadın	190	3,48	0,82979			

Kurallılık	Erkek	339	3,94	0,74488	527	2,127	,034*
	Kadın	190	3,79	0,86436			
Çıkarcı yar	Erkek	339	3,27	0,59407	527	2,64	,009*
	Kadın	190	3,12	0,64381			
İlkelilik	Erkek	339	2,91	0,62926	527	0,237	0,813
	Kadın	190	2,89	0,71838			
Verimlilik	Erkek	339	3,53	0,78686	527	1,51	0,132
	Kadın	190	3,42	0,80041			
EİÖ Toplam	Erkek	339	3,44	0,51648	527	1,613	0,107
	Kadın	190	3,36	0,61593			

*p<.05

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre etik iklim algılarına ilişkin bağımsız grup t-testi sonuçları Tablo 4.14' te gösterilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların kurallılık algıları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (t (527) = 2,127, p <.05). Örneklemi oluşturan öğretim elemanlarının çıkarcı yardımseverlik algıları ile cinsiyetleri arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir (t (527) = 2,640, p <.05). Öğretim elemanlarının sosyal sorumluluk, ilkelilik ve verimlilik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>.05). Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre etik iklim toplam algıları istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (t (527) = 1.613, p>.05).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşa göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik betimleyici istatistiksel veriler Tablo 4.15' te sunulmuştur.

Tablo 4.15

Akademisyenlerin Yaşa Göre Etik İklim Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Sosyal sorumluluk	20-30(1)	117	3,44	,88402
	31-40(2)	241	3,46	,69800
	41-50(3)	102	3,57	,67334
	51 ve üzeri (4)	69	3,64	,61182
	Toplam	529	3,50	,73008
Kurallılık	20-30(1)	117	3,75	,87500
	31-40(2)	241	3,84	,83317
	41-50(3)	102	3,99	,62681
	51 ve üzeri (4)	69	4,12	,65111
	Toplam	529	3,89	,79244
Çıkarcı yardımsev	20-30(1)	117	3,16	,65866
	31-40(2)	241	3,23	,60113
	41-50(3)	102	3,26	,56935
	51 ve üzeri (4)	69	3,20	,66224

	Toplam	529	3,21	,61582
İlkelilik	20-30(1)	117	2,89	,75533
	31-40(2)	241	2,87	,61995
	41-50(3)	102	2,97	,65596
	51 ve üzeri (4)	69	2,95	,64822
	Toplam	529	2,90	,66201
Verimlilik	20-30(1)	117	3,38	,80218
	31-40(2)	241	3,46	,79601
	41-50(3)	102	3,55	,80243
	51 ve üzeri (4)	69	3,73	,70774
	Toplam	529	3,49	,79271
EİÖ Toplam	20-30(1)	117	3,34	,65488
	31-40(2)	241	3,38	,54079
	41-50(3)	102	3,48	,51659
	51 ve üzeri (4)	69	3,54	,44358
	Toplam	529	3,41	,55504

Tablo 15'te gösterilen bulgulara göre sosyal sorumluluk algısında en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.64) 51 ve üzeri yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.44) 20-30 yaş aralığında olanlar sahiptir. Kurallılık alt boyutunda ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 4.12) 51 ve üzeri yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.75) 20-30 yaş aralığında olanlar sahiptir. Çıkarcı yardımseverlik alt boyutunun ortalamalarına bakıldığında ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.26) 41-50 yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.16) 20-30 yaş aralığında olanlar sahiptir. İlkelilik alt boyutunda en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 2.97) 41-50 yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 2.87) 31-40 yaş aralığında olanlar sahiptir. Verimlilik alt boyutunda en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.73) 51 ve üzeri yaş aralığında olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.38) 20-30 yaş aralığında olanlar sahiptir.

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.16' da sunulmuştur.

Tablo 4.16

Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Sosyal sorumluluk	Gruplar arası	2,604	3	,868	1,635	,180	
	Grup içi	278,828	525	,531			

	Toplam	281,433	528				
Kurallılık	Gruplar arası	7,642	3	2,547	4,129	,007*	4 >1, 4 >2, 1<3
	Grup içi	323,921	525	,617			
	Toplam	331,564	528				
Çıkarcı-yrd	Gruplar arası	,624	3	,208	,547	,650	
	Grup içi	199,613	525	,380			
	Toplam	200,237	528				
İlkelilik	Gruplar arası	,948	3	,316	,720	,541	
	Grup içi	230,454	525	,439			
	Toplam	231,402	528				
Verimlilik	Gruplar arası	5,976	3	1,992	3,210	,023*	4>1, 4>2
	Grup içi	325,811	525	,621			
	Toplam	331,787	528				
EİÖToplam	Gruplar arası	2,389	3	,796	2,609	,051	
	Grup içi	160,272	525	,305			
	Toplam	162,661	528				

*p <.05

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre sosyal sorumluluk algısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır (F (3-525) = 1.635, p> .05). Akademisyenlerin yaş gruplarına göre kurallılık algısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F (3-525) = 4.129, p <.05). Bu farkın hangi gruplar arasından olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan LSD testine göre 20-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 20-30 yaş grubu lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 20-30 yaş grubu ile 51 ve üzeri yaş grubu arasında 51 ve üzeri yaş grubunda olan akademisyenlerin lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (p <.05). Ayrıca 51 ve üzeri ile 31-40 yaş grubunda olan akademisyenler arasında 51 ve üzeri yaş grubundakiler lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (p <.05).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çıkarcı yardımseverlik algılarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır (F (3-525) = .547, p> .05). Akademisyenlerin ilkelilik algılarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptan-

mıştır (F (3-525) = .720, p> .05). Akademisyenlerin yaş gruplarına göre verimlilik algısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır (F (3-525) = 3.210, p < .05). Yapılan LSD testine göre bu anlamlı farklılık 51 ve üzeri yaş grubu ile 20-30 yaş grubu arasında 51 ve üzeri yaş grubu lehine ortaya çıkmıştır (p<.05). Ayrıca bu anlamlı farklılık 31-40 yaş grubu ile 51 ve üzeri yaş grubu arasında 31-40 yaş grubu lehine ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin yaş gruplarına göre etik iklim toplam algılarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır (F (3-525) = 2.609, p> .05).

Akademisyenlerin unvanlarına göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik betimsel istatistik değerleri Tablo 4.17' de sunulmuştur.

Tablo 4.17

Akademisyenlerin Etik İklime İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Sosyal sorumluluk	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,63	,77436
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,54	,70716
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,19	,69076
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,44	,72391
	Doçent (5)	45	3,57	,66798
	Profesör (6)	32	3,43	,76587
	Toplam	529	3,50	,73008
Kurallılık	Öğretim Görevlisi (1)	108	4,05	,64048
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,82	,79647
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,53	,84969
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,88	,89390
	Doçent (5)	45	3,98	,68133
	Profesör (6)	32	3,98	,69954
	Toplam	529	3,89	,79244
Çıkarcı yardımseverlik	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,21	,56937
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,21	,63813

	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,25	,56695
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,24	,65515
	Doçent (5)	45	3,29	,51938
	Profesör (6)	32	3,00	,64132
	Toplam	529	3,21	,61582
İlkelilik	Öğretim Görevlisi (1)	108	2,89	,68632
	Araştırma Görevlisi (2)	161	2,86	,68216
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	2,89	,66129
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	2,90	,65646
	Doçent (5)	45	3,03	,60208
	Profesör (6)	32	2,97	,59822
	Toplam	529	2,90	,66201
Verimlilik	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,63	,79188
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,43	,79532
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,29	,68616
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,48	,84309
	Doçent (5)	45	3,56	,65520
	Profesör (6)	32	3,58	,79424
	Toplam	529	3,49	,79271
EİÖ Toplam	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,49	,48530
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,39	,58265
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,22	,53335
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,39	,59278
	Doçent (5)	45	3,49	,48156
	Profesör (6)	32	3,39	,54447
	Toplam	529	3,41	,55504

Tablo 4.17'de gösterilen bulgulara göre sosyal sorumluluk algısında unvanlardan en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$ = 3.63) öğretim görevlileri; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$ = 3.19) dr. araştırma görevlileri sahiptir. Kurallılık alt boyutunda ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$ = 4.05) öğretim görevlisi olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$ = 3.53) dr. araştırma görevlisi olanlar sahiptir. Çıkarcı yardımseverlik alt boyutunun ortalamalarına bakıldığında ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$ = 3.29) doçent olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$= 3.00) profesör unvanı olanlar sahiptir. İlkelilik alt boyutunda ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$= 3.03) doçent olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$ = 2.86) araştırma görevlisi olanlar sahiptir. Verimlilik alt boyutunda ise en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$ = 3.63) öğretim görevlisi olanlar; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$ = 3.29) dr. araştırma görevlisi olanlar sahiptir.

Akademisyenlerin unvanlarına göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.18' de sunulmuştur.

Tablo 4.18

Akademisyenlerin Unvan Gruplarına Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	LSD
Sosyal sorumluluk	Gruplar arası	6,234	5	1,247	2,369	,038*	1>3, 1>4, 2>4, 3<2, 3<5
	Grup içi	275,199	523	,526			
	Toplam	281,433	528				
Kurallılık	Gruplar arası	8,645	5	1,729	2,800	,017*	1>2, 1>3, 3<4, 3<5, 3<6
	Grup içi	322,919	523	,617			
	Toplam	331,564	528				
Çıkarcı yardımseverlik	Gruplar arası	1,859	5	,372	,980	,429	
	Grup içi	198,378	523	,379			
	Toplam	200,237	528				
İlkelilik	Gruplar arası	1,280	5	,256	,582	,714	
	Grup içi	230,121	523	,440			
	Toplam	231,402	528				
Verimlilik	Gruplar arası	4,782	5	,956	1,530	,179	
	Grup içi	327,005	523	,625			

	Toplam	331,787	528			
EİÖ Toplam	Gruplar arası	2,491	5	,498	1,627	,151
	Grup içi	160,170	523	,306		
	Toplam	162,661	528			

*p <.05

Tablo 4.18'de görüldüğü gibi, akademisyenlerin unvanlarına göre sosyal sorumluluk algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (5-523) = 2.369, p <.05). Farklılığın hangi unvan grupları arasında olduğunu tespit etmek için yapılan LSD testine göre öğretim görevlisi ile dr. araştırma görevlisi ve dr. öğretim görevlisi arasında ve öğretim görevlisi lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırma görevlisi akademisyenler ile dr. araştırma görevlisi ve dr. öğretim üyesi olanlar arasında araştırma görevlisi lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Dr. araştırma görevlisi ile doçent arasında doçent olan akademisyenler lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p<.05).

Unvanlarına göre akademisyenlerin kurallılık algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (5-523) = 2.800, p<.05). Bu farklılık yapılan LSD testine göre öğretim görevlisi akademisyenler ile araştırma görevlisi ve dr. araştırma görevlisi olarak çalışan akademisyenler arasında öğretim görevlileri lehine istatistiksel açıdan farklılık manidardır. Buna ek olarak dr. araştırma görevlisi olan akademisyenler ile dr. öğretim üyesi olan akademisyenler arasında dr. öğretim üyesi olanların lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Dr. araştırma görevlisi olan akademisyenler ile dr. öğretim üyesi olan akademisyenler arasında dr. öğretim üyesi olanlar lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Dr. araştırma görevlisi ile profesör olan akademisyenler arasında profesör olanlar lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. (p<.05).

Akademisyenlerin unvanlarına göre çıkarcı yardımseverlik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) = ,980, p>.05). Akademisyenlerin unvanlarına göre ilkelilik istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) =.582, p>.05). Akademisyenlerin unvanlarına göre verimlilik istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) = 1.530, p>.05). Akademisyenlerin unvanlarına göre etik iklim toplam algıları istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) = 1.627, p>.05).

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik betimsel istatistik değerleri Tablo 4.19'da sunulmuştur.

Tablo 4.19

Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Etik İklim Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Sosyal sorumluluk	Lisans (1)	39	3,55	,50474
	Yüksek Lisans (2)	180	3,61	,73356
	Doktora (3)	310	3,43	,74584
	Toplam	529	3,50	,73008
Kurallılık	Lisans (1)	39	3,97	,53551
	Yüksek Lisans (2)	180	3,93	,67502
	Doktora (3)	310	3,85	,87799
	Toplam	529	3,89	,79244
Çıkarcı yardımseverlik	Lisans (1)	39	3,33	,43047
	Yüksek Lisans (2)	180	3,22	,54440
	Doktora (3)	310	3,20	,67190
	Toplam	529	3,21	,61582
İlkelilik	Lisans (1)	39	2,87	,54966
	Yüksek Lisans (2)	180	2,94	,66427
	Doktora (3)	310	2,88	,67449
	Toplam	529	2,90	,66201
Verimlilik	Lisans (1)	39	3,43	,71307
	Yüksek Lisans (2)	180	3,57	,72458
	Doktora (3)	310	3,46	,83803
	Toplam	529	3,49	,79271
EİÖ Toplam	Lisans (1)	39	3,45	,35864
	Yüksek Lisans (2)	180	3,47	,49642
	Doktora (3)	310	3,37	,60345
	Toplam	529	3,41	,55504

Tablo 4.19' da yer alan analiz sonuçları akademisyenlerin eğitim durumuna göre en yüksek sosyal sorumluluk algı ortalamasına sahip olanların yüksek lisans mezunu oldukları görülmektedir ($\overline{X}$ = 3.61). En düşük sosyal sorumluluk algı ortalamasına sahip olan akademisyenler ise doktorasını tamamlamış olanlardır ($\overline{X}$ = 3.43). Kurallılık alt boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip olan akademisyenler lisans mezunudur ($\overline{X}$ = 3.97), en düşük ortalamaya sahip olanlar ise doktora mezunu olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.85). Çıkarcı yardımseverliğe bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip olanlar lisans mezunlarıyken ($\overline{X}$ =3,33), en düşük ortalamaya sahip olanlar doktora mezunlarıdır ($\overline{X}$ = 3.20). En yüksek ilkelilik algı ortalamasına sahip olanlar yüksek lisans mezunlarıdır ($\overline{X}$ = 2.94). En düşük ilkelilik algı ortalamasına sahip olanlar lisans mezunlarıdır ($\overline{X}$ = 2.87). En yüksek verimlilik algı ortalamasına sahip olanlar yüksek lisans mezunlarıdır ($\overline{X}$=3.57), en düşük ortalamaya sahip olanlar da lisans mezunlarıdır ($\overline{X}$ = 3.43).

