

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**KURUM YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
ÇALIŞANLARIN KURUMA VE YÖNETİCİLERİNE OLAN
SADAKATLERİNİN İMRENME VE KISKANÇLIK DAVRANIŞLARI
MODERATÖRLÜĞÜNDE AKADEMİK BAŞARI ÇABALARI ÜZERİNDEKİ
OLASI ETKİLERİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

İbrahim DURMUŞ

TEMMUZ – 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**KURUM YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
ÇALIŞANLARIN KURUMA VE YÖNETİCİLERİNE OLAN
SADAKATLERİNİN İMRENME VE KISKANÇLIK DAVRANIŞLARI
MODERATÖRLÜĞÜNDE AKADEMİK BAŞARI ÇABALARI ÜZERİNDEKİ
OLASI ETKİLERİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

İbrahim DURMUŞ

TEMMUZ – 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**KURUM YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
ÇALIŞANLARIN KURUMA VE YÖNETİCİLERİNE OLAN
SADAKATLERİNİN İMRENME VE KISKANÇLIK DAVRANIŞLARI
MODERATÖRLÜĞÜNDE AKADEMİK BAŞARI ÇABALARI ÜZERİNDEKİ
OLASI ETKİLERİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

İbrahim DURMUŞ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ

Temmuz – 2021

GÜMÜŞHANE

BİLDİRİM

Doktora Tezi olarak hazırlamış olduğum “Kurum Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çalışanların Kuruma ve Yöneticilerine Olan Sadakatlerinin İmrenme ve Kıskançlık Davranışları Moderatörlüğünde Akademik Başarı Çabaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

27 / 07 / 2021

.....

İbrahim DURMUŞ

ÖNSÖZ

Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda doktora tezi olarak hazırlanan araştırmada, yönetim ve organizasyon alanına önemli katkılar sağlayabileceği düşünülen “akademisyenlerin akademik başarı çabaları”na etki edebilecek olan faktörlerin neler olabileceği kuramsal açıdan değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma bu kuramsal çerçeve etrafında yöneticilerin etik liderlik davranışları, akademisyenlerin kurumlarına ve yöneticilere olan sadakatleri ile akademisyenlerin diğer akademisyenlere karşı kıskançlık ve imrenme davranışları araştırılmıştır.

Doktora eğitimim, akademik ilerlemem ve tez sürecimde her zaman beni yönlendiren araştırmalarımın önemli katkısı olan kıymetli hocam ve danışmanım sayın Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ'e saygımı, minnettarlığımı ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tezin gerçekleşmesi ve akademik faaliyetlerime yönelik yönlendirmeleri ile önemli katkılar sağlayan değerli hocalarım; Doç. Dr. Tarhan OKAN'a, Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK'e, Doç. Dr. Salih YILDIZ'a, Doç. Dr. Suat Hayri ŞENTÜRK'e, Prof. Dr. Ekrem CENGİZ'e, Prof. Dr. Hasan AYAYDIN'a ve Prof. Dr. Fazıl KIRKBİR hocalarıma saygılarımı sunar çok teşekkür ederim. Akademik faaliyetlerim ve tez dönemim boyunca bana çok fazla katkısı olan kurumuma, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu yönetimine, akademik ve idari personellere ayrı ayrı saygılarımı sunar teşekkür ederim. Tezin veri toplama sürecinde ankete katılarak değerli katkılarını ve önerilerini ifade eden hocalarıma çok teşekkür ederim. Tez sürecimde ve gündelik hayatta desteklerini benden eksik etmeyen kıymetli dostlarım Dr. Öğr. Üy. Fetullah BATTAL'a ve Cüneyt KIZILKAYA'ya teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi tez sürecim ve akademik faaliyetlerim boyunca desteklerini benden hiç eksik etmeyen değerli eşime, kızıma, kardeşlerime, babama ve ebediyete uğurladığımız canım anneme vefa ve şükranlarımı sunarım.

Gümüşhane - 2021

İbrahim DURMUŞ

ÖZET

DURMUŞ, İbrahim. Kurum Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çalışanların Kuruma ve Yöneticilerine Olan Sadakatlerinin İmrenme ve Kıskançlık Davranışları Moderatörlüğünde Akademik Başarı Çabaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi, Doktora Tezi, 2021, (XVII + 193)

Akademisyenlerin akademik başarı çabalarını etkileyebilecek birçok faktör söz konusudur. Çalışmada, yöneticilerin etik liderlik davranışı, akademisyenlerin kurumlarına ve yöneticilerine olan sadakati ile çalışma arkadaşlarını kıskanma ve imrenme davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde, 609 akademisyen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, bir model oluşturulmuş ve araştırma değişkenlerine ilişkin ölçek soruları geliştirilmiştir.

Araştırmadaki ilişkiler incelendiğinde; yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerinde olumlu bir toplam etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin hem kurumlarına olan sadakatine hem de yöneticilerine olan sadakatine olumlu bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin kıskançlık davranışlarının akademik başarı çabaları üzerinde olumsuz, imrenme davranışlarının ise olumlu etkisi olduğu sonuçlarına erişilmiştir. Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde imrenme davranışının moderatör etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin aracı etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademik Başarı Çabası, Etik Liderlik Davranışı, İmrenme ve Kıskançlık, Kuruma Sadakat, Yöneticiye Sadakat.

ABSTRACT

DURMUŞ, İbrahim. Examining the Possible Effects of Ethical Leadership Behaviours of Corporate Managers and Employees' Loyalty to the Institution and to their Managers Moderated by Their Envy and Jealousy Behaviours, PhD Thesis, 2021, (XVII + 193)

There are many factors that can affect academic success efforts of academics. In the study, it is aimed to determine the relationships between the ethical leadership behaviour of the managers, the loyalty of the academicians to their institutions and managers, and the behaviours of envy and jealousy to their colleagues. Within the framework of this purpose, a model was created and scale questions related to research variables were developed in the research conducted on 609 academicians.

When the relationships in the research are examined; It has been seen that the ethical leadership behaviours of the administrators have a positive total effect on the academic success efforts of the academicians. It has been observed that the ethical leadership behaviours of the administrators have a positive effect on the loyalty of the academicians to both their institutions and their managers. It has been observed that the loyalty of academicians to their institutions has a positive effect on academic success efforts. It has been concluded that the jealousy behaviours of the academicians have a negative effect on their academic achievement efforts, while the envy behaviours have a positive effect. It has been observed that envy behaviour has a moderator effect on the effect of academics' loyalty to their institutions on their academic achievement efforts. In the research, it was concluded that the ethical leadership behaviours of the administrators have a mediating effect on the academic success efforts of the academicians, and the loyalty of the academicians to their institutions.

Keywords: Academic Achievement Effort, Ethical Leadership Behaviour, Envy and Jealousy, Loyalty to Institution, Loyalty to Manager.

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK

İÇ KAPAK

KABUL VE ONAYIII

BİLDİRİM IV

ÖNSÖZ.....V

ÖZET..... VI

ABSTRACT VII

İÇİNDEKİLER VIII

TABLolar LİSTESİ..... XII

ŞEKİLLER LİSTESİ.....XIII

GRAFİKLER LİSTESİ..... XIV

KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ..... XVI

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÇALIŞANIN AKADEMİK BAŞARI ÇABASI 7-22

1.1. Akademik Başarı Kavramı 10

1.1.1. Akademik Başarı ve Başarısızlık 11

1.1.2. Akademik Başarıda Üniversitelerin Rolü 13

1.1.3. Akademik Başarıda Üniversite Çalışma Ortamı 15

1.2. Akademik Çaba Kavramı 17

1.2.1. Akademik Çaba ve Çabanın Yoğunluğu 19

1.2.2. Akademik Çabada Üniversite Çalışma Ortamı 20

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNETİCİLERİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞI 23-41

2.1. Etik ve Etik Liderlik Kavramı	26
2.1.1. Yöneticinin Etik Davranışları	28
2.1.2. Organizasyonda Etik Liderlik	30
2.2. Liderlik Kavramı	32
2.2.1. Yöneticinin Liderlik Davranışı	34
2.2.2. Akademik Liderlik	35
2.3. Yöneticilik Kavramı	37
2.3.1. Akademik Yöneticilik	38
2.3.2. İdari Yöneticilik	38
2.4. Yöneticinin Etik Liderlik Davranışında Üniversitelerin Rolü	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KURUM YÖNETİCİSİNE VE KURUMA OLAN SADAKAT 42-53

3.1. Çalışanın Kurum Yöneticisine Sadakati	43
3.1.1. Sadakat Kavramı	44
3.1.1.1. Sadakat Açısından Kurum Yöneticileri	45
3.1.1.2. Çalışanın Sadakati	46
3.1.2. Yöneticiye Sadakatsizlik Kavramı	47
3.2. Çalışanın Kurumuna Sadakati	48
3.2.1. Kurum Sadakati Kavramı	49
3.2.2. Kurum Sadakatsizliği	51
3.3. Çalışanın Yöneticisine ve Kurumuna Sadakatinde Üniversitelerin Rolü	51

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÇALIŞANLARIN KISKANÇLIK VE İMRENME DAVRANIŞI 54-76

4.1. Çalışanların Kıskançlık Davranışları	57
4.1.1. Kıskançlık Kavramı	59
4.1.1.1. Psikolojik Kıskançlık	60
4.1.1.2. Romantik Kıskançlık.....	61
4.1.2. Akademik Kıskançlık.....	62
4.2. Çalışanların İmrenme Davranışları	65
4.2.1. İmrenme Kavramı	66
4.2.1.1. Psikolojik İmrenme	67
4.2.1.2. İyi Niyetli ve Kötü Niyetli İmrenme.....	68
4.2.2. Akademik İmrenme.....	69
4.3. Kıskançlık ve İmrenme İle İlgili Kültürel Farklılıklar.....	71
4.4. Kıskançlık ve İmrenmenin Sosyal Yönü.....	73

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ÇALIŞANIN AKADEMİK BAŞARI ÇABASINA ETKİ EDEBİLECEK FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.. 77-105

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	78
5.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı	78
5.3. Araştırmanın Metodolojisi	79
5.3.1. Araştırmanın Modeli	80
5.3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	81
5.3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	82
5.3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	83
5.3.5. Araştırmanın Ölçeklerinin Geliştirilmesi.....	83
5.3.6. Araştırmanın Analiz Yöntemi	85
5.3.7. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Veriler	85

5.3.8. PLS-SEM (Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi) Uygulama Sonuçları	87
5.3.8.1. Araştırmanın Ölçüm Modeli	88
5.3.8.2. Araştırmanın Yapısal Modeli.....	100
5.3.8.3. Araştırma Yol Katsayıları ve Hipotez Testi Sonuçları	104
5.3.8.3.1. Moderatör (Düzenleyici) ve Mediator (Aracı) Etkiler	108
5.3.8.3.2. Araştırma Yol Modeli Smart PLS-SEM Analiz Sonuçları	113

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	117
-------------------------------------	------------

KAYNAKÇA	136
-----------------------	------------

EKLER

EK 1. ARAŞTIRMA HİPOTEZ SONUÇLARI GRAFİK LİSTESİ	174
---	------------

EK 2. ARAŞTIRMANIN ANKETİ	183
--	------------

EK 3. ETİK KURUL ONAYI	185
-------------------------------------	------------

ÖZGEÇMİŞ.....	193
----------------------	------------

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Veriler.....	86
Tablo 2. Araştırma Modeline İlişkin Güvenirlikler, Ortalama Açıklanan Varyans ve VIF Değerleri.....	89
Tablo 3. Değişkenler Arası Ayrışma Geçerliliği.....	93
Tablo 4. Ayrışma Geçerliliği HTMT (Heterotrait-Monotrait) Katsayıları	94
Tablo 5. Araştırma Modeline İlişkin Değişkenlerin Faktör Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 6. Yeniden Örnekleme Faktör Analizi Sonuçları ve VIF Değerleri	99
Tablo 7. Araştırma Yapısal Modeli Uyum Ölçütleri	100
Tablo 8. Varyans Açıklaması R Square (R^2).....	101
Tablo 9. Etki Büyüklükleri f Square (f^2).....	103
Tablo 10. Yol Katsayıları ve Hipotez Modeli Sonuçları.....	105
Tablo 11. Araştırmanın Yol Katsayıları.....	107
Tablo 12. ELD'nin ABC Üzerindeki Etkisinde KS ve YS'nin Aracı Etkileri.....	112
Tablo 13. Aracı Etki Hipotez Testleri	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli	80
Şekil 2. Araştırma Yol Modeli PLS-SEM Analiz Sonuçları.....	114



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Araştırma Sonucu Güvenirlik Katsayıları	90
Grafik 2. Araştırma Sonucu rho_A Katsayıları	91
Grafik 3. Araştırma Sonucu Birleşik Güvenirlik Katsayıları.....	91
Grafik 4. Araştırma Sonucu AVE Katsayıları	92
Grafik 5. Araştırma Sonuçları HTMT Katsayıları	95
Grafik 6. ABC, KS ve YS'ye İlişkin Ayarlanmış R ² Değerleri	102
Grafik 7. Araştırma Ölçeklerine İlişkin f ² Değerleri.....	104
Grafik 8. Araştırma Sonucu Yol Katsayıları.....	108
Grafik 9. Kurum Sadakatinin Akademik Başarı Çabası Üzerindeki Etkisinde Kıskançlığın Moderatör Etkisi Basit Eğim Grafiği Analizi	109
Grafik 10. Yöneticiye Sadakatin Akademik Başarı Çabası Üzerindeki Etkisinde Kıskançlığın Moderatör Etkisi Basit Eğim Grafiği Analizi	109
Grafik 11. Kurum Sadakatinin Akademik Başarı Çabası Üzerindeki Etkisinde İmrenmenin Moderatör Etkisi Basit Eğim Grafiği Analizi.....	110
Grafik 12. Yönetici Sadakatinin Akademik Başarı Çabası Üzerindeki Etkisinde İmrenmenin Moderatör Etkisi Basit Eğim Grafiği Analizi.....	111
Grafik 13. H1 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı.....	174
Grafik 14. H1 Hipotezi Toplam Etki	174
Grafik 15. H2 Hipotezi Yol Katsayıları	175
Grafik 16. H2 Hipotezi Toplam Etki	175
Grafik 17. H3 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı.....	175
Grafik 18. H3 Hipotezi Toplam Etki	176
Grafik 19. H4 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı.....	176
Grafik 20. H4 Hipotezi Toplam Etki	176
Grafik 21. H5 Hipotezine İlişkin Yol Katsayıları	177
Grafik 22. H5 Hipotezi Toplam Etki	177
Grafik 23. H6 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı.....	177
Grafik 24. H6 Hipotezi Toplam Etki	178

Grafik 25. H7 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı.....	178
Grafik 26. H7 Hipotezi Toplam Etki	178
Grafik 27. H8 Hipotezine İlişkin Yol Katsayıları	179
Grafik 28. H8 Hipotezi Toplam Etki	179
Grafik 29. H9 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı.....	180
Grafik 30. H9 Hipotezi Toplam Etki	180
Grafik 31. H10 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı.....	180
Grafik 32. H10 Hipotezi Toplam Etki	181
Grafik 33. H11 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı.....	181
Grafik 34. H11 Hipotezi Toplam Etki	181
Grafik 35. H12 ve H13 KS ve YS'nin Aracı Etkileri	182

KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ABC	: Akademik Başarı Çabası
AVE	: Ortalama Açıklanan Varyans
CHI-SQUARE	: Ki-Kare
CR	: Bileşik Güvenirlilik / Yapı Güvenirliliği
CRONBACH'S ALPHA	: Ölçüm Güvenirliliği (İç Tutarlılık Katsayısı)
D_G	: Geodesic Uzaklık
D_ULS	: Karesel Öklidyen Uzaklık
ELD	: Etik Liderlik Davranışı
F SQUARE	: Etki Büyüklüğü (f^2)
FORNELL LARCKER	: Ayrışma Geçerliliği
GOF	: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit)
Heterotrait-Monotrait	: HTMT Ayrışma Geçerliliği
I	: İmrenme
K	: Kıskançlık
KS	: Kurum Sadakati
MEDIATING EFFECT	: Aracı Etki
MODERATING EFFECT	: Düzenleyici/İlmlaştırıcı Etki (Moderatör Etki)
NFI	: Normlandırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index)
P	: Anlamlılık Derecesi
PLS-SEM	: Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi
Q²	: Tahmin Edici Geçerlilik
R SQUARE	: Belirleme Katsayısı (R^2)

RHO_A	: Güvenirlik Katsayısı
RMR	: Hata Kareler Ortalaması Karekökü
SEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
SRMR	: Standartlaştırılmış Hata Kareler Ortalaması Karekökü
VIF	: Varyans Şişirme Faktörü
YS	: Yönetici Sadakati



GİRİŞ

Üniversitelerin uluslararası hareketlilikleri ve işbirlikleri ile ilgili süreçleri küresel ölçekte sıralamaları, öğrenciler ve personelleri kullanılarak gerçekleştirilmektedir (Jöns ve Hoyler, 2013: 46-47). Personeller açısından değerlendirildiğinde üniversitelerin işbirlikleri açısından ortak kurumsal gelenekleri ve paylaşılan değerleri, organizasyon üyelerine anlam ve bütünlük sağlamanın yanında bağlılık, sadakat ve alışılmışın dışında bir çaba ortaya koymalarının sağlanması ile gerçekleşmektedir (Dill, 1982: 309). Bu çerçevede üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenlerin akademik başarı çabalarına etki edebilecek faktörlerin ortaya koyulması hem ulusal hem de uluslararası hareketlilik için oldukça önemli sonuçlar doğurabilir. Zira akademisyenlerin akademik ilerlemeleri için hem bugünkü faaliyetleri (akademik ve idari) hem de geleceğe yönelik amaçları açısından dikkate alındığında akademik başarı çabası kavramı oldukça önemlidir.

Akademik başarı açısından geçmişte çeşitli türden incelemelerin yapılması, gerçekleştirilen araştırmalara öncülük etmek ile birlikte bazı deneyim ve davranışların da ortaya koyulmasını sağlar (Alpert ve Haber, 1960: 208). Örneğin zor olan görevlerde özellikle akademik alanda başarı elde edebilmek genel olarak hedeflere giden birden fazla yol ortaya koyabilmeyi gerektirir (Snyder vd., 2002: 820). Ayrıca buna benzer durumlarda bireylerin çabaya olan pozitif inançları daha iyi performans göstermelerine katkıda bulunurken çabaya olan negatif inançları ise daha olumsuz performans sergilemelerine yol açabilmektedir (Tempelaar vd., 2015: 114). O halde çabanın performans ile olan bu doğrusal ilişkisi akademik çalışma ortamında çalışanların başarı çabalarının bütünselliğine katkı sağlayabilir. Akademisyenlerin performansları açısından sergiledikleri çaba dikkate alındığında, onların daha başarılı olabilmeleri ve akademik çalışma ortamlarında bu başarı çabalarına etki edebilecek değişkenlerin neler olabileceğini belirleyebilmek araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Akademisyenlerin kurumlarına yönelik yaklaşımları, yöneticilerinin rolü ve çalışma arkadaşları (diğer akademisyenler) ile olan etkileşimi araştırma sorunsalının açıklanmasına kaynaklık etmektedir. Literatürde akademisyenlerin özellikle

organizasyonlarındaki performansları açısından akademik başarı çabalarına yönelik fazla bir araştırmaya yer verilmediğini gözlemlenmiştir. Ayrıca akademisyenlerin akademik başarı çabalarının belirleyicilerinin neler olabileceğine yönelik bütünsel olarak herhangi bir araştırmaya rastlanılmamış olması da bu kavramın önemini daha da artırmaktadır. Literatürdeki bu boşluk dikkate alınarak araştırmada akademisyenlerin eğitim ve akademik faaliyetlerinde oldukça önemli bir kısmında yer alan akademik başarı çabalarına etki edebilecek temel faktörlerin neler olabileceği araştırılmaktadır.

Üniversiteler genellikle bir '*akademisyenler topluluğu*' olarak ifade edilmektedir (Lewis ve Altbach, 1996: 255). Bu akademisyenler topluluğu, geleneklerin, sürekli istikrarın ve güvenin önemli yansımaları olduğu sosyal kurumlardır (Smith, 2008: 350). Bu sosyal kurumlarda yeni düzende açıkça bireysel ve kurumsal rekabetin daha fazla olduğu ve bireysel başarılar için üst düzey bir rol üstlenildiği anlaşılmaktadır (Kwiek, 2015: 1367). Bu roller çerçevesinde üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenlerin akademik ilerleme kaygıları neticesinde işyerlerinde akademik başarı çabalarına etki edebilecek birçok faktör olabilir. Araştırmada bu faktörler; yöneticilerin etik liderlik davranışları, akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatleri, akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatleri ile çalışma arkadaşlarını kıskanma ve çalışma arkadaşlarına imrenme davranışlarının etkileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Üniversiteler gibi büyük organizasyonlarda, çalışanların etik standartlarını koruyan bir çalışma ortamı sağlayabilmek için liderlere ihtiyaç vardır (Okan ve Akyüz, 2015: 155-156). Bu açıdan günden güne eğitim ve araştırmanın değerinin içselleştirilmesi ve üniversitelerin hem kendi içlerinde hem de toplum için yararlı olan eğitim ve araştırma amaçlarından dolayı yöneticiler, hizmet için '*liderlik rolü*' sergileyebilmektedirler. Bu durum kurumun gelişimi, ilerlemesi, itibarı ve geleceği için oldukça önemlidir (Poff, 2004: 214). O halde hem yöneticinin liderlik rolü hem de etik değerlerin korunmasına yönelik faaliyetlerin organizasyona önemli katkıları olacaktır. Bu durum organizasyon içerisinde faaliyette bulunan akademisyenlerinde yöneticileri tarafından etik standartlara uygun olarak desteklenmelerini, organizasyon amaçları için zorunlu hale getirebilir.

Etik liderlik davranışı günden güne sürekli olarak birçok araştırmacının dikkatini çekmektedir (Kalshoven vd., 2012: 3). Bu durum etik liderliğin farklı kültürlerde nasıl ifade edildiğini ve algılandığını dikkate alarak örgütsel sonuçlar üzerindeki muhtemel etkilerinin incelenmesini gerekli kılmaktadır (Philipp ve Lopez, 2013: 312). Bu açıdan

günümüzde etik davranmak şeffaflık ve hesap verilebilirlik açısından kurumlar için oldukça önemli hale gelmiştir. Bunun için araştırmacılar bu konuya ilişkin nicel ve nitel araştırmalar gerçekleştirerek etik liderliğin kurum üzerindeki etkisini incelemelidirler (Celik vd., 2015: 59). Bu açıdan etik liderlik davranışının akademisyenler üzerindeki etkileri araştırılabilir. Bu sebeple etik liderliğin akademisyenlerin akademik başarı çabaları ve sadakatleri üzerindeki etkileri organizasyonların genel amaçları açısından önemli sonuçlar ortaya koyabilir.

Hemen hemen bütün organizasyonlarda çalışanlar hayati bir kaynaktır ve işlerinden memnun ve işlerine sadık iseler önemli bir mekanizmayı temsil ederler (Waqas vd., 2014: 142). Organizasyonlarda işleri ile bağ oluşturan çalışanlar organizasyonlarına karşı bir sorumluluk veya sadakat duygusu hissedebilirler (Hogan vd., 2013: 368). Bu açıdan çalışanın organizasyon sadakati, organizasyona psikolojik bağlılık ve artan iş tatmini neticesinde gelişir. Daha sonra çalışanın organizasyona sadakati genel bir duygusal tutuma dönüşür. Başka bir ifade ile çalışan çalışma ortamından ne kadar memnun olur ise genel olarak organizasyonuna karşı bir sadakat duygusu geliştirme olasılığı o kadar artar (Rajput vd., 2016: 2). Bu durum çalışanın organizasyon sadakatinin belirli bir sürece bağlı olarak gelişebileceğini göstermektedir. Yani organizasyon içerisinde çalışan yönelik olumlu değişimler sadakate katkı sağlarken, olumsuz değişimler çalışan sadakatini düşürebilir.

Çalışma ortamlarında varolmaları kabul edilmelerine rağmen kıskançlık ve imrenme davranışları örgütsel bilimlerde ihmal edilen konular içerisinde yer almaktadır. Çalışanlardaki kıskançlık ve imrenme davranışları çalışanların duygu alanı içerisinde anlamlı yapılar oluşturur (Vecchio, 2000: 172). Bu yapılar dikkate alınarak organizasyonlarda çalışanlar tarafından yaşanan kıskançlık ve imrenme davranışlarının çoğu geçici olmakla birlikte bu duygular yöneticiler tarafından ihmal edilir ise birim performansını işlevsiz hale getirebilir. Bu duygular organizasyondaki durumsal faktörlerin yanında organizasyon dışında da çalışanların duygularını etkileyebilir. Çalışma ortamında kıskançlık ve imrenme davranışları stres, dedikodu, verimsizlik, şiddet ve sabotaj gibi ciddi sonuçlara sebep olabilir. Organizasyonda bu olumsuz duyguları etkileyen faktörler arasında ise iş kalitesi, iş uyumu ve grup dinamikleri yer alabilir. Ayrıca çağdaş insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yaşanan işgücü, yeniden yapılandırmalar ve çeşitlilik gibi değişkenlerin de organizasyonda kıskançlık ve imrenme

olasılığını artırabileceği vurgulanmaktadır (Dogan ve Vecchio, 2001: 63). Organizasyonlardaki kıskançlık ve imrenme davranışlarına ilişkin kültürel farklılıklar bu kavramların farklı algılanabileceğini de ortaya koymaktadır. Bazı toplumlar özellikle imrenme davranışını (imrenilecek davranış sergilemek açısından) olumlu algılayabilmektedirler. Bu sebeple organizasyonda faaliyette bulunan akademisyenlerin birbirlerine karşı sergiledikleri kıskançlık ve imrenme davranışları akademik başarı çabaları üzerinde etkili olabilir.

İhtiyaç kuramları, davranışı harekete geçiren iç faktörlerin neler olduğunu belirlemeye çalışır. İhtiyaçlar, davranışı uyandıran fizyolojik ve psikolojik eksikliklerden oluşur. Bu ihtiyaçlar güçlü ya da zayıf olabilir ve çevresel faktörlerden etkilenirler. Bu sebeple insanların ihtiyaçları zamana ve yere göre değişebilir (Ramlall, 2004: 53). Maslow motivasyon kuramında bireylerin tüm ihtiyaçlarını karşılasalar bile kendilerine uygun olan eylemi yapmadıkları sürece çoğu zaman hoşnutsuz ya da huzursuz olabileceklerini ifade etmiştir (Maslow, 1943: 382).

Literatürde Kunkel ve Nagasawa davranış modelinde mevcut olan koşulların geçmiş tecrübelerle bağlı olarak gelecekte olması muhtemel olaylar hakkında bilgi sağladığını ve bu durumun mevcut olan davranış ile ortaya koyulduğunu ifade etmişlerdir (Kunkel ve Nagasawa, 1973: 533). Bandura ise davranışın çevreden etkilendiğini ve çevredeki bazı durumların kısmen kişinin kendi yaratıcılığına bağlı olduğunu belirtmiştir. O insanların eylemleri neticesinde sosyal çevrelerini ve günlük işlemlerini oluşturabileceklerini ifade etmiştir (Bandura, 1978: 345). O ayrıca davranış eksikliklerinin bireyin tercihlerini kısıtladığını ve tercihlerini gerçekleştirme fırsatlarına da engel olabileceğini vurgulamıştır. Kişinin özgür hareket edebilmesi ile yetkinliğinin gelişebileceğini belirtmiştir (Bandura, 1974: 865).

Etki kuramı etki güdüsünün, bireyin çevresi ile gerçekleştirdiği eylemler neticesinde geliştiğini ifade eder. Bu kuram bireyin kendi eylemleri ile ürettiği etkilere odaklanır (Bandura, 1977: 203). O halde davranışın değişmesi açısından bireyler eylemlerinin farklı sonuçlarını gözlemleyerek hangi ortamda hangi tepkilerin uygun olduğunu farkedebilirler (Bandura, 1976: 153). Bu açıdan üniversitelerde faaliyette bulunan ve kendilerine uygun olan eylemi gerçekleştiren akademisyenlerin akademik başarı çabaları için ortaya koydukları psikolojik ve fizyolojik davranışlar yöneticilerinin etik liderlik davranışlarından etkilenebilir. Akademisyenlerin akademik başarı çabaları

açısından yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatleri ise çevresel faktörlerinde etkisi ile kıskançlık ve imrenme davranışlarını şekillendirebilir.

Günümüzde üniversiteler akademik ilerlemeleri için çalışanları ile bir bütün olarak etkileşim içerisinde ortak amaçlar belirleyebilmektedirler. Bu amaçların gerçekleşebilmesi için üniversiteler akademisyenlere vizyon çizebilmekte, çalışma ortamının kalitesini artırabilmekte, onların başarıları için çalışanlarına etik davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu olanakların varlığı çalışanların hem yöneticilerine hem de kurumlarına sadakat göstermelerini sağlayabilir. Ayrıca çalışanlar çalışma ortamlarında diğer çalışma arkadaşlarına yönelik kıskançlık ve imrenme davranışları da ortaya koyabilirler. Bu davranışların etkileri akademik başarı çabası için önemli olabilir.

Literatürde ifade edilen boşluklardan yola çıkılarak bu araştırmada cevap aranan sorular aşağıda maddeler halinde ifade edilebilir:

- ✓ Yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
- ✓ Yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatleri üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
- ✓ Yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde, akademisyenlerin hem yöneticilerine hem de kurumlarına olan sadakatleri aracı etkiye sahip midir?
- ✓ Akademisyenlerin çalışma ortamlarında diğer çalışma arkadaşlarına yönelik kıskançlık ve imrenme davranışlarının akademik başarı çabaları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
- ✓ Akademisyenlerin yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde, diğer çalışma arkadaşlarına yönelik kıskançlık ve imrenme davranışlarının düzenleyici etkisi var mıdır?

Yukarıda ifade edilen araştırma sorularının Türkiye’de üniversiteler açısından araştırılması büyük önem taşımaktadır. Zira üniversitelerde akademik başarı için çaba gösteren akademisyenlerin; hem kendi kariyer gelişimlerine, hem kurumlarının ve bölgenin gelişmesine, hem de Türkiye’de üniversitelerin ve uluslararası akademik ortamdaki beklentilerin karşılanmasına büyük katkıları olabilmektedir. Bu açıdan ülkemizde üniversiteler bilimsel faaliyetlerin yanında ulusal ve uluslararası birçok farklı etkinlikler ile akademik başarılarını ilerletebilmenin planlarını yapmaktadırlar. Araştırma

ile elde edilebilecek sonuçlar üniversitelerin geliştireceği stratejik planlara yeni bakış açıları kazandırabilir. Ayrıca araştırmanın akademisyenlerin çalışma ortamlarına odaklanıyor olması diğer kurumlardaki mevcut çalışma ortamlarında faaliyette bulunan yönetici ve çalışanların da başarılarına kaynaklık teşkil edebilir.

Teorik olarak kavramlar bilimsel girişimlerde birkaç kritik işleve sahiptirler. Bilimsel kavramların temel işlevlerinden biri, çevredeki, dünyadaki olayları anlamlı kategoriler halinde düzenlemeye yardımcı olmaları ve niteliklerini açıklamalarıdır (Podsakoff vd., 2016: 7). Bu açıdan üniversitelerde akademisyenlerin akademik başarı çabaları, yöneticilerin etik liderlik davranışları, çalışanların kurumlarına ve yöneticilerine olan sadakatleri ve işyerindeki kıskançlık ve imrenme davranışlarının etkilerini anlamlı hale getirmek için aşağıda bu değişkenler literatür eşliğinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Beş bölümden oluşan araştırmanın ilk dört bölümünde araştırma değişkenlerine (akademik başarı çabası, yöneticinin etik liderlik davranışı, kurum yöneticisine ve kuruma olan sadakat, kıskançlık ve imrenme davranışları) ilişkin literatür incelenerek değişkenler ile ilişkili olan kuramlar ve uygulamalı çalışmalar dikkate alınmış ve araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Araştırmanın beşinci bölümünde araştırma uygulamasına yönelik metodlar ifade edilmiş ve hipotezler test edilmiştir. Uygulama sonucu kullanılan analiz programları literatür yardımı ile ifade edilmiş elde edilen sonuçlar bütünsel olarak test edilmiştir. Araştırmanın sonuç ve değerlendirme kısmında ise analiz bulgularına ve bulgulara ilişkin tartışmalara yer verilmiştir. Araştırmanın sonuç ve değerlendirme kısmında ayrıca olası teorik ve pratik katkılar ifade edilerek araştırmanın kısıtları ve gelecek araştırmalar için olası önerileri dile getirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÇALIŞANIN AKADEMİK BAŞARI ÇABASI

Toplum başarıya çaba ile değer vermekte, ödüller ya da cezalar buna göre şekillenmektedir (Covington ve Omelich, 1979a: 169). Yani gerçek hayatta başarı ya da başarısızlık çaba ile birlikte olma eğilimindedir (Brooks vd., 2019: 676). O halde bireyler başarıları için daha fazla çalışmalıdır. Zira entelektüel hediyelerin sınırlı olduğu ve çaba harcamadan elde edilen başarının olumlu sonuçlar ortaya koyamayacağının anlaşıldığı durumlarda, bireyler çaba göstererek başarıya ulaşmak için kendilerini teşvik edeceklerdir (Covington ve Omelich, 1979b: 689). Bu açıdan geniş bir araştırma çerçevesinde davranışları belirlemek için oluşturulan çaba ölçütleri, çabanın başarıdaki farklılıklarını açıklamada önemli rol oynadığı ve çaba ile olan etkileşimleri ortaya koyabildiği anlaşılmaktadır (Carbonaro, 2005: 43). Araştırmada akademisyenlerin çaba ölçütünü değerlendirirken akademik başarıları için ortaya koydukları mücadelenin ne olduğu bir bütün olarak araştırılmaya çalışılmaktadır.

Üniversitelerde akademisyenlerin terfileri ve görev sürelerinin değerlendirilmesinde bilimsel üretkenlikleri ve yayınları dikkate alınmaktadır (Hossinger vd., 2020: 125). Ayrıca akademisyenlerin bilimsel yönlerinin yanında idari görevleri, çalışma arkadaşlarına (yönetici veya çalışan) ve öğrencilerine karşı gösterdiği akademik faaliyetleri gibi faktörler de akademik başarılarında etkili olabilmektedir. Zira iş arkadaşlarının kalitesi (ast-üst ilişkileri), idari veya akademik faaliyetlere ayrılan zaman gibi çalışma ortamına ilişkin çevresel (içsel ve dışsal) faktörlerin tamamı akademisyenlerin akademik başarı çabasında etkili olabilmektedir.

Nedensellik, duygu sürecinde önemli bir rol oynar. Örneğin kişilik, yetenek veya çaba gibi içsel nedenlerden dolayı algılanan başarı veya başarısızlık bireyin benlik saygısını ya da özsaygısını artırabilir veya azaltabilir. Bu sebeple bireyin kendisi ile ilgili duyguları, tek bir sebepten ziyade bulunduğu yerin nedensel özelliklerinden etkilenebilir (Weiner, 1985: 560). Sosyal karşılaştırma kuramı açısından bir grubun (organizasyonun) üyelerini başarılı bir şekilde etkileme gücü, üyelerin belirli bir yetenek ile ilgili değerlerini

değiştirmesi ve motivasyonlarını artırması ile etkili olabilmektedir (Festinger, 1954: 135). Bu açıdan bireyin faaliyette bulunduğu yerin organizasyonel yapısı akademik faaliyetlerini şekillendirebilir.

Eşitlik kuramı, organizasyonel davranış ile ilgili faydalı önermelerin geliştirilmesi ve test edilmesine olanak sağlamaktadır. Çalışanlarda algılanan eşitlik ile işle ilgili çabalar arasında doğrudan ilişkiler söz konusudur (Carrell ve Dittrich, 1978: 207). Bu durum yöneticilerin çalışanlarına etik davranmalarının yanında eşitlik prensibini de dikkate almaları gerektiğini, zira çalışanın hem kurumuna hem de yöneticisine olan sadakatinde eşitlik kuramının etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışanların çalışma arkadaşlarından algıladığı eşitlik kavramı hem akademik başarı çabalarını hem de kıskançlık ve imrenme davranışlarını etkileyebilir.

Literatürde yer alan birçok araştırmada özellikle eğitim açısından öğrencilerin akademik başarıları, akademik çabaları, akademik performansları (Steinberg vd., 1989: 1424; Jacobi, 1991: 505; Farsides ve Woodfield, 2003: 1238; Rivkin vd., 2005: 422; Diseth vd., 2010: 335; Shahzadi ve Ahmad, 2011: 261; Balkis vd. 2013: 833; Levi vd., 2014: 367; Werf, 2014: 305; Dong vd., 2015: 539; York vd., 2015: 8 vb.) üzerinde yoğun bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Ancak çok az araştırma üniversitedeki akademik başarının belirleyicilerinin ortak etkilerini incelemiştir (Zajacova vd., 2005: 681). Bu durum yapılan araştırmaların birçoğunda öğrencilerin eğitim ve öğrenimleri açısından kendilerini geliştirmelerine, sınıf ortamlarına ve bilgi düzeyi gibi kriterlere odaklanıldığını göstermektedir. Araştırmada öğrencilerin eğitim ve öğrenimleri dışında akademisyenlerin performansları açısından akademik başarı çabalarına ağırlık verilmiştir.

Literatürde konu ile ilgili daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Covington ve Omelich (1979b: 698) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda, öğrencilerin sadece çaba ile başarının değerinin güçlendirilmesine yönelik faaliyetler ile yetindirilmeyip aynı zamanda onlara yetkinlik duygularını artıran başarı deneyimleri kazandırmanın da önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum akademik başarı elde etmede organizasyonda faaliyette bulunan çalışanlara (yöneticileri veya organizasyon tarafından) kazandırılabilir başarı deneyimleri için de geçerli olabilir. Meltzer ve diğerleri (2001: 96) eğitimciler ve öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda sıkı çalışan ve strateji

kullanan bireylerin akademik olarak başarılı olduklarını bu durumun onların araştırmaları için daha fazla sorumluluk almalarını sağladığını belirtmişlerdir. Araştırmalarında bu bireylerin kullandıkları stratejilere değer verdiklerini ve çok çalışmaya devam etme konusunda kendilerini güçlü hissettiklerini vurgulamışlardır. Onlar ayrıca çabanın akademik başarının artmasına yol açan strateji kullanımının merkezinde yer aldığını vurgulamışlardır. Guan ve diğerleri (2006: 60) ise araştırmalarında öğrencilerin akademik olarak başarılı olmaya çalışmalarının sosyal nedenlerinin olabileceğini belirtmişlerdir. Onlar bu duruma örnek olarak bir öğrencinin akademik başarısındaki amacının, çevresindeki arkadaşları tarafından onaylanmak, olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durum performans açısından üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenler için de geçerli olabilir. Zira akademik açıdan başarı ortaya koyan bir akademisyen diğer çalışma arkadaşları tarafından sosyal açıdan davranışsal olarak başarısından ötürü onay bekleyebilir.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Zewotir ve Maqutu (2006: 38-39) cinsiyet farklılıklarını dikkate alarak Afrika’da bir üniversitede 201 akademisyenin başarısı üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında kadınların erkeklerden daha içsel-güçlü yeteneklere sahip olduklarını vurgulamışlardır. Onlar kadınların başarılarını daha az şansa bağlama eğiliminde olduklarını, sosyal ortamı (aile, arkadaşlar ve eğitimciler gibi) daha önemli kabul ettikleri ve kendilerini bu sosyal ortamda daha fazla sorumlu hissettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca akademisyenlerin tercihlerinde ilk sıralarda genel olarak özgüven, konuya ilgi duyma yeteneği, sıkı çalışma, güçlü arka plan ve daha iyi ücret faktörlerinin yer aldığını gözlemlemişlerdir. Li (2012: 178) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında çaba ile akademik başarı arasında pozitif ilişki olduğunu vurgulamıştır. Richard ve diğerleri (2015: 138) ise farklı ülkelerde farklı statülerdeki akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında akademik açıdan yönetimin çalışanına (akademisyene) karşı yumuşak yaklaşımlarının, akademisyenlerin hem faaliyetlerinin içeriği olan sürekli çabalarını hem de hakkaniyet için önemli olan iş aile baskıları ve işin zorlukları gibi değişkenleri hafifletebileceğini ifade etmişlerdir.

1.1. Akademik Başarı Kavramı

Akademik başarının altı bileşenden oluşan teorik temelli tanımında akademik başarı, memnuniyet, beceri ve yetenek kazanmak, süreklilik, öğrenme hedeflerine ulaşmak ve kariyer başarısı olarak ifade edilmektedir (York vd., 2015: 9). Başarılı bir akademik kariyer genellikle zahmetli bir süreç ile oluşmaktadır (Geber, 2009: 674). Bunun için başarının kişisel yapısı, özgünlük ve başarının baskın olan yönleri ile rekabet etmeyi gerekli kılmaktadır. Bu durum akademisyenlerin başarıları ve özgünlükleri ile fazla ilgisi olmayan hatta onların başarılarına ters düşebilecek davranışlar ve uygulamalar ile meşgul olmak zorunda kalabileceklerini ortaya koymaktadır (Archer, 2008: 398). Bu açıdan akademik başarıda kişisel değerler, kişilerarası değer gerginlikleri ve problem çözmedeki değerlendirme süreçlerinin kişisel ilişkilerin merkezinde yer aldığı ifade edilebilir (Yang ve Retting, 2003: 356). Bu durum kişilerdeki başarının bireysel çıkarlara hizmet edebileceğini göstermektedir (Feather, 1989: 261).

Akademik başarı, iyi bir planlama ve öğretim, araştırma ve hizmette kanıtlanmış başarılar gerektirir (Kelly, 1997: 120). Bu açıdan geçmişte gerçekleştirilen araştırmalar ele alındığında; Lieblich (1971: 96) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda imrenme davranışını motivasyonel hiyerarşi açısından değerlendirmiş, aşk memnuniyetinin en yüksek imrenme tepkisine yol açtığını, sonra akademik başarının ve en düşüğünün ekonomik doyumu olduğunu ortaya koymuştur. Linnenbrink ve Pintrich (2002: 315) öğrencilere yönelik gerçekleştirdikleri araştırmalarında motivasyon ve akademik başarıyı dikkate alarak okul öğreniminde olumlu öz yeterliliğe sahip olmanın başarı getireceğini ve bu durumun diğer akademik olanaklara da uyarlanabileceğini ifade etmişlerdir. O'Connor ve Paunonen (2007: 976) araştırmalarının sonucunda beş faktör kişilik özellikleri içerisinde yer alan vicdanlı olmanın akademik başarıyı olumlu ve önemli yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Mosquera ve diğerleri (2010: 846) ise gerçekleştirdikleri iki araştırmanın sonucunda hem İspanyol hem de Avrupalı Amerikalı'ların imrenme davranışlarında bir arkadaş, birkaç kişi ya da diyalog halinde oldukları kişiler tarafından sınırlandırılabilirliklerini ifade etmişlerdir. Onlar araştırmalarında bu bireylerin en fazla arzu ettikleri şeyi, akademik başarı ile daha iyi bir yaşam sürmek olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmada her iki araştırmanın sonucunda imrenmenin hem olumlu (imrenilen kişinin kendine güveninin

artması açısından) hem de olumsuz sonuçları (başkalarının kötü niyetinden korkmak gibi) olduğunu ortaya koymuşlardır.

Akademik başarıya ilişkin gerçekleştirilen diğer araştırmalarda; Komarraju ve Nadler (2013: 70) 407 lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda öğrencilerin öz-yeterlilik beklentilerinin akademik başarıyı öngörmede önemli olduğunu ve kendisine güvenen öğrencilerin akademik performans ortaya koyma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. York ve diğerleri (2015: 9-10) ise akademik başarıyı; akademik başarı, memnuniyet, beceri ve yetkinlik kazanmak, süreklilik, öğrenme hedeflerine erişmek ve kariyer başarısı olarak altı teorik temele dayandırmışlardır. Araştırmalarında akademik başarı ile ilgili yeni çalışmalara ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Costa ve Fletih (2019: 987) ise daha evvel öğrencilerin akademik başarıları ile ilgili yapılan çalışmalardan yola çıkarak araştırmasının sonucunda akademik başarıya etki edebilecek birçok değişkenin olduğunu vurgulamışlardır. Onlar araştırmalarında kişinin bilinçli, düzenli, yüksek akıl yürütme düzeyine sahip, kendine olumlu yönde inanan, eğitim ortamına daha fazla katılım gösteren, daha az stres yaşayan ve daha fazla yaşam doyumuna sahip olan bir yapıya sahip olmasının akademik başarısını desteklediğini ifade etmişlerdir.

1.1.1. Akademik Başarı ve Başarısızlık

Bireyler aynı anda hem öznel hem de nesnel başarı yapılarına sahip olabilirler (Hoskins, 2010: 136). Onlar başarılarını dış nedenlerden çok içsel nedenlere bağladıklarında kendileri ile daha fazla gurur duyarlar (Bar-Tal vd., 1984: 51). Bu çerçevede işlerine özgü becerilere sahip olanlar yeteneklerini başarılı bir şekilde uygulayabilirler (Backes-Gellner ve Geel, 2014: 268).

