



TIASA

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 5, Sayı: 16, Mart 2018, s. 382-407

Prof. Dr. Murat TÜRK

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
muratturk@osmaniye.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Melda AKBABA

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu,
mharbalioglu@kilis.edu.tr

ETİK LİDERLİK ALGISININ PSİKOLOJİK KONTRAT İHLALİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNE ETKİSİ: ANTALYA İLİNDEKİ BEŞ YILDIZLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Özet

Bu araştırmada, Antalya ilindeki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde etik liderlik algısının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle, Antalya ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 390 işgörene anket aracılığıyla ulaşılmıştır. Anket aracılığıyla elde edilen verilerle işgörenlerin etik liderlik algılamalarının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte demografik değişkenlere göre etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşmenin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi ve ANOVA analizi yapılmıştır. Söz konusu analizler sonucunda psikolojik kontrat ihlali dört bağımsız değişken; iletişimsel etik, iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik ve davranışsal etik tarafından açıklanabilmektedir. Ayrıca psikolojik kontrat ihlali istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etik liderlik boyutlarından etkilenmektedir. Örneklemi oluşturan iş görenlerin iletişimsel, iklimsel, örgütsel karar vermede ve davranışsal etik algılarındaki bir birimlik artış, psikolojik kontrat ihlali üzerinde azalış sağlamaktadır. Örgütsel özdeşleşme dört bağımsız değişken; iletişimsel etik, iklimsel etik, örgütsel karar

¹ Bu makale Dr. Melda AKBABA'nın Prof. Dr. Murat TÜRK danışmanlığında tamamlanan doktora tezinden üretilmiştir.

vermede etik ve davranışsal etik tarafından açıklanabilmektedir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etik liderlik boyutlarından etkilenmektedir. Örneklemi oluşturan iş görenlerin iletişimsel, iklimsel, örgütsel karar vermede ve davranışsal etik algılarındaki bir birimlik artış, örgütsel özdeşleşme üzerinde artış sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik liderlik, psikolojik kontrat ihlali, örgütsel özdeşleşme, konaklama işletmeleri.

THE INFLUENCE OF PERCEPTION OF ETHICAL LEADERSHIP ON PSYCHOLOGICAL CONTRACT VIOLATION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A CASE STUDY ON FIVE STARS ACCOMMODATION ESTABLISHMENTS IN ANTALYA PROVINCE

Abstract

In this study, it was aimed to determine the effect of ethical leadership perception on the psychological contract violation and organizational identification on five stars accommodation establishments in Antalya province. For this purpose, 390 employees who is working in five-star accommodation establishments in Antalya were reached through a questionnaire. T-test, ANOVA and regression analysis was performed by using the data obtained from the questionnaire. As a result of regression analysis, the violation of the psychological contract can be explained by four independent variables which are communicative ethic, climatical ethic, ethic in organizational decision making and behavioral ethic. In addition, psychological contract violation is affected statistically significant by the dimensions of ethical leadership. According to this result, an increase in employees' perceptions of communicative ethic, climatical ethic, ethic in organizational decision making and behavioral ethic is decreasing on psychological contract violation. At the same time, organizational identification can be explained by four independent variables which are communicative ethic, climatical ethic, ethic in organizational decision making and behavioral ethic. Also organizational identification is affected statistically significant by the dimensions of ethical leadership. According to this result, an increase in employees' perceptions of communicative ethic, climatical ethic, ethic in organizational decision making and behavioral ethic is increasing on organizational identification.

Keywords: Ethical leadership, psychological contract violation, organizational identification, accommodation establishments.

1. GİRİŞ

Örgüt; birden fazla bireyin ortaklaşa, otorite, sorumluluk ve ast-üst düzeninde belirlenmiş amaçlara ulaşmak için gerçekleştirdikleri rasyonel, planlı ve koordineli yapılanmadır (Oktay, 1996: 257). Örgüt için temel amaçlardan birisi işgörenlerin ve örgütlerin amaçlarına birlikte

TİDSAD

ulaşmasıdır. Bu nedenle örgütlerin etik davranışlara sahip liderlere ihtiyacı vardır. Bu bakımdan, algılanan etik liderlik davranışı, kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için dengeleyici bir etken olabilmektedir.

Günümüz işletmelerinin en önemli kaynağı insan olmakla birlikte örgütsel verimliliğin, özdeşleşmenin, psikolojik kontratın sağlanmasında işgörenlerin örgüt içinde sergilemiş olduğu ve işgörelere karşı gösterilen davranışlarda etik ve etikle ilgili konuların önemi gün geçtikçe artış göstermektedir. Bu bağlamda işgörenlerin örgüt içindeki verimliliklerinin artırılmasında, örgütle özdeşleşmelerinin sağlanmasında ve psikolojik kontrat ihlali konularında iş görenlerin davranışlarını etkileyen liderlerin sergiledikleri etik davranışların hem işgörenlerin verimliliğini arttırabileceği hem de örgüte fayda sağlayabileceği kuvvetle muhtemeldir.

Etik liderlik; bireysel eylemlerle birlikte bireylerarası ilişkilerde normatif uygunluk içerisinde yöneten ve izleyicilerin, güçlendirme, çift taraflı iletişim ve karar vermede etik düşüncelerini destekleyen liderlik türü olarak ifade edilmektedir (Brown vd., 2005: 120). Psikolojik kontrat ihlali kavramı yükümlülüklerin yerine getirilmemesi anlamına gelmektedir (Atkinson, 2007: 229). Örgütsel özdeşleşme ise işgörenin kendini örgütüyle bilişsel bağlılık içinde hissetmesi ve örgütün başarılarını veya başarısızlıklarını kendi başarısı veya başarısızlığı gibi algılamasıdır (Mael and Ashforth, 1992: 103). Bu bağlamda liderin işgörenlerine karşı dürüst davranması, işgörenlerin başarısını adil bir şekilde ödüllendirmesi, bencil davranmaması ve işgörenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için uygun ortamlar yaratması gibi davranışlar liderin etik olarak algılanmasını sağlayabilecek olup, işgörende psikolojik kontrat ihlali düşüncesi oluşmayacaktır. Buna istinaden işgören iş tanımı kapsamında yaptığı faaliyetler kapsamında kendisine verilen sözlerin tutulduğunu düşünecek ve liderin etik davranış biçimlerinden yola çıkarak hayal kırıklığına uğramayacaktır. Etik liderlik algısı işgörenin psikolojik kontrat ihlali düşüncesini engellemesinin yanı sıra işgörenin örgütle özdeşleşmesini de şekillendirebilmektedir. Yani etik liderlik algısına sahip işgörenler çalıştığı örgütün başarısını veya başarısızlığını kendi başarısı veya başarısızlığı olarak görebilmekte, çalıştığı örgüt hakkında konuşurken onlar yerine biz kelimesini kullanarak örgüte yönelik övgü veya eleştirilerde bu durumu iltifat veya hakaret olarak algılayabilmektedir.

Turizm sektörünün insan kaynağına bağlı olarak gelişmesi sebebiyle, işgörenlerin etik liderlik algıları, örgütlerine ve diğer işgörelere karşı davranış ve tutumları önemli hale gelmektedir. Bu davranış ve tutumların pozitif yönde gerçekleşmesi için örgüt içerisinde etik liderlik algılarına bağlı olarak işgörenlerin psikolojik kontrat ihlalinde bulunulduğunu düşünmemesi ve örgütle özdeşleşmeleri örgütlerin verimliliği ve sürekliliği adına önem arz etmektedir. Bu nedenle bu araştırmada turizm sektöründeki işgörenlerin etik liderlik algısının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi saptanmaya çalışılarak, etik liderlik algılamaları çerçevesinde psikolojik kontrat ihlali durumunun belirlenerek iş görenlerin örgütle özdeşleşmelerini sağlayacak öneriler getirilmesi amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Etik Liderlik Kavramı

Etik lider; güven duyulan, adaletli, dürüst, izleyicilerine yönelik prensipli davranış gösteren, hem iş hem de özel yaşamında etik davranışlar sergileyen kişidir (Brown and Trevino, 2006: 597). Etkileyen ve ilham veren liderler genellikle izleyicilerini motive ederken idealist vizyonlara ve inandırıcı iletişim stillerine güvenerek hareket etmektedirler. Ancak bir liderin, güvenilirliği ve anlamlı etkiye sahip olma potansiyeli açısından etik davranışları önem arz etmektedir (Piccolo vd., 2010: 260). Birçok kavramsal yaklaşım, özellikle etik liderlik konusunu ve etik liderliğin temel unsurlarını daha normatif bir bakış açısıyla tanımlamaya odaklanmıştır (Eisenbeiss, 2012: 5). Normatif bakış açısına uygun bir şekilde davranmak, liderlerin çalışma esnasındaki davranışlarıyla izleyicilerin genel beklentilerinin tutarlı bir şekilde hareket etmesidir. Örneğin, liderin; adil, dürüst, prensip sahibi, izleyicilerine güvenen ve gerektiğinde astlarının sorumluluğunu üstlenmesi için ödülleri ve cezaları kullanması normatif olarak uygun olduğu anlamına gelmektedir (Piccolo vd., 2010: 261). Brown ve diğerlerine göre (2005: 120) etik liderlik; bireysel faaliyetlerle birlikte bireyler arası ilişkilerde normatif uygunluk içerisinde yönetim sergileyen ve izleyicilerin, karşılıklı iletişim ve karar vermede, izleyicileri güçlendirmede etik düşüncelerini destekleyen liderlik türü olarak tanımlanmaktadır.