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre etik iklim algılarına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.20' de gösterilmiştir.

Tablo 4.20

Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Sosyal sorumluluk	Gruplar arası	3,540	2	1,770	3,351	,036*	2> 3
	Grup içi	277,892	526	,528			
	Toplam	281,433	528				
Kurallılık	Gruplar arası	,908	2	,454	,723	,486	
	Grup içi	330,655	526	,629			
	Toplam	331,564	528				
Çıkarcı yardımseverlik	Gruplar arası	,649	2	,324	,855	,426	
	Grup içi	199,588	526	,379			
	Toplam	200,237	528				
İlkelilik	Gruplar arası	,359	2	,180	,409	,665	

	Grup içi	231,043	526	,439		
	Toplam	231,402	528			
Verimlilik	Gruplar arası	1,478	2	,739	1,176	,309
	Grup içi	330,309	526	,628		
	Toplam	331,787	528			
EİÖ Toplam	Gruplar arası	1,140	2	,570	1,856	,157
	Grup içi	161,521	526	,307		
	Toplam	162,661	528			

*p<.05

Tablo 4.20'de sunulduğu üzere, akademisyenlerin eğitim durumuna göre sosyal sorumluluk algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (2-526) = 3.351, p <.05). Bu farklılık yapılan LSD testine göre yüksek lisans mezunları ile doktora mezunları arasında ve eğitim durumu yüksek lisans olan akademisyenlerin lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<.05). Eğitim durumuna göre akademisyenlerin kurallılık algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (2-526) =.723, p>.05). Akademisyenlerin eğitim durumuna göre çıkarcı yardımseverlik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (2-526) =.855, p>.05). Akademisyenlerin eğitim durumuna göre ilkelilik istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (2-526) =.409, p> .05). Akademisyenlerin eğitim durumuna göre verimlilik istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (2-526) = 1.176, p>.05). Akademisyenlerin eğitim durumuna etik iklim toplam algıları istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (2-526) = 1.856, p>.05).

Akademisyenlerin bölümüne göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik betimsel istatistik değerleri Tablo 4.21' de sunulmuştur.

Tablo 4.21

Akademisyenlerin Bölüme Göre Etik İklim Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Sosyal sorum	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,43	,73936
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,46	,58766

	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,74	,48281
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	3,72	,83224
	Toplam	529	3,50	,73008
Kurallılık	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,85	,84529
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,72	,75610
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	4,07	,53864
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	4,11	,62383
	Toplam	529	3,89	,79244
Çıkarcı yardım	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,19	,63006
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,27	,67520
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,32	,50880
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	3,23	,53580
	Toplam	529	3,21	,61582
İlkelilik	4 yıllık fakülteler (1)	335	2,89	,67338
	6 yıllık fakülte (2)	77	2,82	,60270
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,12	,46821
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	2,95	,71922
	Toplam	529	2,90	,66201
Verimlilik	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,48	,81486
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,30	,72383
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,77	,60372
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	3,63	,78748
	Toplam	529	3,49	,79271

EİÖ Toplam	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,37	,59203
	6 yıllık fakülte (2)	77	3,34	,47599
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,62	,35847
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	3,55	,49402
	Toplam	529	3,41	,55504

Tablo 4.21' de yer alan analiz sonuçları akademisyenlerin bölümüne göre en yüksek sosyal sorumluluk algı ortalamasına sahip olanların dört yıllık yüksekokullarda çalıştıkları görülmektedir ($\overline{X}$ = 3.74). En düşük sosyal sorumluluk algı ortalamasına sahip olan akademisyenler ise dört yıllık fakültelerde çalışan akademisyenlerdir ($\overline{X}$= 3.43). Kurallılık alt boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip olan akademisyenler iki yıllık yüksekokullarda çalışanlardır ($\overline{X}$ = 4.11), en düşük ortalamaya sahip olanlar ise altı yıllık fakültede çalışan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.72). Çıkarcı yardımseverliğe bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip olanlar dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerken ($\overline{X}$ = 3,32), en düşük ortalamaya sahip olanlar dört yıllık fakültelerde çalışanlardır ($\overline{X}$ = 3.19). En yüksek ilkelilik algı ortalamasına sahip olanlar dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.12). En düşük ilkelilik algı ortalamasına sahip olanlar altı yıllık fakültede çalışan öğretim elemanlarıdır ($\overline{X}$ = 2.82). En yüksek verimlilik algı ortalamasına sahip olanlar dört yıllık yüksekokullarda çalışan öğretim elemanlarıdır ($\overline{X}$ =3.77), en düşük ortalamaya sahip olanlar ise altı yıllık fakültede görev yapan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.30).

Akademisyenlerin bölümüne göre etik iklim algılarına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.22' de gösterilmiştir.

Tablo 4.22

Akademisyenlerin Bölüme Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Sosyal sorumluluk	Gruplar arası	7,654	3	2,551	4,893	,002*	1<3, 1<4, 2<4
	Grup içi	273,778	525	,521			
	Toplam	281,433	528				

Kurallılık	Gruplar arası	7,881	3	2,627	4,261	,005*	1<4, 2<3, 2<4
	Grup içi	323,683	525	,617			
	Toplam	331,564	528				
Çıkarcı yardımsever-lik	Gruplar arası	,888	3	,296	,780	,506	
	Grup içi	199,349	525	,380			
	Toplam	200,237	528				
İlkelilik	Gruplar arası	2,395	3	,798	1,830	,141	
	Grup içi	229,007	525	,436			
	Toplam	231,402	528				
Verimlilik	Gruplar arası	7,061	3	2,354	3,805	,010*	1<3, 2<3, 2<4
	Grup içi	324,726	525	,619			
	Toplam	331,787	528				
EİÖ Toplam	Gruplar arası	4,008	3	1,336	4,421	,004*	1<3, 1<4, 2<3, 2<4,
	Grup içi	158,653	525	,302			
	Toplam	162,661	528				

*p<.05

Tablo 4.22' de sunulduğu üzere, akademisyenlerin bölümüne göre sosyal sorumluluk algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 4.893, p<.05). Bu farklılık yapılan LSD testine göre dört yıllık fakültelerde çalışanlar ile altı yıllık fakültelerde çalışan akademisyenler ve iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler lehine istatistiksel anlamda bir farklılık saptanmıştır (p<.05).

Bölümüne göre akademisyenlerin kurallılık algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 4.261, p<.05). Yapılan LSD testine göre dört yıllık fakültelerde çalışanlar ile iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler arasında ve iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir

farklılık tespit edilmiştir (p<.05). Ayrıca altı yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler ile iki yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenler arasında iki yıllık yüksekokullarda çalışan öğretim elemanları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Altı yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler ile dört yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenler arasında dört yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenler lehine istatistiksel anlamda bir farklılık ortaya çıkmıştır (p<.05).

Akademisyenlerin bölümüne göre çıkarcı yardımseverlik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (3-525) =.780, p>.05). Akademisyenlerin bölümüne göre ilkelilik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (3-525) =1.830, p>.05). Akademisyenlerin bölümüne göre verimlilik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 3.805, p<.05). Yapılan LSD testine göre dört yıllık yüksekokullarda çalışan öğretim elemanları ile dört yıllık fakültelerde ve altı yıllık fakültelerde çalışan öğretim elemanları arasında dört yıllık yüksekokullarda çalışan öğretim elemanları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<.05). Buna ek olarak iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenler ile altı yıllık fakültede çalışan akademisyenler arasında iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<.05). Akademisyenlerin bölümüne göre etik iklim toplam algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 4.421, p<.05).

Akademisyenlerin hizmet süresine göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik betimsel istatistik değerleri Tablo 4.23' te gösterilmiştir.

Tablo 4.23

Akademisyenlerin Etik İklime İlişkin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Sosyal sorumlu	0-5(1)	149	3,48	,68340
	6-10(2)	122	3,53	,92317
	11-15(3)	98	3,38	,66589
	16-20(4)	48	3,44	,66957
	21-25(5)	46	3,74	,59523
	26 ve üzeri (6)	66	3,54	,61597
	Toplam	529	3,50	,73008
Kurallılık	0-5(1)	149	3,92	,77843
	6-10(2)	122	3,80	,92912
	11-15(3)	98	3,74	,82793

	16-20(4)	48	3,89	,66825
	21-25(5)	46	4,06	,59497
	26 ve üzeri (6)	66	4,07	,64564
	Toplam	529	3,89	,79244
Çıkarcı yardım	0-5(1)	149	3,26	,61135
	6-10(2)	122	3,15	,62444
	11-15(3)	98	3,21	,63411
	16-20(4)	48	3,18	,57598
	21-25(5)	46	3,27	,69487
	26 ve üzeri (6)	66	3,19	,55826
	Toplam	529	3,21	,61582
İlkelilik	0-5(1)	149	2,93	,69726
	6-10(2)	122	2,84	,70944
	11-15(3)	98	2,86	,58327
	16-20(4)	48	2,83	,62659
	21-25(5)	46	3,04	,70770
	26 ve üzeri (6)	66	2,95	,58919
	Toplam	529	2,90	,66201
Verimlilik	0-5(1)	149	3,53	,75727
	6-10(2)	122	3,33	,86612
	11-15(3)	98	3,45	,78055
	16-20(4)	48	3,53	,73655
	21-25(5)	46	3,59	,86328
	26 ve üzeri (6)	66	3,69	,69013
	Toplam	529	3,49	,79271
EİÖ Toplam	0-5(1)	149	3,43	,54133
	6-10(2)	122	3,36	,65916
	11-15(3)	98	3,33	,54321
	16-20(4)	48	3,38	,51123
	21-25(5)	46	3,57	,49569
	26 ve üzeri (6)	66	3,49	,43194
	Toplam	529	3,41	,55504

Tablo 4.23' te yer alan analiz sonuçlarına göre akademisyenlerden sosyal sorumluluk algı ortalaması en yüksek olanların 21-25 hizmet verdiği görülmektedir ($\overline{X}$ = 3.74). En düşük sosyal sorumluluk algı ortalamasına sahip olan akademisyenler ise 11-15 yıl hizmet süresine sahip olanlardır ($\overline{X}$ = 3.38). Kurallılık alt boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip olan akademisyenler 26 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretim elemanlarıdır ($\overline{X}$ = 4.07), en düşük ortalamaya sahip olanlar ise 11-15 yıl hizmet süresi olan akademisyen-

lerdir ($\overline{X}$ = 3.74). Çıkarcı yardımseverliğe bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip olanlar 21-25 yıl hizmet süresi olan akademisyenlerken ($\overline{X}$ = 3,27), en düşük ortalamaya sahip olanlar 6-10 yıl hizmet süresi olanlardır ($\overline{X}$ = 3.15). En yüksek ilkelilik algı ortalamasına sahip olanlar 21-25 yıl hizmet süresi olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.04). En düşük ilkelilik algı ortalamasına sahip olanlar hizmet süresi 16-20 yıl olan öğretim elemanlarıdır ($\overline{X}$ = 2.83). En yüksek verimlilik algı ortalamasına sahip olanlar 26 yıl ve üzeri çalışan öğretim elemanlarıdır ($\overline{X}$ = 3.69), en düşük ortalamaya sahip olanlar ise 6-10 yıl hizmet süresi olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.33).

Akademisyenlerin hizmet süresine göre etik iklim algılarının farklılaşmasına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları Tablo 4.24' te gösterilmiştir.

Tablo 4.24

Akademisyenlerin Hizmet Süresine Göre Etik İklim Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Sosyal sorumluluk	Gruplar arası	4,501	5	,900	1,700	,133	
	Grup içi	276,931	523	,530			
	Toplam	281,433	528				
Kurallılık	Gruplar arası	6,925	5	1,385	2,231	,050	2<6, 3<5, 3<6
	Grup içi	324,638	523	,621			
	Toplam	331,564	528				
Çıkarcı yardımseverlik	Gruplar arası	1,160	5	,232	,610	,693	
	Grup içi	199,077	523	,381			
	Toplam	200,237	528				
İlkelilik	Gruplar arası	1,992	5	,398	,908	,475	
	Grup içi	229,410	523	,439			
	Toplam	231,402	528				
Verimlilik	Gruplar arası	7,056	5	1,411	2,273	,046	1>2, 2<5, 2<6
	Grup içi	324,731	523	,621			
	Toplam	331,787	528				
EİÖ Toplam	Gruplar arası	2,628	5	,526	1,717	,129	

Grup içi	160,033	523	,306
Toplam	162,661	528	

*p <.05

Tablo 4.24' te sunulduğu üzere, akademisyenlerin hizmet süresine göre sosyal sorumluluk algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) = 1.700, p>.05). Hizmet süresine göre akademisyenlerin kurallılık algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (5-523) = 2.231, p<.05). Yapılan LSD testine göre hizmet süresi 6-10 yıl olanlar ve 11-15 olanlar ile hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olanlar arasında 26 ve üzeri hizmet yılına sahip olan akademisyenlerin lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<.05). Ayrıca hizmet süresi 11-15 yıl olan akademisyenler ile hizmet süresi 21-25 yıl olan akademisyenler arasında hizmet süresi 21-25 yıl olan akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<.05).

Akademisyenlerin hizmet süresine göre çıkarcı yardımseverlik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) = .610, p>.05). Akademisyenlerin hizmet süresine göre ilkelilik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) = .908, p>.05). Akademisyenlerin hizmet süresine göre verimlilik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (5-523) = 2.273, p<.05). Yapılan LSD testine göre

Hizmet süresi 0-5 yıl olan akademisyenler ile 6-10 yıl hizmet süresine sahip olan akademisyenler arasında hizmet süresi 0-5 yıl olanların lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Hizmet süresi 6-10 yıl olan akademisyenler ile 21-25 yıl hizmet süresine sahip olanlara arasında 21-25 yıl hizmet süresine sahip olan akademisyenler lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olanlar ile hizmet süresi 6-10 yıl olanlar arasında 26 yıl ve üzeri çalışan akademisyenlerin lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p<.05). Akademisyenlerin hizmet süresine göre sosyal sorumluluk algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) = 1.717, p>.05).

