

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI**

**OTEL İŞLETMELERİNDE ETİK LİDERLİK ALGISININ İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ: BURSA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma Melike Körpe

KOCAELİ 2021

T.C KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI

**OTEL İŞLETMELERİNDE ETİK LİDERLİK ALGISININ İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ: BURSA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma Melike KÖRPE

Doç. Dr. Hatice GÜÇLÜ NERGİZ

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 02/06/21-12

KOCAELİ 2021

ÖNSÖZ

Öncelikle Kocaeli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Tezli Yüksek Lisans programında öğrenci olduğum için çok ayrıcalıklı hissettiğimi, çünkü burada böylesine iyi hocalardan eğitim almanın ne kadar iyi bir şey olduğunu söylemek istiyorum. Yüksek lisans öğrenimim boyunca fikirleriyle ve verdikleri değerli bilgilerle bizlerin yolunu aydınlatan tüm hocalarıma teşekkür ederim. Özellikle tezimin başından sonuna kadar hem bana hemde değerli bilgilendirmeleriyle çalışmama yardımcı olan, desteğini hiç esirgemeyen ve beni yapabileceğime dair cesaretlendiren danışman hocam Sayın Doç. Dr. Hatice Güçlü Nergiz'e büyük bir teşekkürü borç bilirim. Ayrıca değerli görüşleri ile beni aydınlatan Doç. Dr. Bilsen Bilgili hocama ve Dr. Hasibe Yazıt hocama teşekkürü borç bilirim. Bu uzun süreçte tez çalışmam boyunca benden manevi desteklerini esirgemeyen, değerli fikirlerini paylaşan, her anımda yanımda olan ve bana yardım eden anneme, babama ve abime tüm kalbimle teşekkür ederim. Son olarak bu zor dönemde beni motive eden, yardımlarını esirgemeyen ve yüzümü güldüren tüm arkadaşlarıma içtenlikle teşekkür ederim.

Tezimin yazım planından sonuç aşamasına kadar kullandığım, yardım aldığım yöntem ve kaynaklara, etik davranışlar ile tez yazımı için belirtilen akademik kurallar çerçevesinde eksiksiz olarak atıf yaptığımı beyan ederim.

Fatma Melike KÖRPE

İçindekiler

ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ETİK VE ETİK LİDERLİK.....	4
1.1 ETİK KAVRAMI.....	4
1.2. ETİK VE AHLAK İLİŞKİSİ	5
1.3. ETİK KAVRAMININ TARİHÇESİ	6
1.3.1. Antik Çağ Dönemi	6
1.3.2. Orta Çağ Dönemi	7
1.3.3. Aydınlanma Çağı Dönemi	8
1.4. ETİK TÜRLERİ.....	9
1.4.1. Bireysel Etik.....	9
1.4.2. İş Etiği	10
1.5. LİDERLİK KAVRAMI	12
1.6. LİDERLİK ÖZELLİKLERİ	14
1.7. LİDERLİK TÜRLERİ	15
1.7.1 Geleneksel Liderlik ve Türleri	16
1.7.1.1 Otokratik Liderlik	16
1.7.1.2. Demokratik-Katılımcı Liderlik	16
1.7.1.3 Liberal- Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik	16

1.7.2 Çağdaş Liderlik	17
1.7.2.1. Karizmatik Liderlik	17
1.7.2.2. Dönüşümcü Liderlik	18
1.7.2.3. Etkileşimci Liderlik.....	18
1.8. ETİK LİDERLİK KAVRAMI	18
1.8.1. Etik Liderin Karakter ve Özellikleri	19
1.8.2. Etik Liderliği Başarılı Kılan Unsurlar.....	20
1.8.2.1. Etik İklim	21
1.8.2.2. İletişim Etiği.....	21
1.8.2.3. Davranışsal Etik	21
1.8.2.4 Karar Vermede Etik	22
İKİNCİ BÖLÜM	
2. İŞ TATMİNİ	23
2.1. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	23
2.1.1. Örgütsel Faktörler	23
2.1.1.1. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı	24
2.1.1.2. Ücret.....	24
2.1.1.3. İşyeri Fiziki Koşulları	24
2.1.1.4. Çalışma Koşulları.....	25
2.1.1.5. Yönetim Şekli	25
2.1.2. Bireysel Faktörler.....	25
2.1.2.1. Yaş Faktörü	25
2.1.2.2. Cinsiyet Faktörü	26
2.1.2.3. Medeni Durum	26
2.1.3. Diğer Faktörler	26
2.1.3.1. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler.....	26
2.1.3.2. Kararlara Katılma.....	27

2.1.3.3. Sosyal İmkanlar.....	27
2.1.3.4. Statü	27
2.2. ETİK LİDERLİK ve İŞ TATMİNİ KONUSUNDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM	33
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	33
3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	35
3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	36
3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	37
3.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI.....	38
3.6. VERİLERİN ANALİZİ VE ANALİZE UYGUNLUĞUNUN KONTROLÜ	39
3.7. BULGULAR	40
3.7.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular	40
3.7.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular	42
3.7.3. Değişkenler Arası İlişkiye Ait Bulgular	43
3.7.4. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular	45
3.8. TARTIŞMA	52
SONUÇ VE ÖNERİLER	54
KAYNAKÇA.....	57
EKLER.....	74
ÖZGEÇMİŞ	78

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanların etik liderlik algısının iş tatmini üzerinde etkili olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca etik liderlik algısı ve iş tatmininin çalışanların demografik özellikleri ve istihdam durumları açısından herhangi bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Turizm sektöründe yapılan bu çalışmada hem ilgili literatürdeki eksikliği giderme hem de sektör açısından yöneticilere önermeleri açısından önem taşımaktadır. Ayrıca turizm sektöründe çalışan faktörünün önem taşıması sebebiyle otel işletmelerinin yönetimi konusunda fikir vereceği düşünülmektedir. Araştırmanın teorik kısmında etik, etik liderlik ve iş tatmini kavramları detaylı olarak açıklanmıştır. Araştırmanın uygulama kısmında hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezlerin sınanması için Bursa ilindeki 5 ve 4 yıldızlı turizm işletme belgesine sahip olan 10 otelden 150 çalışandan anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırma da Brown, Trevino ve Harrison tarafından geliştirilen ve Tuna, Bircan ve Yeşiltaş'ın Türkçe 'ye uyarladığı etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. İş tatmini içinse Brayfield ve Rothe'un (1951) geliştirdiği ve Yoon ve Thye'nın (2002:106) kısalttığı ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularında etik liderlik uygulamalarının iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ana hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca çalışanların etik liderlik algılamalarının yaş, cinsiyet ve işletmedeki konumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bir diğer unsur olan iş tatmininde ise; cinsiyet ve çalışılan bölüme göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışma sonunda sektöre ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, İş Tatmini, Otel İşletmeleri, Bursa

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether the ethical leadership perception of employees has an effect on job satisfaction. In addition, it is aimed to determine whether ethical leadership perception and job satisfaction show any difference in terms of demographic characteristics and employment status of employees. This study in the tourism sector is important in terms of both eliminating the deficiency in the relevant literature and suggesting it to the managers in terms of the sector. In addition, it is thought that it will give an idea about the management of hotel businesses due to the importance of the employee factor in the tourism sector. In the theoretical part of the research, the concepts of ethics, ethical leadership and job satisfaction are explained in detail. In the application part of the research, hypotheses were developed. In order to test the hypotheses, data were collected from 150 employees from 10 hotels in Bursa, which have 5 and 4 star tourism operation certificates. The ethical leadership scale developed by Brown, Trevino and Harrison and adapted into Turkish by Tuna, Bircan and Yeşiltaş was used in the research. For job satisfaction, the scale developed by Brayfield and Rothe (1951) and shortened by Yoon and Thye (2002:106) was used. In the findings of the study, the main hypothesis that ethical leadership practices have a positive effect on job satisfaction was supported. In addition, it was determined that the ethical leadership perceptions of the employees differed significantly according to age, gender and position in the business. In job satisfaction, which is another element; It has been determined that there are differences according to gender and the department worked. At the end of the study, suggestions for the sector and researchers were presented.

Keywords: Ethical Leadership, Job Satisfaction, Hotel Businesses, Bursa

SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ

α	: Cronbach's Alfa Katsayısı
B	: Beta Katsayısı
Bkz	:Bakınız
Ed.	: Editor (Editör)
ERG	: Existence-Relatedness-Growth Theory (Varoluş, İlişki Kurma, Gelişme)
GOIP	: Gebze Organize Sanayi Parkı
R	: Kolerasyon Katsayısı
SBF	: Sosyal Bilimler Fakültesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
t	: Belirli Bir Anlamlılık Düzeyinde Bulunan Teorik Değer
TDK	: Türk Dil Kurumu
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
VB.	: Ve benzeri
VD.	: Ve diğerleri

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Etiğin Tarihi Dönemleri	6
Şekil 2: Faydacılık Etiği Kuramları.....	8
Şekil 3: İş Etiği 'nin Gruplandırılması	11
Şekil 4: Liderlik Türleri.....	15
Şekil 5: Etik Lider'in Davranışları.....	19
Şekil 6: Etik Liderlik Davranış Mekanizması.....	20
Şekil 7: Etik Karar Verme Süreci	22



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Etik ve Ahlak Arasındaki Farklar...	5
Tablo 2: Antik Çağ Filozoflarının Etik Anlayışları...	6
Tablo 3: Liderlik Tanımları...	13
Tablo 4: Etik Liderlik ve İş Tatmini Konulu Çalışmalar	27
Tablo 5: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri...	40
Tablo 6: Katılımcıların Demografik Özellikleri...	41
Tablo 7: Etik Liderlik Ölçeğine İlişkin Değerler	42
Tablo 8: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Değerler	43
Tablo 9: Korelasyon Değerleri...	43
Tablo 10: Regresyon Analizi...	44
Tablo 11: Etik Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi	45
Tablo 12: Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine İlişkin T Testi Sonuçları...	45
Tablo 13: Yaş Faktörüne İlişkin Anova Testi Sonuçları...	46
Tablo 14: Eğitim Faktörüne İlişkin Anova Sonuçları...	46
Tablo 15: İşletmedeki Konum Durumuna İlişkin Anova Sonuçları...	47
Tablo 16: Tecrübeye İlişkin Anova Testi Sonuçları...	48
Tablo 17: Departmana Yönelik Anova Sonuçları	49
Tablo 18: İş Tatmininin Gelir Durumuna Göre Anova Sonuçları...	50
Tablo 19: Araştırma Hipotezlerinin Kabul- Red Sonuçları...	51

GİRİŞ

Turizm geçmişten günümüze hızlı bir şekilde gelişim gösteren hizmet sektörünün ön ayağı olmakla birlikte maddi olarak ciddi katkısı olan bir sektördür. İnsanların gezme, dinlenme ve tanımak gibi ihtiyaçlarla yaptıkları bu gezilerin tümü turizm kavramını oluşturur. Turistlerin gittikleri destinasyonlarda ise hem barınmaları hem de eğlenip dinlenmeleri için yapılan otel işletmeleri birer turizm kuruluşudur. Otel işletmeleri yapısı açısından bakıldığında emek-yoğun ve müşteri- çalışan ilişkisinin yüksek olduğu kuruluşlardır. Bu durumda bir otel işletmesinin uzun vadede rekabet ortamında varolabilmesi, verimli olması ve rekabet üstünlüğü sağlaması için çalışanın iş tatminini dikkate alması gerekir. İş tatmini Locke (1976) tarafından bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade edilmektedir (Eğinli, 2009:35).

Çalışanın iş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunların başında ücret, çalışma koşulları ve yönetim uygulamaları gelmektedir. Yönetim uygulamalarının karmaşık ve sert olması iş tatminini olumsuz etkilerken tersi bir durumda çalışanın işten duyacağı tatmin olumlu yönde olacaktır. Bu noktada modern çağa ayak uydurmak yani liderliği etik değerler çerçevesinde tutmak ve insan odaklı olmak önem taşımaktadır. Günümüzde yeni bir kavram olan etik liderlik; lider konumundaki kişinin hem kendine hem de yönettiği kişilere karşı iyi ve doğruyu uygulaması yani ahlâki standartlara uyması anlamına gelmektedir.

Etik liderlik kavramı bir çok sektörde önem taşımaktadır. Çünkü örgüt yönetmek ve verimi artırmak iyi bir yönetim ile sağlanır. Yönetimde de etik liderlik tarzının benimsenmesi çalışanın iş tatminini olumlu yönde, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında etik liderliğin işletmelerde çalışan memnuniyetine artışı olduğu ve böylelikle hizmet kalitesinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Günümüzde başarılı olan, varlıklarını sürdürülebilir kılan ve müşteriler tarafından tercih edilen işletmeler etik değerlere önem veren ve çalışanlarını ön planda tutan işletmelerdir. Özellikle turizm sektöründe insan faktörü; turistlerle doğrudan iletişim kuran taraf olduğu için önemli bir unsurdur. Kurumsallaşmış Ritz Carlton otelinin çalışanlarına yönelik “*Bizler hanımefendi ve beyefendilere hizmet sunan*

hanımefendi ve beyefendileriz” sloganı (Marriot Careers, 2021) çalışanlarına verdiği önemle başarıyı sağladıklarını belirtmiştir. Bu durumda işletmede başarıyı sağlamanın yolunun çalışanların iş tatmininin yüksek olmasıyla sağlanacağı söylenebilir. İş tatmininin yüksek olmasında ise gerek yönetim tarzının gerekse çalışma koşullarının dikkate alınması önemlidir. Özellikle yoğun ve yorucu çalışma saatlerinin bulunduğu turizm sektöründe iş tatminsizliği riski fazladır. Yönetim açısından da işi iyi bilmeyen, etik dışı davranışlarda bulunan üstlerle çalışmakta iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Bunun gibi işletmede olumsuz durumlar yaşayan çalışanlar da işten ayrılma ve görevi yerine getirmeme davranışları görülür.

İş tatminin sağlanmasında çalışanların sadece ekonomik bir varlık olarak görülmemesi onların da sosyal ihtiyaçlarının olduğu göz ardı edilmemelidir. İlk faktör olarak ekip ilişkisi iş tatminini etkileyen bir unsurdur. Çünkü çalışan birey işinden ekonomik yönlerin yanında sosyal olarak da tatmin olmak istemektedir. Çalışanların zamanlarının neredeyse çoğunu ekibiyle birlikte geçirmesi sebebiyle; ekip içindeki iş arkadaşlarıyla ilişkisi, samimiyeti, birbirleriyle kurdukları dostane ilişkiler ve iş birliği yapmaları önem taşımaktadır. Özellikle turizm sektöründe her bir departman takım olarak çalıştığı için ekip ilişkileri iş tatmini ve verim sağlanabilmesi açısından dikkat edilmesi gereken bir unsurdur.

Örgüt içi takım çalışmalarında bir diğer önemli husus ise iletişim tarzıdır. İletişim tarzı iş tatminini etkileyen diğer faktörlerden biridir. Özellikle iletişim takım içi çalışmalarda tüm faaliyetleri etkileyen bir süreçtir. Çalışanlar arasındaki iletişim kuvvetli olduğunda; uyum içerisinde çalışabilir ve bu uyumlu çalışma ortamı sayesinde çalışan bağlılığı ve iş stresi azalır. Bu açıdan iletişimin temelinde dayanışma ve koordine olmanın çalışanlar arasındaki motivasyon ve iş tatminini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Özellikle yöneticilerin çalışanlar arasındaki etik belirsizliklere, iletişim yönünden yaşanan belirsizliklere karşı etkin bir iletişim yolu kullanması iş tatminini olumlu etkileyecektir.

Son olarak yönetici ve yönetim tarzı da iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. Yönetim tarzının çalışan merkezli olduğu işletmelerde çalışanların iş tatmini daha yüksektir. Özellikle çalışanların karar aşamasında söz sahibi olması ve fikirlerinin dinlenmesi gibi destekleyici tutumlar, çalışanın işletmeye bağlılığını ve olumlu duygularını artırır. Bununla birlikte yöneticinin dürüst olması, etik değerlere bağlılığı,

duyarlı olması, çalışanlarına karşı adil davranması ve onların haklarını gözetmesi de iş tatminini artıran unsurlardır. Yöneticinin bu davranışları ise başarılı bir liderlik tarzı olan etik liderliği işaret etmektedir.

Özellikle etik liderliğin benimsendiği işletmelerde çalışanların tutum ve davranışları olumlu etkilenmektedir. Etik liderlik algısında “çalışan odaklılık” esastır. Etik liderler çalışma ortamında hem çalışanı destekler hem de çalışanların sorunlarının çözülmesinde yardımcı olur. Diğer yandan da etik bir çalışma ortamı ve iletişimi sağladığı için iş tatmini sağlanmış olur. Bu bağlamda turizm sektöründe insan faktörü önem taşıdığı için çalışanların etik liderlik algısının yüksek olması hem iş tatminini sağlayacaktır hem de işletmeye verimlilik katacaktır.

Bu tez çalışmasının amacı etik liderlik algısının iş tatminine olan etkisini incelemektir. Bu etkinin, çalışanların demografik özellikleri ve istihdamdaki durumları açısından farklılıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde etik kavramına ilişkin tanımlamalar ve liderlik kavramına ait açıklamalar yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise iş tatmini kavramı, iş tatminini etkileyen faktörler ve konuyla ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, etik liderliğin iş tatmini üzerine etkisinin incelendiği bir alan araştırması sunulmuştur. Bu bölümde araştırmanın amacına, evren ve örnekleme, yöntemine yer verilmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara yer verilerek sonuçlar özetlenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ETİK VE ETİK LİDERLİK

Çalışmanın bu bölümünde etik, etik ve ahlak ilişkisi, etik tarihçesi ve etik liderlik hakkında bilgilere yer verilmektedir.

1.1 ETİK KAVRAMI

Etik kelime olarak bakıldığında Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde "töre bilimi, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü ve ahlaki, ahlakla ilgili" olarak açıklanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2020). Latince 'den 'ethics', Yunancadan ise 'ethikos' olarak dilimize çevrilmiştir. Oxford sözlüğünde ise; bir kişinin davranışını kontrol eden veya etkileyen ahlaki ilkeler, davranış kuralları sistemi ve ahlaki ilkelerle ilgilenen felsefe dalı olarak tanımlanmıştır (Oxford Dictionary, 2020).

Farklı tanımları bulunan etik kavramını Cevizci (2002: 2) ise ahlaki ilkeler teorisi ve felsefe disiplini olarak tanımlamıştır. Ayrıca kişinin toplum düzeni içinde başkalarıyla bir arada iken, ahlaki hayatı şahsi olarak yaşayacağı ve içinde bulunduğu toplumun ahlaki ilke ve değerlerini eylemleriyle cisimleştirdiğinde etik yoluna gireceğini belirtmiştir.

Doğan'a (2008:180) göre ise etik; yasa tarafından yönetilmeyen insan davranışlarına odaklanan soyut bir kavramdır. Kişiyi belirli bir eyleme ya da davranışa sürüklemeyen doğru olduğu kabul edilen davranışı gösterir. Ardından ise kişiyi zorlamadan kendi özgür iradesine bırakır.

Genel olarak etik kavramının, neyin doğru neyin yanlış olduğunu irdeleyen, bireylerin doğru bir şekilde nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilke ve standartların tümü olarak tanımlanabilir. Diğer yandan da içerisinde barındırdığı ahlaki standartlar ve kurallar sebebiyle bireyin izlemesi gereken bir kavramdır (Yılmaz, 2016:5).

1.2. ETİK VE AHLAK İLİŞKİSİ

Arapçadan dilimize gelmiş olan ahlâk kelimesi Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde (2020) “bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları” olarak tanımlanmıştır. Ahlâkın ana teması insan ilişkilerine, birlikteliklerine dayandığı gibi, doğası da ahlâki davranış örgüleriyle doludur (Yönden, 2015). Etik ve ahlâk terimleri birbirlerine çok yakın olan ve karıştırılan kavramlardır. Ahlâk kavramı; hem aile ve arkadaş gibi özel alanlara özen gösterme hem de tıbbi uygulama, hukuk, politik hayat, savaş ve uluslararası ilişkilerle bağlantılıdır (Tamer, 2015).

Etik ve ahlâk kavramı arasındaki farklar Tablo 1’de görülmektedir. Etik kavramı evrensel, ahlâk kavramı ise yereldir (Işıklı, 2018). Özlem’e (2004:11) göre ise ahlâk; fiilen ve tarihsel yönden bireysel, grupsal ve toplumsal açıdan bir fenomendir. Etik ile arasındaki ayrım ise etiğin bu olguyu ele alan, ahlâki görüşleri, öğretileri kategorize eden, benzer ve farklılıkları ayıran ve eleştiren felsefe disiplininin bütünüdür.

Tablo 1. Etik ve Ahlak Arasındaki Farklar

Etik	Ahlak
<ul style="list-style-type: none">• Etik, insanların birbirleriyle ilişkilerinde yol gösterici davranış kurallarına dayalı bir sistemdir.• Hukuka, düşünmeye ve felsefeye dayalı davranış ilkelerini içerir.• Etik ilkeleri evrenseldir ve herkes (tüm toplumlar) için geçerlidir.	<ul style="list-style-type: none">• Ahlakı, çoğu zaman dini inançların (manevi değerlerin) parçası olan kuralları ve bu kurallara göre uyulması gereken davranış ilkelerini içerir.• Ahlak ilkeleri görecelidir, töreseldir ve toplumdan topluma değişkenlik gösterir.