Enderle (1987: 658) ise, etik liderliği yönetsel etik liderlik başlığı altında karmaşık durumlarda sorumlu olarak karar vermek olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte yönetsel etik liderlikte başlıca iki amaç olduğunu bunlardan birincisinin; tüm yönetim kararlarındaki etik boyutları açıklığa kavuşturmak ve açıklamak ikincisinin, etik prensipleri belirleyerek, kati bir şekilde anlaşılmasını sağlamak olarak belirtmiştir.

Etik liderlerin izleyicilerini örgütün, bireylerin, paydaşların ve toplumun menfaatleri için örgütün amaçlarına ve hedeflerine yönelttiği ve yönlendirdiği düşünülmektedir. Başka bir deyişle, etik lider izleyicilerini etkilemektedir. Bu etkiyle etik liderler rol model olarak izleyicilerini yardımsever davranışlara daha çok teşvik etmektedir. Bunun sonucunda, işgörenler rekabetten ziyade işbirliğine odaklanmakta ve işgörenlerin örgüte olan güven ve bağlılıklarını da arttırmaktadır (De Hoogh and Den Hartog, 2008: 300).

Etik lider, izleyicilerinin karar verme, iş tasarımı ve bütün örgütü ilgilendiren konularda katılımının örgüte etkilerini anlama fırsatı sunmaktadır. Bu tür liderler, işgörenin benliğinin tamamının işe adanmasını sağlar. Çünkü bu durum hem işgörenlerin hayallerinin gerçekleştirilmesine hem de örgütte tek başına yapamadığı katkıları yapmasına yardımcı olmaktadır. Etik liderlik davranışları, işgörenlerin bireysel haklarının korunmasına (özellikle en temel insan hakları olan saygı, özerklik, haysiyet) ve işgörenin güçlendirilmesine de katkı sağlamaktadır (Zhu vd., 2004: 20). Etik liderler, izleyicilerini cesaretlendirip yetkilendirerek izleyicilerin kendi kendilerine yetebilmelerini sağlayan kişisel bir yetkinlik kazandırır. Etik liderler, yardımsever davranışlarıyla izleyenlerini saygı ve özdeşleşme duygusu içinde çalışmalarını sağlarlar. Bununla birlikte, etik liderler izleyenlerinin özgüven sahibi ve kendi yetkinliklerinin farkında olmaları için izleyenlerine güçlendirme stratejileri kullanırlar (Resick vd., 2006: 347). Bu bağlamda etik

liderlik işgörenlerin örgütle özdeşleşmeleri, örgüte ve kendilerine güvenmeleri, işbirliğine odaklanmaları, kişisel yetkinliklerinin farkına varmaları ve haklarının korunduğunun farkında olmaları açısından örgütler için önem arz etmektedir.

Etik liderliğin boyutları ile değerlendirilmesi etik liderliğin daha etkili anlaşılmasını sağlayabilmektedir. Bu bağlamda Yılmaz (2005) etik liderliği iletişimsel, iklimsel, örgütsel karar vermede ve davranışsal etik olarak toplam dört boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir.

İletişimsel Etik: Liderlerin başarı sağlaması ve amaçlara ulaşmasındaki en önemli etkenlerden birisi iletişimdir. İletişim yöneticinin vermiş olduğu kararları uygulamaya aktarmak, iş yaptırmak için kullandığı en temel araçtır (Koçel, 2015: 611). Bununla birlikte etik lider dürüst, güvenilir ve adildir. Buna bağlı olarak etik liderlik; sahip olduğu dürüstlüğü, güvenilirliğini ve adil olduğunu çift taraflı iletişim ile işgörenlere ileten bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Walumbwa vd., 2011: 206). Etik liderler, iyi, açık iletişimciler ve anlayışlı dinleyiciler olarak algılanarak izleyiciler tarafından anlayış sahibi ve konuşulabilir bireyler olarak görülmektedir. Bu nedenle izleyiciler etik liderle konuşulabileceğini bilerek ciddi konuları bile konuşmaktan çekinmezler (Trevino vd., 2003: 18).

İklimsel Etik: Son zamanlarda rekabetin kaçınılmaz bir hale gelmesiyle birlikte, hem kendilerine hem de çevrelerine karşı sorumlu örgütlerin, karşılaştıkları etik problemlerde kararların doğru alınması ve objektif ölçütlere göre hareket edilmesi sadece etik anlayışa sahip bir yönetimle gerçekleşebilmektedir (Büte, 2011: 174). Etik iklim, işgörenlerin sorunları değerlendirmesinde ve bu aşamada seçeneklerin dikkate alınmasında destek olmakla birlikte, onaylanan ve onaylanmayan davranışlara yönelik kararlar vermede de yol göstermektedir (Barnett and Schubert, 2002: 281).

Örgütlerin başarısının sürdürülebilirliği, örgütün diğer örgütlerden farklılığını ortaya koyan değerlerin neler olduğunun bilinmesiyle gerçekleşebilir. Bu değerlerin oluşturulması ve sürekliliğinin sağlanması, işgörenleri etik davranışlara kanalize eden bir etik iklimin oluşturulmasıyla imkân bulabilmektedir. (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 110). Örgütte işgörenler tarafından benimsenen etik iklim çeşidi işgörenlerin doğruları ve yanlışları ayırt etmesinde ve davranış biçimlerinde etkili olmakla birlikte işgörenlerin tutum ve faaliyetlerinde belirleyici olabilmektedir (Bulutlar ve Öz, 2009: 273).

Örgütsel Karar Vermede Etik: Lider karar verme sürecinde, özellikle kararın işgörenlere büyük zarar verme potansiyeli varsa, etik ilkeler çerçevesinde doğru kararlar verip vermediği izleyicileri tarafından takip edilecektir. Liderlerin etik lider olarak algılanması için kararlarını etik değerler çerçevesinde alması gerekmektedir (Brown and Trevino, 2006: 602).

Davranışsal Etik: Etik liderler, davranışlarının etkisini hesaplayarak harekete geçmeleri gerekmektedir. Çünkü etik liderin davranışlarının izleyici üzerindeki etkisi, etik açıdan ilişki yapısının şekil almasında etkili olmaktadır. Liderin etik davranışlarına temel oluşturan değerleri liderin doğruluğunu, dürüstlüğü, açık sözlülüğünü, cömertliğini ve fedakârlığını da dışa vurmaktadır. Liderlerin davranışlarında etik değerlerin yansımalarının görülmesi liderleri güçlü kılmaktadır (Uğurlu, 2009: 68). Bununla birlikte lider, etik liderlik beceri ve bireysel etik lider-

lik tutumlarıyla işgörenlerine önderlik etmeli, cesaretli, gerçekçi, akılcı olmalı ve bireysel hakları korumalıdır (Yılmaz, 2006: 38).

2.2. Psikolojik Kontrat İhlali Kavramı

Psikolojik kontrat ihlali, işgörenin örgütün psikolojik kontrat kapsamındaki yükümlülüklerini tam yerine getiremediğini algılamasıdır. Bu bağlamda işgören örgüte karşı iş ilişkisinin temelini oluşturan güven duygusunu kaybetmekte ve bu durum zamanla telafi edilemeyecek bir hal almaktadır (Rousseau and Parks, 1993: 34-35).

Psikolojik kontrat ihlali işveren veya işgören taraflardan birinin psikolojik kontrat kapsamındaki yükümlülükleri yerine getirmemesi ile ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte psikolojik kontrat ihlali ile karşılanmayan beklentilerin ayrı tutulması gerekmektedir. Çünkü işgörenler işe alındıklarında hayalci davranarak bazı beklentiler içine girebilmekte ve söz konusu beklentiler karşılanmadığında işgören işinden tatmin olmama ya da performansını düşürme gibi tepkiler gösterebilmektedir. Fakat psikolojik kontratın ihlal edilmesinde işgörenlerin tepkileri aşırı olabilmektedir. Örnek olarak; sıkı çalışma sonucunda ücret artışı bekleyen bir işgören beklentisinin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığına uğrayacak ve haksızlığa uğradığını düşünebilecektir. Bunun sonucunda, örgüte öfke ve güvenin azalması söz konusu olacaktır (Robinson and Rousseau, 1994: 247).