Aslında başarılar başarısızlıklardan daha açık bir şekilde gözlemlenebilmektedir. Başarılar özgeçmişlerde açık bir şekilde görünürken başarısızlıklar diğer insanlardan gizlenebilmektedir. Çünkü insanların başarısızlıklarını diğer insanlara açıkça ifade etme olasılıkları oldukça düşüktür (Brooks vd., 2019: 667). Bu durum akademisyenlerin akademik başarıları açısından kıskançlık ve imrenme davranışlarının açıkça ifade edilebilmesi çerçevesinde etkili olabileceğini göstermektedir. Özellikle kıskançlık duygusu akademisyenler arasında gizli tutulabilir. Bu durum bireyin akademik başarı çabası üzerinde etkili olabilir.

Akademik ortamlarda başarısızlığa bağılı olarak yaşanan olumsuz duygular hayal kırıklığı, üzüntü ve travma oluşturabilir. Ancak bu durum duygusal olarak anlam oluşturma zenginliği ile anlamı kazanır. Bireyin başarısızlık deneyimini anlamlandırması, duygularını yeniden inşa etmesi ile ilgili yıllarca süren çalışmaların meyvesi olarak değerlendirilebilir (Timmermans ve Sutherland, 2020: 55). Bu açıdan birçok temel duygu (neşe, öfke, üzüntü, korku gibi) bireyin kendi (özdenetimine) eylemlerine etki edebilmesi için sosyal veya ahlaki açıdan koşullandırabilir (Bagozzi, 2020: 143).

Sosyal yaşam bireylere başkalarının sahip olduğı şeyleri göz ardı etme fırsatı sunar. Gerçek hayatta sürekli bireyin kendisinden daha ahlaki, daha çekici, daha zeki, daha müreffeh, daha popüler, daha yetenekli veya daha başarılı olan birileri vardır. Bu durum imrenme davranışında arzulanan şeylerin bir sınırı olmadığını ortaya koyar (Mosquera vd., 2010: 842). Ayrıca yapılan bu kıyaslamalar neticesinde bireylerdeki kıskançlık davranışının da sınırlanamayacağını göstermektedir. Özellikle akademik başarıda ortaya koyulacak olan kıyaslama (birey veya bireyler tarafından) kıskanma davranışının oluşmasını tetikleyebilir.

Başarı ya da başarısızlık açısından değerlendirildiğinde belirli bir başarıya sahip olan kişi hakkında neler hissedildiğı, bu kişinin yüksek statü veya başarısını kaybetmesi durumunda etrafındaki insanların nasıl tepkiler verdiğı önemli olabilir. Bu tepkilere örnek olarak kişinin yüksek konuma nasıl ulaştığı, orada olmayı hak edip etmediğı, kişilik özellikleri, pozisyonu kullanırken etrafındakilere nasıl davrandığı veya o konumunu kaybetmeyi hak edip etmediğı gibi durumlar; bireylerin ihtiyaçları, değerleri veya algılarına göre şekil alabilmektedir (Feather, 1994: 1). Dolayısı ile bu değerlendirmeler akademik ortamda kıskançlık ve imrenme davranışlarının etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Zira akademik çalışma ortamında herhangi bir bireyin ortaya koyduğu başarı diğer bireyler tarafında kıskançlığa ya da imrenme davranışına yol açabilir. Burada bireylerin o başarıya bakış açılarının oldukça önemli olduğu gözlemlenmektedir. Olumsuz bakış açısı genel olarak kıskançlığı, olumlu bakış açısı ise imrenme davranışını (Türkiye’de kıskançlık ve imrenme davranışına genel olarak toplumun bakış açısı dikkate alındığında) tetikleyebilir.

Akademik ortamlarda başarı, başarısızlığın olmaması anlamına gelmez. Kişi bir başarısızlık tecrübesinden bir şeyler öğrenebilir ve öğrendiğı şeyi de bir başarısızlık

olarak algılayabilir. Ayrıca başkalarının başarısızlık deneyimlerini bilmekte bireyi kendi deneyimlerini güvenli hale getirmeye yardımcı olmayabilir (Timmermans ve Sutherland, 2020: 56). Bu durum akademideki başarı ve başarısızlık kavramlarını bireyin kendi bakış açısının şekillendirebileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bireysel olarak değerlendirildiğinde kişinin başarı için ortaya koyacağı çabanın da oldukça önemli olabileceği anlaşılmaktadır.

Literatürde başarı ve başarısızlığa ilişkin araştırmalar incelendiğinde; Feather (1992: 143) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında bir kişinin başarısı için ortaya koyduğu haz duygusu, imrenme ve övgüye yönelik tepkilerinin yüksek başarıda ortalama başarıya göre oldukça belirgin olduğunu vurgulamıştır. Finn ve Rock (1997: 223) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında daha evvel gerçekleştirilen araştırmaları da örnek göstererek, risk altında başarı elde eden öğrencilerin daha az başarı gösteren öğrencilere nazaran eğitimlerine daha fazla ilgi gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Brooks ve diğerleri (2019: 670) ise Amerika’da yaşları birbirine yakın 301 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri birinci araştırmalarının sonucunda; kişisel başarıların ortaya çıkarılması ile karşılaştırıldığında, başarısızlıkları ortaya çıkarmanın yüksek başarıya karşı kötü niyetli imrenmeyi azalttığını vurgulamışlardır. Onlar ayrıca başarısızlığı ifşa edene yönelik kötü niyetli imrenmeyi azaltan şeyin tarafsız kişisel bilgilerin ortaya çıkarılması değil, kişisel hataların ortaya çıkarılması olduğunu belirtmişlerdir.

1.1.2. Akademik Başarıda Üniversitelerin Rolü

Günümüzde kurumsal yapıları gereği üniversiteler; profesyonel etik, yetkin iş gücü geliştirme (Ahmad vd., 2018: 1356), bilgi üretme, araştırma yolu ile yeni bilgiler oluşturmak için örgütsel bir kaynak sağlama, bilgiyi yayma (Dearlove, 2002: 267), bilimsel araştırmalar yapma, öğretim sürecini gerçekleştirme, mesleki eğitim faaliyetleri yürütme, toplumsal değişim ve gelişimi sağlama gibi rollere sahip olan önemli kurumlardan biridir (Yalcın ve Yalcın, 2017: 143). Bu açıdan üniversiteler en yüksek bilgi kaynağı ve farkındalık üreten kurumlar olarak kabul edilir ve hayatın farklı alanlarında uzman insan gücünün yetişmesini sağlar (Khalid vd., 2012: 127). Bu durum üniversitelerin, farkındalığı ve kapsayıcı uygulamaları teşvik etmek için eylemler, planlar ve eğitim programları tasarlamaları gerektiğini ortaya koymaktadır (Morina vd., 2020:7). Bu durum özellikle akademisyenler açısından değerlendirildiğinde, çalışma ortamlarının

genel olarak teşvik edici bir düzeyde olmasının akademik başarıları için üretkenliklerine önemli katkıları olabileceğini göstermektedir.

Akademik kariyerin merkeziliği herhangi bir bireyin kariyer başarısı için evrensel bir faktör olarak değerlendirilebilir. Çünkü hiçbir şey sıkı bir çalışma, kararlılık, sabır, kariyer odağı ve amaç gibi değişkenlerin gücünü ikame edemez (Ismail vd., 2005: 130). Ayrıca akademik açıdan kaynaklara, maddi desteğe ve ayrıcalıklara sahip olmak kariyer başarısı için oldukça önemlidir (Greene vd., 2010: 382). Bu açıdan akademisyenlerin organizasyonları içerisindeki, kariyerlerine yönelik ilerlemelerinden ve gelişimlerinden memnun olmaları, üretken çalışan olarak kalmalarını muhtemel hale getirmektedir (Dierendonck ve Gaast, 2013: 694). Bu durum akademik başarı da organizasyon desteğinin (maddi-manevi) önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Akademik faaliyetlerde işbirlikçi bir yaklaşımın rekabetçi yaklaşımdan daha verimli olabileceği birçok ortam vardır (Lewis, 2003: 60). Zira yürütülen akademik faaliyetlerde hem yönetici hem çalışan desteğini hem de takım ruhunu bir arada uygulayan akademik ortamların başarılı sonuçlar elde etmesi daha muhtemeldir. Bu durum organizasyonda bütüncül hareketin akademik faaliyetler açısından önemini ortaya koymaktadır. Organizasyonlarda meydana gelebilecek aşırı rekabet ortamı ise akademisyenlerde kıskançlık davranışını tetikleyebilir.

Yukarıdaki açıklamalardan da yola çıkılarak üniversitelerin birincil işlevinin öğretmek ve araştırma yapmak olduğu, iyi bir üniversitenin bu işlevleri yerine getiren üniversite olduğu ifade edilebilir. Bu durumda akademisyenler yaptıkları işleri iyi bir şekilde yerine getirip özgün ve üretken araştırmalar yapmaları gerekir (Taylor ve Braddock, 2007: 246). O halde üniversitelerde akademisyenler bilgi üretmek ve bunu entegre etmek için yeni yöntemler ve alanlar bulmalıdır (Holthaus ve Stockmann, 2020: 419). Örneğin akademisyenlerin dinamik bir sosyal ağ oluşturmaları, kariyer başarılarına ve yetkinliklerine önemli katkılar sağlayabilir (Sherif vd., 2020: 17).

Literatürde akademik başarıda üniversitelerin rolüne yönelik gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Cancian (1993: 105) araştırmasının sonucunda akademik başarıyı farklı açılardan değerlendirmiş, o üniversitelerde akademik başarı için temel gerekliliklerden birinin akademik dergilerde düzenli olarak yayın yapmak olduğunu vurgulamıştır. Araştırmasında bazı topluluklar tarafından kontrol edilen ve radikal sosyal değişim içeren araştırmaların yapılmaması gerektiğini ifade etmiştir. Araştırmasında

ayrıca akademik başarının hem birim (departman) düzeyinde hem de ulusal düzeyde diğer akademisyenler ile sosyal profesyonel olarak entegre olmayı gerektirdiğini vurgulamıştır. Maccann ve diğerleri (2011: 67) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda duygusal zekânın alt dalı olan duygu yönetiminin akademik başarı için önemli olduğunu, duygu yönetimi ile akademik başarı arasındaki ilişkide başa çıkmanın aracı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Arnold ve diğerleri (2015: 10) ise öğrenciler üzerinde yıllar süren araştırmaları incelemişler ve araştırmalarının sonucunda bilgi ile ilgili akademik sonuçlardaki uzun süreli dikkatsizliklerin hem başarı testi sonuçlarını hem de akademik performanslarını olumsuz etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Fritsch (2015: 556) Avusturya’da kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında akademisyenlerin yurtdışı tecrübelerinin bilimsel alışverişlere çok katkısı olduğunu, belirli görevler için akademisyenin daha yetkin olmasına katkıda bulunduğunu ve akademik kariyeri (başarı gibi) açısından ilerlemelerinde önemli katkıları olduğunu ifade etmiştir. Crisan (2021: 11) ise Romanya’da bir üniversitede akademisyenlerin (447 akademisyen) kariyer başarıları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda üniversitenin grup içi kültürü ile örgütsel rekabet gücü stratejilerinin ve örgütsel kargaşanın hem öznel hem de nesnel kariyer başarılarını etkilediğini ortaya koymuştur. Araştırmasında akademisyenlerin yönetim pozisyonuna sahip olmalarının hem öznel hem de nesnel kariyer başarılarını artırmada etkili olurken, akademik baskının (uzun süre aynı pozisyona sahip olmak) hem öznel hem de nesnel kariyer başarısı için engelleyici bir işlevi olduğunu ifade etmiştir.

1.1.3. Akademik Başarıda Üniversite Çalışma Ortamı

Üniversiteler açısından yönetim mantığı, devlet mantığının kurumların iradesi ve çıkarları ile oluşturulmuş şeklidir (Wang ve Jones, 2020: 8). Üniversitelerde tek başına yönetim akademisyenlerinin akademik olarak yükselmelerini garanti etmez. Çünkü entelektüel gelişim için akademisyenler araştırma yapmalarının yanında bilgi oluşturmalarını gerektiren bilimsel gelişimleri de ortaya koymaları gerekir (İsmail vd., 2005: 128). Bu durum üniversite çalışma ortamında akademisyenin başarı amaçlarına yönelik öncelikle kendisini harekete geçirmesinin önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca akademik başarıda belirli yetkinlikler kazanabilmesi için çaba göstermesi gerektiğine de açıklık getirmektedir.

İşlemsel ve süreç merkezli bir bilişsel-ilişkisel stres kuramı; sevgi, mutluluk, neşe, rahatlama ve memnuniyet gibi duygulardan daha baskın olan öfke, korku, kaygı, suçluluk, utanç, üzüntü, tiksinti, kıskançlık ve imrenme gibi stres kaynaklı duyguları içermektedir (Lazarus, 1990: 12). Akademisyenlerde akademik araştırma ve akademik ilerleme için gerekli olan yayın eksiklikleri gibi etmenler onlarda stres oluşturabilir (Eyupoglu ve Saner, 2009: 689). Akademisyenlerin çalışma ortamlarına ilişkin başarılarında oluşabilecek bu stres onların kıskançlık ve imrenme davranışlarını etkileyebilir. Bu durum özellikle çalışma ortamlarında kendileri ile aynı düzeyde faaliyet gösterip, belirli bir başarı ya da statü elde eden diğer çalışma arkadaşlarına karşı sergilenebilir.

Bireyler bir kişinin başarısı ya da başarısızlığına kişinin normal performans sonuçlarına göre yüksek, ortalama veya düşük derecede başarılı şeklinde algılamalarına göre değerlendirebilirler (Feather, 1992: 131). Bu açıdan organizasyonlarda bireyler olumlu değerlendirmeler almak için iyi bir performans sergilerler. Onlar kesin başarıya ulaşmak için zorlu olarak değerlendirilen görevlerden kaçınma eğilimi gösterebilirler (Livengood, 1992: 248). Bazen de çalışanlar zorlu işlerde ekonomik ve sosyal ödüller almak için çaba gösterirler. Onlar aynı zamanda işlerinin anlamı ve önemi dahil olmak üzere fikişsel ödülleri de takip ederek iş beklentilerine ve tasarımlarına yönelik bir duruş sergilerler (Piccolo vd., 2010: 271). Bu durum çalışanların organizasyon içerisindeki fikişsel başarı çabalarını şekillendirebileceği gibi geleceğe yönelik beklentilerini de etkileyebilir.

Gelişmiş bir akademik ortamda ortak hedeflere ulaşılması muhtemeldir (Harrison-Bernard vd., 2020: 292). Bu açıdan akademisyenlerin faaliyette bulundukları üniversitelerdeki çalışma ortamlarının etkin ve verimli çalışmalarına imkân vermesi, akademik başarı çabalarına olumlu katkıları olabilir. Zira olumlu akademik sonuçların elde edilmesine, başarılı bir çalışma ortamının varlığı katkı sağlayabilir. Bu durum özellikle akademik ortamda yöneticilerin çalışanları ile olan olumlu ilişkilerinin önemini artırmaktadır.

Üniversite çalışma ortamlarında akademisyenlerinin sorumlulukları açıkça tanımlanmamış ise akademisyenlerde işleri ile ilgili karmaşıklıkların oluşması muhtemeldir. Bu karmaşıklıklar genellikle daha az bilgi ve beceri ile iş için gerekli olan yeteneklere tam anlamı ile sahip olamamaktan kaylanmaktadır (Khan vd., 2014: 1695).

Bu durum çalışma ortamında yöneticilerin çalışanların sorumluluklarını açıkça tanımlamaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca akademisyenlerin çalışma ortamlarında bilgi, beceri ve tecrübelerinin de oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Literatürde konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda; Feather (1989: 257) araştırmasında bireyin içinde bulunduğu ortamda başarının yüksek pozisyonundaki bir kişi ya da yakınında yer alan birine ait olması durumunda kişinin kıskançlık ya da imrenme davranışı sergileyebileceğini ve kişinin ayrıca yüksek pozisyonu çeşitli şekillerde kötüleyebileceğini ifade etmiştir. Dierendonck ve Gaast (2013: 705) Hollanda’da işletme eğitimi veren bir üniversiteden yüksek lisans düzeyinde mezun olan ve çalışmakta olan bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda üst düzey ustalık veya performans hedefine sahip olmanın (düşük akademik yeterliliğe ve düşük ortalama notlara sahip olsalar bile) öznel kariyer başarıları açısından olumlu sonuçlara yol açtığını ifade etmişlerdir. Bu durum tecrübenin ve performansın çalışma ortamında oldukça önemli olduğunu göstermektedir.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Santos (2016: 80) Portekizli akademisyenlerin kariyer başarısına yönelik gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda hem araştırma hem de öğretim odaklı akademisyenlerin performanslarına eşit bir şekilde akademik ödül dağıtımını yapılmasının, akademisyenler arasındaki olumsuz rekabetin azalmasına katkı sağlayacağını ve daha sağlıklı bir üniversite ortamı oluşmasını teşvik edeceğini ifade etmiştir. Kenny (2017: 911) ise Avustralya’daki üniversiteler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda akademisyenlerin araştırma performansları açısından, organizasyonun araştırma faaliyetlerine katılımlarını cezalandırmak yerine teşvik etmelerinin şeffaf ve makul bir performans beklentisini karşılayabileceğini belirtmiştir. O ayrıca daha fazla başarı için organizasyonun ödüller sağlamasının akademisyenler üzerinde istek uyandırabileceğini ve organizasyonun beklentilerinin karşılanmasına yardımcı olabileceğini vurgulamıştır.

1.2. Akademik Çaba Kavramı

Literatürde çaba, niyet açısından işlevsel bir hale getirilmiş performans ölçülerinden ya da katılım gibi eyleme dahil olmaktan türetilmiştir (Eerde ve Thierry, 1996: 577). Psikolojik olarak yöneticilerin çalışanlarını motive etmesi açısından değerlendirildiğinde çalışanın işi ile ilgili çabası, işte resmi görevlerinin gerektirdiği

davranışın yanında gönüllü olarak gerçekleştirdiği davranışlar da dahil olmak üzere organizasyon için faydalı olan her türlü davranışı gerçekleştirmesi şeklinde ifade edilmektedir (Cooman vd., 2009: 266).

Akademisyenler içerisinde akademik olarak fazla çaba gösteren bireylerin hem akademik bilgi hem de deneyim olarak daha fazla entelektüel sermayeye sahip olma olasılıkları yüksek olabilir. Bu durum akademisyenlerin işlerine yönelik meşguliyet durumları ile ilgilidir. Zira bazı akademisyenler eleman yetiştirmek, idari işlerini tamamlayabilmek veya akademik olarak kendilerini geliştirmek için fazla zaman ve emek ortaya koyarken, bazı akademisyenler de erteleme davranışı sergileyerek bu tür davranışlarda bulunmayabilirler. Bu durum akademik başarıda çabanın önemli bir değişken olabileceğini göstermektedir.

Motivasyon kuramlarının tamamında her bireyin benzersiz olduğunu gösteren durumlar (farklı ihtiyaçlar, beklentiler, değerler, tutumlar ve hedefler gibi) söz konusudur. Çalışanın işinde çaba göstermesi gibi motivasyondan etkilenen birçok davranış bireyin yerine getirdiği eylemler olarak değerlendirilir (Mitchell, 1982: 81). Bu açıdan çalışanın işine bağlı olarak hedeflerinde başarı göstermesinde ya diğer çalışanlar ile birleşme çabası ya da statü çabası etkili olabilir (Barrick vd., 2002: 2). Bu çerçevede çalışanın hem kendi eylemleri hem de diğer çalışma arkadaşlarının (yönetici veya çalışan) eylemleri; motivasyonel olarak akademik başarı çabasına, kurumuna ve yöneticisine olan sadakatine ya da diğer çalışma arkadaşlarına karşı sergileyebileceği kıskançlık ve imrenme davranışlarına önemli etkileri olabilir.

Literatürde akademik çabaya ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Mitchell ve Nebeker (1973: 66-67) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında başkalarının beklentilerinin dikkate alınmasının çaba gösterilmesi üzerine önemli katkıları olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Cheng ve diğerleri (2003: 329) ise Tayvan'da 538 çalışan ve onların yöneticileri üzerinde iki aşamalı olarak gerçekleştirdikleri araştırmalarında organizasyonlarda çalışanların yöneticiye bağlılıklarının teşvik edilmesi ile çalışanların iş memnuniyetlerinin artacağını, işten ayrılma niyetlerinin azalacağını ve işe yönelik performanslarının ekstra çabalar ile önemli ölçüde artabileceğini ifade etmişlerdir.

1.2.1. Akademik Çaba ve Çabanın Yokluğu

Akademik girişim açısından önemli olan ahlaki değerlerden biri, bilginin oluşturulması ve aktarılmasına yönelik yüksek ideallere fedakârca bağlı olmaktır. Akademik açıdan bir diğer ahlaki değer ise akademik özgürlük kavramına yoğun bir şekilde bağlı olan bilimsel bir uzman olarak ifade edilen '*akademik insan*' imajını gerçekleştirebilmektir (Harman, 2007: 44). Bu akademik insan imajı, akademik faaliyetleri gerçekleştirirken ortaya koyulan çaba ile hem organizasyon içerisinde hem de organizasyon dışında diğer bireyleri etkileyebilmekte, onlara yeni bakış açıları kazandırabilmektedir. Bu sebeple akademik insan kavramındaki bu imajın sekteye uğraması ve çabanın yokluğu hem faaliyetlerde hem de diğer bireyler ile olan etkileşimde verimsiz bir çalışma ortamının oluşmasına sebep olabilir.

Bireylerde başarı için örnek bir söz “çok çabaladım” ve başarısızlık için ise “tüm çabamı ortaya koymadım” şeklinde bir savunma gözlemlenebilir. Bu açıklamalar bireylerin çabasının geçmiş ve gelecekteki akademik performanslarını (bireylerin geçmişlerine ilişkin algılarını) etkilediğini ortaya koymaktadır (Herpen vd., 2017: 54). Bu durum ayrıca çabanın sürekliliğinin üretkenlik ve başarı için önemli olabileceğini göstermektedir.

Kişinin hedefe yönelik çaba göstermemesi durumu, diğer insanlarda öfke uyandırabilir ve bireyde kişisel suçluluk algısı oluşturabilir (Weiner, 1985: 563). Bu durum akademik ortam açısından değerlendirildiğinde hem yöneticilerde hem de diğer çalışanlarda, amaçlara yönelik çaba göstermeyen çalışma arkadaşlarına karşı bir tepkinin (içsel veya dışsal) oluşmasına yol açabilir. Bazen bu tarz tepkiler bireyin daha fazla çaba göstermesine katkıda bulunabilir. Özellikle çaba sergilemeyen çalışanın bunu bilinçli olarak yapmadığı gözlemlenir ise ortaya koyulacak tepkinin olumlu sonuçlar oluşturması muhtemeldir.

Konu ile ilgili araştırmalar dikkate alındığında; Linnenbrink ve Pintrich (2002: 317) araştırmalarında başarıyı çabaya atfetmek yerine başarının çaba gerektiren stratejilerin kullanımına atfedilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Onlar başarısızlığı sadece çaba eksikliğinden kaynaklanmadığını belirtmişlerdir. Araştırmalarında başarısız strateji kullanımı ya da uygunsuz stratejilerin kullanılmaması açısından, çabanın her zaman başarıya yol açmayacağını ve bu durumlarda da başarının mümkün olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durum akademik çalışma ortamı açısından değerlendirildiğinde,

bireysel çabanın yanında organizasyonel çabanın da önemli olabileceğini, organizasyonda uygulanan stratejilerin de akademik çabaya önemli katkıları olabileceğini göstermektedir. Ayrıca her çabanın (özellikle yanlış stratejiler açısından) başarı ile sonuçlanmayacağını da ortaya koymaktadır.

1.2.2. Akademik Çabada Üniversite Çalışma Ortamı

Birçok akademisyen uzun yıllar boyunca sıkı bir eğitimden geçerek doktora aşamasını tamamlar ve bir üniversitede bir bölümde faaliyette bulunur. Onların bölümlerindeki pozisyonları iyi yapılandırılır ise diğer çalışma arkadaşlarına becerilerini aktararak onların da gelişimlerine katkıda bulunabilirler (Garman, 2011: 130). Akademisyenlerin üniversitelerdeki pozisyonlarına ek olarak lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimleri açısından aldıkları eğitimler onların akademik başarı çabalarına olumlu yansımaları olabilir. Özellikle alanları ile ilgili edindikleri tecrübeler akademik çabalarında onlara kolaylıklar sağlayabilir.

Akademik araştırmaların üretkenliği ile kalitesi, üniversite ve bölüm için son derece önemlidir. Akademisyenler ilgi alanları ile ilgili araştırmalar yapmaları için akademik özgürlük dereceleri, bölümlerinin ve üniversitelerinin rekabet başarısının bir fonksiyonudur (Henkel, 1997: 140). Bu durum akademik başarı için çaba gösteren akademisyenlerin faaliyette bulundukları üniversite ve bölümlerinin onların araştırmalarında belirleyici etkenler içerisinde yer aldığını göstermektedir. Zira üniversitede oluşturulan çalışma ortamı, ast-üst ilişkileri, üniversitenin sağladığı olanaklar ve beklentiler gibi birçok faktör akademisyenlerin faaliyetlerine ilişkin çabalarında etkili olabilir.

Eğitim açısından çaba öğrenmede oldukça etkilidir (Ho ve Hau, 2008: 894). Zira daha fazla çaba göstermek eğitim beklentilerinin artmasına yol açar (Schoon ve Ng-Knight, 2017: 173). Bu açıdan akademik başarıyı etkileyen faktörlerin bilinmesinin öğrenme ve eğitim üzerinde önemli etkileri vardır. Bunun için birçok eğitimci akademik programlarda kimlerin iyi ya da kötü performans göstereceğini önceden bilmek ile ilgilenmektedir (O'Connor ve Paunonen, 2007: 972). Bu durum ayrıca eğitim açısından ortaya koyulan çabanın akademisyenin çalışma ortamındaki performansına da olumlu yansımaları olabileceğini göstermektedir.

Çalışanlar organizasyonel çalışma ortamlarını olumlu algıladıklarında (kendi değerleri ve kişisel çıkarları ile tutarlı bir ortam olarak), kişisel hedeflerini organizasyonun hedefleri ile belirleyebilir ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba harcama eğiliminde olabilirler (Brown ve Leigh, 1996: 358). Bu durumda çalışanın daha fazla çaba sarf etmesinde kişisel çıkarlarının (akademik ilerlemeler gibi) da etkisi olabilir. Zira kişisel çıkarların organizasyon çıkarları ile uyumlu olması bu durumu destekleyebilir.

Çalışanların olaylara zihinsel bakış açıları, diğer insanlar ile sürdürmek istedikleri yakınlık düzeyi, yöneticilerinden ve diğer çalışanlardan istedikleri kişilerarası destek ve övgü düzeyi, liderlik yetenekleri, etik davranışlar ve standartlar, stresle başa çıkma yetenekleri ve duygusal destek alma gibi etmenler organizasyonlarındaki tutum ve davranışlarını etkileyebilir (Miles, 2012: 55). Bu durum üniversitelerde akademisyenlik yapanların iletişim becerilerinin üst seviyede olması gerektiğini ortaya koymaktadır (Celikkol vd., 2018: 477). Zira çalışma ortamındaki ast-üst ilişkileri ve çevre ile olan iletişim üniversite faaliyet ortamında akademik çabanın önemli bir belirleyicisi olabilir.

Literatürde konuya ilişkin gerçekleştirilen araştırmalarda; Strauser ve diğerleri (2012: 60) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda iş kişiliği, katılım ve akademik çaba arasında pozitif ilişkilerin olduğunu ortaya koymuşlardır. Onlar işe katılımın hem erkekler hem de kadınlar için akademik çabayı öngördüğü, iş kişiliğinin ise sadece erkekler için akademik çabayı öngördüğü sonuçlarına erişmişlerdir. Literatürde çabanın başarıya olan katkısı dikkate alınarak Santos (2016: 73) Portekizli 87 akademisyenin kariyer başarıları ile ilgili araştırmasında, akademide yayın yapma baskısının akademisyenlerde bireysel konumlanmaya teşvik eden bir faktör olarak algılandığını belirtmiştir. O bu durumun akademisyenlerin üniversitelerindeki öğretim ve hizmet rolleri ile ilgili misyonlarını ihmal etmesine neden olabileceğini ifade etmiştir (Araştırmada ölçek soruları geliştirilirken akademisyenlerin performansları açısından hem eğitim öğretim hizmetleri hem de akademik çalışmalar dikkate alınarak ölçek soruları geliştirilmiştir. Bu sebeple akademik başarı çabası bir bütün olarak değerlendirmeye alınmıştır). Alshaikhmubarak ve diğerleri (2020: 684) ise Suudi Arabistan'da 5 büyük devlet üniversitesinde faaliyette bulunan 586 öğretim üyesi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda özellikle gelişmekte olan ülkelerde kamuda faaliyette bulunan üniversitelerin, yüksek performanslı insan

kaynakları uygulamalarına odaklanmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Onlar akademisyenlerin tanınma oranının yüksek olmasının araştırmaları üzerinde önemli etkileri olduğu ve bu durumun akademik kariyer başarısı açısından güçlü bir itici güç oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca üniversitelerde akademisyenlerin başarılarının tanınması için hem resmi hem de gayri resmi uygulamaların olması gerektiğini belirtmişlerdir.



İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNETİCİLERİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞI

Çalışanlar liderleri ile çalışmaya çok zaman ayırdıkları için çalışanların ahlaki gelişimlerinde liderin rolü önemli olabilir. Bu açıdan liderlik önemli bir sosyal etki kaynağıdır (Zhu, 2008: 62). Bu çerçevede pozitif liderlik kuramlarının çoğu, liderlik yapısının bir parçası olarak liderin etik ve ahlaki yönünü tartışmışlardır (Ahmad vd., 2017: 13). Örneğin sosyal öğrenme kuramı çalışanların diğer çalışma arkadaşlarının davranışlarının sonuçlarını gözlemleyerek elde ettikleri bilgileri kendi davranışlarına rehberlik etmek için kullandıklarını ortaya koymuştur (Kalshoven vd., 2012: 6). Bu açıdan tüm organizasyonel düzeylerde etik liderlik önemli olmak ile birlikte yöneticilerin davranışları, çalışanlarının kuruluş değerlerine ve etik davranışlar sergilemelerine doğrudan etkisi olabilir (Mayer vd., 2009: 11). O halde liderler ve çalışanlar işte etik olmanın önemi konusunda benzer değerlere sahip olabilirler. Değerlerdeki bu benzerlik daha sonra çalışanların davranışlarını yönlendirebilir (Mayer vd., 2012: 154). Sonuç olarak etiğin yönetimle ve liderlik ile birçok ilişkisi söz konusudur. Yöneticilerin davranışları tüm çalışanlara yayılır ve kurumsal olarak davranış standartları oluşturulur ise bu durum istikrarlı kültürel yapının önemli bir parçası haline gelebilir (Mihelic vd., 2010: 31).

Liderlik örgütsel hiyerarşiye dayanır ve etkili liderliğin temelinde etiğe bağlılık vardır (Khuntia ve Suar, 2004: 14). Bu açıdan etik liderlik davranışının unsurları ortaya koyulduğunda; ilk olarak etik liderler çalışanlarının gözünde kabul edilebilir uygunluğa sahip davranışlar sergilerler ve bu şekilde etik liderlik davranışında rol modeli olma izlenimi verirler. İkinci olarak etik liderler işyerinde etik mesajlar ortaya koyarlar ve çalışanlarından gelen geri bildirimleri teşvik ederler. Üçüncüsü etik liderler açık etik standartları belirler ve ödül ya da cezalandırma yolu ile çalışanlarının etik davranışlarını düzenlerler. Son olarak etik liderler karar verme süreçlerinde etik ilkelere katılırlar ve bu süreci çalışanları için görünür hale getirirler (Miao vd., 2013: 642).

Etik liderler, çalışanlarının üst düzey çıkarlarını göz önünde bulundurarak uygun etik davranışları ile onlara destek sağlarlar (Gouda, 2018: 135). Etik liderler tutarlı, ilgili, adil davranırlar ve eylemlerinin sonucundan kendilerini sorumlu hissederler (Kalshoven vd., 2011b: 61). Bu durum doğal olarak çalışanların örgütsel politikalar, prosedürler ve dağıtım sonuçları açısından yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına güvenmelerini sağlayacaktır (Xu vd., 2016: 495). Bu güven çalışma ortamında çalışanın hem yöneticisine hem de kurumuna olan sadakatini artırabilir. Ayrıca çalışan etik liderlik davranışına karşı sergileyebileceği güven ile akademik başarı çabasını artırabilir.

Literatürde yöneticilerin etik liderlik davranışlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Khuntia ve Suar (2004: 22) Hindistan’da imalat sektöründe faaliyette bulunan özel ve kamu sektörü yöneticileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda etik liderlik davranışının çalışanların iş performansını, işe olan bağlılıklarını ve duygusal katılımlarını artırdığını ifade etmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca etik liderlik davranışı sergileyen üst düzey yöneticilerin astlarının iş performansını, işe katılımlarını ve duygusal bağlılıklarını geliştirdikleri ancak astların sürekliliklerine ilişkin bağlılıklarında etkili olmadığını ortaya koymuşlardır. Neubert ve diğerleri (2009: 165) araştırmalarının sonucunda yöneticilerin adil, dürüst, güvenilir ve düşünceli bir davranış sergilediklerinde onların etik liderlik davranışlarının astlarının gelişmesine izin veren etik bir çalışma ortamı oluşturduğunu ifade etmişlerdir.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Walumbwa ve diğerleri (2011: 210) araştırmalarının sonucunda etik liderlik davranışının lider üye değişiminde özyeterlik ve örgütsel özdeşleşme ile olumlu ilişkili olduğunu ve bu durumun yöneticileri tarafından derecelendirilen çalışanların performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Frisch ve Huppenbauer (2014: 36) ise 16’sı İsviçre’de ve 1’i Almanya’da toplam 17 üst düzey şirket yöneticileri ile gerçekleştirdikleri niteliksel araştırmaları sonucunda etik liderliğin hem refahı hem de iş başarısını arttırabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında yöneticilerin etik bir lider olarak motive edilmesi ile bazılarının toplumun, çevrenin ve diğer insanların refahını teşvik etmek istediklerini gözlemlerken diğer bazı yöneticilerin ise kendi refahlarını artırmak istediklerini gözlemlemişlerdir. Araştırmalarında ayrıca etik liderlik davranışı sergileyen yöneticilerin memnun ve mutlu hissettiklerini, işlerinden ve işteki ilişkilerinden zevk aldıklarını ve duygusal olarak tatmin yaşadıklarını ortaya koymuşlardır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Dhar (2016: 146) 468 otel çalışanı ve 117 yönetici üzerindeki araştırmasının sonucunda etik liderlik davranışının çalışanlar arasında yenilikçi hizmet davranışını geliştirerek örgütsel etkinliği artırmada önemli bir role sahip olduğunu belirtmiştir. Wang ve diğerleri (2016: 126) 491 hastane çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda çalışanların algıladığı etik liderlik davranışının; işyerindeki kıskanılığın hem bireysel hem de kurumlara yönelik olumsuz etkilerini azaltabileceğini ortaya koymuşlardır. Demirtas ve diğerleri (2017: 193) Türk Havacılık Endüstrisi'nde faaliyette bulunan 440 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında etik liderliğin işyeri kıskanılık davranışını azaltmada doğrudan bir etkisinin olduğunu vurgulamışlardır. Karabey ve Aliogulları (2018: 209) ise Türkiyede 212 zel sektör çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında etik liderliğin çalışanın kariyer başarısı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Etik liderliğe ilişkin diğer araştırmalarda; Ayolade ve diğerleri (2019: 199-200) sosyal öğrenme kuramını dikkate alarak Afrika'da bir üniversitede 182 akademisyen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda güçlü ahlaki eğilimleri, etiği ve iş işlevleri ile ilgili hedefleri ortaya koyan akademik liderlerin yanlış tutum sergilemeyeceklerini ifade etmişlerdir. Onlar akademik etik liderliğin çalışanın ahlaki motivasyonu üzerinde olumlu sosyal etkilerinin olduğunu vurgulamışlardır. Shareef ve Atan (2019: 598) araştırmalarında üste bağlı olarak üç devlet niversitesinde akademik faaliyette bulunan 351 çalışana uyguladıkları araştırma sonuçlarında etik liderlik davranışının bireylere ve organizasyona yönelik olumlu ve anlamlı katkıları olurken çalışanların işten ayrılma durumlarına ise negatif ve anlamlı katkılar sağladığını ortaya koymuşlardır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Tan ve diğerleri (2019: 888) Çin, Malezya ve Tayland'da 294 akademisyen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda akademisyenlerin etik lideri, etik değerleri ortaya çıkarabilen ve etik standartları düzenli olarak iletebilen birey olarak algıladıklarını ifade etmişlerdir. Onlar etik liderlik anlayışı ile ahlaki niteliklerin benzer olduğunu ve etik kavramının kültürel sınırların ötesinde evrensel bir nitelik taşıdığını belirtmişlerdir. Bhana ve Bayat (2020: 134) ise Güney Afrika'da iki üniversitede 312 akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda etik liderlik tarzının, bölüm yönetiminde liderlik düzeyinde mevcut olmadığını ortaya koymuşlardır. Onlar bir liderin itibarının, bir bölümün,

fakültenin veya kurumların uzun vadeli ve genel başarısının temel taşı olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca çalışanın refahı ve davranışlarının kurumun, bölümün veya fakültenin sürdürülebilirliği için önemli olduğunu vurgulamışlardır. Onlar çalışanların yönetimlerinin liderlik tarzlarından hoşnut olmaması durumunda bunun tüm paydaşlar üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında gelişmiş bir etik liderlik iklimi ile çalışanlar, dış etkenler ve öğrenciler gibi tüm paydaşları, kurumda neyin beklediğini anlamalarına katkı sağlayacağını belirtmişlerdir.

2.1. Etik ve Etik Liderlik Kavramı

Etik kuram doğru eylemin koşulunun ne olduğunu belirtir. Genel olarak herhangi bir eylem koşul sağlandığında doğru kabul edilir. Başka bir açıdan etik kuram ahlaki olan gerekli eylem veya ahlaki olarak izin verilen eylem için doğru eylemde bulunulması olarak ifade edilmektedir (Moore, 2007: 297). Etik ve etik liderlik ile ilgili kuramlar hem felsefi egoizmi hem de faydacılığı içerir. Her iki durumda da gerçekleştirilen eylemlerin sonuçlarına vurgu yapılır. Bir eylemi ahlaki kılan şey, kişisel ilgi düzeyinin karşılanması (felsefi egoizm) veya verilen bir karardan etkilenen çok sayıda kişiye daha fazla mutluluk (faydacılık) sağlanması olarak ifade edilmektedir. Etik liderlik, belirli bir liderlik yaklaşımının yalnızca tek bir etik kuramı yansıttığı anlamına gelmez. Farklı sebeplerle çeşitli liderlik yaklaşımları aynı etik kuram ile aynı fikirde olabilir (Dion, 2012: 9-20). Bu açıdan etik ve etik liderlik kavramlarına etki edebilecek farklı sebepler aynı sonuçların oluşmasına yol açabilir.

Çoğu zaman etik bir kuram davranışın belirli bir koşul altında meydana geldiğinde veya var olduğunda doğru olduğunu söylemektedir. Farklı etik kuramlar, davranışın doğru olması için ortaya çıkması gereken durumların karşılığını ifade eder. Bazı etik kuramlar ise yalnızca bir davranışın '*yanlış*' olması koşulunun ne olduğunu belirtir. Bu açıdan genel olarak evrensel bir etik kuram yoktur (Miles, 2012: 105).

Etik veya dürüstlük, iyi ve doğru olan davranışın ne olduğuna dair bir dizi ahlaki standart olarak ifade edilebilir (McCann ve Holt, 2009: 211). Bu açıdan ahlaki kişi tabiri, etik liderin bir birey olarak niteliklerini ifade eder. Güçlü ahlaki durumlara sahip olan kişiler dürüst ve güvenilirlerdir. Bu kişiler diğer insanlar için ulaşılabilir olarak değerlendirilirler. Çalışanlar bu kişilere sorunları veya endişelerini ifade etmek için

gidebilirler. Çünkü ahlaki yapıya sahip etik liderler adil ve ilkelidirler. Bu tarz kişiler hem kişisel hem de mesleki hayatlarında ahlakidirler (Brown ve Mitchell, 2010: 584).

Etik liderliğin temelinde etik konulara bağlılık vardır. Çünkü bireylerin endişeleri ve farkındalıkları işteki etik liderlik kararları için daha fazla hesap yeteneği gerektirmektedir. Ahlaksız olarak değerlendirilen bir karar kuruluşa ve diğer ilgililere zarar verebilir (Khuntia ve Suar, 2004: 14). Bu açıdan etik liderliği etik dışı davranışlar ile ilişkilendirebilmek de önemlidir (Mayer vd., 2009: 8).

Yüksek ahlaki etkinliklerin bireylerin ahlaki yargıları ve niyetlerini etik eylemlere dönüştürme olasılığı yüksektir (Schaubroeck vd., 2012: 1056). Etik liderler bir kuruluşun ahlaki çerçevesini şekillendiren temel faktörler içerisinde yer alırlar (Demirtas ve Akdogan, 2015: 59). Bu açıdan etik lider davranışları kısmen bir liderin sahip olduğu temel ahlaki değerlerin ve felsefi görüşlerin sonucudur. Ancak aşırı derecede ahlaksız liderler bile özellikle takip ediliyor iseler, etik davranışlarda bulunabilecekleri düşünülebilir (Riggio vd., 2010: 236). Bu durum bireyin etik davranış sergilemesinde dış etkenlerin de etkili olabileceğini göstermektedir. Ayrıca etik davranışta baskın olan mekanizmanın da önemli etkisi olabileceğini ortaya koymaktadır.

Etik liderlik, kişisel eylemler veya kişilerarası ilişkilerde uygun davranış ortaya koymak olarak tanımlanabilir (Yang, 2014: 514). Etik liderlik davranışının kavramsallaştırılması, bir organizasyondaki liderin etik davranışını geliştirmek veya artırmak için de kullanılabilir (Bhal ve Dadhich, 2011: 494). Etik ve liderlik kavramlarının kesiştiği noktadan yola çıkarak birçok araştırmacı etik liderliği kavramsallaştırılması ile etik liderliğin öncül ve sonuçlarına odaklandıkları görülmektedir (Zheng vd., 2011: 181). Örneğin Brown ve diğerleri (2005: 120-126) araştırmalarında geliştirdikleri etik liderlik ölçeğinin yanında etik liderliği kişisel eylemler ve kişiler arası ilişkiler yolu ile kabul edilebilir uygun davranışın gösterilmesi ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, pekiştirme ve karar verme yolu ile ilgili kişilere yönelik teşviklerin gerçekleştirilmesi olarak ifade etmişlerdir.

Literatürde etik ve etik liderliğe ilişkin araştırmalar dikkate alındığında; Mahsud ve diğerleri (2010: 571) araştırmalarının sonucunda güçlü etik değerlere sahip bir liderin astları için etik davranış örneği oluşturması ve etik davranış kurallarını sağlamlaştırması durumunda, etik olmayan davranışlardan astlarını sorumlu tutmasının olası olduğunu belirtmişlerdir. Avey ve diğerleri (2012: 30) birden fazla kuruluşa 845 çalışan üzerinde

gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda etik liderliğin çalışanların psikolojik refahı ve iş doyumu ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında bu durumun çalışanlara makul ölçüde uygun davranış sergileyen ve onları güçlendiren bir lider ile çalıştıklarını algıladıklarında, çalışanlar daha mütevazı bir tavırla işlerinden daha fazla mutluluk ve memnuniyet duyabileceklerini ifade etmişlerdir. Kacmar ve diğerleri (2013b: 589) ise kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda liderin etik algısının düşük olmasının örnek olma ve çalışma çabası arasındaki ilişkiyi negatif olarak etkilediği ve bu durumun onu takip edenlerin liderlerini taklit etme konusunda çok az istekli olmalarını sağladığını ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında ayrıca liderlerin etik algılanan davranışları takipçilerine örneklendirdiğinde ise daha fazla çalışma çabası ortaya koyduklarını ifade etmişlerdir.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Yidong ve Xinxin (2013: 451-452) Çin’de iki farklı şirketin 302 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda etik liderlik kavramının organizasyondaki çalışanlar (grup) arasında kavramsallaştırılmasının grup etik liderliğini, yenilikçi çalışan davranışlarını sadece bireysel içsel motivasyon ile değil aynı zamanda grubun içsel motivasyonu ile de teşvik ettiğini ortaya koymuşlardır. Cheng ve diğerleri (2014: 819-820) araştırmalarında etik liderlerin çalışanlara bir rol modeli olduğunu ve personeline karşı bir fedakârlık davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir. Onlar sosyal öğrenme perspektifine dayanarak etik liderlerin ayrıca çalışmalarına adanmış olduklarından çalışanlar için çekici hale gelen rol modeli davranışlarını öğrettiklerini ve taklit edildiklerini vurgulamışlardır. Araştırmalarında bu durumun çalışanlarda iş motivasyonu ve enerjilerinin ortaya çıkmasında etkili olduğunu vurgulamışlardır. Demirtas (2015: 280-281) ise etik liderliğin bireylerin davranışları üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasının sonucunda etik liderlik davranışının örgütsel adaleti şekillendirerek bireylerin iş ilişkisini ve örgütsel olarak gerçekleştirdikleri yanlış davranışları doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği sonucunu ortaya koymuştur.