4.3 Akademisyenlerin Etik Liderlik Algılarına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların yöneticilerin kullandıkları etik liderlik ile ilgili algılarını ve seviyelerini belirlemek için araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalama bulguları sunulmuştur.

Akademisyenlerin etik liderlik algılarına yönelik veriler Tablo 4.25' te sunulmuştur.

Tablo 4.25

Etik Liderlik Ölçeğine Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

Ölçek	$\overline{X}$	SS
Etik Liderlik	3,28	,93

Tablo 4.25' e göre etik liderlik ölçeğine ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri görülmektedir. Araştırmadaki örneklemi oluşturan akademisyenlerin yöneticilerin kullandıkları etik liderlik algıları incelendiğinde "orta" düzeyde algıladıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre etik liderlik algılarının farklılaşmasına yönelik veriler Tablo 4.26' da sunulmuştur.

Tablo 4.26

Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Etik Liderlik Algılarına İlişkin Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları

Ölçek	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	Sd	t	p
	Erkek	339	3,31	0,91616	527	0,873	0,383
	Kadın	190	3,24	0,9621			

p>.05

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre etik liderlik algılarına ilişkin bağımsız grup t-testi sonuçları Tablo 4.26'da gösterilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların etik liderlik algıları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(527) = .873$, $p > .05$).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşa göre etik liderlik algılarının farklılaşmasına yönelik veriler Tablo 4.27' de sunulmuştur.

Tablo 4.27

Akademisyenlerin Yaşa Göre Etik Liderlik Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Etik Liderlik	20-30(1)	117	3,12	,96540
	31-40(2)	241	3,28	,95953
	41-50(3)	102	3,39	,90579
	51 ve üzeri (4)	69	3,43	,78062
	Toplam	529	3,28	,93268

Tablo 4.27' de gösterilen bulgulara göre etik liderlik algısında en yüksek ortalamaya sahip olanlar 51 ve üzeri yaş aralığında olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.43). En düşük etik liderlik algısına sahip olanlar da 20-30 yaş aralığında olan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.12).

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre etik liderlik algılarının farklılaşmasına yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.28' de sunulmuştur.

Tablo 4.28

Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Etik Liderlik	Gruplar arası	5,928	3	1,976	2,288	0,078
	Grup içi	453,378	525	0,864		
	Toplam	459,306	528			

p>.05

Tablo 4.28' de gösterilen bulgulara göre akademisyenlerin yaş gruplarına göre etik liderlik algısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır (F (3-525) = 2.288, p>.05).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin etik liderliğe ilişkin algılarının unvan değişkenine göre betimsel istatistik değerleri Tablo 4.29' da verilmiştir.

Tablo 4.29

Akademisyenlerin Etik Liderliğe İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Etik Liderlik	Öğretim Görevlisi (1)	108	3,53	,82180
	Araştırma Görevlisi (2)	161	3,16	,94691
	Dr. Araştırma Görevlisi (3)	36	3,17	1,10086
	Dr. Öğretim Üyesi (4)	147	3,26	,94565
	Doçent (5)	45	3,40	,91526
	Profesör (6)	32	3,17	,87089
	Toplam	529	3,28	,93268

Tablo 4.29' da gösterilen bulgulara göre etik liderlik algısında unvanlardan en yüksek ortalamaya ($\overline{X}$ = 3.53) öğretim görevlileri; en düşük ortalamaya ($\overline{X}$ = 3.16) araştırma görevlileri sahiptir.

Akademisyenlerin unvanlarına göre etik liderlik algılarının farklılaşmasına yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.30' da verilmiştir.

Tablo 4.30

Akademisyenlerin Unvan Gruplarına Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Etik Liderlik Ölçeği	Gruplar arası	10,233	5	2,047	2,383	,037*	1>2, 1>3
	Grup içi	449,073	523	,859			
	Toplam	459,306	528				

*p <.05

Tablo 4.30' da görüldüğü gibi, akademisyenlerin unvanlarına göre etik liderlik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (5-523) = 2.383, p<.05). Bu farklılık yapılan LSD testine göre öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi ve dr. araştırma görevlisi arasında öğretim görevlisi lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<.05).

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre etik liderlik algılarına yönelik betimsel istatistikler Tablo 4.31' de gösterilmiştir.

Tablo 4.31

Akademisyenlerin Eğitim Durumuna Göre Etik Liderlik Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Etik Liderlik	Lisans	39	3,23	,68723
	Yüksek Lisans	180	3,35	,93153
	Doktora	310	3,25	,95993
	Toplam	529	3,28	,93268

Tablo 4.31' de yer alan analiz sonuçlarına göre akademisyenlerin eğitim durumuna göre en yüksek etik liderlik algı ortalamasına sahip olanlar yüksek lisans mezunlarıdır ($\overline{X}$ = 3.35). En düşük etik liderlik algı ortalamasına sahip olan akademisyenler ise lisansını tamamlamış olanlardır ($\overline{X}$ = 3.23).

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre etik liderlik algılarına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.32' de gösterilmiştir.

Tablo 4.32

Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Etik Liderlik Ölçeği	Gruplar arası	1,297	2	,648	,745	,475
	Grup içi	458,009	526	,871		
	Toplam	459,306	528			

p>.05

Tablo 4.32' ye göre akademisyenlerin eğitim durumuna göre etik liderlik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (2-526) =.745, p>.05).

Akademisyenlerin bölümüne göre etik liderlik algılarına yönelik betimsel istatistikler Tablo 4.33' de gösterilmiştir.

Tablo 4.33

Akademisyenlerin Bölümüne Göre Etik Liderlik Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Etik Liderlik Ölçeği	4 yıllık fakülteler (1)	335	3,25	,95123
	6 yıllık fakülte (2)	77	2,95	,88163
	4 yıllık yüksekokullar (3)	33	3,91	,56367
	2 yıllık yüksekokullar (4)	84	3,48	,86963
	Toplam	529	3,28	,93268

Tablo 4.33' de yer alan analiz sonuçlarına göre akademisyenlerin bölümüne göre en yüksek etik liderlik algı ortalamasına sahip olanlar dört yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerdir ($\overline{X}$ = 3.91). En düşük etik liderlik algı ortalamasına sahip olan akademisyenler ise altı yıllık fakültede çalışanlardır ($\overline{X}$ = 2.95).

Akademisyenlerin bölümüne göre etik liderlik algılarına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.34' da gösterilmiştir.

Tablo 4.34

Akademisyenlerin Bölümüne Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	LSD
Etik Liderlik Ölçeği	Gruplar arası	25,079	3	8,360	10,107	,000*	1>2, 1<3, 1<4,
	Grup içi	434,227	525	,827			2<3,
	Toplam	459,306	528				2<4, 3<4

*p <.01

Tablo 4.34' te görüldüğü gibi, akademisyenlerin bölümüne göre etik liderlik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermektedir (F (3-525) = 10.107, p<.01). Bu anlamlı farklılık yapılan LSD testine göre dört yıllık fakültelerde çalışan akademisyenlerle altı yıllık fakültede çalışan akademisyenler arasında dört yıllık fakültede çalışanların lehine istatistiksel anlamda bir farklılık olduğu görülmektedir (p<.05). Dört yıllık yüksekokullarda çalışanlar ile dört yıllık fakültelerde çalışanlar arasında dört yıllık yüksekokullarda çalışanların lehine istatistiksel anlamda bir farklılık olduğu saptanmıştır (p<.05). Altı yıllık fakültelerde görev yapan öğretim elemanları ile dört yıllık yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanları arasında dört yıllık yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanları lehine istatistiksel anlamda bir farklılık olduğu saptanmıştır (p<.05).

Ayrıca Tablo 34' te iki yıllık yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanları ile altı yıllık fakültede görev yapan akademisyenler arasında iki yıllık yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanları lehine istatistiksel anlamda bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<.05). Dört yıllık fakültelerde görev yapan akademisyenler ve dört yıllık yüksekokullarda görev yapan akademisyenler ile iki yıllık yüksekokullarda yer alan akademisyenler

arasında iki yıllık görev yapan akademisyenler lehine istatistiksel anlamda bir farklılık olduğu saptanmıştır (p<.05).

Akademisyenlerin hizmet süresine göre etik liderlik algılarına yönelik betimsel istatistikler Tablo 4.35' te gösterilmiştir.

Tablo 4.35

Akademisyenlerin Hizmet Süresine Göre Etik Liderlik Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Puan	Grup	N	$\overline{X}$	Ss
Etik Liderlik	0-5(1)	149	3,26	,95191
	6-10(2)	122	3,27	1,00874
	11-15(3)	98	3,24	,88718
	16-20(4)	48	3,38	,99260
	21-25(5)	46	3,27	,95468
	26 ve üzeri (6)	66	3,39	,75238
	Toplam	529	3,28	,93268

Tablo 4.35' te yer alan analiz sonuçlarına göre akademisyenlerin hizmet süresi durumuna göre en yüksek etik liderlik algı ortalamasına sahip olanlar hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olanlardır ($\overline{X}$ = 3.39). En düşük etik liderlik algı ortalamasına sahip olan akademisyenlerin hizmet süreleri ise 11-15 yıldır ($\overline{X}$ = 3.24).

Akademisyenlerin hizmet süresine göre etik liderlik algılarına yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.36' da gösterilmiştir.

Tablo 4.36

Akademisyenlerin Hizmet Süresine Göre Etik Liderlik Algılarının Farklılaşmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p
Etik Liderlik	Gruplar arası	1,610	5	,322	,368	,871
	Grup içi	457,696	523	,875		
	Toplam	459,306	528			

p> .05

Tablo 4.36’ ya göre, akademisyenlerin hizmet süresine göre etik liderlik algısı istatistiksel anlamda bir farklılık göstermemektedir (F (5-523) =.368, p>.05).

4.4 Örgütsel Güç, Etik İklim ve Etik Liderlik Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Örgütsel güç ile etik iklim ve etik liderlik arasındaki ikili ilişkileri ortaya çıkarmak için yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucuna göre bulunan korelasyon katsayısı değerleri; $.10 \leq r < .30$ şeklindeyse düşük seviyede ilişki, $.30 \leq r < 50$ şeklindeyse orta seviyede ilişki, $r \geq .50$ şeklindeyse yüksek seviyede ilişki (Field, 2013, s.133) vardır denilmektedir. Tablo 4.37’ de gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 4.37

Örgütsel Güç, Etik İklim ve Etik Liderlik Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Tablosu

Değişkenler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**
1. Ödül Gücü	1	,476**	,632**	,515**	,587**	,458**	,819**	,296**	,269**	,318**	,279**	,215**	,360**	,416**
2. Zorlayıcı Güç		1	,449**	,207**	,140**	,135**	,523**	-,032	,023	,119**	-,027	-,065	-,002	,001
3. Meşru Güç			1	,479**	,552**	,495**	,779**	,265**	,252**	,330**	,236**	,232**	,339**	,364**
4.Uzmanlık Güç				1	,618**	,477**	,784**	,326**	,376**	,286**	,243**	,328**	,408**	,520**
5. Karizmatik Güç					1	,575**	,806**	,456**	,391**	,293**	,365**	,358**	,500**	,634**
6. Bilgi Gücü						1	,700**	,383**	,365**	,278**	,348**	,316**	,448**	,519**
7. Örgütsel Güç							1	,391**	,390**	,364**	,329**	,322**	,472**	,571**
8. Sosyal Sorumluluk								1	,658**	,446**	,491**	,545**	,892**	,625**
9. Kurallılık									1	,367**	,352**	,553**	,793**	,555**
10.Çıkarcı Yardımsev										1	,426**	,376**	,649**	,375**
11. İlkelilik											1	,410**	,680**	,442**
12. Verimlilik												1	,731**	,505**
13. Etik İklim													1	,676**
14. Etik Liderlik														1

**p<.01 N = 529

Ödül gücü ile meşru güç (r=632, p<.01), uzmanlık gücü (r=.515, p<.01), karizmatik güç (r=.587, p<.01) ve örgütsel güç (r=.819, p<.01) arasında olumlu ve yüksek seviyede anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca ödül gücü ile zorlayıcı güç (r=.476, p<.01), bilgi gücü (r=.458, p<.01), çıkarcı yardımseverlik (r=.318, p<.01), etik iklim (r=.360, p<.01) ve etik liderlik (r=.416, p<.01) arasında olumlu ve orta seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ödül gücü ile sosyal sorumluluk (r=.296, p<.01), kurallılık (r=.269, p<.01), ilkelilik (r=.279, p<.05) ve verimlilik (r=.215, p<.01) arasında olumlu ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Zorlayıcı güç ile örgütsel güç (r=.523, p<.01) arasında olumlu ve yüksek düzeyde anlamı bir ilişki saptanmıştır. Zorlayıcı güç ile meşru güç (r=.449, p<.01) arasında olumlu yönlü orta seviyede ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, zorlayıcı güç ile uzmanlık gücü (r=.207, p<.01), karizmatik güç (r=.140, p<.01), bilgi gücü (r=.135, p<.01) ve çıkarcı-yardımseverlik (r=.119, p<.01) arasında olumlu ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülürken zorlayıcı güç ile sosyal sorumluluk (r=-.032, p>.01), kurallılık (r=.023, p>.01), ilkelilik (r=-.027, p>.01), verimlilik (r=-.065, p>.01), etik iklim (r=-.002, p>.01) ve etik liderlik (r=.001, p>.01) arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Meşru güç ile karizmatik güç (r=.552, p<.01) ve örgütsel güç (r=.779, p>.01) arasında olumlu ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişki görülürken uzmanlık gücü (r=.479, p<.01), bilgi gücü (r=.495, p<.01), çıkarcı yardımseverlik (r=.330, p<.01), etik iklim (r=339, p<.01) ve etik liderlik (r=.364, p<.01) arasında olumlu yönde orta seviyede anlamlı ilişki görülmektedir. Ayrıca, meşru güç ile sosyal sorumluluk (r=.265, p<.01), kurallılık (r=.252, p<.01), ilkelilik (r=.236, p<.01) ve verimlilik (r=.232, p<.01) arasında olumlu ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Uzmanlık gücü ile karizmatik güç (r=.618, p<.01), örgütsel güç (r=.784, p<.01), etik iklim (r=.408, p<.01) ve etik liderlik (r=.520, p<.01) arasında olumlu yönde yüksek seviyede anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, uzmanlık gücü ile bilgi gücü (r=.477, p<.01), sosyal sorumluluk (r=.326, p<.01), kurallılık (r=.376, p<.01) ve verimlilik (r=.328, p<.01) arasında olumlu ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu fakat uzmanlık gücü ile çıkarcı yardımseverlik (r=.286, p<.01) ve ilkelilik (r=.243, p<.01) arasında olumlu ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Karizmatik güç ile bilgi gücü (r=.575, p<.01), örgütsel güç (r=.806, p<.01), etik liderlik (r=.634, p<.01) ve etik iklim (r=.500, p<.01) arasında olumlu ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişki görülürken sosyal sorumluluk (r=.456, p<.01), kurallılık (r=.391, p<.01), ilkelilik (r=.365, p<.01) ve verimlilik (r=.358, p<.01) arasında olumlu ve orta seviyede

anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, karizmatik güç ile çıkarcı yardımseverlik (r=.293, p<.01) arasında olumlu yönlü düşük seviyedeki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Bilgi gücü ile örgütsel güç (r=.700, p<.01) ve etik liderlik (r=.519, p<.01) arasında olumlu ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak bilgi gücü ile sosyal sorumluluk (r=.383, p<.01), kurallılık (r=.365, p<.01), ilkelilik (r=.348, p<.01), verimlilik (r=.316, p<.01) ve etik iklim (r=.448, p<.01) arasında olumlu ve orta seviyede anlamlı bir ilişki görülürken çıkarcı yardımseverlik (r=.278, p<.01) ile arasında olumlu ve düşük seviyede ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Örgütsel güç ile etik liderlik arasında olumlu ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r=.571, p<.01). Örgütsel güç ile sosyal sorumluluk (r=.391, p<.01), kurallılık (r=.390, p<.01), çıkarcı yardımseverlik (r=.364, p<.01), etik iklim (r=.472, p<.01) ilkelilik (r=.329, p<.01) ve verimlilik (r=.322, p<.01) arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Sosyal sorumluluk ile kurallılık (r=.658, p<.01), verimlilik (r=.545, p<.01), etik iklim (r=.892, p<.01) ve etik liderlik (r=.625, p<.01) arasında olumlu ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişki görülürken çıkarcı yardımseverlik (r=.446, p<.01) ve ilkelilik (r=.491, p<.01) arasında olumlu ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kurallılık ile verimlilik (r=.553, p<.01), etik iklim (r=.793, p<.01) ve etik liderlik (r=.555, p<.01) arasında olumlu ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişki görülürken çıkarcı yardımseverlik (r=.367, p<.01) ve ilkelilik (r=.352, p<.01) ile arasında olumlu ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çıkarcı yardımseverlik ile etik iklim (r=.649, p<.01) arasında olumlu ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki görülürken ilkelilik (r=.426, p<.01), verimlilik (r=.376, p<.01) ve etik liderlik (r=.375, p<.01) ile arasında olumlu ve orta düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir.

İlkelilik ile etik iklim (r=.680, p<.01) arasında olumlu ve yüksek seviyede anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca ilkelilik ile verimlilik (r=.410, p<.01) ve etik liderlik (r=.442, p<.01) arasında olumlu ve orta seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Verimlilik ile etik iklim (r=.731, p<.01) ve etik liderlik (r=.505, p<.01) arasında olumlu ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Etik iklim ve etik liderlik (r=.676, p<.01) arasında olumlu yönlü ve yüksek düzeydeki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik düzeylerini ne oranda yordadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Örgütsel gücün etik liderlik değişkenini ne oranda yordadığını belirlemek amacıyla yapılan adımsal regresyon sonuçları Tablo 4.38' de sunulmuştur.

Tablo 4.38

Örgütsel Gücün Etik Liderliği Yordamasına İlişkin Adımsal Regresyon Sonuçları

	Standardize edimemiş		Standardize edilmiş				
Model	B	S.Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
1. (sabit)	,949	,128		7,417	,000		
Karizmatik güç	,731	,039	,634	18,823	,000	1,000	1,000
2. (sabit)	,253	,173		1,461	,145		
Karizmatik güç	,578	,046	,501	12,538	,000	,669	1,495
Bilgi Gücü	,349	,060	,231	5,772	,000	,669	1,495
3. (sabit)	,213	,171		1,249	,212		
Karizmatik Güç	,478	,052	,415	9,248	,000	,516	1,936
Bilgi Gücü	,303	,061	,200	4,986	,000	,645	1,550
Uzmanlık Gücü	,177	,044	,169	4,037	,000	,596	1,677

1. R: .634, R^2: .402, $F_{(1-527)}$ = 354,297, p<.001 p<.001 p<.05
2. R: .662, R^2: .438, $F_{(2-526)}$ =204,666, p<.001 Durbin-Watson: 1,772
3. R: .674, R^2: .455, $F_{(3-525)}$ =145,847, p<.001
Y: .213+ .478 (Karizmatik Güç) +.303 (Bilgi Gücü) +.177 (Uzmanlık Gücü)

Yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 4.38' de verilmiştir. Adımsal regresyon modelinin anlamlılığına yönelik tek yönlü ANOVA testi sonuçları; karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü dahil edilerek kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F_{(3-525)}$ = 145,847, p<.001).

Tablo 4.38' e göre adımsal regresyon modelinin birinci aşamasında; incelenen karizmatik gücün, etik liderliği yordamadaki katsayısı .731 olup, beta katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları anlamlı bulunmuştur (t=18,823; p<.001). Karizmatik gücün etik liderliğin %40,2'sini açıkladığı görülmektedir (R: .634, R^2: .402, $F_{(1-527)}$ = 354,297, p<.001).

Adımsal regresyon analizinin ikinci aşamasında; modele karizmatik gücün yanı sıra bilgi gücü de eklenmiştir. Modeldeki diğer değişkenler sabit tutulduğunda karizmatik gücün beta katsayısı .578; bilgi gücünün beta katsayısı .349 olup, beta sayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları anlamlı bulunmuştur ($t_{karizmatik\ güç}$ = 12.538; p<.001/$t_{bilgi\ gücü}$=5,772; p<.001). Buna göre karizmatik güç ve bilgi gücü birlikte etik liderliğin %43,8'ini açıklamaktadır (R: .662, R^2: .438, $F_{(2-526)}$ =204,666, p<.001).

Adımsal regresyon analizinin üçüncü aşamasında; modele karizmatik güç ve bilgi gücünün yanına uzmanlık gücü de dahil edilmiştir. Modeldeki diğer değişkenler sabit tutulduğunda karizmatik gücün beta katsayısı .478; bilgi gücünün beta katsayısı .303; uzmanlık gücünün beta katsayısı .177 olup, beta sayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları anlamlı bulunmuştur ($t_{karizmatik\ güç}$ = 9.248; p<.001/ $t_{bilgi\ gücü}$= 4,986; p<.001/$t_{uzmanlık\ gücü}$=4,037; p<.001). Karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücünün birlikte etik liderliğin %46'sını açıkladığı belirlenmiştir (R: .674, R^2: .45,5, $F_{(3-525)}$ =145,847, p<.001). Dolayısıyla; karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü etik liderliği pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır.

Örgütsel gücün etik liderliği açıklamaya ilişkin en etkili değişkenin karizmatik güç, en az etkili değişkenin ise uzmanlık gücü olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle yordayıcı değişkenlerin etik liderlik üzerindeki göreli önemi sırasıyla karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel gücün etik iklim değişkenini ne oranda yordadığını belirlemek amacıyla yapılan adımsal regresyon sonuçları Tablo 4.39' da sunulmuştur.

Tablo 4.39

Örgütsel Gücün Etik İklimi Yordamasına İlişkin Adımsal Regresyon Sonuçları

	Standardize edilmemiş		Standardize edilmiş				
Model	B	S.Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
1. (sabit)	2,313	,085		27,117	,000		
Karizmatik güç	,343	,026	,500	13,262	,000	1,000	1,000
2. (sabit)	1,884	,116		16,251	,000		
Karizmatik güç	,249	,031	,363	8,068	,000	,669	1,495
Bilgi Gücü	,215	,040	,239	5,309	,000	,669	1,495
3. (sabit)	1,867	,116		16,161	,000		

Karizmatik Güç	,207	,035	,302	5,938	,000	,516	1,936
Bilgi Gücü	,196	,041	,217	4,770	,000	,645	1,550
Uzmanlık Gücü	,074	,030	,118	2,482	,013	,596	1,677

1. R: .500, R^2:.250, $F_{(1-527)}$ =175,878, p<.001 p<.001 p<.05
2. R: .537, R^2: .288, $F_{(2-526)}$ =106,569, p<.001 Durbin-Watson: 1,710
3. R: .545, R^2:.297, $F_{(3-525)}$ = 73,796, p<.001

Y: 1,867+ .207 (Karizmatik Güç) +.196 (Bilgi Gücü)+.074 (Uzmanlık Gücü)

Yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 4.39' da verilmiştir. Adımsal regresyon modelinin anlamlılığına yönelik tek yönlü ANOVA testi sonuçları; karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü dahil edilerek kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu göstermektedir (F (3-525) = 73,796, p<.001).

Tablo 4.39' a göre adımsal regresyon modelinin birinci aşamasında; incelenen karizmatik gücün, etik iklimi yordamadaki katsayısı .343 olup, beta katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları anlamlı bulunmuştur (t=13,262; p<.001). Karizmatik gücün etik iklimin %25' ini açıkladığı görülmektedir (R: .500, R^2: .250, $F_{(1-527)}$ = 175.878, p<.001).

Adımsal regresyon analizinin ikinci aşamasında; modele karizmatik gücün yanı sıra bilgi gücü de eklenmiştir. Modeldeki diğer değişkenler sabit tutulduğunda karizmatik gücün beta katsayısı .249; bilgi gücünün beta katsayısı .215 olup, beta sayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları anlamlı bulunmuştur ($t_{karizmatik\ güç}$ = 8.068; p<.001/ $t_{bilgi\ gücü}$=5.309; p<.001). Buna göre karizmatik güç ve bilgi gücü birlikte etik iklimin %29'unu açıklamaktadır (R: .537, R^2: .288, $F_{(2-526)}$ =106,569, p<.001).

Adımsal regresyon analizinin üçüncü aşamasında; modele karizmatik güç ve bilgi gücünün yanına uzmanlık gücü de dahil edilmiştir. Modeldeki diğer değişkenler sabit tutulduğunda karizmatik gücün beta katsayısı .207; bilgi gücünün beta katsayısı .196; uzmanlık gücünün beta katsayısı .074 olup, beta sayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları anlamlı bulunmuştur ($t_{karizmatik\ güç}$ = 5,938; p<.001/ $t_{bilgi\ gücü}$= 4.770; p<.001/ $t_{uzmanlık\ gücü}$=2.482; p<.001). Karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücünün birlikte etik iklimin %30'unu açıkladığı belirlenmiştir (R: .545, R^2: .297, $F_{(3-525)}$ = 73,796, p<.001). Dolayısıyla karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü etik iklimi pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır.

Örgütsel gücün etik iklimi açıklamaya ilişkin en etkili değişkenin karizmatik güç, en az etkili değişkenin ise uzmanlık gücü olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle yordayıcı değişkenlerin etik iklim üzerindeki göreli önemi sırasıyla karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü olduğu belirlenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışma, bir yükseköğretim kurumunda algılanan örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisini tespit etmek için yapılmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlar, tartışma ve öneriler aşağıda belirtilmiştir.

5.1. Sonuç

Araştırmanın bulgularına göre elde edilen sonuçlar, araştırma sorularıyla paralel bir şekilde aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır.

5.1.1. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarına İlişkin Sonuçlar

Araştırmada yer alan akademisyenlerin, yöneticilerin kullandıkları tüm güç türlerini "orta" düzeyde algıladıkları görülmektedir. Yöneticiler en çok bilgiye dayalı gücü kullanmaktadır. En az kullanılan güç türü uzmanlık gücü olarak ortaya çıkmıştır.

5.1.2. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenler Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yöneticilerinin uyguladıkları örgütsel güç türleriyle ilgili algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu yükseköğretim kurumunda çalışan kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel güç düzeylerinin benzer seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Tüm akademisyenlerde örgütsel güç algıları birbirine yakın düzeydedir.

5.1.3. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenler Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları örgütsel güç algıları toplamı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yöneticilerin uyguladıkları örgütsel güç ile ilgili araştırmada yer alan akademisyenlerin görüşleri yaş değişkenine göre ödül gücü, zorlayıcı güç, meşru güç ve uzmanlık gücü açısından farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan 20-30 yaş ara-

sındaki genç akademisyenlerin diğer yaş grubunda yer alan akademisyenlere oranla yöneticilerinin zorlayıcı gücü, meşru gücü ve uzmanlık gücünü kullandıklarını düşünmektedirler. Tüm yaş grupları ödül gücünün kullanıldığını belirtmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere 20-30 yaş arasındaki genç akademisyenlerin yöneticilerinin sadece tek bir güç türünü değil çeşitli güç türlerini kullanan bir lider olduğunu belirtmiştir. 51 yaş ve üzeri aralığında olan akademisyenler yöneticilerinin uzmanlık, zorlayıcı ve ödül gücünü daha az kullandığını düşünmektedir.

5.1.4. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları örgütsel güç algıları toplamı unvana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güce ilişkin alt boyutlar ile algıları akademik unvanlarına göre zorlayıcı ve uzmanlık gücü açısından farklılık göstermektedir. Çalışmaya katılan araştırma görevlileri, öğretim görevlisi ve doçentlere oranla yöneticilerin zorlayıcı gücünden daha fazla etkilendikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmada yer alan akademisyenler, yöneticilerinin uzmanlık gücünden de etkilenmektedir. Bu algı araştırmada yer alan öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, dr. araştırma görevlisi, dr. öğretim üyesi ve profesörler arasında benzer düzeyde olmakla birlikte araştırma görevlilerinin uzmanlık gücünü diğerlerine oranla biraz daha fazla algıladıkları görülmektedir.