Psikolojik kontrat ihlali ile ilgili yapılan çalışmalar psikolojik kontrat ihlalinin, psikolojik sağlığı bozduğunu (Conway and Briner, 2002), örgüte güveni azalttığını (Robinson, 1996), örgütsel bağlılığı azalttığını (Coyle-Shapiro and Kessler, 2002; Lester vd., 2002) ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, işgören örgüte karşı daha alaycı tutumlar sergilemekte (Johnson and O'Leary-Kelly, 2003) ve işgörenin iş performansı ile gönüllü davranışları olumsuz etkilenmektedir (Lester vd., 2002; Robinson and Morrison, 1995). Psikolojik kontrat ihlali işgörenin kendisine kandırılmış olduğu hissini vermekte ve bu nedenle duygusal gerginlik yaşamakta, örgüte öfke duymaktadır (Coyle-Saphiro and Parzefall, 2008: 15). Psikolojik kontrat aynı zamanda işgörenler için önemli bir motivasyon kaynağıdır. İşgörenlerin kontrat ihlalinde, motivasyonları da düşmektedir. Buna bağlı olarak psikolojik kontrat ihlali durumunda işgörenlerin işten ayrılmaları, gönüllü davranışta bulunmamaları söz konusu olabilmektedir (De Vos vd., 2005: 41). Psikolojik kontrat ihlali iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda işinden tatmin olmayan işgören organizasyonda kalırsa kötü hizmet, dedikodu, devamsızlık, hırsızlık ve ekipman sabotajı gibi olumsuz ve zarar verici davranışlarda bulunabilmektedir (Knights and Kennedy, 2005: 58).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

İlk olarak Freud (1922) özdeşleşmeyi, dar anlamda “başka biriyle duygusal bir bağ kurma” olarak belirtmiş, Lasswell (1965) ise özdeşleşmeyi; milliyetçilik gibi kitle özdeşleşmelerini ifade eden daha geniş anlamda kullanmıştır. Daha sonra özdeşleşme kavramı örgütler için uyarlanmaya başlanmıştır (Gautam vd., 2004: 302). Özdeşleşme ile ilgili ilk çalışma Tolman (1943) tarafından yapılmış ve özdeşleşmenin öncüllerini ve ardıllarını ifade eden ilk model March ve Simon (1958) tarafından literatüre kazandırılmıştır (Ashforth vd., 2008: 326). Bununla birlikte

TİDSAD

Ashforth ve Mael (1989: 21), örgütsel özdeşleşmeyi, sosyal kimlik teorisiyle ilişkilendirerek tanımlamışlardır.

Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir biçimi olarak da tanımlanmaktadır (Gautam vd., 2004: 302). Soysal özdeşleşme; bazı gruplara ait olma veya bireyin kendini grubun bir parçası olduğunu algılaması olarak tanımlanabilir (Ashforth and Mael, 1989: 21). Ashforth ve Mael (1989: 21) örgütsel özdeşleşme tanımını, bireyin kendini bulunduğu örgüte ait hissederek örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılaması şeklinde ifade etmişlerdir. Örgütsel özdeşleşme, davranışsal veya duyuşsal yapı yerine algısal bir bilişsel yapı olarak görülür. Bu bağlamda bireyin örgütün hedeflerine yönelik çaba göstermesine ihtiyacı yoktur. Çünkü örgütle özdeşleşmiş birey, kendini grubun kaderi ile iç içe geçmiş olarak algılamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, bireyleri örgütsel amaçlar doğrultusunda motive etmektedir. Bu durum bireylerin, örgütün başarısına katkı sağlayacak davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte örgütle özdeşleşen bireyler, aidiyet duymaları ve daha fazla çaba sarf etme isteğinde olmalarıyla, sahip oldukları bilgi ve becerilerini geliştirerek örgütsel amaçlara ulaşmada örgüte destek olmaktadır (Chughtai and Buckley, 2010: 246). Örgütleri ile yüksek düzeyde özdeşleşmiş işgörenler, resmi olarak onları zorlayan bir güç, iş kontratı ya da bir kontrol mekanizması olmasa bile, örgüt norm ve değerlerini benimsedikleri için kendi gruplarının normları ve değerleri doğrultusunda düşünerek, hareket etmektedirler (Gautam vd., 2004: 305). Örgütsel özdeşleşme, bireyleri örgütün bakış açısından düşünmeye ve amaçları doğrultusunda hareket etmeye yönlendirmektedir. Bu durum, bireylerin örgütün yararı için daha fazla çaba sarf etmesini sağlamaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşmeye bağlı olarak bireylerin rolleri kapsamında ve rollerinin ötesinde performans gösterebilecekleri, yeni bilgi ve becerilere daha eğilimli olarak örgütün başarısına katkıda bulunabilecekleri düşünülmektedir (Chughtai and Buckley, 2009: 577-578).

3. ARAŞTIRMA METEDOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Antalya ilinde faaliyette bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörenlerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamına alınan Antalya'daki 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgören sayısını belirlemek için Turizm Bakanlığı'nın; "Otelcilik ve Turizm Sektöründe İşgücü Araştırması" verilerinden yararlanılmıştır. Söz konusu verilere göre, Türkiye'de 5 yıldızlı bir otel işletmesinde yatak başına düşen personel sayısı 0,59 olarak belirlenmiştir (Turizm Bakanlığı, 1989: 61; Ağaoglu, 1992: 114; Öztürk ve Pelit, 2010: 55). 2014 verilerine göre (www.antalyakulturturizm.gov.tr), Antalya'da 5 yıldızlı turizm işletme belgesine sahip toplam 255 otel işletmesi, 217.947 yatak kapasitesiyle faaliyet göstermektedir. Buna göre, $217.947 \text{ (yatak kapasitesi)} \times 0,59 \text{ (yatak başına düşen işgören sayısı)} = 128.588$ sayısı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evreni oluşturan bireylerin özelliklerinin parametre hesabında tek tek dikkate alınması, evren çapı fazla büyük değilse önemli bir sorun teşkil etmemektedir. Ancak evreni oluşturan bireylerin sayısı çok fazla ise durum hem zaman alıcı hem de maliyetli

olabilmektedir. Bu bağlamda zamandan ve maliyetten tasarruf, daha az kişi ile sonuca ulaşmak, evrendeki bazı birimlere ulaşmanın imkânsız olması ve bazı araştırmalarda örnekleminin tek seçenek olması nedeniyle örnekleme tercih edilmektedir (Çil, 2008: 191-192). Araştırma evreninin N>10.000 olması nedeniyle bu araştırmada aşağıdaki örnekleme formülü kullanılarak örnekleme alma işlemi yapılmıştır (Ural ve Kılıç, 2006: 47):

$$n = \frac{z^2 \cdot \sigma^2}{H^2}$$

n: örneklemdaki kişi sayısı
z: istenilen güvenirlilik düzeyi için standart normal dağılım tablo değeri
H: örneklem hata değeri
σ: evren standart sapması

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 1^2}{0,10^2} = 384 \text{ kişi}$$

Örnekleme formülünden çıkan sonuca göre; Antalya ilindeki 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan minimum 384 iş görene ulaşılması gerekmektedir. Bu bağlamda basit tesadüfî örneklem yöntemi kullanılarak 400 işgörene anket aracılığıyla ulaşılmış, uygulanan anketlerden 390 tanesi değerlendirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Turizm sektöründe etik liderlik algısının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket soruları daha önce hazırlanmış geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiş; “Etik Liderlik Ölçeği”, “Psikolojik Kontrat İhlali Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğini” kapsamaktadır. Soruların ölçülmesinde, bir olay hakkında katılımcıların tutum ve davranışlarının ölçülmesinde faydalanılan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Araştırmanın anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik cinsiyet, medeni durum, yaş, işletmedeki görevi, turizm eğitim durumu, eğitim durumu, turizm sektöründe çalışma süresi, işletmede çalışma süresi gibi sorulardan oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, katılımcıların örgütle özdeşleşme düzeylerini belirlemeye yönelik, Mael ve Asforth’un (1992) geliştirmiş olduğu ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Tüzün (2006) tarafından yapılan *Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek altı maddeden oluşmakta ve *cronbach’s alpha* katsayısı α 0,87 olarak belirlenmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde, katılımcıların psikolojik kontrat ihlali durumlarını belirlemeye yönelik, Robinson ve Morrison’un (2000) geliştirmiş olduğu *Psikolojik Kontrat İhlali Ölçeği* kullanılmıştır. Söz konusu ölçek dokuz maddeden oluşmakta ve *cronbach’s alpha* katsayısı α 0,92 olarak belirlenmiştir.

Anket formunun dördüncü bölümünde, katılımcıların etik liderlik algılarını belirle-

meye yönelik, Yılmaz' ın (2005) geliştirmiş olduğu *Etik Liderlik Ölçeği* kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, 44 maddeden oluşmakta ve ölçeğin toplam *cronbach's alpha* katsayısı α 0,97 olarak bulunmuştur. Yılmaz (2005), Etik Liderlik Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliğini test ederek, 4 boyut belirlemiştir. Etik liderlik ölçeğinin birinci alt boyutu iletişimsel etik 15, ikinci alt boyutu iklimsel etik 11, üçüncü alt boyut örgütsel karar vermede etik 9, dördüncü alt boyut davranışsal etik 9 yargıdan oluşmakta ve *cronbach's alpha* katsayıları sırasıyla α 0,950-0,920-0,940 ve 0,900 olarak belirlenmiştir.