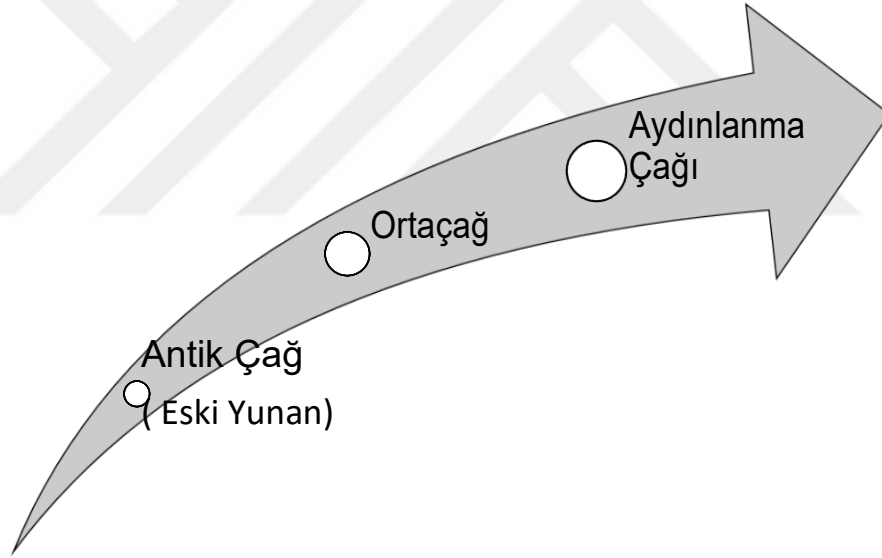
Kaynak: Işıklı, 2018.

Farklı bir pencereden bakan Mahmutoğlu (2009) ise etik ve ahlakın aynı alanda bulunan fakat farklı anlamlar taşıyan kavramlar olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca etik olmadan ahlakla ilgili değerlendirme yapmanın temelsiz bir bina inşa etmek ya da köksüz bir ağaç dikmek olduğunu ve insan yaşamı için elverişsiz olacağını belirtmiştir.

1.3. ETİK KAVRAMININ TARİHÇESİ

Arkeolojik ve antropolojik bulgular, dinler ve felsefe tarihi, etik anlayışının tam olarak ne zaman başladığını göstermese de bu anlayışın çok eski çağlardan beri var olduğunu belirtmektedir.

Etik ile ilgili insanlık tarihinde rastlanan ilk yazılı kurallara; MÖ 2000'li yıllarda Hammurabi Kanunlarında rastlanmıştır. Etik, çağların karakteristiklerine, uygarlıkların ekonomik, politik ve sosyal durumlarına ve toplumların yapılarıyla kurumlarına, benimsedikleri vizyonlara göre, çağdan çağa farklılık gösteren çok eski bir tarihe sahiptir (Yaman, 2013). Etik anlayışları ortaya çıktıkları çağ açısından da farklı dönemlere ayrılmaktadır. Şekil 1'de görüldüğü üzere etik kavramı Antik Çağ'dan Aydınlanma Çağı'na kadar uzanan geniş bir sürece yayılmaktadır.



Şekil 1. Etiğin Tarihi Dönemleri

Kaynak: Aktaş (2014).

Etik kavramının tarihsel gelişimi ise Antik çağ ile başlayarak aydınlanma dönemine kadar uzanmaktadır. Dönemin düşünürleri olan Plato (427–347 MÖ) ve Aristoteles (387–322 MÖ) bu bilim dalının temsilcileridir. Aristoteles etiği kuramsal felsefeden ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alan ilk filozoftur (Tutar, 2010).

1.3.1. Antik Çağ Dönemi

Antik Çağ döneminde filozoflar, insan yaşamının amacının iyi ve erdemli yaşamak olduğunu ve yaşam kaynağının ise akıl olduğu varsayımına dayanmışlardır.

Ahlâkın ise insanın doğasında bulunmadığı sosyal çevre ile birlikte kazanılan bir nitelik olduğunu ve ahlâkın insan hareketlerinin sorgulanmasıyla oluştuğunu belirterek etik teorileri başlatmışlardır (Aktaş, 2014). Antik çağ filozoflarının etik hakkındaki düşünceleri de Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Antik Çağ Filozoflarının Etik Anlayışları

- Yunan felsefesinde “etik” kavramının kurucusu olarak kabul edilen Sokrates’e göre felsefenin merkezinde insan ve insan ilişkileri vardır. Ancak insanın ahlaki boyutunu da ön plana çıkarmıştır. Bu açıdan Sokrates etiğin nihai amacının mutluluğu elde etmektir. Bu yönüyle de Sokrates felsefesi aslında teleolojik bir etiktir (Aktaş, 2014).
- Platon’un etik kavramı bütün Yunan etiği gibi mutluluğa dayanır. Platon’a göre etikte üç nokta önemlidir: 1. Ahlaki eylemlerin en yüksek iyi olması, 2. Erdem, 3. İyinin toplum hayatında ya da devlette gerçekleşmesidir. Bir bakımdan Sokrates’in felsefesini sürdüren bir filozoftur (Akarsu, 1998).
- Aristoteles’in etik anlayışında en önemli unsur “zoon politikan” yani özgür ve sosyal insan kavramıdır (Acıbadem Hemşirelik, 2020).
- Yunanlı filozof Epikuros Sisam en çok insanın ne şekilde mutlu olabileceğini araştırmıştır. Onun için kişinin yaşamı azla yetinmekten ve pişmanlık verecek davranışlardan uzak durmaktır (Temel Britannica, 1992). Bu açıdan da Epikuros hazcı etiğin savunucularındandır.

Antik Çağ Dönemi etik anlayışının ortak noktasında özgür, mutlu ve sosyal insan bulunmaktadır. Özellikle Antik çağ filozofları bu unsurlar üzerinde bir etik anlayışını baz almışlardır.

1.3.2. Orta Çağ Dönemi

Antik çağdan sonra Hristiyanlığın Batıdaki yükselişiyle kaynağı edebi ve ilahi olan bir etik anlayışı yükselişe geçmiştir. 15. Yüzyıldan başlayarak tanrı ve din merkezli etik anlayışından farklı olarak yönelmeler görülmeye başlar. Zamanla insanların yaşamını ve iyiliğini etkileyen uğraşlar ya da meslekler geliştikçe mesleklere özgü “Profesyonel Meslek Standartları” ya da “Meslek Ahlâkı Kuralları” da geliştirilmiştir. Ahlâki çoğunluk, insanlara başkalarının doğru ve yanlışlarını

tanıma, kendi doğrularını sorgulama olanağı sağlamıştır. Buna bağlı olarak etik, tarih içerisinde yeni değerler kazanarak ilerlemiştir (Acıbadem Hemşirelik, 2020).

Bu dönemdeki etik anlayışlarından en önemlisi Aquino’lu Thomas’a aittir. Orta Çağ’ın en büyük filozofu olarak kabul edilen Thomas Aquinas, özellikle Aristoteles felsefesinden yararlanarak bu felsefeyi Hristiyan inancıyla uyumlu hale getirmeye çalışmıştır (Ekren, 2010). Ayrıca her bir bireyin kendi iyiliğine yöneldiği bir toplumda, toplumun iyiliğini gözetecek ve toplumu doğru yoldan amacına ulaştıracak bir yöneticinin olması gerektiğini vurgulamıştır.

Yönetici gücünü, toplumu amacına, iyiliğe ve mutluluğa ulaştırmak yolunda çalışması koşuluyla, Tanrı’dan almıştır. Toplumu bu amaca ulaştırmak ise, yöneticilerin değil din adamlarının görevidir. Yöneticiler, din adamlarının toplumu bu amaca ulaştırma yönündeki çabaları için düzeni ve barışı sağlamalıdır. Bir diğer açıdan bakıldığında ise Aquinolu Thomas’ın adil bir liderliği desteklediğini yani etik liderlik vasfına ne kadar önem verdiği görülmektedir (Yalçınkaya ve Ağaoğulları, 2013).

1.3.3. Aydınlanma Çağı Dönemi

Modern Çağ ya da Akıl Çağı olarak da adlandırılan Aydınlanma Çağı “tüm insani faaliyetlerin özüne faydayı koyan ve insanı faaliyette bulunmaya yönelten temel güdünün fayda olduğunu” savunan, yani faydacılık etiği diyebileceğimiz bir dönemdir (Aktaş, 2014). Faydacılık etiği kendi içerisinde faaliyet-fayda (act- utilitarianism) ve kural- fayda (rule- utilitarianism) olarak ikiye ayrılır (Kurtoğlu, 2008). Şekil 2’de faydacılık etiğinin kuramları belirtilmektedir.

Faaliyet Fayda	Kural Fayda
<ul style="list-style-type: none">Faaliyet-fayda yaklaşımında belirli bir faaliyetin nasıl daha iyi üreteceği ve karar vericinin alternatifler arasından daha fazla kişiye fayda sağlayacak en iyi alternatifi seçmesi gerektiği üzerinde durulur.	<ul style="list-style-type: none">Kural- fayda yaklaşımında belirli bir durum için kurallar ahlâkî açıdan önemlidir. Fayda doğrudan kural veya doğrudan tanımlanmış eyleme göre test edilir.Esas olan ideal kuraldır.

Şekil 2. Faydacılık Etiği Kuramları

Kaynak: Kurtoğlu, 2008

Bu dönemin filozofu Immanuel Kant'a göre etik; özerk bireyin çevresel ya da dini baskılar olmadan oluşturulabilecek bir alan olduğunu belirtir. Ayrıca Kant, etik kavramının bireyin tamamen özerkliğine bırakılan bir kavram olduğunu belirtmiştir (Bezci, 2005:51).

1.4. ETİK TÜRLERİ

Etik kavramı dayandıkları olgulara göre gerek ahlak gerekse değerler olsun iki başlık altında toplanmaktadır. Bu başlıklar Bireysel Etik ve İş Etiği 'dir.

1.4.1. Bireysel Etik

Ahlak hükümlerinin temel değerlerini, davranış prensiplerini, insan düşünce ve eylemlerinin niteliğini kapsayan bir kavramdır. Bireysel etik insan davranışlarına esas teşkil eden ve onları şekillendiren değerler hakkında bireyin sahip olduğu bilinçtir. Ayrıca bir toplumun herhangi bir bireyden etik ile ilgili beklentilerini yansıtır. Martin Buber'e göre ise kişinin içinden gelen ses yani vicdan olduğunu söylemiştir. Literatür taraması yapıldığında bireysel etik kavramı üç ana teoriye dayanmaktadır. Bunlar amaç, ilke ve sonuç etiğidir (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi, 2006).

1. **Amaç etiği:** Aristo'ya göre eylemin ne olduğunun bir önemi yoktur, önemli olan iyi bir sonuç almaktır.
2. **İlke etiği:** Kant'a göre insan faaliyetlerinin ilkesi sebep temeline dayanmaktadır. Bireylerin iyi veya kötü davranışları birbirimizle olan eylemlerimizde bize yol gösteren kural ve ilkelerle belirlenmektedir. Kant, "her insanın değerleri olduğuna inanırsan, nasıl davranacağını da anlayabilirsin" mantığıyla insan davranışlarının sebeplerini açıklamaya çalışmıştır (Ergin, 2006).
3. **Sonuç etiği:** John Stuart Mill'e göre davranışların ahlaklı olup olmadığı o davranışın sonucuna göre açıklanır. Eğer bir eylem mutsuzluktan daha çok mutluluğa sebep oluyorsa o davranış doğrudur. Ancak yine Mill, bir eylem az

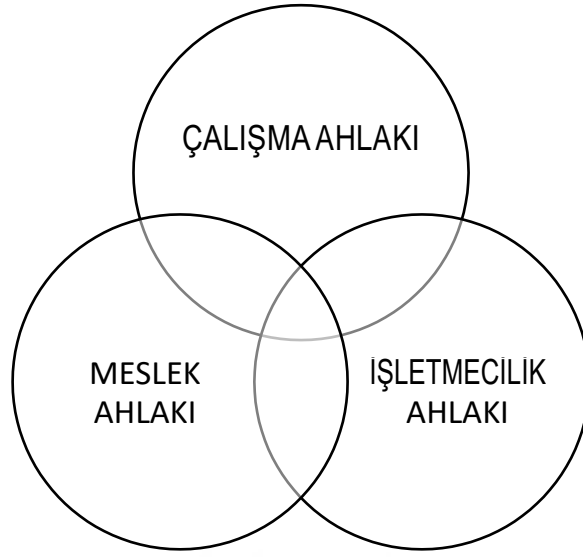
da olsa zarar veriyorsa o eylemden kaçınmak gerektiğini söylemektedir. Ayrıca uzun dönemde toplumda ahlaki bir karar alınacaksa mutlaka azınlıkların hakları gözetilmelidir. Çünkü azınlık zarar görürse, çoğunluğun menfaati de tehdit altındadır (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi, 2006).

1.4.2. İş Etiği

İş etiği kavramı etik kuralların iş yerinde de sorgulanması ve oluşturulmasıdır. Bir diğer deyişle iş yerindeki doğru ya da yanlış davranışlar olarak tanımlanabilir (Filizöz, 2011:18). İş etiği denildiğinde, çalışanları arasında eşit çalışma koşullarının sağlanması, ücretlerin hakkaniyet çerçevesinde dağıtılması, hitap ettiği müşterilerine doğruyu söylemesi konusundaki tutumu ve yine ilgili olduğu çevre ile ilişkili olması şeklinde tanımlanabilir (Çelikkol, 2017).

İş etiği genel ahlâk kurallarının iş hayatına uygulanması olup dürüstlük ve doğruluk üzerine kurulu toplumun beklentilerinden adil rekabete, reklamcılıktan halkla ilişkilere, sosyal sorumluluktan tüketicinin bağımsızlığına kadar, çok farklı boyutları olan uygulamalı bir ahlâk felsefesi türü olarak ifade edilmektedir. İş etiğinin gündeme gelmesi uzun zaman almakla birlikte ilk olarak 1960'lı yıllarda akademik çalışmalara konu olmuş ve 1985'ten sonra akademik bir çalışma alanı olarak yerini almıştır (Yıldırım ve Uğuz, 2012).

İş etiği modernleşen ve küreselleşen dünyada ciddi önem kazanmıştır. Ayrıca etik ilkeyi benimseyen işletmelerin hem itibarının hem de müşteri güvenini ve desteğini sağlaması açısından da son derece önemlidir. İş etiği bünyesinde üç kavramı barındırmaktadır. Bunlar; çalışma ahlâkı, meslek ahlâkı ve işletmecilik ahlâkıdır.



Şekil 3. İş Etiği 'nin Gruplandırılması

Kaynak: Sayım, 2015

- 1) **Çalışma ahlakı**, birey ya da bir toplumun üyelerinin “çalışma” kavramına ilişkin sahip oldukları değerlerin toplamı ile çalışma, üretme, tüketme, tasarruf gibi birtakım kavramlara atfettikleri önemden meydana gelir (Yavuz, 2016).
- 2) **Meslek Ahlakı**, her meslek dalında toplumların yapısına bakmadan bireylerin davranış ve tutumlarını evrensel boyutta ahlâki bir çizgiye getirmek için oluşturulan kurallardır. İş ahlâkından farklı olarak her mesleğin farklı uygulamaları olması sebebiyle temel alınan ilkelerde de farklılık vardır (Filizöz, 2011). Meslek ahlâki kişinin, işletmenin/kurumun ve toplumun etik anlayışından etkilenir. Toplum, müşteriler, rakipler, devlet meslek etiğini etkileyen unsurlardır (İşgüden ve Çabuk, 2006). Ancak ne kadar farklılık olsa da uyulması gereken ortak ilkeler mevcuttur. Bunlar; doğruluk, yeterlik, güvenilirlik ve mesleğe bağlılıktır.
 - **Doğruluk**; sözlerinde içtenlik ve güvenilirlik taşıyan bir kavramdır. Etik davranış başkaları ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan bireyler sorunlarla karşılaşır. Bu açıdan da iş hayatında dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek meslek ahlâkının temel ilkelerindendir (Gürsel, 2015).
 - **Yeterlik**; ; Etkin ve verimli bir personel sisteminin kurulmasını

sağlayan kural ve uygulamaların tümüdür. Ayrıca hizmet sektörlerinde ilerleme ve yükselmeleri başarı sıralamasıyla ilişkilendirerek uygun çalışma koşullarının sağlanmasıdır (Akkoç vd., 2015).

- **Güvenilirlik;** Belli ve sürekli bir zaman diliminin sonunda oluşan bir kazanımdır. Ayrıca kişinin ya da işletmenin diğer kişiler tarafından iyi tanınması sonucunda kazanılan ve kişinin lehine olan bir durumdur. Bu güvenilirliği kazanmanın en iyi yolu ise verilen sözün yerine getirilmesidir. İşletmenin kar maksimizasyonu açısından müşterileri kazanmak için yenilikçi ve özenli olmak, güven sarsmamakta ciddi önem taşıyıp güvenilirliği uzun vadede kalıcı kılar (Meslek Etiği, 2006).
- **Mesleğe Bağlılık;** çalışanın sahip olduğu meslek adına emek ve çaba göstermesi, mesleki amaç ve etik bağlılıkların geliştirilmesi anlamına gelir. Ayrıca işletmeye ve çalışanlarına sağladığı imkanlarda mesleğe bağlılığın göstergesidir (Tak ve Aydemir, 2009:36).

- 3) **İşletmecilik Ahlakı:** Kurumun sahip olduğu ahlaki ilkelerdir. Ekonomik olarak faaliyette bulunan her işletmenin kendine ait ahlaki ilkeleri, değerleri vardır. Bu açıdan işletmeler hem çalışanlarına hem de dış çevre olarak müşteri ve tedarikçilerine karşı ahlaki açıdan sorumluluk taşırlar (Özdemir, 2009).

İşletmecilik ahlâkına örnek verecek olursak; iş alımlarında ayırım olmaması, tüketici haklarına adilce uyulması, üretim esnasında çevreye ve canlılara zarar verilmemesi, işçi-işveren haklarına uyulmasıdır (Bektaş, 2015).

1.5. LİDERLİK KAVRAMI

Geçmişten günümüze değişim her alanda yaşanmakla birlikte iş hayatını da ciddi bir şekilde etkilemektedir. Liderlik kavramı, çalışan memnuniyetinin ve performansının temel ve dinamik bir değişkenidir. Liderlik, liderin araştırdığı, aradığı ve gönüllü olarak katıldığı bir sosyal etkili olma süreci olarak tanımlanır (Elbaz ve Haddoud, 2017). TDK'ye göre lider ilk olarak önder, şef; ikinci olarak ise birpartinin

veya kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2020). Liderlik kavramının farklı tanımları Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3. Liderlik Tanımları

YAZAR	AÇIKLAMA
Stodgill, (1974) Akt. Akıllı (2019)	Liderlik, örgütsel amaçların ve karşılıklı bireyler arasında etkileşimler ile örgütün ana yapısının oluşturulması ve örgüt amaçları doğrultusunda devam ettirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.
Burns (1978)	“Liderlerimiz hakkında çok şey biliyoruz fakat liderlik hakkında çok az şey biliyoruz. Modern çağla ilgili liderliğin özünde ne olduğunu kavrayamıyoruz.
Öztekin (1996)	Lider, insanları belirlenmiş amaçlara ulaştıran ve çaba göstermeleri için ikna eden kişidir.
Kayıkcı (1999)	Liderlik; kurumda saygın bir konuma sahiptir. Kurumda yöneticiler işleri doğru yaparken; liderler doğru işler gerçekleştirir.
Arıkan (2001)	Lider; grup üyelerini amaçlar doğrultusunda başarılı kılmaya yönelten, onların çalışmalarını koordine ve kontrol eden, bu amaçları gerçekleştirmek için yeterli özellik ve yeteneklere sahip olan kişi olarak da tanımlanabilir.
Goleman (2004)	Liderlik için zekâ, dayanıklılık, kararlılık ve vizyon nitelikleri tek başlarına yetersizdir. Gerçekten etkili liderlik ise öz farkındalık, öz düzenleme, motivasyon, empati, yüksek derecede duygusal zekâ ve sosyal beceri ile sağlanmaktadır.
Zaleznik (2004)	Lider insani, ekonomik ve politik ilişkileri derinden değiştiren, örgütlerde çalışabilen ancak kim olduklarına dair hislere, iş rollerine, kimlik göstergelerine bağlı olmayan çevrelerinden ayrı hisseden iki doğumlu kişilerdir.
Bolden (2004)	Liderlik kavramını, "liderlerin" sahip olduğu bir dizi özellik veya özelliğin sonucu olarak görenler varken, diğerleri liderliği grup ilişkilerinden ortaya çıkan sosyal bir süreç olarak görür.

Tablo 3. Liderlik Tanımları (Devam)

Özden (2008)	Liderlik kavramını; “ <i>Büyük değişimlerin yarattığı yeni fırsatları yakalayan, belirsizliklere ve tehlikelere rağmen bu fırsatları değerlendirerek örgütüne yeni fırsatlar getiren kişi</i> ” şeklinde tanımlamıştır.
Senge (2013)	Konfüçyüs bundan iki bin beş yüz sene önce “Lider olmak için önce insan olmak gerekir” demiştir. Senge’ye göre ise liderlik bilgeliğe dayalıdır. Ayrıca lider kavramı üst yönetimle eş anlamlı olmamalıdır. Çünkü değişimi herkes getirebilir. O yüzden lider üst düzey yönetici olarak tanımlanmamalıdır.
Cinnioğlu, (2018)	Bir örgütteki ya da kişiler arasındaki sorunları çözebilme gücüne sahip olan, örgüt kültürünü oluşturan, yöneten ve bazen de değiştirebilen, insanları bir amaç doğrultusunda toplayan, sahip olduğu iç motivasyon ve kişisel özellikleri sayesinde insanlar üzerinde etki sahibi olan kişidir.
Liman (2019)	Lider; kendisini takip eden insanlara güç ve ilham veren, hedefe ulaşmak için sosyal bir etki yaratan ve hayalleri gerçeklere dönüştüreceğine inanan kişidir.