2.1.1. Yöneticinin Etik Davranışları

Eğitim ortamında etik iklim oluşturarak etik davranışları teşvik etmek etkinlik açısından oldukça değerlidir (Khokhar ve Zia-ur-Rehman, 2017: 243). Kurumsal liderler ve yatırımcılar etik davranan yöneticiler ile daha güvenilir ilişkiler gerçekleştirebilirler. Bu olumlu etki iletişimsel olarak çalışanlar açısından daha düşük strese ve performansı

üst düzeye çıkarmaya elverişli bir çalışma ortamının geliştirilmesine yardımcı olabilir (Kim ve Brymer, 2011: 1025).

Günümüz iş ortamındaki değişim yöneticiler için can sıkıcı etik zorluklar oluşturmaktadır (Messick ve Bazerman, 1996: 9). Bu açıdan örgütsel bağlılık ve etik problemleri bildirme istekliliği yöneticilerde yönetici olmayanlardan daha yüksektir (Hassan vd., 2014: 340). O halde değişime bağlı olarak yöneticilerin karşılaştıkları etik problemlere ve örgütsel bağlılığa yönelik pozitif çözüm önerileri geliştirmelerinin çalışanlara olumlu yönde (çalışan sadakati, akademik başarısı gibi) yansımaları olabilir.

Organizasyonlarda liderlik davranışı ortaya koyan yöneticiler etik davranış konusunda güçlü mesajlar vererek çalışanlarını eylemlerinden sorumlu tutup ödülleri ve çeşitli yaptırım sistemleri ile etik bir organizasyonel bütünlük oluşturabilirler (Toor ve Ofori, 2009: 544). Çalışanların etik davranış algılarının sonucunda kuruluştaki etik iklim, çalışanların ve yöneticilerin etik davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olup bu ortamda liderlerin tutum ve davranışlarından büyük ölçüde etkilenebileceği anlaşılmaktadır (Cacioppe vd., 2008: 685).

Literatürde yöneticilerin etik liderlik davranışlarına ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Christie ve diğerleri (2003: 284) farklı ülkelerde faaliyette bulunan işletme yöneticilerinin (Hindistan, Kore ve ABD) kültürlerinin etik tutumları üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarının sonucunda, kültürün organizasyon yöneticilerinin hem genel olarak iş etiğine hem de özel olarak şüpheli iş uygulamalarına yönelik tutumları üzerinde güçlü etkilerinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Miao ve diğerleri (2013: 650) araştırmalarının sonucunda orta düzeyde faaliyette bulunan etik liderlik davranışına sahip olan yöneticilerin astları ile pozitif sosyal ilişkilere sahip olduklarını ve bu yöneticilerin etik konularını ele almak ile ilgili örgütsel hedeflere ulaşmayı öngördükleri için astlarının etik dışı davranışlar sergilemelerinin pek de mümkün olamayacağını ifade etmişlerdir. Wang ve Sung (2016: 119) araştırmalarında organizasyonlarda yaygın görülen sosyal karşılaştırmaların mantıklı yönü olarak işyerinde kıskançlık davranışının etik liderliğin ahlaki yönetimi alanına giren problemli bir durum olduğunu, kişilerarası uyumu bozabileceğini ve kişilerarası çatışmaya neden olabileceğini vurgulamışlardır. Suifan ve diğerleri (2020: 423) ise bankacılık sektöründe 324 yönetici üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarında organizasyonda etik davranışların (dürüstlük, saygı ve güven gibi) yetenekli çalışanları elde tutmaya yardımcı

olan güçlendirici bir çalışma ortamı sağladığını ve bu durumun üst yönetim için son derece önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

2.1.2. Organizasyonda Etik Liderlik

Organizasyonlarda etik liderler genel olarak dürüst, adil ve saygılı olarak nitelendirilmektedirler (Paez ve Salgado, 2016: 540). Organizasyonlarda bir liderin sahip olduğu kişisel değerler kurumsal inançlarını, davranışlarını ve kararlarını etkileyebileceği varsayılmaktadır. Bu kişisel değerler toplumun öngördüğü değerlerden türetilir. Kişisel değerler ile liderlik baskısı arasındaki aykırılık ise, kurumsal beklentileri karşılamayı zorlaştırabilir (McCann ve Holt, 2009: 211). Bu açıdan organizasyondaki liderler kişisel bir davranış örneği belirleyerek çalışanların değerlerini ve eylemlerini etkileyebilirler (Avey vd., 2012: 22). Bu durum çalışanların etik bir organizasyonel ortamın var olduğunu algılamalarına yol açabilir (Bedi vd., 2016: 519-520). Zira organizasyonda etik liderliğin yokluğu, akademi ortamında düşük kalitede bir çalışma ortamına ve iş stresine neden olabilir (Ahmad vd., 2018: 1351).

Organizasyonlarda etik liderler, herhangi bir seviyede çalışan olarak yönetim sorumluluğu olup olmadığına bakılmaksızın etik liderlik gösterebilirler (Langvardt, 2012: 374). Eğer organizasyonlar çok çalışan ve kendilerini işlerine adanmış çalışanlar ortaya koymak istiyor iseler gelişim süreçlerine liderleri ile başlamalıdır (Philipp ve Lopez, 2013: 306). Bunun için organizasyonlarda etik davranışı teşvik etmek oldukça önemlidir (Kalshoven, 2012: 21). Zira güçlü bir etik prensipleri olmayan veya etik dışı davranışları destekleyen bir organizasyonda etik liderin organizasyon iklimine ve kültürüne uyumsuzluk sebebi ile kuruluştan ayrılma ihtimali oldukça yüksek olacaktır (Brown ve Trevino, 2006: 602).

Organizasyonlarda etik liderlik davranışlarına; bir problem oluştuğunda destekleyici ve yardımcı olmak, ödüller verirken adil davranmak, kişiler ile iletişimde açık ve dürüst olmak, başkalarının faydası için fedakarlıkta bulunmak, organizasyonel değerlerin önemini ifade etmek, iş için etik standartlar oluşturarak eylemleri kabul eden tutarlı davranışlar sergilemek ve bireyleri etik ve etik olmayan eylemlerinden sorumlu tutmak gibi durumlar etik liderlik davranışına örnek teşkil edebilir (Yukl vd., 2013: 38).

Davranış kuramları içerisinde yer alan sosyal mübadele kuramı hem maddi malların hem de maddi olmayan prestij sağlayan malların değişimi olarak ifade

edilmektedir. Kuram başkalarına çok şey veren kişilerin onlardan çok şey almaya çalıştıklarını ve başkalarından çok şey alan kişilerin de onlara çok şey verme baskısı altında olduklarını ifade etmektedir (Homans, 1958: 606). Yani sosyal mübadele kuramında pozitif eylemlere tepki olarak daha olumlu karşılıklar veya daha az olumsuz karşılık verme eğilimi olabileceği ifade edilmektedir (Cropanzano vd., 2017: 2). Bu açıdan sosyal mübadele kuramına göre bir lider çalışanlarına ilgi duyuyor ise çalışanlar liderlerinin istedikleri şekilde davranma zorunluluğu hissedecekler ve liderin öne sürdüğü örgütsel hedefleri gerçekleştirmeye istekli olacaklardır. Sosyal öğrenme kuramı ise bir bireyin farklı davranışları kendi deneyimleri ve başkalarının davranışlarını gözlemleyerek öğrenebildiğini varsayar. Dolayısı ile etik liderler öğrenme odaklı davranışlar sergilediklerinde, çalışanları da benzer davranışlar ortaya koyabilirler (Goswami ve Agrawal, 2019: 14). Bu açıdan sosyal öğrenme kuramının motivasyon, duygular, inançlar, etik ve geri bildirim gibi değerlere olumlu katkıları olabilir (Ismail vd., 2017: 97). Bu durum sosyal mübadele ve sosyal öğrenme kuramları açısından değerlendirildiğinde, yöneticilerin etik liderlik davranışı sergilemeleri çalışanların da bu etik davranışları ortaya koymalarını kolaylaştırmanın yanında akademik başarı çabalarına, yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatlerine de olumlu yansımaları olabilir.

Literatürde organizasyonlarda etik liderliğe ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Avey ve diğerleri (2011: 578-579) araştırmalarında son zamanlarda etik liderlik ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda genel olarak organizasyonlarda etik liderlik davranışının çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilediğini, kendi araştırma sonuçlarının da bu durumu desteklediğini ifade etmişlerdir. Onlar araştırmalarında etik liderliğin takipçi örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmalarının sonucunda takipçi vatandaşlık davranışı ile organizasyonun resmi iş tanımlarında öngörülmeleyen davranışların ve organizasyondaki etik liderlik davranışlarının ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında takipçilerin çatışmayı kışkırtma ve etik liderlik davranışlarını algılama gibi sapkın davranışlar arasında negatif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Mayer ve diğerleri (2012: 167) ise araştırmalarının sonucunda organizasyonların ahlaki ve pratik nedenler ile etik olmayan davranışları ve ilişkisel çatışmaları azaltmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca organizasyonlarda etik liderliğin bir örgütün etik durumunu

belirlediğini ve etik davranışları teşvik etmede kişiler arası çatışmayı azalttığını vurgulamışlardır. Araştırmalarında organizasyonlardaki liderlerin sadece ahlaki bireyler olmakla kalmamaları gerektiğini onların aynı zamanda daha ileri seviyelerde etik davranışlar sergileyerek çalışanlarının davranışlarını etkilemek için ödül ve ceza sistemlerini kullanmaları gerektiğini ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Yang (2014: 521) yönetici ve çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda iki önemli sonuç ortaya koymuştur. İlk olarak etik liderliğin dolaylı olarak hem çalışanın refahını hem de yaşam memnuniyetini etkilediğini ifade etmiştir. Bu durumda organizasyonda etik liderliğin sadece bireyin çalışmasını etkilemek ile kalmadığını aynı zamanda işten ayrıldıktan sonra da çalışanları etkilediğini vurgulamıştır. Araştırmasının ikinci bulgusunda ise etik liderliğin organizasyonlar için önemli bir gösterge olan iş tatmini üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Loi ve diğerleri (2015: 652) ise banka çalışanları üzerinde iki aşamalı olarak gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışanların organizasyondan algıladıkları örgütsel desteğin etik liderlik davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye önemli derecede aracılık ettiği sonucunu ortaya koymuşlardır.

2.2. Liderlik Kavramı

Liderlikte organizasyonda önerilen çözümleri gerçekleştirebilmeleri için başkalarının çabalarına ihtiyaç duydukları sosyal bir ortam söz konusudur. Bu sosyal ortamda sosyal algı, çalışanların yani astların ve üstlerin bilgileri oldukça önemlidir. Bu açıdan değişen sosyal çevre koşullarında liderlerin; esnek davranabilmeleri, planları ve vizyonu doğru iletebilmeleri, açık ve ulaşılabilir hedefler koyabilmeleri, ilerlemeleri izleyebilmeleri ve belirli çözüm uygulamaları için çalışanları motive edebilme yetenekleri kritik beceriler olarak değerlendirilebilir (Yammarino vd., 2008: 699).

Organizasyonlar sadık ve motive olmuş çalışanlar için ortam hazırlamaları umut verici olsada, çalışanların gerçekte ne kadar kararlı oldukları ve çalışma alanlarında üst seviyelere erişebilmeleri değişiklik gösterebilmektedir. Bu açıdan organizasyonlarda çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen en önemli faktör liderliktir (Philipp ve Lopez, 2013: 304). Liderler çalışanları için rol model görevi görür ve bir organizasyonun davranışsal sınırlarını gösterirler. Örneğin liderin organizasyon değerlerine uygun hareket

etmesi veya kişisel fedakarlıklar sergilemesi çalışanların da benzer şeyleri yapmalarına daha istekli hale getirir (Mihelic vd., 2010: 33).

Liderler görevleri açısından etkili olabilmeleri, ilişkiler ve değişime yönelik liderlik davranışlarına ek olarak etik liderlik davranışını da sergilemelerini gerekli kılmaktadır (Yukl vd., 2013: 46). Ayrıca liderler çalışanların etik davranışlarını etkileyebilecek etik liderler olarak değerlendirilecek ise meşru ve güvenilir rol modeli olmaları gerekir (Brown vd., 2005: 120). Bu açıdan liderin kişiliği ve yetiştirilmesi gibi etik liderlerin kişisel özelliklerinin potansiyel rolü hakkında çok az şey bilinmektedir (Hoogh ve Hartog, 2008: 297).

Sosyal değişim kuramı ve rol kuramı, bir liderin her bir ast ile etkileşime girmesi ve astın rolü düşünüldüğünde, değişim ilişkisinin zaman içerisinde kademeli olarak nasıl geliştiğini açıklamak için temel sağlar. İlişkilerde kalite, bir bağımlılıktan diğerine doğru değişebilir. Değişim ilişkisinin üst düzeyde olmasında güven, sevgi ve saygı etkilidir. Lider astının istediği sonuçları gerçekleştirir (ilginç görevler, ek sorumluluk ve daha çok ödül gibi) ise ast işine daha fazla bağlı olabilir ve lidere daha sadık olması beklenir. Düşük kaliteli değişim ilişkilerinde ise astların sadece işlerinin resmi sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenir ve lider tarafından ekstra fayda sağlanmaz (Mahsud vd., 2010: 561-562).

Literatürde konuya ilişkin araştırmalar incelendiğinde; Brown ve diğerlerinin (2005: 130) literatüre önemli katkısı olduğu düşünülen ve yedi aşamada gerçekleştirilen araştırmalarının sonucunda liderin çalışanlarını etkileyen etik bir lider olabilmesi için uygun davranışlarda bulunan, etik mesajı dikkat çekici olan, güvenilir ve meşru bir rol modeline sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır. Onlar çalışanların algıları sayesinde liderin fedakârca motive etmesinin ve adil bir çalışma ortamı oluşturmasının etik liderin rol modelinin çekici olmasına, güvenilir olarak değerlendirilmesine ve meşruluğuna katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca etik ile ilgili açık iletişimin ve pekiştirmenin liderin etik mesajının belirginleşmesine de katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Hassan ve diğerleri (2013: 140-141) ise araştırmalarının sonucunda etik liderliğin ve güçlendirici liderliğin lider üye değişimini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarında etik ve güçlendirici liderliğin kavramsal olarak farklı olduklarını vurgulamak ile birlikte eğitim ve gelişim amaçları için organizasyonda bağımsızlıklarının korunmasının önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda ise; Bedi ve diğeri (2016: 527) araştırmalarının sonucunda etik liderliğin dönüşümcü liderlik ve işlemsel liderliğin koşullu ödöl boyutu ile pozitif ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Mo ve Shi (2017: 9) ise Güney Çin’de bir ilaç şirketinde çalışanlardan (45 lider 247 çalışan) oluşan araştırmalarının sonucunda organizasyonda çalışanlar liderlerine öz saygı ve güven duymaz veya lider ile açıkça iletişim kurmaktan korkar iseler grupta veya organizasyonda çeşitli olumsuz duygu ve davranışların oluşabileceğini vurgulamışlardır. Araştırmalarında bir liderin başarılı olabilmesinin çalışanlarının ona gerçek anlamda güvendiklerinde ve açık bir şekilde işbirliği gerçekleştirildiğinde sağlanabileceğini ifade etmişlerdir. Çalışmalarında ayrıca liderlerin işyerlerinde kişilerarası güven ve açık iletişimi vurgulayan etik bir iklimin oluşturulması gerektiğini belirtmişlerdir.

2.2.1. Yöneticinin Liderlik Davranışı

Bir organizasyon (fakölte gibi) içerisinde liderlik vurgulanmadığında derin kurumsal sonuçları olan problemlerin ortaya çıkması olasıdır. Bu yüzden organizasyonda genel liderlik rolleri hakkında netlik olması gerekir (Johnson ve Cross, 2004: 44). Bu durum liderliğin örgütsel hiyerarşie bağı olduğunu ortaya koymaktadır (Khuntia ve Suar, 2004: 14). Sonuç olarak lider, izlenim ile yönlendirme sanatını ve becerilerini bir kuruluşun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanır. Yönetici ise kendisine verilen konumu ve yasal gücü bir kuruluşun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanır (Yıldırım ve Baştuğ, 2010: 4110). Bu durum genel itibari ile yöneticinin ve liderin aynı amaç ya da amaçlar etrafında faaliyet yürüttüklerini ortaya koymaktadır. O halde yöneticinin liderlik davranışı ortaya koyması organizasyonlar için beklenen bir durumdur.

Organizasyonlarda lidere ilişkin olumlu bireysel değerlendirmeler, bir liderin astına saygı duyduğunu, onlara değer verdiğini, bireysel duygu ve ihtiyaçlarını tatmin ettiğini ve onlara uygun olan desteği verdiğini ortaya koyar (Cheng vd., 2004: 93). Bu durum yöneticilerin de liderlik davranışı ortaya koymalarının olumlu bireysel değerlendirmelere kaynaklık edebileceğini göstermektedir.

Literatürde yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin araştırmalar incelendiğinde; Kim ve diğeri (2013: 597) araştırmalarının sonucunda otel servis yöneticilerinin lider-üye değışim davranışlarında, sapkın davranışlar, imrenme ve kıskançlık gibi duygular arasındaki dinamik ilişkileri anlamalarının oldukça önemli

olduğunu ifade etmişlerdir. Khokhar ve Zia-ur-Rehman (2017: 237) eğitim faaliyeti gerçekleştiren 107 kurum yöneticisinden 220 veri aldıkları araştırmalarının sonucunda etik liderlik davranışının çalışanın performansını olumlu ve anlamlı olarak etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu durum yöneticilerin daha etik oldukları zaman çalışanların daha iyi performans sergileyebildiklerini göstermektedir.

2.2.2. Akademik Liderlik

Akademik liderlik; yönetsel ya da yapısal bir başarıya ulaşmak için adanmışlık ve güce dayalı akademik profile sahip olan bir veya daha fazla kişinin organizasyonun vizyon değerlerini dikkate alarak başkalarının akademik davranışlarını, tutumlarını ve entelektüel kapasitelerini etkilemek olarak tanımlanmaktadır (Dihn vd., 2020: 14). Liderlik süreci günümüz akademi ortamında hesap verilebilir ve uygulanabilir olmasının yanında organizasyonda faaliyette bulunan kişiler arasındaki ilişkileri sürdürülebilir hale getirip başarılı değişikliklere teşvik edebilmektedir (Randall ve Coakley, 2007: 334).

Üniversitelerde yetkiler güçlü organizasyonel yapılara verilmesi her zaman değişime hızlı yanıt verilebileceği anlamına gelmez. Organizasyonlardaki çevresel değişimlerin oluşturduğu baskılar, üniversiteler için merkezi koordinasyonu ve liderliği gerekli kılmaktadır (Taylor, 2006: 272). Son zamanlarda akademik kurumlarda yoğun bir rekabet söz konusudur. Bu durum akademik liderlerin beklentilerini artırmakla birlikte çalışanların organizasyon beklentilerini karşılamalarında zorlanmasına sebep olabilmektedir (Gopinath, 2020a: 24899).

Liderlik tüm organizasyonlarda vardır ve eğitim kurumları istisna değildir. Ancak akademik liderlik kavramı yükseköğretimde benzersizdir ve organizasyonun ötesinde yükseköğretim kurumlarının hizmet etmeye çalıştığı daha geniş bir şekilde dünyaya uzanan liderlik ile ilgilidir. Akademik liderlik akademik mükemmelliğe ulaşma çabasında merkezi bir bileşendir (Rowley, 1997: 78). Bu durum akademiye ortaya koyulan liderlik davranışının başarı çabası için önemli olabileceğini göstermektedir.

Literatürde akademik liderliğe ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Alemayehu ve Woldemariam (2019: 509) Etiyopya’da üç büyük devlet üniversitesinde 380 akademik personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda liderlik davranışının akademik personelin organizasyonda tutulması için önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Onlar personeli için endişe duyan, personeli kişisel inisiyatiflere teşvik

eden, personelin varlığına ve katkısına değer veren onlara sadakat duygusu aşılayan liderin varlığının çalışanın organizasyonda kalmasına katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Akella ve Eid (2020: 15) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda üst kademelerde etkili olması beklenen liderlik davranışının eksikliğinin akademisyenler arasında iletişimde aksaklıklara, kişilerarası gerilime ve düşmanlık duygularına yol açtığını ifade etmişlerdir. Ayrıca bireysel düzeyde kişilik farklılıkları dikkate alındığında iletişimde aksaklıklar olmasının küçük kıskançlıklara yol açtığını vurgulamışlardır. Dinh ve diğerleri (2020: 15) ise 8 Çin ve Avrupa üniversitesinde 18 akademik personel üzerinde gerçekleştirdikleri nitel araştırmalarının sonucunda akademisyenlerde mükemmel bir akademik liderliğe sahip olunabilmesi için gerekli olan liderlik kapasitelerine, liderlik yeterliliklerine ve yönetim becerilerine sahip olduklarını vurgulamışlardır.

Konu ile ilgili gerçekleştirilen diğer araştırmalarda; Gopinath (2020b: 3652) bir üniversitede 186 akademik lidere gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda akademik liderlerin kendini gerçekleştirme ve işe dâhil olmalarının doğrusal ve örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkileri olduğunu vurgulamıştır. Araştırmasında ayrıca çalışanların; sadık olduklarını, organizasyonun bir üyesi olmaktan gurur duyduklarını, kendilerini işlerini yapmaya layık hissettiklerini ve üniversitelerin gelecekteki gelişimlerinden endişe duyduklarını vurgulamıştır. O sonuç olarak başarı beklentileri karşılandıkça daha somut ve soyut getiriler elde edilebileceğini, akademik liderlerin çalışanlara sergileyeceği özenli liderliğin çalışanların hem iş memnuniyetini hem de organizasyonel bağlılığını artırabileceğini ifade etmiştir. Gopinath (2020c: 1863) Tamil Nadu Üniversitesi'nde 215 akademik lidere gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda örgütsel bağlılığın çalışanın kurumu ile olan bağını gösterdiğini, bu durumun performansı geliştirdiği ve alıkoymayı azalttığını ifade etmiştir. Araştırmasında ayrıca akademik lider için örgütsel bağlılığının daha iyi akademik sonuç, yüksek moral ve işe daha fazla katılım sağlamaya yardımcı olduğunu belirtmiştir. O ayrıca rekabetin yoğun olduğu günümüzde ayakta kalabilmek için akademik kurumların akademik liderlerini işe katılım ile örgütsel bağlılıklarını yoğunlaştırmalarının önemli olduğunu vurgulamıştır.

2.3. Yöneticilik Kavramı

Yönetici, kurumun bir eğitim lideri olarak tüm çalışanlarını etkiler ve çalışanların organizasyon faaliyetlerine verimli bir şekilde katılmalarını sağlar. O kurumun eğitim hedeflerine ulaşması için çalışanların sorumluluk almalarını sağlayıp onlarla birlikte istenilen başarılarla ulaşmada onlara ilham verir (Otoum, 2018: 73).

Çalışanların mesleki gelişimleri için yöneticiler tarafından sürekli olarak verilen güçlü destekler çalışanların sadakatlerini artırma eğilimi taşır (Strothmann ve Ohler, 2011: 192). Bu çerçevede organizasyonlarda yöneticilerin etik liderlik davranışları çalışanların sadakatlerine önemli katkıları olabilir. Bu durum aynı zamanda çalışanların başarı çabalarının artmasını da sağlayabilir.

Kıskançlık ve imrenme davranışları organizasyonlarda doğal olmasına rağmen sosyal olarak kabul edilemez değerlendirildikleri için işyerlerinde nadiren tartışılırlar. Bu durum yöneticiler için sürekliliği olan bir durumdur ve yöneticiler işyerlerinde kıskançlık ve imrenmenin olumsuz etkilerini en aza indirmelidirler (Cleary vd., 2016: 14-17). Kültürel farklılıklar açısından değerlendirildiğinde yöneticiler kıskançlığın olumsuz etkileri ile mücadele edebilir. Ancak imrenme davranışının olumlu yönleri dikkate alındığında bu davranış yöneticiler tarafından çalışanlara olan katkısı dikkate alınarak çalışanlar bu davranış için teşvik edilebilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalar dikkate alındığında; Shepherd ve Mathews (2000: 568) yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda kuruma sadakat konusunda hem yöneticilerin hem de kuruluşların çalışanların sadakatine önem verdikleri sonucunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında ayrıca çalışanların sadakatinde İKY uygulamalarının önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Niehoff ve diğerleri (2001: 104) araştırmalarının sonucunda görev özelliklerini daha zengin olarak ifade eden çalışanlara, daha çok sadakat davranışı sergilemeleri için yöneticileri tarafından daha fazla destek sağlandığını ifade etmişlerdir. Kalshoven ve diğerleri (2011a: 363) ise araştırmalarında organizasyonda etik liderlik ile beş büyük faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve araştırmalarının sonucunda kuruluşların lider seçme konusunda daha adil davranmalarının güçlerini paylaşmada ve kişilik profillerine göre daha net roller belirlemede önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca iş yerinde etik davranan yöneticilerin seçilmesinin ve geliştirilmesinin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmalarında yöneticilerdeki etik davranışın ihmal edilmesinin

organizasyon için pahalı sonuçlar oluşturabileceğini, ayrıca hem liderler için hem de kuruluş için itibar zedelenmesine yol açabileceğini belirtmişlerdir.

2.3.1. Akademik Yöneticilik

Üniversiteler birçok ülkede kamu sektörünün bir parçası olan önemli işveren kurumlardır. Üniversitelerin performansları hem stratejik hem de operasyonel mükemmellik açısından akademik yöneticilere bağlıdır (Wang vd., 2018: 95). Bu durum üniversitelerdeki çalışma ortamlarında akademik yöneticilerin diğer akademisyenler ile olan iletişim ve davranış şekillerinin önemini ortaya koymaktadır.

Akademik yöneticiler yönetmeleri gereken birçok görev ile aşırı yüklenmiş olsalar da, gerilimler ve çatışmalar genel olarak değerler sisteminden kaynaklanmaz. Bu problemler akademik personelin daha fazla sorumluluk alması ile ortadan kaldırılabilir. Akademisyenler kendi amaçları ve gelecekteki kariyerleri için yöneticilerin desteğini almaları kolay bir iş olmayabilir (Winter, 2009: 127-129). Zira akademisyenin bireysel amaçları akademik yöneticilerin ya da faaliyette bulunduğu organizasyonun amaçlarına aykırı olabilir. Bazı durumlarda organizasyonun amaçları ile örtüşse bile çalışma arkadaşları arasında kıskançlığa ya da yönetici ile olan sadakat ilişkilerinin aksamasına yol açabilir.

Konu ile ilgili araştırmalarda; Paez ve Salgado (2016: 550) Kolombiya’da 124 yönetici ve 248 ast üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda etik söylem ile eylemler arasındaki ilişkiyi incelemişler ve çalışanın ahlaki bir yöneticinin eylemlerini kabul etmesinin ve izlemesinin, ahlaki bir yöneticinin sözlerini kabul edip takip etmesinden daha kolay olduğunu belirtmişlerdir. Onlar ayrıca eylemlerin kelimelerden daha baskın olduğunu ifade etmişlerdir.

2.3.2. İdari Yöneticilik

Üniversite organizasyonlarında yöneticiler hem akademik hem de idari görevler ile çalışma arkadaşlarının faaliyetlerini yönlendirebilmektedir. Yöneticilerin hem akademik hem idari faaliyetlerinde çalışanlarına etik davranışlar sergilemesi onların sadakatlerini, performanslarını dolayısı ile başarı çabalarını etkileyebilir.

Bazı durumlarda akademisyenler yöneticilerini; kurallara bağlı, bürokratik, sorunların özünden çok süreç ve sistemle ilgilenen ve hayal gücünden yoksun birey olarak

değerlendirebilmektedirler (Seyd, 2000: 35). Bu durum genel olarak yöneticilerin idari görevleri yerine getirebilmelerinde akademisyenlerin faaliyetleri için uyguladıkları sıkı politikalar olarak değerlendirilebilir. Ancak bazı durumlarda akademisyenler de yöneticilerini yanlış değerlendirebilir veya yanlış algılamış olabilirler.

Konuya ilişkin araştırmalarda; Brady ve Hart (2007: 409) araştırmalarının sonucunda gelişmiş bir etik görüşün değerli bir yönetim aracı olabileceğini ifade etmişlerdir. Onlar en yetenekli yöneticilerin ahlaki açıdan en gelişmiş olan kişiler olduğunu; çalışanlar tarafından ifade edilen ahlaki bakış açılarını en iyi şekilde kavrayabilecek kişiler olduklarını ve iyi bir şekilde yöneticilik sergileyeceklerini vurgulamışlardır.

2.4. Yöneticinin Etik Liderlik Davranışında Üniversitelerin Rolü

Üniversitelerde etik liderlik davranışını incelemek eğitim kuramına ve uygulamasına önemli katkıları olabilir (Ahmad vd., 2018: 1359). Üniversiteler gerçekleştirmek istedikleri amaçlara ulaşmak için liderleri tarafından çalışanlarının eğitimi ve gelişimi ile çalışanın iş memnuniyetini, işyerinde kalmasını ve motivasyonunu artıracak gerekli becerilere sahip olması gerekir (Aondo vd., 2020: 55). Bu açıdan akademisyenler, etik yönetim ile liderlerin güven inşa etmelerini sağlayabilecekleri anlayışlarını artırdıkça organizasyonların amaçlarına ulaşabilme yeteneklerinin de artabileceğini ifade etmişlerdir (Caldwell vd., 2008: 162).

Üniversitelerde yönetici liderlerinin biraz esnek davranma alanları vardır. Ancak mantığa aykırı bir liderlikte, akademi ile kurumsal amaçların birleşmesini zorunlu tutmaktan ziyade serbest bırakmak olumlu sonuçlara yol açabilir. Zira yönetici liderlerine danışmak sadece öğrenmek ve bunlara uymak ile ilgili değilse akademisyenlerin liderlik ile yeniden ilişki kurma olasılığı daha yüksek olabilir. Bu durumda akademisyenler arasında birden fazla bilgi türü değer görebilir, takım çalışması ödüllendirilebilir. Ayrıca akademisyenler stratejik çalışmalara dahil edilebilir, akademik araştırmaları neyin engellediği veya kolaylaştırdığı araştırılabilir ve geri bildirimler memnuniyetle karşılanabilir (Blackmore, 2014: 95).

Etik liderler çalışanların onuru ve özerklik haklarını korumak istedikleri için onların işleri üzerinde karar verme yetkisine sahip olmaları ve organizasyonun karar alma yapılarına daha geniş bir katılım sağlamaları etik lider ile çalışan arasında oluşacak güven

ile çalışanların kendi kaderlerini tayin etme duygularını besleyebilecektir (Zhu, 2008: 67). Bu açıdan etik liderliği karakterize eden temel özellikler; karakter ve bütünlük, etik farkındalık, toplum ya da insan odaklılığı, motivasyon, cesaret ve güçlendirme ve etik hesap verebilirliğin yönetilmesi şeklinde ifade edilebilir (Resick vd., 2006: 346). Bu durum güçlü etik liderlere sahip olan çalışma ortamlarının, etik davranışa değer veren ve ödüllendiren norm ve politikalara sahip olma olasılığını artırmaktadır (Kacmar vd., 2013a: 35).

Literatürde konuya ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Erkutlu ve Chafra (2014: 62) Türkiye’de 9 özel üniversiteden 591 akademisyen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda etik liderliğin psikolojik güven ve psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi ile olumlu, işyeri zorbalığı ile olumsuz ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ahmad ve diğerleri (2018: 1358) ise Avusturalya’da üniversitelerde faaliyette bulunan 303 akademisyen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda etik liderliğin akademisyenlerin olumlu iş duygularını artırarak işten ayrılma niyetlerini azalttığını ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Ahmad ve diğerleri (2020: 171) Pakistan’da akademik çalışma ortamında faaliyette bulunan 330 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışanların işyerlerinde algıladıkları etik liderlik davranışının duygusal iyilikleri (refahları) üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı yönde olumlu katkılarının olduğu belirtmişlerdir. Onlar işyerinde zorbalığın ise çalışanın refahı üzerinde zararlı etkilerinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Bhana ve Suknunan (2020: 412) ise Güney Afrika’da yükseköğretimde faaliyette bulunan 312 akademik ve idari personele uyguladıkları araştırmalarının sonucunda kurumda etik liderlik tarzını teşvik etmek için eğitim ve gelişime ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Zira onlar çalışanların arasında saygı, adalet ve şeffaflık ile ilgili olarak üst yönetimin etik liderlik davranışlarının zayıf olduğunu ve bu durumun çalışanları olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Yukarıda ifade edilen araştırmalara ek olarak akademik çalışma ortamında yöneticilerinin etik liderlik davranışları akademisyenlerin başarı çabaları ve sadakatleri için kaynak teşkil edebilir. Etik davranış sergileyen yönetici genellikle çalışanlarına ahlaki, adil, eşit, problem çözücü ve anlayışlı bir tavır sergileyecektir. Genel olarak yöneticinin etik liderlik davranışı çalışanın lehine (çalışanın olumlu algılamasına) bir

sonuç ortaya koymaktadır. Bu tür çalışma ortamı akademik açıdan çalışanın başarı çabasına ve sadakat algısına olumlu yansımaları olabilir. Literatürde akademisyenlerin akademik başarı çabaları açısından yöneticilerinin etik liderlik davranışları ve akademisyenlerin sadakatleri (yöneticiye ve kuruma) değişkenlerinin bütünlüğünde bir eksiklik gözlemlenmektedir.

Bu eksiklikler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın akademik başarı çabasına pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₂: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın kurumuna olan sadakatini pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₃: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın yöneticisine olan sadakatini pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KURUM YÖNETİCİSİNE VE KURUMA OLAN SADAKAT

Çalışanlar bir organizasyona, organizasyonun içerisinde olan kişilere bağlılığın ötesinde daha fazla sadakat gösterebilirler. Yöneticiler çalışanlarının kendilerine olan bağlılıklarını kuruma olan bağlılıkla aynı olduğu konusunda ısrar ettiklerinde ise çalışanlar böyle bir ayrımı hissetmeyebilirler. Çalışanın organizasyona sadakati belli bir kişiye sadık olmasa bile onun için olumlu sonuçlar ortaya koyabilir (Schrag, 2001: 52). Bir bireye sadakat ise bir organizasyona sadakati kolayca genişletebilir. Organizasyondan sorumlu olan yönetimin, organizasyona katılan çalışanın sadakat geliştirmesi için üstün güdülere sahip olması gerekebilir (Rosanas ve Velilla, 2003: 57). Bu durum sadakatin sadece çalışan tarafından değil yönetici ya da yönetim tarafından gösterilmesinin de ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Zira daha önce ifade edilen sosyal mübadele kuramında ilişkilerin karşılıklı olması da bu durumu destekler niteliktedir. Sadakatin iki taraflı olması organizasyonlar açısından olumlu sonuçlar oluşturma ihtimalini artırmaktadır.

Bir çalışan iş arkadaşı ve yöneticisi arasında var olan olumlu bir ilişkiyi kıskanır ise çoğu zaman değerli ilişkiyi geri kazanmak için kasıtlı eylemde bulunur. Bu durumda kıskanç çalışan tehdit olarak algıladığı iş arkadaşının hatalarını yöneticisine şikâyet edebilir. Ayrıca bu çalışan çalışma grubunu olumsuz yönde etkileyebilecek derecede aşırı rekabetçi olabilir. Bu açıdan organizasyonda var olan sağlıklı rekabetin üretken olabilmesi için çalışma arkadaşları (çalışan yönetici dâhil) arasında işbirliği temeli olmalıdır (Dogan ve Vecchio, 2001: 60). Bu durum işbirliği temelinde sadakatin önemli olabileceğini göstermektedir. Zira kurumuna ya da yöneticisine sadık olan çalışanın kasıtlı eylemde bulunma ihtimali oldukça düşüktür.

Literatürde konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Rajput ve diğerleri (2016: 4-5) Kuzey Hindistan'da 100 akademisyen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda iş tatmininin akademisyenlerin sadakatleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırma sonucunda

akademisyenlerin sadakatleri altında yatan temel faktörleri; aidiyet, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık olarak ifade etmişlerdir. Gudeta (2018: 9) ise akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda organizasyonda yönetimin ve liderlik stillerinin, kariyer basamaklarının, ek ödemelerin ve kişisel politikaların akademisyenlerin organizasyonlarına olan sadakatlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Andiappan ve Dufour (2020: 215) ise araştırmalarında çalışanların birbirlerine karşı düşük sadakat algısının kıskançlık davranışının oluşmasına sebep olduğunu belirtmişlerdir.

3.1. Çalışanın Kurum Yöneticisine Sadakati

Literatürde çalışanın bağlılık düzeyi çalışan sadakatinin itici gücü olarak kabul edilmektedir (Abbas, 2017: 8). Çalışanların yöneticilerine olan sadakatleri, çalışanların davranışlarını doğrudan, belirgin ve yoğun olarak yönlendirebilir. Çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları ise çalışanların davranışlarını daha dolaylı, daha az dikkat çekici ve yoğunluğu daha az bir şekilde etkileyebilir (Chen vd., 2002: 343). Bu açıdan çalışanların yöneticilerine olan sadakatleri motivasyonlarını iki şekilde artırabilir. Bunlardan birincisi çalışanın ruh hali ile duygularındaki sık ve hızlı değişime karşılık çalışanın yöneticisine sadakati bu değişimi dengeleyerek çalışana çaba ve özveri sağlayacaktır. Bu durum hedeflere ulaşmak için çalışanın yöneticisine bağlılığını gerekli kılar. İkincisi ise çalışanın her şeye eşit düzeyde yaklaşması ve kendi işini yapması onu işine motive etmek ile birlikte kendini işine adanması faaliyetleri için onu teşvik edici bir nitelik taşıyacaktır (Elegido, 2013: 501).

Literatürde çalışanların kurum yöneticilerine olan sadakatlerine ilişkin araştırmalar incelendiğinde; Becker ve diğerleri (1996: 476) araştırmaları sonucunda birçok kuruluştaki çalışanların yöneticilerine olan sadakatleri ile kuruluşlarına olan sadakatleri arasında sadakatin temeli olarak özdeşleşme ve içselleştirme ile ilgili ayırım yaptıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmalarında organizasyona olan genel sadakatin performansla ilişkili olmadığı, yöneticilere olan sadakatin performans ile olumlu ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Jiang ve Cheng (2008: 219) ise Tayvan'da özel sektörde faaliyette bulunan 1339 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda yüksek seviyede kişilerarası adalet algılayan ve hiyerarşiye daha fazla saygı duyan çalışanların rolleri gereği yöneticilerine

sadık kaldıklarını ve yöneticileri ile daha fazla özdeşleşme hissederek daha çok yükümlülük aldıklarını ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Ding ve diğerleri (2012: 213) 186 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda hizmet odaklı liderliğin çalışanın sadakatine olan etkisinin büyük ölçüde çalışan memnuniyetinin aracı etkisine bağlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarında genel olarak insanların tutum ve davranışlarının temel olarak psiko-mantıksal deneyim ve algısal durumlardan etkilendiğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca çalışan memnuniyetini aracı değişken olarak incelemenin, psikolojik motivasyon ile bireylerin eylemleri üzerindeki gücünü yansıtabileceğini vurgulamışlardır. Preko ve Adjetey (2013: 60-61) 50 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışanın bağlılığının ve sadakatinin işyeri performanslarında hayati öneme sahip değişkenler olduğunu, organizasyonda çalışanların ellerinden gelenin en iyisini yapmaları için yönetimin çalışanlarının sadakat faaliyetlerini dikkate almaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

3.1.1. Sadakat Kavramı

Sadakat soyut bir kavram olduğu için ölçülmesi, nicelendirilmesi ve karşılaştırılması zordur (Murali vd., 2017: 73). Çok ve çeşitli sadakat tanımları olmasına rağmen bu tanımlarda üç genel temayı ortaya koyduğu görülmektedir. Bunlar kuruluşa olan duyuşsal sadakat, kuruluştan ayrılma ile ilgili algılanan maliyet ve kuruluştaki kalmanın yükümlülüğü şeklinde ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 63-64).

Çalışanın kuruluşuna olan duyuşsal veya duygusal sadakati, çalışanın faaliyette bulunduğu organizasyon ortamına işi ile ilgili veya onunla ilgili karar verme sürecine etkin olarak katılım sağladığını hissetme derecesinden etkilenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Arqawi vd., 2018a: 4). Başka bir tanımda sadakat, kişinin işverenin (veya kurumunun) çıkarlarını en iyi şekilde korumaya yönelik bilinçli bir bağlılık sergilemesi ve kişinin kendi çıkarlarının bazı yönlerini yasal ve diğer ahlaki görevlerinin gerekliliklerinin ötesinde feda etmesi olarak tanımlanmaktadır (Elegido, 2013: 496). Yani sadakatin özünde, çalışanın fedakârlıkta bulunma istekliliği söz konusudur (Graaf, 2011: 288).

Sadakat bir tür vefa ve doğruluktur. Genel olarak çalışanın kurumuna psikolojik bağlılığı veya sadakati olarak ifade edilmektedir. O halde çalışanlar ve kuruluşların

karşılıklı sorumlulukları, bağlılıkları ve ilişkileri söz konusu olmaktadır (Iqbal vd., 2015: 1). Bu açıdan çalışanların sosyal çevresi ile olumlu ilişkili olan sadakati teşvik eden özellikler; işte çeşitliliği ve güvenliği dikkate alan iş koşulları, çalışanın becerilerini geliştirmesi için oluşturulan fırsatlar, uygun çalışma saatleri ile işin hizmet unsuru ve konumu olarak ifade edilebilir (Ineson vd., 2013: 37).

Literatürde sadakat kavramına ilişkin gerçekleştirilen araştırmalarda; Roehling ve diğerleri (2001: 146-162) araştırmalarında rol kuramı kapsamında daha fazla rol talebi olan çalışanların işlerine daha az sadık olabileceklerini ifade etmişlerdir. Ancak araştırmalarının sonucunda bireyin daha az rol üstlenmesinin daha fazla sadakat oluşturabileceği önerisine ters düşmüşlerdir. Abbas (2017: 9) ise 120 üniversite personeline gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda organizasyon kültürü ve liderlik stilinin çalışanın sadakati üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

3.1.1.1. Sadakat Açısından Kurum Yöneticileri

Örgüt kültürü içerisinde iyi değerler ve güven ortamı oluşturan yönetim sistemi uygulamaları, kuruluştaki çalışanlara bir destek olarak değerlendirilebilir. Bu durumda çalışanlar tarafından benimsenen iyi bir organizasyon kültürü, çalışanlara psikolojik olarak güvende olma hissiyatı verebilir (Abbas, 2017: 9).

Sadakat sadece ödül beklentisi olmaksızın fedakârlık gerektiren ilişkilerde uygun bir davranıştır (Hajdin, 2005: 262). Zira kurum yöneticileri çalışanlarının üstün performanslarını belirlemek ve ödüllendirmek açısından onları karşılaştırırlar. Yöneticiler çoğu zaman en iyi uygulamaları sergilemek için çalışanlarının başarılarını ilan ederken onların imrenme (Veiga vd., 2014: 2364) ile kıskançlık davranışları ortaya koymalarına neden olduklarından habersizdirler. Bu durum çalışma ortamında yöneticilerin çalışanlarına karşı adil, eşit, güven verici olmanın yanında dengeli bir politika izlemesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira aşırıya gidecek olan her davranış diğer çalışanlarda özellikle kıskançlık davranışının oluşmasına sebep olabilir.

Literatürde konuya ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Niehoff ve diğerleri (2001: 106) araştırmalarının sonucunda iş zenginleştirmenin güçlendirme ve sadakat arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini, çalışanların sadakatının idari destek ve faaliyetlerden daha fazlasını içerdiğini vurgulamışlardır. Onlar çalışanların sadakatli

davranışlarının yöneticilerin güçlendirici uygulamalarından daha çok bağımsızlık, iş kimliği ve diğer iş özellikleri gibi iş tasarımı algılarının daha etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ibrahim ve Falasi (2014: 574-575) ise kamuda üç yönetim düzeyinde çalışan 50 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışanların bağlılığı ile sadakatleri arasında önemli ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Onlar çalışanların bağlılığı ve çalışma sonuçlarında sadakatin önemli rolü olduğu, hem kuruluşun hem de yöneticilerin bu durumu dikkate almaları gerektiğini vurgulamışlardır. Onlar ayrıca çalışanların ihtiyaçlarının dikkate alınmasının hem çalışan hem kurum için olumlu sonuçlar (örgütsel performans, çalışanı elde tutma, sadakat ve bağlılık gibi) oluşturabileceğini ifade etmişlerdir.

3.1.1.2. Çalışanın Sadakati

Çalışanın sadakatine yönelik araştırmalar davranışsal sadakat, tutum sadakati ve kapsamlı kuramlar açısından incelenmektedir. Çalışanın sadakati davranışına yansır. Çalışanın sadakatini çalışanın topluma karşı tutumu olarak da ifade eden akademisyenler söz konusudur (Ding vd., 2012: 209). Bu açıdan çalışanların sadakati akademi literatüründe farklı şekillerde tanımlanmıştır. Çalışanın sadakati; etik liderlik, güçlendirilmiş liderlik ve sadakati hakkında hissettiği duygusal yönler ile kurumuna ve liderine karşı olumlu ya da olumsuz tutumlarının olup olmadığının belirlenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Gouda, 2018: 134). Bu açıdan araştırmada çalışanların hem yöneticilerine hem de kurumlarına olan sadakatleri etik liderlik davranışı kapsamında değerlendirmeye alınmıştır.