3.3. Verilerin Çözümlemesi

Bu araştırmada temel amaç Antalya ilindeki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde istihdam edilen işgörenlerin etik liderlik algısının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini belirlemektir. Bununla birlikte etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşmenin işgörenlerin cinsiyetine, medeni durumuna, yaşına, işletmedeki görevine, turizm eğitim durumuna, eğitim durumuna, turizm sektöründe çalışma süresine ve işletmede çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek de amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada anket aracılığıyla elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde betimsel istatistiklerin (frekans, yüzde dağılımı) yanı sıra t-testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada, öncelikle örnekleme yer alan işgörenlerin demografik özellikleri frekans ve yüzde dağılımları ile belirlenmiştir. Etik liderliğin, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşmelerinin arasında farklılık olup olmadığı t testi ve ANOVA analizi ile belirlenmiştir. Etik liderlik, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ise korelasyon yöntemi ile analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri; cinsiyet, medeni durum, yaş, işletmedeki görevi, turizm eğitim durumu, eğitimi durumu, turizm sektöründeki çalışma süreleri, işletmedeki çalışma süreleri ile frekans ve yüzde dağılımı olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

CİNSİYET	f	%	MEDENİ DURUM	f	%
Erkek	239	61,3	Evli	119	30,5
Kadın	151	38,7	Bekâr	271	69,5
YAŞ	f	%	İŞLETMEDEKİ GÖRE-Vİ	f	%
20 yaş ve altı	103	26,4	Personel	285	73,1
21-30 yaş	140	35,9	Alt Düzey Yönetici	42	10,8
31-40 yaş	107	27,4	Orta Düzey Yönetici	29	7,4
41-50 yaş	29	7,4	Üst Düzey Yönetici	34	8,7
51 yaş ve üzeri	11	2,8			

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

TURİZM EĞİTİM DURUMU	f	%	EĞİTİM DURUMU	f	%
Almadım	150	38,5	İlköğretim	37	9,5
OTML	146	37,4	Lise	208	53,3
Turizm Ön Lisans	41	10,5	Ön lisans	63	16,2
Turizm Lisans	45	11,5	Lisans	72	18,5
Turizm Lisans Üstü	8	2,1	Lisansüstü	10	2,6
TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA SÜRESİ	f	%	İŞLETMEDE ÇALIŞMA SÜRESİ	f	%
0-1 yıl	80	20,5	0-1 yıl	170	43,6
2-3 yıl	114	29,2	2-3 yıl	127	32,6
4-5 yıl	59	15,1	4-5 yıl	44	11,3
6-7 yıl	21	5,4	6-7 yıl	20	5,1
8-9 yıl	27	6,9	8-9 yıl	15	3,8
10 yıl ve üzeri	89	22,8	10 yıl ve üzeri	14	3,6
Toplam	390	100	Toplam	390	100

Araştırmaya katılan işgörenlerin % 61,3'ü erkek, % 38,7'si kadın ve % 30,5'i evli, % 69,5'i bekâr katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların en yüksek %35,9'luk bir oranla 21 – 30 yaş aralığında, en düşük %2,8'lik bir oranla 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin işletmedeki görevlerine göre dağılımı incelendiğinde; %73,1 oranıyla büyük çoğunluğunun personel, %10,8 oranıyla alt düzey, %7,4 oranıyla orta düzey, %8,7 oranıyla da üst düzey yöneticiler olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerin büyük çoğunluğu % 38,5 ile turizm eğitimi almamıştır. Bu oranı %37, 4 otelcilik ve turizm meslek lisesi, %11,5 turizm lisans, %10,5 turizm ön lisans ve %2,1 turizm lisansüstü mezunu olan işgörenler izlemektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin %53,3' ünün lise, %18,5' inin lisans, %16,2' sinin ön lisans, %9,5'sinin ilköğretim, %2,6' sının lisansüstü mezunu oldukları tespit edilmiştir (Tablo 1). Tablo 1'de görüldüğü üzere işgörenlerin turizm sektöründeki deneyimi en yüksek 2-3 yıl olup (%29,2), en düşük ise 6-7 yıl (%5,4) olup, aynı işletmede en yüksek çalışma süresi %43,6 ile 0-1 yıl arası ve % 32,6 ile 2-3 yıl arası olarak tespit edilmiştir. Bunu takip eden gruplar ise; % 11,3 ile 4-5 yıl, %5,1 ile 6-7 yıl, %3,8 ile 8-9 yıl ve %3,6 ile 10 yıl ve üzeridir.

4.2. Etik Liderlik, Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada etik liderlik boyutları ile psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin düzeyi ve yönü korelasyon analizi sonuçlarına göre belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Etik Liderlik, Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyon Analizi

	Psikolojik Kontrat İhlali	Örgütsel Özdeşleşme
Etik Liderlik	-0,184	0,536
İletişimsel Etik	-0,193	0,526
İklimsel Etik	-0,188	0,548
Örgütsel Karar Vermede Etik	-0,159	0,514

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Davranışsal Etik	-0,169	0,502
Örgütsel Özdeşleşme	-0,108	****

Tablo 2 incelendiğinde, etik liderlik ile psikolojik kontrat ihlali arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki ($r = -0,184$), örgütsel özdeşleşme ($r = 0,536$) ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre işgörenlerin etik liderlik algılamaları arttıkça psikolojik kontrat ihlalinin azaldığı ve örgütle özdeşleşme düzeylerinin arttığı görülmüştür.

Etik liderlik boyutlarından iletişimsel etik, iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik ve davranışsal etik ile psikolojik kontrat ihlali r değerleri sırasıyla -0,193, -0,188, -0,159, -0,169 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre; iletişimsel etik, iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik ve davranışsal etik ile psikolojik kontrat ihlali arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik liderlik boyutlarından iletişimsel etik, iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik ve davranışsal etik ile örgütsel özdeşleşme r değerleri sırasıyla 0,526, 0,548, 0,514, 0,502 olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya göre; iletişimsel etik, iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik ve davranışsal etik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 2). Tablo 2 korelasyon analizi sonuçlarına göre; liderin hatalı olduğunda bunu kabul etmesi, işgörelere adaletli davranıp, onları teşvik etmesi, tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılım sağlaması, otelde ortak alınan kararları etkili biçimde uygulayarak, tüm koşullarda gerçeği söylemesi işgörelerin örgüte karşı bir öfke hissetmesini, örgüt ile işgörel arasındaki kontratın ihlal edildiğini düşüncesini ve örgütün kendisini aldattığı kanısını azaltacaktır. Buna ek olarak, başka birinin işgörelinin çalıştığı örgütü eleştirmesi halinde, bunu kişisel hakaret olarak düşünmesini, çalıştığı örgüt hakkında konuştuğunda; “onlar “ yerine “biz” kelimesini kullanmasını da arttıracaktır.

4.3. Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada etik liderlik algısının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi regresyon analizi sonuçlarına göre belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Etik Liderlik Algısının, Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKENLER					
	Psikolojik Kontrat İhlali			Örgütsel Özdeşleşme		
	R ²	Beta	p	R ²	Beta	p
Etik Liderlik	0,034	-0,184	0,000	0,288	0,536	0,000
İletişimsel Etik	0,037	-0,193	0,000	0,276	0,526	0,000
İklimsel Etik	0,035	-0,188	0,000	0,300	0,548	0,000
Örgütsel Karar Vermede Etik	0,025	-0,159	0,002	0,265	0,514	0,000
Davranışsal Etik	0,028	-0,169	0,001	0,252	0,504	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,012	-0,108	0,033	****	****	****

Tablo 3'te yapılan regresyon analizinin sonuçları, R² determinasyon katsayısı değerine göre, psikolojik kontrat ihlali %3'ü (R²=0,034) ve örgütsel özdeşleşme %28'i (R²=0,288), etik liderlik tarafından açıklanabilmektedir. Bununla birlikte anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında;

TİDSAD

bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkiler anlamlıdır.

Bununla birlikte R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, psikolojik kontrat ihlali dört bağımsız değişken; iletişimsel etik ($R^2=0,037$), iklimsel etik ($R^2=0,035$), örgütsel karar vermede etik ($R^2=0,025$) ve davranışsal etik ($R^2=0,028$) tarafından açıklanabilmektedir. Ayrıca psikolojik kontrat ihlali istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etik liderlik boyutlarından etkilenmektedir ($p<0,05$). Örnekleme oluşturan iş görenlerin iletişimsel, iklimsel, örgütsel karar vermede ve davranışsal etik algılarındaki bir birimlik artış, psikolojik kontrat ihlali üzerinde sırasıyla -0,193, -0,188, -0,159, -0,169 azalış sağlamaktadır. Bu bağlamda liderin işgörenlere şefkatle yaklaşım içten davranması, etrafındaki işgörenlere saygı göstermesi, işgörenler arasında arabazucu olmaması, işgörenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamayıp, yapılan hizmetlerden dolayı onlara minnet duygusu beslemesi psikolojik kontrat ihlalini azaltacaktır. Aynı zamanda liderin işgörenlerin farklı düşünebileceğini kabul ederek, başarılarını, adaletli bir şekilde ödüllendirmesi, mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisinde olması ve içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermesi de işgörenin psikolojik kontrat ihlaline yönelik algılarını azaltabilecektir. Bu sayede işgören örgüt tarafından kandırıldığı düşüncesine kapılıp örgüte karşı öfke duymayacak ve işverenin işe alındığından beri kendisine vermiş olduğu sözleri yerine getirdiğini düşünebilecektir.

Tablo 3'te yapılan regresyon analizinin sonuçlarına göre, R^2 determinasyon katsayısı değerlerine göre, örgütsel özdeşleşme dört bağımsız değişken; iletişimsel etik ($R^2=0,276$), iklimsel etik ($R^2=0,300$), örgütsel karar vermede etik ($R^2=0,265$) ve davranışsal etik ($R^2=0,252$) tarafından açıklanabilmektedir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etik liderlik boyutlarından etkilenmektedir ($p<0,05$). Örnekleme oluşturan iş görenlerin iletişimsel, iklimsel, örgütsel karar vermede ve davranışsal etik algılarındaki bir birimlik artış, örgütsel özdeşleşme üzerinde sırasıyla 0,526, 0,548, 0,514, 0,504 artış sağlamaktadır. Bu bağlamda liderin sabırlı, doğru sözlü ve alçak gönüllü olması, işgörenlere eşit, dürüst ve sevgiyle davranması, geleceğe dönük somut hedefler koyması, kendi işlerini sorumluluk ve mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapması, işgörenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için uygun ortam hazırlaması işgörenlerin örgütle özdeşleşmelerini sağlayacaktır. Bu sayede işgören örgütün başarısının kendi başarısı olduğu düşüncesiyle başka biri çalıştığı örgütü övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak, eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünebilecektir. Örgütle özdeşleşen işgörenler istihdam edildiği örgüt hakkında konuşurken “onlar “ yerine “biz” kelimesini kullanabilecektir. Örgüt tarafından kandırıldığı düşüncesine kapılıp örgüte karşı öfke duymayabilecektir.