Tablo incelendiğinde geçmiş yıllarda liderlik kavramının amaçlarında örgüte yönelik etkileşimleri sürdürmek olsa da ilerleyen yıllarda ikna kabiliyeti ile birlikte grup üyelerini koordine eden yaklaşımlar mevcuttur. Özellikle günümüze gelindiğinde iç motivasyona önem veren ve sosyalleşen bir liderlik anlayışı görülmektedir.

1.6. LİDERLİK ÖZELLİKLERİ

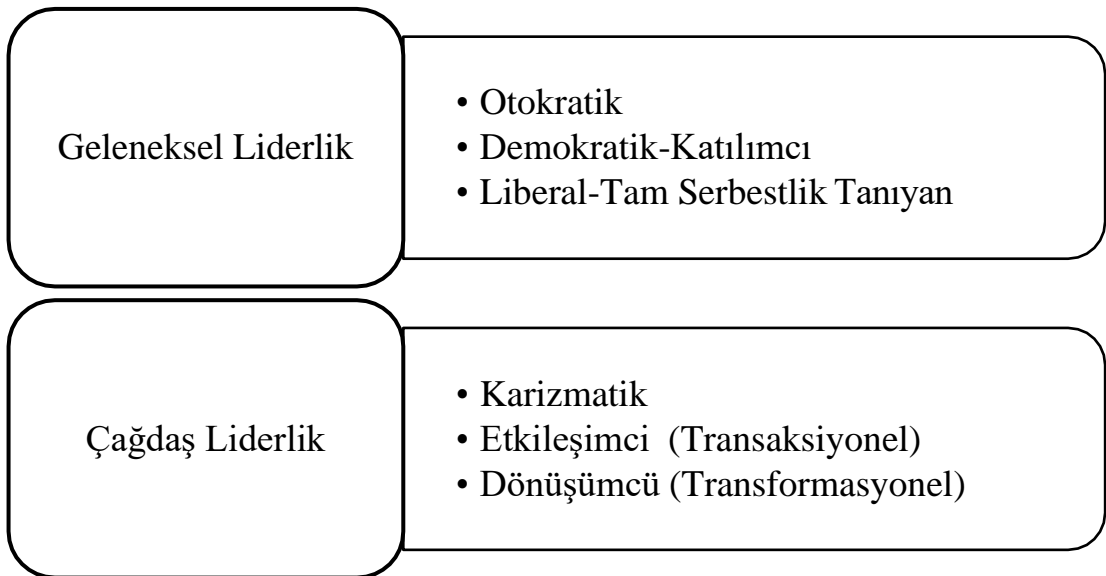
Liderlik insanların etkileşimi ile ortaya çıkan bir kavramdır. Karşılıklılık gerektirir ve tek başına bir olgu değildir. İnsana yönelik bir aktivitedir, dinamiktir ve güç kullanmayı içerir. Bu perspektiften liderliğe baktığımızda aşağıdaki ortak özellikler belirgindir (Özbağ Kaya, 2016):

- Dürüst olmak,
- Adil ve dengeli kararlar vermek,
- Duyarlı olmak,

- Sık iletişim halinde bulunmak (Aktif olmak),
- İstikrarlı olmak,
- Çalışanlara karşı adil kararlar vermek,
- Deneyimlere açık olmak,
- Anlaşılabilir olmak,
- Uyumlu olmak,
- Mütevazî olmak,
- Kendine güvenmek,
- Fedakâr olmak,
- Disiplinli olmak.

1.7. LİDERLİK TÜRLERİ

Liderler, görevlerini yerine getirirken içinde buldukları ortamın koşullarına göre değişik davranışlarda bulunurlar. Koşullara göre şekil alan bu liderlik şeklinin hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşılmasında ciddi derecede katkıda bulunacaktır. Liderlerin liderlik tarzını etkileyen birçok faktörün olması sebebiyle, hemen her koşulda uygulanacak tek en iyi bir liderlik tarzı yoktur. Bu açıdan literatür incelendiğinde liderlik tarzlarının iki başlık altında incelendiği görülmektedir. Aşağıda Şekil 4’te liderlik tarzları detaylı olarak belirtilmiştir (Anonim, 2020).



Şekil 4. Liderlik Türleri

Kaynak: Tayyarlı, (2020:8)

Liderlik tanımlamalarının farklı olarak yorumlanması birçok liderlik türünü beraberinde getirmiştir. Bu açıdan birçok liderlik tanımıyla birlikte liderlik türü bulunmaktadır. Bu bağlamda liderlik türlerinin açıklamalarına aşağıda yer verilmektedir.

1.7.1 Geleneksel Liderlik ve Türleri

Geçmişten günümüze gelen sürekli var olan kural, güç ve geleneklerin kutsallığına ve bu geleneklere göre gücü kullananların meşruluğuna inanılan görüşe “Geleneksel otorite” bunu kullanan kişiye ise “Geleneksel Lider” denilmektedir. Kişilere itaat yükümlülüğü geleneksel otoritede resmi yollar ile değil gelenekler ile belirlenmiştir (Karaarslan, 2018). Geleneksel liderlik kendi içinde üç gruba ayrılmaktadır.

1.7.1.1 Otokratik Liderlik

Ne yapılması gerektiği ile ilgili, işin nasıl yapılması gerektiği ile ilgili ve ne zaman tamamlanması gerektiği ile ilgili açık bir fikre sahiptirler, az sıklıkla çalışanlardan fikirlerini isterler. Otokratik liderler genellikle çalışanlarını yönetim dışında tutarlar. Gücü kendilerinde tutar ve yetki ile sorumluluğu kendileri üstlenirler. Bir diğer açıdan da “iyi çocuk” olmayı amaçlarlar (Hamarat, 2010:53).

1.7.1.2. Demokratik-Katılımcı Liderlik

Çalışanlara gerekli saygının ve değerini verilmesini, onların kendilerini geliştirme olanağının sağlanmasını, alınan kararlara ve yönetime katılmasını, adil bir ödüllendirme sistemi ve terfi sisteminin kurulmasını, son olarak da çalışanlara kendini ifade ve geliştirme olanaklarının sağlanmasını gerekli kılar (İnce,2013:4).

1.7.1.3 Liberal- Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik

Lider takipçilerine çok fazla müdahale etmez. Lider bazı performans standartları koyar ancak bu standartlara nasıl ulaşılacağı sorusunun cevabını takipçilerinin zihnine bırakır (Bay ve Akpınar, 2017:965).

1.7.2 Çağdaş Liderlik

Modern liderlik olarak bilinen çağdaş liderlik kavramı 1978 yılından itibaren J.M. Burns ve B.M. Bass'ın yaptıkları çalışmalarla yeni boyutlar kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmalar liderlik konusuna yeni yaklaşımlar sunmuştur. Bunlar temel olarak; karizmatik liderlik, dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderliktir. Sayılan bu liderlik türleri aşağıda açıklanmaktadır.

1.7.2.1. Karizmatik Liderlik

Karizma kavramı Max Weber tarafından “kutsal özel bir güç” olarak “mucize gerçekleştirme yeteneği” veya “gelecek olayları tahmin etme” anlamında kullanılmış ve teolojiden sosyolojiye kazandırılmıştır (Bektaş, 2016:46). Weber karizma kavramını kişiyi normal insanlardan ayıran, örgütü amaçlar doğrultusunda birleştiren; çalışanları tutum, inanç ve davranışlarındaki değişime sevk eden bir unsur olarak tanımlamaktadır (Aykanat ve Yıldız, 2016: 200). Bu bağlamda karizmatik liderlik yüksek bir kişisel güce sahiptir. Takipçiler yani çalışan kesim karizmatik liderin kişiliği ile motivasyonlarını maksimize ederler ve hedef doğrultusunda ilerledikleri için başarıya ulaşırlar (Çınar vd., 2018: 147). Kara'ya göre (2019: 84) bir örgütün karizmatik lideri olmak zor ve yorucu bir şeydir. Ama zor olduğu kadar da kişiyi güçlü hissettiren, gururlandıran ve başarılı hissettiren bir mertebedir. İyi bir karizmatik lider ise;

- Geleceği sezen ve risk almaktan çekinmeyen,
- Kendini motive eden,
- Özgüveni yüksek düzeyde olan
- Kararlı davranan,
- İkna kabiliyetine sahip,
- Ekip tasarlayabilen ve yaratıcı olan,
- Kriz durumlarında sıra dışı ve çözümcü davranış özellikleri gösteren,
- Yeniliğe açık olan,
- Kendisine bağlı taraftarlarının görüş ve taleplerini önemseyen,
- Yeteneklerini geliştiren bir birey olmalıdır (Kara, 2019: 85).

1.7.2.2. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü lider kavramı literatürde ilk olarak Burns (1978) tarafından ele alınmış ve 1990 yılında Bass tarafından geliştirilmiştir (Karamanlıoğlu vd., 2019: 102). Dönüşümcü liderlik, organizasyon yapısında misyon ve vizyon yaratarak, örgüt çalışanlarının yeteneğini, yaratıcılıklarını ve potansiyelini artırır (Edizler ve Akbulut, 2011: 21). Dönüşümcü lider izleyicinin ya da potansiyel izleyicinin var olan bir eğilimini, ihtiyacını, isteğini fark eder ve bu ihtiyacı izleyiciyi güdülemek için kullanır, izleyicinin ihtiyaç ve isteklerine hitap ederek harekete geçmesini sağlar (Karip, 1998: 4).

1.7.2.3. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlik kavramı Bass tarafından; risk almaktan kaçınan, zaman sınırlamalarını ve verimliliği esas alan, süreci önemseyen ve işletmeye özen gösteren liderlik türü olarak tanımlanmıştır (Şentürk vd.,2016: 176). Bu liderlik tipinde yönetici çalışanların yaratıcı ve yenilikçi özelliklerinden ziyade verimlilik ve kalite kısımlarına önem verirler (Çatı vd., 2017). Etkileşimci liderler yetkilerini; çalışanların daha çok çaba göstermeleri amacıyla para ve statü vererek işletme açısından fırsata çevirirler. Böylelikle lider ve izleyici arasında amaç-ödül ilişkisi kurulur (Eren ve Titizoğlu, 2014). Lider sonraki aşamada takipçilerin uygun görülen hareketlerini ödüllendirir, uygun olmayanı cezalandırır. Takipçilerin önceden tanımlanmış görevlerini yapma ve diğer grup üyeleri ile birlikte problemleri çözme doğrultusunda yönlendirir (Doğaner, 2020).

1.8. ETİK LİDERLİK KAVRAMI

Etik liderlik; etik yaklaşıma sahip, etik kararlar ve aksiyonlar alan ve liderlik ettiği kişilere etik açıdan uygun davranan liderlik yaklaşımıdır (Konak, 2020). Bir başka tanımda ise; başkalarının yararına hareket ve davranışlarda bulunurken diğer taraftan da çevredeki kişilere zarar verici eylemlerden uzak durmak” şeklinde açıklanmıştır (Aycan ve Kanungo, 2000:289).

Brown ve Trevino'ya (2006: 595) göre ise etik liderlik "kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışların gösterilmesi ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, güçlendirme ve karar verme yoluyla takipçilere tanıtılması" olarak tanımlanır.

Birçok yönetici ve iş düşünürüne göre, etik liderliğin sadece iyi karaktere sahip liderlerden ibaret olduğu düşünülür. Fakat etik lider, "doğru değerlere" sahip olarak veya "güçlü karakterli" bir kişi olarak, başkalarına örnek olabilen ve yol boyunca ortaya çıkabilecek çeşitli sorunlara karşı çözüm üretebilen, iyi karakterin ve doğru değerlerin önemini inkâr etmeyen, gerçekliği karmaşık ve riskli bir kavramdır (Freeman and Stewart, 2007).

1.8.1. Etik Liderin Karakter ve Özellikleri

Günümüzde işletmenin başarısında önem taşıyan unsurlardan biri olan çalışan motivasyonu; işletmenin tüm faaliyetlerini etkilemektedir. Çalışan motivasyonunda ciddi bir öneme sahip olan kavram da etik liderliktir. Genellikle etik liderlik konulu çalışmalarda, iyiliği yüceltme ve liderliği bununla daha becerili hale getirme vurgulanır. Buna dayalı olarak teorisyenler etik liderliği açıklarken, çeşitli etik davranışları ve karakteristik özellikleri baz alırlar. Bu karakterler ve davranışlar bunları ifade eden teorisyenlerle birlikte aşağıda Şekil 5'te verilmiştir (Yılmaz, 2006).



Şekil 5. Etik Lider'in Davranışları

Kaynak: Morgan, L. M. 2002; aktaran: Yılmaz, 2006

Etik liderlerin; doğruluk, dürüstlük, adil olma, anlayışlı olma ve kişilerarası ilişkilerde beceri özellikleri onları diğer yöneticilerden ayırmakta ve çalışanlarına güven vermektedir. Bu özelliklerin yanında da etik liderlik anlayışının işletme başarısında da etkisi bulunmaktadır.

1.8.2. Etik Liderliği Başarılı Kılan Unsurlar

İşletmelerin başarısında, yöneticilerinin liderlik kabiliyetlerinin payı büyüktür. Yönetici olarak görev yapacak olanların belirli liderlik özelliklerine sahip olması gerekir. Bu özelliklerden bazıları öğrenilebilirken, bazıları da kişinin karakteri ile ilgilidir. Liderlik için gereken en temel şeylerden biri çalışanların, üstlerinin onları yönetebilecek otoriteleri olduğuna inanmaları ve liderin bu pozisyonda etik davranmasıdır. Konak (2020)'a göre etik liderleri örgüt içerisinde başarılı kılan unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlara Şekil 6'da yer verilmektedir.



Şekil 6: Etik Liderlik Davranış Mekanizması

Kaynak: Konak, 2020

Etik liderin öncelikle faaliyette bulunduğu örgüt ortamında etik iklimi sağlaması, daha sonrasında örgüt içerisindeki iletişim de etik şartları yerine getirmesi ve davranışlarında etik olmaya özen göstermesi gerekir. Son aşamada ise etik bağlamda karar vermesi önem taşır. Aşağıda da etik liderin davranışlarına ilişkin tanımlamalara yer verilmiştir.

1.8.2.1. Etik İklim

“Etik iklim, etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu konusunda örgütün ortak algılamalarıdır” (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 110). Etik iklimin varlığı örgütte etik tutumu ve bireysel standartları etkilemektedir (Bilgen, 2014). Bununla birlikte yöneticiler tarafından ödüllendirme ile desteklenmiş, basit etik kodlarla, beklentileri açık bir şekilde belirten uygulamalar örgütte olumlu bir etik iklim fırsatı yaratmaktadır (Karadut, 2014). Turizm işletmelerinde etik iklimin olması çalışanların örgütsel bağlılığını güçlü kılarak, yöneticilerin adil uygulamaları ve davranışları göstermesine ve müşterilerin işletmeyi güvenilir görmesini sağlayacaktır (Demir, 2014).

1.8.2.2. İletişim Etiği

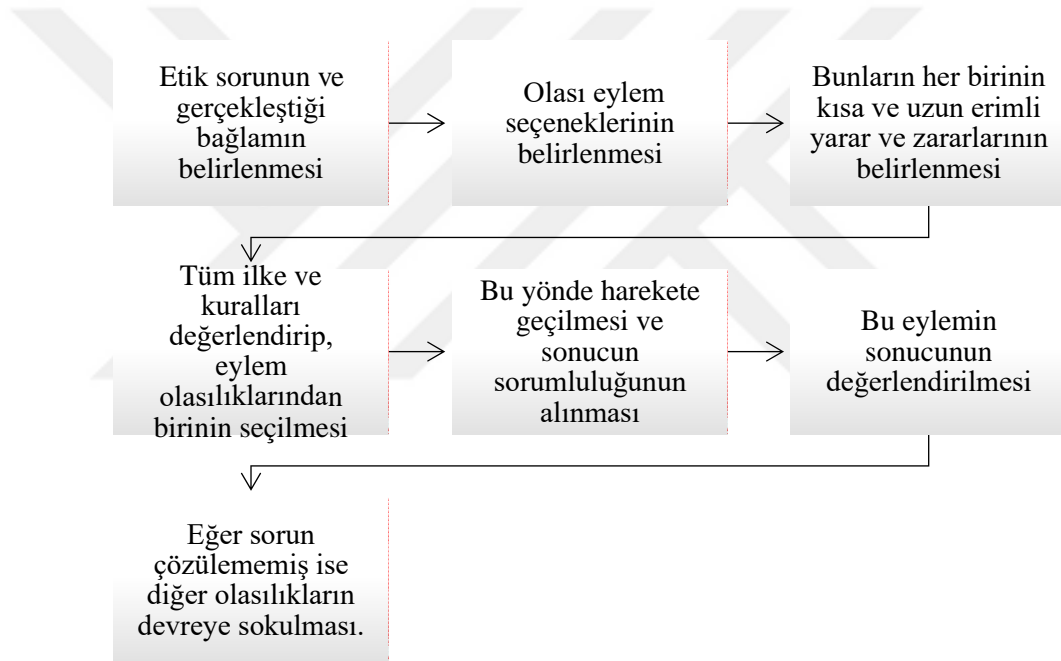
İletişim kavramı hayatın her kısmında insan ilişkilerinin temelinde olan zorunlu bir diyalogdur. İletişimin niteliği hem toplumsal hem de bireysel olarak büyük bir öneme sahiptir. İletişimin etik temelini ise anlaşılır, sade, toplum tarafından onay gören ve eylemleri baz alan ilkeler olması gerekir (Karababa, 2012). İş tatmini çerçevesinden bakıldığında ise ekip içindeki iletişim özellikle lider ve diğer bireyler arasında doğru bir bağlantı kurulabilmesi için çok önemlidir. Ayrıca lider ekipteki diğer bireylere ya da çalışanlara gerek telaffuzu gerek davranışlarıyla iyi örnek olmalıdır. Ekip ile uyumlu olan ve etik ilkelere göre çalışan bir lider hem iyi bir model oluşturur hem de çalışanların iş performansını olumlu yönde etkiler (Konak, 2020).

1.8.2.3. Davranışsal Etik

Liderin söyledikleri ile davranış ve tutumlarının uyum içerisinde olması gerekmektedir. Böylelikle çalışanlar üzerinde güven duygusu sağlanmaktadır (Konak, 2020). Çalışanların memnuniyeti için onlara adil davranışlar sergileyen, hak ve hukuklarına saygılı olan, onları dinleyen ve sorunlarına çareler üreten, değer veren lider, örgütsel anlamda etik anlayışa uyduğunda çalışanlarında benimsenmesini sağlayacaktır. Çünkü çalışanlarıyla ilişkilerinde yapıcı ve olumlu bir tutum sergileyen lider, aynı zamanda onlara bu konuda örnek alabilecekleri bir model de olmaktadır (Doğan ve Karataş, 2011).

1.8.2.4 Karar Vermede Etik

Karar verme süreci; çok yönlü düşünmeyi, olasılıkları hesaplamayı, karardan etkilenecek kişilerin durumlarına dikkat etmeyi, grup görüşlerini almayı gerektirir. Karar vermek bir diğer açıdan da alternatifler arasından seçim yapmaktır. Karar verirken de etik çerçeveden bakmak önem taşımaktadır. Etik çerçeveden bakmak diğer bir ifadeyle etik algılama, etik karar vermede odak noktasıdır. Karar sürecinde etik algıyı sağlayan etik kodlar her zaman ön planda olmalıdır (Kıranlı ve İlğan, 2007). Türk Psikologlar Derneği'nin (TPD, 2004) etik karar verme sürecine göre ilişkin belirttiği aşamalar Şekil 7'de yer almaktadır.



Şekil 7: Etik Karar Verme Süreci

Kaynak: Türk Psikologlar Derneği, 2004.

Etik liderin en önemli özelliği aldığı kararlardır. Çünkü bir işletmede alınan kararlar tüm örgütü etkilemektedir. Bu açıdan liderin etik karar alabilmesi, verdiği kararın ahlaki açıdan güvenilirliği ve aldığı kararın sonuçları önemli bir husustur.

İKİNCİ BÖLÜM

Çalışmanın bu bölümünde iş tatmini kavramı, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmini ile ilgili yapılmış araştırmalar ele alınmıştır.

2. İŞ TATMİNİ

Tatmin kavramı, arzu edilen bir amaca ulaşma ve bunun sonucunda gönül doygunluğuna erme anlamına gelir” (Gökkaya ve Türker, 2018:14).

Diğer bir tanıma göre ise çalışan tatmini, ‘*Bir kişinin işini ve işteki deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda hissettiği olumlu duygusal durumların tümü*’ (Kuşluyan & Kuşluyan, 2005:187) olarak açıklanmaktadır.

İş tatmini geçmişten günümüze önemi artan bir kavram olmakla beraber başlangıçta genel bir doyum olarak görülse de değişen şartlar yönünden bakıldığında tatmin derecesi farklılık gösterebilir. Örneğin Balcı’ çalışmasında (1983) çalışanın işinden, çalışma arkadaşlarından, terfi fırsatlarından, yetki ve sorumluluk derecesinden vb. koşullardan duyulacak tatmin seviyesinin durumlara göre farklılık göstereceğini belirtmiştir.

2.1. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Küreselleşen dünya ile birlikte hizmet sektörünün faaliyetleri ve iş yükü gün geçtikçe artmaktadır. Rekabetin de diğer taraftan ciddi bir şekilde tehdit yarattığı işletmeler arasında her işletme farkını ortaya koymak adına kendini geliştirmeye çalışmaktadır. Hizmet sektörü göz önünde bulundurulduğunda ise en önemli kaynağın insan faktörü olduğu aşikardır. Çalışanlardan da elde edilen verimi yükseltmek adına da iş tatminini olumlu yönde etkileyecek faktörlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu faktörler aşağıda gruplanarak açıklanmaktadır.