5.1.5. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları örgütsel güç algıları toplamı eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yöneticilerin kullandıkları örgütsel güce ilişkin araştırmada yer alan akademisyenlerin algıları; çalıştığı eğitim durumu değişkenine göre ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Lisans mezunu olan akademisyenlerin yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik gücü daha fazla benimsedikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

5.1.6. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları örgütsel güç algıları toplamı bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan akademik personelin yöneticilerinin kullandıkları örgütsel gücün bölüm durumu değişkenine göre algıları sonucunda ödül gücü, zorlayıcı güç, meşru güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve bilgiye dayalı güç türleri açısından farklılıklar göstermektedir. Dört yıllık yüksekokulda (teknik ve meslek, eğitim kazandıran) çalışan akademisyenler; dört yıllık fakülte, altı yıllık fakülte ve iki yıllık yüksekokulda çalışan akademisyenlere göre tüm bu örgütsel güç türlerini daha fazla algıladıkları görülmektedir.

5.1.7. Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güce Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları örgütsel güç algıları toplamı hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yöneticilerin uyguladıkları örgütsel güç ile ilgili araştırmada yer alan akademisyenlerin algıları; hizmet sürelerine göre meşru güç ve uzmanlık gücü açısından farklılık göstermektedir. Akademisyenlerin algıladığı meşru güç tüm gruplar arasında benzer olmakla birlikte hizmet süresi 0-5 yıl olanların bu gücü diğerlerine göre biraz daha fazla algıladığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan hizmet süresi 0-5 yıl olan akademisyenlerin hizmet süresi 21-25 yıl ile 26 ve üzeri olan akademisyenlere göre uzmanlık gücünün daha fazla kullanıldığını algıladıkları anlaşılmıştır.

5.1.8. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin etik iklim algılarının "yüksek" düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının etik iklim algıları kurallılık, sosyal sorumluluk ve verimlilik açısından yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İlkelilik ve çıkarcı yardımseverlik açısından da orta düzeyde algıladıkları ortaya çıkmıştır.

5.1.9. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları etik iklim algıları toplamı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırma sonuçları akademisyenlerin cinsiyet değişkenine etik iklimin alt boyutları kurallılık ve çıkarcı yardımseverlik açısından etik iklim algılarının değiştiğini göstermektedir. Erkek akademisyenler kadın akademisyenlere göre çalıştıkları kurumu daha kurallı algılamaktadır. Örneklemde yer alan kadın öğretim elemanları erkek öğretim elemanlarına göre kurumlarında kendi iyiliğini düşünerek başkalarına fayda sağlandığı algısını daha fazla hissetmektedirler.

5.1.10. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Yaşa Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları etik iklim algıları toplamı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş değişkeni incelendiğinde etik iklim algıları kurallılık ve verimlilik açısından anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. 51 ve üzeri yaş grubunda olanlar diğer yaş gruplarına oranla daha fazla kurallılık ve verimlilik algısına sahiptirler.

5.1.11. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Unvana Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları etik iklim algıları toplamı unvana göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvana göre etik iklim alt boyutları düzeyleri açısından incelendiğinde; sosyal sorumluluk ve kurallılık açısından farklılıklar ortaya çıkmıştır. Öğretim görevlilerinin sosyal sorumluluk ve kurallılık algısı diğer öğretim elemanlarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

5.1.12. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları etik iklim algıları toplamı eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin eğitim durumu değişkenine göre etik iklim alt boyutları düzeyleri açısından incelendiğinde, sosyal sorumluluk algısı bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunu

olan akademisyenlerin sosyal sorumluluk algısı lisans ve doktora mezunlarının algılarına oranla daha yüksektir.

5.1.13. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Bölüme Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları etik iklim algıları toplamı bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırmada yer alan akademisyenlerin bölüm durumuna göre etik iklim düzeyleri açısından incelendiğinde sosyal sorumluluk, kurallılık ve verimlilik kapsamında farklılık saptanmıştır. Sosyal sorumluluk düzeyi bakımından iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin; kurallılık düzeyi bakımından yine iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin ve verimlilik düzeyi açısından dört yıllık yüksekokullarda ve iki yıllık yüksekokullarda çalışan akademisyenlerin algısı daha yüksektir.

5.1.14. Akademisyenlerin Etik İklim Düzeylerinin Hizmet Süresine Göre Değişiklik Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Akademisyenlerin algıladıkları etik iklim algıları toplamı hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının hizmet süresi değişkenine göre etik iklim alt boyutları düzeylerine bakıldığında kurallılık ve verimlilik kapsamında farklılık ortaya çıkmıştır. Kurallılık algısı açısından gruplar arasında farklılık gözlenmemiştir. Hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olanlar kurumlarının daha verimli olduğunu düşünmektedirler.

5.1.15. Akademisyenlerin Etik Liderlik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını "orta" düzeyde algıladıkları görülmektedir. Örgütün yönetiminde yöneticilerin etik liderlik davranışı sergiledikleri görülmektedir. Akademisyenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarından etkilendiği anlaşılmaktadır.

5.1.16. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre yöneticilerinin etik liderlik davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmanın so-

nucu kurumda çalışan erkek ve kadın akademisyenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışını benzer düzeyde algıladıkları görülmektedir. Kadın ve erkek akademisyenler yöneticilerinin etik liderlik davranışlarından benzer düzeyde etkilenmektedir.

5.1.17. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş gruplarına göre etik liderlik algıları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu kurumda çalışanların yaş gruplarına göre etik liderlik algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılabilir. Yöneticilerinin etik liderlik algıları akademisyenlerin yaşlarına göre farklılık göstermemektedir.

5.1.18. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan gruplarına göre etik liderlik algıları arasından anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretim görevlisi olan akademisyenler ile araştırma görevlisi ve dr. araştırma görevlisi akademisyenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi olan akademisyenler diğer akademisyenlere göre yöneticilerinin daha fazla etik davranış sergiledikleri algısına sahiptirler.

5.1.19. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Yöneticilerin etik liderlik davranışlarına ilişkin araştırmada yer alan akademisyenlerin algıları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa sahip değildir. Buradan da anlaşılacağı gibi lisans, yüksek lisans ya da doktora mezunu olan akademisyenlerin etik liderlik algıları benzerdir. Eğitim durumuna göre akademisyenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarından etkilenme düzeyleri birbirine yakındır.

5.1.20. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bölümüne göre etik liderlik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu sonuca göre dört yıllık fakültede çalışanlar altı yıllık fakültede çalışan akademisyenlere göre etik liderlik algısını daha fazla algıla-

maktadır. Dört yıllık yüksekokulda çalışan akademisyenlerin dört yıllık ve altı yıllık fakültelerde çalışanlara göre etik liderlik algıları daha yüksektir. İki yıllık yüksekokullarda çalışanların etik liderlik algısı altı yıllık fakültede görev yapan akademisyenlerin etik liderlik algılarına göre daha yüksektir. Bu kurumların içerisinde en yüksek etik liderlik algısı dört yıllık yüksekokullarındır. Buradan anlaşılacağı üzere dört yıllık yüksekokullarda yöneticiler diğer fakülte ve yüksekokullara göre etik liderlik davranışları sergilemekte daha özenli ve dikkatlidirler.

5.1.21. Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Akademisyenlerin Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Sonuçlar

Yöneticilerin etik liderlik davranışlarına ilişkin araştırmada yer alan akademisyenlerin algıları, hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığa sahip değildir. Bu sonuç hizmet süresine göre akademisyenlerin etik liderlik algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Hizmet süresine göre akademisyenler, yöneticilerinin etik liderlik davranışlarından orta düzeyde etkilenmektedir.

5.1.22. Örgütsel Gücün Etik iklim ve Etik Liderlik ile İlişkisi ve Etkisine Yönelik Sonuçlar

Araştırma sonucuna göre, örgütsel güç ile etik iklim ve etik liderlik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ödül gücü, meşru güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve bilgi gücü ile etik iklim ve etik liderlik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ancak zorlayıcı güç ile etik iklim ve etik liderlik arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü etik liderliği etkilemektedir. Karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücü bir araya gelince etik iklimi yordamaktadır.

5.2. Tartışma

Bu araştırma, örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisini ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu araştırmanın sınırlılıkları 2019-2020 Eğitim- Öğretim yılı içerisinde Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademisyenler ve Örgütsel Güç Ölçeği (Meydan ,2010), Etik İklim Ölçeği (Cullen, Victor ve Bronson, 1993) ve Etik Li-

derlik Ölçeği (Brown, Trevino ve Harrison, 2005) içerisinde bulunan sorular çerçevesindedir. Alan yazına bakıldığında yurt içi ve yurt dışında yapılan bu türde üç değişkenin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu değişkenlerin farklı gruplarla yer aldığı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırma, akademisyenlerin algılarına göre örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisini belirterek, araştırmanın sonunda ortaya çıkan sonuçlarla önceden yapılan araştırmaları karşılaştırıp açıklayarak alanyazına katkı sağlayacaktır.

Akademisyenlerin yöneticilerinin kullandıkları güç türlerini orta düzeyde algılamaları; Yılmaz ve Altınkurt (2012) ve Meydan' ın (2010) araştırmalarıyla benzerlik göstermektedir. Güç türlerinin orta düzeyde algılanması ile bu araştırma Cömert' in (2014) araştırmasından farklıdır. Bu durum, yöneticilerinin örgütsel gücü pasif olarak ellerinde bulundurmadıklarından ve aynı zamanda bunu baskı unsuru olarak da görmediklerinden kaynaklanmış olabilir. Akademisyenlerin, yöneticilerinin örgütsel gücü demokratik bir şekilde kullandıkları söylenebilir.

Özcenay (2017) ve Polat' ın (2010) araştırmasında bilgiye dayalı gücün yüksek çıkmaması bu araştırmadan farklılık göstermektedir. Akademisyenlerin, yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri içerisinde bilgiye dayalı gücün yüksek çıkması yükseköğretim kurumlarının bilgi temelli olup, bilgiyi arama çabasına dayalı akademik ortamdan kaynaklandığı söylenebilir. Bu bağlamda bilimsel çalışmaların yapıldığı üniversitelerde bilgiye dayalı gücün yüksek çıkmasının istenilen bir durum olduğu düşünülebilir.

Zafer (2008) ve Karaman' ın (2015) çalışmalarında örgütsel güç algısının cinsiyete göre değişmemesi bu araştırma ile benzer sonuçlar göstermektedir. Ancak Cömert (2014) ve Helvacı ve Kayalı' nın (2011) araştırmasında örgütsel güç algısının kadın ve erkek akademisyenlere göre değişiklik göstermesi ile bu araştırma örtüşmemektedir. Örgütsel güç algısının kadınlar ve erkeklerin benzer seviyede algılamış olması akademi dünyasında cinsiyetçi bir bakış açısının hakim olmadığından ve akademisyenlerin örgütsel güce daha profesyonel yaklaşmasından dolayı ortaya çıkmış olabilir.

Örgütsel güç kaynaklarını 20-30 yaş grubundaki akademisyenlerde daha fazla olması Deviren' in (2019) araştırması ile benzer sonuçlar göstermektedir. Yorulmaz (2014) ve Uzun' un (2019) araştırmasında örgütsel güç kaynaklarının yaş değişkenine göre değişmemesi ile bu araştırmadan farklılık göstermektedir. 20-30 yaş grubundaki akademisyenlerin örgütsel güç algılarının yüksek çıkmasının sebebi, yasal mevzuatlara hakim olmamaları ve meslek tecrübelerinin yetersizliği olarak düşünülebilir.

Araştırma görevlisi akademisyenlerin, yöneticilerinin kullandıkları ödül gücü, yasal güç, bilgi gücü ve karizmatik güçten etkilenmemeleri Uslu' nun (2013) araştırmasına benzerlik göstermektedir. Ancak bu araştırmada araştırma görevlisi akademisyenlerin, yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güçlerden en fazla zorlayıcı ve uzmanlık güçten etkilenmeleri farklılık göstermektedir. Üniversitede akademik unvanın temel düzeyinde yer alan araştırma görevlisi unvanı olan akademisyenlerin yöneticilerinin bilgi, beceri ve teknik donanımlarından çok fazla etkilendiği görülmektedir. Ayrıca, araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin, yöneticilerinin ceza verme yetkisinden de çekindiklerini söylemek mümkün olabilir. Bunun bir sebebinin de araştırma görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun, henüz genç ve akademik yaşamın başında olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Cömert (2014), Göçer (2020) ve Polat' ın (2010) araştırmalarında akademisyenlerin örgütsel güç algılarının eğitim seviyelerine göre değişiklik göstermesi bu araştırmayı destekler niteliktedir. Bununla birlikte lisans mezunu akademisyenlerin örgütsel güç kaynaklarından olan ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç algılarında anlamlı bir farklılık olması Deviren (2019), Helvacı ve Kayalı (2011) ve Argon, Yıldırım ve Kurt' un (2014) araştırmalarından farklılık göstermektedir. Bu farklılığın sebebinin lisans düzeyinde eğitime sahip akademisyenlerin yöneticilerine saygı ve hayranlık duyması, ödüllendirmenin daha motive edici olması ile ilgili olduğunu söylemek mümkün olabilir. Ayrıca lisans düzeyinde eğitime sahip akademisyenlerin yöneticilerinin bilgi, beceri ve teknik donanımlarından etkilenmelerinden de kaynaklanabilir. Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel güçten genel anlamda etkilenilmediği, eğitim düzeyi azaldıkça ödül, uzmanlık ve karizmatik güçten etkilenildiği görülmektedir.

Dört yıllık yüksekokullarda (teknik ve meslek eğitim kazandıran) görev yapan akademisyenlerin örgütsel güç türlerini daha fazla algılamaları Eryılmaz' ın (2019) yaptığı araştırma ile benzer sonuçlara sahiptir. Örgütsel gücünün bölüm değişkenine göre farklı algılanması ile bu araştırma Hamid ve Mobina' nın (2015) araştırmasından farklılık göstermektedir. Bu farklılık pratik ağırlıklı mesleğe yönelik uygulamalı eğitim veren yüksekokullarda takım çalışmasının ve uyumun ön planda olmasından ve yönetici ile çalışan arasındaki etkileşiminin öneminden kaynaklanabilir. Buna göre kullanılan güç kaynaklarına ilişkin etkileşimin dört yıllık eğitim veren yüksekokullarda diğer bölümlere göre daha yüksek olduğu da belirtilebilir.