Literatürde çalışanların sadakatlerine ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar dikkate alındığında; Redman ve Snape (2005: 303-323) araştırmalarında günlük değişmelere bağlı olarak kişilerarası sadakatin gelişmesi ile birlikte çalışanların; iş arkadaşlarına, yöneticilerine, diyalog içerisinde olduğu diğer kişilere sadakat açısından örgütlenme dışı odaklanmalarının da etkili olduğuna vurgu yapmışlardır. Matzler ve Renzl (2006: 1267) ise araştırmalarının sonucunda çalışanların meslektaşlarına ve yönetime duydukları güvenin çalışan memnuniyetinin güçlü bir göstergesi olduğunu ve çalışan memnuniyetinin de çalışan sadakatini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Wasti ve Can (2008: 411) Türkiye’de İstanbul’da otomotiv sektöründe çalışan 430 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri

araştırmalarının sonucunda çalışanların ilişki yönelimlerine ilişkin farklılıklarının örgütsel ortamlarda bireyin bağlılığını kültürel olarak etkileyebildiğini ifade etmişlerdir. Onlar çalışma arkadaşlarına bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi örnek vererek çalışanın iş dışında da çalışma arkadaşları ile ilişkisinin devam edebildiğini ancak örgüt ile alakalı kararlara daha az ilgili olduklarını belirtmişlerdir. Onlar ayrıca iş yerinde çalışanın hayal kırıklığı yaşasa bile bunu kişisel olarak devam eden sadakati ile telafi edebildiğini vurgulamışlardır. Turkyılmaz ve diğerleri (2011: 691) ise Türkiye’de 220 kamu sektöründe çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışan memnuniyeti ile çalışan sadakati arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Onlar çalışan memnuniyeti ile sadakatini etkileyen en önemli faktörleri sırası ile eğitim ve personel geliştirme, çalışma koşulları, ödüllendirme ve takdir, güçlendirme, katılım ve ekip çalışması olarak sıralamışlardır.

3.1.2. Yöneticiye Sadakatsizlik Kavramı

Çalışanın sadakatsizliği, kişinin çalışma arkadaşları ve organizasyonu hakkında olumsuz yorum ve tutumları, iş performansındaki ve kalitesindeki düşüklük ile devamsızlık gibi davranışlar sergilemesi ile ortaya çıkmaktadır (Burke ve Singh, 2014: 34). Çalışanların bu davranışlarına sebep olan etmenler arasında yöneticilerin çalışanlarına karşı davranışları, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi değişkenlerin etkisi olabilir.

İşyerinde bireyler bağlantıları ve ilişkileri değiştikçe sadakat taleplerini değerlendirmek için akıcı bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu çerçevede bireylerin başkalarının sadık veya sadakatsiz olduğuna dair algılarının davranışsal veya tutumsal sonuçlarını tahmin etmek oldukça zordur (Hart ve Thompson, 2007: 298). Bu açıdan örneğin çalışanların organizasyonda etik olmayan yasa dışı davranışlarda bulunması veya bu davranışları gizli tutması, başka ahlaki görevlerini ihmal etmesi gibi durumlar sadakat kavramı ile çelişen (Schrag, 2001: 47) ve birçok durumda tespit edilmesi oldukça zor olan oluşumlardır. Ayrıca bunun gibi oluşumlarda çalışanın yöneticisine sadakatli görünüp gerçekte oldukça sadakatsiz olduğu durumlarda söz konusu olabilmektedir. Bu gibi durumların doğru tespit edilmesi organizasyon açısından önemlidir.

Literatürde konuya ilişkin araştırmalarda; Boroff ve Lewin (1997: 57) araştırmalarının sonucunda çalışanların adaletsiz muamele gördüklerini düşündüklerinde

sadık olan çalışanlara oranla şikâyetle bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuç Allen ve Tülesmann'ın ifadelerini destekler niteliktedir. Allen ve Tüselmann (2009: 544) ise araştırmalarında sadık olan çalışanların organizasyonu veya yöneticilerini eleştiriyormuş gibi görünmekten korktukları için organizasyon uygulamaları hakkındaki endişelerini ifade etmeye daha az istekli olabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu durum sadık olmayanların organizasyon ile ilgili endişelerini ifade etmede istekli olabileceklerini ortaya koymaktadır.

3.2. Çalışanın Kurumuna Sadakati

Genel olarak çalışan sadakati, kurumuna psikolojik bağlılığı olarak tanımlanabilir ve artan memnuniyetin bir sonucu olarak gelişir. Memnuniyet bir iç değerlendirme sürecinden oluşur ve çalışanın beklenti seviyesi karşılanırsa memnuniyeti artar. Bu durum çalışan sadakatini kuruma karşı genel bir duygusal tutuma dönüştürür (Wan, 2002: 2). Çalışanın kurumuna olan üst düzey sadakati kurumun kültürüne de yüksek seviyede sadakat göstermesi ile ilgilidir (Carey, 2002: 34). Bu açıdan çalışanın kurumuna yüksek sadakati, kurumun ihtiyaçlarının kendi beklentileri ile örtüştüğü ve örgütün iyiliği için fedakârlık yapmaya hazır olduğu bir durumun varlığında söz konusu olmaktadır (Alvesson, 2000: 1107). Bazı durumlarda ise yüksek derecede sadakat çalışanın kendi çıkarları dışında organizasyonun çıkarlarını ön planda tutup organizasyonda kalmasına, organizasyonu olumsuz durumdan kurtarmasına ve geliştirmesine katkı sağlayabilmektedir (Clark, 1971: 512).

Çalışanlar kurumları ile daha fazla özdeşleştikçe kuruluş değerleri, idealleri ve uygulamaları diğer kurumlara kıyasla daha benzersiz, farklı ve olumlu olarak algılanabilir. Bu algılar çalışanın daha fazla sadakat göstermesini ve kurumuna ve kurumun kültürüne bağlılığına yol açabilir (Miles, 2012: 291). Bu durum çalışanın organizasyon ile bütünleşmesine ve organizasyon değerlerini kendi değerleri gibi algılamasına yol açabilir.

Çalışanların sadakatleri ve bağlılıkları, kendilerini kurumlarına adanmış ve sadık bir şekilde kurumun çıkarlarına göre hareket etmelerinden ötürü büyük ilgi görmektedir. Bu tarz kurumlar genellikle kararlı ve sadık bir işgücüne sahiptirler. Bu çalışanlar kuruluşlarına ne kadar uzun süre hizmet verirler ise sadakat seviyeleri o kadar yüksek

olur. Bu durum kariyerleri boyunca birçok kurumda çalışanların çalıştıkları kuruluşa sadık kalmadıklarını ortaya koyar (Mahasneh ve Yamin, 2017: 77-78).

Bir organizasyona sadakat konusu uzun zamandan beri yöneticiler ve teorisyenlerin ilgilendikleri konulardan olup sadakat gösteren bir çalışanın organizasyonun başarısına olan katkısı tartışılmaktadır (Jauch vd., 1978: 84). Bu açıdan konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda; Fischer (2003: 495) farklı ülkelerde faaliyette bulunan 385 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda çalışanların sadakate odaklanan ödül algılarında adaleti ve bu adalet algılarının çalışanların memnuniyet ve bağlılık seviyelerini etkilediği ortaya koymuştur. Araştırmasında ayrıca çalışanların kuruma olan sadakatlerinde kuruluşlardaki ücret artışları, promosyonlar ve işten çıkarmalar konusundaki kararların etkili olduğunu belirtmiştir. Waqas ve diğerleri (2014: 154) ise Pakistan’da kamu ve özel sektörde farklı mesleklerde (öğretmen, profesör, yönetici, bankacı ve büro çalışanları olarak) çalışan 148 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışanların iş tatminleri ile sadakatleri arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Iqbal ve diğerleri (2015: 8) Pakistan’da 200 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışanın kurumuna olan bağlılığının çalışanın sadakati üzerinde önemli etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında kurumların çalışanlarına fayda sağlayarak ve onları teşvik ederek çalışanların davranışlarını iyileştirebileceklerine ve kurumlarına daha sadık olabilmelerine katkıda bulunabileceklerini ifade etmişlerdir. Thompson ve diğerleri (2018: 70) 73 lider ve takipçisi olan 303 çalışan üzerindeki araştırmalarının sonucunda kıskançlık yaşayan çalışanların sosyal kaytarma durumuna geldiklerini ve böylece kişisel çabaları ile kuruma olan katkılarını sınırladıklarını ifade etmişlerdir. Arqawi ve diğerleri (2018b: 20) ise araştırmalarında çalışanın kurum sadakatini, organizasyonun etkinliği ile işin başarı derecesi ve rekabet halinde olunan diğer bireyler arasındaki itibari ve zihinsel durum arasındaki olumlu ilişkinin yansımaları olarak ifade etmişlerdir.

3.2.1. Kurum Sadakati Kavramı

Sadakat, kuruluşa olan duyuşsal yönelimi tanımlamak için kullanılır (Meyer ve Allen, 1991: 64). Kurumuna sadık olan kişi kurumunun iyi olduğunu varsayar. Bu kişi kurumunun lideri olur ise kurumun sağlığını, itibarını, büyümesini ve geleceğini

geliştirmek için elinden gelen her şeyi yapar. Bu durum bireye fayda sağlamasa bile gerçekleşir (Poff, 2004: 214). Bu durum bireyin kendi kişisel çıkarlarını gözardı ettiğini ve kurumunun çıkarlarını sürekli ön planda tuttuğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanın bakış açısından sadakat onlara mutlaka parasal fayda sağlamayan ancak içlerindeki endişeleri kapatan bir faktör olarak değerlendirilebilir. Bir çalışan amaçlara ulaşamayabilir ancak organizasyonuna sadıktır. O hedeflere ulaşabilmek için çok çalışıyor ise onun kuruluşuna gösterdiği bu sadakat dezavantajlarını kapatmasına izin vermelidir (Murali vd., 2017: 72). Bu durum çalışan sadakati açısından ortaya koyduğu fedakârlığın organizasyon tarafından sergilenebilmesinin de önemli olduğunu göstermektedir.

Literatürde kurum sadakati ile ilişkili araştırmalar dikkate alındığında; Coughlan (2005: 59) araştırmasının sonucunda sadakat kavramını, bir topluluğun ahlaki değerleri ile ilgili tutum ve davranışlarına odaklanılmasını gerekli kılan örgütsel davranış ve iş etiği alanlarına konu olan bir davranış olarak ifade etmiştir. O ayrıca kuruma sadık ve sadakatsiz olan bireylerin davranışlarını ve tutumlarını inceleyerek kuruma olan sadakatin ölçülebileceğini ve bu tür araştırmaların çalışanlar arası etik davranışı teşvik eden iş yeri uygulamalarının gelişmesine yardımcı olabileceğini belirtmiştir. Pandey ve Khare (2012: 37) imalat ve hizmet sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda imalat sektöründe faaliyette bulunanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılığın çalışanların sadakati üzerinde önemli bir etkisinin olduğu belirtmişlerdir. Onlar hizmet sektöründe ise iş tatmininin çalışanın sadakati üzerinde etkili olduğunu, örgütsel bağlılığın ise çalışan sadakati üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı vurgulamışlardır. Araştırmalarında sadakatin altında yatan temel faktörleri; bağlılık, motivasyon, aidiyet ve kariyer gelişimi olarak ifade etmişlerdir. Ibrahim ve Falasi (2014: 574) ise Birleşik Arap Emirlikleri'nde kamu sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışan sadakati ile katılım arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarında kuruluş ve yöneticiler açısından çalışanların katılımında ve çalışma sonuçlarını etkilemede sadakatin önemli rolü olduğunu ortaya koymuşlardır.

3.2.2. Kurum Sadakatsizliği

Organizasyonda alışanların temel yükümlölüklerini yerine getirmesi çalışan sadakati için gerekli olabilir ancak yeterli değildir. Temel iş yükümlölüklerini yerine getirmeyen çalışanlara sadık çalışan denilemez. Organizasyonda alışanların sadakatsiz eylemleri, sorumluluklarını yerine getirmemelerinin yanında güven beklentilerini ihlal etmeleri ve organizasyona zarar vermeleri ile de değerlendirilebilir. Bazı durumlarda çalışan çıkarlarını organizasyon çıkarlarından üstün tutması, kurumuna zarar verici davranışlar sergilemesi sadakatsiz olarak değerlendirilmesine sebep olabilir. Sadakatsizlik sadece kuruma karşı değil yönetici veya başka kişilere karşı da olabilir (Schrag, 2001: 47-48).

Literatürde kurum sadakatsizliğine yönelik araştırmalar incelendiğinde; Lewis ve Altbach (1996: 256) araştırmalarında akademisyenlerin kurumlarına daha az sadakat göstermesinin çeşitli nedenlerinin olduğunu bunlardan birinin, araştırma odaklı akademisyenlerin akademik araştırmalara daha fazla bağlı olduklarını, dolayısı ile öğretim odaklı akademisyenlerden kurumsal konulara daha az odaklandıklarını ifade etmişlerdir. Wroge (2008: 40) ise 200 şirket çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda organizasyonda bilgi taşıyan (ihbarcı) kişilerin sadık veya sadakatsiz olarak değerlendirip değerlendirmediklerini sormuş ve katılımcılar bunun ‘zor bir şey’ olduğunu, ‘birlikte hareket etme’ ile ilgili ‘bireyleri neyin motive ettiğine bağlı’ olduğu gibi cevaplar aldığını ifade etmiştir. Araştırmasında ayrıca literatür ile tutarlı olan motive edilmenin bazı ihbarcıların sadakatsiz çalışan olarak algılanmalarını sağladığını vurgulamıştır.

3.3. Çalışanın Yöneticisine ve Kurumuna Sadakatinde Üniversitelerin Rolü

Çalışanların sadakatleri genellikle kurumlarına yönelik tutumları ile değerlendirilmektedir (Waqas vd., 2014: 143). Çalışanların kurumlarına olan sadakati, yaşam tarzı seçimleri ve işyerinin bu yaşam tarzında oynadığı rol ile de yakından ilgilidir (Moore, 2007: 394). Bu durum üniversitelerde faaliyette bulunan çalışanların yaşam tarzları çerçevesinde, üniversite çalışma ortamında çalışma arkadaşları ve yönetimin de önemli bir rolü olabileceğini göstermektedir.

Organizasyon kültürü, çalışanın sadakati üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri olabilmektedir. Güçlü bir organizasyon kültürü çalışanın sadakatini olumlu etkilerken,

zayıf bir organizasyon kültürü çalışanın sadakatini olumsuz yönde etkiler (Razali vd., 2018: 25). Bu durum üniversitelerdeki organizasyon kültürünün çalışanın sadakati üzerinde önemli etkilerinin olabileceğini ortaya koymaktadır. Zira üniversitelerin sahip olduğu kültürel değerler hem yerel hem de ulusal ve uluslararası düzeyde akademisyenlerinin hem kurumlarına hem de yöneticilerine olan sadakatlerini etkileyebilir.

Literatürde konuya ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar dikkate alındığında; Okan ve Akyüz (2015: 171-172) Türkiye’de Gümüşhane Üniversitesi’nde 223 akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda etik liderliğin yöneticiye sadat üzerinde etkili olduğunu, yöneticiye sadakatin çalışanın daha yüksek performans göstermesinde gönüllü olmasını sağladığını ve çalışanın iş memnuniyetini artırdığını ortaya koymuşlardır. Arqawi ve diğerleri (2018a: 13) ise Filistin Teknik Üniversitesi’nde (Kadoorei Fakültesi) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarının sonucunda organizasyonel sadakatin en önemli maddelerini ‘üniversitenin benimsediği değerler ve felsefe kişisel değerlerimle uyumludur’ ile ‘üniversitemin hayatımın bir parçası olduğunu hissediyorum ve ondan uzaklaşmam zor’ seçeneklerinin oluşturduğunu araştırmalarında ifade etmişlerdir.

Konuya ilişkin diğer araştırmalar incelendiğinde; Arqawi ve diğerleri (2018b: 25) organizasyonel sadakat açısından üniversitede akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda onların yaşamlarında üniversitelerinin çok değerli olduğu, akademisyenlerin üniversite değerleri ile uyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Onlar ayrıca akademisyenlerin duygusal ve finansal açıdan üniversitede kalmaya istekli olduklarını, çalışma arkadaşlarının saygılı ve orada çalışma sevgisine sahip bireyler olduklarını ifade etmişlerdir. Gudeta (2018: 9) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında organizasyonel sadakatin, akademisyenlerde artan üretkenliğe, kişisel istikrara, daha düşük devamsızlığa yol açtığını vurgulamıştır. O ayrıca organizasyonel sadakatin iş tatmini ile örgütsel vatandaşlığa yol açarak organizasyonla özdeşleşen ve orda kalmak isteyen akademisyenlerin duygusal bağlılıklarına olumlu katkıları olduğunu belirtmiştir. Aondo ve diğerleri (2020: 71) ise Kenya’da 49 üniversitede faaliyette bulunan akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışan sadakatinin performans artışına yol açtığını ve sadakatin, liderlik tarzı ile performans arasında önemli bir etkisinin olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

Akademik faaliyetlerin gerçekleştirildiği üniversite çalışma ortamında akademisyenlerin kurumlarına ve yöneticilerine karşı sadakat sergilemeleri kendi eylemlerine yansıyabilir. Hem yöneticiye hem de kuruma yönelik sadakat akademisyenin performansı açısından akademik başarı çabasına etki edebilir. Yukarıda ifade edilen açıklamalarda sadakat sergilemenin genel itibari ile olumlu davranışlar ile ilgili olması dikkate alındığında, çalışanın sadakati onun akademik faaliyetlerindeki başarı çabasına önemli katkıları olabilir. Daha evvel gerçekleştirilen araştırmalarda akademisyenlerin sadakatleri açısından akademik başarı çabalarına fazla değinilmemesi bu alanda eksiklikler olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu eksiklikler ve varsayımlar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₆: *alışanın kurumuna yönelik sadakati akademik başarı çabasını pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.*

H₇: *alışanın yöneticisine yönelik sadakati akademik başarı çabasını pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.*

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÇALIŞANLARIN KISKANÇLIK VE İMRENME DAVRANIŞI

Kıskançlık ve imrenme kavramları anlamsal olarak ilişkili olmalarına rağmen köken olarak oldukça farklıdır. Bu kavramlar sosyal ve duygusal durumlarda hareket veya koşul olarak ifade edilebilecek şeylerin farklı yönlerini ifade eder (Foster vd., 1972: 167). İmrenme başka bir bireyin bir avantaj elde ettiğini görmekten gelirken kıskançlık kişisel red veya kayıp korkusunda kaynaklanır (Bedeian, 1995: 50). Bazı kaynaklarda ise imrenme ve kıskançlık öfke, şehvet ve korku ile aynı kategorilerde yer almaktadır. Ayrıca bu durumlarından ötürü bireylerin duyguları arasında en tehlikelileri olarak ifade edilmekte ve alt seviyelerde tutulması gereken davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Swaan, 1989: 259).

Kıskançlık ve imrenme davranışları yeni fikirler olmasa da organizasyonlar için tartışma konusu olarak biraz yenidir. Bu duyguları görmezlikten gelmek yönetsel bir gelenek olmuştur. Bu gelenek kısmen iş etkileşimlerinin rasyonel ekonomik temelli karar alma sürecine dayandırılmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple güçlü duygular gibi akıl dışı süreçlerin iş ile ilgili sosyal etkileşimde çok az yeri olduğuna inanılmaktadır (Dogan ve Vecchio, 2001: 58). Bu durum organizasyonlardaki kıskançlık ve imrenme davranışlarının çalışanların faaliyetlerinde etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Kıskançlık ve imrenmenin farklılıklarının yanında duygusal olarak benzerlikler de içerebilmektedir (Haslam ve Bornstein, 1996: 257). Bu durumda kıskançlık ve imrenme davranışlarının etkilenme biçimleri ile ilgili bazı benzerlik ve farklılıklar söz konusudur. İmrenme davranışında; üzüntü, memnuniyetsizlik, depresyon, kızgınlık, kin, utanç, suçluluk, değersizlik, bireyin kendisine ve başkalarına karşı öfkeli şekilde davranışları söz konusudur. Kıskançlık davranışında ise öfke, nefret, rekabetçi duygular, kin, şüphe, güvensizlik, kişilerarası yabancılaşma, memnuniyetsizlik ve depresyon gibi duygular söz konusudur. Kıskançlık ve imrenme davranışları etkililik biçimleri açısından benzerdirler. Bu durum birbirleri ile ilişkili olan bireyin yaşam tarzı deneyimi gibi çeşitli yapısal faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerde hem kıskançlık hem de imrenme davranışları

istenilen nesnelere ulaşamadığında duygusal dönüşümler ile ortaya çıkmaktadır (Titelman, 1981: 199-200). Ayrıca literatürde kıskançlık ve imrenme davranışlarının birbirleri yerine kullanıldığı araştırmalar da görülmektedir (Lange vd., 2018: 573).

İmrenmenin kıskançlıktan farkı her zaman birinin diğer başka birine karşı algıladığı aşağılık duygusunu içermemesidir. Bu durumda kıskanç bir kişinin kıskandığı bir iyiliğe rakip olarak gördüğü kişiden daha fazla sahip olma hakkı olduğunu düşünmesinden kaynaklanmaktadır (Purshouse, 2004: 187).

Duygulara yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda kapsamlı ve bütünleştirici bir teori ortaya koymak için değerlendirme kuramı incelenmelidir (Roseman vd., 1996: 270). Değerlendirme kuramının ölçütü, gerçeklikten çok farklıdır (Clore ve Ortony, 2013: 339). Bu kuramın temel dayanağı olan duygular, organizasyonun refahı için önemli olan çevresel özelliklerin değerlendirilmelerini yansıtan uyarlanabilir tepkilerden oluşmaktadır. Güncel değerlendirme kuramları duyguları durumlardan çok süreçler olarak ifade etmektedir (Moors vd., 2013: 119). Değerlendirme kuramı açısından örneğin duygu deneyiminin organizasyonda bilişsel düzeyde çevresel değerlendirmeler ile yakın ilişkili olup farklı duygusal durumların birbirleri ile ilişkisini açıklayabilmektedir (Smith ve Ellsworth, 1985: 817). Bu açıdan duygular güdüyle ilgili olaylar ile başa çıkmanın alternatif yollarını ortaya koyarak bazı duyguların belirleyicileri olarak alternatifler arasındaki seçimler ile işlevsel bir şekilde ilişkili olabilir (Roseman, 1984: 33).

Araştırmalarda değerlendirme kuramı genel olarak pazarlama disiplinleri ile birlikte kullanılmıştır. Bu disiplin dışında kullanılması faydalı olabilir (Boardman vd., 2016: 296). Bu açıdan organizasyon içerisindeki kıskançlık ve imrenme duygularının etkileri yönetimsel olarak değerlendirme kuramlarına yeni bakış açıları kazandırabilir.

Literatürde kıskançlık ve imrenme davranışlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmalar dikkate alındığında; Tesser ve Collins (1988: 700) 26 lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri deneysel araştırmalarının sonucunda bireylerin sezgisel olarak kendilerini diğer bireylerden daha iyi performans sergilediklerini düşündüklerinde kıskançlık ve imrenme duygularının çok düşük olduğunu belirtmişlerdir. Onlar bireyin diğer birey ya da bireylerin daha düşük performans ortaya koyduklarını düşündükleri zaman ise kıskançlık ve imrenme davranışlarının arttığını ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında ayrıca kıskançlık ve imrenme davranışlarında gururun da ayna görevi (paralel hareket ettiğini) gördüğünü ifade etmişlerdir. Roseman ve diğerleri (1990: 909)

ise değerlendirme kuramını dikkate alarak gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda bir olaya karşılık olarak deneyimlenen belirli duyguların bireyin güduları ile tutarlı veya tutarsız olarak algılanıp algılanmadığına bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Onlar olayla ilgili nedenlerin bireyin cezalarını azaltmayı mı yoksa ödülleri artırmayı mı içerdiğini; kişinin kendisini zayıf veya güçlü olarak görüp görmediğini; olayın koşullardan mı yoksa diğer kişilerden ya da bireyin benliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını ve son olarak olayın meydana gelişinin belirsiz veya kesin olarak değerlendirilip değerlendirilmediği gibi duygular arasındaki farklılıkların önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Lazarus (1991: 827) araştırmasında bilişsel, motivasyonel ve ilişkisel duygu kuramlarını değerlendirme kuramı ile her duygu için nasıl farklılaştığını araştırmıştır. O kıskançlık, imrenme, öfke, korku, suçluluk, utanç, üzüntü ve tiksinti gibi duyguların zararlardan, kayıplardan ve tehditlerden kaynaklandığı için olumsuz duygular kategorisinde değerlendirmiştir. O ayrıca bu duyguların bilişsel, motivasyonel ve ilişkisel süreçlere engel teşkil ettiğini vurgulamıştır. Salovey ve Rodin (1991: 409) araştırmalarının sonucunda hayatta her şeyin önemli olduğunu düşündüren bilişsel bir yapının insanları kıskançlık ve imrenme davranışlarına yatkın hale getirebildiğini ifade etmişlerdir. Parrott ve Smith (1993: 911) ise üniversitede eğitim gören 156 lisans öğrencisi üzerinde kıskançlık ve imrenme davranışlarının farklılıklarına yönelik araştırmalarının sonucunda; özlem, duyguların reddi, motivasyon geliştirme ve aşağılık gibi duyguların imrenme davranışında daha belirgin olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında kıskançlık davranışında ise güvensizlik, korku, belirsizlik ve yalnızlığın daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarında ayrıca kıskançlığın imrenme davranışından daha yoğun yaşandığını ifade etmişlerdir.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Vecchio (2000: 165-172) 167 yüksek lisans öğrencisinin bireysel farklılıklarını dikkate aldığı araştırmasında iş arkadaşlarından bağımsız çalışan ve görevlerini yerine getirme konusunda başkalarına daha az bağımlı olan çalışanların daha az rekabet sergileyeceklerini ifade etmiştir. Ona göre sosyal rekabete maruz kalmayan çalışanın olumsuz sosyal temelli duygu deneyiminde azalma olacaktır. Araştırma sonucunda işlerini yerine getirirken daha özerk hareket eden çalışanların daha az kıskançlık ve imrenme davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmasında çalışanın bağımlılığın olmaması durumunda kıskançlık ve imrenmenin birey için daha az anlamlı hale geldiğini ifade etmiştir. Smith ve Kim (2007:

47) ise araştırmalarında imrenme davranışının iki kişiye içerdiğini ve biri diğeriinin zevk aldığı şeyden mahrum kaldığında ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Onlar imrenmenin hedefinde bir kişi ya da bir grup kişinin olabileceğini ve temelde bir şeyden yoksun olmanın sebep olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmalarında kıskanılığın ise üç kişiye içerdiğini ve kişinin diğeri kişiye başka birine kaybetmekten korktuğunda ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Onlar sonuç olarak kıskanılık ve imrenmenin farklı durumlardan kaynaklandığını, dolayısı ile farklı değeriendirmeler ve kendilerine özgü duygusal deneyimler oluşturabileceklerini vurgulamışlardır.

Konuya ilişkin gerçekleştirilen diğeri araştırmalarda ise; Polat (2017: 40) Türkiye’de farklı sektörde faaliyetinde bulunan üniversite mezunu 30 çalışan üzerinde gerçekleştirdiğı araştırmasının sonucunda; kıskanılık, haset ve imrenme duygularının negatif etkileriyle mücadele etme noktasında, çalışanların imrenme duygusu ile baş etmeyi gerektiren olumsuz bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. O kıskanılık ve haset duygularında ise çalışanların çoğunun bastırma tekniğini kullandıklarını ifade etmiştir. Andiappan ve Dufour (2020: 223) ise çalışanların kıskanılık ve imrenme davranışlarına ilişkin araştırmalarında yöneticilerin iyi niyetli imrenmeden muzdarip olan bir çalışan veya kıskanılık ya da kötü niyetli imrenme yaşayan bir çalışan arasındaki ayırımın farkında olmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Onlar bu durumun yalnızca iyi niyetli imrenme davranışı ele alınarak kıskanılık ve kötü niyetli imrenme sorunlarının başarılı bir şekilde özölmesinin olası olmadığını ifade etmişlerdir.

4.1. Çalışanların Kıskanılık Davranışları

Kıskanılık nesne ile ilgili ego, etki ve dürtü bileşenlerinden oluşan karmaşık bir zihinsel durumdur (Frankel ve Sherick, 1977: 257). Kıskanılık bir norm ihlali içerdiğinden ihanet algılarını tetikleyebilir (Hancock vd., 2020: 688). Bu açıdan kıskanılığa yatkın olan kişi benlik saygısından yoksun, daha endişeli ve duygusal, hoşgörüsüz, özgüven eksiliğı yaşayan ve dogmatik olarak nitelendirilebilir (Jaremko ve Lindsey, 1979: 548).

Kıskanılık güçlü bir duygudur ve işyerinde ilişkilere zarar verebilir, işlerin yürütölmesini engelleyebilir ve genel olarak üretkenliğı etkileyebilir. Bu açıdan kıskanılık insan duygularının en acı verici yanları arasındadır. Sağlıklı özgüvene sahip

olan çalışanlar bile ara sıra bir meslektaşını kıskanabilirler. Bunun için işyerinde kıskançlık her zaman önlenemez (Arlı vd., 2018: 31).

Literatürde çalışanların kıskançlık davranışlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Dunn ve Schweitzer (2006: 192) organizasyonda çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri teorik araştırmalarında kıskançlığı hem bireysel düzeyde hem de grup düzeyinde ele almışlardır. Onlar araştırma sonuçlarında kıskançlığın bireysel düzeyde daha fazla gizli davranışa yol açtığını, daha yoğun olduğunu ve çalışma arkadaşına yönelik daha fazla yıkıcı davranışa yol açabildiğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca kıskançlığın grup düzeyinde ise grup duygusu, norm paylaşımı, kamusal ortam gibi sebeplerden ötürü bireysel düzeyden daha az yıkıcı olabildiğini belirtmişlerdir. Hill ve Buss (2008: 64) ise araştırmalarında stratejik müdahale kuramını, kaynak rekabetinin önemli bir alanında başkasının avantajına ilişkin olumsuz etkinin o kişinin daha iyi performans gösterdiğinin sinyalini vermesinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Onlar bu durumun kişinin kıskançlık hissinden kaynaklanan performans ile ilgili olduğunu ve rekabet başarısızlığını önlemek için gizli tutulabileceğini belirtmişlerdir. Onlar bu kıskançlıktan ötürü kaynak rekabetindeki belirsizlikler ile avantajlı kişinin manipüle edilebileceğini, bireyin rekabet halindeki kişiye karşı hissettiği kıskançlığı gizleyebileceğini ve rekabet halindeki kişinin başarı ya da başarısızlıklarına ilişkin başkalarının algılarını etkileyebileceğini vurgulamışlardır.

Konu ile ilişkili diğer araştırmalarda; Eslami ve Arshadi (2016: 1800) 304 firma çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışma ortamındaki rekabete vurgu yaparak kıskançlığın rekabetçi iklim ile toplum yanlısı davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Wang ve Sung (2016: 126) 491 hastane çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda çalışanların başarıları konusunda, farklı mesleki örgütlere de kıskançlık ile çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olası olumsuz etkileri azaltmak için etik lidere ihtiyaç olabileceğini ifade etmişlerdir. Arlı ve diğerleri (2018: 33) ise Türkiye’de 216 özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların benlik saygısının empatiyi olumlu yönde, kıskançlığı ise olumsuz yönde etkilediği ve çalışanların kıskançlıklarının da empatiyi olumsuz yönde etkilediği sonuçlarına ulaşmışlardır.

4.1.1. Kıskançlık Kavramı

Kıskançlık kelime olarak bir davranış ve görüntü, çok güçlü hissiyat ya da duygular uyandırmaktadır (Bhugra, 1993: 271). Kıskançlık tipik olarak aşağılanma duygusu ile ilgili bir kavramdır. Genel olarak bireyler, felsefeciler ve psikologlar kıskançlığı geleneksel olarak bozuk bir zihin olmasa bile aşırı derecede sahipsiz ve güvensiz bir insan davranışı olarak ifade etmişlerdir (Kristjansson, 1996: 163). Bu açıdan kıskançlık, çoğunlukla kişisel bir eksiklik gibi olumsuz niteliklere sahip olduğu düşünülen karmaşık bir duygu olarak ifade edilmektedir (Attridge, 2013: 1). Kıskançlık ile ilgili bu olumsuz duygu, rahatsız edici ve psikolojik olarak stresli etkisi olan bir durumdur (Bevan ve Hale, 2006: 365).

Kıskançlık davranışı bir bireyin başka bir kişi ya da şey ile değerli bir ilişkiyi kaybetmekten korktuğunda ortaya çıkar. Bu açıdan algılanan bir tehdide karşı koruyucu bir tepki olarak (örneğin mesleki ilişkinin bozulmasına karşı bir tepki) oluşmaktadır (Bedeian, 1995: 50). Kıskançlık, davranışa yönelme sevilen ile yakınlıktan sonra duygusal mesafeden oluşmaktadır. Daha sonra sevilene (veya rakibe) yakın olmak için korkunç bir aktivite/gizlilik gözlem veya doğrudan yüzleşme durumuna doğru bir hareket vardır (Titelman, 1981: 198). Başka bir ifade ile kıskançlık davranışı, diğer kişiyi küçümseyerek veya arkasından konuşarak bireyin kendisini aşağılanmaktan koruma girişimi olarak ifade edilmektedir (Bers ve Rodin, 1984: 767). Eğer bir kıskançlık durumu imrenme, öfke ve haksızlık duyguları içermiyor ve anlaşılamiyor ise o zaman kıskançlığın rasyonel olduğu ifade edilebilir. Bu durumda bir duygunun rasyonalitesi gerçek yerine mantıksal gerçeklik ile ilgili olduğu ifade edilebilir (Kristjansson, 2016b: 744)

Sosyal dışlanma kuramı; sosyal kaygı, kıskançlık, yalnızlık ve depresyon kavramlarını ortak bağlantılar olarak değerlendirilmektedir. Kıskançlığın sosyal dışlanma kuramı ile bağlantısı oldukça açıktır. Zira kıskançlık, bir bireyin değerli olan bir ilişkiye dahil olması durumunun tehdit altında olduğu inancından kaynaklanmaktadır (Leary, 1990: 224-225). Bu çerçevede kıskançlıkta uyanıklığı daha yüksek (gözü açık) olan bireyin ilk tehditler karşısında daha fazla kıskançlık yaşaması olasıdır (Huelsenitz, 2018: 4).

Literatürde farklı alanlarda kıskançlık ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Pines ve Aronson (1983: 114-129) araştırmalarında bireylerin ne kadar çok kıskançlık duyarsa, o kadar çok kişi ve durumun kıskançlıklarını ortaya

çıkartabileceğini ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca kıskançlığın dışlanmış hissetmenin ve kişisel güvensizliğin bir sonucu olduğunu vurgulamışlardır. Guerrero ve diğerleri (2005: 247) ise araştırmalarının sonucunda kıskançlığın öfke, dağıtımsal iletişim, aktif uzlaşma, şiddet ve manipölasyon gibi saldırgan iletişimsel duygular ile hem doğrudan hem de dolaylı ilişkileri olduğunu ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Dunn ve Schweitzer (2006: 193) teorik araştırmalarının sonucunda yöneticilerin iş yerlerinde kıskançlık davranışını belirleyebilmeleri zor olsa da bu durum ile ilgilenmeleri gerektiğini, zira kıskançlığın hem sosyal açıdan hem de kurumsal açıdan yıkıcı zararlar verebileceğini vurgulamışlardır. Onlar bu etik dışı davranışın yıkıcı örgütsel davranışa yol açabileceğini ve yöneticilerin bu davranışları doğrudan etkileyerek (yüksek performans sergileyenleri gizli bir şekilde ödüllendirmek, çalışanları ile gurur duymak gibi) organizasyonda dayanışmayı ve çalışanların bağlılığını artırabileceğini ifade etmişlerdir. Lavalley ve Parker (2009: 881) ise 325 genç birey üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda kıskançlık deneyiminin ifade edilmesinin arkadaşlar arasında çatışmaya ve kişilerarası sıkıntıların oluşmasına yol açtığını ortaya koymuşlardır.

4.1.1.1. Psikolojik Kıskançlık

Psikoloji genellikle bireylerin düşünceleri ve davranışları ile ilgilenir. Ancak bu davranışların nasıl gerçekleştirildiği konusunda diğer disiplinlerden farklılaşmaktadır (Syed, 2011: 444). Psikiyatri literatüründe kıskançlık ve imrenme kavramları genellikle duygusal bileşenlere ek olarak birbirinin yerine geçen algısal, bilişsel ve kasıtlı anlamlar ile duyguları veya duygusal eğilimleri belirtmek için uygulanmıştır (Anderson, 1987: 51-52). Kıskançlık ve imrenme üzerine gerçekleştirilen psikolojik araştırmalarda, birbirleri ile olan ilişkilerini vurgulamış ve çoğu zaman da birbirleri yerine kullanılmışlardır (Patient vd., 2003: 1021).

Psikologlar kıskançlık ile ilgili ilgilendikleri alan, belirli bir duygu ya da dar bir duygu özelliği barındıran kıskançlık değil geniş bir özelliği ortaya koyan kıskançlık özelliğidir. Bu açıdan kıskançlık hissetme gücü fazla olan bir kişinin gelecekte de kıskançlık ortaya koyma davranışını yoğun bir şekilde gerçekleştirme ihtimali yüksektir. Kıskançlığa korku eklemek sadece duygu kavramının kafa karıştırıcı bir şekilde genişletilmesi olarak ifade edilebilir. Kıskançlığın en acı verici tecrübesi bireyin hala

elinde bulunan lehine olan bir durumun başka birine geri dönülmez bir şekilde devredilmesi ile gerçekleşir (Kristjansson, 2016a: 245). Bu durum kıskançlık davranışları duygusal üzüntü ile başa çıkmak için kullanılan bilişsel ve davranışsal stratejiler olmasının yanında, kıskançlık ile ilişkili kişilerin durumu algıladığında almış olduğu önlemleri de bu çerçevede değerlendirilebilmesine olanak vermektedir (Pfeiffer ve Wong, 1989: 183).

Literatürde konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda; Harmon-Jones ve diğerleri (2009: 116) deneysel araştırmalarının sonucunda bireylerdeki kıskançlık davranışının öfke ile pozitif yönde, katılım (dahil olma) duyguları ile negatif yönde ve bireylerin benlik saygısı ile yine negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

4.1.1.2. Romantik Kıskançlık

Romantik kıskançlık, sevilen birinin ya da bir eşin, potansiyel olarak gerçek ya da hayali olan birine karşı kaybedilmesi (Hupka, 1984: 144) veya rakip olarak görülen kişinin olumsuz olarak değerlendirilmesidir (Schmitt, 1988: 376). Romantik kıskançlıkta başka bir kişi ile diyalogu devam eden şeylerin hem nesnesi hem de bağlamı olduğu durumlarda ortaya çıktığı için kişilerarası ilişkilerin yapısı, kıskançlık deneyimini koşullandıran bağlamsal özelliklerin kaynağı olarak çok önemli hale gelmektedir (Ellis ve Weinstein, 1986: 337). Romantik kıskançlık söz konusu olduğunda bireyler arasında öfke, şikayet etme, üzüntü, hoşlanmama, dedikodu, kin ve gözyaşı gibi tepkiler görülmektedir (Hupka vd., 1985: 425). Bu duruma örnek olarak bireylerin belirli bir ilişki içinde sık sık kıskançlık yaşamaları iletişimsel tepkileri alışkanlık haline getirebilmesidir. Bu durumda kıskançlık deneyimi sıklığının kıskançlığa olan iletişimsel tepkiler üzerinde doğrudan etkili olacaktır (Guerrero ve Afifi, 1999: 228).

Kıskançlık benlik veya diyalog için belirli bir tehdidin bir sonucu olarak gelişen düşünce, duygu ve eylem kompleksi olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda kıskançlığı tehditle başa çıkmanın belirli bir örneği olarak görmek faydalı olabilir (White, 1981: 141). Bu açıdan romantik kıskançlık birçok değeri bir arada tutan temel taş olarak ifade edilebilir. Değerli diyalogların kıskançlık ile gasp edilmesinden korunmak için bir uyarı ve itici güç olabilir. Benlik saygısı rekabete girilen kişiye göre diyaloglardaki tehditlerden kaynaklanan zorlukları değerlendirmek için aşırı duygusal bir durumu teşvik edebilir. Kıskançlık elbette karşı durmaktan kaynaklanabilecek tek olumsuz duygu değildir. Başka

türlü yollar ile de romantik kıskançlıkta karşı durumlar oluşabilir (Desteno vd., 2006: 636). Bu tarz kıskançlığın bireyde belirsizliğe eşlik edebileceyi veya belirsizliğin önüne geçebileceği vurgulanmaktadır (Bevan, 2004: 199).

Romantik kıskançlık yakın ilişkilerde en sık karşılaşılan problemler arasında yer alır ve ilişkisel araştırmalarda en çok araştırılan yapılardan biridir (Guerrero vd., 2011: 243). Bu açıdan konu ile ilgili daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; White (1980: 225) araştırmasında bu kıskançlık türünde belirli bir ödül kazanmak için ortaya koyulan kıskançlığın kadınlarda daha fazla olabileceğini ifade etmiştir. White (1981: 306) başka bir araştırmasında romantik kıskançlıkta sebep her ne olursa olsun başka biri ile karşılaştırma yapılmasının hem diyalogda hem de özsaygıda olumsuz etkilenmelerin olabileceğini vurgulamıştır. Mathes ve diğerleri (1985: 1561) ise araştırmalarının sonucunda romantik kıskançlıktaki bireysel farklılıkları dikkate aldıklarında yüksek seviyede kıskançlık özelliğine sahip olan bireylerin (depresyon, kaygı ve öfke gibi durumlarda) düşük seviyede kıskançlık gösteren bireylere göre daha fazla acı çektikleri sonucunu ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Desteno ve Salovey (1996: 929) araştırmalarının sonucunda rakip olarak değerlendirilenlerin başarı alanlarının bireylerin kendi tanımları ile ilgisi kıskançlık yoğunluğunu azaltmışken bireylerin kendi tanımları ile ilgili alanlarda üstün olarak algılanan rakiplerin getirdikleri değerlendirme tehditlerinin ise daha yoğun bir kıskançlık oluşturduğu sonucunu elde etmişlerdir. Hartwell ve diğerleri (2015: 261-262) genç kolej eğitimi alan bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda romantik ilişkilerde kıskançlığa değer vermenin kadınlarda daha geleneksel, kuralcı ve cinsiyetçi görüşlerini desteklediği sonuçlarını ortaya koymuşlardır.

4.1.2. Akademik Kıskançlık

Kıskançlık bazı akademisyenler tarafından yoğun bir duygu olarak kabul edilmektedir (Hupka, 1984: 141). Akademik ortamda yaşanan yoğun çatışmalar, kıt kaynaklar için ortaya koyulan rekabette etkili olmasına rağmen artık söz konusu akademik hayatta kalmak değil aynı anda buna bağlı olarak oluşan karmaşık yapıları anlamlandırmaktır (Keller ve Moglen, 1987: 507). Bu yapılar içerisinde faaliyette bulunan akademisyenlerdeki fazla ders yükleri, daha sıkı kaynak araştırmaları ve çeşitli

paydaşlardan gelen birçok talebin birleşmesi, akademisyenler üzerinde olması gerekenden daha fazla baskıya yol açmaktadır (Idris, 2011: 155). Bu durum akademisyenlerin yapmaları gereken akademik çalışmalar gibi faaliyetlere yeteri kadar zaman ayırma imkânlarını sınırlandırabilir.

Bir birey kıskanılacak bir iş arkadaşını ne kadar çok düşünür ise o iş arkadaşından o kadar çok bilgi saklayabilir (Veiga vd., 2014: 2372). Bu durum organizasyondaki yönetimin liderliği açısından değerlendirildiğinde yönetim bilgi paylaşımını desteklemeli ve çalışanlarını bu konuda teşvik etmelidir (Al-Kurdi vd., 2020: 225). Zira akademik açıdan organizasyon içerisinde faaliyetlerin daha sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi ve akademik faaliyetlerin sürekliliği açısından bilgi paylaşımına ihtiyaç vardır.

Birey sadece bir başkasının sevgisini veya saygısını değil aynı zamanda kendisine ait olmayan mülkleri (birinin arabası, kitapları, düşünceleri, itibarı gibi) de kıskanabilir (Miceli ve Castelfranchi, 2007: 472). Bu durum akademisyenler açısından değerlendirildiğinde birey diğer çalışma arkadaşlarının hem idari hem de akademik yönden ortaya koyduğu başarıları kıskanabilir. Zira akademik yönden bir makale, bir kitap veya bir itibarın (unvan gibi) ortaya koyulması diğer çalışanların kıskançlık davranışlarına yol açabilir. Özellikle çalışanlar arasındaki kıyaslama yarışının aktif olması da kıskançlık davranışının sergilenmesine neden olabilir.