2.1.1. Örgütsel Faktörler

Çalışanın işinden tatmin olmasında etkili olan işin genel görünümüyle ilgili faktörler, iş tatminini yükseltmek için yöneticilerin kullanabileceği değişkenlerdir

(Öztekin, 2008). Bu faktörler; örgüt büyüklüğü ve yapısı, ücret, işyeri fiziki koşulları, personel yeterlilik düzeyi, kişilik yapısı ve eğitimi, yönetim şeklidir.

2.1.1.1. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

İş tatmininin örgütün büyük ya da küçük olması ile de ilgisi bulunmaktadır. Ters orantılı olan bu ilişkide örgütün küçüklüğü ile tatmin artarken, büyük olması ise bireyselliğin tatmin edilememesi ve karmaşıklığın çalışanı yalnız bırakması sebebiyle tatmini azaltır (Zorlutuna, 2012). Bu durum bir dizi birbirleriyle ilişkili semptom ve sorunlar yaratmakla birlikte çalışanların birbirleriyle ve örgütle uyumlaştırma işini karmaşıklarır. İşe karşı engellemeleri meydana çıkartarak verimliliği azaltır (Keçecioglu, 2008).

2.1.1.2. Ücret

Birçok çalışan için daha fazla para kazanmak hem bir motivasyon kaynağıdır hem de çalışan açısından işletmeye bağlı kalmasında etkili bir sebeptir (Kuş, 2015). Yapılan birçok araştırmada ücretin iş tatmin ölçeğinde 5. ve 6. Sıralarda yer aldığını gösterir ancak uygun ücret verildiğinde diğer ihtiyaçların daha önemli konuma geleceği de aşıkardır (Ehtiyar, 1995). Geçmiş yıllara bakıldığında Wiley'in (1997) çalışmasında çalışanların motive edici olduklarını düşündükleri faktörleri anlayabilmek amacıyla 1946, 1980, 1986 ve 1992'de yaptığı dört motivasyon anketinin sonuçlarını karşılaştırır. Çalışanların motivasyon tercihleri zaman içinde değişse de günümüze yaklaşıldığında dışsal faktörlerin daha etkili olduğunu göstermiştir. Yani en büyük motivasyon kaynağı olarak "iyi maaşları" seçmişlerdir. İmamoğlu vd. göre ise (2004) alınan ücretin miktarının diğer kişilere göre dengeli olması çok daha fazla önem taşımaktadır. Farklı bir görüş olarak Toker'in (2007) çalışma sonucunda ise ücrette yapılan artışın yalnızca dolaylı olarak iş tatminini etkilediğini, tek başına ücretin sadece koruyucu bir faktör olarak iş tatminsizliğini önlediğini belirtmiştir.

2.1.1.3. İşyeri Fiziki Koşulları

Fiziksel ortam koşulları, çalışanlarının verimliliğini doğrudan etkileyen bir özelliğe sahiptir. Çalışanların işe karşı isteklendirilmesi ve işletme imajının çalışanlara olumlu yansımaları açısından günümüz işletmeciliğinde önem taşımaktadır. Fiziksel

çevrenin kalitesi arttıkça çalışanların daha istekli bir şekilde işe geldiği, iş başarısının arttığı görülmektedir (Demirci ve Armağan, 2002).

2.1.1.4. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, çalışanın performansını iki doğrultuda da etkileyen; çalışma ortamının fiziksel özellikleri, çalışma saatleri, iş güvencesi ve sosyal güvenlik hakkı gibi işverenin yerine getirmek zorunda olduğu maddi unsurlar ile çalışanın isteklerini içeren faktörleri içerir (Ulama ve Akkaşoğlu, 2016). Çalışma koşulları personeli önemli ölçüde etkiler. Örneğin; fazla mesai yapması kendine vakit ayırmasını engellediği gibi fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirir. Bu da çalışanı olumsuz olarak etkiler (Erdil vd., 2004). Turizm sektöründen konuya bakıldığında ise özellikle istihdam sorununun temelinde standartların dışında çalışma koşulları sebep olarak gösterilmektedir (Martin vd., 2006).

2.1.1.5. Yönetim Şekli

Turizm hizmet ve insan odaklı bir sektördür. Bir işletmenin de günümüzdeki rekabetçi pazarda başarılı olması için, otel yöneticilerinin çalışanlarına önem vermesi gerekir. Bunun içinde çalışanlarının ne hissettiklerini ve onların ne istediklerini bilmeleri önem taşır (Lam vd., 2001). Yöneticinin insan ilişkilerine odaklandığı bir yönetim tarzı, çalışanların iş tatminini maksimize eder. Ancak tersi bir durum olduğunda yani insan değil de mal ve hizmet üretim odaklı yönetim biçiminde verimin azalması kaçınılmazdır. Bir diğer açıdan yönetim de çalışanlarında karar verme sürecinde fikrinin alınması da olumlu etki yaratır. Böylelikle birey kendisini hem önemli hem de saygıdeğer hisseder ve tanınma ihtiyacını karşılar ki bu da iş tatminini olumlu yönde etkiler (Erdil vd., 2004).

2.1.2. Bireysel Faktörler

Yapılan araştırmalarda, çalışanların kişisel özellikleri ve değişkenlerinin, iş tatminini etkilediği görülmüştür. Yaş, cinsiyet, eğitim, zekâ, medeni durum, iş tecrübesi ve kişilik gibi özellikler iş tatminini etkileyen bireysel faktörler içerisinde (Yılmaz, 2018).

2.1.2.1. Yaş Faktörü

Çalışan özellikleri açısından araştırmalar, yaş ve iş tatmini arasında genel olarak, olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Çalışanlar yaşları ilerledikçe

işlerinden daha tatmin olurlar, bunun nedeni deneyim ile uyumun doğru orantılı olmasıdır. Diğer taraftan daha genç çalışanların yükselme isteği ve diğer iş olanaklarına ilişkin yüksek bir beklentiye sahip olmaları sebebiyle, işe ilk girdiklerinde doyumsuz olma olasılıkları daha fazladır (Ulusoy, 1993).

2.1.2.2. Cinsiyet Faktörü

İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda kadınların işlerinden erkeklerden daha fazla tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Herzberg'e göre kadınların iş tatminini etkileyen faktörlerin erkeklerinkinden daha farklı olduğudur. Erkeklerle kıyaslandığında kadınların iş tatmininde, iş yerindeki sosyal destek durumuna ve işteki konsantrasyon durumunu göze aldıkları görülmüştür. Bu yüzden kadınlara uygun olan faktörler, erkekler tarafından uygun görülmemiştir (Alsat Çolak, 2016).

2.1.2.3. Medeni Durum

İş tatmininin medeni durumla ilişkisinin incelendiği çoğu çalışma da ise bulgulara bakıldığında evli çalışanların iş tatmin seviyesinin bekar çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna sebep ise evli bireylerin aile hayatından duydukları tatmin olarak düşünülmektedir (Sunar, 2016).

2.1.3. Diğer Faktörler

İş tatmininin düzeyini belirleyen diğer faktörler ise; çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, kararlara katılma, sosyal imkanlar ve statüdür.

2.1.3.1. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler

Çalışanı hem moral hem motivasyon hem de iş tatmini yönünden etkileyen bir diğer unsur çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileridir. Çünkü gününün yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren birey sosyalleşme ihtiyacı duymaktadır. Bu açıdan çalıştığı yerde destekleyici ve fikir birliğine ulaştığı kişilerle olması iş tatminini etkileyecektir (Erdil vd., 2004).

2.1.3.2. Kararlara Katılma

Çalışanın görüşlerine başvurularak, onların saygıdeğer hissetmesinin sağlanması iş tatminini olumlu yönde etkileyen bir durumdur. Ayrıca çalışanın güvenini artırmakla birlikte çalışan moral motivasyonunu artırmaktadır (Denton, 1993). Bu açıdan bakıldığında işletmede benimsenen liderlik tipinin çalışan fikirlerine önem veren bir yaklaşım olması önem taşımaktadır.

2.1.3.3. Sosyal İmkanlar

Çalışanların ekonomik yönden tatmin olmasının yanı sıra sosyal aktivitelere de ihtiyacı vardır. Bu açıdan onların iş tutumlarını olumlu yönde etkileyecek, iş arkadaşları ile vakit geçireceği organizasyonların düzenlenmesi hem stres atarak rahatlamalarını hem de iş arkadaşları ile olan uyumlarını artıracaktır. (Özgün, 2019)

2.1.3.4. Statü

Çalışanın örgütteki statüsü de iş tatminini etkileyen unsurlardan biridir. Statü kavramı bireyin bulunduğu örgütteki konumu ve görevleridir (Özpehlivan, 2018). Çalışma ortamında bulunan statü farklılıkları ise; çalışanların motivasyonunu ve dolaylı olarak iş tatminini etkilemektedir. Özellikle statü farklılıklarından doğan gelir farklılıkları, toplum itibarı gibi faktörler çalışanların üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etki yaratabilir (Karahan, 2008).

2.2. ETİK LİDERLİK ve İŞ TATMİNİ KONUSUNDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Etik liderlik ve iş tatmini değişkenleriyle ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Yapılan literatür taramasında bu çalışmalara ilişkin bilgiler Tablo 4'de verilmektedir.

Tablo 4. Etik Liderlik ve İş Tatmini Konulu Çalışmalar

YAZAR	YIL	DEĞİŞKEN	VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ	SONUÇ
Beng Ang vd.	1993	İş Tatmini Demografik Değişkenler	Anket	Elde edilen sonuçlarda yaş ve iş türünün iş tatmini üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisi olduğu ve yaşlı çalışanların işlerinden genç meslektaşlarına oranla daha tatmin oldukları belirtilmiştir.
Dua,	1994	İş Tatmini Stres Düzeyi	Anket	Çalışanların genel streslerinin, duygusal ve fiziksel sağlıklarının iş tatminine etki ettiği görülmüştür. Ayrıca genç personellerin yaşlılara oranla daha fazla stres yaşadıklarına ve iş tatminsizliğinin sağlıklarını etkilediklerine saptanmıştır.
Tietjen ve Myers,	1998	İş Tatmini Motivasyon	Literatür Taraması	Çalışanların motivasyon ve iş tatminlerinin artırılmasında yönetimin ayrılmaz bir role sahip olduğunu, ayrıca çalışanın iş tutumlarının olumlu olmasının iş memnuniyetine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.
MacDermid ve Burke,	1999	İş ve Kariyer Tatmini İş Bırakma Niyeti	Anket	İşkolik insanların iş tatmini ve kariyer tatminlerinde olumsuz düşünceye sahip oldukları, işi bırakma niyetlerinin oldukları ve kariyer beklentilerinin olumsuz etkilendiğine saptanmıştır.
Yousef,	2000	İş Tatmini ve Performansı Ulusal Kültür	Anket	Araştırma kapsamında liderlik türünün iş tatmini ve performansına olan ilişkisinde etkili olduğuna saptanmıştır. Sonuçlarda ise katılımcı liderlik davranışını benimseyen üstlerin organizasyona daha bağlı oldukları, iş tatminlerinin yüksek olduğu ve bu nedenle performanslarının yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca ulusal kültürün (batılı olmayan) liderlik davranışı ve iş tatmini arasında ilişkiyi etkilediği de belirtilmiştir.
Oshagbemi,	2001	İş Tatmini	Anket	Akademisyenlere yönelik araştırmada; çalışma ortamındaki destekleyici ve dostane ilişkilerin çalışanlar açısından rahatlık ve destek olarak algılandığını belirtmişlerdir. Ayrıca kişilerarası arkadaşlığa sahip olan çalışanların daha yüksek iş tatminine sahip olduklarına saptanmıştır.

Tablo 4. Etik Liderlik ve İş Tatmini Konulu Çalışmalar (Devamı)

Kitapçı,	2002	İş Tatmini Toplam Kalite Yönetimi	Anket	Yapılan araştırma da yöneticilerin işleriyle gurur duymaları, görev tamamlamada zorluk çekmemeleri ve mutlu olmaları iş tatminlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte yüksek iş tatminlerinin Toplam Kalite Yönetimi performanslarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Sarker Jalal,	2003	İş Tatmini Demografik Değişkenler	Anket	Çalışanların iş tatmininde yaşın bir ilişkisi olmadığını ancak görev süresi ile memnuniyet arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtmiştir.
Lounsbury,	2004	İş Tatmini Kariyer Zeka Ve Kişilik UNSURLARI Yönetim	Anket	Çalışma kapsamında zeka ve kariyer tatmini arasındaki ilişkinin saatlik çalışanlar için daha düşük ancak yöneticiler için anlamlı düzeyde olumlu olduğunu belirtmiştir.
Wolniak ve Pascarella,	2005	İş Tatmini Örgütsel Faktörler	Anket	Çalışma sonucunda lisans derecelerinin, iş alanı uyumluluğunun ve gelir faktörünün iş tatmini üzerindeki etkiye aracılık ettiği ve ilişkili olduğu belirtilmiştir.
Ünsar vd.,	2006	İş Tatmini Örgütsel Faktörler	Anket	İş tatminini etkileyen unsurların araştırıldığı çalışma da terfi olanağının olmadığını düşünen çalışanların iş tatminlerinin düşük olduğu ancak iş yerindeki arkadaşlıkların iyi olmasının iş tatminini artırdığı sonucuna varılmıştır.
Altaş ve Çekmecelioglu,	2007	İş Tatmini Örgütsel Bağlılık Örgütsel Vatandaşlık İş Performansı	Anket	İş tatmini ve örgütsel bağlılığın vatandaşlık davranışları ile bağıntılı olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel iş performansına etki ettiği ve iş tatmininin performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Etik Liderlik ve İş Tatmini Konulu Çalışmalar (Devamı)

Rızaoğlu ve Ayyıldız,	2008	İş Tatmini Örgüt Kültürü	Anket	Çalışanların demografik özelliklerinin örgüt kültürüne ve iş tatmini faktörlerine bakış açılarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında örgüt kültürünün iş tatminini doğrudan etkilediğine saptanmıştır.
Demir,	2009	İş Tatmini Tükenmişlik Sendromu İşe Bağlılık Düzeyi	Anket	Çalışanların tükenmişlik seviyelerinin ekonomik faktörler sebebiyle uç noktalarda olduğunu bununla birlikte iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanın iş olanaklarının kısıtlı olması sebebiyle işine karşı bağlılığının da artacağını belirtmiştir.
Ofori,	2009	Etik Liderlik Örgütsel Kültür Liderlik Modeli	Mülakat ve Anket	Etik liderliğin, dönüşümcü liderlik, organizasyonun dönüşüm kültürü, işlemsel liderliğin koşullu ödül boyutu, lider etkinliği, çalışanların ekstra çaba sarf etme istekliliği ve liderle çalışan memnuniyeti ile olumlu ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, etik liderliğin işlemsel liderlikle hiçbir ilişkisi olmadığı saptanmıştır. Son olarak etik liderliğin, çalışan sonuçları ile örgütsel kültür arasında ilişkide arabulucu bir rol oynadığı da belirtilmiştir.
Mihelic,	2010	Etik Liderlik	Literatür Taraması	Etik liderlerin alçakgönüllü, adaleti sağlayan, sorumluluk alan, her bireye saygı gösteren ve örgüte rol model olduğunun farkında olan bir birey olması gerektiğine varılmıştır. Ayrıca etik liderin içselleştirilmiş ve fikir birliğine varılmış değerleri eylemlere dönüştüren birey olması gerektiği de eklenmiştir.

Tablo 4. Etik Liderlik ve İş Tatmini Konulu Çalışmalar (Devamı)

Sökmen ve Ekmekçioğlu,	2013	Etik Liderlik Çalışan Motivasyonu	Anket	Çalışma sonucunda ise yöneticilerin etik davranış sergilemelerinin çalışanların motivasyon ve iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca çalışan motivasyonunun artmasının iş tatmininde olumlu bir etkisi olduğuna saptanmıştır.
Bilgen,	2014	Etik Liderlik Etik İklim Örgütsel Bağlılık	Anket	Etik liderlik ve etik iklim kavramlarının örgütsel bağlılığı artırdığı ve etik liderliğin etik iklimi olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca çalışanların kıdemleri ile örgüte olan bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadın çalışanlarında etik liderliğe bakış açılarındaki erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülürken, özel sektör çalışanlarının etik iklim ve etik liderlik algılamalarının kamu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Akdoğan ve Demirtaş,	2014	Etik Liderlik Etik İklim	Anket	Etik liderlik davranışlarının etik iklim alt boyutlarını çift yönlü olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, etik liderlik davranışlarının dolaylı etkisinde, örgütsel politik algılamaların aracı bir rol oynadığı tespit edilmiştir.
Ayan,	2015	Etik Liderlik İş Performansı İçsel Motivasyon Duyarsızlaşma	Anket	Etik liderlik tarzının iş performansına ve içsel motivasyona pozitif yönde bir etki ettiği, içsel motivasyonun arttıkça duyarsızlaşma üzerinde negatif bir etki yarattığı sonucuna varmıştır.
Özer vd.,	2015	İş Tatmini Personel Güçlendirme	Anket	İstanbul'da otelcilik sektöründe yürütülen çalışma da personel güçlendirmenin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğuna saptanmıştır.

Tablo 4. Etik Liderlik ve İş Tatmini Konulu Çalışmalar (Devamı)

Esmer ve Dayı,	2016	Etik Liderlik	Literatür Taraması	Etik liderlik davranışı örgütsel bağlantıyı ve iç müşteri memnuniyetini etkileyen olumlu bir unsurdur. Ayrıca iç müşterinin memnun olmasıyla hizmet kalitesinde olumlu bir artış olmaktadır.
Özbağ,	2016	Etik Liderlik Kişilik Özellikleri	Anket	çalışma sonucunda nevrozluğun çalışanların etik liderlik algısı üzerinde negatif algısı olduğuna ve dışadönüklük ile etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığına ulaşılmıştır. Ayrıca liderin deneyime açık, uyumlu ve vicdanlı olmasının etik liderlik adına önemli öncüller olduğunu belirtmiştir.
Tuzcu,	2016	İş Tatmini Ve Düzeylerine Etki Eden Faktörler	Anket	Akademik ve idari personel üzerindeki iş tatmin düzeylerinin incelendiği çalışma da ücret faktörünün çalışanların iş tatminlerini olumsuz düzeyde etkilediğini belirtmiştir. Bu durumda iş tatminsizliğine sebep olduğunu vurgulamıştır. Bu tatminsizliğin giderilmesine öneri olarak Akademik Teşvik Ödeneği sunulması gerektiğini belirtmiştir.
Polatçı ve Keser,	2017	İş Tatmini Yaşam Tatmini Aile Hayatı	Anket	İş ve aile hayatının birlikte ele alındığı bu çalışma da aile hayatının olumsuz etkilerinin iş tatminini düşürdüğünü, tersi bir durumda ise artıracağını belirtmiştir.
Gökkaya ve Türker,	2018	İş Tatmini İş Motivasyonu	Anket	Çalışanların; aldığı ücret karşılığında yaptığı işin eşit olmaması, toplumda 'saygın' bir kişi olma şansının olmaması ve birlikte çalıştığı kişilere ne yapmaları gerektiğini söyleyememesi ve iş yükünün ağır olması sebebiyle iş tatmin düzeylerinin düşük olduğuna saptanmıştır.
Bahar,	2019	Etik Liderlik İş Tatmini Örgütsel Bağlılık	Literatür Taraması	Etik liderliğin sonuçlarının sentezlendiği kuramsal bir model önerisi yapılmıştır. Bu modele göre etik liderlik davranışları, çalışanların iş tatminini, iyi oluşunu, örgütsel adalet algısını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve örgütsel bağlılığını doğrudan, olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 4. Etik Liderlik ve İş Tatmini Konulu Çalışmalar (Devamı)

Karakuş,	2019	İş Tatmini İş Stresi Demografik Özellikler	Anket	Demografik değişkenlerin iş tatminine olan etkisinin incelendiği çalışma da iş tatmini ile cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve medeni hal faktörleri açısından anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
Nergiz ve Suvacı,	2020	İş Tatmini İş Stresi	Anket	İş stresi ve iş tatmin düzeylerinin incelendiği çalışmada banka çalışanlarının ücret ve iş yükü sebebiyle tatminsizlik yaşadığı bir diğer yandan ise başkalarına yardım etmenin ve çalışma arkadaşları ile iyi anlaşmalarının iş tatmin düzeylerini artırdığına saptanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, nedenselliği, hipotezleri, evren ve örnekleme, sınırlılıkları, veri toplama yöntemleri, verilerin analizi ve yorumlanmasıyla ilgili bilgiler mevcuttur.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı, çalışanlara karşı sergilenen etik liderlik davranışının çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. Ayrıca çalışanların etik liderlik algılarının iş tatminine etkisinin demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, çalışma süresi, gelir düzeyi ve görev tanımı) açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

Araştırmanın ana sektörü olan turizm; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından önem teşkil etmektedir. Sektörden elde edilen verimin artırılması için etik liderliğe ve çalışan tatminine daha fazla önem verilmiştir. Etik liderlik; etik değerleri ve ilkeleri benimsemiş ve ilişkilerini bu yönde sürdürerek ön planda tutan liderlik yaklaşımıdır (Erdoğan, 2002: 45). Bir diğer kavram olan “İş Tatmini” ise Locke (1976) tarafından bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir (Eğinli, 2009:35).