Psikolojik kontrat ihlalinin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini belirlemeye yönelik R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, psikolojik kontrat ihlali %1'i ($R^2=0,012$), örgütsel özdeşleşme tarafından açıklanabilmektedir. Bununla birlikte anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında; bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki anlamlıdır. Örnekleme oluşturan iş görenlerin psikolojik kontrat ihlali algılamalarındaki bir birimlik artış, örgütsel özdeşleşme üzerinde -0,108 azalış sağlamaktadır.

Konaklama işletmelerinde etik liderlik algısının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel öz-

deşleşme üzerine etkisini regresyon analiziyle inceleyen bu çalışmada elde edilen sonuçların literatür ile bağdaştığı söylenebilir. Zira; Karcıoğlu ve diğerleri (2014), Kalkınma ajanslarında psikolojik kontratın ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolünü belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada etik liderlik davranışının psikolojik kontrat ihlali üzerinde etkili olduğu ve psikolojik kontrat ihlali algısı az olan işgörenlerin etik liderlik davranış düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ahmed ve Muchiri (2014), etik liderlik, psikolojik kontrat ihlali ve denetçilerin adil olmasının işgören performansına etkilerini belirlemek üzere mevcut literatürü inceleyerek yaptıkları çalışmada etik liderliğin sosyal davranışlarla pozitif ilişkili ve sapkın davranışlarla ise negatif olarak ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte liderin etik davranışının psikolojik kontrat ihlali, gibi sapkın davranışları hafifletici etkisi olduğu belirlenmiştir. Qi ve L. Ming-Xia (2014), Çin’ de sigorta şirketlerinde etik liderliğin örgütsel özdeşleşme ve işgören sesliliğine etkisini belirlemek üzere yaptıkları çalışmada etik liderliğin işgörenlerin ses davranışları ile örgütsel özdeşleşme üzerine olumlu etkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Hwang (2014), etik liderliğin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemek üzere yaptığı çalışmada etik liderliğin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık üzerine olumlu etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda örgüt içerisinde liderin etik davranışları örgütlerde psikolojik kontrat ihlali algısını azaltmakta, işgörenlerin örgütle özdeşleşme düzeylerini, bağlılıklarını, işgören sesliliğini, iş tatminini arttırdığı yapılan çalışmalarla desteklenmektedir.

4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Etik Liderlik Boyutları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali, örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi ve ANOVA analizi uygulanmıştır. Bu farklılıklar cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, turizm eğitim durumu, turizmde çalışma süresi, işletmede çalışma süresi ve işletmedeki görevi başlıkları altında etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali, örgütsel özdeşleşme ile karşılaştırılmıştır. Yapılan t testi ve ANOVA analizleri sonucunda farklılıklar saptanmış olup, elde edilen bulgular şu şekildedir:

Tablo 4: Katılımcıların cinsiyetleri ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıklar

		n	Ort.	s.s.	t	p
İletişimsel Etik	Erkek	239	3,72	0,70	-1,079	0,281
	Kadın	151	3,81	0,87		
İklimsel Etik	Erkek	239	3,71	0,73	-1,175	0,241
	Kadın	151	3,81	0,90		
Örgütsel Karar Vermede Etik	Erkek	239	3,75	0,71	-1,107	0,269
	Kadın	151	3,84	0,90		
Davranışsal Etik	Erkek	239	3,69	0,74	-1,216	0,225
	Kadın	151	3,79	0,90		
Psikolojik Kontrat İhlali	Erkek	239	2,50	0,68	0,874	0,004
	Kadın	151	2,70	0,65		
Örgütsel Özdeşleşme	Erkek	239	3,75	0,82	0,272	0,737

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Kadın	151	3,78	0,90
-------	-----	------	------

Cinsiyet ile tüm etik liderlik boyutları, örgütsel özdeşleşme arasında $p>0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bağlamda etik liderlik boyutları ve örgütsel özdeşleşme cinsiyete göre bir farklılık göstermemektedir (Tablo 4). Ancak tablo 4' e göre katılımcıların cinsiyeti ile psikolojik kontrat ihlali arasında $p<0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu bağlamda psikolojik kontrat ihlali işgörenlerin cinsiyetine göre bir farklılık göstermektedir. Bununla birlikte ortalamaya bakıldığında kadın işgörenler erkek işgörelere göre daha az psikolojik kontrat ihlali olduğunu düşünmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların medeni durumları ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıklar

		n	Ort.	s.s.	t	p
İletişimsel Etik	Evli	119	3,81	0,80	0,923	0,357
	Bekâr	271	3,73	0,76		
İklimsel Etik	Evli	119	3,80	0,82	0,864	0,388
	Bekâr	271	3,72	0,80		
Örgütsel Karar Vermede Etik	Evli	119	3,84	0,81	0,980	0,328
	Bekâr	271	3,76	0,78		
Davranışsal Etik	Evli	119	3,80	0,83	1,161	0,246
	Bekâr	271	3,70	0,79		
Psikolojik Kontrat İhlali	Evli	119	2,75	0,69	1,613	0,001
	Bekâr	271	2,50	0,65		
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	119	3,79	0,87	0,107	0,614
	Bekâr	271	3,75	0,84		

Katılımcıların medeni durumları ile tüm etik liderlik boyutları, örgütsel özdeşleşme arasında $p>0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bağlamda etik liderlik boyutları ve örgütsel özdeşleşme medeni duruma göre bir farklılık göstermemektedir (Tablo 5). Ancak Tablo 5' e göre katılımcıların medeni durumu ile psikolojik kontrat ihlali arasında $p<0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu bağlamda psikolojik kontrat ihlali işgörenlerin medeni durumuna göre bir farklılık göstermektedir. Bununla birlikte ortalamaya bakıldığında evli işgörenler bekâr işgörelere göre daha az psikolojik kontrat ihlali olduğunu düşünmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların yaşları ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıklar

		n	Ort.	s.s.	F	p
İletişimsel Etik	20 yaş ve altı	103	3,56	0,71	5,911	0,000
	21-30 yaş	140	3,70	0,70		
	31-40 yaş	107	3,89	0,80		
	41-50 yaş	29	3,91	0,91		
	51 yaş ve üzeri	11	4,53	0,83		
İklimsel Etik	20 yaş ve altı	103	3,55	0,73	5,299	0,000
	21-30 yaş	140	3,70	0,77		
	31-40 yaş	107	3,87	0,81		

TİDSAD

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Örgütsel Karar Vermede Etik	41-50 yaş	29	3,91	0,95	6,355	0,000
	51 yaş ve üzeri	11	4,52	0,78		
	20 yaş ve altı	103	3,56	0,77		
	21-30 yaş	140	3,74	0,69		
	31-40 yaş	107	3,95	0,82		
Davranışsal Etik	41-50 yaş	29	3,89	0,89	6,309	0,000
	51 yaş ve üzeri	11	4,56	0,82		
	20 yaş ve altı	103	3,49	0,75		
	21-30 yaş	140	3,69	0,73		
	31-40 yaş	107	3,88	0,83		
Psikolojik Kontrat İhlali	41-50 yaş	29	3,95	0,90	2,402	0,049
	51 yaş ve üzeri	11	4,46	0,89		
	20 yaş ve altı	103	2,44	0,64		
	21-30 yaş	140	2,57	0,72		
	31-40 yaş	107	2,68	0,66		
Örgütsel Özdeşleşme	41-50 yaş	29	2,77	0,62	1,652	0,161
	51 yaş ve üzeri	11	2,40	0,30		
	20 yaş ve altı	103	3,78	0,86		
	21-30 yaş	140	3,68	0,77		
	31-40 yaş	107	3,81	0,87		
	41-50 yaş	29	3,67	1,01		
	51 yaş ve üzeri	11	4,31	0,90		

Katılımcıların yaşları ile tüm etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali arasında $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu bağlamda etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali yaşa göre bir farklılık göstermektedir. Bununla birlikte ortalamaya bakıldığında ortalama oranları gittikçe artış göstermektedir. 41-50 yaş ve 51 ve yaş üzeri katılımcıların 20 yaş altı ve 21-30 yaş katılımcılara göre daha fazla etik liderlik algılamalarına sahip olduğu ve yaş arttıkça etik liderlik algılamalarının daha fazla arttığı görülmektedir. Bu durumun, artış gösteren yaş grubundaki işgörenlerin liderlerini etik kapsamında iletişim, iklim, davranış ve karar verme gibi durumlarda daha iyi gözlemlene veya daha fazla bilgi ve deneyime sahip olmasından kaynaklandığı söylenebilir (Tablo 6). Ancak Tablo 6'ya göre katılımcıların yaşları ile örgütsel özdeşleşme arasında $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme yaşa göre bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 7: Katılımcıların eğitim durumları ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıklar

		n	Ort.	s.s.	F	p
İletişimsel Etik	İlköğretim	37	3,75	0,53	5,603	0,001
	Lise	208	3,64	0,68		
	Ön lisans	63	3,80	0,86		
	Lisans	72	3,93	0,96		
	Lisansüstü	10	4,59	0,53		
İklimsel Etik	İlköğretim	37	3,74	0,59	4,830	0,001
	Lise	208	3,63	0,72		
	Ön lisans	63	3,80	0,88		
	Lisans	72	3,90	0,99		