Kıskançlık, zayıflık ve imrenme akademisyenler (kadın) üzerinde mesleki strese neden olan temel faktörlerdendir (Thanh, 2016: 7). Bu açıdan kıskançlıkta eğitimcilerin eğitim ortamları dikkate alındığında sadece kendileri veya öğrencilerinin başarısızlığı değil, aynı zamanda diğer eğitimciler ve öğrencilerin başarılı olması da kendilerini tehdit altında hissedebilmelerine sebeptir. Bu durum kıskançlığı kurumsallaştırabilmektedir. Ahlaki açıdan değerlendirildiğinde ise kıskançlık bir ahlaksızlık olarak değerlendirilebilir (Chen ve Kristjansson, 2011: 354).

Literatürde konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda; Barrell ve Richards (1982: 45) araştırmalarının sonucunda kıskançlığın anlaşıldıktan sonra üstesinden gelmek için birtakım çözümlerin ortaya çıkabileceğini vurgulamışlardır. Onlar bu çözümlerin kısa vadeli olarak görülsede aslında uzun vadeli olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ifade etmişlerdir. Bu açıdan araştırmalarında kıskançlıkta bireylerin diyalog halinde olduğu kişiler ile net bir anlayış ile hareket etmeleri gerektiği ve deneyimler sayesinde bu diyalog/ilişki duygusundan daha büyük bir kapasiteye sahip olunmasının kıskançlığın

üstesinden gelmek için yeterli olabileceğini vurgulamışlardır. Salovey ve Rodin (1988: 26) 95 lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda kendisine güvenen veya kendisini geliştiren bireylerin okul-iş alanında daha az depresif duygular ortaya koyduklarını, bu durumun kıskançlık yaşarken bile depresyonda azalmaya yol açtığını ortaya koymuşlardır. Mikulincer ve diğerleri (1989: 241) ise sosyal karşılaştırma kuramı kapsamında kıskançlığı belirlemek için uyguladıkları araştırmalarının sonucunda organizasyonda insanların kendi başarısızlıklarını ve diğer kişilerin başarısını içsel nedenlere (istikrarlı veya istikrarsız) bağladıklarında kıskançlığın daha güçlü olduğunu vurgulamışlardır. Onlar ayrıca hem iç nitelikler hem de kıskançlığın benlik saygısına yönelik tehditler ile ilişkili olduğunu ve istikrarlı bir nitelik ile kıskançlık arasında önemli bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Feather (1994: 66) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda kıskançlık duygusunun bireyin başarısı ve yüksek başarıya uygunluğu ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Araştırmasında yüksek bir başarıda ortalama başarıya kıyasla öğrencilerde daha fazla kıskançlık duygusunun sergilendiğini ortaya koymuştur. Yang ve Rettig (2005: 63) araştırmalarında Koreli ve Amerikalı ebeveynlerin çocuklarının akademik başarılarını dikkate almışlardır. Onlar araştırmalarında ebeveynler arasında karşılıklı işbirliği ve destek yerine rekabetin varolduğunu bu şekilde kıskançlık, imrenme ve endişe gibi davranışların da görüldüğünü ifade etmişlerdir. Rentzsch ve diğerleri (2015: 147) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda bireyin akademik benlik saygısından daha yüksek benliğe sahip olan bir kişi ile karşılaştığında bireyde kıskançlık deneyimi yolu ile dolaylı olarak başka bir kişiyi küçümsemeyi öngörme davranışı gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında akademik benlik saygıları daha düşük olan bireylerin daha yüksek benlik saygısına sahip olan bireylerden daha fazla karşılaştırma yolu ile kıskançlık ve daha fazla hoşnutsuzluk ortaya koyma davranışı sergilediklerini de ortaya koymuşlardır. Zurriaga ve diğerleri (2018: 447) ise çalışanlar arasındaki rekabete vurgu yaparak erkek ve kadın çalışanlardan oluşan toplam 426 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda kıskançlığın fiziksel olarak kadınlarda erkeklerden daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Onlar hem erkekler hem de kadınların rakip olarak algılanan kişilerin fiziksel çekicilik, fiziki hâkimiyet ve sosyal hâkimiyet davranışlarından çok

sosyal toplumsal özelliklerinin daha fazla kıskançlık oluşturduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

4.2. Çalışanların İmrenme Davranışları

İmrenme belirli bir davranış ile ifade edilemez ancak bazı durumlarda ortaya çıkar (Silver ve Sabini, 1978a: 109). Özellikle topluma açıklama konusunda uygunsuz, düşmanca duygular içerdiğinde imrenme davranışı gizlenebilir (Feather ve Nairn, 2005: 88). Kendisine ve topluma sürekli imrenme davranışı tehdidi algılayan kişi hem kendi imrenme davranışının sonuçlarından hem de başka bireylerin imrenme davranışları sonuçlarından korkar. Bu durum her toplumda bireylerin işlevsel olarak imrenme korkusundan kaynaklanan tehlikeleri etkisiz hale getirmek, azaltmak ve başka türlü kontrol etmek amacı ile sembolik veya sembolik olmayan kültürel değerler kullanmalarına yol açmaktadır. Bu açıdan imrenme davranışı sosyal ilişkilerde devam eden bir güç mücadelesinde önemli bir unsurdur (Foster vd., 1972: 165-166).

İmrenme davranışı çoğu çalışanın kaçınmak istediği istenmeyen bir durumdur. Çalışanların imrenme davranışlarını yönetmeye çalışmalarının bir yolu, sosyal zayıflama yolu ile meslektaşlarının başarısını engellemek ve böylece avantajlı sosyal karşılaştırmalara yol açabilecek sonuçlar arasındaki boşluğu azaltmaktır. Bu durum çalışanların işyeri ortamlarında imrenme davranışlarını sergilerken diğer çalışanlara zarar vermek için kişisel ve sosyal engellerin üstesinden gelmelerini gerekli kılmaktadır (Duffy vd., 2012: 644).

Organizasyonel açıdan başarılı insanları eleştirme eğilimi imrenme ile yakından ilişkili olabilir (Mouly ve Sankaran, 2002: 38). Bu açıdan çalışan herhangi bir avantajının başkaları tarafından imrenme davranışına yol açtığının farkında olmayabilir (Puranik vd., 2019: 440). İşyerinde imrenme davranışının nasıl gelişebileceğini anlamak için ruhsal ve örgütsel faktörleri ilişkilendirebilecek bir kuram yoktur (Vidaillet, 2007: 1671).

Literatürde çalışanların imrenme davranışlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Ganegoda ve Bordia (2018: 14) araştırmalarının sonucunda yöneticilerin yüksek performans gösteren çalışanlarının ödüllendirilmesinde adil davranıldığını diğer çalışanlara iletmesi gerektiğini, adalet algısının proaktif olarak yönetilme kızgınlıklarını hafifleteceğini belirtmişlerdir. Onlar çalışanlara kontrol duygusunu aşılayarak benzer başarılarla nasıl ulaşılabileceğini açıklamalarının yüksek

performans gösteren çalışanlara karşı oluşan kötü niyetli imrenme davranışını da azaltılabileceğini vurgulamışlardır. Lange ve diğerleri (2018: 610) farklı ülkelerde farklı bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri 3 aşamalı araştırmalarının sonucunda korkusuz baskınlık olarak değerlendirdikleri bir psikopatik stratejinin bazı bileşenlerinin işyerindeki başarıyı artırabilirken, ben merkezli hareket edilmesinin onu zayıflatabildiğini ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca iyi niyetli imrenmenin kötü niyetli imrenmeden daha fazla statü öngördüğünü bu davranışların belirsiz davranışların ötesinde süreçler yolu ile statülerin düzenlenmesine katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır. Puranik ve diğerleri (2019: 439) ise araştırmalarının sonucunda işyerinde çalışanın, iş arkadaşlarının davranışlarında beklenmedik bir durum gözlemlemediği sürece ve onların imrenme davranışı sergileyip sergilemediklerini araştırmadığı sürece çalışanların kendisine karşı imrenme davranışının olup olmadığını fark edemeyeceğini ifade etmişlerdir.

4.2.1. İmrenme Kavramı

İmrenmenin kesin ve basit bir tanımını oluşturmak zordur. Çünkü bu terim birden fazla çelişkili olarak kullanılmaktadır. Bu açıdan imrenmeyi bir kişinin sahip olmadığı bir şeye sahip olma arzusu ya da o şeye sahip olmak için başkalarına ısrar ederken onların refahlarından veya avantajlarından memnuniyetsizlik algılamasına yol açmak ile ilgili olarak ortaya çıkan bir duygu olarak ifade edilmektedir (Bedeian, 1995: 50). Ayrıca imrenme duygusu bireylerin kültürel bakış açıları açısından değerlendirildiğinde, bir bireyin sahip olduğu herhangi bir başarıya imrenen kişinin de zarar ya da rahatsızlık vermeden imrenme davranışı sergileyebilmesi mümkün olabilir.

İmrenme davranışında bireyin benliği ile diğeri arasındaki sınırdaki kırılma şeklinde, burada ve orada duygusu ile benim ve senin karmaşasını içerir (Titelman, 1981: 197). Bu tarz bir durum akıl yürütme ile tutarlı olarak gerçekleşmektedir (Hareli ve Weiner, 2002: 259). Yani imrenme davranışında rakip olarak görülen kişinin başına gelen bir talihsizlik, imrenen kişinin doğrudan kazançlı çıkmasına yol açar ve bu sebeple talihsizlikten memnun olur. Bu durumda talihsizlik imrenmenin temelini kesebilir. Çünkü avantajlı olan kişi daha az imrenilecek bir hale gelmiştir (Smith vd., 1996: 159). Ancak Feather ve Sherman (2002: 960) öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının

sonucunda bir başkasının talihsizliğinden zevk almanın imrenmeden ziyade kırgınlık ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuşlardır.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalarda; Ven ve diğerleri (2011a: 291) araştırmalarında bireylerde iyi niyetli imrenme davranışı olabildiğine, bu durumun insanların performans alanını ne kadar önemli bulduklarına ve kendilerini geliştirmelerine olanak tanıyan bir fırsatın olup olmadığı gibi durumlara bağlı olduğuna vurgu yapmışlardır. Tai ve diğerleri (2012: 118) araştırmalarının sonucunda imrenme davranışının hem tehdit hem de meydan okumaya yönelik eylemlere yönelik eğilimleri harekete geçirdiğini vurgulamışlardır. Araştırmalarında kişilerin aktif eylem eğilimleri sayesinde imrenmenin sadece olumsuz değil aynı zamanda olumlu davranışsal ve örgütsel sonuçlara da yönlendirdiğini ifade etmişlerdir. Baumel ve Berant (2015: 8) ise 124 lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda imrenme davranışını kadınların erkeklerden daha yoğun bir şekilde hissetme eğiliminde olduklarını ve bu duyguyu kadınların dolaylı olarak daha az agresif bir şekilde ifade edebileceklerini ifade etmişlerdir.

4.2.1.1. Psikolojik İmrenme

İmrenme ve kıskançlık davranışlarında psikolojik olarak şu anda görünen durumun aksine arka planda algı, biliş, etki ve niyeti çarpıtmak için hareket etme durumu söz konusudur (Anderson, 2002: 470). Bu açıdan imrenme deneyimi algı ile başlar. Algısal durum iç ve dış ortamlar arasında dengeyi korumak için duygusal araçlar sağlar. İmrenme yaşamdaki iç dengeleşmenin sürdürülmesine odaklanır (Anderson, 1987: 52-53).

Düşmanca sergilenen imrenme, bireyin öz saygısı için zararlı olan duyguları içerir. Bu durum diğer olumsuz duygular ile bağlantılı olarak imrenene ve imrenilene zarar verebilir (Adrianson ve Ramdhani, 2014: 7). Bu davranış temelde diğer insanlara zarar vermeyi içerdiği için kötü niyetli olabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde; Smith ve diğerleri (1999: 1018) üç aşamalı araştırmalarında geliştirdikleri ruhsal (inançlara yatkın) imrenme ölçeği sonuçlarında imrenme düzeyi yüksek olan bireylerin düşük benlik saygısına sahip oldukları, depresyonda olduklarını belirtmişlerdir. Onlar bu bireylerin çeşitli kişiler arası düşmanlık deneyimleri yaşadıklarını ve yaşamlarından duydukları mutsuzlukları ifade

etme olasılıklarının yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Smith ve Kim (2007: 61) araştırmalarının sonucunda imrenme davranışının başka bir kişi ya da bir grup insan tarafından arzulanan bir avantajın oluşması durumunda, bireyde psikolojik olarak acı verici bir aşağılık duygusu, düşmanlık ve kırgınlık davranışları oluşuyormuş gibi hissetmelerine neden olduğunda ortaya çıkabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca kişinin öznel bakış açısı ile değerlendirildiğinde avantajın haksız olarak algılanması ile imrenmenin kırgın bir karakter oluşturmasının olası olduğunu vurgulamışlardır. Crusius ve diğerleri (2019: 16) ise araştırmalarının sonucunda imrenmenin sadece başkalarına zarar vermeye veya kendini yüceltmeye indirgenemeyeceğini, sosyal karşılaştırmalara yönelik psikolojik ve sosyal tepkileri açıklayabileceğini belirtmişlerdir. Onlar insanların acı verici imrenme davranışı ile başa çıkımalarında bu süreci neyin yumuşattığını veya imrenmenin zaman içerisinde nasıl gelişip değiştiğini ortaya koyan psikolojik mekanizmaların yetersiz olduğunu dolayısı ile bunların ortaya koyulmasının önemli olabileceğini vurgulamışlardır.

4.2.1.2. İyi Niyetli ve Kötü Niyetli İmrenme

Literatürde bazı araştırmalarda imrenmeyi iki farklı türde ifade etmektedir. Bunlardan biri iyi niyetli imrenme, imrenilen kişinin avantajlı durumu hak ettiğinin düşünülmesi ve diğeri kötü niyetli imrenme ise kişinin avantajlı durumu hak etmediğinin düşünülmesi şeklinde ifade edilmiştir (Ferreira ve Botelho, 2017: 110-111). Bu açıdan iyi niyetli ve kötü niyetli imrenme deneyimsel olarak değerlendirildiğinde hem birbirlerinden hem de diğer olumlu ya da olumsuz duygulardan farklı olduğu görülmektedir (Ven vd., 2011b: 986). Bu açıdan imrenmenin iyi ya da kötü niyetli olarak algılanmasında bireylerin kişisel bakış açılarının yanında sosyo-kültürel bakış açılarının da etkisi olabilir.

Literatürde iyi ve kötü niyetli imrenmeye ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Ven ve diğerleri (2009: 422-423) araştırmalarında iyi niyetli ve kötü niyetli imrenme davranışlarına dikkat çekmişlerdir. Araştırmalarında iyi niyetli imrenme davranışı ile motivasyonda olumlu iyileşmelere yol açarken, kötü niyetli imrenme davranışı ile başkalarına zarar verebilme potansiyeline sahip olunabileceğini ifade etmişlerdir. Ven ve diğerleri (2012: 200-203) değerlendirme kuramı açısından iki aşamalı olarak gerçekleştirdikleri deneysel araştırmalarının sonucunda iyi niyetli ve kötü niyetli

imrenme davranışının duygusal deneyimlerin şekillenmesinde etkili olduğunu vurgulamışlardır. Onlar iyi niyetli imrenme (kişinin kendi durumunu iyileştirmeyi amaçladığı) ve kötü niyetli imrenme (üstün olanı alaşağı etmeyi amaçlayan) davranışı ile ilgili araştırmalarında; bir kişinin sevmediği bir kişiye karşı, avantajlı durumu hak edilmemiş olarak algılayabileceği için kötü niyetli imrenme davranışı sergilenebileceğini ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca iyi ya da kötü niyetin hak etme kavramı ile alakalı olduğunu, hak etmiş olmanın iyi niyetli imrenme davranışına, hak edilmeyen durumların ise kötü niyetli imrenme davranışına yol açtığını vurgulamışlardır. Fam ve diğerleri (2020: 425) ise üniversite öğrencileri üzerinde sosyal karşılaştırma kuramı açısından gerçekleştirdikleri araştırmalarında sosyal karşılaştırmanın iyi niyetli ve kötü niyetli imrenme davranışına olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında ayrıca kötü niyetli imrenme davranışının akademik sahtekârlığa olumlu katkıları olduğunu belirtmişlerdir.

4.2.2. Akademik İmrenme

Zengin toplumlarda imrenme maddi varlıklar tarafından değil “zirveye ulaşmak için bireyin kendisini kanıtlaması” şeklinde üstünlük arzusu ile geliştirildiği iddia edilmektedir. Bu sebeple bu bireyler hayatta kalma değerleri için değil rekabetçi bir ortamda başarı için sembolik kanıtlar sebebi ile yüksek maaşlar ile ödüllendirilmektedirler. Bu durum akademik ve bilimsel disiplinler için de düşünülebilir (Bedeian, 1995: 51-52). Bu durumda bireyin akademik faaliyetlerde başarı gösteren birey ya da bireylere karşı algılarının imrenme davranışının oluşmasına yol açabileceğini göstermektedir.

Birey kendisini başka kişiler ile karşılaştırmayı imrenme davranışı olmazdı. Birçok araştırmacı imrenmeyi hiyerarşik statü açısından prestij ya da güç sahibi olmak için rekabet duygularını barındırmak olarak ifade etmişlerdir. Bireyin rekabet duygusunun yanında motive edici bir güç olsun ya da olmasın adaletsizlik hissetmesi durumunda da imrenme duygusunu yoğun olarak yaşanabilir (Belk, 2011: 120).

İmrenme davranışında kişinin kendi başarısını ya da yaşam deneyimlerini küçümsemesi söz konusudur. İmrenmede genellikle statü kazanmış kişilerin yaşamlarını ideal alma durumu söz konusudur (Leahy, 2020: 4). Bu açıdan imrenme kişinin bireye

veya grubuna “üstün olma” ya da “yetersiz olmama” gibi duygularını ortaya koyma olarak ifade edilebilir (Miceli ve Castelfranchi, 2007: 452).

İmrenme davranışının kavramsallaştırılmasında benzer stratejiler ve tepkilerden daha fazlasını öngörmesi ‘iyi niyetli imrenme’, ‘kötü niyetli imrenme’ ve ‘genel imrenme (acı verici)’ farklılıkları üzerinde bütünsel olarak ayrı ayrı çalışmak ne kuramsal olarak ne de deneysel olarak geçerli görülmemektedir (Crusius vd., 2019: 13). Bu açıdan imrenme ile ilgili bir kavramın araştırılması anlamlı sonuçlar verebilir. Geçmiş araştırmalar imrenmenin ahlaksız ve aşağılayıcı olarak algılanmasını ele alarak imrenmenin tamamen olumsuz sonuçlarına odaklanmışlardır. Ancak son araştırmalar imrenmenin son derece işlevsel olabileceğini ve sosyal olarak arzu edilen tepkiler, istenmeyen tepkiler ve duygusal olarak başa çıkma davranışları gibi bilişsel (bazen çelişkili) sonuçlara yol açabileceği ifade edilmektedir. Bu sonuçlar iyi niyetli imrenme çalışmalarına olan ilgiyi artırmıştır (Cohen-Charash ve Larson, 2017: 182). Bu açıdan araştırmada çalışanların iyi niyetli imrenme davranışları, hem kuramsal hem de niceliksel açıdan değerlendirmeye alınmıştır.

Literatürde konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Silver ve Sabini (1978b: 326) araştırmalarının sonucunda imrenme davranışının başkasının başarısına takılıp kalmak ile ilgili olduğunu; dolayısı ile kişinin başkasının başarısına imrenmesini, küçümseme eğiliminde olmasından ya da o başarıyı isteme eğiliminde olabilmesinden kaynaklanabileceğini ifade etmişlerdir. Smith ve diğerleri (1994: 709) 427 üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda sosyal olarak onaylanmış adaletsizliklerden kaynaklanan düşmanlıkların, imrenme davranışından ziyade kızgınlık ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Cohen-Charash ve Mueller (2007: 670) ise üniversitede çalışan 188 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, çalışanların algıladıkları adaletsizliğin orta veya üst derecede olduğu durumlarda (algılanan adaletsizliğin düşük olmasının aksine) imrenme düzeylerinin imrenilen kişiye karşı daha fazla zarar verme davranışları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Kim ve diğerleri (2010: 535-536) 233 otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda yöneticileri ile zayıf ilişkileri olan çalışanların, aynı yöneticilere daha yakın çalışma ilişkileri olan çalışanlardan daha fazla imrenme davranışı gösterdiklerini ortaya koymuşlardır.

Araştırmalarında ayrıca çalışanın imrenme davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki potansiyel zararları göz önüne alındığında imrenme davranışını en aza indirecek uygun organizasyon sistemlerinin yönetim tarafından uygulanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Delpriore ve diğerleri (2012: 318) bir devlet üniversitesinde 215 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda imrenme davranışlarındaki oranları sıralamışlar ve akademik imrenme davranışı beşinci sırada (% 8,3) yer aldığını ortaya koymuşlardır. Tai ve diğerleri (2012: 107) ise araştırmalarında kabul görmüş araştırmaların aksine akademisyenlerin imrenme davranışlarının uyarlanabilir potansiyele sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Onlar imrenme davranışının insanları mükemmel olmaya motive edebileceğini, böylece aralarında var olan boşluğu ve hedefleri diğer bireyleri aşağı indirerek değil kendilerini yukarı kaldırarak azaltabileceklerini vurgulamışlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda ise; Rentzsch ve diğerleri (2015: 148) öğrenciler üzerinde üç aşamaları olarak gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda akademik benlik saygıları düşük olan bireylerin baskın rekabetçi özelliklerinin de katkısı ile imrenme duygularının düşmanca eğilimler gösterebilmesine yol açabileceğini ortaya koymuşlardır. Brooks ve diğerleri (2019: 673) 688 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri ikinci araştırmalarının sonucunda bireyin başarısı manipüle edilmesine rağmen başarısızlığın açığa çıkmasının diğer bireylerin başarı algıları üzerinde bir etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir. Onlar bu durumu başarısızlığı ifşa etmenin kötü niyetli imrenme üzerindeki etkisinin algılanan durumdaki bir düşüşten (azalmadan) kaynaklanmadığını belirtmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca başarısızlıkları açığa vurmanın iyi niyetli imrenmeyi artırdığını ortaya koymuşlardır. Humayon ve Shoaib (2019: 98) ise tıp fakültesi öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğrenciler arasındaki kariyer açısından rekabet duygusunun olumsuz duyguları (kıskançlık, tiksinti ve imrenme) artırdığını ifade etmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca rekabet gücünün kızlarda daha fazla, imrenmenin ise erkeklerde daha fazla olduğunu ortaya koymuşlardır.

4.3. Kıskançlık ve İmrenme İle İlgili Kültürel Farklılıklar

Kültür kuramı, duyguları ifade eden deneyimlerin nesneleri ve benliğin etkileşime girdiği farklılaştırılmış işaretler sistemi olarak kültürel sistemin içerisinde ve onların aracılığı ile ortaya çıkmıştır (Mccarthy, 1994: 276). Farklı kültürlerde kıskançlık

uyandıran durumların çeşitliliği, duygusal tepkileri ortaya çıkaran durumsal özelliklerin belirlenmesinde normların ve sosyalleşmenin önemini vurgular. Bir kültürde eğilimli kıskançlığın kavramsallaştırılması için durumsal farklılıklar konusunda daha homojen bir yapıda uzlaşmaya varılması beklenir (Bringle, 1981: 282). Bu açıdan kıskançlık ile ilgili her topluma veya bireye uygun genel varsayımlar oluşturmak fazla mümkün gözükmemektedir. O halde kıskançlığa verilen tepkilerdeki farklılıkların büyük bir kısmı kıskançlık durumunda karşılaşılan tehdit derecesine göre belirleneceği anlaşılmaktadır (Bhugra,1993: 277).

Kıskançlık bir duygu olarak ifade ediliyor ise kişilikler, ilişkiler ve kültürler arasında kıskançlık olarak tecrübe edilen duygunun ne olduğunun keşfedilmesi gerekecektir (White, 1984: 128). Bu keşif kıskançlığın kültürel olarak bireyler tarafından farklı algılanıp yorumlanabilme yeteneğine sahip olabileceğini göstermektedir. Ayrıca bu keşif sadece kıskançlığın değil imrenme davranışının da kültürel olarak farklılıklar arz edebildiğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan araştırmada kıskançlık ve imrenmeye ilişkin kişiler arası ilişkiler keşfedilmeye çalışılacaktır.

Literatürde kıskançlık ve imrenmenin kültürel farklılıklarına ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Hupka ve diğerleri (1993: 197) farklı ülkelerde (Almanya, ABD ve Rusya) toplam 389 kişi üzerinde kıskançlık ile ilgili gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda üç ülkede kıskançlığın öfke ile örtüştüğünü belirtmişlerdir. Onlar kıskançlığın Almanya ve ABD’de korku ile örtüştüğünü ancak Rusya’da korku ile örtüşmediği sonucuna ulaşmışlardır. Onlar ayrıca araştırmalarında kıskançlık duygusu ile ilgili kavramların diller arasında farklılık gösterebileceğini ancak bazı kültürlerde bu kavramlar arasında açık bir farklılaşmanın olmadığını ortaya koymuşlardır. Ramachandran ve Jalal (2017: 2) ise araştırmalarında kıskançlık ve imrenme kelimelerinin ABD’de birbiri yerine kullanıldığını Birleşik Krallıklar’da kıskançlığın romantik açıdan kullanıldığını imrenmenin diğer durumlarda kullanıldığını ifade etmişlerdir. Onlar araştırmalarında her iki durumda da hedefin genellikle bireyin kendisinden daha iyi durumda olan diğer kişi ya da kişilerin kaynaklara erişim açısından öncelikli olduklarını algılamaları ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Onlar kıskançlıkta sahiplenme duygusunun etkili olduğunu ve olumsuz bir duygu olduğunu oysa imrenmede olumsuz duygunun kıskançlık kadar fazla olmadığını ve bireyi

diğer bireylerin eylemleri ile (kaynaklara erişim açısından) motive edebileceğini belirtmişlerdir.

4.4. Kıskançlık ve İmrenmenin Sosyal Yönü

Ortalama bir durumdan daha kötü etkilerin tutarlı ve öngörülebilir varlığı, sosyal karşılaştırma kuramı gibi önyargıları açıklamaya çalışan teoriler için önemli sonuçlar oluşturabilir (Moore, 2007: 43). Sosyal karşılaştırma kuramı bireylerin kendi fikirlerini ve yeteneklerini değerlendirmek için başkaları ile karşılaştırma yapma eğiliminde olduğunu ifade eder. Özellikle zekâ gibi nesnel bir değerlendirme standardının bulunmadığı bir durumda bireyler yetkinlik seviyelerini diğer bireyler ile kıyaslayıp değerlendirmek için sosyal karşılaştırmaya kullanabilmektedirler (Festinger, 1954: 136-138). Bu açıdan bireyin kendisi ile ilgili olumsuz veya saygınlığını azaltan bilgilerin sarf edilmesi sosyal karşılaştırma kuramı açısından kıskançlık ve imrenme duygularını teşvik eder (Salovey ve Rodin, 1984: 781).

Nesnel bilginin yokluğunda bireyler sosyal statü, yetenekler ve fikirlerinin doğruluğu açısından kendilerine benzeyen kişiler ile karşılaştırma yaparlar. Bir başkası ile olumlu veya aşağı doğru bir karşılaştırma benlik saygısını artırırken, olumsuz veya yukarı yönlü bir karşılaştırma olumsuz öz değerlendirmeler ile kıskançlık duyguları üretir. Kıskançlığın birbirlerine benzerlik ile ilişkili olması sosyal karşılaştırmının kuramı ile ilişkilidir. Örneğin üst düzey bir yöneticinin başarısı aynı düzey bir arkadaşından çok bir stajyerin öz değerlendirilmesini etkileme olasılığı çok düşüktür (Ganegoda ve Bordia, 2018: 2). Sosyal karşılaştırma kuramı açısından birey kendisine yakın olarak gördüğü kişi ya da kişileri karşılaştırması olumlu ise bu durum zevkli, olumsuz bir karşılaştırma ise acı verici olabilir. Bu durumda yapılan karşılaştırmalarda bireyin kendisini geliştirme güdüsünü harekete geçebilir. Çünkü bu durum bireyin amaçlarına ulaşmasına ve öz değerlendirme yapmasına yardımcı olur (Wood, 1989: 243).

Literatürde kıskançlık ve imrenmenin sosyal yönüne ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar dikkate alındığında; Salovey ve Rodin (1984: 787-788) 80 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri deneysel araştırmalarında kıskançlık ve imrenme davranışlarını sosyal karşılaştırma kuramı çerçevesinde incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarında bireylerin sosyal karşılaştırma ile ilgili kıskançlık ve imrenme davranışlarını, kendileri ile ilgili olumsuz geri bildirim aldıklarında ve kendilerine yakın başarılar ortaya koyan başka

kişiler ile ilişkilendirmek zorunda kaldıklarında yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Onlar sosyal karşılaştırma kıskançlık deneyimini bu koşullar altında karşılaşılan kişiyi aşağılamak ile ortaya çıkardıklarını, bu durumu kıskançlık ya da imrenme olarak ifade ettiklerini ve bunun depresyon ile kaygı duygularına yol açtığını ifade etmişlerdir. Tesser ve Collins (1988: 706) deneysel araştırmalarının sonucunda bireylerin kıskançlık ve imrenme duygularına bakış açılarında sosyal ilişkilerin oldukça önemli olduğunu ve daha başarılı olan bireylerin sosyal olarak daha yakın ilişkiler kurabileceklerini ifade etmişlerdir. Mikulincer ve diğerleri (1989: 252) ise sosyal karşılaştırma kuramı çerçevesinde kıskançlığı belirlemek için gerçekleştirdikleri niteliksel ve beş aşamalı araştırmalarının sonucunda; sosyal karşılaştırma kıskançlığının bireylerin geçmişe dönük hesaplarında varsayımsal ve gerçek karşılaştırma ortamlarında kendi zayıf performanslarını açıklama biçimleri ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Onlar karşılaştırma esnasında düşük performansı iç nedenlere bağlayan kişilerin başarısızlıklarını dış nedenlere bağlayanlara göre daha fazla kıskançlık sergilediklerini ve içsel nitelikli bir kıskançlığın rakibi aşağılamak gibi bilişsel bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Hill ve diğerleri (2011: 658) 4 deneysel araştırmalarının sonucunda araştırmaya katılanların imrenme davranışlarını en üst seviyede hissettikleri zamanda belirledikleri hedefler ile kurgusal görüşmeleri incelemek için fazla zaman harcadıkları, en fazla imrenilecek hedefleri ile ilgili yaptıkları görüşlerde en çok hatırladıkları bilgileri doğru şekilde hatırlayabildiklerini belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarında bu durumun imrenme deneyiminin sosyal hedeflere uyum sağladığı, hafızayı arttırdığı ve bu duygularda imrenme davranışının yokluğunda diğer bireylere avantaj oluşturabildiğini ifade etmişlerdir. Strongman (2013: 6) ise araştırmasının sonucunda organizasyonların sosyal yönden zayıflamalarının hem kişiler arası ilişkilerde hem de örgütte sosyal yönden alt seviyelerde davranış kalıplarını içeren olumsuzluklardan kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. O araştırmasında örgütlerin sosyal yönden zayıflamasına; kıskançlık, imrenme, korku, endişe ve kötü niyet gibi motivasyonel açıdan bilinmeyen davranışların sebep olabileceğini vurgulamıştır.

Araştırmanın literatür kısmında ifade edilen araştırmalar dikkate alınarak; akademisyenlerin çalışma ortamındaki kıskançlık ve imrenme davranışlarının etkilerinin ölçülmesi literatüre önemli katkılar sağlayabilir. Akademisyenlerin çalışma ortamlarında

çalışma arkadaşlarına karşı sergiledikleri imrenme davranışlarının akademik başarı çabalarına olumlu katkıları olabilir. Özellikle kültürel açıdan Türkiye’de imrenme davranışı toplumun birçok kesimi tarafından olumlu olarak algılanmaktadır. Polat’ın (2017: 40) Türkiye’de çalışanlar üzerindeki araştırmasında imrenme davranışının olumsuz algılanan herhangi bir yönünün olmadığını ifade etmesi de bu durumu desteklemektedir. Akademisyenlerin çalışma ortamlarında çalışma arkadaşlarını kıskanmaları ise başarı çabalarını olumsuz yönde etkileyebilir. Zira kıskançlık davranışının hem bireye hem de çevresine zarar verici nitelikler içermesi performans açısından bireyin akademik başarı çabasının azalmasına sebep olabilir. Araştırmada kıskançlığın olumsuz, imrenmenin olumlu etkilerine vurgu yapılırken sadakat ve akademik başarı çabasının da bu etkinin gücüne önemli katkıları olabilir. Ayrıca akademik faaliyet ortamında yöneticilerin etik liderlik davranışları da çalışanın sadakati açısından akademik başarı çabasına önemli katkıları olabilir. Literatürde bir bütün olarak üzerinde fazla durulmayan bu kavramların akademik çalışma ortamındaki etkilerinin belirlenmesi önemli sonuçlar ortaya koyabilir.

Literatür kısmında genel olarak ifade edilen eksiklikler, kuramsal ve görgül açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H4: *Çalışanın çalışma arkadaşlarını imrenme davranışı akademik başarı çabasına pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.*

H5: *Çalışanın çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışı akademik başarı çabasına negatif ve anlamlı yönde etki etmektedir.*

H8: *Çalışanın kuruma olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışı moderatör etkiye sahiptir.*

H9: *Çalışanın yöneticisine olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışı moderatör etkiye sahiptir.*

H10: *Çalışanın kuruma olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde imrenme davranışı moderatör etkiye sahiptir.*

H11: *Çalışanın yöneticisine olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde imrenme davranışı moderatör etkiye sahiptir.*

H12: *Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışının çalışanın akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde çalışanın kurumuna olan sadakati aracı etkiye sahiptir.*

H_{13} : Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışının çalışanın akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde çalışanın yöneticisine olan sadakati aracı etkiye sahiptir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ÇALIŞANIN AKADEMİK BAŞARI ÇABASINA ETKİ EDEBİLECEK FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Günümüz akademik çalışma ortamında ve kurumsal faaliyetler boyutunda hem akademisyenler hem de üniversiteler performansları açısından akademik faaliyetleri ile ön plana çıkmaktadırlar. Akademi dünyasında üniversitelerde faaliyette bulunan yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin hem yöneticilerine hem kurumlarına olan sadakatlerini etkileyebilir. Bu etki çerçevesinde akademisyenler çalışma ortamlarında akademik yönden ortaya koyabilecekleri kıskançlık ve imrenme davranışları da akademik başarı çabalarını şekillendirebilir. Bu açıdan literatürde farklı alanlarda genel olarak ayrı ayrı incelenen etik liderlik davranışı, yöneticiye olan sadakat, kuruma olan sadakat, kıskançlık, imrenme ve akademik başarı çabası kavramları bir bütün olarak incelenmektedir. Araştırmada literatürde genel olarak kıskançlık ve imrenme davranışlarının olumsuz etkileri ortaya koyulmuştur. Araştırmada kültürel açıdan akademisyenlerin çalışma arkadaşlarına karşı sergiledikleri kıskançlık davranışının olumsuz yönleri ve imrenme davranışının olumlu yönleri dikkate alınmıştır.

Araştırmada akademisyenlerin performansları açısından çalışma ortamında akademik başarı çabalarına odaklanılmakta olup bu bağımlı değişkene etki edebileceği öngörülen olası bağımsız, aracı ve moderatör değişkenler bir araştırma modeli çerçevesinde incelenmektedir. Bu noktada doğrudan rol oynayacağı öngörülen bağımsız değişkenler olarak kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile çalışanın kuruma ve yöneticilerine olan sadakatleri ele alınmaktadır. Araştırmada akademisyenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde hem kuruma hem de yöneticilerine olan sadakatlerinin aracı etkileri de ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırmada kıskançlık ve imrenme davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkileri ortaya koyulmak istenmiştir. Araştırmada ayrıca çalışanların kuruma ve kurum yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı

abaları zerindeki olası doğrudan etkilerinde imrenme ve kıskançlık davranışlarının moderatör etkilerinin olup olmadığı da araştırılmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve nemi

Akademisyenlerin başarılarına etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi gelişmekte olan ülkemiz açısından büyük önem arz eden bir husus olup derinlemesine araştırılması faydalı olacaktır. Dolayısıyla performans açısından akademik başarının arttırılmasına katkı sağlayabilecek hususların tespit edilebilmesi ve literatüre kazandırılması noktasında bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırma modeline ilişkin oluşturulan amaç çerçevesinde yazın taraması yapılmış olup belli başlı ne çıkan etkili değişkenlerin modeldeki rollerinin incelenmesine karar verilmiştir. Geliştirilen araştırma modeli sayesinde, başarısını arttırma çabası içerisinde olan kurumlarımız ve yöneticilerimiz çalışanları ile ilgili geliştirecekleri planlarına ve kararlarına yön verme imkânı bulabileceklerdir. Ayrıca akademik rekabetin getireceği avantajlardan faydalanmak isteyenler, öncelikle başarıyı nelerin etkilediğine dair bir nebze olsun fikir sahibi olabileceklerdir.

Benzer yapıda olan ve merkezi yönetilen yükseköğretim kurumları açısından geliştirilen araştırma modeli, tüm kurum çalışanlarına dair fikir verebilir nitelikte olacaktır. Bu sayede araştırmanın etkisinin yaygın olabileceği öngörülmektedir. Literatürde özellikle akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerine gerçekleştirilen fazla bir araştırmanın olmaması araştırmayı değerli kılmaktadır. Araştırmada literatürde çalışma ortamında fazla araştırılmayan çalışma arkadaşlarını kıskanma ve çalışma arkadaşlarına imrenme davranışlarının etkileri de araştırmayı önemli hale getirmektedir.

5.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı

Günümüz akademik çalışma ortamında ve kurumsal faaliyetler boyutunda hem akademisyenler hem de niversiteler akademik faaliyetler ile ön plana çıkmaktadırlar. Bu açıdan araştırmada çalışanların akademik başarı çabaları ve bu başarı çabasında etkili olan kıskançlık ve imrenme davranışları, kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışları, akademisyenlerin kurum yöneticilerine olan sadakatleri ile kuruma olan sadakatlerinin bir bütün olarak etkilerinin ortaya koyulması akademik faaliyetler için büyük bir öneme sahip olmaktadır. Elde edilen sonuçlar ile akademisyenlerin faaliyetlerine yönelik başarı

abalarında etkili olan değişkenlerin etki gücü ortaya koyulabilecektir. Konu ile ilgili daha evvel Türkiye’de akademisyenlere yönelik bu değişkenleri ölçen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamış olması araştırma ile literatüre önemli katkılar sağlanabileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırma ile yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin hem yöneticilerine hem de kurumlarına olan sadakatleri üzerindeki etkisi ve bu etkinin kıskançlık ve imrenme davranışları moderatörlüğünde akademik başarı çabaları üzerindeki olası etkileri ortaya koyularak literatürde önemli bir boşluğun doldurulması öngörülmektedir. Ayrıca araştırmada akademisyenlerin yöneticilerine ve kurumlarına olan sadakatlerinin aracı etkileri ortaya koyularak sadakat kavramına farklı bir bakış açısı kazandırılabilirdi amaçlanmaktadır. Literatürde fazla yer verilmeyen akademisyenlerin başarı çabasına olan katkı, üniversitelerin ya da benzer yapıdaki diğer kurumların, özellikle yöneticilerinin çalışanlarına yönelik planlamalarına ve kararlarına yn verebilmesi açısından da literatüre önemli katkılar sağlayabilir.

5.3. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırma 15/07/2020 ile 15/01/2021 tarihleri arasında Türkiye’de Doğu Karadeniz Bölgesi içerisinde yer alan 7 üniversitede gerçekleştirilmiştir. Bu niversitelerde bu tarihler arasında akademisyen olarak faaliyette bulunan toplam 6883 kişiye yöksis veri tabanı yardımı ile elektronik anket yöntemi kullanılarak mail gönderilmiştir. Bu tarihler arasında mail gönderilen niversiteler; Artvin oruh niversitesi (545 akademisyen), Bayburt niversitesi (418 akademisyen), Giresun niversitesi (1050 akademisyen), Gümüşhane niversitesi (637 akademisyen), Karadeniz Teknik niversitesi (2216 akademisyen), Ordu Üniversitesi (812 Akademisyen) ve Recep Tayyip Erdoğan niversitesi (1205 akademisyen) olarak sıralanmaktadır.

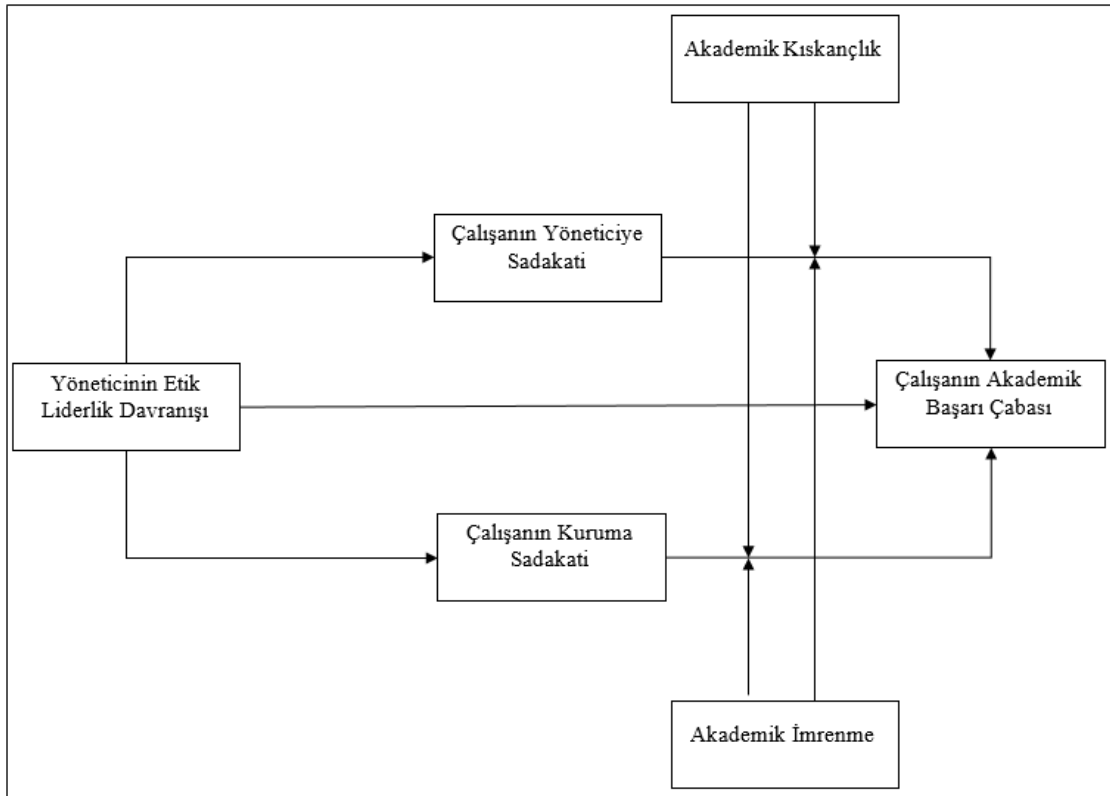
Araştırma metodolojisi oluşturulurken akademisyenlerin hem idari ve akademik amaçları hem de faaliyette bulundukları üniversitelerin organizasyonel amaçları dikkate alınarak araştırma ölçek soruları geliştirilmiştir. Bu çerçevede araştırma Doğu Karadeniz Bölgesi sınırları içerisinde yer alan üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenlerle sınırlı olmasına ek hem akademisyenlerin hem de üniversitelerin ortak amaçları doğrultusunda hareket edebilme kabiliyetlerinin olduğu da dikkate alınmıştır. Araştırma

farklı alanlarda farklı kişilere de uygulanabilir niteliktedir. Zira birçok alanda faaliyet gösteren çalışanların başarı çabaları organizasyon içerisindeki sosyo-psikolojik davranış özellikleri dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir. Bu açıdan araştırmanın literatüre önemli katkıları olabileceği düşünülmektedir.

5.3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın teorik kısmında belirtilen değişkenlere ilişkin oluşturulan model Şekil 1’de ifade edilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma modeli dikkate alındığında araştırmada temel alınan bağımlı değişken çalışanın akademik başarı çabasıdır. Araştırma modelinde diğer değişkenlerin tamamının (etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat, kuruma sadakat, kıskançlık ve imrenme davranışları) akademik başarı çabası üzerindeki olası etkileri araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca yöneticiye ve kuruma olan sadakatin aracı etkileri, kıskançlık ve imrenme davranışlarının moderatör etkileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

5.3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen teorik modeli oluşturan araştırma hipotezleri genel olarak aşağıda yer almaktadır:

H₁: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın akademik başarı çabasına pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₂: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın kurumuna olan sadakatini pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₃: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın yöneticisine olan sadakatini pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₄: Çalışanın çalışma arkadaşlarını imrenme davranışı akademik başarı çabasına pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₅: Çalışanın çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışı akademik başarı çabasına negatif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₆: Çalışanın kurumuna yönelik sadakati akademik başarı çabasını pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₇: Çalışanın yöneticisine yönelik sadakati akademik başarı çabasını pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir.

H₈: Çalışanın kuruma olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışı moderatör etkiye sahiptir.

H₉: Çalışanın yöneticisine olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışı moderatör etkiye sahiptir.