Günümüz işletmeleri rekabet ortamında öne çıkmak adına kurumsallaşmayı benimsemişlerdir. Bu işletmelerde kurumsallaşma *iş-insan-teknoloji* faktörlerinin yanında etik liderlik kavramının da eklenmesi ile birlikte sektörde yeni bir fark yaratmışlardır. Bu çerçeveden bakıldığında turizm emek-yoğun bir sektör olmakla birlikte çalışanlarının müşterilerle en çok iletişim içerisinde bulunduğu sektörlerden biridir. Örnek verilecek olursa kurumsallaşmış The Ritz Carlton otelinin çalışanlarına verdiği önemi “*Bizler hanımefendi ve beyefendilere hizmet sunan hanımefendi ve beyefendileriz*” sloganıyla vurgulamıştır. Çalışan faktörünün turizm işletmeleri için başarılı bir işletmenin anahtarı olduğu söylenebilir.

Çalışanların iş tatminlerinin artırılmasında birçok faktör rol almaktadır. Bu faktörlerden olan yönetim tarzı, ekip ilişkisi, iletişim tarzı ve samimi bir ortam iş tatminini etkilemektedir. Çalışan ekonomik unsurların yanı sıra zamanının çoğunu birlikte geçirdiği ekip içerisinde de sosyal yönden olumlu ilişkiler bekler. Çünkü turizm sektöründe her bir departman ya da çalışma ekibi takım ruhu ile çalışır. Bu açıdan çalışanın ekip içerisinde dostane ilişkiler kuramaması, etik belirsizlikler yaşanması ya da koordine olamaması iş tatminsizliğini doğurur. İş tatminsizliği de beraberinde işten ayrılma ya da görevi yerine tam olarak getirmemeyi getirir. Bu açıdan işletmedeki liderin çalışanlarını önemsemesi esastır. Çalışan odaklı bir yaklaşıma sahip olan etik liderler ise işletmede hem çalışanını destekler hem de çalışanlarının sorunlarına yardımcı olur. İşletme içi belirsizlikleri engelleyerek hem ekip açısından hem de çalışma ortamı açısından etik unsurlara önem verir. Bu açıdan bir işletmede benimsenen etik liderlik tipi ve çalışanların etik liderlik algısının yüksek olması iş tatminini olumlu yönde etkileyerek işletmeyi kâra geçirir.

Bu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde etik kavramının tanımı, türleri ve tarihçesi; liderlik kavramının tanımı, türleri ve etik liderlik türü açıklanmıştır. İkinci bölümde ise iş tatminine ilişkin açıklamalar ve iş tatminini etkileyen ana faktörlere yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise etik liderliğin iş tatmini üzerine etkisinin incelendiği bir alan araştırması sunulmuştur. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara yer verilerek sonuçlar özetlenmiştir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde ise etik liderliğin doğrudan iş tatminine olan etkisinin sınırlı sayıda çalışmada incelendiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda ilgili literatürdeki eksikliği gidermenin konunun daha iyi anlaşılması açısından turizm literatürüne katkı sağlayacağı, sektör çerçevesinde yöneticilere ışık tutacağı ve aynı zamanda turizm endüstrisinde otel işletmelerinde yapılacak çalışmalara faydalı olacağı düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Hipotezler, araştırmacının nitelikler veya özellikler arasındaki bir ilişkinin sonucu hakkında bir tahmin veya varsayım yaptığı, nicel araştırmalardaki ifadelerdir (McMillan, 2004: 111).

Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda, etik liderlik ve iş tatmini değişkeni arasındaki ilişkileri araştırmak üzere oluşturulan ana hipotezler ve alt hipotezler aşağıda yer almaktadır:

Hipotez 1: Katılımcıların etik liderlik algılamalarının iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

Hipotez 2: Katılımcıların etik liderlik algılaması ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- H2a: Çalışanların etik liderlik algılaması ile **yaş** arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H2b: Çalışanların etik liderlik algılaması ile **medeni durum** arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H2c: Çalışanların etik liderlik algılaması ile **cinsiyet** arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H2d: Çalışanların etik liderlik algılaması ile **eğitim durumu** arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3: Çalışanların etik liderlik algılaması ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H3a: Çalışanların etik liderlik algılaması ile **işletmedeki konum** arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3b: Çalışanların etik liderlik algılaması ile **çalıştıkları süre** arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3b: Çalışanların etik liderlik algılaması ile **çalıştıkları süre** arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Çalışanların iş tatmini ile demografik özellikleri arasında bir ilişki vardır.

- H4a: Çalışanların iş tatmini ile **yaş** arasında bir ilişki vardır.
- H4b: Çalışanların iş tatmini ile **medeni durum** arasında bir ilişki vardır.
- H4c: Çalışanların iş tatmini ile **cinsiyet** arasında bir ilişki vardır.
- H4d: Çalışanların iş tatmini ile **eğitim durumu** arasında bir ilişki vardır.
- H4e: Çalışanların iş tatmini ile **aylık gelir** arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Çalışanların iş tatmini ile istihdam özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H5a: Çalışanların **bölgelerine göre** iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H5b: Çalışanların **çalışma sürelerine göre** iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H5c: Çalışanların **işletmedeki konumları** ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

“*Nitel araştırmalarda evren, araştırmacının gerçekte incelediği ve araştırdığı olguları barındıran insan toplulukları, sosyal gruplar veya çok çeşitli olay ve olgulardır*” (Baltacı, 2018: 234). Bu araştırmanın evrenini, Bursa’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan personeller oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın verilerine göre Bursa ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı 23 otel bulunmaktadır. Araştırma 31.10.2020 ve 08.01.2021 tarihleri arasında yürütülmüştür.

Toplamda 23 otelin pandemi sebebiyle kapalı olması ve araştırmaya katılımı reddetmesinden dolayı 10 otelden çalışan verisi elde edilmiştir. Araştırma evrenini oluşturan 4 ve 5 yıldızlı otellerde elde edilen bilgiye göre yaklaşık 250 çalışan olduğu saptanmıştır. Çalışma kapsamında 250 anket uygulamaya gönderilmiş, pandemi döneminin kısıtları sebebiyle bu anketlere gönüllü katılımı kabul eden 150 kişiye ulaşılabilmektedir. Evren ve örneklem belirlenirken zaman ve maliyet önemli bir kısıttır. Covid-19 pandemi sebebiyle de evrenin tamamına ulaşmak mümkün

olamayacağından örneklem alınması uygun görülmüştür. Bir araştırma da örneklem, içinden alındığı daha büyük grubun özelliklerini temsil eden bir grup birey, öge ya da olaydır (Gay vd., 2011: 129). Bu aşamada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemin seçilmesindeki amaç maliyet yönünden tasarruflu ve en az zaman alan yöntem olmasıdır.

3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Çalışma kapsamında iki ana kavram ele alınmıştır. İlk olarak “Etik Liderlik” ikinci olarak ise “İş Tatmini”dir. Araştırmanın uygulandığı zaman bölümü ise; 31.10.2020 ve 08.01.2021 tarihleridir. Anketin uygulanma zamanının Covid-19 pandemi dönemine gelmesi çalışmanın sınırlılıklarından biri olmaktadır.

“Oluşturduğu küresel salgın durumundan ötürü pandemi olarak tanımlanan Covid-19; solunum yolu enfeksiyonuna neden olan ve insandan insana geçebilen bulaşıcı bir virüstür” (Acıbadem, 2021). Covid-19 salgının ilk vakaları Çin’in Wuhan kentinde görülmüş ve Türkiye’de ilk vaka T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından 10 Mart 2020 tarihinde açıklanmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). Salgının açıklanmasıyla birlikte yayılmasına engel olunması için seyahat ve sokağa çıkma yasakları, evde kalınmasına dair getirilen yasalar ve cezai yaptırımlar özellikle turizm sektörünü ciddi derecede etkilemiştir. Turizm faaliyetlerinin durması ve insanların evde kalması ile birlikte yiyecek içecek işletmeleri, eğlence tesisleri, konaklama işletmeleri geçici olarak kapanmıştır. Açık kalan bazı otel işletmelerinde ise çalışma şartları için, hijyen koşullarını sağlama zorunluluğu getirilmiştir. Otel girişlerinde dezenfektan kullanılması ve ateş ölçümü yapılması, maske takmanın zorunlu hale getirilmesi, eldiven takılması, sosyal mesafe (1-5m) kuralına uyulması, odaların kullanım sonrası 24 saat boş bırakılarak dezenfekte edilmesi, olası bir covid vakasında sağlık ekibinin derhal çağırılması ve bulunulan ya da temas halinde olan kişilerin karantinaya alınması tedbirlerden bazılarıdır. Çalışanlar içinse risk grubunda olanların (yaşlı kesim, kronik hastalığı olanlar, hamileler) ise kısa çalışma ödeneği sistemi ile çalıştırılmaması ve işletmenin kapanması sebebiyle ya da az kapasitede çalışması sebebiyle işten çıkartmalar olmuştur. Bu durumda çalışanlara ulaşmanın zorluğunu ortaya çıkarmıştır.

Çalışmanın diğer sınırlılığını ise anket dağıtımında pandemi sebebiyle yaşanan zorluklar oluşturmaktadır. Otel işletmelerine elden verilen anketlerde otel çalışanlarının çekingen bir tutum sergilemesi ve reddetmeye meyilli olması anketin ulaştırılmasını zorlaştırmıştır. Ayrıca pandemi dönemindeki sokağa çıkma yasakları ve kısıtlamaları da otellere ulaşımı zorlaştırmıştır.

3.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI

Araştırmada ilk olarak literatür taraması yapılarak teorik kısım oluşturulmuştur. Literatür taraması yapılırken çeşitli kitaplar, dergiler, tezler, süreli yayımlar ve diğer veri tabanları incelenmiştir. Çalışmada nicel bir veri toplama yöntemi olan anket kullanılmıştır. “Anket; bireylerin demografik özelliklerini, tercihlerini belirlemek için ya da bir konu, durum, olay hakkında bilgi toplamak ve bireylerin görüşlerini belirlemeye yönelik çeşitli soruların bir araya getirilmesiyle oluşturulan veri toplama aracı”dır (Metin, 2014:163). Anket formunda ilk olarak katılımcıların demografik (cinsiyet, yaş, eğitim, gelir düzeyi) özelliklerini belirlemeye yönelik 9 soru yer almıştır. İkinci kısımda ise etik liderlik kavramına ilişkin 10 soruluk bölüm yer almaktadır. Araştırma da Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilen ve Tuna, Bircan ve Yeşiltaş’ın (2012) Türkçe ’ye uyarladığı etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Kalan 6 soruluk kısımda ise iş tatmini ölçme amaçlı sorular sorulmuştur. İş tatminini ölçerken Brayfield ve Rothe’un (1951) geliştirdiği ve Yoon ve Thye’nin (2002:106) kısalttığı ölçek kullanılmıştır (Akt. Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005). Soru formu örneği Ek 1’de verilmiştir. Çalışmada 5’li Likert Tipi ölçeği kullanılmıştır. 5’li ölçeğe göre; 5 “kesinlikle katılıyorum”dan 1“kesinlikle katılmıyorum” şeklinde ifadelendirilmiştir. Bu ölçeklerle etik liderlik algısının iş tatminine olan etkisi ölçülmüştür.

Araştırmada örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında ve %5 örnekleme hata payı ile basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi; örneklem bireylerinin önceden bilinen bir olasılık ile tesadüfi olarak seçildiği yöntemdir. Genellikle ana kütle küçük olduğunda başvuru bir örnekleme biçimidir (Cengiz vd., 2016). Veri toplama aşamasına gelindiğinde ise 21.11.2020 ve 31.11.2021 tarihleri arasında anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen anket verilerinin 100 tanesi Google Formlar aracılığıyla online olarak elde edilmiş, 70 adeti ise yüz yüze

gerçekleştirilmiştir. 20 anket veri eksikliği ve aynı kodlamalar (hepsi 5 yada hepsi 1) sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır. Toplamda 150 anket analize tabii tutulmuştur.

Ayrıca bu çalışma Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından, 19.11.2020 tarihli 2020/13 kararıyla etik kurul kararı alındıktan sonra uygulanmıştır. Etik kurul onayı Ek 2’de sunulmuştur.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ VE ANALİZE UYGUNLUĞUNUN KONTROLÜ

Araştırma kapsamında verilerin değerlendirilmesi için sosyal bilimler için istatistik paket programı (Statistical Package for the Social Sciences -SPSS 22) kullanılmıştır. Verileri analiz etmeden önce dağılımların normallliğini test etmek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell’e göre (2012) basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında olması normal dağılımı belirtir.

Bir ölçeğin güvenilirliği hem tutarlılık hemde kararlılık için test edilerek belirlenir. Tutarlılık, bir kavramı ölçen öğelerin bir set olarak ne kadar iyi bağlandığını gösterir. İşte bu noktada Cronbach’s Alpha, bir setteki maddelerin birbirleriyle ne kadar pozitif korelasyon içinde olduğunu gösteren bir güvenilirlik katsayısıdır. Bu katsayı 0,60’ın altında ise zayıf, 0,70 aralığında ise kabul edilebilir, 0,80 ise iyi olarak kabul edilir. Yani katsayı 1’e ne kadar yakınsa iç tutarlılık güvenilirliği o kadar yüksek olmaktadır (Sekaran, 2003). Çalışmada iki farklı ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler etik liderlik ölçeği ve iş tatmini ölçeğidir. Kullanılan ölçek ifadelerinin güvenilirlik analizleri Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek Adı	Önerme Sayısı	Cronbach’s Alfa Katsayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Varyans
Etik Liderlik (EL)	10	0,957	3,47	1,09576	1,201
İş Tatmini (IT)	6	0,799	3,77	,80997	,656

Tablo incelendiğinde güvenilirlik katsayıları etik liderlik ölçeğinde %95,7 ve iş tatmini ölçeğinin ise %79,9 olarak tespit edilmiştir. Sonuçlar ölçeklerin güvenilirliğini yüksek ve kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir.

Anlamlılık ve güvenilirlik testlerinden sonra etik liderlik algısının iş tatmini ile ilişkisini belirtmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, bu ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek için kullanılan bir yöntemdir. Korelasyon katsayısı “r” harfi ile gösterilmekle birlikte, +1 ile -1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısı pozitif ise değişkenlerden biri artarken diğerinde arttığı anlaşılır (Kul, 2021).

Regresyon analizi ise; metrik karakterli bir bağımlı değişkenin bir ya da daha çok bağımsız (açıklayıcı) değişkendeki değişimden ne derecede etkilendiğini açıklayan bir analiz tekniğidir (Kavak, 2017). Demografik değişkenlerin etik liderlikle ilişkisinde bir fark olup olmadığını öğrenmek için Bağımsız Örneklem T testi uygulanmıştır. T-testi; iki farklı denek grubu için bazı sürekli değişkenlerdeki ortalama puanı karşılaştırmak istenildiğinde kullanılan bir analiz türüdür (Pallant, 2001). Gruplandırma değişkenlerinin 3’den fazla olduğu (yaş, eğitim vb.) demografik değişkenler de ise Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) uygulanmıştır. Anova testi olarak adlandırılan bu analiz 3 ya da daha çok grup arasında belirli bir değişkene dayalı olarak farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılır (Akyıldız, 2009).

3.7. BULGULAR

3.7.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırmanın katılımcılarının demografik özelliklerine ilişkin dağılımlarına ilişkin veriler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	110	73,3
	Kadın	40	26,7
Yaş	18-24	16	10,7
	25-31	63	42,0
	32-38	37	24,7
	39 ve üzeri	34	22,7
Medeni Durum	Evli	63	42,0
	Bekar	87	58,0
Öğrenim Durumu	İlköğretim	1	0,7
	Ortaöğretim	49	32,7
	Ön Lisans/Lisans	95	63,3
	Lisansüstü	5	3,3
Gelir Seviyesi	2000 TL'ye kadar	4	2,7
	2001-3000 TL	67	44,7
	3001-4000 TL	57	38,0
	4000 ve üzeri	22	14,7
Departman	Ön Büro	51	34,0
	Yiyecek-İçecek	32	21,3
	Kat Hizmetleri	13	8,7
	Satış ve Pazarlama	12	8,0
	Teknik	12	8,0
	İdari	10	6,7
Görev	Güvenlik	20	13,3
	Üst Düzey Yönetici	9	6,0
	Orta Kademe Yönetici	19	12,7
	Alt Kademe Yönetici	33	22,0
Tecrübe	Çalışan	89	59,3
	1-5 Yıl	90	60,0
	6-10 Yıl	32	21,3
	11-15 Yıl	14	9,3
	16-20 Yıl	12	8,0
Otel Sınıfı	20 Yıl ve Üzeri	2	1,3
	5 Yıldızlı	87	58,0
	4 Yıldızlı	63	42,0
TOPLAM		150	100,0

Katılımcıların %73,3'ü erkeklerden, %42'si 25-31 yaş arasında ve %58'lik kısmı bekarıdır. Öğrenim durumu açısından ise çoğunluk grubun Ön Lisans/Lisans mezunu (63.3) olduğu ve gelir durumunun 2001-3000 TL arasında (%44,7) olduğu bir diğer veridir. Departmanda ise Ön Büro %34 ve Yiyecek İçecek %20,7'lik yüzde dilimleriyle çoğunluk kesim olmuştur. Yönetim açısından bakıldığında üst düzey yöneticinin %6, orta kademe yöneticinin %12,7, alt kademe yöneticinin %22 ve çalışan kesimin ise %59,3'lük bir paya sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların çoğunun 1-5 (%60) ve 6-10 (%21,3) yıl arasında tecrübeye sahip olduğu, 11 yıl ve üzeri kesimin toplamda %18,6 olduğu görülmektedir. Otel katılımlarında ise %58'lik kısım 5 yıldızlı otellere, %42'lik kısım ise 4 yıldızlı otellere aittir.

3.7.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan “Etik Liderlik” ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Etik Liderlik Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Soru İfadeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1.Bu kurumda yöneticiler, çalışanların önerilerini dikkate alırlar	3,58	1,29
2.Bu kurumda yöneticiler, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar	3,45	1,33
3.Bu kurumda yöneticiler, özel hayatını etik tarzda yürütürler.	3,56	1,28
4.Bu kurumda yöneticiler, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler.	3,53	1,24
5.Bu kurumda yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler.	3,51	1,26
6.Bu kurumda yöneticiler, güvenilir kişilerdir	3,61	1,29
7.Bu kurumda yöneticiler, çalışanlarla iş etiği ve değerlerini tartışırlar.	3,43	1,29
8.Bu kurumda yöneticiler, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyarlar.	3,54	1,25
9.Bu kurumda yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil aynı zamanda süreçlerle de değerlendirirler.	3,37	1,37
10.İşimde yöneticiler, karar verirken “yapılacak en doğru şey nedir?” diye sorarlar.	3,34	1,27
ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ	3,77	0,80

Etik liderlik algısına ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde çalışanların yöneticilerini güvenilir ve adil buldukları, işletmede etik açıdan örnekler olduğu, çalışan fikirlerine önem verildiği ancak karar aşamasında eksikler olduğu ve başarıyı sonuç odaklı gördükleri bulgularına ulaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan “İş Tatmini” ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Soru İfadeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1.İşim genellikle sıkıcı ve monotonudur	3,99	1,05
2.Genel olarak işimden memnunum.	3,68	1,21
3.Genel olarak işimi seviyorum.	3,85	1,15
4.Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.	3,70	1,10
5.İşimden zevk alıyorum.	3,69	1,09
6.İşime karşı ilgimi kaybediyorum.	3,70	1,24
İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	3,47	1,09

İş tatmini ölçeğinde ise çalışanların işlerini sıkıcı ve monoton buldukları, işlerine karşı ilgilerini kaybettikleri görülmektedir. Diğer yandan ise işini seven, memnun olan ve iyi bir işi olduğunu düşünen çalışanların da ortalaması yüksek çıkmıştır.

3.7.3. Değişkenler Arası İlişkiye Ait Bulgular

Etik liderlik ve iş tatmini boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Buna ilişkin verilere Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Korelasyon Değerleri

	Etik Liderlik	İş Tatmini
Etik Liderlik	1	,682**
İş Tatmini	,682**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü).

Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise etik liderlik ve iş tatmini arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir. ($r = 0,682$, $p > 0,01$). Kul (2021), 0,6 ile 0,8 arasındaki korelasyon değerini yüksek ilişki olarak ifade etmektedir. Bir diğer deyişle etik liderlik davranışları arttıkça iş tatmininin de arttığı söylenebilir.

Etik liderliğin iş tatminine olan etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine ilişkin veriler Tablo 10’da verilmektedir.

Tablo 10. Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Anova F Değeri	Anova Anlamlılık Düzeyi	Durbin-Watson değeri
Etik Liderlik	,682 ^a	,465	,461	128,515	0,000 ^b	1,828

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Değişkenler arasındaki ilişkilere bakılmadan önce hataların bağımsızlığı için Durbin-Watson değeri testi uygulanmıştır. Sonuçlarda Tablo 10’da belirtilen test değerinin 1,828 olduğu ve varsayımı ihlal etmediği tespit edilmiştir. Etik liderliğin iş tatmini üzerinde oluşturulan regresyon denklemi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Anlamlılık değerinin (Sig.) 0.05’ten küçük olması sebebiyle etik liderlik davranışlarının pozitif yönde iş tatminini etkilediği ve bu etkinin %46,5 oranında açıklayıcı olduğunu da göstermiştir. (R Square= 0.465).