TİDSAD

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Örgütsel Karar Vermede Etik	Lisansüstü	10	4,62	0,45	5,637	0,000
	İlköğretim	37	3,79	0,60		
	Lise	208	3,67	0,71		
	Ön lisans	63	3,83	0,86		
	Lisans	72	3,96	0,95		
	Lisansüstü	10	4,71	0,40		
Davranışsal Etik	İlköğretim	37	3,75	0,61	6,788	0,000
	Lise	208	3,59	0,73		
	Ön lisans	63	3,78	0,85		
	Lisans	72	3,95	0,95		
	Lisansüstü	10	4,68	0,39		
	İlköğretim	37	2,69	0,78		
Psikolojik Kontrat İhlali	Lise	208	2,50	0,68	1,967	0,099
	Ön lisans	63	2,73	0,66		
	Lisans	72	2,62	0,60		
	Lisansüstü	10	2,43	0,39		
	İlköğretim	37	3,73	0,69		
	Lise	208	3,70	0,80		
Örgütsel Özdeşleşme	Ön lisans	63	3,69	0,84	2,884	0,022
	Lisans	72	3,90	1,03		
	Lisansüstü	10	4,53	0,50		

Katılımcıların eğitim durumları ile tüm etik liderlik boyutları, örgütsel özdeşleşme arasında $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu bağlamda etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme eğitim durumuna göre bir farklılık göstermektedir. Bununla birlikte ortalamaya bakıldığında genelde lisans ve lisansüstü mezunlarının daha fazla etik liderlik algıladığı ve örgütleriyle özdeşleştikleri görülmüştür (Tablo 7). Tablo 7’deki ortalamalara istinaden, örgütlerde eğitim seviyesinin önemli olduğu, işgörenlerin eğitim durumuna göre etik liderlik algılamalarının ve örgütle özdeşleşme seviyelerinin farklılık gösterdiği söylenebilir. Bunun yanı sıra Tablo 7’ye göre katılımcıların eğitim durumları ile psikolojik kontrat ihlali arasında $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bağlamda psikolojik kontrat ihlali eğitim durumuna göre bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 8: Katılımcıların turizm eğitim durumları ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıklar

		n	Ort.	s.s.	F	p
İletişimsel Etik	Almadım	150	3,84	0,76	6,526	0,000
	OTML	146	3,54	0,69		
	Turizm Ön Lisans	41	3,84	0,77		
	Turizm Lisans	45	3,95	0,92		
	Turizm Lisans Üstü	8	4,54	0,58		
İklimsel Etik	Almadım	150	3,84	0,79	6,583	0,000
	OTML	146	3,52	0,72		
	Turizm Ön Lisans	41	3,82	0,82		
	Turizm Lisans	45	3,93	0,94		
	Turizm Lisans Üstü	8	4,60	0,49		
	Almadım	150	3,87	0,77	6,708	0,000

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Örgütsel Karar Vermede Etik	OTML	146	3,57	0,73		
	Turizm Ön Lisans	41	3,90	0,77		
	Turizm Lisans	45	3,96	0,91		
	Turizm Lisans Üstü	8	4,65	0,43		
Davranışsal Etik	Almadım	150	3,85	0,78	9,253	0,000
	OTML	146	3,46	0,73		
	Turizm Ön Lisans	41	3,86	0,77		
	Turizm Lisans	45	3,95	0,91		
	Turizm Lisans Üstü	8	4,63	0,43		
Psikolojik Kontrat İhlali	Almadım	150	2,60	0,69	2,497	0,042
	OTML	146	2,47	0,67		
	Turizm Ön Lisans	41	2,81	0,63		
	Turizm Lisans	45	2,64	0,64		
	Turizm Lisans Üstü	8	2,34	0,31		
Örgütsel Özdeşleşme	Almadım	150	3,74	0,83	2,484	0,043
	OTML	146	3,68	0,83		
	Turizm Ön Lisans	41	3,77	0,80		
	Turizm Lisans	45	3,93	0,97		
	Turizm Lisans Üstü	8	4,54	0,50		

Katılımcıların aldıkları turizm eğitim durumları ile tüm etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali, örgütsel özdeşleşme arasında $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu bağlamda etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali, örgütsel özdeşleşme alınan turizm eğitim durumuna göre bir farklılık göstermektedir. Ortalama değerlere göre turizm lisansüstü ve lisans mezunlarının daha fazla etik liderlik algıladığı ve örgütleriyle özdeşleştikleri belirlenmiştir. (Tablo 8).

Tablo 9: Katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıklar

		n	Ort.	s.s.	F	p
İletişimsel Etik	0-1 yıl	80	3,68	0,80	2,558	0,027
	2-3 yıl	114	3,63	0,69		
	4-5 yıl	59	3,70	0,71		
	6-7 yıl	21	3,85	0,61		
	8-9 yıl	27	3,77	0,84		
	10 yıl ve üzeri	89	3,99	0,86		
İklimsel Etik	0-1 yıl	80	3,68	0,84	2,221	0,052
	2-3 yıl	114	3,63	0,73		
	4-5 yıl	59	3,66	0,76		
	6-7 yıl	21	3,86	0,75		
	8-9 yıl	27	3,78	0,85		
	10 yıl ve üzeri	89	3,97	0,86		
Örgütsel Karar Vermede Etik	0-1 yıl	80	3,68	0,81	1,967	0,083
	2-3 yıl	114	3,69	0,73		
	4-5 yıl	59	3,74	0,77		
	6-7 yıl	21	3,95	0,60		
	8-9 yıl	27	3,79	0,85		
	10 yıl ve üzeri	89	3,99	0,85		
	0-1 yıl	80	3,65	0,82	3,009	0,011

TİDSAD

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Davranışsal Etik	2-3 yıl	114	3,59	0,71		
	4-5 yıl	59	3,64	0,79		
	6-7 yıl	21	3,91	0,69		
	8-9 yıl	27	3,74	0,84		
	10 yıl ve üzeri	89	3,99	0,88		
Psikolojik Kontrat İhlali	0-1 yıl	80	2,60	0,72	1,603	0,158
	2-3 yıl	114	2,43	0,62		
	4-5 yıl	59	2,68	0,73		
	6-7 yıl	21	2,64	0,77		
	8-9 yıl	27	2,67	0,62		
10 yıl ve üzeri	89	2,62	0,63			
Örgütsel Özdeşleşme	0-1 yıl	80	3,83	0,87	0,538	0,747
	2-3 yıl	114	3,75	0,83		
	4-5 yıl	59	3,62	0,74		
	6-7 yıl	21	3,67	0,87		
	8-9 yıl	27	3,81	0,93		
10 yıl ve üzeri	89	3,81	0,90			

Katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri ile etik liderlik boyutlarından iklimsel etik ve örgütsel karar vermede etik, psikolojik kontrat ihlali, örgütsel özdeşleşme arasında $p>0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bağlamda etik liderlik boyutlarından iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik ve psikolojik kontrat ihlali, örgütsel özdeşleşme işgörenlerin turizm sektöründe çalışma sürelerine göre bir farklılık göstermemektedir. Ancak katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri ile etik liderlik boyutlarından iletişimsel etik ve davranışsal etik arasında $p<0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu bağlamda etik liderlik boyutlarından iletişimsel etik ve davranışsal etik işgörenlerin turizm sektöründe çalışma sürelerine göre bir farklılık göstermektedir. Ortalamaya bakıldığında ise genelde turizm sektöründe 6-7 yıl arası ve 10 yıl ve üzeri çalışan işgörenlerin daha fazla iletişimsel etik ve davranışsal etik algıladığı görülmüştür (Tablo 9).