H₁₀: Çalışanın kuruma olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde imrenme davranışı moderatör etkiye sahiptir.

H₁₁: Çalışanın yöneticisine olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde imrenme davranışı moderatör etkiye sahiptir.

H₁₂: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışının çalışanın akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde çalışanın kurumuna olan sadakati aracı etkiye sahiptir.

H₁₃: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışının çalışanın akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde çalışanın yöneticisine olan sadakati aracı etkiye sahiptir.

5.3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırma 2020-2021 yılları içerisinde Türkiye’de Doğu Karadeniz Bölgesi’nde yer alan Artvin Çoruh Üniversitesi, Bayburt Üniversitesi, Giresun Üniversitesi, Gümüşhane Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Ordu Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde görev yapan akademisyenler ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmada ortalama 6883 akademisyene ölçek sorularının son hali yöneltilmiştir. Araştırmada bazı mail adreslerinin güncel olmaması anketin ulaştığı akademisyen sayısının biraz daha düşük olabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırma anketlerine toplam 614 akademisyen katılım sağlamıştır. Araştırmada 5 anket veri ayıklama yöntemi ile uygulamadan çıkartılmıştır. Araştırma analiz sonuçları 609 akademisyenin verdiği yanıtlar dikkate alınarak düzenlenmiştir.

Literatürde PLS-SEM uygulamalarında araştırma örneklemini belirlenirken, küçük örneklem için 15’ten büyük veya eşit ve 50’den küçük ($15 \leq N < 50$) katılımcının yeterli olduğu, büyük örneklem sayısı için ise 100 kişi ya da daha fazla ($N \geq 100$) katılımcının yeterli olabileceği vurgulanmaktadır (Kock ve Hadaya, 2018: 244). Ayrıca literatürde 0.05 örneklem hatası ve 0.05 anlamlılık seviyesinde 7000 kişilik bir evren için 364 örneklem sayısının yeterli olduğu vurgulanmaktadır (Krejcie ve Morgan, 1970: 608). Literatürde verilen örnekler dikkate alındığında (araştırma uygulama 0.95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir), araştırma evreninde yer alan ortalama 6883 akademisyenin 609’unun araştırma örneklemini oluşturuyor olmasının PLS-SEM uygulaması için yeterli olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırma örneklemini seçilirken günümüz üniversitelerinde organizasyon şeması içerisinde faaliyette bulunan akademisyenlerin hem idari hem de akademik görevleri bir bütün olarak dikkate alınmıştır. Bu çerçevede akademisyenlerin ülkenin eğitim kalitesini artırmada önemli rollere sahip olduğu bilinci ile araştırmanın akademisyenler üzerinde uygulanmasına karar verilmiştir. Araştırmada akademisyenlere; akademik başarı çabaları, kurum yöneticilerine yönelik algıladıkları etik liderlik davranışı, kurum yöneticilerine olan sadakatleri, kuruma olan sadakatleri ve diğer akademisyenlere yönelik akademik faaliyetleri ile ilgili kıskançlık ve imrenme davranışlarını ölçen araştırma soruları yöneltilmiştir.

5.3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırma verileri içinde bulunduğumuz pandemi sürecinin zorunlu sebepleri dikkate alınarak toplanmıştır. Araştırma verileri akademisyenlere yönelik olarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi içerisinde yer alan kolayda örnekleme metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinde genel olarak zaman ve imkânların kısıtlı olduğu, pilot uygulamaların yaygın olarak kullanıldığı bir yöntemdir (Baştürk ve Taştepe, 2013: 143). Bu amaçla araştırmada ölçekler geliştirilirken pandemi sürecinin getirmiş olduğu kısıtlamalar dikkate alınmış, kolayda örnekleme yöntemi ile çevrimiçi anket uygulaması tercih edilmiştir. Araştırma verileri akademisyenlerin mail adreslerine elektronik olarak gönderilmiştir. Araştırmada akademisyenlerin demografik verilerini ölçen 9 adet soru yer almaktadır. Ayrıca hipotez modelinde ortaya koyulan değişkenleri ölçen 30 adet soru sorulmuştur. Araştırma anketinde akademisyenlere toplamda 39 adet soru yöneltilmiş ve elde edilen veriler ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma modelindeki değişkenlere yönelik verilerin toplanmasında 5’li likert tekniğinden (1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum ve 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde) faydalanılmıştır. Araştırma modelinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmış ve araştırma verileri orijinal Smart PLS paket programı yardımı ile analiz edilmiştir.

5.3.5. Araştırma Ölçeklerinin Geliştirilmesi

Ölçek geliştirmede ilk aşamaların kalitesi sonraki aşamalar için net sonuçlar verir. Örneğin hedeflenen kavram başlangıçta açıkça kavramlaştırılmış ve tasvir edilmiş ise sonuç olarak ortaya çıkan ölçek daha çok değerlendirmeye tabi tutularak daha fazla katkı sağlayacaktır. Ölçekler için veri havuzuna geniş çapta alakalı içeriklerin dâhil edilmesi ölçeğin pratik kullanımını netleştirebilecektir. Ayrıca ölçeklerin ayrışma geçerliliklerinin ele alınması ile yapı sınırlarının tanımlanması ve ölçeklerin neyi ölçtüğünü ya da neyi ölçmediğini bilmeye yardımcı olacaktır (Clark ve Watson, 1995: 318).

Uygun şekilde uygulanan yapısal eşitlik modellemesi, psikoloji bilimi ve sosyal bilimlerde teori geliştirme ve yapı doğrulama için büyük bir potansiyel sağlamaktadır (Anderson ve Gerbing, 1988: 422). Bu çerçevede araştırma ile elde edilen veriler bütün olarak değerlendirilmiş, değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri bu şekilde belirlenmeye

çalışılmıştır. Ayrıca araştırma değişkenlerine ilişkin gerçekleştirilen teorik ve niceliksel uygulamalar dikkate alınmış diğer bilimsel disiplinlerden faydalanılmıştır.

Hipotezlerin oluşturulması ve test edilmesinde tutarsız tahminlerde bulunmak hatalı sonuçlara yol açabilir. Bu sebeple tutarlı tahminlerde bulunulması hipotezlerin testinin olmazsa olmazı olarak düşünülmelidir (Dijkstra ve Henseler, 2015: 3). Araştırmada hipotezler oluşturulurken daha evvel değişkenler ile ilgili yapılan araştırmalar incelenmiş ve ona göre araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Özellikle araştırmanın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmesi daha evvel literatürde konu ile ilgili akademisyenlere fazla bir araştırma yapılmamış olması kaynaklıdır. Bu sebeple araştırma sonuçları oldukça ilginç olabilir.

Araştırmanın teorik modeli ve hipotezleri oluşturulurken literatürdeki ilgili geçmiş çalışmalardan faydalanılmıştır. Değişkenleri ölçmede kullanılacak olan ölçek sorularının geliştirilmesinde literatürdeki ilgili değişkenlere dair ölçekler de dikkate alınarak yeni ölçeklerin geliştirilmiştir. Araştırma ölçeklerine ilişkin anket soruları oluşturulurken yararlanılan kaynakların bir kısmı şu şekilde özetlenebilir; çalışanların akademik başarı çabaları ölçeğine Barrick ve diğerleri (2002: 9), Cooman ve diğerleri (2009: 268) araştırmaları yardımcı olmuştur. Yöneticinin etik liderlik davranışı ölçeği için Cheng ve diğerleri (2004: 115), Brown ve diğerlerinin (2005: 125-126) araştırmaları incelenmiştir. Çalışanların kurumlarına ve yöneticilerine olan sadakatleri ölçekleri için Chen ve diğerleri (2002: 346), Cheng ve diğerleri (2003: 333), Coughlan (2005: 52), Naus ve diğerleri (2007: 716), Jiang ve Cheng (2008: 216), Wasti ve Can (2008: 407), Ineson ve diğerlerinin (2013: 35) araştırmaları dikkate alınmıştır. Çalışanların kıskanma ve imrenme davranışları ölçekleri için ise Pfeiffer ve Wong (1989: 187), Vecchio (1997: 138), Smith ve diğerleri (1999: 1011), Vecchio (2000: 169), Kim ve diğerleri (2013: 599), Elphinston ve diğerlerinin (2011: 247) araştırmalarında kullandıkları ölçekler araştırmaya ilişkin anket soruları geliştirilmesine yardımcı olmuşlardır. Araştırma ölçeklerine ilişkin incelenen kaynaklar değişkenlerin farklı alanlarda farklı kişilere uygulandığı gözlemlenmiştir. Bu açıdan araştırmanın akademisyenlere uygulanmasının literatürde önemli bir boşluğu doldurabileceği öngörülmüştür. Bu eksikliğe bağlı olarak ölçeklere ilişkin sorular geliştirilirken değişkenlere ilişkin daha evvel gerçekleştirilen diğer araştırmalar da incelenmiş akademisyenlerin üniversitelerdeki akademik faaliyetlerine yönelik genel ölçek soruları geliştirilmiştir. İçerik olarak sadece akademik (akademik

başarı çabası) yayınlar (kitap, makale, bildiri gibi) değil üniversite içerisinde hem yöneticileri (etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat) ve çalıştıkları kurum (kuruma sadakat) hem de çalışma arkadaşlarını (akademik kıskançlık ve akademik imrenme) dikkate alarak gerçekleştirdikleri akademik faaliyetlerin tamamını ölçen anket soruları geliştirilmiştir. Ölçekler geliştirilirken değişkenleri ölçen birçok madde oluşturulmuş ve ilgili ölçek soruları uygulanan ön testler ile her değişkeni ölçen 5 madde (soru) halinde nihai şeklini almıştır.

5.3.6. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırma uygulamasında elde edilen veriler Smart PLS paket programları yardımı ile analiz edilip ilgili sonuçlar ortaya koyulmuştur. Araştırmada daha evvel literatürde verilen araştırmalar dikkate alınarak geliştirilen ölçeklerin ön testi için 50 akademisyene ön uygulama gerçekleştirilmiş ortaya çıkan analizler (faktör analizleri) sonucu araştırma sorularında araştırma ölçeğini karşılamayan sorular araştırmadan çıkartılmıştır. Araştırmada gönderilen anketlere 614 akademisyen geri dönüş yapmıştır. Elde edilen 614 veri SPSS paket programı yardımı ile veri ayıklama yöntemi uygulanmış ve 5 anket araştırma uygulamasından çıkartılmıştır. Araştırma analiz sonuçları toplamda 609 akademisyenin verdiği yanıtlara göre düzenlenmiştir.

Araştırmanın temel bileşenlerini ortaya koymak için SPSS paket programı yardımı ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada oluşturulan modele göre araştırmanın toplam varyansa katkısı 65,275 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada tüm modelin güvenirliği, .865 (Cronbach Alpha) ve geçerliği, .903 (KMO) olarak hesaplanmıştır. Araştırmada tüm ölçek sorularının faktör yükleri ise 0.5'in üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma SPSS sonuçlarında elde edilen veriler dikkate alındığında araştırmanın uygulanabilir sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmektedir (Zheng vd., 2011: 187-188). Araştırma modeline ilişkin genel analizler Smart PLS paket programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir.

5.3.7. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Veriler

Araştırmaya katılan akademisyenlere ilişkin demografik veriler Tablo 1'de ifade edilmiştir.

Tablo 1. Demografik Veriler

Cinsiyet	f	%	Medeni Hal	f	%
Kadın	304	49,9	Evli	424	69,6
Erkek	305	50,1	Bekâr	185	30,4
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0
Akademik Ünvan	f	%	Yaş	f	%
Prof. Dr.	47	7,7	25 veya altı	18	3,0
Doç. Dr.	74	12,2	26-32 yaş	170	27,9
Dr. Öğr. Üy.	148	24,3	33-39 yaş	214	35,1
Öğr. Gör.	185	30,4	40-46 yaş	120	19,7
Arş. Gör.	155	25,4	47-53 yaş	54	8,9
Toplam	609	100,0	54 ve üzeri yaş	33	5,4
			Toplam	609	100,0
Akademik Tecrübe	f	%	Aylık Gelir	f	%
1-5 yıl	188	30,9	5000TL ve altı	1	0,2
6-10 yıl	196	32,2	5001-6500TL	61	10,0
11-15 yıl	90	14,8	6501-8000TL	288	47,3
16-20 yıl	55	9,0	8001-9500TL	130	21,3
21 yıl ve üzeri	80	13,1	9501TL ve üzeri	129	21,2
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0
Üniversite	f	%	Eğitim	f	%
Artvin Çoruh Üniversitesi	48	7,9	Lisans	12	2,0
Bayburt Üniversitesi	38	6,2	Yüksek Lisans	172	30,2
Giresun Üniversitesi	109	17,9	Doktora	425	69,8
Gümüşhane Üniversitesi	93	15,3	Toplam	609	100,0
Karadeniz Teknik Üniversitesi	141	23,2	İdari Görev	f	%
Ordu Üniversitesi	77	12,6	Evet	182	29,9
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	103	16,9	Hayır	427	70,1
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0

Araştırma Tablo 1’de elde edilen sonuçlar dikkate alındığında araştırmaya katılan kadın (304 kişi - %49.9) ve erkek (305 kişi - %50.1) akademisyenlerin sayısının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunun evli (424 kişi - %69.6) olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin diğer demografik verileri katılım oranına göre şu şekilde sıralanmıştır. Akademik unvan açısından değerlendirildiğinde; Öğretim Görevlisi (185 kişi - %30.4), Araştırma Görevlisi (155 kişi - %25.4), Doktor Öğretim Üyesi (148 kişi - %24.3), Doçent Doktor (74 kişi - %12.2) ve Profesör Doktor (47 kişi - %7.7) olarak katılım sağlandığı görülmüştür. Araştırmaya katılanları yaş açısından değerlendirildiğinde; 33-39 yaş aralığı (214 kişi - %35.1), 26-32 yaş aralığı (170 kişi - %27.9), 40-46 yaş aralığı (120 kişi - %19.7), 47-53 yaş aralığı (54

kişi - %8.9), 54 ve üzeri yaş aralığı (33 kişi - %5.4) ve 25 veya altı yaş aralığı (18 kişi - %3) olarak sıralanmıştır. Araştırmaya katılanlar akademik tecrübe açısından değerlendirildiğinde; 6-10 yıl (196 kişi - %32.2), 1-5 yıl (188 kişi - %30.9), 11-15 yıl (90 kişi - %14.8), 21 yıl ve üzeri (80 kişi - %13.1) ve 16-20 yıl (55 kişi - %9) olarak sıralandığı gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçları gelir açısından değerlendirildiğinde; 6501-8000TL (288 kişi - %47.3), 8001-9500TL (130 kişi - %21.3), 9501TL ve üzeri (129 kişi - %21.1), 5001-6500TL (61 kişi - %10) ve 5000TL ve altı (1 kişi - %0.2) gelire sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan akademisyenler faaliyette bulundukları üniversiteler açısından değerlendirildiğinde; Karadeniz Teknik Üniversitesi (141 kişi - %23.2), Giresun Üniversitesi (109 kişi - %17.9), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (103 kişi - %16.9), Gümüşhane Üniversitesi (93 kişi - %15.3), Ordu Üniversitesi (77 kişi - %12.6), Artvin Çoruh Üniversitesi (48 kişi - %7.9) ve Bayburt Üniversitesi (38 kişi - %6.2) olarak sıralanmıştır. Araştırmaya katılanlar eğitim ve idari görev açısından değerlendirildiğinde; akademisyenlerin çoğunun doktora eğitimini (425 kişi - %69.8) tamamladıkları ve birçoğunun idari görevinin (427 kişi - %70.1) olmadığı sonuçlarına erişilmiştir.

5.3.8. PLS-SEM (Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi)

Uygulama Sonuçları

Araştırmalarda model parametreleri tahmin edilirken PLS sürekli bileşik model yaklaşımı gerçekleştirilir. Bu yaklaşımda ölçüm modellerinin yansıtıcı mı yoksa biçimlendirici mi olduklarına bakılmaksızın PLS her zaman modeldeki kavramsal değişkenlerin temsili olan gösterge değişkenlerinin bileşik değişkenlerini hesaplamaktadır (Sarstedt, 2016: 4003). PLS genel modeli tahmin etmede modelin bazı alt bölümlerindeki hatalardan daha az etkilendiği için keşifsel araştırmalara uygun bir araçtır (Henseler vd., 2014: 201).

Yapısal Eşitlik Modellemesinin (YEM) değerlendirilmesi, hem deneyimli hem de deneyimsiz araştırmacılar açısından hatalarla dolu karmaşık, kavramsal ve deneysel bir faaliyettir. Bu faaliyette minimum seviyede başarı elde edebilmek için en az üç faaliyetin birarada olması gerekir. Bunlar YEM'in teorik, metodolojik ve istatistiksel analizleri içermesi ile gerçekleşmektedir (Bagozzi, 1981: 375). Teoriye ilişkin testler ile ilgili

ölçüm hatalarını ortadan kaldırmak YEM'in en önemli metodolojik katkısıdır (Fornell ve Larcker, 1981b: 385).

Herhangi bir istatistiksel tekniğin kullanılmasında hesaplama seçenekleri, analiz sonuçları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu durum bootstrap (önyükleme) gibi tamamlayıcı teknikler kullanımında PLS-SEM uygulamaları için de geçerlidir (Hair vd., 2012a: 332). Bu sebeple araştırma modeline ilişkin sonuçlar ortaya koyulurken bootstrap uygulamasından faydalanılmıştır.

Araştırmalarda dış ağırlıkların boyutlarına ek olarak biçimlendirici gösterge ağırlıklarının değerleri istatistiksel olarak anlamlı olmalıdır. PLS-SEM parametrik olmayan bir istatistiksel yöntem olduğu için önem derecesi bootstrapp kullanılarak belirlenir. Genel olarak gerekli istatistiksel anlamlılık seviyesi ≤ 0.05 'tir. Ancak PLS modelleri küçük örneklem boyutları kullanılarak test edildiğinde, kabul edilebilir anlamlılık seviyesi ≤ 0.10 'a düşürülmesi haklı bir gerekçe olabilir (Hair vd., 2020: 106). Ayrıca PLS-SEM normal dağılmayan veri setini araştırmanın yanında aracı ve arabulucu analizler ile gelişmiş modellemeler gerçekleştirmek için de uygulanabilmektedir (Wong, 2016: 20-21). Bu sebeple araştırma hipotezlerinde ortaya koyulan aracı ve moderatör değişkenlere ilişkin sonuçlar da bütüncül olarak ortaya ifade edilmiştir.

Bollen (1989: 4) araştırmasında yapısal eşitlik modellemesinin üç temel bileşenden oluştuğunu vurgulamıştır. O bu bileşenleri yol analizi (1), gizil değişkenler ile ölçüm modelinin kavramsal sentezi (2) ve genel yapısal model (3) olarak ifade etmiştir. Bu açıdan araştırma uygulama aşamaları; araştırmanın ölçüm modeli, araştırmanın yapısal modeli ve araştırma yol katsayıları ve hipotez testi sonuçları olarak aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

5.3.8.1. Araştırmanın Ölçüm Modeli

PLS-SEM genellikle araştırmacıların kapsamlı olarak değerlendirdikleri tartışmaları içermektedir (Ringle, 2012a: 4). Bu tartışmalarda genel olarak tahmin odaklı kriterlerin değerlendirilmesinde bazı kıtlıklar söz konusu olabilmektedir (Sarstedt vd., 2014: 156). Bu çerçevede stratejik yönetimde en küçük kareler metodunda PLS-SEM kullanımı çok sayıda uygulama fırsatı sağlamaktadır. Zira birçok araştırmacı veri kalitesi ile ilgili gereksinimlere (örneklem büyüklüğü veya eksik değerlerin uygulanması gibi) dikkat etmez ve önemli değerlendirme kriterlerini (özellikle araştırma ölçüm modelini

değerlendirirken) yanlış uygulamalar ile gerçekleştirebilmektedir. Bu çerçevede birçok araştırma sonuçları itibari ile okuyucularının çalışmanın kalitesini tam olarak değerlendirebilmesine imkân sağlayacak yeterli bilgiyi sağlamamaktadır (Hair vd., 2013: 1). Bu açıdan PLS-SEM'in kullanımındaki artış, sosyal bilimlerde olağandışı veri yöntemi ve oldukça karmaşık modellerin sorunlarını çözme becerisine bağlanabilir (Hair vd., 2014: 107).

Araştırma uygulamalarında PLS yapı güvenirliği Cronbach Alpha ve bileşik güvenirlik ile gösterilir (Henseler vd., 2016: 14). Güvenirlikler iki veya daha fazla gösterge kümesindeki bir yapının ölçümünün paylaşıma derecesi olarak ifade edilebilir. Son derece güvenilir yapılar, göstergelerin yüksek oranda birbirleri ile ilişkili olduğu ve hepsinin aynı gizli yapıyı ölçtüğünü gösteren yapılardır. Güvenirlik için değer aralığı 0 ile 1 arasındadır (Lu ve Lin, 2014: 218).

PLS yardımı ile yansıtıcı ölçümlere sahip yapıların yanında değişkenlerin geçerliliği bireysel yüklemeler, bileşik güvenirlikler ve AVE değerleri aracılığı ile incelenebilir (Chin, 1998b: 329). Uygulamalarda yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak değerlendirme aşamaları ana hatları ile ortaya koyulmalıdır. İlk adım ölçeklerin psikometrik özelliklere sahip olup olmadığını belirlemek gerekir. Bunun için kullanılan ölçeklerin güvenirliği, açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri ve her bir değişkenin geçerliliğinin ortaya koyulması şeklinde ifade edilebilir (Fornell ve Larcker, 1981a: 49).

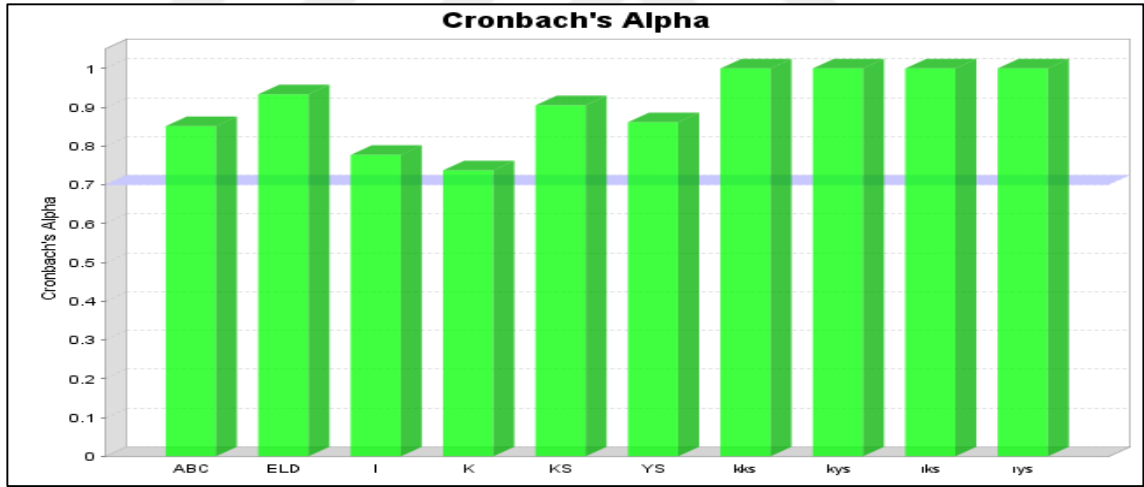
Tablo 2. Araştırma Modeline İlişkin Güvenirlikler, Ortalama Açıklanan Varyans ve VIF Değerleri

Faktörler	Cronbach's Alpha	rho_A	Bileşik Güvenirlik (CR)	Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)	VIF
ABC	0,851	0,870	0,893	0,626	1,473
ELD	0,933	0,937	0,949	0,789	3,040
I	0,777	1,860	0,779	0,482	1,114
K	0,737	0,774	0,815	0,477	1,090
KS	0,905	0,915	0,929	0,725	1,754
YS	0,861	0,870	0,906	0,707	3,514
KKS	1,000	1,000	1,000	1,000	1,910
KYS	1,000	1,000	1,000	1,000	1,906
IKS	1,000	1,000	1,000	1,000	2,343
IYS	1,000	1,000	1,000	1,000	2,321

Araştırmalarda genellikle ölçeklerin güvenilirliği (cronbach alpha>0.7), rho_A (rho_A>0.7), bileşik güvenilirlik (CR>0.7) ve ortalama açıklanan varyans (AVE>0.5) değer aralıklarına sahip olabileceği ifade edilmektedir (Errassafi vd., 2019: 261). Bazı araştırmalarda ise Cronbach Alpha ≥ 0.6 , CR ≥ 0.6 ve AVE ≥ 0.5 olarak ifade edilmektedir (Aimran, 2015: 5). Ayrıca bu değerlerin bütünsel olarak değerlendirildiği araştırmalarda değer aralıklarında bazı esneklikler olabileceği ifade edilmektedir (İlgili esneklikler grafik açıklamalarında verilmiştir).

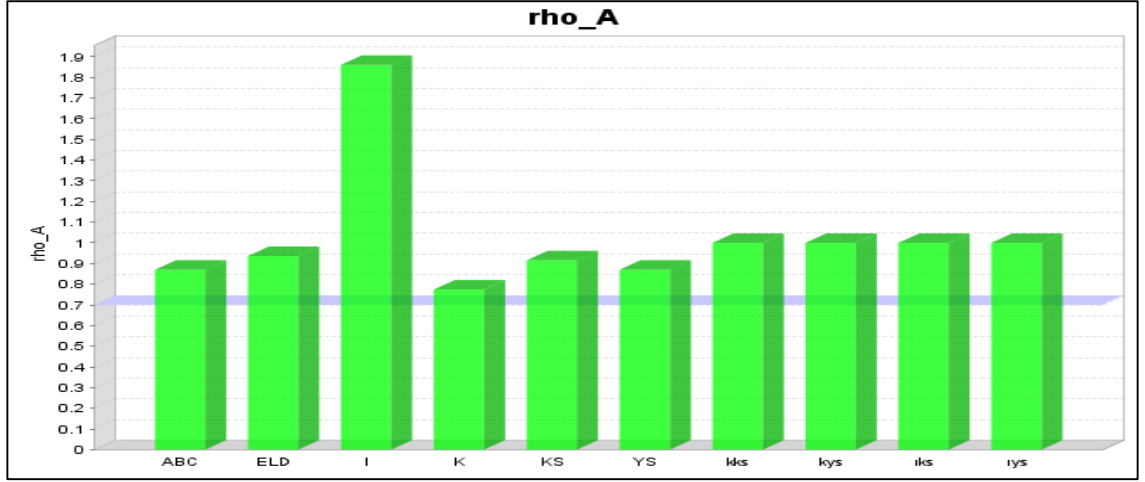
Araştırmalarda VIF değerlerinin 5'ten ($VIF \geq 5$) büyük olduğu durumlarda kritik doğrusallık problemi olduğu, 3 ile 5 ($VIF \geq 3-5$) arasında olmasının olası doğrusallık problemi oluşturacağı ve 3'ten ($VIF < 3$) küçük olmasının ideal değere sahip olduğu ifade edilmektedir (Hair vd., 2019: 15). Tablo 2'de elde edilen VIF değerleri genel itibari ile ideal değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Modele ilişkin güvenilirlik ve ortalama açıklanan varyans değerleri aşağıda grafikler eşliğinde yorumlanmıştır.

Grafik 1. Araştırma Sonucu Güvenirlik Katsayıları



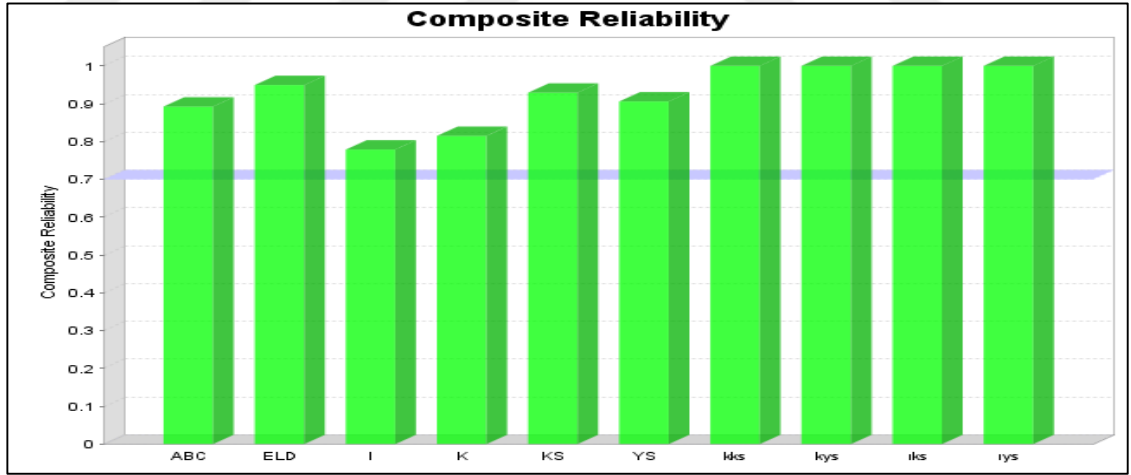
Deneyisel hipotezlerin kabul ya da red etmeden önce cronbach alpha değeri ile tutarlı ve güvenilir olup olmadığının kontrol edilmesi gerekir (Bagozzi 1977: 218-219). Bu açıdan araştırma ölçeklerinin iç tutarlılığını, güvenilirliğini cronbach alpha ile ortaya koymak mümkündür (Yang, 2014: 519). Araştırma sonucu modele ilişkin bütün değişkenlerin güvenilir sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmektedir.

Grafik 2. Araştırma Sonucu rho_A Katsayıları



Literatürde rho_A değerinin 0.7'den fazla olması araştırmanın uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen Rho değeri literatürde kabul edilen değerlere sahip olduğu ve güvenilir değerler ortaya koyduğu gözlemlenmektedir (Mehmood vd., 2018: 11).

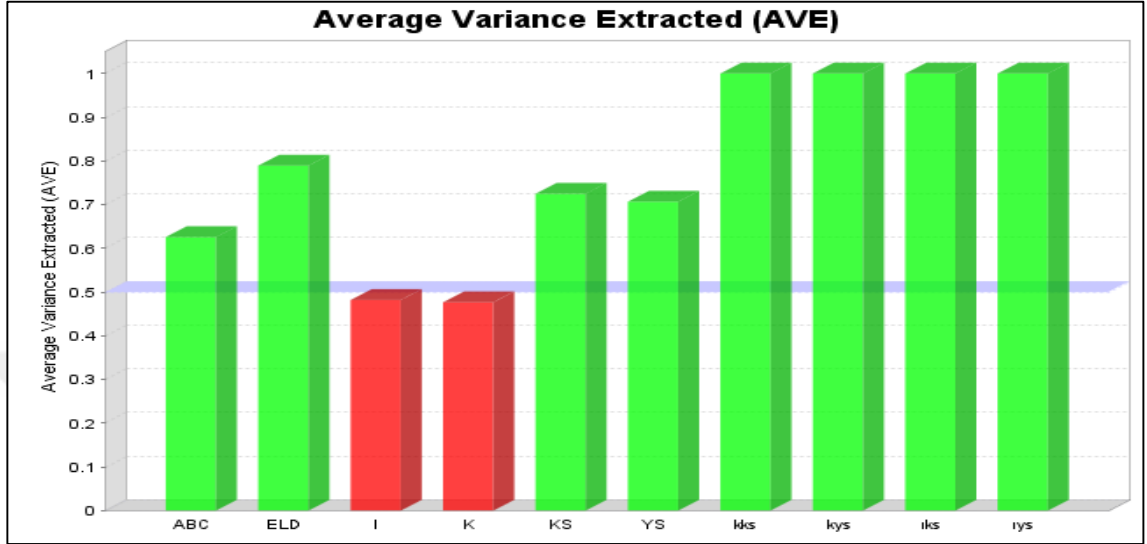
Grafik 3. Araştırma Sonucu Birleşik Güvenirlik Katsayıları



Araştırmalarda iç tutarlılık güvenilirliği tüm yapı için bileşik güvenilirliğin 0.80'den fazla olması vurgulanmaktadır (Yahaya vd., 2019: 21). Ancak bazı araştırmalarda bu oranın 0.60'tan büyük olmasının yeterli olduğu ifade edilmektedir (Aimran, 2015: 5). Genel olarak bileşik güvenirlik 0.70'in üzerinde (keşifsel araştırmalarda 0.60-0.70 aralığında kabul edilmektedir) olması kabul edilmektedir (Hair vd., 2017: 455). Grafik 5'te elde edilen sonuçlar literatürde genel olarak kabul edilen

değişkenlerin birleşik güvenirlik katsayılarının 0.70'in üzerinde olduğu ve araştırmanın güvenilir sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmektedir.

Grafik 4. Araştırma Sonucu AVE Katsayıları



Bir yapının yakınsak geçerliliğini değerlendirmek için her yapıdaki tüm öğeler için AVE değeri hesaplanması esastır. AVE değerinin 0.50 veya daha fazla olması kabul edilebilir aralıkta olduğunu gösterip yapının öğelerinin varyansının en az %50'sini açıkladığını göstermektedir (Hair vd., 2019: 9). Ayrıca bileşik güvenirliğin 0.60'tan yüksek olduğu durumlarda AVE değerinin 0.50'den düşük olmasının kabul edilebilir değerlere sahip olduğu belirtilmiştir (Hair vd., 1998 akt., Yılmaz ve Kınaş 2020: 445). Bu durum bileşik güvenirliklerin yüksek olduğunu dolayısı ile 0.5'ten küçük olan AVE (I-482 ve K-477) değerlerinin kabul edilebileceğini ortaya koymaktadır. Ek olarak uygulama sonucunda AVE ve CR değerlerinin 0.4'ün altındaki değerlerin araştırmadan çıkartılması gerektiği, 0.4 ile 0.6 arasındaki değerlerin ise kabul edilebileceği ifade edilmiştir (Murugan vd., 2019: 8-9). Bu durumda araştırma sonuçları elde edilen bileşik güvenirliklerin (CR - Grafik 3) oldukça yüksek olduğu ve ortalama varyans (AVE - Grafik 4) ölçülerinin de tatmin edici güvenirliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Bagozzi ve Yi, 1988: 80-81).

Tablo 3. Değişkenler Arası Ayırışma Geçerliliği

	ABC	ELD	I	K	KS	YS	KKS	KYS	IKS	IYS
ABC	0,791									
ELD	0,147	0,888								
I	0,272	0,073	0,694							
K	-0,179	-0,144	0,152	0,690						
KS	0,376	0,562	0,094	-0,196	0,851					
YS	0,243	0,812	0,139	-0,145	0,639	0,841				
KKS	0,148	-0,032	-0,010	-0,114	0,059	0,014	1,000			
KYS	0,133	0,001	0,000	-0,091	0,014	0,038	0,658	1,000		
IKS	-0,135	-0,044	-0,211	-0,009	-0,005	-0,015	0,056	-0,031	1,000	
IYS	-0,097	0,012	-0,197	0,000	-0,016	-0,004	-0,022	0,061	0,729	1,000

Araştırmalarda Fornell Larcker kriter testi dikkate alındığında kare korelasyonlar diğer gizil yapıların korelasyonlarıyla karşılaştırılır. Tüm korelasyonlar köşegenler boyunca uygulanan ortalama karekök varyans değerlerine göre daha düşük değerler almalı ve yeterli ayırt edici geçerliliğe sahip olmaları gerekir (Yahaya vd., 2019: 21). Başka bir ifade ile ayırt edici geçerliliği sağlayabilmek için köşegen değerleri (AVE değerlerinin dışında) aynı satır ve sütun için çapraz öğelerden daha büyük olmalıdır (Lowry ve Gaskin, 2014: 136). Elde edilen sonuçlar araştırma değişkenlerinin köşegen boyunca çapraz öğelerden büyük olduğu ve tüm öğelerin ayırt edici geçerliliğe sahip olduğu gözlemlenmektedir.

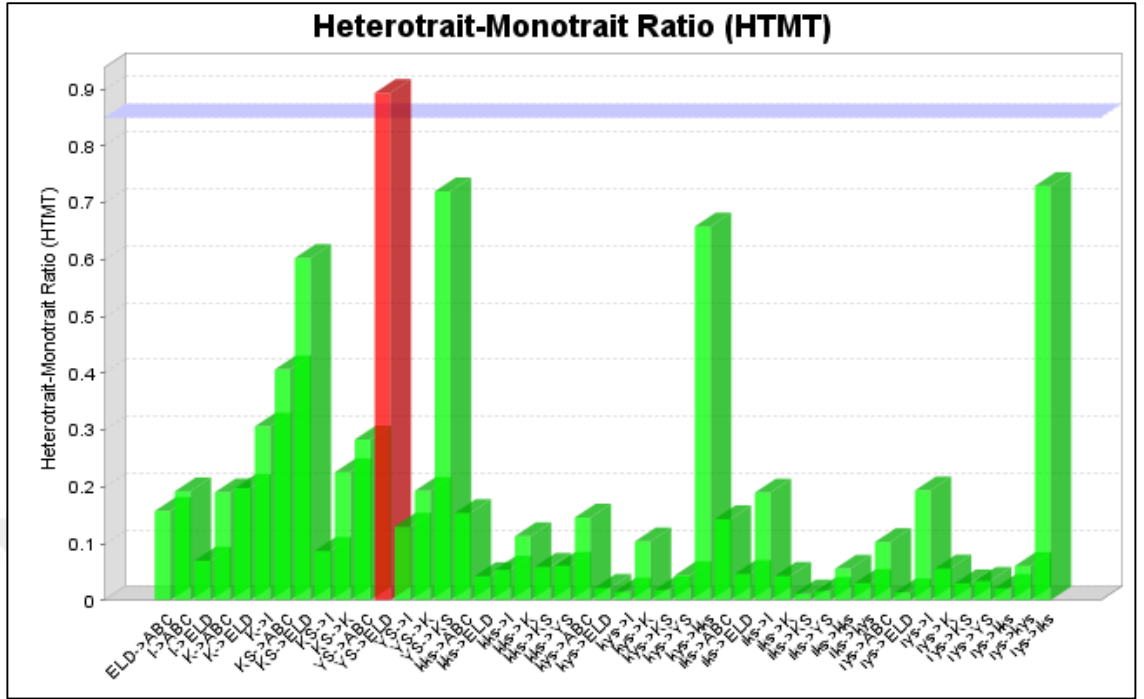
Ayırışma geçerliliği; araştırmaların test edilmesinde yapıların içeriğini ve özünü tanımlama ihtiyacı ile ilgili bir sonuçtur. Yapılar soyut olduğundan araştırmacılar bir modelde veya araştırmada tüm yapıların farklı olduğuna ve sadece birbirlerinin deneysel yansımaları olmadığına dair kanıtlar sağlamaları gerekir. Bu açıdan bağımsız ve bağımlı değişkenler ile ilgili modellerde ayırışma geçerliliğinin ortaya koyulması istatistiksel olarak verilerin desteklenip desteklenmediğinin belirlenmesi açısından oldukça önemlidir (Voorhees vd., 2016: 120). Ayırışma geçerliliği ile ilgili literatürde vurgulanan HTMT katsayıları aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 4. Ayırışma Geçerliliği HTMT (Heterotrait-Monotrait) Katsayıları

	ABC	ELD	I	K	KS	YS	KKS	KYS	IKS	IYS
ABC										
ELD	0,157									
I	0,192	0,070								
K	0,190	0,198	0,306							
KS	0,406	0,603	0,087	0,226						
YS	0,283	0,893	0,130	0,193	0,720					
KKS	0,154	0,043	0,054	0,113	0,059	0,061				
KYS	0,146	0,022	0,016	0,104	0,019	0,044	0,658			
IKS	0,143	0,047	0,190	0,043	0,012	0,017	0,056	0,031		
IYS	0,103	0,014	0,193	0,056	0,030	0,034	0,022	0,061	0,729	

Araştırmalarda ayırışma geçerliliklerinin açıkça gösterilmesi, teorilerin deneysel testlerinin ve onaylanmasının titizlikle sağlanabilmesi için deneysel olarak doğrulanmasına daha fazla önem verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Henseler vd., 2015: 131). Tüm HTMT yaklaşımları, daha yüksek yapılar arası korelasyon seviyelerinde azalan yapı oranlarının tutarlılıklarını gösterir. Korelasyonlar arttıkça yapıların ayırt ediciliği azalır ve bu durum yapıların ayırt edici geçerliliğini gösterme olasılığını azaltır (Henseler vd., 2015: 127). Ayırışma geçerliliğinde korelasyonların HTMT aracılığı ile her bir yapının ortalama varyansı ve tutarlı yapıların kare korelasyonları ile karşılaştırılarak değerlendirilir (Henseler, 2016: 14). Kavramsal olarak farklı yapılar için 0.85'ten düşük ve benzer yapılar için ise 0.90'ın altındaki değerler kabul edilebilir aralıkta yer almaktadır. Güven aralıkları 1 değerini içermemelidir (Hair vd., 2017: 455). Tablo 4'te elde edilen sonuç tüm değişkenlerin ayırışma geçerliliğine sahip olduğunu, HTMT oranlarının literatürde kabul edilebilir değerler aldığı gözlemlenmektedir. İlgili sonuçlar Grafik 5'te belirtilmiştir.

Grafik 5. Araştırma Sonuçları HTMT Katsayıları



Araştırmacılar HTMT'nin yüzde 95 güven aralığında literatürde kabul edilen üst sınırının 0.90 veya 0.85'ten düşük olması gerektiğini ifade etmektedirler (Hair vd., 2019: 9). Grafik 5'te elde edilen değerler dikkate alındığında HTMT katsayıları genel olarak kabul edilebilir (0.90'dan düşük) değerlere sahip olduğu gözlemlenmektedir.

PLS-SEM modelinin uygulandığı araştırmalarda genel modelin uyumuna ilişkin bootstrap tabanlı testler, verilerin faktör modeli ile tutarlı olup olmadığını gösterebilir. Bu durum bir doğrulayıcı faktör analizini temsil eder (Henseler vd., 2016: 10). Araştırmaya ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda Tablo 5'te ifade edilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Modeline İlişkin Değişkenlerin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	İfadeler	ABC	ELD	I	K	KS	YS
ABC1	Alanım ile ilgili nitelikli araştırmalar yapmaya çalışırım.	0,772					
ABC2	Akademik faaliyetlerim zamanımın çoğunu almaktadır.	0,674					
ABC3	Karşılaştığım engeller beni akademik çalışmalarımın vazgeçiremez.	0,799					
ABC4	Akademik açıdan başarılı olabilmem için elimden gelenin en iyisini yaparım.	0,867					
ABC5	Akademik çalışmalar yürütmekten zevk alan biriyim.	0,830					
ELD1	Yöneticimin akademik başarılarıma olumlu yönde birçok katkısı vardır.		0,868				
ELD2	Yöneticimden akademik problemlerimi çözmem için yardım alabilirim.		0,895				
ELD3	Yöneticim yaptığım akademik faaliyetlerde etik değerleri dikkate almam için beni teşvik eder.		0,891				
ELD4	Yöneticim işyerinde çalışanlara karşı eşit ve adaletli kararlar alır.		0,882				
ELD5	Yöneticim etik değerleri gözetken biridir.		0,907				
I1	Kendimden daha başarılı gördüğüm akademisyenlere bir an evvel yetişmeyi arzularım.			0,510			
I3	İşyerimde akademik yönden performansı yüksek olan arkadaşlarıma imrenirim.			0,617			
I4	Benden daha başarılı olan arkadaşlarıma imrenirim.			0,632			
I5	Ben de başarılı bir akademisyen olarak tanınanlardan biri olmak isterim.			0,943			

Tablo 5. (Devamı)

Ölçek	İfadeler	ABC	ELD	I	K	KS	YS
K1	İşyerimdeki bir akademisyenin benim yanımda akademik yönden övülmesi hoşuma gitmez.				0,487		
K2	İşyerimde alanımla ilgili bir konuda ben dururken başka bir akademisyenden fikir alınmasından rahatsızlık duyarım.				0,576		
K3	İşyerimde alanımdaki başka bir akademisyenin benden daha yetkin olduğunun düşünülmesi hoşuma gitmez.				0,813		
K4	İşyerimdeki başka bir akademisyenin benden daha fazla değer görmesinden rahatsızlık duyarım.				0,769		
K5	Benden daha başarılı olan arkadaşlarımı kıskanmamak elimde değil.				0,750		
KS1	Bu kurumda çalışmaktan memnunum.					0,871	
KS2	İşyerim evim, arkadaşlarım ve ailem gibidir.					0,824	
KS3	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.					0,790	
KS4	Kendimi çalıştığım kurumun önemli bir parçası olarak hissetmekteyim.					0,871	
KS5	İşyerimde çalışmaya devam etmek beni onurlandırır.					0,897	
YS1	Yöneticime karşı sadık olduğumu söyleyebilirim.						0,835
YS2	İşyerimde her türlü koşulda kurum yöneticime destek olmaktan mutlu olurum.						0,779
YS4	Yöneticimin kişisel değerleri ile benim kişisel değerlerim örtüşmektedir.						0,858
YS5	Başkalarına da yöneticimin iyi bir amir olduğundan bahsederim.						0,887
Araştırma Ölçeğinden Çıkarılan Maddeler I2: Başarılı akademik çalışmalar yürütebilen akademisyenlerden biri olmak isterim. YS3: İşyerimde yöneticimin verdiği her görevi en iyi şekilde yapabilme çabasında olurum.							