Tablo 11. Etik Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T değeri	Anlamlılık Düzeyi	Tolerans değeri	Varyans artış değeri
	B	Standart Hata	Beta				
Etik Liderlik	2,019	,162	,682	12,460	,000	1,000	1,000
	,504	,044		11,336			

Tablo 11 incelendiğinde ise etik liderliğin iş tatmini üzerinde ($\beta= ,682$; $p=,000$) oranında olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında Hipotez 1 kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki bazı çalışmalarla (Yavuz, 2015; Haykır, 2020; Sarıkurt, 2015; Sökmen, 2020; Yanık, 2015; Qin vd., 2014; Torlak vd., 2021) benzerlik göstermektedir. Farklı bir sonuç olarak Ahmad ve Umrani'nin (2019) çalışmasında ise beklenenin aksine etik liderliğin iş tatminine etkisine dair bir kanıt bulunmamıştır.

3.7.4. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde hipotezleri test etmek amacıyla etik liderlik ile iş tatminine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak demografik değişkenlerin etik liderlik ve iş tatmini ile olan ilişkisi incelenmiştir.

Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri analiz edilirken t- testi kullanılmıştır. Elde edilen t-testi analiz sonuçları Tablo 12'de belirtilmektedir.

Tablo 12. Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar/Faktörler	Değişkenler	Gruplar	Ort x	S.S	t	p
Etik Liderlik	Cinsiyet	Kadın	3,89	,88891	-3,179	,002
		Erkek	3,32	1,12844		
	Medeni Hal	Evli	3,52	1,08687	,456	,649
		Bekar	3,44	1,10713		
İş Tatmini	Cinsiyet	Kadın	4,01	,68334	-2,270	,025
		Erkek	3,68	,83640		
	Medeni Hal	Evli	3,84	,72358	,971	,333
		Bekar	3,71	,86719		

Cinsiyet ve medeni hal değişkenlerinin farklılığını belirlemeye ilişkin Bağımsız Örneklem t testi analizi yapılmıştır. Cinsiyet faktörüne ilişkin yapılan fark

testinde kadınların erkeklere oranla daha fazla etik liderlik algısına sahip oldukları, medeni hal faktörüne ilişkin fark testinde ise anlamlı bir farkın bulunmadığına saptanmıştır. Diğer değişken olan iş tatmininde ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık mevcuttur. Medeni hal açısından ise bir farklılık görülmemiştir. Elde edilen bu sonuç literatürü destekler niteliktedir (Erol ve Kulualp, 2019; Akbaba, 2017; Scott vd., 2005; Testa ve Mueller, 2009). Etik liderliğin medeni duruma göre farklılaştığını belirten çalışmalarda mevcuttur (Wickramasinghe ve Kumara, 2010; Şabahat, 2020).

Çalışanların etik liderlik davranışlarının yaş faktörü ile bağlantısını göstermek amacıyla tek faktörlü varyans analizi (Analysis of Variance) sonuçlarına Tablo 13’de yer verilmiştir.

Tablo 13. Yaş Faktörüne İlişkin Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Betimsel Analiz			Varyansların Homojenliği		Anova	
		N	Ort.	S.S	Levene İstatistik	Sig.	F	Sig.
Etik Liderlik	18-24	16	4,12	,68557	2,161	,095	3,032	,031
	25-31	63	3,44	1,07143				
	32-38	37	3,17	1,17299				
	39 ve üzeri	34	3,56	1,10993				
İş Tatmini	18-24	16	4,09	,67211	,170	,916	1,316	,272
	25-31	63	3,72	,80554				
	32-38	37	3,64	,83626				
	39 ve üzeri	34	3,84	,83479				

Yaş faktörüne ilişkin yapılan Anova testinde etik liderlik algısının yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruptan ortaya çıktığını öğrenmek amacıyla Post Hoc Gabriel testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlarda 18-24 yaş grubu çalışanların 32-38 yaş grubuna göre etik liderlik algıları birbirinden farklılaşmaktadır. Bu durumda H2a hipotezi desteklenmektedir. İş tatminine ilişkin yapılan analizde ise yaşa göre bir farklılık bulunamamıştır. Bu durumda H4a hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların iş tatminlerinin yaş ile bir ilişkisi olmadığı sonucu literatürde de benzer sonuçlarla desteklenmektedir (Sarker vd., 2003; Andrade ve Westover, 2018). Farklı bir yönden ise iş tatmininin yaşa göre farklılık gösterdiği

sonucuna ulaşan çalışmalarda mevcuttur (Beng Ang vd., 1993; Hickson ve Oshagbemi, 1999).

Öğrenim durumunun etik liderlik algısıyla bir farklılık oluşturup oluşturmadığını öğrenmek içinse Anova testi yapılmış, sonuçlar Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Eğitim Faktörüne İlişkin Anova Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Betimsel Analiz			Varyansların Homojenliği		Anova	
		N	Ort.	S.S	Levene İstatistik	Sig.	Ki-Kare	Sig.
Etik Liderlik	İlköğretim	1	1,4000	-	,900a	,409	2,260	,084
	Ortaöğretim	49	3,6204	1,02306				
	Ön Lisans-Lisans	95	3,3926	1,11958				
	Lisansüstü	5	4,1000	,85147				
İş Tatmini	İlköğretim	1	3,00	-	2,452	,090	1,696	,170
	Ortaöğretim	49	3,85	,92811				
	Ön Lisans-Lisans	95	3,70	,74474				
	Lisansüstü	5	4,40	,49441				

Eğitim durumunun değişkenler açısından farklılığına ilişkin Anova testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda etik liderlik algısı ve iş tatmin seviyelerinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H2d ve H4d hipotezleri reddedilmiştir. Çalışanların iş tatminlerinin eğitim ile bir ilişkisi olmadığı sonucu literatürde de benzer sonuçlarla desteklenmektedir (Bedeian vd., 1992; King vd., 1982, Lee ve Wilbur, 1985; İyiöl, 2019). Literatürde farklı sonuçlar olarak çalışan memnuniyetinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini belirten çalışmalar da mevcuttur. Bunun sebebinin kişinin eğitim seviyesinin tatmin, motivasyon ve işe katılım gibi tutumlarını etkilediği ve yüksek eğitime sahip bireylerinde işlerine karşı olumsuz duygularını çok az beslediklerini ve ödülleri de değiştireceklerini düşünmeleridir (Guimaraes ve Igbaria, 1992; Rogers, 1991, Churchill vd., 1979; Bilgiç, 1998).

Etik liderlik algısının ve iş tatmininin çalışanların konum değişkenine göre farklılık gösteri göstermediğine ilişkin yapılan Anova testine ilişkin veriler Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. İşletmedeki Konum Durumuna Göre Anova Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Betimsel Analiz			Varyansların Homojenliği		Anova	
		N	Ort.	S.S	Levene İstatistik	Sig.	F	Sig.
Etik Liderlik	1) Çalışan	89	3,3573	1,13126	3,315	,022	4,715	,004
	2) Alt Kademe Y.	33	3,2636	1,01483				
	3) Orta Kademe Y.	19	4,2842	,65001				
	4)Üst Kademe Y.	9	3,7444	1,11368				
İş Tatmini	1) Çalışan	89	3,68	,85415	1,094	,354	1,791	,151
	2) Alt Kademe Y.	33	3,74	,71822				
	3) Orta Kademe Y.	19	4,09	,74394				
	4)Üst Kademe Y.	9	4,05	,67185				

Gruplar arası farklılığa ilişkin yapılan Anova testinde ise etik liderlik algısının işletmedeki konuma göre farklılık gösterdiğine saptanmıştır. Farklılığın hangi gruptan olduğunun tespit edilmesi amacıyla yapılan Gabriel post hoc analizleri sonucunda ise alt ve orta kademe yöneticilerin etik liderlik algılarının aynı olduğu, alt kademe yöneticilerin çalışan (yönetici olmayan) gruba göre daha fazla etik liderlik algısına sahip olduğu bulunmuştur. H3_a hipotezi desteklenmiştir. İş tatmin seviyelerinin ise işletmedeki konuma göre bir farklılık göstermediğine saptanmıştır. Bu durumda H5_c hipotezi reddedilmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak literatürde işletmedeki konumun iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Porter, 1962; Şahin, 2003; Al-Ajmi, 2001). Bir diğer çalışma da ise özellikle kadın yöneticilerin iş tatmininin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Tlaiss, 2013).

Etik liderlik algısının ve iş tatmininin tecrübe faktörüne göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Tecrübeye İlişkin Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Betimsel Analiz			Varyansların Homojenliği		Anova	
		N	Ort.	S.S	Levene İstatistik	Sig.	F	Sig.
Etik	1-5 Yıl	90	3,6056	1,02446	1,339	,258	1,558	,189

Liderlik	6-10 Yıl	32	3,0625	1,11551					
	11-15 Yıl	14	3,5857	1,44641					
	16-20 Yıl	12	3,4417	1,05180					
İş Tatmini	1-5 Yıl	90	3,89	,77197	1,163		,330	2,069	,080
	6-10 Yıl	32	3,45	,78745					
	11-15 Yıl	14	3,65	,99885					
	16-20 Yıl	12	3,70	,81068					

Tecrübeye ilişkin yapılan Anova testi sonuçlarında etik liderlik algısı ve iş tatmin seviyelerinin tecrübe değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H3b ve H5b hipotezleri reddedilmiştir. Elde edilen sonuçlardan farklı olarak literatürde bireyin işe dair tutumlarının çalışma süreleri ile ilişkili olduğuna saptanmıştır. Ayrıca kişinin uzun süredir çalışıyor olması işine yaptığı yatırımların kısa süreli çalışana oranla daha fazla olabileceği ve bununda örgütü terk etme niyetini ve iş tatminini etkileyebileceğini göstermektedir (Guimaraes ve Igbaria, 1992; Lim ve Teo, 1998).

Etik liderlik algısının ve iş tatmininin departmanlara göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Tablo 17’de verilmektedir.

Tablo 17. Departmanlara Yönelik Anova Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Betimsel Analiz			Varyansların Homojenliği		Anova		Gabriel
		N	Ort.	S.S	Levene İstatistik	Sig.	F	Sig.	
Etik Liderlik	1)Önbüro	51	3,20	,98201	1,128	,349	2,609	,020	1-4 1-6
	2)Yiyecek-İçecek	32	3,48	1,09065					
	3)Kat Hizmetleri	13	3,26	1,17359					
	4)Satış Pazarlama	12	4,20	1,04573					
	5)Teknik	12	3,43	1,21231					
	6)İdari	10	4,31	,57242					
	7)Güvenlik	20	3,45	1,22452					
İş Tatmini	1)Önbüro	51	3,52	,84615	,894	,501	3,445	,003	1-4 3-4
	2)Yiyecek-İçecek	32	3,98	,72260					
	3)Kat	13	3,35	,71959					

	Hizmetleri								
	4)Satış Pazarlama	12	4,33	,54588					
	5)Teknik	12	3,69	,86408					
	6)İdari	10	4,18	,49348					
	7)Güvenlik	20	3,82	,84375					

Elde edilen sonuçlarda departmanlar arasında iş tatmini ve etik liderlik algısının farklılaştığı görülmektedir. Yapılan Post Hoc Gabriel analizinde etik liderliğin ön büro-satış pazarlama ve idari bölümlerde farklılık bulunmuştur. En düşük etik liderlik algısına sahip departmanın ön büro, en yüksek ise satış pazarlama ve idari departman olduğu görülmektedir. Bu durumda H3c hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer bulguda ise önbüro, satış pazarlama ve kat hizmetleri departmanlarında iş tatmininin farklılık gösterdiğine saptanmıştır. H5a hipotezi desteklenmektedir. Sonuçlar literatürü destekler niteliktedir (Kaya, 2007; Karaçar, 2019; Andrade vd., 2020).

İş tatmininin gelir faktörüne göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. İş Tatmininin Gelir Durumuna Göre Anova Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Betimsel Analiz			Varyansların Homojenliği		Anova	
		N	Ort.	S.S	Levene İstatistik	Sig.	F	Sig.
İş tatmini	2000 TL'ye kadar	4	3,62	,95622	,115	,951	,538	,657
	2001-3000	67	3,71	,81628				
	3001-4000	57	3,78	,81781				
	4001 ve üzeri	22	3,95	,77183				

Gelir durumunun iş tatminine olan etkisini ölçmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarında ise ($p=,657$) gruplar arasında bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir. H4e hipotezi reddedilmiştir. Çalışma sonuçlarından farklı olarak maaşın iş tatminini etkilediği sonuçlar literatürde bulunmaktadır (Sengupta, 2011; Günlü vd., 2010; Gallardo vd., 2010).

Tablo 19’da araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait hipotezlerin kabul edilip edilmediğine yönelik durumları belirtilmiştir.

Tablo 19. Araştırma Hipotezlerinin Kabul- Red Sonuçları

Hipotez	Durum
<i>Hipotez 1:</i> Otel İşletmelerinde etik liderlik uygulamalarının iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H2 _a : Çalışanların etik liderlik algılaması ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H2 _b : Çalışanların etik liderlik algılaması ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklenmedi
H2 _c : Çalışanların etik liderlik algılaması ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H2 _d : Çalışanların etik liderlik algılaması ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklenmedi
H3 _a : Çalışanların etik liderlik algılaması ile işletmedeki konum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3 _b : Çalışanların etik liderlik algılaması ile çalıştıkları süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H3 _c : Çalışanların etik liderlik algılaması ile departman arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H4 _a : Çalışanların iş tatmini ile yaş arasında bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H4 _b : Çalışanların iş tatmini ile medeni durum arasında bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H4 _c : Çalışanların iş tatmini ile cinsiyet arasında bir ilişki vardır.	Desteklendi
H4 _d : Çalışanların iş tatmini ile eğitim durumu arasında bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H4 _e : Çalışanların iş tatmini ile aylık gelir arasında bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H5 _a : Çalışanların departmanları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H5 _b : Çalışanların çalışma sürelerine göre iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H5 _c : Çalışanların işletmedeki konumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi

3.8. TARTIŞMA

Bu tez çalışmasında, otel işletmelerinde çalışanların etik liderlik algısının iş tatminine olan etkisi incelenmiştir. Ayrıca çalışanların etik liderlik algılamalarının ve iş tatmininin hangi değişkenler tarafından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Buna göre, çalışanın etik liderlik algısının yaş, cinsiyet ve işletmedeki konumuna göre farklılaşmaktadır. Araştırmadan elde edilen bu sonuçların Tabancalı ve Çakıroğlu (2017), Zincir ve Tunç (2018) ve Özer (2020) ile de benzerlik taşımaktadır. Çalışmanın bir diğer bulgusu ise 18-24 yaş grubu çalışanların diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek etik liderlik algısına sahip olmasıdır. Bu açıdan Uğurlu (2012: 210) ve Erdoğan'ın (2012: 514) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Sonucun bu şekilde çıkmasının sebebinin; işe yeni girmiş çalışanların diğer çalışanlara göre daha olumlu bir perspektiften bakması olarak yorumlanabilir.

Bir diğer bulgu olan cinsiyet faktörüne gelindiğinde ise çalışma kapsamında kadınların erkeklerden daha fazla etik liderlik algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç Tutar (2010) ve Teyfur (2013:97)'un çalışması ile örtüşmektedir. Goswami vd. 'nin (2020) ve Topuzoğlu'nun (2009) çalışmasında ise etik liderlik algısının cinsiyete göre değişmediği saptanmıştır. Kadınların duygusal ve şefkatli olması; koruyucu ve sorumluluk perspektifinden hareketle etik yargılara daha fazla sahip olmasıdır.

Bir diğer sonuç ise yönetici grubun çalışan gruba göre daha fazla etik liderlik algısına sahip olmasıdır. Araştırmadan elde edilen bu sonuç Akatay vd. (2016: 505) ve Avcı ve Topaloğlu (2009: 14)'nin çalışmasıyla benzerlik taşımaktadır. Bazı çalışmalarda ise algılanan liderlik tarzı ile işletmedeki konum arasında bir fark bulunamamıştır (Canbolat, 2016: 90; Durmuş, 2015: 60). Etik liderlik algısının yönetici grupta daha fazla olmasının sebebi; liderin hem işletmeye hem de onu örnek alan takipçilerine yani çalışanlara karşı bir sorumluluğu olmasıdır.

Etik liderlik ile ilgili çalışmalara bakıldığında iş tatmini, örgüt ve takım ilişkisi önem ifade etmektedir. Örneğin Tayvan'da yapılan bir çalışmada etik liderlik deneyimlerinin şirkete olan bağlılığı olumlu bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Tseng ve Wu, 2017). Literatürdeki diğer çalışmalarda da etik liderliğin

takım ve görev performansı üzerinde doğrudan olumlu bir etkisi olduğuna ve çalışan motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Chamtitigul ve Li, 2021; Yang ve Wei, 2017; Ouakouak vd., 2020). Bu açıdan turizm sektörünün hizmet odaklı bir sektör olması sebebiyle hem çalışan için hem de işletme verimliliğinin artırılması adına etik liderliğin önemli olduğu yorumu yapılabilir.

İş tatmini ile ilgili sonuçlara gelindiğinde ise; cinsiyet, çalışılan bölüm ve tecrübe değişkenlerine göre iş tatmin seviyelerinin farklılık gösterdiği görülmektedir.

Bu araştırma bulgularında kadınların erkeklerden daha fazla iş tatminine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu sonuç literatür ile de desteklenmektedir (Bartol ve Wortman, 1975; Clark, 1996, 1997; Murray ve Atkinson, 1981; Sloane ve Williams, 1996; Ward ve Sloane, 1999). Aynı zamanda Tay vd. 'nin (2014) çalışmasında da belirttiği üzere kadınların erkeklere göre iş tatmini açısından daha fazla olumsuz etki ve stres bildirdikleri gözlemlenmiştir. Farklı bir pencereden bakılacak olursa kadınların iş hayatında tatminsizlik yaşamalarının sebebi Erten vd. 'nin (2015) çalışmasında belirttiği üzere “güç ve otoritenin erkeklere özgü olması” algısı olabilir. Ayrıca günümüzde kadınların iş hayatında yaşadıkları sorun ve engellerde (cam tavan, mesleki ayrımcılık, fırsat eşitliğine sahip olamamak vb.) tatminsizliğe yol açmış olabilir.

Elde edilen bir diğer bulgu ise iş tatmininin bölümlere yani departmanlara göre farklılık göstermesidir. Bu çalışma kapsamında çıkan sonuçlarda kat hizmetleri ve ön büro departmanlarının en düşük ortalamaya sahip olduğu; satış pazarlama departmanının ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Literatürde konuyla ilgili yapılan çalışmalarda da aynı sonuç çıkmıştır (Karaçar, 2019; Andrade vd., 2020; Kaya, 2007). Departmanlar arası farklılıkların ana sebebi iş yoğunluğu ve alınan ücret olabilir. Çalışma kapsamında departmanların aldıkları maaşa ilişkin ortalamaları (Kat hizmetleri: 2,53; Önbüro: 2,66; Satış Pazarlama: 3,25) incelendiğinde iş tatmin seviyelerinin ücretle bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Satış pazarlama departmanındaki yüksek iş tatmini ortalamasının sebepleri arasında aldıkları ücretin diğer departmanlara göre yüksek olması ve çalışma yoğunluklarının daha az olması olarak söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze kadar turizm sektörünün en önemli unsuru olan insan faktörü; işletmeyi başarıya ulaştırma, piyasada rekabet avantajı sağlama ve hedef müşteri kitlesinin sadakatini sağlamak açısından çok önemli bir konuma sahiptir. Elbette ki bunların gerçekleşmesinde en önemli pay etkin ve etik bir şekilde uygulanan liderlik tarzıdır. Lider kişi çalışanlarına gösterdiği saygı ve anlayışlı yaklaşım ile iş tatmini üzerinde yönetim tarzı açısından olumlu bir etki sağlar. Özellikle ciddi bir rekabet ortamında olduğumuz düşünüldüğünde başarılı bir işletmenin; en iyi hizmeti veren, yaratıcı olan ve kriz yönetimi vasıflarına sahip olması gerekir.

İş tatmini kavramını turizm sektörü açısından değerlendirdiğimizde ise; hizmet veren bir sektör olması sebebiyle çalışan kesim ayrıca dikkat edilmesi gereken bir unsurdur. Çünkü işletmeye gelen her müşterinin etkileşimde bulunduğu muhatabı çalışandır. Çalışanın ise verimli bir hizmet verip müşteri memnuniyetini sağlayabilmesi iş tatminine bağlıdır. Eğer çalışan işinden tatmin oluyorsa çalışmada da örneklerle değinildiği gibi işine daha bağlı ve mutlu olacaktır. Bu da gelen müşteriye memnun etmesini ve işinde daha başarılı olmasını sağlar.

Bu araştırmada, Bursa’da pandemi döneminde açık olan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde etik liderlik algısının çalışanların iş tatminine olan etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında birtakım kısıtlar (pandemi dönemi vb.) mevcut olması sebebiyle bu çalışmadan elde edilecek sonuçlar genellenemez. Özellikle pandemi dönemi yani korona virüs salgınının yaşandığı bu dönemde otel işletmelerindeki dönemsel kapalılık ve çalışanlara ulaşmaktaki sorunlar çalışmanın sınırlılıklarındandır. Ancak bu alanda yapılacak diğer çalışmalara kaynak oluşturması açısından konunun literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırma kapsamında etik liderlik ve iş tatmini kavramlarına dair literatür taramaları yapılmıştır. Veri toplama yöntemine gelindiğinde ise 10 otelin toplamda 250 çalışanından 150 değerlendirilebilir anket formu elde edilmiştir. Daha sonrasında analizlere başlamadan önce kullanılan ölçeklerin güvenilir ve geçerlilik düzeyleri kontrol edilmiştir.