Tablo 10: Katılımcıların işletmede çalışma süreleri ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıklar

		n	Ort.	s.s.	F	p
İletişimsel Etik	0-1 yıl	170	3,66	0,74	4,520	0,001
	2-3 yıl	127	3,81	0,66		
	4-5 yıl	44	3,61	0,90		
	6-7 yıl	20	4,20	0,70		
	8-9 yıl	15	3,65	1,28		
	10 yıl ve üzeri	14	4,41	0,55		
İklimsel Etik	0-1 yıl	170	3,66	0,78	3,747	0,003
	2-3 yıl	127	3,78	0,71		
	4-5 yıl	44	3,62	0,95		
	6-7 yıl	20	4,17	0,66		
	8-9 yıl	15	3,67	1,27		
10 yıl ve üzeri	14	4,40	0,52			
Örgütsel Karar	0-1 yıl	170	3,68	0,78	4,275	0,001
	2-3 yıl	127	3,85	0,64		

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Vermede Etik	4-5 yıl	44	3,68	0,94		
	6-7 yıl	20	4,22	0,67		
	8-9 yıl	15	3,61	1,30		
	10 yıl ve üzeri	14	4,42	0,49		
Davranışsal Etik	0-1 yıl	170	3,61	0,78	3,862	0,002
	2-3 yıl	127	3,80	0,70		
	4-5 yıl	44	3,66	0,94		
	6-7 yıl	20	4,15	0,72		
	8-9 yıl	15	3,66	1,32		
	10 yıl ve üzeri	14	4,34	0,59		
	0-1 yıl	170	2,52	0,65		
	2-3 yıl	127	2,62	0,69		
Psikolojik Kontrat İhlali	4-5 yıl	44	2,56	0,68	0,870	0,501
	6-7 yıl	20	2,56	0,65		
	8-9 yıl	15	2,81	0,69		
	10 yıl ve üzeri	14	2,72	0,74		
	0-1 yıl	170	3,82	0,85		
	2-3 yıl	127	3,62	0,77		
	4-5 yıl	44	3,75	0,90		
	6-7 yıl	20	4,22	0,66		
Örgütsel Özdeşleşme	8-9 yıl	15	3,46	1,21	2,771	0,018
	10 yıl ve üzeri	14	4,04	0,81		

Katılımcıların işletmede çalışma süreleri ile tüm etik liderlik boyutları, örgütsel özdeşleşme arasında $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu bağlamda etik liderlik algılamaları işletmede çalışma süresine göre bir farklılık göstermektedir. Bununla birlikte ortalamaya bakıldığında genelde aynı işletmede 6-7 yıl arası ve 10 yıl ve üzeri çalışan işgörenlerin daha fazla etik liderlik algıladığı ve örgütleriyle özdeşleştikleri görülmüştür (Tablo 10). Bu ortalamalara istinaden, 6-7 yıl arası ve 10 yıl ve üzeri çalışan işgörenler, örgütün işleyişi, yöneticileri ve liderler hakkında fikir sahibi olarak etik olduklarını düşündükleri söylenebilir. Bunun yanı sıra Tablo 10' a göre katılımcıların işletmede çalışma süreleri ile psikolojik kontrat ihlali arasında $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bağlamda psikolojik kontrat ihlali katılımcıların işletmede çalışma sürelerine göre bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 11: Katılımcıların işletmedeki görevi ile etik liderlik boyutları, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıklar

		n	Ort.	s.s.	F	p
İletişimsel Etik	Personel	285	3,69	0,69	3,545	0,015
	Alt Düzey Yönetici	42	4,07	0,64		
	Orta Düzey Yönetici	29	3,82	0,79		
	Üst Düzey Yönetici	34	3,88	1,31		
İklimsel Etik	Personel	285	3,68	0,73	2,741	0,043
	Alt Düzey Yönetici	42	4,01	0,66		
	Orta Düzey Yönetici	29	3,88	0,80		
	Üst Düzey Yönetici	34	3,87	1,33		
Örgütsel Karar	Personel	285	3,72	0,72	2,692	0,046
	Alt Düzey Yönetici	42	4,06	0,63		

Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Vermede Etik	Orta Düzey Yönetici	29	3,86	0,72		
	Üst Düzey Yönetici	34	3,92	1,33		
Davranışsal Etik	Personel	285	3,65	0,73	4,326	0,005
	Alt Düzey Yönetici	42	4,07	0,63		
	Orta Düzey Yönetici	29	3,92	0,77		
	Üst Düzey Yönetici	34	3,85	1,34		
	Personel	285	2,56	0,69		
Psikolojik Kontrat İhlali	Alt Düzey Yönetici	42	2,53	0,61	0,535	0,658
	Orta Düzey Yönetici	29	2,67	0,64		
	Üst Düzey Yönetici	34	2,67	0,61		
	Personel	285	3,74	0,79		
	Alt Düzey Yönetici	42	3,78	0,64		
Örgütsel Özdeşleşme	Orta Düzey Yönetici	29	3,87	0,85	0,260	0,854
	Üst Düzey Yönetici	34	3,81	1,41		

Katılımcıların işletmedeki görevleri ile tüm etik liderlik boyutları arasında $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu bağlamda etik liderlik algılamaları işgörenlerin işletmedeki görevine göre bir farklılık göstermektedir. Bununla birlikte ortalamaya bakıldığında genelde alt düzey yönetici olarak görev yapan işgörenler daha fazla etik liderlik algıladığı görülmüştür (Tablo 11). Tablo 11'deki ortalamalara istinaden, turizm işletmesinde alt düzey olarak çalışan işgörenler, örgütün yönetim ve kararlarında daha etkin rol aldığı, liderinin çözümler üretmede sistemli yaklaştığı ve tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katıldığı söylenebilir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Temel fonksiyonu hizmet üretmek olan turizm işletmelerinin en önemli üretim faktörü ve değerine değer katan kaynağı insan olarak değerlendirilmektedir. Turizm işletmeleri insan kaynağına bağlı olarak gelişim göstermektedir. Bu bağlamda liderin, işgörenleri teşvik etmesi, geleceğe dönük somut hedefler koyması, işgörenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için uygun ortam hazırlaması ve işgörelere adaletli, eşit, sevgiyle ve şefkatli davranması örgütlerin verimliliğini, etkinliğini ve özellikle rekabet gücünü arttıran en önemli faktörlerdendir. Bu nedenle, işgörelere etik liderlik davranışları göstererek işgörelerin örgütle özdeşleşme düzeyleri artırılarak psikolojik kontrat ihlalinin azaltılması gerekmektedir.

İşgörel, işe alım süreçlerinde örgütleriyle dile getirilmeden psikolojik olarak karşılıklı sorumluluk oluştururlar. Bunun sonucunda işgörel ile örgüt arasında yazılı olmayan psikolojik kontrat ortaya çıkar. İşgörelin örgütün söz konusu sorumluluklarını yerine getiremediğini algılaması sonucu oluşan psikolojik kontrat ihlali örgütler için olumsuz durumlar ortaya çıkarabilmektedir. İşgörel psikolojik kontrat ihlali kapsamında örgüte karşı öfke duyabilecektir. Buna bağlı olarak, örgütün amaçlarına ulaşmasına yönelik işgörelin motivasyonu, performansı ve iş tatmini azalabilmekte ve örgütün imajını olumsuz yönde etkileyecek davranışlar sergileyerek, örgüt için fayda sağlayacak önerileri örgüttekilerle paylaşmayabilecektir. Bununla birlikte örgütlerin verimliliği için önem arz eden örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyebilecektir. Bununla birlikte işgörelin kendisini örgütten ayrı görmemesi ve örgütün başarısını kendi başarısı ve başarısızlığını kendi başarısızlığı olarak görmesi işgörelin örgütüyle özdeşleştiğinin göstergesidir. Örgütüyle özdeşleşen işgörel örgütün amaçlarına ulaşmasında ve gelişiminde et-

kin rol almaktadır. Bu bağlamda işgörenler örgütün imajını olumlu etkileyecek, yeni fikir ve yararlı görüşleri sunarak örgütlerin doğru karar vermelerinde destek olabilecektir.

Turizm sektöründe etik liderlik algılamalarının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre, etik liderlik ile psikolojik kontrat ihlali arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki, örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre işgörenlerin etik liderlik algılamaları arttıkça psikolojik kontrat ihlalinin azaldığı ve örgütle özdeşleşme düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Araştırmada yapılan regresyon analizinin sonuçlarına göre, psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme, etik liderlik tarafından açıklanabilmektedir. Bununla birlikte anlamlılık değerlerine göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkiler anlamlıdır. Bununla birlikte, psikolojik kontrat ihlali dört bağımsız değişken; iletişimsel etik, iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik ve davranışsal etik tarafından açıklanabilmektedir. Ayrıca psikolojik kontrat ihlali istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etik liderlik boyutlarından etkilenmektedir. Örnekleme oluşturan iş görenlerin iletişimsel, iklimsel, örgütsel karar vermede ve davranışsal etik algılarındaki bir birimlik artış, psikolojik kontrat ihlali üzerinde azalış göstermektedir. Bu sonuca göre, liderin işgörelere şefkatle yaklaşıp içten davranması, etrafındaki işgörelere saygı göstermesi, işgörelere arasında arabozucu olmaması, işgörelere, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamayıp, yapılan hizmetlerden dolayı onlara minnet duygusu beslemesi işgörelere psikolojik kontrat ihlalinin azaltabilecektir. Aynı zamanda liderin işgörelere farklı düşünebileceğini kabul ederek, başarılarını, adaletli bir şekilde ödüllendirmesi, mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisinde olması ve içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermesi işgörelere psikolojik kontrat ihlaline yönelik algılarını azaltacaktır. Bu sayede işgörelere örgüt tarafından kandırıldığı düşüncesine kapılıp örgüte karşı öfke duymayacak ve işvereninin işe alındığından beri kendisine vermiş olduğu sözleri yerine getirdiğini düşünebilecektir. Regresyon analizinin sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme de dört bağımsız değişken; iletişimsel etik, iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik ve davranışsal etik tarafından açıklanabilmektedir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etik liderlik boyutlarından etkilenmektedir. Örnekleme oluşturan iş görenlerin iletişimsel, iklimsel, örgütsel karar vermede ve davranışsal etik algılarındaki bir birimlik artış, örgütsel özdeşleşme üzerinde artış sağlamaktadır. Bu bağlamda liderin sabırlı, doğru sözlü ve alçak gönüllü olması, işgörelere eşit, dürüst ve sevgiyle davranması, geleceğe dönük somut hedefler koyması, kendi işlerini sorumluluk ve mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapması, işgörelere yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlaması işgörelere örgütle özdeşleşmelerini sağlayacaktır. Bu sayede işgörelere örgütün başarısının kendi başarısı olduğu düşüncesiyle başka biri çalıştığı örgütü övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak, eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünebilecektir. Örgütüyle özdeşleşen işgörelere aynı zamanda örgüt tarafından kandırıldığı düşüncesine kapılıp örgüte karşı öfke duymayacak ve işgörelere örgüte katkıları karşılığında kendisine vaat edilen her şeyi aldığını düşünebilecektir.