Araştırmalarda değişkenlerin tahmin edilmesinde gerçekleştirilen faktör analizleri dikkate alındığında uygulamaların PLS-SEM istatistikleri ile değerlendirilmesinin daha uygun olacağı ifade edilmektedir (Ringle vd., 2012b: 10). Doğrulayıcı faktör analizinin amaçlarından biri bir modeldeki iki ana geçerlilik türü olan yakınsak ve ayırma geçerliliklerini değerlendirmektir (Kock, 2015: 5).

Chin (1998a: 13) araştırmasında düşük faktör yüklerine sahip modellerin mükemmel uyum iyiliğine sahip olabileceklerini ifade etmiştir. Araştırma sonucu faktör yükleri genel olarak yüksek değerlere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum Tablo 5'te erişilen sonuçlar dikkate alındığında araştırma modelinin uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır (Zheng vd., 2011: 189). Ayrıca faktör analizi sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde araştırma modelinde her değişkeni temsil eden ölçeklerin ait olduğu değişkenin içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu durum geliştirilen ölçek maddelerinin değişkenler ile uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sonucu her bir ölçeğin ait olduğu maddelere ilişkin faktör yükleri dikkate alındığında, akademisyenlerin akademik başarı çabası değişkenini ortaya koyan 5 maddeden en yüksek faktör yükü ABC4'e (0.867) aittir. Akademisyenler bu maddede akademik açıdan başarılı olabilmeleri için ellerinden gelenin en iyisini yaptıklarını ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışı sergileyip sergilemediklerini ölçen etik liderlik davranışı değişkenini ortaya koyan 5 maddede en yüksek faktör yükü ELD5'e (0.907) aittir. Akademisyenler bu madde ile yöneticilerinin etik değerleri gözeten biri olduğunu belirtmişlerdir. Akademisyenlerin çalışma arkadaşlarına karşı sergiledikleri imrenme davranışı değişkeninde ise en yüksek faktör yükü I5'e (0.943) aittir. Bu ölçekte akademisyenler kendilerinin de başarılı bir akademisyen olarak tanınan akademisyenlerden biri olmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu ölçek maddesi ölçeğin tamamının en yüksek faktör yüküne sahip olan maddesidir. Akademisyenlerin çalışma arkadaşlarına sergiledikleri kıskançlık davranışı değişkeninin en yüksek faktör yükü K3 (0.813) maddesidir. Bu ölçek maddesinde akademisyenler işyerinde alanında faaliyette bulunan başka bir akademisyenin ondan daha yetkin olduğunun düşünülmesinin hoşlarına gitmeyeceğini ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerini ölçen 4 değişken dikkate alındığında en yüksek faktör yükü YS5 (0.887) maddesi olduğu gözlemlenmiştir. Bu madde ile akademisyenler

yöneticilerinin iyi bir yönetici olduğunu başkalarına da bu durumu ifade ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 6. Yeniden Örnekleme Faktör Analiz Sonuçları ve VIF Değerleri

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	VIF
ABC1 <- ABC	0,778	0,778	0,027	29,223	0,000	1,776
ABC2 <- ABC	0,676	0,676	0,032	20,896	0,000	1,540
ABC3 <- ABC	0,792	0,792	0,018	43,556	0,000	1,816
ABC4 <- ABC	0,862	0,862	0,015	59,236	0,000	2,437
ABC5 <- ABC	0,835	0,834	0,018	47,423	0,000	1,997
ELD1 <- ELD	0,868	0,867	0,014	63,071	0,000	3,465
ELD2 <- ELD	0,895	0,894	0,011	82,394	0,000	4,081
ELD3 <- ELD	0,891	0,891	0,013	69,443	0,000	3,606
ELD4 <- ELD	0,882	0,882	0,011	79,870	0,000	4,822
ELD5 <- ELD	0,907	0,907	0,008	120,858	0,000	5,611
I1 <- I	0,511	0,488	0,116	4,408	0,000	1,302
I3 <- I	0,619	0,583	0,158	3,921	0,000	4,381
I4 <- I	0,634	0,599	0,153	4,142	0,000	4,531
I5 <- I	0,942	0,934	0,042	22,376	0,000	1,202
K1 <- K	0,489	0,480	0,098	5,008	0,000	1,138
K2 <- K	0,575	0,554	0,096	5,963	0,000	1,470
K3 <- K	0,813	0,800	0,053	15,396	0,000	1,853
K4 <- K	0,768	0,756	0,060	12,746	0,000	1,591
K5 <- K	0,750	0,743	0,068	11,011	0,000	1,240
KS1 <- KS	0,871	0,871	0,013	68,394	0,000	2,570
KS2 <- KS	0,824	0,824	0,016	51,940	0,000	2,080
KS3 <- KS	0,790	0,791	0,024	33,236	0,000	2,045
KS4 <- KS	0,871	0,870	0,014	61,955	0,000	2,765
KS5 <- KS	0,897	0,897	0,011	83,038	0,000	3,289
YS1 <- YS	0,835	0,835	0,016	52,932	0,000	2,066
YS2 <- YS	0,779	0,779	0,022	34,754	0,000	1,786
YS4 <- YS	0,858	0,858	0,013	64,288	0,000	2,443
YS5 <- YS	0,887	0,887	0,009	95,085	0,000	2,704
KS * I <- IKS	1,212	1,198	0,085	14,308	0,000	1,000
KS * K <- KKS	1,057	1,061	0,042	25,282	0,000	1,000
YS * I <- IYS	1,169	1,158	0,083	14,079	0,000	1,000
YS * K <- KYS	1,093	1,096	0,038	28,945	0,000	1,000

Araştırmalarda 1.96'nın üzerindeki tüm t değerlerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu belirtilmektedir (Garson, 2016: 9). Ayrıca araştırmalarda t değerinin 1.96'dan büyük olmasının araştırma dış model yükleri için oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Wong, 2013: 25). Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin değişkenlerin tamamında t değerinin 1.96'dan büyük olduğu dolayısı ile bütün değişkenlerin anlamlı ve önemli sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmalarda modelin doğrusallık problemi olup olmadığını ortaya koymak için VIF değerlerine bakılmaktadır. VIF değerleri karşılıklı hata payları olarak kabul

edilmektedir (Min vd., 2020: 10). VIF değerlerinde birden çok yordayıcı değişkene sahip modeller olduğu için yoğun hesaplamalar gerektirmektedir. YEM’de VIF değerlerinin 5 sınırının çok üzerinde olması makul olarak kabul edilmektedir (Kock ve Lynn, 2012: 550-552). Uygulama sonucu elde edilen VIF değerlerinin araştırmanın genel olarak doğrusallık problemi oluşturmadığını ve uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır.

5.3.8.2. Araştırmanın Yapısal Modeli

Yapısal eşitlik modellemesi birçok bilimsel disiplinde bir dizi değişken arasındaki karşılıklı ilişkileri açıklayan teorik modelleri araştırmak için standart bir araç haline gelmiştir. Yapısal bir denklem modeli analiz edilirken değişkenlerin nasıl oluşturulduğu ve ilişkilendirildiğine yönelik belirli hipotezler ortaya koyulmaktadır. Sonuç olarak yapısal modelde uyum iyiliğinin değerlendirilmesi ve varsayılan model parametrelerinin tahmin edilmesi oldukça önemlidir (Hu ve Bentler, 1999: 2).

Son yıllarda PLS-SEM özelliklerine ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar genel olarak incelendiğinde değerlendirme kriterleri (R^2 , f^2 , Q^2 ve GOF gibi) önemli ölçüde ($p \leq 0.05$) kullanılmalarına rağmen kriterlerin birkaç tanesinin uygulamalarda yer aldığı gözlemlenmektedir. Bu kriterler yapısal modelin içsel olarak değerlendirilmesinde kullanılabilir. Araştırmalarda modelin iç uyumunun değerlendirilmesi için daha fazla kriterin kullanılması oldukça önemlidir (Hair vd., 2012b: 427). Araştırmanın yapısal modeline ilişkin uyum ölçütleri aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 7. Araştırma Yapısal Modeli Uyum Ölçütleri

Model Fit	Doymuş Model (Saturated Model)	Tahmini Model (Estimated Model)
SRMR	0,069	0,077
d_ULS	1,927	2,422
d_G	0,828	0,858
Chi-Square	2.680,971	2.732,067
NFI	0,755	0,750
GoF = 0,53		

SRMR değeri RMR değerinin standartlaştırılmış hali olduğu için yorumlanması daha kolaydır (Hooper vd., 2008: 58). Literatürde genel olarak bu oranın 0.080 veya altında olması araştırmanın uygulanabilir olduğunu, modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Hu ve Bentler, 1998: 449). Araştırma sonucu elde edilen

SRMR değerleri dikkate alındığında hem doymuş model (0.069) hem de tahmini model (0.077) sonuçları araştırmanın iyi bir uyuma sahip olduğu ve uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Değişkenler arasındaki artırımı uyum karşılaştırmalarında elde edilen uyumu ortaya koyan NFI değeridir (Bentler ve Bonett, 1980: 599). NFI değerinin önemli bir özelliği modeldeki değişkenlerin karşılaştırılmasında bütünsel bir sonuç vermesidir (Bentler, 1990: 239). Araştırmalarda NFI değeri 0 ile 1 arasında bir değere sahip olması istenmektedir. NFI değerinin 1'e ne kadar fazla yakın olur ise modelin o kadar iyi bir uyuma sahip olduğu vurgulanmaktadır (Yılmaz ve Kınaş, 2020: 447). Araştırmada elde edilen NFI değerinin 1'e daha yakın olduğunu, iyi bir uyuma sahip olduğu ve araştırmanın uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır.

PLS-SEM yaklaşımı ile her bir değişkenin optimal yaklaşım ile yeniden yapılandırılarak uyum iyiliğinin ortaya koyulabileceği ifade edilen ilk araştırmalarda GoF değerinin hesaplanmasının önemli olduğu ifade edilmiştir (Tenenhaus vd., 2004: 741). Bu açıdan PLS-SEM uyum iyiliği açısından modelin geçerliliğinin karşılaştırılmasında GoF değerlerine bakılmıştır. GoF indeksinin hesaplanmasında gizil değişkenler açısından ortaya koyulan AVE değerleri ile R² değerlerinin ortalamaları alınmış ve çarpımlarının karekökü sonucu GoF değeri hesaplanmıştır (Tenenhaus vd., 2005: 180). Araştırmada R² değerlerinin ortalaması 0,41 ve AVE değerlerinin ortalaması 0,686 olduğu gözlemlenmiştir.

$$\text{GoF} = \sqrt{R^2 (\text{Ortalama}) \cdot \text{AVE} (\text{Ortalama})}$$

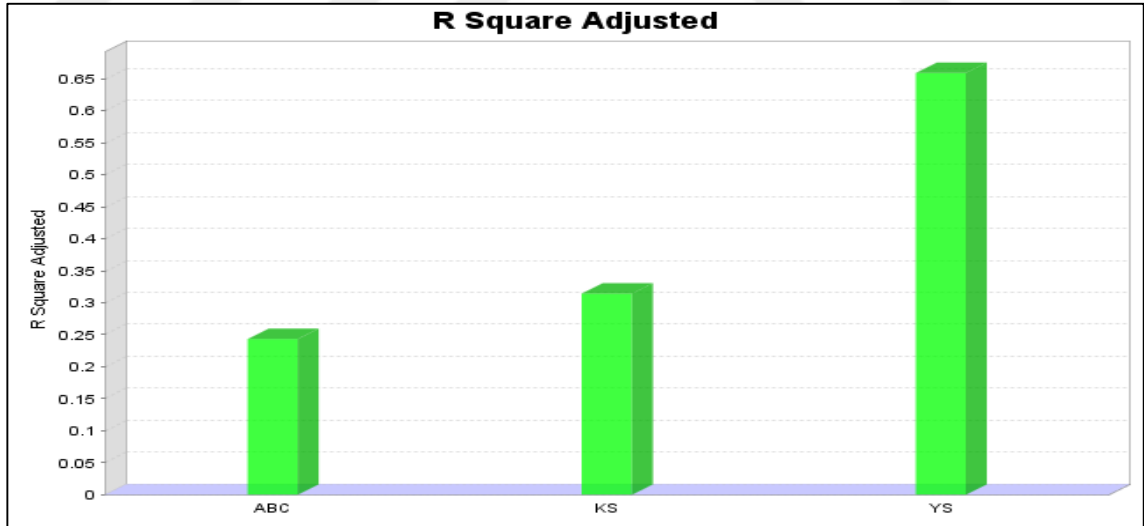
Araştırmada Gof değeri 0,53 olarak hesaplanmıştır. Literatürde 0.36 üzeri değere sahip olan GoF değerlerinin araştırmalar için uygulanabilir olduğu belirtilmektedir (Wetzels vd., 2009: 187). Bu sonuç araştırma modelinin iyi bir uyuma sahip olduğunu ve uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya ilişkin R² değeri aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 8. Varyans Açıklaması R Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
ABC	0,255	0,243
KS	0,316	0,314
YS	0,659	0,659

Belirleme katsayısı değeri (R^2), yapısal modelin değerlendirildiği ortak bir ölçüdür. Bu katsayı tüm bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki birleşik etkilerini temsil eder (Hadi vd., 2016: 69). İstatistiksel araştırmalarda R^2 değeri araştırma modelinin açıklar ve ilişkinin gücünü ortaya koyar (Shmueli ve Koppius, 2011: 554). PLS-SEM yaklaşımlarında amaç içsel olarak değişkenlerin varyansını açıklamak olduğu için temel hedef yapıların R^2 değerinin yüksek olmasıdır. Tüketici davranışlarına yönelik araştırmalarda 0.20 olan R^2 değeri yüksek kabul edilirken mekanik olarak çalışan bir nesnenin başarısında 0.75 olması yüksek algılanmaktadır (Hair vd., 2011: 147). Araştırmalarda R^2 değerlerinin araştırma alanını temsil eden değerlere sahip olması önerilmektedir. Bu değerlerin kesitsel ve bireysel düzeydeki veriler için genellikle 0.2 ile 0.8 değer aralıklarına sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır (Paxton vd., 2001: 297). Tablo 8’de ilgili sonuçlar dikkate alındığında R^2 değerinin 0.2 ile 0.8 arasında değerler aldığı, ilişkinin genel itibari ile orta derecede etkisi olduğu ve araştırmanın varyans açıklaması açısından uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma R^2 değeri Grafik 6’da ifade edilmiştir.

Grafik 6. ABC, KS ve YS’ye İlişkin Ayarlanmış R^2 Değerleri



Araştırmalarda R^2 nin büyüklüğü ve genel modelin istatistiksel önemi tahmine dayalı doğruluğu ile ölçülmektedir (Mason ve Perreult, 1991: 268). Çeşitli disiplinlerde R^2 değerleri genel olarak 0.25 (zayıf), 0.50 (orta) ve 0.75 (güçlü) değerlere sahip olduğunu ifade edilmektedir (Hair vd., 2019: 15). Araştırma sonucu elde edilen R^2 değerleri ortalama olarak genel itibari ile dikkate alındığında ABC zayıf (0.255), KS orta

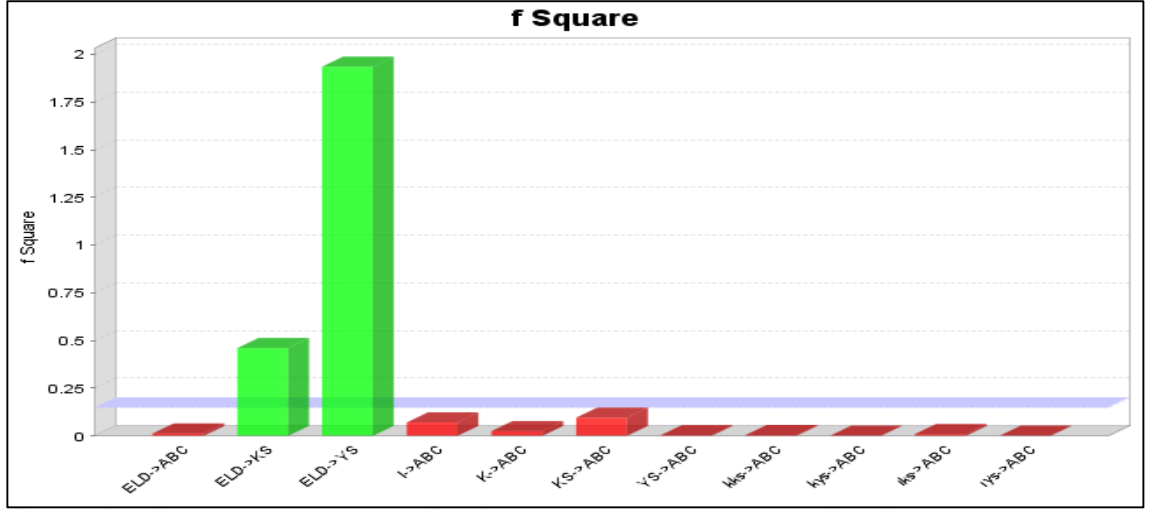
(0.316) ve YS'nin güçlü (0.659) değere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Araştırmaya ilişkin etki büyüklükleri (f^2) aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 9. Etki Büyüklükleri f Square (f^2)

	ABC	KS	YS
ABC			
ELD	0,014	0,461	1,936
I	0,071		
K	0,026		
KS	0,096		
YS	0,004		
KKS	0,005		
KYS	0,002		
IKS	0,010		
IYS	0,002		

Uygulamalarda belli bir içsel gizil değişken için f^2 değerinin sıfırdan büyük olması açıklayıcı değişkenlerin tahminlerine dayalı ilişkiler ortaya koyduğu belirtilmektedir (Henseler vd., 2009: 305). Etki büyüklüğü 0.02'den küçük olan f^2 değeri önemli bir etkiye sahip değildir. Bu tarz etkilerin önemli teorik ve yönetsel çıkarım sağlaması pek mümkün değildir. Bunun üzerinde önemli etkiler kapsamlı bir şekilde tartışılabilir, yönetsel ve teorik etkileri vurgulanabilir (Henseler vd., 2012: 109). Ayrıca f^2 değeri açıklanan kısım ile açıklanmayan kısım arasındaki oran ($f^2 = R^2 / (1 - R^2)$) ile de değerlendirilebilmektedir (Ringle vd., 2014: 70). Tablo 9'da elde edilen f^2 değerleri 0.02'nin altında ve üzerinde değerlere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca f^2 değerlerinin tamamı sıfırdan büyük değerler aldığı görülmektedir. İlgili f^2 değerleri Grafik 7'de ortaya koyulmuştur.

Grafik 7. Araştırma Ölçeklerine İlişkin f^2 Değerleri



Araştırmalarda f^2 olarak ifade edilen etki boyutu küçük, orta ve büyük olarak sıralanmaktadır. Uygulamalarda 0.02 ile 0.15 aralığında değerler küçük, 0.15 ile 0.35 aralığındaki değerler orta düzey ve 0.35 ve üzeri değerler büyük etkileri ifade etmektedir (Cohen, 1988: 412-414). Araştırma sonucu elde edilen veriler dikkate alındığında KYS-ABC (0.002), IYS-ABC (0.002), YS-ABC (0.004), KKS-ABC (0.005), IKS-ABC (0.010), ELD-ABC (0.014) etki boyutlarının önemli bir düzeyde etkisinin olmadığı görülmektedir. Araştırmada K-ABC (0.026), I-ABC (0.071), KS-ABC (0.096) değerlerinin küçük derecede etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada ELD-KS (0.461) ve ELD-YS (1.936) ise büyük derecede etki boyutuna sahip olduğu gözlemlenmektedir.

5.3.8.3. Araştırma Yol Katsayıları ve Hipotez Testi Sonuçları

PLS'de bootstrap uygulaması ile her bir örnek için yol modeli tahmin edilir. Elde edilen yol modeli katsayıları örnekleme dağılımının bir yaklaşımı olarak bootstrap dağılımını oluşturur (Henseler vd., 2009: 305). Araştırma sonuçlarının tutarlılığını sağlamak için örneklem büyüklüğü, etki büyüklükleri, istatistiksel testlerin gücü ve anlamlılık düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir (Chin vd., 1996: 24). PLS-SEM'de yol katsayılarına ilişkin hipotez testleri p değeri ile 0.05 anlamlılık düzeyinde hesaplanabilmektedir. Araştırmalarda p değeri 0.05'ten küçük ya da eşit ise araştırma hipotezinin kabul edilebileceği belirtilmektedir. Literatürde ayrıca t değerinin p değeri yerine kullanılabileceği, t oranının 1.64 ya da 1.96 gibi bir araştırma eşğine sahip

olabileceği vurgulanmaktadır (Kock, 2016: 3-4). Araştırmalarda ayrıca 1.96'nın üzerinde değerler alan t'nin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu vurgulanmaktadır (Garson, 2016: 9). Araştırmada elde edilen yol katsayıları ve hipotez testi sonuçları %95 güven aralığında aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 10. Yol Katsayıları ve Hipotez Modeli Sonuçları

Hipotez	Önerilen Etki	Standardize β	Standart Sapma	T	P	Sonuç
H ₁ : ELD -> ABC	(+)	-0,175	0,058	3,027	0,003	*
H ₂ : ELD -> KS	(+)	0,562	0,032	17,763	0,000	Kabul
H ₃ : ELD -> YS	(+)	0,812	0,015	54,187	0,000	Kabul
H ₄ : I -> ABC	(+)	0,243	0,037	6,656	0,000	Kabul
H ₅ : K -> ABC	(-)	-0,144	0,034	4,231	0,000	Kabul
H ₆ : KS -> ABC	(+)	0,354	0,048	7,401	0,000	Kabul
H ₇ : YS -> ABC	(+)	0,100	0,068	1,465	0,143	Red
H ₈ : KKS -> ABC	(Moderatör)	0,077	0,053	1,471	0,141	Red
H ₉ : KYS -> ABC	(Moderatör)	0,046	0,049	0,935	0,350	Red
H ₁₀ : IKS -> ABC	(Moderatör)	-0,110	0,056	2,005	0,045	Kabul
H ₁₁ : IYS -> ABC	(Moderatör)	0,047	0,058	0,842	0,400	Red
H ₁₂ : ELD -> KS -> ABC	(Aracı)	0,199	0,028	6,995	0,000	Kabul
H ₁₃ : ELD -> YS -> ABC	(Aracı)	0,081	0,055	1,464	0,143	Red
Toplam Etkiler						
ELD -> ABC	(+)	0,104	0,039	2,669	0,008	Kabul
ELD -> KS	(+)	0,562	0,032	17,763	0,000	Kabul
ELD -> YS	(+)	0,812	0,015	54,187	0,000	Kabul
I -> ABC	(+)	0,246	0,037	6,656	0,000	Kabul
K -> ABC	(-)	-0,145	0,034	4,231	0,000	Kabul
KS -> ABC	(+)	0,352	0,048	7,401	0,000	Kabul
YS -> ABC	(+)	0,099	0,068	1,465	0,143	Red
KKS -> ABC	(Moderatör)	0,078	0,053	1,471	0,141	Red
KYS -> ABC	(Moderatör)	0,046	0,049	0,935	0,350	Red
IKS -> ABC	(Moderatör)	-0,112	0,056	2,005	0,045	Kabul
IYS -> ABC	(Moderatör)	0,049	0,058	0,842	0,400	Red

***Not:** H₁ hipotezi (ELD-ABC) toplam etki=0.105, kurum sadakati aracı etki=0.199, yöneticiye sadakat aracı etki=0.081, H₁ hipotezi aracı etkili model=-0.175 (Hesaplama; 0.105-0.199-0.081=-0.175) olduğu için toplam etki açısından H₁ hipotezi kabul edilmiştir (Baron ve Kenny, 1986; Matthews vd., 2018).

Tablo 10'da araştırma sonucu elde edilen değerler dikkate alındığında, aracı etkili modelde ELD'nin ABC üzerinde negatif ($\beta=-0.175$) ve anlamlı ($p=0.003$) etkisi olduğunu göstermektedir. Toplam etkide ise ELD'nin ABC üzerindeki pozitif ($\beta=0.105$) ve anlamlı ($p=0.008$) bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir. Araştırmada aracı etkili modelde doğrudan etkiye ilişkin katsayının ($\beta=-0.175$) toplam etkiden ($\beta=0.105$) daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışanın yöneticisine ($\beta=0.081$) ve kurumuna olan sadakatının ($\beta=0.199$) aracı etkileri devreye girdiğinde bu ilişki negatife dönmüştür. Bu durum toplam etki açısından değerlendirildiğinde sadakatin varlığının ELD'nin ABC üzerindeki

etkisine ($\beta=0.105$) pozitif katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu durum Baron ve Kenny (1986: 1176-1179) ile (Matthews vd., 2018: 4) araştırmaları referans alındığında H1 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Bu sonuç araştırma modelinde ELD-ABC ilişkisinde sadakatin oldukça önemli olduğunu ve bu ilişkide yöneticiye ve kuruma olan sadakatin pozitif katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada ELD'nin KS üzerinde pozitif ($\beta=562$) ve anlamlı ($p=0.000$) etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç H2 hipotezinin kabul edildiğini ortaya koymaktadır. Araştırma ELD'nin YS üzerinde pozitif ($\beta = 812$) ve anlamlı ($p=0.000$) etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuç ise H3 hipotezinin kabul edilmesini sağlamıştır. Araştırmada I'nın ABC üzerinde pozitif ($\beta=243$) ve anlamlı ($p=0.000$) etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç H4 hipotezinin kabul edildiğini ortaya koymaktadır. Araştırmada K'nın ABC üzerinde negatif ($\beta=-144$) ve anlamlı ($p=0.000$) etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç ise H5 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Araştırma sonucunda KS'nin ABC üzerinde pozitif ($\beta=0.354$) ve anlamlı ($p = 0.000$) etkisi olduğu sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç H6 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Araştırmada YS'nin ABC üzerinde pozitif ($\beta=0.100$) ve anlamsız ($p=0.143$) etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç ise H7 hipotezinin red edildiğini ortaya koymaktadır.

Moderatör veya yordayıcı bir değişken bağımlı ya da bağımsız ölçüt değişken arasındaki ilişkinin yönünü veya gücünü etkiler (Chin vd., 1996: 21). Bu açıdan araştırma sonuçlarında KS'nin ABC üzerindeki etkisinde K'nın moderatör etkisinin olmadığı ($p=0.141$) sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç H8 hipotezinin red edildiğini ortaya koymaktadır. Araştırmada YS'nin ABC üzerindeki etkisinde K'nın yine moderatör etkisinin olmadığı ($p=0.350$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ise H9 hipotezinin red edildiğini göstermektedir. Araştırmada KS'nin ABC üzerindeki etkisinde I'nın moderatör etkiye ($\beta=-0.110$) sahip olduğu ($p=0.045$) gözlemlenmiştir. Bu sonuç H10 hipotezinin kabul edildiğini ortaya koymaktadır. Araştırmada YS'nin ABC üzerindeki etkisinde I'nın moderatör etkisinin olmadığı ($p=0.400$) görülmüştür. Bu sonuç ise H11 hipotezinin red edildiğini göstermektedir.

Araştırma sonucu aracı değişkenler dikkate alındığında ise ELD'nin ABC üzerindeki etkisinde KS'nin aracı etkiye ($\beta=0.198$) sahip olduğu ($p=0.000$) sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç H12 hipotezinin kabul edildiğini ortaya koymaktadır. Araştırmada

ELD'nin ABC üzerindeki etkisinde YS'nin aracı etkisi olmadığı ($p=0.143$) sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç ise H13 hipotezinin red edildiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları toplam etkiler açısından incelendiğinde; ELD'nin ABC üzerindeki pozitif ($\beta=0.105$) ve anlamlı ($p=0.008$), ELD'nin KS üzerinde pozitif ($\beta=0.562$) ve anlamlı ($p=0.000$), ELD'nin YS üzerinde pozitif ($\beta=0.812$) ve anlamlı ($p=0.000$), I'nın ABC üzerinde pozitif ($\beta=0.246$) ve anlamlı ($p=0.000$), K'nın ABC üzerinde negatif ($\beta=-0.145$) ve anlamlı ($p=0.000$), KS'nin ABC üzerinde pozitif ($\beta=0.352$) ve anlamlı, YS'nin ABC üzerinde pozitif ($\beta=0.099$) ve anlamsız ($p=0.143$) toplam etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonucu toplam etkiler, moderatör etkiler açısından değerlendirildiğinde; KS'nin ABC üzerindeki etkisinde K'nın moderatör etkisinin ($p=0.141$) olmadığını, YS'nin ABC üzerindeki etkisinde K'nın yine moderatör etkisinin ($p=0.350$) olmadığını, KS'nin ABC üzerindeki etkisinde I'nın moderatör etkisinin ($p=0.045$) olduğu, YS'nin ABC üzerindeki etkisinde I'nın moderatör etkisinin olmadığını sonuçlarına erişilmiştir.

Tablo 11. Araştırmanın Yol Katsayıları

	ABC	KS	YS
ABC			
ELD	-0,175	0,562	0,812
I	0,243		
K	-0,144		
KS	0,354		
YS	0,100		
KKS	0,077		
KYS	0,046		
IKS	-0,110		
IYS	0,047		

Araştırma sonucunda Tablo 10'da ifade edilen hipotezlere ilişki yol katsayıları Tablo 11'de de belirtilmiştir. Araştırmada oluşturulan hipotezler ve yol katsayıları dikkate alındığında 8 hipotez kabul edilmiş (H1; toplam etki dikkate alındığında H2, H3, H4, H5, H6, H10 ve H12) ve 5 hipotez red edilmiştir (H7, H8, H9, H11 ve H13). Elde edilen sonuçlar ile literatüre yeni ve farklı bakış açıları kazandırılabilceği düşünülmektedir. Yol katsayıları Grafik 8'de ifade edilmiştir.

Grafik 8. Araştırma Sonucu Yol Katsayıları

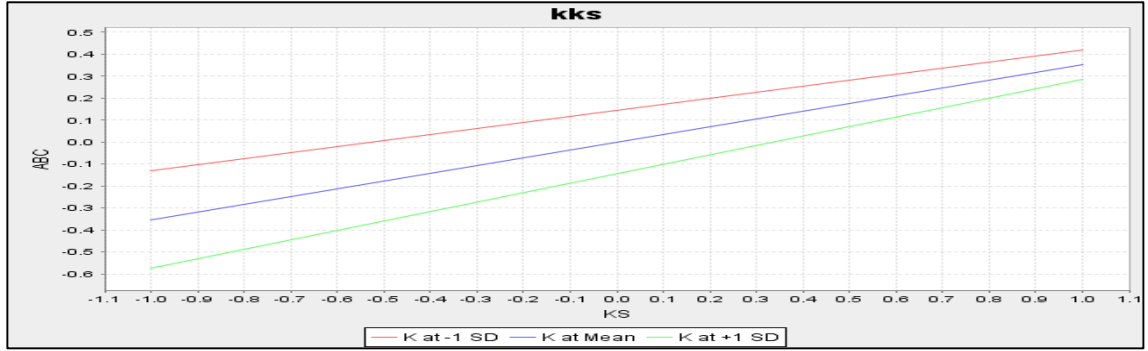


PLS-SEM’de araştırmacıların her yapıyı hangi göstergelerin ölçtüğünü ve yapıların birbirleri ile nasıl ilişkili olduğunu belirlemeleri yeterli olur (Ravand ve Baghaei, 2016: 3). Bu açıdan araştırma Grafik 8’de elde edilen yol katsayıları sonuçları dikkate alındığında; aracı etkili modelde ELD’nin ABC üzerinde negatif ve anlamlı, ELD’nin KS üzerinde pozitif ve anlamlı, ELD’nin YS üzerinde pozitif ve anlamlı, I’nın ABC üzerinde pozitif ve anlamlı, K’nın ABC üzerinde negatif ve anlamlı, KS’nin ABC üzerinde pozitif ve anlamlı, YS’nin ABC üzerinde pozitif ve anlamsız, KS’nin ABC üzerindeki etkisinde K’nın pozitif ve anlamsız I’nın negatif ve anlamlı, YS’nin ABC üzerindeki etkisinde ise K’nın pozitif ve anlamsız I’nın pozitif ve anlamsız etkileri olduğu gözlemlenmektedir.

5.3.8.3.1. Moderatör (Düzenleyici) ve Mediatör (Aracı) Etkiler

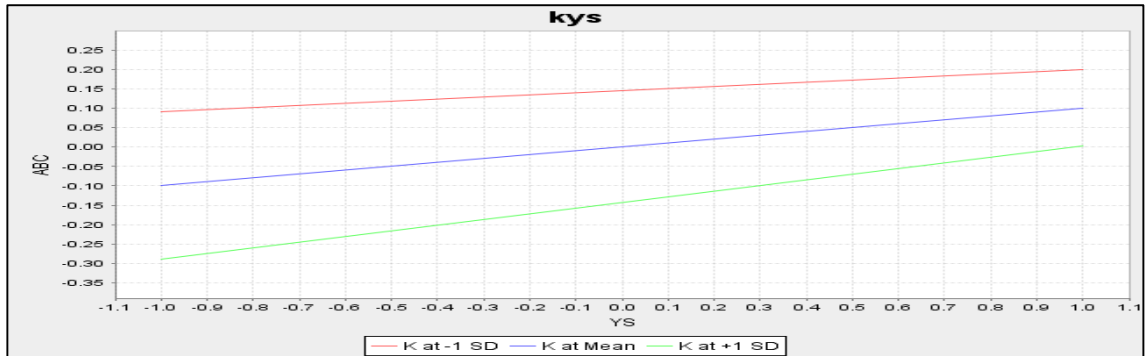
Aracı etki, X’in Y üzerindeki etkisini araya giren değişkenleri etkilemesi ile uygulanan nedensel ilişkiler olarak ifade edilmektedir. Bazen aracı etki ile karıştırılan moderatör etki ise X’in Y üzerindeki etkisinde üçüncü bir değişken olan M’nin bir fonksiyonu olarak değiştiği durumu ortaya koymaktadır (Hayes, 2009: 415). Bu açıdan moderatör ve mediatör etkilere ilişkin sonuçlar aşağıda ifade edilmiştir.

Grafik 9. Kurum Sadakatinin Akademik Başarı Çabası Üzerindeki Etkisinde Kıskançlığın Moderatör Etkisi Basit Eğim Grafiği Analizi



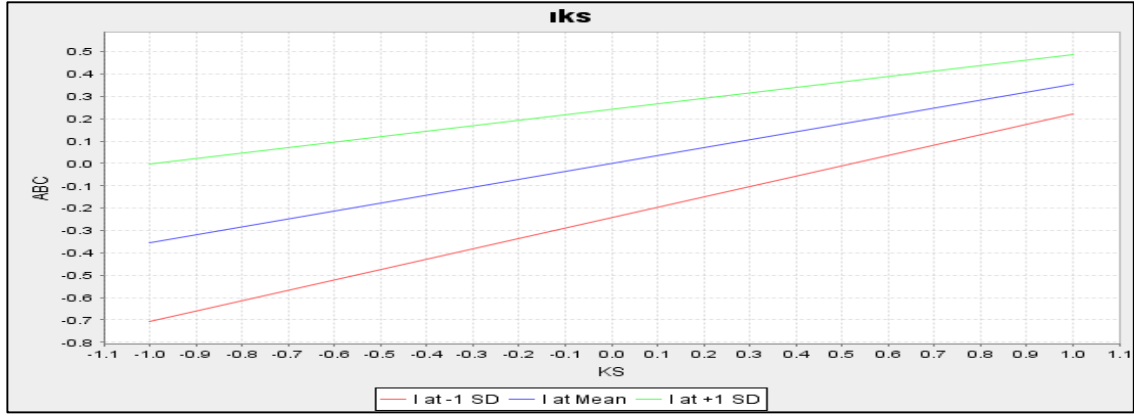
Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde çalışma arkadaşlarına yönelik kıskançlık davranışının moderatör etkiye sahip olmadığı sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç araştırmada ortaya koyulan H_8 hipotezinin red edilmesine yol açmıştır. İlgili sonuç basit eğim grafiğinde (Grafik 9) ifade edilmiştir.

Grafik 10. Yöneticiye Sadakatın Akademik Başarı Çabası Üzerindeki Etkisinde Kıskançlığın Moderatör Etkisi Basit Eğim Grafiği Analizi



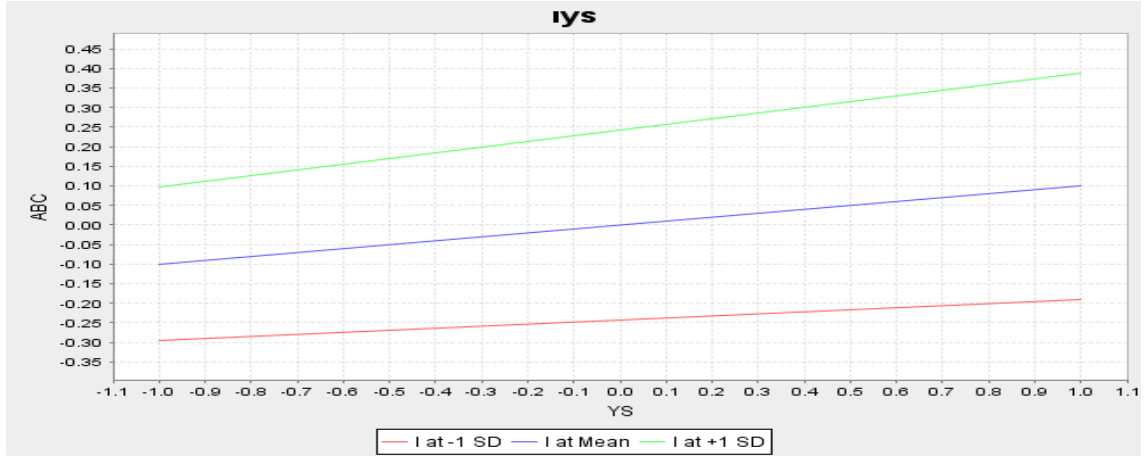
Grafik 10'da akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde diğer çalışma arkadaşlarını kıskançlık davranışlarının moderatör etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç H_9 hipotezinin red edildiğini ortaya koymaktadır. Grafik 9 ve Grafik 10'da elde edilen sonuçlar akademisyenlerin hem yöneticilerine hem de kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışının moderatör etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Grafik 11. Kurum Sadakatinin Akademik Başarı Çabası Üzerindeki Etkisinde İmrenmenin Moderatör Etkisi Basit Eğim Grafiği Analizi



Moderatör I'nın yüksek bir seviyesini temsil eden üst çizgi daha düz bir eğime sahipken, I moderatör yapısının düşük bir seviyesini temsil eden en alttaki çizgi daha dik bir eğime sahiptir. Oluşan bu durum etkileşimin etkisinin olumsuz olmasından ötürü oldukça mantıklıdır. Basit eğim grafiğinde elde edilen bu sonuç araştırmada elde edilen sonucu desteklemektedir. Zira daha yüksek imrenme davranışı akademisyenlerin kurum sadakatleri ile akademik başarı çabaları arasında daha zayıf bir ilişki gerektirirken, daha düşük imrenme davranışı akademisyenlerin kurum sadakatleri ile akademik başarı çabaları arasında daha güçlü bir ilişkinin oluşmasına yol açabilecektir (Garcia-Machado, 2017: 27-28). Grafik 11'de elde edilen sonuç dikkate alındığında akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde diğer çalışma arkadaşlarını imrenmelerinin olumsuz moderatör etkisi olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuç H_{10} hipotezinin kabul edildiğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarında H_4 hipotezine dikkat edildiğinde akademisyenlerdeki imrenme davranışının akademik başarı çabaları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Moderatör etkili H_{10} hipotezinde ise akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde imrenmenin olumsuz ve anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç akademik başarı çabasındaki kurum sadakatinin imrenme davranışı açısından negatif etki oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Grafik 12. Yönetici Sadakatinin Akademik Başarı Çabası Üzerindeki Etkisinde İmrenmenin Moderatör Etkisi Basit Eğim Grafiği Analizi



Grafik 12’de elde edilen sonuca dikkat edildiğinde ise akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde imrenme davranışının moderatör etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç H_{11} hipotezinin red edildiğini ortaya koymaktadır.

Aracı etkiyi açıklığa kavuşturmak için yol analizi dikkate alındığında, sonucu etkileyen iki yol ve üç değişkenli bir sistemin var olduğu gözlemlenmektedir. Bu sistem bağımsız değişkenin doğrudan etkisi (ELD–ABC yolu), aracı etkisi (KS-ABC yolu) ve bağımsız değişkenden aracıya doğru bir yol (ELD-KS yolu) olduğu gözlemlenmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1176). Yani aracılık testi aracı yapının bağımsız bir değişkenin bağımlı değişken üzerinde önemli bir etkiye sahip olup olmadığını ortaya koymak için yapılmaktadır (Ramayah vd., 2011: 423). Aracı etkide t değerinin 1.96’dan büyük (Tablo 10 ve Tablo 13) olması önemlidir (Hameed vd., 2018: 13).

Tablo 12. ELD'nin ABC Üzerindeki Etkisinde KS ve YS'nin Aracı Etkileri

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
ELD -> KS -> ABC	0,198	0,199	0,001	0,145	0,255
ELD -> YS -> ABC	0,081	0,081	0,001	-0,032	0,186

Bootstrap analiz sonucunda aracı etkiler $\beta = 0,199$, $\beta = 0,081$ olduğu t değerleri ise 6,995 ve 1,464 olduğu gözlemlenmektedir. Düzeltilmiş önyüklemeye değerleri %95 önem seviyesinde dikkate (Tablo 13) alındığında CI = [(L=0,145, U=0,255) ve (L=-0,032, U=0,186)] olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlarda ELD'nin ABC üzerindeki etkisinde KS'nin tam aracı etkiye sahip olduğunu (t = 6,995 ve p = 0,000) ortaya koymaktadır (Preacher ve Hayes, 2008: 886). Aracı etkiye ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 13'teki gibi özetlenebilir.

Tablo 13. Aracı Etki Hipotez Testleri

Hipotez	İlişkiler	Std. Beta	Std. Hata	t değeri	Güven Aralığı		Sonuç
					L	U	
H12	ELD -> KS -> ABC	0,199	0,028	6,995	0,145	0,255	Kabul
H13	ELD -> YS -> ABC	0,081	0,055	1,464	-0,032	0,186	Red

*p < 0.05, U = Yüksek Seviye, L = Düşük Seviye

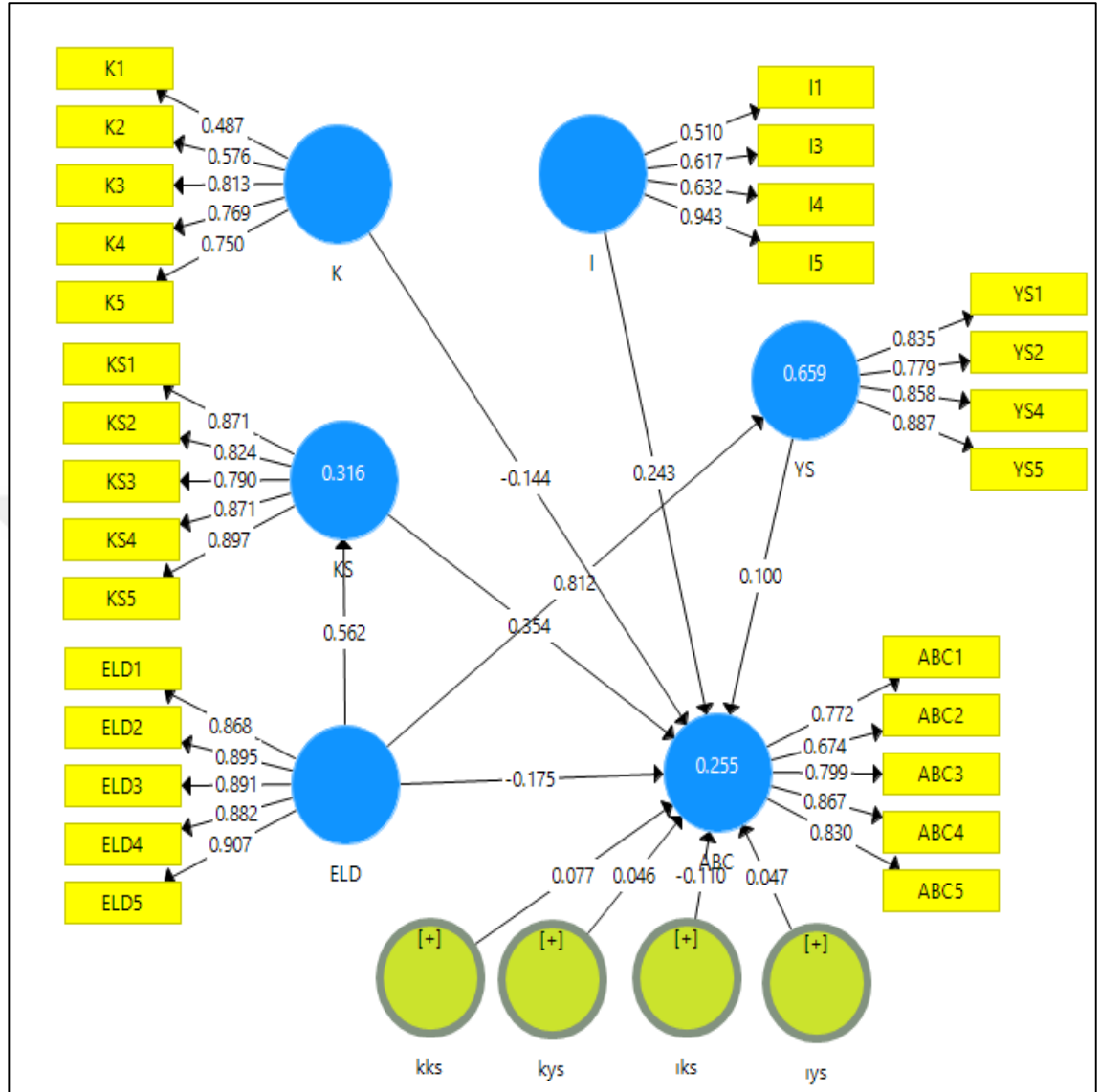
Araştırmada uygulanan bootstrap çıktı sonucu anlamlı sonuçlar veren ELD-KS ve ABC arasındaki ilişkiler göz önüne alındığında bütün yol katsayılarının (β) pozitif değerlere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Zhao ve diğerleri (2010: 204) araştırmalarında aracı etkide bu yol katsayılarının çarpımları pozitif ise tamamlayıcı aracılıktan, negatif ise rekabetçi aracılıktan bahsedilebileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma Tablo 13'te ELD'nin ABC üzerindeki etkisinde KS'nin aracı etkisinde pozitif sonuçlara ulaşılması KS'nin tamamlayıcı aracı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada ELD'nin ABC üzerindeki etkisinde YS'nin aracı etkisinin olmadığı (t=1.464) sonucuna ulaşılmıştır. Her iki sonuç genel olarak değerlendirildiğinde; akademisyenlerin

yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kurumlarına olan sadakatlerinin olumlu bir aracı etkisi olduğunu, yöneticilerine olan sadakatlerinin ise aracı etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç kurum sadakatinin akademisyenlerin akademik başarı çabalarında oldukça önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca üniversitelerde zamana bağlı olarak meydana gelen yönetici değişiklikleri akademisyenlerin akademik başarı çabalarında yöneticilerine olan sadakatlerinin etkisinin sınırlı kalmasına yol açmış olabilir. Ayrıca aracı etkili modelde yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademik başarı çabaları üzerinde her ne kadar negatif etkisi olduğu gözlemlense de, akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin devreye girmesi ile kurum sadakatinin olumlu ve tamamlayıcı bir aracı etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ek olarak toplam etkili modelde yöneticilerin etik liderlik davranışları akademik başarı çabasını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Bu durum aracı etkili her iki değişkenin (KS/0.199 ve YS/0.081) pozitif katsayılar oluşturması ile ilgilidir. Sonuç olarak akademisyenin kurumuna ve yöneticisine olan sadakatinin varlığı yönetici etik liderlik davranışının akademik başarı çabası üzerinde pozitif etkisine katkıda bulunmaktadır.