Dilekçi ve Argon' un (2016) çalışmasında hizmet yılı en düşük olan akademisyenlerin yöneticilerinin kullandığı meşru güç ve uzmanlık gücü daha fazla algılamaları

açısından bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Ancak Titrek ve Zafer' in (2009) çalışmasında bunun tam tersi olarak uzmanlık gücünden daha fazla etkilenenlerin kıdemi yüksek olanlardır. Hizmet yılı en düşük olan akademisyenlerin yöneticilerinin kullandığı meşru güç ve uzmanlık gücü daha fazla algılamaları meslekte yeni olmalarından kaynaklanabilir. Buna ek olarak, hizmette geçen süre azaldıkça güç algılamaları artmaktadır. Bu durum hizmet süresi düşük olan akademisyenleri kurumu tanımadıkları için yöneticilerinin sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanarak kendilerine yardımcı olabileceklerine inanmalarından kaynaklanabilir.

Öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumdaki etik iklim algılarının yüksek olduğu bu çalışma ile Tokhay' ın (2016) çalışması benzer özellik göstermektedir. Kuyucu-Güzel (2019), Aydan (2017) ve Eyidoğan' ın (2013) çalışmasında etik iklim algısının orta düzeyde olması bu araştırma ile örtüşmemektedir. Bu durum akademisyenlerin çalıştıkları kurumda kurallara bağlılığa, işleri daha iyi yapmaya, birbirlerine yardım etmelerine ve yapılan faaliyetlerin toplumsal değerlerle ne kadar uyum sağladığına verdikleri önemden kaynaklanabilir.

Aydan (2017) ve Tokhay' ın (2016) çalışmasında etik iklim algısının cinsiyete göre değişmemesi bu araştırmadan farklılık göstermektedir. Arslan-Hendekçi' nin (2017) çalışmasında akademisyenlerin etik iklim algısının kadınlarda daha yüksek olması bu araştırma ile benzerlik göstermektedir. Etik açıdan kadınların yüksek beklentiye sahip olmaları, erkeklere göre daha fazla etik davranış talep etmeleri, etik açıdan daha güçlü bir algıya sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Aynı zamanda kadınların yapılan etik dışı davranışlara hoşgörülerinin daha az olması erkeklerin kendi kurumlarını kadınlara göre daha az kurallı ve çıkarcı-yardımsever algılamalarından kaynaklı olabilir.

Akademisyenlerin etik iklim toplan puanlarının yaşa göre farklılaşmaması Kaplan (2010), Kılıç (2013) ve Korkmaz' ın (2019) çalışmalarına benzerlik göstermektedir. Ayrıca etik iklim alt boyutu olan kurallılık ve verimlilikte yaşı daha yüksek olanların etik iklim algılarının olumlu olması Tokhay' ın (2016) çalışmasına benzerlik gösterirken; Dündar'ın (2010) çalışması ile de örtüşmemektedir. Yaşı yüksek olan kişilerin deneyimlerine dayanarak, kurallara bağlı olmanın iş verimliliğini arttırmada önemli olduğunun bilincine sahip olması, etik iklim algısının yükselmesine sebep olabilir.

Kuyucu-Güzel (2019), Torun (2013) ve Ekinci (2017) yaptığı çalışmasında; unvan ve hizmet süresi değişkenleri ile akademisyenlerin etik iklim algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmaması bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Ancak bu çalışmada

alt boyut olarak sosyal sorumluluk algısı ve kurallılık algısında anlamlı farklılığın çıkmasının sebebi bilim üretilen kurumlarda akademisyenlerin profesyonel ve bilimsel bir bakış açısına sahip olmaları olarak gösterilebilir.

Akademisyenlerin etik iklim algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemesi Bahçecik ve Öztürk'ün (2003); Çetin, Güleç ve Kayasandık' ın (2015) yapmış olduğu çalışmalarla benzer sonuçlara sahiptir. Bununla birlikte; etik iklimin sosyal sorumluluk alt boyutunda yüksek lisans mezunlarının sosyal sorumluluk alt boyutu algısının daha fazla hissetmeleri Goldman ve Tabak (2010) ve Eyidoğan' ın (2013) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bu durum eğitim düzeyi ile etik iklim arasında ters bir ilişkinin olmasından (Wimbush ve Shepard, 1994, s. 1), eğitim düzeyi arttıkça beklenti de arttığı için algının azalmasından kaynaklanabilir.

Korkmaz' ın (2019) çalışmasında akademisyenlerin çalıştıkları bölüme göre etik iklim algıları farklılık göstermesi ile bu çalışma benzer sonuçlar göstermektedir. Dört yıllık eğitim veren yüksekokullarda bu farklılığın olduğu görülmektedir. Bu araştırmamızda örgütsel gücün yüksek olduğu lisans eğitimi veren yüksekokullarda etik iklimin de yüksek olduğu fark edilmesi etik iklimin oluşmasına etki eden unsurların önemini ön plana çıkarmaktadır. Bu durum kurumda kuralların hâkim olduğunun, birlikte hareket etmenin ve yapılan çalışmaların sonuçlarının önemli olduğunun bir göstergesi olabilir.

Kuyucu-Güzel (2019) ve Ekinci (2017) yaptığı çalışmasında; hizmet süresi değişkenleri ile akademisyenlerin etik iklim algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmaması bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte kurallılık ve verimlilik alt boyutunda kıdemi daha fazla olanlarda etik iklim algısının fazla olması bu araştırmanın farklılığının bir göstergesidir. Kıdem arttıkça kurumu, yöneticiyi daha iyi tanıma ve kurumun çıkarları için çıktıların öneminin farkında olmalarından kaynaklanabilir.

Özdemir'in (2015) araştırması akademisyenlerin etik liderlik algısının orta düzeyde olduğu ortaya çıkması bu araştırma ile örtüşmektedir. Buna göre araştırmanın yapıldığı kurumlardaki yöneticilerin çalışanlarını dinleyen, kişisel hayatında etik olan, adil ve dengeli karar verebilen, iş etiğine, değerlere sahip olan kişiler olduğu söylenebilir. Yöneticilerin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir.

Durgut (2020) ve Tokhay (2016) yapmış olduğu çalışmada da etik liderlik ile cinsiyet, yaş ve hizmet süresi ve Çengelci' nin (2014) çalışmasında eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaması ile bu araştırma benzer sonuçları göstermektedir. Bu araştırmadaki etik liderlik algısının eğitim durumuna göre farklılaşmaması Durgut' un

(2020) araştırması ile örtüşmemektedir. Akademisyenlerin eğitim düzeylerine göre etik liderlik için gerekli olan adalet, dürüstlük, model olma, kendini geliştirme, astlarını dinleme gibi özellikler farklılık göstermediği düşünülebilir.

Esmer ve Özdaşlı' nın (2018) ve Ahmad ve Kaleem (2018) çalışmasında öğretim görevlisi olan akademisyenlerin etik liderlik algısı diğer akademisyenlere göre daha fazla olması bu çalışma ile benzerliğinin bir göstergesidir. Öğretim görevlisi olan akademisyenlerin yöneticilerinden etik liderlik davranışları açısından daha fazla etkilendiklerini göstermektedir. Bu durumun öğretim görevlisi olan akademisyenlerin görevde yükselme kaygılarından dolayı yöneticisinin deneyim ve bilgisine daha çok ihtiyaç duymasından kaynaklandığı söylenebilir. Akademik unvan yükseldikçe profesyonelleşmeye bağlı olarak etik liderlik beklentisi artacağından astlarda etik iklim algısının yüksek çıkması bununla da ilgili olabilir.

Akademisyenlerin bölümlerine göre etik liderlik algılarının dört yıllık eğitim veren yüksekokullarda yüksek olması ile bu çalışma Demirtaş, Şener ve Karabatak'ın (2013) çalışmasından kısmen farklılık göstermektedir. Bu durum, araştırmanın yapıldığı dört yıllık eğitim veren yüksekokulların kuruluş tarihi, üniversitenin diğer bölümlerinden daha yeni olması ve buradaki yöneticilerin akademik dünyada güçlü bir yer edinebilmeleri için liderlik vasıflarını daha pozitif yönde kullanmak istemeleriyle açıklamak mümkün olabilir.

Decker (1989) ve Diş ve Ayık' ın (2016) yaptığı çalışmalarında örgütsel gücün etik iklimi olumlu yönde etkilemesi ile bu çalışmanın benzerlik gösterdiği görülmektedir. Yöneticilerin örgütsel güç içerisinde, ödül gücü, meşru güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve bilgiye dayalı gücü doğru bir şekilde kullandıklarında hissettirdikleri etik liderlik algıları akademisyenlerin çalışma ortamındaki etik iklimi olumlu etkilediği görülmüştür. Etik iklimin güçlü olması yöneticilerle akademisyenler arasındaki iletişimi güçlendireceğinden, akademisyenlerin çalışmalarını daha huzurlu bir ortamda yapmalarını sağlayabilir. Bu durum da yapılan çalışmaların daha verimli olmasını, çalışanların da daha üretken olmalarına imkân verebilir, çalışanların güven ortamını ve birbirlerine karşı olumlu davranışlar sergilemelerini sağlayabilir.

Zorlayıcı güç haricinde ödül gücü, meşru güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve bilgi gücü ile etik liderlik arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmesi Bustos-Vargas (2016) yaptığı çalışma ile örtüşmektedir. Akademisyenlerin yöneticilerin zorlayıcı güce sahip olmalarından olumlu ya da olumsuz olarak etkilenmediği görülmektedir.

Bunun yanı sıra yöneticinin ödül gücünü kullanması motivasyonu arttırdığını söyleyebiliriz. Yine akademisyenlerin yöneticilerinin bilgi ve becerilerinden etkilendiği ve saygı duyduğu görülmektedir. Akademisyenlerin etik liderlik algısında zorlayıcı güçlerin değil motive edici ve olumlu güçlerin etkili olduğu söylenebilir.

Örgütsel gücün alt boyutları birbirleriyle anlamlı ve olumlu yönde ilişkiye sahip olması ile bu çalışma Hinkin ve Schriesheim' ın (1989) çalışmasından farklılık göstermektedir. Üniversitelerde ast ve üst ilişkileri yoğun hissedildiği için tüm güç türlerinin birbirleri ile anlamlı ilişkilere sahip olması diğer çalışmadan farklı olma sebebini açıklayabilir.

Etik liderlikle etik iklim arasındaki anlamlı ilişkinin olması ile bu çalışma Tokhay (2016), Bulut (2012) ve Toker (2015), Direk (2018) ve Jose ve Thibodeaux' ın (1999) çalışmaları ile benzer nitelik göstermektedir. Bu durum yöneticilerin duyarlı, adaletli, demokratik, şeffaf, hoşgörü gibi birçok etik değere sahip olmasının çalışma ortamını olumlu etkilediği ve çalışanları pozitif yönde motive ettiğini göstermektedir.

Karizmatik güç, bilgi gücü, uzmanlık gücü; etik iklimi yordaması Ansari, Aafaqi ve Chiun' un (2015) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Örgütsel güç içerisindeki karizmatik güç, bilgi gücü ve uzmanlık gücünün yöneticinin etkisini güçlendirirken, ödül gücü, yasal güç ve zorlayıcı gücün ise yöneticiye herhangi bir katkı sağlamadığı görülmektedir. Yöneticinin elinde bulundurduğu karizmatik, uzmanlık ve bilgi gücü astların yöneticilerle iletişimini güçlendirdiği görülmektedir. Bu şekilde astların, daha yüksek tatmin ve performans sergilediği ortaya çıkmaktadır. Tüm bu olumlu güçleri elinde tutan yöneticinin sağladığı barışçıl, huzurlu, adil, yardımsever ortamın ve birlikte iş yapabilme becerisinin kurumundaki verimliğe katkısı yadsınamaz derecede önem taşımaktadır. Böyle bir çalışma ortamında etik iklimin oluşması istenilen bir sonuçtur.

Karizmatik güç, bilgi gücü, uzmanlık gücü; etik liderliği yordaması Erdoğan, Liden ve Kramier (2006), Cogliser ve Schriesheim (2000), Erchul, Raven ve Wilson (2004) ve French ve Raven' ın (1959) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Liderlerin adil davrandığını ve çalışanlarına destekleyici davranışlar sergileyeceklerine ilişkin algıları, lidere olan bağlılıklarını artırmakta ve bu durum lider ile üye arasında yüksek kaliteli bir ilişki ortaya çıkarması da bu araştırmayı destekler niteliktedir. Örgütsel gücün etik liderliği güçlendirdiği, dolayısıyla da etik iklimi sağladığını söylemek mümkün olabilir. Etik liderlik artıkça etik ikliminde pozitif yönde artış gösterdiği, iş verimliliğini ve kalitesinin

de arttığı söylenebilir. Çalışan ve yönetici arasındaki ilişkinin kalitesi kurumda görev yapan kişilerin uyumuna ve performansına etki sağlayacaktır; bu da etik iklim algısının olumlu yönde etkileyebilir.

Alan yazına bakıldığında zorlayıcı güç, çıktılarla olumsuz yönde ilişkilidir. Zorlayıcı güç kişinin insanları cezalandırarak ya da tehdit ederek etkileme yeteneğidir (Lunenburg, 2012, s. 3). Zorlayıcı gücün olumsuz etkileri vardır. Kullanıldığı kişide hayal kırıklığı, korku, intikam, yabancılaşma gibi olumsuz etki bırakmaktadır. Bu da düşük performansa, memnuniyetsizliğe ve tükenmişliğe sebep olmaktadır (Pfeffer, 1993). French ve Raven' a (1959) göre de zorlayıcı güç itaatsizlik eden insanları cezalandırmak ve yönetmek için kullanılan olumsuz bir güç türüdür.

Zorlayıcı gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisinin olmaması bu çalışmayı diğer alan yazında yer alan çalışmalardan ayıran önemli bir özelliktir (Diş ve Ayık, 2016; Nartgün-Sezgin, Nartgün ve Arıcı, 2016). Yöneticilerin zorlayıcı güç kullanmadan sergiledikleri etik davranışlar kurumda çalışanların iş birliği içinde olmalarını, birbirlerine destek vermelerini sağladığı için güvenli bir ortam oluşarak etik iklimin olumlu olmasını sağlayabilir. Etkili liderler zorlayıcı güce bağlı kalmazlar çünkü bu güç, astları ile olumlu bir iklim yaratmalarını önler (Mooney, 2003). Başarılı yöneticiler zorlayıcı gücü kullanmaktan kaçınırlar. Yöneticilerin sahip olduğu etik liderlik tarzının çalışanları zorlayıcı bir etkisinin olmadığını gösterir. Alan yazında zorlayıcı güç ödül gücünün tam tersidir (Hoy and Miskel, 2005). Bu sebeple etik liderlik ile zorlayıcı güç arasında ilişki olmaması şaşırtıcı olmayabilir.