Elde edilen bulgularda; çalışanların etik liderlik algılamalarının iş tatminlerini olumlu düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Etik liderlik algılamalarının demografik özelliklere göre sadece cinsiyet ve yaş değişkeni bakımından farklılık gösterdiği saptanmıştır. İstihdam yönünden incelendiğinde ise çalışanların konumlarına göre (çalışan-yönetici) etik liderlik algılarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında etik liderliğin medeni durum, eğitim durumu ve çalıştıkları süre faktörleri açısından da farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatmin oranlarının cinsiyet ve çalışılan bölüm yönünden farklılık taşıdığı görülmektedir. Özellikle çıkan sonuçlarda bölümler arasında iş tatmin seviyesinin ön büro, kat hizmetleri ve satış-pazarlama departmanlarında farklılığa saptanmıştır. Diğer değişkenler incelendiğinde ise; yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma süresi ve işletmedeki konumlarına göre bir farklılık tespit edilememiştir.

Genel anlamda bakıldığında etik kavramının bulunduğu her sektörde olumlu bir etkisi olacağı aşikardır. Çünkü her çalışan üstlerinin her üstte astlarının etik değerler çerçevesinde davranmasını ister. Her işletme yöneticisi işletmesinin rakip firmalardan daha başarılı ve maksimum verimi elde edebilmesini ummaktadır. İşte bu noktada liderin örgüt içerisinde inanılan ve güvenilen bir birey olması, kararların etik kurallara göre alınması ve asıl gücünü çalışanlarının saygınlıklarından alması onu bir adım önde tutar. Çalışanlar açısından etik lider ise hem onlar için korkmayacakları hem de fikirlerini dürüstlikle belirtecekleri bir bireydir. Sektördeki rekabetçi ortam düşünüldüğünde çalışana verilen değer, onların fikirlerini almak hem çalışanın işini sahiplenmesine hem de kendini değerli olarak görmesini sağlar. Bu pencereden bakıldığında da kendini değerli hisseden ve işletmesinde etik değerlere dikkat edilen her çalışan işletmesine fayda sağlar. Bu sebepten dolayı hem etik liderlik hem de çalışanın iş tatmini önem taşımaktadır.

Bu araştırma sonuçlarından hareketle turizm ve otelcilik sektörüne yönelik bazı önerilerde bulunmak doğru olacaktır. Bunlar;

- Örgüt içerisinde eşitlik uygulaması esas alınmalıdır. Çalışanlara adil davranılmalı, kayırma gibi bir durum asla olmamalıdır. Her konuda eşitlik ilkesi esas alınmalıdır.
- Liderlerin çalışanları cesaretlendirmesi, ödüllendirmesi ve adil olmayan durumlarda cezalandırması da önem taşımaktadır. Böylelikle çalışanların

gözünde işletmede etik değerlere uyulduğunu gösterir.

- Yöneticilerin çalışanların fikirlerini rahatlıkla paylaşabilecekleri bir ortam yaratmaları ve karar alınırken bu fikirlerden faydalanmalıdır. Bununla ilgili olarak beyin fırtınası olarak nitelendirilebilecek örgüt toplantıları oluşturulabilir.
- Yöneticilerin etik davranışları uygulaması ve çalışanları buna teşvik etmesi etik iklimin oluşmasını da sağlar. Bu açıdan işletmede yöneticilerden çalışanlara kadar herkesin doğruluk, güvenilirlik ve açıklık ilkelerine uyması önemlidir.
- İletişim etiğine uyulması da önem taşımaktadır. Örgüt içerisinde yönetimden çalışana kadar tüm birimlerin birbirleri ile saygı çerçevesinde iletişim içerisinde olması, alınan kararlardan tüm departmanlara bilgi verilmesi işletme içi kargaşayı önler.

Araştırmacılara yönelik sunulan öneriler şunlardır;

- Bu araştırma da sadece otel işletmeleri baz alınmıştır. Gelecek araştırmacılar konuyu diğer turizm işletmeleri (yiyecek içecek işletmeleri, butik oteller, seyahat acentaları) için de uyarlayabilirler.
- Çalışma da etik liderliğin iş tatminine olan etkisi incelenmiş ve bir aracı değişken konulmamıştır. Konunun detaylı incelenmesi adına aracı değişkenler (iş performansı, işten ayrılma niyeti, intikam niyeti) ile ilişkileri de incelenebilir.
- Farklı sektörlerle yapılacak çalışmalar ile turizm sektöründeki iş tatmini sonuçları karşılaştırılacak bir çalışma da yapılabilir.
- Bu çalışma konusu farklı turistik destinasyonlarla ve bölgelerle (marmara, ege vb.) uygulanarak sonuç çeşitliliği sağlanabilir.
- Bu araştırma uygulama döneminin pandemiye gelmesi sebebiyle örneklem sayısı sınırlılığı olan bir çalışmadır. Çalışma hem ilerleyen yıllarda geniş örneklem kitlesiyle tekrarlanarak zaman içerisindeki değişim incelenebilir hem de pandemi dönemi şartlarıyla kıyaslanabilir.
- Çalışmadan daha detaylı bilgi alınması amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi kullanılarak konu derinlemesine incelenebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akarsu, Bedia. (1998). "Mutluluk Ahlâkı" İnkılâp Kitabevi, İstanbul.
- Aycan, Zeynep ve Kanungo, Rabindra, Nath. (2000). "Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri" (Zeynep Aycan Ed.), "Türkiye'de Yönetim, Liderlik, İnsan Kaynakları Uygulamaları" Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Burns, James, Mac. (1978). "Leadership". New York: Harper & Row.
- Cengiz, Emrah, Akyüz, İrfan, Tuzcuoğlu, Ahmet. (2016). "Bilimsel Araştırma Teknikleri" İstanbul.
- Cevizci, Ahmet (2002). "Etiğe Giriş". İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2002). Eğitimde Değişim Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara
- Filizöz, Berrin (2011). İşletme Etiği. (Sabuncuoğlu, Zeyyat. Ed.), Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar. S:18. İstanbul. Beta Basım
- Gay, R. Lorraine, Mills, E. Geoffrey ve Airasian, Peter (2011). "Educational Research: Competencies for Analysis and Applications (10th Edition)" Newyork: Pearson.
- Kara, Ergün (2019). "Karizmatik Liderlik" Şu kitapta: Ed. Alper Gürer. 21. Yüzyılda Liderlik Yaklaşımları. Hiperyayın, 73-93.
- Kavak, Bahtışen (2017). "Pazarlama ve Pazar Araştırmaları- Tasarım ve Analiz" Ankara: Detay Yayıncılık.
- Metin, Mustafa (2014). "Nicel Veri Toplama Araçları" Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri (pp. 161-214). Pegem Akademi.
- Morgan, A. George, Leech, L. Nancy, Gloeckner, W. Gene, Barrett, C. Karen (2010). "IBM Spss For Introductory Statistics, Use and Interpretation-Fourth Edition". sf.51. Routledge Taylor & Francis Group, New York.
- Özdemir, Süleyman (2009). "Günümüz Türkiye'sinde Akademik İş Ahlâkı Çalışmalarına Genel Bakış" (Orman, Sabri ve Parlak, Zeki Ed.), "İşletmelerde İş Etiği" S:302. İstanbul Ticaret Odası Yayınları
- Özden, Yüksel (2008). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pallant, Julie (2001). "SPSS Survival Manual" Maidenhead, PA: Open University Press.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (2011). İşletme Etiği. İstanbul: Beta Basım.

Sayım, Ferhat (2011). "Sağlık Piyasası ve Etik". Bursa, MKM Yayıncılık, s.43-50.

Sekaran, Uma (2003) "Research Methods For Business, A Skill-Building Approach" John Wiley & Sons, Inc; Fourth Edition.

Senge, Peter, Michael (2013). Beşinci Disiplin. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Temel Britannica (1992). "Epiküros". Temel Britannica. İstanbul: Ana Yayıncılık. 6, 163-164.

Özlem, Doğan. (2004). "Etik ve Ahlâk Felsefesi" Notos Kitap Yayınevi, İstanbul.

Yalçınkaya, Ayhan, Ağaoğulları, Mehmet, Ali (2013). Siyasi Düşünceler Tarihi. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri.

Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar

Ahmad, Ifzal ve Umrani, Waheed Ali (2019), "The İmpact Of Ethical Leadership Style On Job Satisfaction: Mediating Role Of Perception Of Green Hrm And Psychological Safety", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 40 No. 5, Pp. 534-547.

Akatay, Ayten, Yücekaya, Polat, Kısacık, Necmiye, Çepni. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (28), 483-509.

Akdoğan, Asuman ve Demirtaş, Özgür. (2014)." Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü" Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (1), S. 107-124.

Akıllı, Mehtap. (2019). "Spor Eğitimi Veren Yükseköđretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Sergiledikleri Liderlik Tarzları ile Kullandıkları Güç Kaynakları Arasındaki İlişki". Doktora Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Gazi Üniversitesi. Ankara.

Aktaş, Kadir. (2014). "Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci" Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(2), S: 24-25.

Al-Ajmi, Rashed. (2001), "The Effect Of Personal Characteristics On Job Satisfaction: A Study Among Male Managers In The Kuwait Oil Industry", International Journal Of Commerce And Management, Vol. 11

No. 3/4, Pp. 91-110.

- Andrade, Maureen, Snow, Miller, Doug ve Westover, Jonathan, H. (2020), "Job Satisfaction Factors For Housekeepers İn The Hotel İndustry: A Global Comparative Analysis", International Hospitality Review, Vol. Ahead-Of-Print No. Ahead-Of-Print.
- Andrade, Maureen, Snow ve Westover, Jonathan, H. (2018), "Generational Differences İn Work Quality Characteristics And Job Satisfaction", Evidence-Based Hrm, Vol. 6 No. 3, Pp. 287-304.
- Akbaba, Melda. (2017). "Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma" Doktora Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi. Osmaniye
- Alsatt Çolak, Oylun (2016). "Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama". Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Altaş, Sabiha Sevinç ve Çekmeceloğlu, Hülya Gündüz (2007). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. Öneri Dergisi, 7 (28), 47-57.
- Arıkan, Semra (2001)." Otoriter ve Demokratik Liderlik Tarzları Açısından Atatürk'ün Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi" İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Sayı 1, 2001, S. 231-257
- Ayan, Altan (2015). "Etik Liderlik Tarzının İş Performansı, İçsel Motivasyon ve Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama". Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(3), 117- 141.
- Aykanat, Zafer ve Yıldız, Tayfun (2016). "Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Yenilikçilik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". Journal of Entrepreneurship & Development, 11(2), s: 198-228.
- Balcı, Ali (1983). "İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması". Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 16 (1). S:575-586.
- Baltacı, Ali (2018). "Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme" Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,7(1), 231-274.
- Bay, Murat ve Akpınar, Selahattin (2017)." Liderlik Tarzları ve Girişimcilik Özellikleri Üzerine Bir Uygulama" Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10 (52), S. 965-973
- Bahar, Belgin (2019). Etik Liderliğin Çalışanlar ve Örgütler Açısından Sonuçları: Kavramsal Bir İnceleme. Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 11(18), S: 2506-2524.

- Bartol, Kathryn M. ve Wortman, Maxs (1975), "Male Versus Female Leaders: Effects On Perceived Leader Behaviour And Satisfaction In A Hospital", *Personnel Psychology*, Vol. 28, Pp. 533-47.
- Bedeian, Arthur, Ferris, Gerald. Ve Kackmar, Michele. (1992), "Age, Tenure, And Job Satisfaction: A Tale Of Two Perspectives", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol. 6, Pp. 305-14.
- Bektaş, Çetin (2015). "İşletmelerde İş Ahlakı" *Business & Management Studies: An International Journal* Vol.:3 Issue:3 ss. 327-363
- Bektaş, Çetin (2016). "Liderlik Yaklaşımları ve Modern Liderden Beklentiler" *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (7), S. 44-53
- Beng Ang, Kong, Tee Goh, Chye ve Chye Koh, Hian (1993), "Research Notes, The Impact Of Age On The Job Satisfaction Of Accountants", *Personnel Review*, Vol. 22 No. 1, Pp. 31-39.
- Bezci, Bünyamin (2005). "Kant ve Hegel'in Felsefesinde Etik Anlayışı" *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), S: 51.
- Bilgen, Ayşe (2014). "Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.
- Bilgiç, Reyhan (1998), "The Relationship Between Job Satisfaction And Personal Characteristic Of Turkish Workers", *Journal Of Psychology*, Vol. 132, Pp. 549-57.
- Brayfield, Arthur. H ve Rothe, Harold F. (1951). An Index of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 35:307-311.
- Brown, Michael, E., Trevino, K. Linda (2006). "Ethical Leadership: A Review And Future Directions". *The Leadership Quaterly*, 17(6), S. 595-616.
- Canbolat, Gökhan Serhat (2016). "Yöneticilerin Liderlik Tarzlarına İlişkin Çalışan Algıları, Çedaş Grup Şirketleri Örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz)" *Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hitit Üniversitesi, Çorum.*
- Clark, Andrew E. (1996), "Job Satisfaction In Britain", *Journal Of Industrial Relations*, Vol. 32 No. 4, Pp. 189-217.
- Clark, Andrew E. (1997), "Job Satisfaction And Gender: Why Are Women So Happy At Work?", *Labour Economics*, Vol. 4, Pp. 341-72.

- Chamtitigul, Nattaya ve Li, Weining (2021), "The İnfluence Of Ethical Leadership And Team Learning On Team Performance İn Software Development Projects", Team Performance Management, Vol. Ahead-Of-Print No. Ahead-Of-Print.
- Churchill, Gilbert A., Ford, Neil M., ve Walker, Orville C. (1979). Personal Characteristics Of Salespeople And The Attractiveness Of Alternative Rewards. Journal Of Business Research, 7(1), 25–50.
- Cinnioğlu, Hasan (2018).” Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Hizmetkâr Liderlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma”. Doktora Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- Çatı, Kahraman, Uludağ, Gamze ve Kızıltoprak, Sinan. (2017). “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının İşsel Pazarlama Çerçevesinde Müşteri Odaklılık Üzerine Etkisi: Düzce Üniversitesi Örneği”. Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (4), 0-0.
- Çelikkol, Melek Şenay (2017). Etik, İş Etiği, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe İş Etiği. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, Nevzat (2009). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Öneri Dergisi, 8 (32), 193-202.
- Demir, Mahmut (2014). “Otel İşletmelerinde Etik İklimi-İş Performansı İlişkisi”. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9(2), 363-378.
- Demirci, Kemal M. ve Armağan, Kudret (2002). “Bürolarda Fiziksel Ortamın Düzenlenmesi ve Olumsuz Çevresel Faktörlerin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 7, S:1-13.
- Denton, Margaret (1993). “Perceived Participation in Decision Making in a University Setting: The Impact of The Gender”, Industrial and Labor Relations Review, 46(2), p.320-331.
- Dua, Jagdish K. (1994), "Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University", Journal of Educational Administration, Vol. 32 No. 1, pp. 59-78.
- Durmuş, Merve (2015). “Kamu Kurumu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin Çalışan Algısı Yönüyle İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği” Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Doğan, Selen ve Karataş, Abdullah (2011). “Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma” Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 37, S. 1-40.

- Doğan, Nilhun (2008). “İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş” Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt (8), S: 180.
- Edzler, Gaye ve Akbulut, Eyyup (2011). Özel Öğretim Kurumlarında Eğitim Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Boyutları. Erciyes İletişim Dergisi, 2 (2)
- Eğimli Temel, Ayşen (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009
- Ehtiyar, Rüya (1995). “Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Verimliliğin Bir Göstergesi Olan İşgören Devir Hızı ile İlişkisinin Değerlendirmesine Yönelik Antalya Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araştırmalı Bir Uygulama”. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Elbaz, Ahmed Mohamed ve Haddoud, Mohamed (2017). The role of wisdom leadership in increasing job performance: Evidence from the Egyptian tourism sector. *Tourism Management*, 63, 66–76.
- Erdil, Oya, Keskin, Halit, İmamoğlu, Z. Salih ve Erat, Serhat (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5 (1), 17-26.
- Eren, Müfide Şule ve Ttzoğlu Çakır, Özlem (2014). “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (27), 275-303.
- Erol, Sibel ve Kulualp Göktaş, Halime (2019). “Etik Liderlik Davranışının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (2), 696-705
- Esmer, Yusuf ve Dayı, Faruk (2016). “A New Paradigm In Management: Ethical Leadership”. *Akademik Bakış Dergisi*. Sayı:57. S: 38-54
- Fetsch, Robert J. ve Kennington, Mary (1997), “Balancing Work And Family In Cooperative Extension: History, Effective Programs, And Future Directions”, *Journal Of Extension*, Vol. 35 No. 1, Feature 2.
- Gallardo, Eva, Sánchez-Cañizares, Sandra, López-Guzmán, Tomas ve Margarida Nascimento Jesus, Maria (2010), "Employee Satisfaction In The Iberian Hotel Industry: The Case Of Andalusia (Spain) And The Algarve (Portugal)", *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 No. 3, Pp. 321-334.

- Goswami, Meghna, Agrawal, Rakesh Kumar ve Goswami, Anil Kumar (2020), "Ethical Leadership İn Organizations: Evidence From The Field", International Journal Of Ethics And Systems, Vol. 37 No. 1, Pp. 122-144.
- Gökkaya, Samet ve Türker, Nuray (2018). "İş Motivasyonu ile İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma". İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 3(5), S:12-28
- Guimaraes, Tor ve Igharia, Magid (1992), "Determinants Of Turnover Intentions: Comparing Ic And Is Personnel", Information Systems Research, Vol. 3, Pp. 273-303.
- Gunlu, Ebru, Aksarayli, Mehmet ve Şahin Perçin, Nilüfer (2010), "Job Satisfaction And Organizational Commitment Of Hotel Managers İn Turkey", International Journal Of Contemporary Hospitality Management, Vol. 22 No. 5, Pp. 693-717.
- Hamarat, Murat (2010)." Liderlik ve Liderlik Davranışı: Polis Okulunda Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Haykır, Şirin Velat (2020). "Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisi: İstanbul İli Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir İnceleme" Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Hickson, Charles ve Oshagbemi, Titus (1999), "The Effect Of Age On The Satisfaction Of Academics With Teaching And Research", International Journal Of Social Economics, Vol. 26 No. 4, Pp. 537-544.
- Işıklı, Şevki. (2018). "Etik ile Âhlak Arasındaki Yedi Fark" Researchgate, https://www.researchgate.net/publication/326059080_Etik_İle_Ahlak_Arasındaki_Yedi_Fark
- İmamoğlu, Salih Zeki, Keskin, Halit ve Erat, Serhat (2004). "Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama". Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (1), 167-176.
- İnce, Cemal. (2013). Demokratik Liderlik ile İhtiyaçlar Hiyerarşisi Arasındaki İlişkiye Yönelik 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 35, S:4.
- İşgüden, Burcu ve Çabuk, Âdem (2006). "Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri". Sosyal Bilimler Dergisi, 9(16): 63.
- İyiol, Hayriye (2019). "Öğretmenlerin İş Doyumları ile Okul Yöneticileri İçin Algıladıkları Etik Liderlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.

- Jalal Sarker, Shah, Crossman, Alf ve Chinmeteepituck, Parkpoom (2003), "The Relationships Of Age And Length Of Service With Job Satisfaction: An Examination Of Hotel Employees In Thailand", Journal Of Managerial Psychology, Vol. 18 No. 7, Pp. 745-758.
- Karaarslan, Ünal (2018). "Max Weber' E Göre Liderlik Çeşitleri ve Geleneksel Liderliğin Dönüşümü". Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 5(12). S:334-347
- Karaçar, Ercan (2019). "Otel Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyon Düzey Değişkenleri Üzerine Bir Araştırma- Sinop Örneği" Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, Yıl: Ocak-Haziran
- Karadut, Gürcan (2014). "Etik İklimin ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Uygulama". Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, Atila (2008). "Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi". Sosyal Bilimler Dergisi / Cilt: X, Sayı 3.
- Karakuş, Çiğsem (2019). Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 (1), 92-104.
- Karamanlıoğlu, Almula Umay, Şenkul, Gülten ve Sığrı, Ünsal (2019). Dönüşümcü Liderlik ve Bilgi Yönetimi: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Firmaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. Alanya Akademik Bakış, 3 (2), 99-122.
- Karip, Emin (1998)." Dönüşümcü Liderlik" Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 4 (4), S. 440-465
- Kaya, İlke (2007). "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği" Anadolu University Journal Of Social Sciences Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2: 355-372
- Kayıkcı, Kemal ve Müfettişi, İzmir Milli Eğitim Müdürlüğü İlköğretim (1999). Toplam Kalite Yönetiminde Liderlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20 (20), 577-595
- Keçecioglu, Tamer (2008). "Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar". Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 (2). 179-207.
- Kıranlı Güngör, Semra ve İlğan, Abdurrahman (2020). "Eğitim Örgütlerinde Karar Verme Sürecinde Etik". Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 8(14). S:150-162

- King, Michael, Murray, Michael ve Atkinson, Tom (1982), "Background, Personality, Job Characteristics, And Satisfaction With Work In A National Sample", Human Relations, Vol. 35, Pp. 119-33.
- Ktapçı, Hakan (2002). Yöneticilerin İş Tatmininin İşletmenin TKY Performansına Olan Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Öneri Dergisi, 5 (17), 163-167.
- Kurtoğlu, Ramazan (2008)." Perakendecilikte Etik ve Bir Uygulama". Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kuş, Erdal (2015). "Mobbingin Çalışan Motivasyonuna Etkisi ve Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama" Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Kuşluvan, Zeynep ve Kuşluvan, Salih (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi. 16 (2): 183-203.
- Lam, Terry, Zhang, Hanqin ve Baum, Tom (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22(2), 157–165.
- Lee, Raymond ve Wilbur, Elizabeth (1985), "Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, And Satisfaction: A Multivariate Analysis", Human Relations, Vol. 8, Pp. 781-91.
- Lim, Vivien, K. G., ve Teo, Thompson, S. H. (1998). Effects Of Individual Characteristics On Police Officers' Work-Related Attitudes. *Journal Of Managerial Psychology*, 13(5-6), 334–342.
- Liman, Anıl (2019)." Örgütsel Performansın Öncülleri Olarak Etik Liderlik ve Kariyerizm". Yüksek Lisans Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Lounsbury, John W., Gibson, Lucy W., Steel, Robert P., Sundstrom, Eric D., ve Loveland, James L. (2004). "An Investigation Of Intelligence And Personality In Relation To Career Satisfaction." *Personality And Individual Differences*, 37(1), 181–189.
- Mahmutoğlu, Abdulkadir (2009). "Etik ve Ahlâk; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler". *Türk İdare Dergisi*, 81(463), s: 225-249.
- Mark A. Tietjen ve Robert M. Myers, (1998),"Motivation And Job Satisfaction", *Management Decision*, Vol. 36 Iss 4 pp. 226- 231
- Martin, Andrew, Mactaggart, Deirdre ve Bowden, Jiaolan (2006). The Barriers to The Recruitment and Retention of Supervisors/Managers in the Scottish Tourism Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality*

Management, 18(5), 380–397.