Konaklama işletmelerinde etik liderliğin psikolojik kontrat ihlalinin azaltacağı ve işgörelere örgütsel özdeşleşme düzeyini arttıracacağı dikkate alınarak örgütlerin liderin etik davranışla-

rını arttırıcı önlemler almaları gerekmektedir. Bu araştırma ile elde edilen sonuçlar ve literatürdeki bilgilerden yola çıkarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

Örgüt içerisinde etik liderlik davranışlarıyla lider; işgörenleri teşvik ederek, geleceğe dönük somut hedefler koymalıdır. Buna bağlı olarak işgörenler örgüt imajına ve sürekliliğine katkı sağlayacak faaliyetlerde bulunabilecektir. İşverenler, işe alım sürecinde işgörenlerine verdikleri sözleri yerine getirmeli ve işgörenlerine adaletli ve dürüst davranmalıdır. Bunun sonucunda örgüte ve lidere karşı güven oluşturacaktır. İşgörenin örgüte ve lidere güvenin olması işgörenlerin başarılarının, adaletli bir şekilde ödüllendirileceği ve liderin işgörelere karşı eşit davrandığı inancını da oluşturabilecektir.

Etik liderlik, işgörenlerin motivasyonunu, iş tatminini, örgütsel güven ve özdeşleşmeyi arttırabilmektedir. Bu bağlamda, liderler kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışmalı, kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yaparak hataları varsa kabul etmeli ve işgörenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortamlar hazırlamalıdır. Bunları gören işgören yüksek motivasyonla, iş tatmini sağlanmış ve işten ayrılma niyeti olmadan işini devam ettirecektir. Aynı zamanda bu durumu otelin konuklarına da hissettirerek daha verimli ve etkin bir performans sergileyebileceklerdir.

Etik liderliği, psikolojik kontrat ihlalinin etkileyen olumlu bir davranış olarak anlamak ve psikolojik kontrat ihlalinin örgütün içerisinde artmasını engellemek gerekmektedir. Bu bağlamda, liderler otelin kurallarını doğru bir şekilde oluşturmalı, tüm işgörelere sevgiyle davranmalı ve şefkatle yaklaşmalı, tüm koşullarda gerçeği söyleyerek ifadeleri gerçeğe yakın olmalıdır. Bu durum psikolojik kontrat ihlalinin azalmasını sağlayabilecektir.

Liderin, çözümler üretmede sistemli yaklaşması, işgörenlerin farklı düşünebileceğini kabul etmesi ve mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapması işgörenleri psikolojik kontrat ihlali algısından uzaklaştıracak, işgörenlerin örgütle özdeşleşmelerine katkı sağlayabilecektir. Bu durum, hem işgörenlerin daha verimli çalışmasına hem de turizm sektörünün en önemli üretim kaynağı olan insan faktöründen en etkin bir biçimde faydalanmasını sağlayabilecektir. Örgüt içerisinde liderin işgörenlerin bireysel haklarını koruması, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermesi, politik ve ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaması ve yapılan hizmetlerden dolayı işgörelere minnet duygusu beslemesi gibi etik liderlik davranışları psikolojik kontrat ihlali algısını azaltabilir. Bu bağlamda, örgüt içerisinde işgörelere içten ve haklarına saygılı davranılarak, işgörenlerin yeteneklerinden ve yaratıcılığında en üst düzeyde yarar sağlanabileceği ve işgörenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin arttırılabileceği söylenebilir.

Araştırmada yapılan analizler ve buna bağlı olarak geliştirilen öneriler sonucunda konaklama işletmelerinde etik liderlik davranışları işgörenlerin psikolojik kontrat ihlalinin azalmasını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda, işgörenler işyerine katkıları karşılığında kendisine söz verilenleri aldığını düşünerek, örgüt tarafından aldatıldığı kanısına varmadan örgüte karşı öfke duymayacaktır. Bu durum işgörenin başka birinin örgütü eleştirmesi durumunda bunu kişisel hakaret olarak düşünecek ve başkalarının örgüt hakkındaki

düşünceleri kendisini çok ilgilendirecektir. Bu bağlamda psikolojik kontrat ihlali düşük ve örgütle özdeşleşmiş işgörenler örgütte işte ayrılma niyeti olmayacak ve bu sayede işgören devir hızını azaltacaktır. Bununla birlikte işgörenlerin devir hızı azalması örgütün işgörenleri işe alıştırma ve hizmet içi veya dışı eğitimlere ayıracağı zaman ve kaynaklar azalma gösterebilecektir.

KAYNAKLAR

- Ağaoğlu, O. K. (1992). İşgücünü verimli kullanma tekniklerinin turizm sektörüne uygulanması. *Verimlilik Dergisi*, 110-121.
- Ahmed, E and Muchiri, M. (2014). Effects of psychological contract breach, ethical leadership and supervisors' fairness on employees' performance and wellbeing, *World Journal of Management*, 5(2), September, 1 – 13.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H. and Corley, K.G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34 (3), 325- 374
- Atkinson, C. (2007). Trust and the psychological contract. *Employee Relations*, 29 (3), 227-246.
- Barnett, T. and Schubert E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenanta relationships, *Journal of Business Ethics*, 36, 279- 290.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. and Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.
- Brown, M. E. and Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
- Bulutlar, F. ve Öz, E. Ü. (2009). The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace, *Journal of Business Ethics*, 86, 273-295.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Chughtai, A. A. and Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23(7), 574- 589.
- Chughtai, A. A. and Buckley, F. (2010). Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behaviour, *Personnel Review*, 39 (2),242-258.
- Conway, N. and Briner, R.B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 287-302.
- Coyle-Shapiro, J.A-M. and Kessler, I. (2002). Reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Behavior*, 11(2), 135-152.

zational Psychology, 11, 1-18.

- Coyle-Shapiro, J. A. M. and Parzefall, M.-R. (2008). *Psychological contracts*. Cooper, C. L., Barling, J. (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*. London SAGE Publications, 17-34.
- Çil, B. (2008). *İstatistik*. (6. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- De Hoogh, A. H. B. and Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly, 19*, 297- 311.
- De Vos, A., Buyens, D. and Schalk, R. (2005). making sense of a new employment relationship: Psychological Contract-related information seeking and the role of work values and locus of control. *International Journal of Selection and Assessment, 13(1)*, 41- 52.
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *Leadership Quarterly, 23*, 791-808.
- Enderle, G. (1987). Some perspectives of managerial ethical leadership. *Journal of Business Ethics, 6(8)*, 657- 663.
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(14)*, 109-128.
- Gautam, T., Van Dick, R. and Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology, 7*, 301-315.
- Hwang, S.K. (2014). The effects of ethical leadership on organizational identification and organizational commitment. *Journal of the Korea Safety Management and Science, 16(4)*, 285-294.
- Johnson, J. L. and O'Leary Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 627-647.
- Karcıoğlu, F., Aykanat, Z. ve Çınar, O. (2014). Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: Kalkınma ajanslarında uygulama, *Research Journal of Business and Management, 1(2)*, 74-86.
- Knights, J. A. and Kennedy, B. J. (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among australian senior public servants, *Applied HRM Research, 10(2)*, 57-72
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. Genişletilmiş 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Lester, S.W., Turnley, W.H., Bloodgood, J.M. and Bolino, M.C. (2002). Not seeing eye to eye: differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 39-56.

- Mael, F. and Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
- Qi Y. and Ming-Xia L. (2014). Ethical leadership, organizational identification and employee voice: examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry. *Asia Pacific Business Review*, 20(2), 231-248.
- Oktay, M. (1996). *İletişimciler için: Davranış bilimlerine giriş*. İstanbul: Der Yayınları.
- Öztürk, Y. ve Pelit, E. (2010). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2(1), 43-72.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Den Hartog, D. N. and Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 259-278.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. N. and Mitchelsen, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 346-359.
- Robinson, S., L. and Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Robinson, S., L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Robinson S. L. and Morrison, E.W. (1995). Organizational citizenship behavior: a psychological contract perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.
- Robinson, S. L. and Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525 – 546.
- Rousseau, D. M. and Parks, J. Mc L. (1993), The Contracts of individuals in organizations, *Research in Organizational Behavior*, 15, 1- 43.
- Trevino, L. K., Brown, M. and Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 59(1), 5-37.
- Turizm Bakanlığı. (1989). Otelcilik ve turizm endüstrisinde işgücü araştırması. *Turizm Bakanlığı Yayınları*, Ankara.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uğurlu, C.T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

*Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi:
Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*

- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. and Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204–213.
- Yılmaz, E. (2005). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Denizli XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi*, 808-814.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Zhu, W., May, D. R. and Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1), 16-26.
- <http://www.antalyakulturturizm.gov.tr/TR,93464/belgeli-tesislerin-tur-ve-siniflarina-gore-dagilimi.html> (Erişim Tarihi: 25.07.2016).