Zorlayıcı gücün bu çalışmada diğer güç türleri ile olumlu ve anlamlı bir ilişkiye sahip olması yükseköğretim kurumunda gücün olumlu yönde kullanıldığını göstermektedir. Zorlayıcı gücün etik iklim ve etik liderlik ile herhangi bir ilişki içinde olmaması da zorlayıcı gücün yöneticiler tarafından olumsuz yönde kullanılmadığını, astların bir yükseköğretim kurumunda çalışma kriterlerinin ya da şartlarının bilincinde olduklarını ve zorlayıcı gücün kendi içlerinde hissetmelerinden kaynaklanmış olabilir. Aslında astların kendi içlerinde reddedilme ve alay edilme korkusunu içlerinde barındıran onların grubun standartlarına uymasını sağlayan kendi zorlayıcı güçleri vardır.

Birçok kurum çalışanının davranışını kontrol etmek için takım üyelerinin zorlayıcı gücünü kullanmaktadır. Üniversitede çalışan akademisyenler kendileri tek başına bireysel olarak çalışmaktadırlar. Akademisyenlerin bilimsel çalışma yapıp yayın üretmenin yanı sıra görevde yükselmek için ve özlük haklarının iyileşmesi için üniversitenin belirlediği

kriterler doğrultusunda devamlı çalışmaları gerektiğini bilirler. Bu yapılanlarda üniversitenin kalitesini arttırır. Zorlayıcı güç olumsuz yönde değil akademik personeli olumlu yönde etkiler. Bir yaptırım gücü vardır ama bu yaptırım gücü olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Zorlayıcı güce ihtiyaç vardır, zorlayıcı gücün varlığını kabul ettikleri için üniversitede çalışmaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda (1981, s. 5361) öğretim üyelerinin görevleri

> "a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,
> b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak"
> olarak birebir işlenmiştir.

Yurtiçinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel güç, etik iklim ve etik liderlik ile ilgili ayrı ayrı ya da ikili çalışmalara rastlanmaktadır. Örgütsel güç konusunda çalışma sayıca fazla değildir. Özellikle bu araştırma yurt içinde ve dışında bu üç değişkeni aynı anda inceleyen ilk çalışmadır. Tek bir güç kaynağının bulgular arasında ön planda yer almadığı gözlemlenmektedir. Tam tersine ihtiyaçlara göre farklı güç kullanımları göze çarpmaktadır.

5.3. Öneriler

Bu araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin algılarına göre örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisini ortaya çıkarmak üzere yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak uygulayıcılara bu bölümde öneriler sunulmuştur. Ayrıca benzer konuda çalışma yapacak araştırmacılara yönelik önerilere de yer verilmiştir.

5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'ndeki yöneticilerin kullandıkları güç türleri akademisyenlerin etik iklim ve etik liderlik algıları üzerinde etkilidir. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde etik iklim ve etik liderlik düzeylerini arttırmak için karizmatik, bilgi ve uzmanlık gücünü kullanmalıdırlar. Çünkü üniversiteler en üst düzeyde eğitimin sağlandığı, araştırmaların yapıldığı, bilginin üretildiği kurumlar olduğu için akademisyenler kendilerine bu yönden fayda sağlayacak yöneticiler ile çalışmak istemektedirler.

Yöneticilerinin davranışları ile etkileyip model olan, bilgi ve beceri açısından donanımlı kişiler olmalarını beklemektedirler. Yöneticinin karizmatik, bilgi ve uzmanlık gücünü kullanabilmeleri için sahip olduğu özellikleri, bilgiyi ve alanlarına hakimiyeti arttırmada gelişmeleri yakından takip edebilmeleri için faaliyetler (panel, kongre, sempozyum, vb…) düzenlenebilir.

Buna göre etik iklim etik liderlik algısını arttırmada sadece belirli güç türleri kullanılmalıdır şeklinde düşünülmemelidir. Liderlik duruma ve koşula göre farklı güç türlerini kullanarak etkili olma durumudur. Her zaman için tek ve geçerli bir güç kullanım şekli olmayabilir. Duruma, koşullara ve bulundukları kuruma uygun olarak güç kaynaklarının sentezinin kullanılması sağlanabilir. Bunu sağlamada en önemli etkenlerden birinin kurumu ve çalışanlarını tanımak olabilir. Üstlerin ve astların iletişimini güçlendirecek etkinlikler ve atölye çalışmaları düzenlenebilir.

Araştırmada örgütsel güç türlerinden en çok etkilenenlerin araştırma görevlileri olması dikkat çekmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel güç türlerinden etkilenme sebeplerini araştırmak için bir ölçek uygulanabilir. Bu ölçeğin bulgularına göre bir strateji belirlenebilir. Üniversiteye yeni başlayan ya da yeni gelen akademisyenlere kurum yöneticileri kurumun amaç ve hedeflerini anlatarak onların da yetkinliklerinin olmasını sağlayabilir.

Güç türleri doğru bir şekilde doğru yerde ve doğru zamanda kullanılınca kuruma fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bölüm başkanları kendi bölümlerinde ölçek uygulayarak etik iklim ve etik liderlik algısını arttırmak amacıyla hangi güç türlerinin önemli olduğu ile ilgili bir araştırma yapabilirler. Ortaya çıkan örgütsel güç türlerinin kuruma sağladığı avantajlar ve dezavantajlar tespit edilerek bir proje ya da çalışma ile akademik personel bilgilendirilebilir. Örgütsel güç kullanımı ile ilgili araştırmalardan yola çıkarak ideal düzeyde algılanan ve kuruma fayda sağlayan güç türleri örnekleri tanıtılıp konuyla ilgili akademik çalışmalar yapılabilir.

Etik liderlik ile etik iklimin olumlu yönde ilişkili çıkması etik liderliğin önemini belirtmektedir. Bunu sağlayabilmek için kurum bazında etik değerler oluşturularak standartlar belirlenebilir. Ortaya çıkan bu standartların işleyişini denetlemek için geniş kapsamlı ve katılımlı kurullar oluşturulabilir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Çalışma sadece Erzincan ili merkezinde Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde yer alan fen-edebiyat fakültesi haricindeki fakülte ve yüksekokullarda görev yapan akademisyenlerle sınırlandırılmıştır. Farklı üniversitelerde, farklı gruplarla, farklı yöntemler ile bu araştırma yapılabilir. Ortaya çıkan benzerlikler ve farklılıklar kararlaştırılabilir.

Alan yazına bakıldığında kurumları etkileyen örgütsel güç kaynağı olarak en çok karşımıza yasal güç çıkmaktadır. Yapılan bu çalışmada bilgi gücü algısının en fazla olduğu görülmüştür. Diğer güç türlerinin neden daha fazla kullanılmadığı ile ilgili bir araştırma yapılabilir. Örgütsel güç algısında kadın-erkek algısının benzer olduğu ortaya çıkarken diğer araştırmalarda bu algının cinsiyete göre neden farklılaştığı üzerinde durulan araştırmalar yürütülebilir. Bu konudaki belirsizliğin ayrıntılı bir araştırma ile ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Dört yıllık meslek yüksekokullarında örgütsel güç algısının diğer fakülte ve yüksekokullara göre fazla çıkması dikkat çekmektedir. Bunun sebeplerini ortaya çıkaracak tüm devlet üniversitelerindeki dört yıllık yüksekokullarla ilgili bir araştırmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülebilir. Akademisyenlerin kullandığı güç kaynakları ile yükseköğretim kurumunda öğrenim gören öğrencilerin örgütsel güç algıları üzerine herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Böyle bir araştırma ile farklı bir katılımcı kitlesi oluşturularak ortaya çıkan sonuçlar incelenebilir.

Örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisinin yapıldığı bu araştırmaya örgüt kültürü değişkeni de eklenerek yeni bir çalışma yapılabilir. Alan yazında örgütsel gücün liderlik ile ya da güç kaynaklarının örgüt kültürü ile ilgili araştırmalara az sayıda rastlanmıştır. Örgütsel gücün örgüt kültürü üzerinde etkisini araştırmak için örgütsel gücün örgüt kültürü ile ilişkisi ve ne şekilde etkilediği araştırılabilir. Örgütlerin farklı yapıları vardır. Bu yapılar o örgütte bir kültürün oluşmasını sağlar. Bu yapıların oluşmasında güç kaynaklarının rolünün olup olmadığı araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Açıkalın, Ş.Ş. (1993). Öğretmenlerin okul müdürlerini etkileme güçleri (Ankara ili örneği). *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9* (9), 183-192.

Adler, A. (2002). *Sosyal duygunun gelişiminde bireysel psikoloji* (H. Özgü, Çev.). İstanbul: Hayat.

Ahmaad, S., & Kaleem, A. (2018). How ethical leadership stimulates academics' retention in universities. *International Journal of Educational Management*, *32* (7), 1348-1362. doi: 10.1108/IJEM-11-2017-0324.

Akbaş, T. (2010*).* Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *12* (19), 121-137.

Akbaş, T.T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma,* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, *4* (3), 45-60.

Aksoy, H. (2018). İslam öncesi dönem Türklerde tanrı anlayışı. *International Journal of Social Sciences and Education Research, 4* (2), 275-288. https://doi.org/10.24289/ijsser.411716

Altınkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. ve Salalı, E. T. (2014). Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. J*ournal of Teacher Education And Educators, 25* (3), 25-52.

Ansari, M.A., Aafaqi, R., & Chiun, L.M. (2015). *Influence tactics and attributed bases of leader power: the role of leader-member exchange. Research advances in organizational behavior and human resources management.* University Of Paris-Dauphine: Paris.

Argon, T., Yıldırım, F.A. ve Kurt, A. (2014). Yöneticilerin sahip olduğu güç stilleri ve iş çevrelerine uyuma ilişkin öğretmen görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3* (2), 26-48. doi: 10.14686/BUEFAD.201428170

Argon, T. ve Dilekçi, Ü. (2016). Teacher views on school administrators' organizational power sources and their change management behaviours. *Universal Journal of Educational Research 4* (9), 2195-2208. doi: 10.13189/ujer.2016.040932

Aristotales. (1975). *Politika*. Remzi Kitabevi: İstanbul.

Aydan, S. (2017). *Sağlık sektöründe etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) niyeti üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Aydın, İ. (2018a). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem.

Aydın, M. (2018b). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi.

Aydın, Ş. (2007). *Bir araç olarak örgütsel güç kullanımı: Sakarya Üniversitesi Araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Bağcı, Z. (2009). *Örgütlerde çalışanların algıladıkları güç kaynaklarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi*: *Bir Araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Bahçecik, N. ve Öztürk, H. (2003). The hospital ethical climate survey in Turkey. *JONA'S Healthcare Law, Ethics and Regulation, 5* (4)*,* 94-99.

Balcı, A. (2016). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü.* Ankara: Pegem.

Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler.* Ankara: Pegem.

Balyer, A. (2017). *Eğitim yönetiminde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Anı.

Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi II. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6* (1), 23-42.

Behary, W.T. (2013). *Disarming the narcissist*. Canada: New Harbinger Publications. https://books.google.com.tr/books?id adresinden erişilmiştir.

Bello, S.M. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, *3* (11), 228-236.

Biçer, M. (2017). *Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilkesi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye.

Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Bilir, F.P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımla ilgili algılamaları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.

Brown, M., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly, 17* (6), 595-616. doi: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004

Brown, M.E., Trevino, L. K., & 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.

Bruins, J. (1999). Social Power and Influence Tactics: A Theoretical Introduction. *Journal of Social Issues*, *55* (1), 7-14.

Bulut, H. (2012). *Etik liderliğin ve etik iklimin çalışanların örgütsel bağlılığına ve iş performanslarına etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

Bursalıoğlu, Z. (2016). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama.* Ankara: Pegem.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York:Harper & Row, Publishers, Inc.

Bustos-Vargas, D. E. (2016). *Explorıng the relatıonshıp between leadershıp sources of power and authentıc leadershıp style ın speech-language pathology.* Lake University, Texas.

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *25* (1), 171-192

Büyüköztürk, Ş., Çakmak-Kılıç E., Akgün M.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Pegem.

Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı.* Ankara: Pegem.

Cevizci, A. (2017). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Say.

Clegg, S.R., Courpasson, D., & Phillips, N. (2006). *Power and organizations*. London: A SAGE Publications Series.

Coger, A.J., & Kanungo, R.N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review*, *12* (4), 637-647.

Cogliser, C.C., & Schriesheim, C.A. (2000). Exploring work unit context and leader-member exchange: a multi-level perspective. *Journal of Organizational Behavior*. *21* (5)*,* 487-511.

Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Crozier, M. (1971). *The world of office worker***.** Chicago, IL: The University of Chicago Press.

Cullen, J., Victor, B., & Bronson, J.W. (1993). The ethical climate questionnaire: an assesment of its development and validity. *Pschological Reports*, *73* (2), 667-674.

Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., & Victor B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics, 46* (2), 127.

Çakıroğlu-Kumru, Z. (2015). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Çengelci, E. (2014). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A.E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Electronic Journal of Vocational Colleges,* 5 *(2)*, 18-31.

Çevik, A. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Decker, S.R. (1989). *The relationship among principal power tactic usage, leadership style and school climate in selected Iowa elementary schools* (Unpublished doctoral dissertation), University of Northern Iowa, Iowa.

Demirtaş, Z., Şener, G. ve Karabatak, S. (2013). According to the students' perceptions the levels of academic staff to comply with ethical codes. *International Online Journal of Educational Sciences*, *5* (2), 506-519

Deviren, İ. (2019). *İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.

Dikili, A. (2014). Örgütlerde güç kavramı: eleştirel yönetim çalışmaları ile kaynak bağımlılığı yaklaşımının bakışlarına dair karşılaştırmalı bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *12* (23), 141-164.