Mihelic, Katarina Katja, Lipicnik, Bogdan ve Tekavcic, Metka (2010). "Ethical Leadership". *International Journal Of Management & Information Systems (Ijmis)*, 14(5)

Murray, Michael A., ve Atkinson, Tom (1981). Gender Differences In Correlates Of Job Satisfaction. *Canadian Journal Of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 13(1), 44–52

Ofori, George (2009) "Ethical Leadership: Examining The Relationships With Full Range Leadership Model, Employee Outcomes, And Organizational Culture. *Journal Of Business Ethics*", 90(4): P. 533-547.

Oshagbemi, Titus (2001). "How Satisfied Are Academics With The Behaviour/Supervision Of Their Line Managers?" *International Journal Of Educational Management*, 15(6), 283–291.

Ouakouak, Mohammed Laid, Zaitouni, Michel Georges ve Arya, Bindu (2020), "Ethical Leadership, Emotional Leadership, And Quitting Intentions In Public Organizations: Does Employee Motivation Play A Role?", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 41 No. 2, Pp. 257-279.

Özbağ Kaya, Gönül (2016)." The Role Of Personality In Leadership: Five Factor Personality Traits And Ethical Leadership". 12th International Strategic Management Conference, 28-30 October 2016, Antalya, Turkey

Özgün, Damla (2019). "Kamu Personelinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Bandırma Örneği". Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi. Balıkesir.

Özpehlivan, Murat (2018). "İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları" Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (e-ISSN : 2602-4314), 2(2)

Öztekin, Ayşe (1996). "Yönetim ve Liderlik". (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ahmet Yesevi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özer, Ozan Kazım, Ergün, Özgür ve Okatan, Tuncer (2014). "Personel Güçlendirilmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: İstanbul Otelcilik Sektörü Araştırması". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (4), 104-115.

Özer, Gülfer (2020). "Algılanan Nepotizmin Etik Liderlik Aracılığında Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otel İşletmelerinde Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Hatay.

Öztekin, Savaş Zafer (2008). "Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini

Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma”. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.

Polatçı, Sema ve Keser, Aşkın (2017). “İş Aile Yayılımının Bireyin İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72 (2), 401-421.

Porter, Lyman W. (1962). Job Attitudes In Management: I. Perceived Deficiencies In Need Fulfillment As A Function Of Job Level. *Journal Of Applied Psychology*, 46(6), 375–384.

Rızaoğlu, Bahattin ve Ayyıldız, Tuğrul (2008). “Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini: Didim Örneği”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), S: 7-20.

Rogers, Robert (1991), “The Effects Of Educational Level On Correctional Officer Job Satisfaction”, *Journal Of Criminal Justice*, Vol. 19, Pp. 123-37.

Sarı Kurt, Berrin (2015). “Etik Liderlik Davranışının Çalışanların İş Tatminini Arttırma Yönündeki Etkisi ve Call Center Uygulaması”. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Scott, Meagan, Swortzel, Kirk A. ve Taylor, Walter N. (2005), “The Relationships Between Selected Demographic Factors And The Level Of Job Satisfaction Of Extension Agents”, *Journal Of Southern Agricultural Education Research*, Vol. 55 No. 1, Pp. 102-15.

Sloane, Peter James ve Williams, Hector (1996). Are “Overpaid” Workers Really Unhappy? A Test Of The Theory Of Cognitive Dissonance. *Labour*, 10(1), 3–16.

Sengupta, Santoshi (2011), "An Exploratory Study On Job And Demographic Attributes Affecting Employee Satisfaction In The Indian Bpo Industry", *Strategic Outsourcing: An International Journal*, Vol. 4 Iss 3 Pp. 248- 273

Sökmen, Alev (2020). “Etik Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma” *Journal Of Business Research-Turk* 2020, 12(4), 3467-3481

Sökmen, Alev ve Ekmekçioğlu, Burak Emre (2013). “Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana’da Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 5/4. S: 87-104

Sunar, Sevim (2016). “Örgütsel Adaletin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

- Suvacı, Bahar ve Nergiz, Gülcan (2020) “Banka Çalışanlarının İş Stresi ve İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesi: Bursa İli Örneği” Researchgate.
- Şabahat, Barış (2020). “Algılanan Etik Liderlik Davranışlarının Çalışanların İntikam Niyetine Etkisi: Bursa İlinde Nicel Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Şentürk, Faruk Kerem, Durak, Mehmet, Yılmaz, Ece, Kaban, Tolga, Kök, Nesimi ve Baş, Aynur (2016). “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” (A Research On Determining The Effects Of Transformational And Transactional Leadership On Individual Innovativeness). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (17), 173-198
- Tabancalı, Erkan ve Çakıroğlu, Kumru (2017). “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(1): 392-417
- Tak, Bilçin ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu (2009).” Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması” İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 35-54
- Tay, Louis, Ng, Vincent, Kuykendall, Lauren ve Diener, Ed (2014), "Demographic Factors And Worker Well-Being: An Empirical Review Using Representative Data From The United States And Across The World", Emerald Group Publishing Limited, Pp. 235-283.
- Tayyarlı, Farıd (2020). “Kamu Yönetiminde Liderlik Bağlamında Kamu Çalışanlarının Liderlik Algıları: Azerbaycan Asan Hizmet Kurumu Üzerine Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Tamer, İrem (2015). “Virginia Held ve Özen Etiği”. Ev İçi Adalet Birimi. Ev İçi Şiddete Karşı Gönüllü Hukukçular Ağı. Ankara Üniversitesi
- Testa, Mark R. ve Mueller, Stephen L. (2009). Demographic And Cultural Predictors Of International Service Worker Job Satisfaction. Managing Service Quality: An International Journal, 19(2), 195–210.
- Tseng, Lu-Ming ve Wu, Jui-Yun (2017), "How Can Financial Organizations Improve Employee Loyalty? The Effects Of Ethical Leadership, Psychological Contract Fulfillment And Organizational Identification", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 38 No. 5, Pp. 679-698.
- Teyfur, Mehmet, Beytekin, Ferda Osman ve Yalçınkaya, Münevver (2013).” İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Okullardaki

Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği)” Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (2013) 84-106

- Toker, Boran (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama” Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8 (1), 92-107
- Torlak, Gökhan, Kuzey, Cemil, Dinç, Muhammet Sait ve Güngörmüş, Ali Haydar (2021), "Effects Of Ethical Leadership, Job Satisfaction And Affective Commitment On The Turnover Intentions Of Accountants", Journal Of Modelling In Management, Vol. Ahead-Of-Print No. Ahead-Of-Print.
- Tuna, Muharrem, Bircan, Hüdaverdi ve Yeşiltaş, Murat (2012). “Etik Liderlik Ölçeği’nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 2,
- Tutar, Işıl (2010).” Etik Liderlik ve Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tuzcu, Mehmet (2016). Ankara Üniversitesi Tömer’de Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Tatmin Düzeyinin ve İş Tatminine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 71 (1), 161-197
- Uğurlu, Teyyar Celal (2012). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yönetici Etik Liderlik Davranışına İlişkin Algıları”. CÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 36, Sayı: 2
- Ulama, Şevki ve Akkaşoğlu, Süleyman (2016). “İş görenlerin Çalışma Koşulları ve İş Tatmini: İstanbul’da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”. 3. Uluslararası Turizm ve Yönetim Araştırmaları Kongresi. 20-22 Mayıs. Antalya.
- Ulusoy, Tülin (1993). “İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırılmalı Bir Uygulama Araştırması”. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Ünsar, Sinan, Taştan, İlknur, Ünsar, Serap ve Dndar, İlknur (2006). İş Tatmin Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması. Verimlilik Dergisi, (2).
- Yaman, Abdulsemet (2013).” Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme”. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yanık, Oktay (2015). “”Ahlâki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel

Adalet Algısının Aracı Rolü” Doktora Tezi, Yüksek İhtisas Üniversitesi, Muğla.

Yang, Qui ve Wei, Hua (2017), "Ethical Leadership And Employee Task Performance: Examining Moderated Mediation Process", Management Decision, Vol. 55 No. 7, Pp. 1506-1520.

Yavuz, Nihal (2015). “Çalışanların Etik Liderlik Algılamalarının İş Tatminini Arttırma Yönündeki Etkisi: Telekomünikasyon Firmasında Ampirik Bir Çalışma”. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Yavuz, Sefer (2016). “Çalışma Ahlâkı Bağlamında Üç Farklı Çalışma Ahlâkı ve Muhtemel Çevresel Sonuçları Üzerine” International Symposium On Environment And Morality, Alanya, Akademik Platform S: 289.

Yıldırım, Mehmet Halit ve Uğuz, Şerife (2012). “İş Etiği ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1): 178.

Yılmaz, Altuğ (2016). “Algılanan Etik İklim, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması -Bir Özel Hastane Örneği- “. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul Arel Üniversitesi. İstanbul

Yılmaz, Ercan (2006).” Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Yılmaz, Barış (2018). “Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları, İş Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eskişehir.

Yoon, Jeongkoo ve Thye, Shane R. (2002). A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support, Work and Occupations, 29(1):97-124.

Yousef, Darwish Abdulrahman (2000), "Organizational Commitment: A Mediator Of The Relationships Of Leadership Behavior With Job Satisfaction And Performance In A Non-Western Country", Journal Of Managerial Psychology, Vol. 15 No. 1, Pp. 6-24.

Yönden, Hasan (2015). Ahlâki İlke ve Ahlâki Değer Problemi Üzerine. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Zorlutuna, Ebru (2012). “Bir İşletmede Kadrolu Çalışanlar ile Taşeron Çalışanların İş Tatmini ve Motivasyon Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

- Qin, Qianqian, Wen, Biyan, Ling, Qian, Zhou, Sinian ve Tong, Mengshi (2014), "How And When The Effect Of Ethical Leadership Occurs? A Multilevel Analysis İn The Chinese Hospitality İndustry", International Journal Of Contemporary Hospitality Management, Vol. 26 No. 6, Pp. 974-1001.
- Ward, Melanie ve Sloane, Peter (1998), Job Satisfaction: The Case Of The Scottish Academic Profession, University Of Aberdeen, Aberdeen.
- Wickramasinghe, Vathsala ve Kumara, Saman (2010), "Work-Related Attitudes Of Employees İn The Emerging İtes-Bpo Sector Of Sri Lanka", Strategic Outsourcing: An International Journal, Vol. 3 No. 1, Pp. 20-32.
- Wiley, Carolyn (1997), "What Motivates Employees According To Over 40 Years Of Motivation Surveys", International Journal Of Manpower, Vol. 18 No. 3, Pp. 263-280.
- Wolniak, Gregory C., ve Pascarella, Ernest T. (2005). "The Effects Of College Major And Job Field Congruence On Job Satisfaction." Journal Of Vocational Behavior, 67(2), 233–251.
- Zaleznik, Abraham (2004). "Managers And Leaders: Are They Different?" Clinical Leadership & Management Review: The Journal Of Clma, 18(3):171-177
- Zincir, Oya ve Tunç, Özbebek Ayşegül (2018). "Yöneticim Etik Bir Lider Midir? Beyaz Yaka Çalışanların Algısı Üzerine Bir Çalışma" Aibü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:18, Yıl:18, Sayı: 1, 18: 23-47.

Elektronik Kaynaklar

- Acıbadem Hemşirelik, (2020)." Tarihsel Gelişimi ve Farklı Etik Anlayışları".
Erişim Adresi: Tarihsel Gelişimi ve Farklı Etik Anlayışları. Erişim Tarihi: 28.09.2020
- Acıbadem (2021). "Coronavirus Nedir? Coronavirus Ne Demek?" Erişim Tarihi: 03.04.2021 Erişim Adresi: <https://www.acibadem.com.tr/koronavirus/koronavirus-corona-virusu-nedir-belirtileri/>
- Akkoç, Hasan, Karagöz, Yavuz, Ö. ve Balta, Mevlüt (2015). "İnsan Kaynakları Yönetimi İlkeleri, İşlevleri Örgüt Yapısı ile İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümünün Örgütlenmesi" Erişim Tarihi: 02.04.2021 Erişim Adresi: <https://slideplayer.biz.tr/slide/3199503/>
- Akyıldız, Murat (2009). "Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova)" Erişim Tarihi: 24.02.2021 Erişim Adresi: <https://www.istatistik.gen.tr/?p=29>

Anonim (2020).” Liderlik”. Erişim Tarihi: 04.10.2020 Erişim Adresi: <https://ders.es/99-124.pdf> .

Doğaner, Seçkin (2020). “Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetimi İlişkisi”. Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Ders Notu. Erişim Adresi: <https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=41399>

Ekren, Uğur (2010). “Orta Çağ Felsefesi Tarihi”. Yayımlanmamış Ders Notu, Felsefe Lisans Programı, İstanbul Üniversitesi, İstanbul. Erişim Adresi: http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/felsefe_ao/ortacagfelsefesitarihi.pdf

Ergin Güneş, Meral (2020).” Etik Türleri”. Ankara Üniversitesi Açık Ders Malzemeleri, Ankara.

Freeman Edward R. ve Stewart Lisa (2007). “Developing Ethical Leadership” Erişim Tarihi: 06.12.2020 Erişim Adresi: http://www.corporateethics.org/pdf/ethical_leadership.pdf.

Gürsel, Seçkin (2015).” Mesleki Etik İlkeler” Erişim Tarihi: 01.04.2021 Erişim Adresi: <https://slideplayer.biz.tr/slide/2603161/>

Karababa, İhsan (2012). “İletişim ve Etik”. Erişim Tarihi: 17.01.2021 Erişim Adresi: https://www.emo.org.tr/ekler/540a95573c2b470_ek.pdf

Konak, Ahmet (2020). “Etik Karar Verme ve Liderlik”. Erişim Tarihi: 07.10.2020 Erişim Adresi: <https://medium.com/@ahmetkonak55/etik-karar-verme-ve-liderlik-8acdcda047f4>

Kul, Seval (2021). “Korelasyon Analizi”. Erişim Tarihi: 23.02.2021 Erişim Adresi: http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi#konum_govde

Kültür ve Turizm Bakanlığı, Turizm İşletme Belgeli Otel Listesi, (Erişim Tarihi: 27.01.2021). (<https://bursa.ktb.gov.tr/TR-163167/bursa-il-merkezindeki-turizm-isletme-belgeli-konaklama-.html>).

Marriot Careers, 2021, The Ritz Carlton, Erişim Tarihi: 03.04.2021 Erişim Adresi: <https://careers.marriott.com/the-ritz-carlton-careers/>

Oxford Learners Dictionaries. (2020). Erişim Tarihi: 28.09.2020 Erişim Adresi: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/ethic?Q=ethic/>

Oxford Learners Dictionaries. (2020). Erişim Tarihi: 28.09.2020 Erişim Adresi: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/ethic?Q=ethic/>

T.C. Sağlık Bakanlığı (2020). Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, Covid-19 (Sars, CoV-2 Enfeksiyonu) Rehberi, Bilim Kurulu Çalışması, 14 Nisan 2020, https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/COVID-19_Rehberi.pdf. Erişim Tarihi:22.02.2021.

Türk Psikologlar Derneği (2004). “Etik Yönetmeliği”. Erişim Tarihi: 08.10.2020
Erişim Adresi: [https://www.psikolog.org.tr/tr/files/folder/etik-
Yonetmeligi-X389.Pdf](https://www.psikolog.org.tr/tr/files/folder/etik-yonetmeligi-x389.pdf).

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (2006).” Meslek Etiği”. Mesleki Eğitimi ve Öğretimi Güçlendirilmesi Projesi, S: 25-26. Ankara. Megep, Millî Eğitim Bakanlığı (2006). “Meslek Etiği”. Ankara.



EKLER

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında Doç. Dr. Hatice Güçlü Nergiz'in danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tez çalışmasıdır. "Otel İşletmelerinde Etik Liderlik Algısının İş Tatminine Etkisi: Bursa Örneği" konulu çalışma için yapılan bu anketten **elde edilen bilgiler, bilimsel etik ilkelerine uyularak yalnızca yüksek lisans tezi yazımında kullanılacaktır. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Lütfen sorulara içtenlikle cevap veriniz. Ayrıca araştırmanın sonuçlarının yayınlanmasında hiçbir şekilde kişi ve kurum adı kullanılmayacaktır.** Değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Fatma Melike Körpe

Kocaeli Üniversitesi Turizm Anabilim Dalı

İletişim: [REDACTED]

DEMOGRAFİK SORULAR

Cinsiyetiniz? Kadın

Erkek

Yaşınız? 18-24

25-31

32-38

39 ve üzeri

Medeni Durumunuz

Evli

Bekar

Öğrenim Durumunuz?

İlköğretim

Ortaöğretim

Ön Lisans/Lisans

Lisansüstü

Gelir Seviyeniz?

2000 TL'ye kadar

2001-3000 TL

3001-4000 TL

4001 TL ve üzeri

Çalıştığınız Departman?

Ön Büro

Yiyecek-İçecek

Kat Hizmetleri

Satış-Pazarlama

Teknik

İdari

Güvenlik

Diğer

Oteldeki Göreviniz?

Üst Düzey Yönetici (Genel Müdür- Müdür Yardımcısı)

- Orta Kademe Yönetici (Departman Müdürleri- Aşçı Başı)
- Alt Kademe Yönetici (Şef-Süpervizör -Aşçı Başı Yardımcıları- Kısım Şefleri)
- Çalışan (Resepsiyonist-Garson-Komi- Kat Görevlisi- Ofis Memurları- Teknik Servis çalışanları-Aşçı-Steward-Guest Relationship-Güvenlik Görevlisi)

Firmadaki Tecrübeniz?

- 1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 20 Yıl ve Üzeri

Çalıştığınız Otelin Sınıfı?

5 Yıldızlı

4 Yıldızlı

	SORULAR	KESİNLİKLE	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE
		KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM
ETİK LİDERLİK	1. Bu kurumda yöneticiler, çalışanların önerilerini dikkate alırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Bu kurumda yöneticiler, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Bu kurumda yöneticiler, özel hayatını etik tarzda yürütürler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Bu kurumda yöneticiler, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Bu kurumda yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Bu kurumda yöneticiler, güvenilir kişilerdir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Bu kurumda yöneticiler, çalışanlarla iş etiği ve değerlerini tartışırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Bu kurumda yöneticiler, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyarlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. Bu kurumda yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil aynı zamanda süreçlerle de değerlendirirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. İşimde yöneticiler, karar verirken “yapılacak en doğru şey nedir?” diye sorarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İŞ TA	11. İşim genellikle sıkıcı ve monotonudur.					

	12. Genel olarak işimden memnunum.					
	13. Genel olarak işimi seviyorum.					
	14. Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.					
	15. İşimden zevk alıyorum.					
	16. İşime karşı ilgimi kaybediyorum.					



ETİK KURUL RAPORU

Evrak Tarih ve Sayısı: 19/11/2020-E.79942



T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : 10017888-044/
Konu : Anketler

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 10/11/2020 tarihli, 77569 sayılı ve "Anketler" konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 19/11/2020 tarih ve 2020/13 nolu toplantısında alınan 10 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Adem ÇAYLAK
Kurul Başkanı

Karar No 10: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 10/11/2020 tarih ve 77569 sayılı yazısı görüşüldü. Turizm İşletmeciliği yüksek lisans programı öğrencisi Fatma Melike KÖRPE'nin, Doç. Dr. Hatice GÜÇLÜ NERGİZ'in danışmanlığında yürüttüğü "Otel İşletmelerinde Etik Liderlik Algısının İş Tatminine Etkisi: Bursa Örneği" isimli yüksek lisans tezi kapsamında yapacağı anket çalışmasının uygulanmasında, bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

Mevcut Elektronik İmzalar

ADEM ÇAYLAK (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 19/11/2020 16:18 - Dr. Öğr. Üyesi(Doç.Dr.)

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi 41380,
Kocaeli
Tel:+90 (262) 303 10 01 Faks:+90 (262) 303 10 33
E-Posta :rekiletisim@kocaeli.edu.tr Elektronik Ağ :http://www.kocaeli.edu.tr

Bilgi için: Pelin ÜNALDI
Raporör
Telefon No: 303 10 49

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Fatma Melike Körpe, ilkokul ve ortaokul eğitimini İstanbul'da tamamladı. Lise eğitimini Bursa Ali Karasu Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. 2017 yılında Selçuk Üniversitesi Turizm İşletmeciliği bölümünden mezun olmuştur. 2018 yılında Kocaeli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı / Turizm İşletmeciliği Tezli Yüksek Lisans programına girmeye hak kazanmıştır.