Direk, H. (2018). *Etik liderlik davranışının etik iklim ve örgütsel güvene etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.

Diş, O. ve Ayık, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi, 58*, 499-518.

Dönertaş, C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi (*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Durgut, A.İ. (2020). *Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.

Dündar T. (2010). *Sağlık çalışanlarının yıldırmaya maruz kalmalarında hastane etik iklimi ile sosyo-demografik özelliklerinin rolü: Bolu ili hastanelerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ekinci, C.E. (2017). Öğretim elemanlarının örgütsel etik iklim ve politik davranış algıları arasındaki ilişkiler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32* (1), 1-17. doi: 10.16986/HUJE.2016023171

Elçi, M. ve Alpkan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *24* (1), 141-170.

Elias, S. (2008). Fifty years of influence in the workplace: The evolution of the French and Raven power taxonomy, *Journal of Management History, 14 (3)*, 267-283. doi:10.1108/17511340810880634

Erchul, W.P., Raven, B.H., & Wilson, K.E. (2004). The relationship between gender of consultant and social power perceptions within school consultation. *School Psychology Review, 33* (4), 582-590. doi.org/10.1080/02796015.2004.12086269

Erdoğan, B., Liden, R.C., & Kramier, M.L. (2006). Justice and leader-member exchange: the moderating role of organizational culture. *Academy of Management Journal, 49* (2), 395-406. doi.org/10.5465/amj.2006.20786086

Eryılmaz, İ. (2019). Sosyal güç, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini ilişkisinde politik yetinin düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33* (1), 373-393.

Eser, G. (2007*). Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali etik liderlik ve prososyal davranışlar*. İstanbul: Çizgi.

Eyidoğan, Ö. (2013). *Etik iklimin örgütsel iletişim üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Thousand Oaks, Sage.

Findley, D., & Findley, B. (1992). Effective schools: The role of principle. Contemporary *Education, 63* (2), 102-104.

Foucault, M. (1976). *Society must be defended.* New York: Picador.

French, J.R.P., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright & A. Zander (Eds.), *Studies in social power* (s. 150-167). Ann Arbor, MI: University of Michigan.

French, J.R.P., & Raven, B. (1959). Bases of social power. *The conceptual and Emprical Leadership Literature*, *6* (5), 151-164.

George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A Simple guide and reference.* London, England: Routledge.

Goldman, A. ve Tabak, N. (2010). Perception of ethical climate and its relationship tonurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nursing Ethics*, *17* (2), 233–246.

Göçer, A. (2020). *Bir yükseköğretim kurumunda algılanan güç türleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Göksoy, S., Emen, E. ve Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, *11* (1), 102-116.

Grcic J. (2007). Hobbes and Rawls on Political Power, *Etica and Politica / Ethics and Politics*, *9* (2), 371-392.

Gültürk, Z. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin güç kaynaklarından yararlanma düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Gündüz, Y. (2015). *Etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik tarzlarının izleyicilerinin örgütsel güç algısı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma (*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Günel, D. (2016). *İşletmelerde etik liderliğin etik iklim üzerindeki etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Güngör-Kıranlı, S. ve Özkara, F. (2017). A qualitative research on administration ethics at school. *Journal of Education and Training Studies, 5* (11), 44-55. doi: 10.11114 /jets.v5i11.2705

Güngör-Kıranlı, S. (2018). Content analysis of theses and articles on ethical leadership. *International Journal of Instruction. 11* (4), 901-920. doi.org/10.12973/iji.2018. 11457a

Güngör-Kıranlı, S. ve Atalay, B. (2018). Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin meslek etiğine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Education Journal, 26* (5), 1751-1764. doi:10.24106/kefdergi.3055

Güngör-Kıranlı, S. ve Aydın, G. (2018). The Evaluation of Instructional Leadership Researches between 2002 and 2017 in Turkey. *European Journal of Educational Research, 8* (1), 49-62. doi: 10.12973/eu-jer.8.1.49

Hamid, R., & Mobina, G. (2015). The study of relationship between managers power sources and organizational communication effectiveness in ısfahan agricultural bank. *International journal of academic research in economics and management sciences, 4* (1), 2226, 3624. doi: 10.6007/IJAREMS/v4-i1/1494.

Harmanlı, T. M. (2019). *Etik liderlik üzerine okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Hatcher, T. (2004). Environmental ethics as an alternative for evaluation theory in for profit business context. *Evaluation and Program Planning*, *27* (3), 357-363. doi: 10.1016/j.evalprogplan.2004.04.009

Helvacı, M.A. ve Kayalı, M. (2011). Okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Uşak ili örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1* (22), 255-279.

Hendekçi-Arslan, E. (2017). *Algılanan örgütsel etik iklimin ilköğretim okullarında öğretmenlerin etik davranışlarına etkisi (Diyarbakır Merkez İlçeleri Örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.

Hinkin, T.R., & Schriesheim, C.A. (1989). Development and Application of New Scales to Measure. *Journal of Applied Psychology, 74* (4), 561-567.

Hobbes, T. (1981). *Leviathan.* USA*:* Penguin.

Horner, A. (1997). *Güç: Güç sahibi olma isteği ve güce sahip olmaktan korkma* (S. Kunt, Çev.). Ankara: HYB.

House, R.J. (1996), Path-goal theory of leadership: lessons, legacy, and a reformulated theory, *The Leadership Quarterly*, *7* (3), 323-352.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4. ed.). USA: McGraw-Hill.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice* (7th ed.) Boston: McGraw-Hill.

Işık, M. (2009). *Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beylikdüzü örneği.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

İskele, A. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü / Etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, *6* (11), 160-177.

Jose, A., & Thibodeaux, M. S. (1999). Institutionalization of ethics: the perspective of managers. *Journal Of Business Ethics, 22* (2), 133-143.

Kalaz, M. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Karakaş, A. (2018). *Öğretmenlerin müdürlerin güç temeline ilişkin algılamaları: Fenomenografik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Karaman, G. (2015). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Kayalı, M. (2011). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları (Uşak ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.

Kesikoğlu, Ş. (2016). *Felsefede bencillik kavramı ve sosyal darwinizm eleştirisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Kılıç, G. (2016). *Belediyelerde etik iklimin örgütsel güven üzerine etkisi (Bakırköy – Beylikdüzü –Büyükçekmece – Küçükçekmece örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*).* Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Kıranlı, S. (2010). *Eskişehir il merkezindeki devlet ve özel lise müdürlerinin yönetici davranış biçimleri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Kilmen, S. (2015). *Eğitim araştırmacıları için spss uygulamalı istatistik.* Ankara: Edge.

Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği* (13. Baskı). İstanbul: Beta.

Korkmaz, S. P. (2019). *Okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki: Kozan ilçe örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

Korucuoğlu, T. (2016). *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kuçuradi, İ. (2017). *Uludağ konuşmaları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.

Kuyucu-Güzel, E. (2019). *Akademisyenlerin eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütün etik iklimine ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

Liman, A. (2019). *Örgütsel performansın öncülleri olarak etik liderlik ve kariyerizm* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.

Lumby, J. (2019). Leadership and power in higher education. *Studies in Higher Education*, 44 (9), 1619-1629. doi : 10.1080/03075079.2018.1458221

Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (2013). Liderlik. F.C. Lunenberg, A.C. Ornstein. (D. Doğan, Çev.), *Eğitim yönetimi.* G. Arastaman (Çev. Ed.). Ankara: Nobel.

Machiavelli, N. (1981). *Prens (*N. Güvenç, Çev.). İstanbul: Anahtar Kitaplar.

Martın, K.D., & Cullen, J.B. (2006). Continuities and extentions of ethical climate theory: A Meta- Analytic Review. *Journal of Business Ethics, 69* (2), 175-194.

Maya, İ. (2013). Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olan davranışlara ilişkin (ÇOMÜ Eğitim Fakültesi Örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. 8* (6), 491-509.

Mendonca, M. (2001). Preparing for ethical leadership in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *18* (4), 266-276.

Meydan, C.H. (2010). *Örgüt kültürü, örgütsel güç ve örgütsel adalet algılarının bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı üzerine etkisi: Kamuda bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.

Mihelic, K.K., Lipicnic, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical Leadership. *International Journal of Management & Information Systems*, Fourth Quarter *14* (5), 31-41. doi.org/10.19030/ijmis.v14i5.11

Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Mooney, M. (2003). A study of the relationship between transformational leadership and organizational climateof elementary schools in western Pennsylvania. Duquesne University, US.

Moorhouse, J.R. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in buiness, educational, political and religious organizations from east tennessee: a delphi ınvestigation* (Unpublished Master's Thesis). East Tennessee State University, Tennessee.

Morgan, A.G., Leech, N.L., Gloeckner G.W., & Barrett, K.C. (2011). *IBM SPSS for introductory statistics.* London: Loutledge.

Nartgün- Sezgin, Ş., Nartgün, Z. ve Arıcı, D. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile otantik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, *2* (2), 1-26.

Nietzsche, F. (2017). *Güç istenci* (N. Epçeli, Çev.). İstanbul: Say.

Özcenay, T. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.

Özdemir, A. (2015). Öğretmenlerin okullarına duygusal bağlılıklarının müdürlerin sosyal becerileri, kullandıkları güç kaynakları ve etik liderlik davranışları açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi / Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty*, *35* (3), 595-618.

Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *12* (2), 151-168.

Özdemir, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Anı.

Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22* (4), 593-627. doi: 10.14527/kuey.2016.023

Özkara, F. (2017). *Okul yöneticilerine göre yönetim etiği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Peach, L., & Reddick, T.L. (1986). A study of the attitudes of the public school teachers and administrators in middle tennessee concerning ethical behaviours. *Educational Resources Information Center*, 1-15.

Peterson, D.K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, *41* (4), 313-326.

Platon. (2010). *Devlet*. İstanbul: Türkiye İş Bankası.

Pfeffer, J. (1993). *Managing with power.* USA *:* Harward Business School.

Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Rahim, M.A. (1989). Relationship of leader power to compliance and satisfaction with supervision: evidence from a national sample of managers. *Journal of Management, 15* (4), 545-556.

Raven, B.H. (1965). *Social influence and power*. New York: Holt, Rinehart, Winston.

Raven, B.H., Schwarzwald, J., & Koslowsky M. (1998). Conceptualizing and measuring a power lnteraction model of interpersonal influence. *Journal of Applied Social Psychology*, *28* (4), 307-332.

Resick, C.J., Hanges, P.J, Dickson, M.W., & Michelson, J.K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership, *Journal of Business Ethics*, *63* (4), 345-359. doi: 10.1007/s10551-005-3242-1

Robbins, A. (1992). *Sınırsız güç.* (M. Değirmenci, Çev.). Ankara: İnkılap.

Rousseau, J.J. (2016). *Toplumsal sözleşme.* (C. Karakaya, Çev.). İstanbul: İletişim.

Savran G. (2007). *Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması.* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Schermerhorn, J.R., Jr., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2002). *Organizational behaviour (7th ed.).* USA: John Wiley & Sons, Inc.

Schminke, M., Ambrose, M.L., & Neubaum, D.O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *97* (2), 135-151. doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.006

Schwepker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research, 54* (1), 39-52. doi: 10.1016/S0148-2963(00)00125-9

Sergiovanni, T.J. (2015). *Ahlaki liderlik.* (S. Kıranlı-Güngör, Çev.). Ankara: Nobel.

Shelton, C.K., &. Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership". *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (6), 264-273. doi: 10.1108/01437730110403196

Shetty, Y.K. (1978). Managerial power and organisational effectiveness: A contingency analysis. *Journal of Management Studies*, *15* (2), 178-181.

Steiner, C. (2018). *Gücün öteki yüzü* (M.Şahin, Çev.). Ankara: Nobel.

Şahin, B. ve Dündar, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, *66* (1), 130-159.

Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15* (58), 274-298.

Thompson, D.F. (1985). The possibility of administrative ethics. *Public Administration Review*, *45* (5), 555-561.

Titrek, O. ve Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15* (60), 657-674.

Toker, M.E. (2015). *Tepe yöneticinin otantik ve etik liderlik davranışlarının etik iklim algısına etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi, Mersin.

Tokhay, E. (2016). *Etik iklim ile etik liderlik arasındaki ilişki ve bir araştırma (*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Torun, M.K. (2013). *Turizm alanında lisans ve ön lisans eğitimi veren kurumlarda etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.

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), 142-155.

Uğurlu, C.T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.

Uslu, O. (2013). *Güç mesafesi algısının örgütsel güvene etkisi: Bir devlet üniversitesi Örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Victor B.I., & Cullen J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, *33* (1), 101-125.

Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. (1995). *Power, politics and intergroup conflict*. ebook.stkip-pgri-sumbar.ac.id› ilmu-sosial-pendidikan adresinden erişilmiştir.

Weber, M. (2005). *Bürokrasi ve otorite*. (B. Akın, Çev.). Ankara: Adres.

Wimbush, J.C., & Shepard, J.M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics, 13* (8), 637-647

Wittmer, D., & Coursey, D. (1996). Ethical work climates: comparing top managers in public and private organizations. *Journal Of Public Administration, 6* (4), 559-572. doi: 10.1093/oxfordjournals.jpart.a024327.

Yayla, H.E. (2006*). Güç ve yetki ilişkilerinin muhasebe bilgisi kararları üzerindeki etkisi: Türkiye'deki özel hastaneler üzerine yapısal bir model önerisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.

Yılmaz, E. (2005). *Etik liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması.* 14. Eğitim Bilimleri Kongresinde sunulan bildiri, Denizli.

Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Yılmaz, G. (2019). *Etik liderlik davranışının örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 20 (2),* 385-402.

Yorulmaz, A. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve kullanma düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Yükseköğretim Kanunu Mevzuat Bilgi Sistemine https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf adresinden erişildi.

Yukl, G. (2018). Hizmetkar liderlik (S. Kıranlı-Güngör, Çev.), *Örgütlerde liderlik.* Ş. Çetin ve R. Baltacı (Çev. Ed.). Ankara: Nobel.

Zafer, D. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Zaleznik, A. (1992). Managers and leaders. *Harvard Business Review, 55* (3), 1-16.

Zhu, W., May, D.R., & Avolio, B.J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee out comes: The roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 11* (1), 16-26.