5.3.8.3.2. Araştırma Yol Modeli PLS-SEM Analiz Sonuçları

Araştırma modeli elde edilen analiz sonucu Şekil 2’de ifade edilmiş ve ilgili sonuçlar yorumlanmıştır.

Şekil 2. Araştırma Yol Modeli PLS-SEM Analiz Sonuçları



PLS-SEM’de model tahminindeki amaç, tüm korelasyonların ağırlıklı toplamını maksimize etmek ve en küçük kareler yaklaşımı ile bu maksimizasyon kriterini karşılayan bir çözümü ortaya koymaktır. Bu açıdan değişkenler arasındaki korelasyonlar, bir doğrusal ilişkiler sistemi (PLS yol modeli ile) tarafından modellenir, tahmin edilir ve açıklanır (Hair vd., 2019: 123). Şekil 2 iki aracı değişkenli (KS ve YS) bir modeli temsil etmektedir. Doğrudan etki ELD-ABC (-0.175) ile ölçülmektedir. ELD’nin ABC üzerindeki dolaylı etkisi ise KS’ye ek olarak YS aracı etkisini de içerir. Ayrıca ELD’nin ABC üzerindeki toplam dolaylı etkisi iki dolaylı etkinin (yani $0.562 \times 0.354 + 0.812 \times 0.100$) toplamı ile ölçülür. Sonuç olarak ELD’nin ABC üzerindeki toplam etkisi, doğrudan etki

ile toplam dolaylı etkinin (yani $-0.175+0.562*0.354+0.812*0.100=0.105$) toplamıdır (Matthews vd., 2018: 3). Şekil 2’de aracı etkili modele ilişkin sonuçlar dikkate alındığında yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabalarına negatif ve anlamlı ($\beta=-0.175$; $P<.05$) etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu sonuç toplam etkiler açısından dikkate alındığında ise yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenlerin akademik başarı çabalarına pozitif ve anlamlı ($\beta=0.104$; $P<.05$) etkisi olduğu gözlemlenmektedir (Tablo 10). Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin kurum sadakatlerine pozitif ve anlamlı ($\beta=0.562$; $P<.05$) etkisi olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatleri pozitif ve anlamlı ($\beta=0.812$; $P<.05$) olarak etkilediği gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçlarında akademisyenlerin diğer çalışma arkadaşlarını imrenme davranışlarının akademik başarı çabaları üzerinde pozitif ve anlamlı ($\beta=0.243$; $P<.05$) etkisinin olduğu sonucuna erişilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışlarının akademik başarı çabaları üzerinde negatif ve anlamlı ($\beta=-0.144$; $P<.05$) bir etkisi olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Araştırma sonuçlarında akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerinde pozitif ve anlamlı ($\beta=0.354$; $P<.05$) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin ise akademik başarı çabaları üzerinde pozitif ve anlamsız ($\beta=0.100$; $P>.05$) bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma modeline moderatör dahil edildiğinde, değişkeninin kendisi (ana etki) ve tekrar etkileşim etkisi olarak iki sefer (ana etki ve moderatörün birleşimi Şekil 2) gözükecektir (Matthews vd., 2018: 4). Araştırma sonucu elde edilen moderatör etkiler dikkate alındığında akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışlarının pozitif ve anlamsız ($\beta=0.077$; $P>.05$) moderatör etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde de kıskançlık davranışlarının yine pozitif ve anlamsız ($\beta=0.046$; $P>.05$) bir moderatör etkisi olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Araştırmada akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde diğer çalışma arkadaşlarını imrenme davranışlarının negatif ve anlamlı ($\beta=-0.110$; $P<.05$) bir moderatör etkiye sahip olduğu sonucuna erişilmiştir. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin

akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde ise imrenme davranışlarının pozitif ve anlamsız ($\beta=0.047$; $P>.05$) moderatör etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aracı etkiye ilişkin temel düşünce, bağımsız değişken ile sonuç (bağımlı değişken) arasında arabulucu (aracı) aracılığı ile önemli bir ilişkinin var olmasıdır (Memon vd., 2018: 6). Araştırma sonucu aracı etkilere ilişkin sonuçlar dikkate alındığında, akademisyenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kurumlarına olan sadakatlerinin pozitif ve anlamlı ($\beta=0.199$; $P<.05$) bir aracı etkisinin olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde yöneticilerine olan sadakatlerinin pozitif ve anlamsız ($\beta=0.081$; $P>.05$) bir aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şekil 2’de elde edilen sonuçlar araştırmanın genel olarak literatüre önemli katkılar sağlayabileceğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırma, literatürde farklı araştırmalarda farklı başlıklar ile oldukça önemli bir konu olarak ifade edilen akademik başarı ve akademik çaba kavramları, akademisyenlerin akademik başarı çabaları şeklinde bir bütün olarak hangi değişkenlerden etkilenebileceği çerçevesinde şekillenmiştir. Bu araştırmada araştırma sorunsalına etki edebileceği düşünülen beş farklı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkileri test edilmiştir. Araştırma konusuna ilişkin oluşturulan model, konunun hem kavramsal boyutları hem de araştırma örnekleminin ilgi alanı bakımından önemli bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları itibari ile önemli bir katkısı, üniversitelerde faaliyetlerde bulunan akademisyenlerin performansları açısından akademik başarı çabalarını dikkate almasıdır. Daha evvel literatürde gerçekleştirilen araştırmalar genellikle eğitim açısından akademik başarı ve akademik çaba (örneğin Farsides ve Woodfield, 2003: 1238; Diseth vd., 2010: 335; Shahzadi ve Ahmad, 2011: 261; Werf, 2014: 305) kavramları ayrı ayrı incelenmiştir. Araştırmalarda çabanın başarıya olan katkısı ve birlikte değerlendirilebilme eğilimine (örneğin Covington ve Omelich, 1979: 169; Brooks vd., 2019: 676) vurgu yapılmıştır. Ayrıca araştırmaların çoğunda başarı çabası bir bütün olarak oldukça sınırlı (örneğin Zajacova vd., 2005: 681; Fritsch, 2015: 556; Kenny, 2017: 911; Aondo ve diğerleri 2020: 71) bir çalışma alanı bulmuştur. Bu açıdan araştırmada performans açısından akademisyenlerin akademik başarı çabalarının ortaya koyulması ile literatüre yeni ve farklı bir bakış açısı kazandırabilir. Bu sebeple akademisyenlerin özellikle akademik performanslarına yoğunluk verilerek akademik başarı çabalarına etki edebileceği düşünülen beş farklı değişken (yöneticinin etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat, kuruma sadakat, kıskançlık ve imrenme) dikkate alınmıştır. Literatürde daha evvel akademisyenler üzerinde bu değişkenlerin ölçüldüğü herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Böyle bir eksikliğin giderilmesi ile literatüre önemli bakış açıları kazandırılabilceği düşünülmektedir.

Araştırma kuramsal olarak incelendiğinde; Maslow (1943: 382) motivasyon kuramında kişilerin tüm ihtiyaçlarını karşılasalar bile kendilerine uygun olan eylemi gerçekleştirmedikleri sürece çoğu zaman huzursuz olabileceklerini vurgulamıştır. Bu

açından akademisyenlerin akademik başarıları açısından kendilerine uygun eylemi gerçekleştirebilmek için ortaya koydukları çabaya etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi önemli olacaktır. Bandura (1977: 203) etki kuramında etki güdüsünün bireyin çevresindeki eylemleri ile geliştiğini ve bireyin kendi eylemleri ile ürettiği etkilere odaklandığını belirtmiştir. Araştırmada akademisyenlerin akademik başarı çabalarına etki edebilecek çevresel faktörler; yönetici, kurum ve çalışma arkadaşı çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmada bu faktörler akademisyenlerin kendi eylemleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda akademisyenlerin akademik başarı çabalarına yönetici, kurum ve çalışma arkadaşlarının önemli etkileri olduğu ortaya koyulmuştur. Bandura (1978: 345) davranış kuramında ise davranışı, bireyin çevresinin etkilendiğini ifade etmiştir. Bu açıdan akademisyenlerin çevresinde akademik başarı çabalarına etki edebilecek değişkenler davranışsal olarak incelenmiştir. Yönetici, kurum ve çalışma arkadaşının davranışlarına yön verdiği ortaya koyulmuştur. Ramlall (2004: 53) ihtiyaç kuramını anlatırken davranışı harekete geçiren fizyolojik ve psikolojik eksikliklerin etkili olduğunu ifade etmiştir. Bu çerçevede araştırmada akademisyenlerin akademik başarı çabalarına yönelik fizyolojik ve psikolojik eksikliklerin neler olabileceği ve bu eksikliklerin hangi değişkenlerin etkisi ile giderilebileceği araştırmanın önemli bir problemini oluşturmuştur. Özellikle kıskançlık davranışının akademisyenin akademik başarı çabasına negatif, imrenmenin ise pozitif bir etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Bu iki değişkene akademik ortamda oldukça fazla dikkat edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Kalshoven ve diğerleri (2012: 6) sosyal öğrenme kuramında çalışanların diğer çalışma arkadaşlarının organizasyonda ortaya koydukları davranışların sonuçlarını gözlemleyerek bu durumu kendi davranışlarına yansıttıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum akademisyenlerin faaliyetlerini gerçekleştirdikleri çalışma ortamlarında hem yöneticilerinin hem de çalışma arkadaşlarının akademik başarı çabalarına önemli etkilerinin olabileceğini göstermiştir. Özellikle toplam etki açısından yöneticilerin etik liderlik davranışı akademisyenin akademik başarı çabasına katkıda bulunmuştur. Araştırmada ayrıca akademisyenin çalışma arkadaşına imrenmesinin de akademik başarı çabasına önemli katkıları olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmada ortaya koyulan problem çerçevesinde akademisyenin akademik başarı çabasına etki edebileceği düşünülen beş değişken; yöneticinin etik liderlik davranışı, akademisyenlerin kurumuna olan sadakati, yöneticilerine olan sadakati, diğer

Çalışma arkadaşını kıskanma ve çalışma arkadaşına imrenme davranışları şeklinde incelemeye alınmıştır. Literatürde daha evvel gerçekleştirilen araştırmalarda genellikle çalışanların kıskançlık (örneğin Barrell ve Richards 1982: 45; Pines ve Aronson, 1983: 114-129; Mikulincer vd., 1989: 241; Feather, 1994: 66; Guerrero vd., 2005: 247; Dunn ve Schweitzer 2006: 193; Harmon-Jones vd., 2009: 116; Zurriaga vd., 2018: 447 vb.) ve imrenme davranışlarının olumsuz yönüne (örneğin Silver ve Sabini 1978b: 326; Smith vd., 1999: 1018; Smith ve Kim, 2007: 61; Tai vd., 2012: 118; Crusius vd., 2019: 16) vurgu yapılmış ve araştırmalar bu yönü ile incelenmiştir. Ayrıca ifade edilen araştırmalar da dahil olmak üzere birçok araştırmada kıskançlık ve imrenme kavramları birbirlerine çok yakın olarak, birbirleri yerine kullanılabilmiştir (örneğin Titelman, 1981: 199; Ramachandran ve Jalal, 2017: 2; Lange vd., 2018: 573). Literatürde bazı araştırmalarda ise imrenmenin kötü niyetli (örneğin Ganegoda ve Bordia, 2018: 14; Ven vd., 2009: 422; Brooks vd., 2019: 673) ve iyi niyetli (örneğin Ven vd., 2011a: 291; Ven vd., 2012: 200; Lange vd., 2018: 610; Fam vd., 2020: 425) iki yönünün olduğuna vurgu yapılmıştır. Araştırmada genel olarak literatürden sınırlı sayıda imrenme davranışının olumlu yönüne (örneğin Hill vd. 2011: 658; Tai vd., 2012: 107) vurgu yapan araştırmalar dikkate alınarak imrenmenin olumlu yönü (veya iyi niyetli imrenme davranışı açısından) değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada imrenme davranışının olumlu yönüne vurgu yapılmasındaki asıl amaç, Türkiye’de bireylerin hem inanç hem de kültürel açıdan “*imrenilecek davranış*” sergilemelerinin genel olarak olumlu bir algı oluşturduğu düşüncesidir. Bu sebeple araştırmada akademisyenlerin kıskançlık davranışlarının olumsuz yönleri imrenme davranışlarının olumlu yönleri incelemeye alınmıştır. Literatürde iyi niyetli imrenme ile imrenmenin olumlu yönleri genel itibari ile birbirlerine oldukça yakın sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle araştırmada iyi niyetli imrenme, olumlu imrenme ya da imrenme kavramları birbirleri yerine kullanılmıştır.

Araştırma modeline ilişkin oluşturulan hipotezler ve elde edilen sonuçlar dikkate alındığında; aracı etkili modelde direkt etkiler açısından yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerinde negatif ve anlamlı bir etki oluşturmuştur. Araştırmanın toplam etki modelinde (aracı etkinin olmadığı) ise yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerinde pozitif ve anlamlı bir toplam etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu etki akademisyenlerin kurumlarına ve yöneticilerine olan sadakatlerinin organizasyon için

oldukça önemli değişkenler olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir açıdan organizasyon içerisinde akademisyenler yöneticilerine ve kurumlarına karşı sadık olmaz iseler yöneticilerinin etik liderlik davranışları akademisyenin akademik başarı çabasına negatif etki etmektedir. Yani sadakat yok ise etki negatife dönüşüyor. Bu durum akademisyenlerin yöneticilerine ve kurumlarına ne kadar fazla sadakat gösterirlerse yöneticilerinin etik liderlik davranışları o kadar fazla akademik başarıya katkı sağlayacağını ortaya koymaktadır. Bu sonuca Baron ve Kenny'nin (1986: 1176-1179) araştırmaları referans verilerek oluşturulan hipotez kabul edilmiştir. Elde edilen sonuç akademisyenlerdeki hem yönetici hem de kuruma karşı sadakatin var olmasının yöneticinin etik liderlik davranışının akademik başarı çabalarına önemli katkıları olduğunu göstermektedir. Daha evvel literatürde yöneticilerin etik liderlik davranışının (Mayer vd., 2019: 11) çalışanın da etik davranış sergilemesine yol açabileceğine ve yöneticinin rol modeli olabileceğine (Miao vd., 2013: 642) vurgu yapılmıştır. Araştırmada etik liderliğin akademik başarı çabasına olan katkısında sadakat kavramının da önemli bir değişken olarak dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Organizasyonda yöneticinin etik davranış sergileyerek akademisyene rol modeli olmasının, akademisyenin göstereceği sadakat ile akademik başarı çabasına önemli katkıları olabileceğini göstermektedir. Khuntia ve Suar (2004: 22) ve Khokhar ve Zia-ur-Rehman (2017: 237) araştırmalarında yöneticinin etik liderlik davranışının çalışanın iş performansını artırdığını ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları toplam etkiler açısından bu araştırmaları desteklemektedir. Zira yöneticinin etik liderlik davranışı performans açısından akademisyenin akademik başarı çabasını artırmıştır. Kacmar ve diğerleri (2013b: 589) liderin etik algısının düşük olmasının çalışanlara örnek olma ve çalışma çabası arasındaki ilişkiyi negatif olarak etkilediği ve bu durumun onu takip edenlerin liderlerini taklit etme konusunda çok az istekli olmalarını sağladığını ifade etmişlerdir. Araştırmada toplam etkiler açısından etik liderlik davranışının akademik başarı çabasına olan katkısı dikkate alındığında yöneticilerin etik liderlik algılarının genel olarak düşük olmadığı ve akademisyenlerin akademik başarı çabalarına olumlu katkıları olduğu gözlemlenmektedir. Frisch ve Huppenbauer (2014: 36) etik liderliğin iş başarısını artırabileceğini belirtmişlerdir. Karabey ve Aliogulları (2018: 209) ise Türkiye'de çalışanlar üzerindeki araştırmalarının sonucunda etik liderliğin kariyer başarısı üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma toplam etkiler açısından dikkate

alındığında etik liderliğin akademik başarı çabasına olumlu katkıları bu sonuçları desteklemektedir. Bhana ve Suknunan (2020: 412) akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda çalışanlar arasında saygı, şeffaflık ve adalet ile ilgili olarak yönetimin etik liderlik davranışlarının zayıf olduğunu bu durumun çalışanları olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Araştırmada toplam etkiler açısından yöneticilerin adaletli, eşit, akademik başarıya katkı sağlayan, problemlerin çözümünde yardımcı olan ve etik değerleri dikkate alan bir yapıya sahip olmalarının akademisyenin akademik başarı çabasına önemli katkılar sağladığı gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuçlara ek olarak etik liderlik ve akademik başarı çabasına etki edebilecek birçok faktörün de (güven, kaygı, duygu, tutum, kişisel amaç gibi) olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Araştırma sonuçları kuramsal olarak değerlendirildiğinde; Goswami ve Agrawal (2019: 14) sosyal mübadele kuramında bir liderin çalışanına ilgi duymasının çalışanların liderlerinin istekleri doğrultusunda hareket edebilmelerine yol açabileceğini belirtmişlerdir. Onlar sosyal öğrenme kuramında ise bireylerin farklı davranışları tecrübeleri ve başkalarının davranışları ile gözlemleyerek öğrenebileceğini etik liderlerin öğrenme odaklı davranışlar ortaya koymalarının çalışanların da benzer davranışlar sergilemelerine yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarında yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki olumlu bir toplam etki oluşturduğu sonucuna erişilmiştir. Elde edilen sonuç sosyal mübadele ve sosyal öğrenme kuramı açısından değerlendirildiğinde; çalışana ilgi göstermenin ve tecrübe aktarımının yanında etik davranışın başarı çabasına sosyal mübadele ve sosyal öğrenme kuramları açısından önemli katkıları olduğunu göstermektedir. Araştırmada ayrıca toplam etkiler açısından etik liderliğin akademik başarı çabasına olan katkısında sadakatin de önemli bir değişken olduğunu, sosyal mübadele ve sosyal öğrenme kuramlarına da önemli katkıları olabileceğini ortaya koymaktadır.

Akademisyenlerin yöneticilerine olan güven davranışları da etik liderlik ve akademik başarı çabası açısından önemli bir değişken olabilir. Zira yöneticinin etik liderlik davranışının akademisyenin bakış açısından güven uyandırması, akademisyenin başarı çabasına olumlu katkılar sağlayabilir. Ayrıca yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanlar tarafından doğru algılanması da akademik başarı çabası açısından olumlu bir etkiye yol açabilir.

Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin hem kurumlarına olan sadakatlerini hem de yöneticilerine olan sadakatlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna erişilmiştir. Khuntia ve Suar (2004: 22) yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında etik liderliğin çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırdığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Literatürde sadakatin altında yer alan temel değişkenlerden birinin bağlılık olduğu ifade edilmektedir (Pandey ve Khare, 2012: 37). Bu açıdan araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının hem yönetici sadakatine hem de kuruma olan sadakatlerine olumlu katkısında bağlılıklarının da etkili olabileceğini göstermektedir. Coughlan (2005: 59) araştırmasında çalışanların organizasyonlarına olan sadakatlerinin ölçülebileceğini ve bu tarz araştırmaların çalışanlar arası etik davranışı teşvik eden organizasyon uygulamalarının gelişmesine yardımcı olabileceğini vurgulamıştır. Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının sadakate olumlu yansımaları, akademik ortamdaki organizasyon uygulamalarının geliştirilmesine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Avey ve diğerleri (2011: 578) organizasyonda etik liderlik davranışının çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Araştırma sonucu etik liderliğin sadakati olumlu yönde etkilemesi akademisyenlerin tutumlarına da olumlu katkıları olabileceğini ortaya koymaktadır. Strothmann ve Ohler (2011: 192) araştırmalarında organizasyonda yöneticilerin çalışanlarına verdikleri desteklerin çalışanların sadakatlerini artırmalarına yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonucu yöneticilerin etik liderlik davranışını kullanarak akademisyenlere vermiş oldukları desteğin hem organizasyona hem de yöneticiye olan sadakate olumlu yansımaları olduğunu göstermiştir. Dion (2012: 9-15) etik ve etik liderlik ile ilgili kuramların faydacılığı içerdiğini ifade etmiştir. Bu açıdan yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin hem yöneticilerine hem de kurumlarına olan sadakatlerine olumlu katkılarının olması etik ve etik liderlik ile ilgili kuramları destekler niteliktedir. Ayrıca bu durum hem bireyin yöneticisine hem de kurumuna karşılıklı fayda sağladığını ortaya koymaktadır. Okan ve Akyüz (2015: 171-172) üniversitede akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında etik liderliğin yöneticiye sadakat üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuç araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ahmad ve diğerleri (2018: 1358) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında akademisyenlerin organizasyonlarında algıladıkları etik liderliğin olumlu iş duygularını artırdığını ifade etmişlerdir. Bu sonuç işe yönelik

olumlu duyguların da sadakat açısında etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Gouda (2018: 134) araştırmasında etik liderliğin çalışanın sadakatinde oldukça önemli olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Gouda (2018: 134) akademi literatüründe çalışan sadakatinin etik liderlik ile bağlantılı olduğunu vurgulamıştır. Elde edilen bulgular bu araştırmaları desteklemektedir. Gudeta (2018: 9) ise akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında organizasyonda yönetimin ve liderlik stillerinin akademisyenlerin organizasyonlarına olan sadakatlerine pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu durum yöneticinin etik liderlik davranışı açısından araştırma sonucunu desteklemektedir. Gopinath (2020b: 3652) araştırmasında üniversitedeki akademik liderliğin çalışanların sadık olmasına katkıda bulunduğunu ifade etmiştir. Araştırma sonucu etik liderliğin hem kuruma hem yöneticiye olan sadakate olumlu katkısının akademik liderlik açısında da doğrusal bir etki sağlayabileceğini ortaya koymaktadır.

Kuramsal açıdan değerlendirildiğinde, Mahsud ve diğerleri (2010: 561-562) sosyal değişim ve rol kuramında liderlerin ve astların etkileşim ile gerçekleştirdikleri değişimin kaliteli olmasına vurgu yapmışlardır. Onlar organizasyonda liderlerin çalışanlarının istedikleri (görev, sorumluluk ve ödül gibi) sonuçları gerçekleştirmelerinin, çalışanın işine daha fazla bağlılık göstermesine ve liderine daha sadık olmasına yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırmada elde edilen sonuç çalışanların hem kurumlarına hem de yöneticilerine sadakat gösterdiklerini dolayısı ile sosyal değişim ve rol kuramı açısından yöneticilerin etik liderlik davranışları çerçevesinde akademisyenlerin istekleri doğrultusunda hareket edebildiklerini ortaya koymaktadır. Ayolade ve diğerleri (2019: 199-200) sosyal öğrenme kuramı kapsamında gerçekleştirdikleri araştırmalarında akademideki etik liderliğin çalışanın ahlaki motivasyonuna olumlu sosyal etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada etik liderliğin hem kurum sadakati hem de yöneticiye olan sadakate olumlu katkılarının olması, sosyal öğrenme kuramında sadakatin de önemli bir değişken olabileceğini göstermektedir. Goswami ve Agrawal (2019: 14) sosyal öğrenme kuramında bireylerin farklı davranışları kendi tecrübeleri ve başkalarının davranışlarını gözlemleyerek öğrenebileceğini, sosyal mübadele kuramında ise liderin çalışanlarına ilgi duyması ile çalışanlarının liderin istediği şekilde davranma zorunluluğu hissedip organizasyon amaçları için daha istekli olabileceklerini ifade etmişlerdir. Araştırmada etik liderliğin

kuruma ve yöneticiye olan sadakate katkısı açısından, akademisyenlerdeki tecrübenin ve yönetici ilgisinin etkili olabileceğini göstermektedir. Ayrıca Ismail ve diğerleri (2017: 97) sosyal öğrenme kuramı açısından bu gibi durumların etik değerlere önemli katkıları olabileceğini ifade etmiştir. Araştırma sonucu yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin hem kurumlarına hem de yöneticilerine olan sadakatlerini pozitif ve anlamlı yönde etkilemesi sosyal öğrenmenin ve sosyal mübadelenin etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Zira akademisyenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını tecrübe edip öğrenebilmeleri ya da yönetici ilgisi ile akademisyenin isteklere yönelik davranması açısından hem kurumlarına hem de yöneticilerine sadakat göstermeleri bu iki kurama önemli katkılar sağlamaktadır.

Araştırmada akademisyenlerin diğer çalışma arkadaşlarına karşı imrenme davranışlarının akademik başarı çabaları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki oluşturduğu sonucuna erişilmiştir. Silver ve Sabini (1978b: 326) araştırmalarında imrenme davranışının başkalarının başarısı dikkate alarak bireyin de o başarıyı istemesi ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum araştırma hipotezinde ortaya koyulan imrenmenin akademik başarı çabası üzerindeki olumlu etkisini desteklemektedir. Anderson (1987: 52) imrenme davranışının algı ile başladığını ifade etmiştir. O halde akademisyenlerin imrenilecek davranış geç kalmadan algılayabilmeleri akademik başarı çabaları açısından oldukça önemli olacaktır. Feather (1992: 143) araştırmasında üst düzey başarıda imrenmenin oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Araştırma sonucu imrenmenin akademik başarı çabasında oldukça önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Mosquera ve diğerleri (2010: 846) farklı ülke vatandaşları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında imrenmenin hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin olduğunu vurgulamışlardır. Onlar imrenme davranışının diğer bireyler tarafından sınırlandırıldığını vurgulamışlar ve bireylerin en fazla arzu ettikleri şeyin akademik başarı ile daha iyi bir yaşam sürmek olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada imrenme davranışının akademik başarı çabasına olan olumlu katkısı bireylerin daha iyi bir yaşam sürmelerinde ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle kültürel açıdan değerlendirildiğinde akademisyenlerin diğer çalışma arkadaşlarına imrenerek onları örnek almaları ve bunu akademik başarı çabalarına olumlu olarak yansıtmaları, onların işlevselliklerini ortaya koyarak akademik ortamda daha etkin bir şekilde hareket edebilmelerine imkân sağlayabilir. Ven ve diğerleri (2011a: 291) araştırmalarında imrenmenin olumlu yönüne (iyi niyetli) vurgu

yaparak bireylerin performans alanına verdikleri öneme ve kendilerini geliştirmelerine olanak tanıyan fırsatların olup olmamasına bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum performans açısından akademik başarı çabasında akademisyenlerin ortaya koydukları başarı derecesinin ve organizasyonlarındaki fırsatların önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Zira akademisyenin imrendiği davranışı sergileyebilmesinde hem organizasyondaki fırsatlar hem de işine verdiği önem etkili olacaktır. Tai ve diğerleri (2012: 107) akademisyenlerin imrenme davranışlarının bireyi mükemmel olmaya motive edebileceğini ve başarı için diğer bireyleri aşağı çekmenin değil bireyin kendisini yukarı taşımasının önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada akademisyenlerin imrenme davranışlarının akademik başarı çabalarına olumlu katkısı, akademisyenlerin başarı için kendilerine katma değer oluşturan önemli çabalarının olduğunu ortaya koymaktadır. Brooks ve diğerleri (2019: 673) araştırmalarında başarısızlığı ortaya çıkarmanın iyi niyetli imrenme davranışını artırdığını belirtmişlerdir. Bu durum akademide başarı için başarısızlıkların da dikkate alınabileceğini ve bu durumun bireyi imrenme davranışı açısından olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Kuramsal açıdan değerlendirildiğinde, Wood (1989: 243) araştırmasında sosyal karşılaştırma kuramını dikkate alarak bireyin kendisine yakın olarak gördüğü kişi ya da kişileri karşılaştırması olumlu ise bu durumu zevkli olarak değerlendirebileceğini, olumsuz bir karşılaştırma ise bu durumun acı verici olabileceğini vurgulamıştır. Fam ve diğerleri (2020: 425) ise sosyal karşılaştırma kuramı çerçevesinde sosyal karşılaştırmanın iyi niyetli imrenme davranışını olumlu olarak etkilediğini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar akademisyenlerin akademik başarı çabalarında çalışma arkadaşlarını kendilerine yakın olarak görebilmelerinin imrenme davranışlarına olumlu katkıları olabileceğini ortaya koymaktadır. Zira üniversitelerdeki akademik faaliyetlerin bütünsel olarak gerçekleştirilebildiği düşünüldüğünde akademisyenlerin hem bölümleri hem de bölüm dışı faaliyetlerinde diğer akademisyenlere karşı bakış açıları (yakın hissetmek açısından) imrenme davranışları açısından oldukça önemlidir. Ven ve diğerleri (2012: 203) değerlendirme kuramı çerçevesinde iyi niyetli imrenmenin hak etmiş olmak ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada akademisyenlerin diğer çalışma arkadaşlarına imrenmelerinde onların bu başarılı durumu gerçekten hak ettikleri düşüncesi etkili olmuştur. Zira bireyin algısında, hak edilmeden elde edilen başarıda kıskançlık davranışının oluşma ihtimali daha yüksektir.

Araştırmada akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışlarının akademik başarı çabaları üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etki oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pines ve Aronson (1983: 114-129) araştırmalarında kıskançlığın dışlanmış hissetmenin ve kişisel güvensizliğin bir sonucu olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum araştırma sonuçları ile değerlendirildiğinde bireyin hem dışlanmış hissetmesi hem de kişisel olarak kendisine güvenmemesinin akademik başarı çabasına olumsuz yansımaları olabilir. Tesser ve Collins (1988: 700) araştırmalarında bireylerin sezgisel olarak diğer bireylerden daha aşağıda performans sergilediğini düşünmelerinin kıskanma davranışını artırdığını ifade etmişlerdir. Bu durum akademi ortamında akademisyenin kendisinden daha fazla performans (çaba ya da başarı gibi) sergileyenlere karşı kıskançlık davranışı geliştirebileceğini ortaya koymaktadır. Feather (1989: 257) araştırmasında bireyin içinde bulunduğu ortamda başarı açısından kendisinden daha üst düzey bir pozisyonda olan kişi ya da tanıdıklarının olmasının bireyde kıskançlığa sebep olabileceğini ve o kişi ya da kişileri kötüleyebileceğini ifade etmiştir. Araştırma sonucu dikkate alındığında akademi ortamında akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskanarak buna göre hareket etmelerinin akademik başarı çabaları üzerinde olumsuz bir etki uyandırdığı gözlemlenmektedir. Sonuç olarak kıskançlık davranışının bireyin başarısına olumsuz bir etkisinin olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu durum akademide akademisyenlerin birbirlerine karşı sergileyecekleri kıskanma davranışlarının akademik faaliyetlerinde özellikle psikolojik olarak ciddi zararlar verebileceğini ortaya koymaktadır. Thompson ve diğerleri (2018: 70) organizasyonda kıskançlık yaşayan çalışanların sosyal kaytarma davranışı sergileyerek kişisel çabaları ile organizasyonlarına olan katkılarını sınırlandırdıklarını belirtmişlerdir. Bu durum araştırmada kıskançlığın akademik başarı çabası üzerindeki olumsuz etkisini destekler niteliktedir. Ayrıca kıskançlık akademisyenin organizasyonda sosyal kaytarma davranışı sergilemesine yol açabileceğini de ortaya koymaktadır.

Kuramsal olarak değerlendirildiğinde Leary (1990: 224-225) araştırmasında kıskançlığın sosyal dışlanma kuramı ile yakından ilişkili olduğunu, kıskançlıkta bireyin değerli olan bir ilişkiye dâhil olması durumunun tehdit altında olduğu inancının etkisi ile oluştuğunu vurgulamıştır. Bu durum akademik başarı çabası açısından değerlendirildiğinde, akademide başarının değerli olması akademisyenler arasında kıskançlık davranışının etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Salovey ve Rodin (1984:

788) kıskançlık ve imrenme davranışlarının sosyal karşılaştırma kuramı çerçevesinde incelemişlerdir. Onlar bu davranışların bireylerin kendileri ile ilgili olumsuz bildirim aldıklarında ve kendilerine yakın başarı ortaya koyan kişilerin var olması ile gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında sosyal karşılaştırma açısından kıskançlığın diğer kişiyi aşağılamak ile ortaya çıktığını vurgulamışlardır. Bu durum araştırmada elde edilen kıskançlık davranışının akademisyenin akademik başarı çabasını olumsuz olarak etkilemesini destekler niteliktedir. Zira akademisyenin çalışma arkadaşını, başarısı açısından kıskanması bireyin özellikle psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine ve başarı çabası açısından akademik faaliyetlerine yansımaya sebep olmuştur. Mikulincer ve diğerleri (1989: 252) ise sosyal karşılaştırma kuramı açısından kıskançlığı incelemişler, bireylerin geçmişe yönelik hesaplarında, varsayımlarında ve gerçek karşılaşma ortamlarında zayıf performansları ile ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Onlar ayrıca karşılaştırmada düşük performansı iç nedenlere bağlayanların dış nedenlere bağlayanlardan daha fazla kıskançlık gösterdiklerini ve içsel nitelikte bir kıskançlıkta rakip olarak değerlendirilen kişinin bilişsel olarak aşağılandığını ifade etmişlerdir. Bu durum araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Zira akademide akademik başarı için rakip olarak görülen diğer çalışan ya da çalışanların içsel sebepler ile bilişsel olarak aşağılanması bireyin akademik faaliyetlerindeki yetersizliğinden ya da çalışma arkadaşlarına kötü niyet beslemesinden kaynaklanıyor olabilir. Sonuç olarak akademisyenin akademik başarı çabası kıskançlığı açısından olumsuz olarak etkilenmiştir. Lazarus (1991: 827) kıskançlık davranışını olumsuz duygular kategorisinde değerlendirmiş ve bu duyguların kuramsal olarak bilişsel, motivasyonel ve ilişkisel süreçlere engel teşkil ettiğini belirtmiştir. Araştırma sonucu kıskançlığın akademik başarı çabasına olan olumsuz etkisi bu durumu destekler niteliktedir. Hill ve Buss (2008: 64) stratejik müdahale kuramı kapsamında kaynak rekabetini dikkate aldıkları araştırmalarında, başkasının avantajına ilişkin olumsuz etkinin o kişinin daha iyi performans gösterdiğinin sinyalini vermesinden kaynaklandığını, bu durumun kıskançlığa sebep olduğunu, performans ile ilgili olduğunu ve rekabet başarısızlığını önlemek için gizli tutulacağını belirtmişlerdir. Onlar bu durumda avantajlı kişinin manupile edileceğini ve rekabet halindeki kişinin başarı ya da başarısızlıklarına ilişkin başkalarının algılarının etkileyebileceğini vurgulamışlardır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin kıskançlığının performans açısından akademik başarı çabası üzerindeki

negatif etkisi, kıskançlığın akademik ortamda gerçekten var olduğunu ve bunun akademik rekabet açısından oldukça etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Moors ve diğerleri (2013: 119) araştırmalarında değerlendirme kuramında duyguların önemine vurgu yaparak organizasyonun geleceği için çevresel etmenlerin değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Araştırmada kıskançlığın akademisyenlerin başarı çabalarına olan olumsuz etkisi dikkate alındığında; akademisyenlerin diğer akademisyenlere karşı sergiledikleri kıskançlık davranışının değerlendirme kuramı ve duygular açısından önemini ortaya koymaktadır. Bu sebeple özellikle üniversitelerde akademisyenlerin akademik başarı çabaları açısından çalışma arkadaşlarını kıskanmaları duygusal olarak olumsuz sonuçların meydana gelmesine yol açmaktadır.

Araştırmada akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna erişilmiştir. Becker ve diğerleri (1996: 476) araştırmalarında çalışanların organizasyonlarına olan sadakatlerinin performans ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada akademisyenlerin organizasyonlarına olan sadakatlerinin performans açısından akademik başarı çabaları üzerine önemli katkıları olduğu gözlemlenmiştir. Arqawi ve diğerleri (2018b: 20) araştırmasında kurum sadakatinde organizasyondaki etkinlik ile işin başarı derecesinin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabalarına olumlu yansımada organizasyonlardaki etkin çalışma ortamının önemli katkıları olabileceğini ortaya koymaktadır. Aondo ve diğerleri (2020: 71) akademisyenler üzerindeki araştırmalarında sadakatin performans artışı sağladığını ifade etmişlerdir. Araştırmada akademisyenlerin organizasyonlarına olan sadakatlerinin performans açısından akademik başarı çabalarına olumlu yansıması bu sonucu destekler niteliktedir.

Araştırmada akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerinde pozitif ve anlamsız bir etki oluşturduğu sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç akademisyenlerin akademik başarı için ortaya koydukları çabalarında yöneticiye sadakatin fazla bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durumda akademisyenler akademik başarı çabaları için yöneticilerine sadık olmalarının çok etkili olmadığını düşünebilirler. Özellikle akademisyenlerin akademik yönden ilerlemelerinde mevcut pozisyonu ile ilgili yayın düzeyini artırması, özgün düşünce yapısını geliştirmeye yönelik faaliyetler gerçekleştirmesi gibi etkenler yöneticiye sadakatin ikinci planda kalmasına

sebepe olmuş olabilir. Bu konuda Lewis ve Altbach (1996: 256) araştırmalarında araştırma odaklı akademisyenlerin araştırmalara daha fazla bağlı olduklarını ve öğretim odaklı akademisyenlerin ise kurumsal konulara daha az odaklandıklarını ifade etmişlerdir. Bu çerçevede öğretime ve akademik ilerleme için araştırma yapmaya daha fazla zaman ayıran akademisyenlerin idari işleri ikinci planda tutmaları, akademik başarı çabaları için yöneticilerine karşı sergileyecekleri sadakatin fazla etkili olmamasına sebepe olmuş olabilir. Okan ve Akyüz (2015: 171-172) üniversitede idari ve akademik personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında yöneticiye olan sadakatin çalışanın daha fazla performans göstermesi için gönüllü olmasına olanak sağladığını ortaya koymuşlardır. Araştırmada elde edilen sonuç araştırmanın sadece akademisyenlere uygulanmış olmasından da kaynaklanabilir. Zira akademisyenlerin akademik başarı çabaları için ortaya koydukları performanslarında bireysel ve özgün (özellikle akademik faaliyetlerinde) hareket edebilme kabiliyetleri yöneticilerine sadakatlerini gerekli kılmayabilir.

Daha evvel gerçekleştirilen araştırmalarda (örneğin Vecchio, 2000: 172) kıskançlık ve imrenmenin çalışma ortamlarında var olmalarına rağmen bilimsel araştırmalarda ihmal edildiği vurgulanmaktadır. Bu açıdan araştırmada kıskançlık ve imrenmenin moderatör etkileri de ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarında akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kıskançlığın moderatör etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kıskançlığın moderatör etkisinin olmadığı sonucuna erişilmiştir. Dogan ve Vecchio (2001: 60) araştırmalarında çalışanın iş arkadaşı ile yöneticisi arasında var olan olumlu ilişkiyi kıskanabileceğini, bu durumu tehdit olarak algılayıp iş arkadaşını yöneticisine şikâyet edebileceklerini ve aşırı rekabetçi kıskanç çalışanın, organizasyondaki çalışma grubuna olumsuz etkilerinin olabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarında kıskançlığın düzenleyici etkisinin olmaması akademisyenlerin genel olarak aşırı rekabetçi olmamalarından, ya da akademik başarı çabaları açısından kıskançlık değişkeninde yöneticiye ya da kuruma olan sadakat davranışını fazla dikkate almadıklarından kaynaklanıyor olabilir. Andiappan ve Dufour (2020: 215) çalışanların birbirlerine karşı düşük sadakat algılarının kıskançlığın oluşmasına sebepe olabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonucu yöneticiye olan sadakatin akademik başarı çabası

üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışının düzenleyici etkisinin olmadığı sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç akademisyenlerin birbirlerine karşı düşük sadakat sergilemediklerinden ötürü (yöneticinin etik liderlik davranışının yöneticiye olan sadakat üzerindeki etkisi dikkate alındığında) oluşmuş olabileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde imrenme davranışının olumsuz moderatör etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç oldukça ilginçtir. Zira imrenmenin akademik başarı çabası üzerindeki direkt olarak olumlu ve önemli bir etkisi olduğu gözlemlenmişti. Oysa akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisi imrenmenin ılımlaştırıcı negatif yönünü ortaya koymaktadır. Lieblich (1971: 96) üniversitede eğitim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında imrenme davranışının motivasyonel hiyerarşi açısından akademik başarı için önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Ancak kurum sadakati açısından değerlendirildiğinde imrenmenin de olumsuz yönlerinin dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Garcia-Machado'nun (2017: 27-28) araştırmasında ifade ettiği moderatör etkili modelde dikkate alındığında yüksek derecede imrenme davranışının kurum sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde daha zayıf bir ilişki ortaya koyarken düşük imrenme davranışının kurum sadakati ile akademik başarı çabası arasında daha güçlü bir ilişkinin oluşmasına yol açabileceği anlaşılmaktadır. Bu sonuç ayrıca kurumuna yüksek sadakat gösteren akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerine olumlu etkileri olmasının diğer akademisyenler tarafından imrenme davranışının sergilenmesinin bu ilişkiyi olumsuz bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Yani kuruma olan sadakatin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde imrenme davranışının olumsuz düzenleyici bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada ayrıca akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde imrenme davranışının moderatör etkisinin olmadığı sonucuna erişilmiştir.

Araştırmada yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Baron ve Kenny (1986: 1176) ve Ramayah ve diğerleri (2011: 423) araştırmalarında aracı etkide üç değişkenli bir sisteme vurgu yaparak bağımsız değişkenin (ya da değişkenler) bağımlı değişken

üzerinde önemli bir etkiye sahip olup olmadığını ortaya koymak için yapıldığını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda etik liderliğin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kurum sadakatinin önemli bir aracı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Zhao ve diğerleri (2010: 204) araştırmalarında aracı etkide yol katsayılarının çarpımları pozitif ise tamamlayıcı aracılığın, negatif ise rekabetçi aracılığın etkili olduğunu vurgulamışlardır. Araştırma sonucu yol katsayılarının çarpımı pozitif değerler oluşturmuştur. Bu sonuç yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde, akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin tamamlayıcı aracı görevi üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum akademik çalışma ortamında kuruma olan sadakatin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca organizasyonda başarılı sonuçlar alabilmek için, kuruma olan sadakatin var olmasını bir gereklilik olduğunu göstermektedir. Araştırmada ayrıca yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin aracı etkiye sahip olmadığı sonucuna erişilmiştir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; çalışmanın motivasyon kuramına, etki kuramına, davranış kuramına, ihtiyaç kuramına ve sosyal öğrenme kuramına yeni ve farklı bakış açıları kazandırdığı gözlemlenmektedir. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerinde toplam etkiler açısından pozitif ve anlamlı bir etki oluşturulduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç etki ve davranış kuramı açısından değerlendirildiğinde, akademisyenlerin kendi eylemlerinin yanında çevrelerindeki bireylerin eylemlerinin de etkili olabileceğini göstermektedir. Yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerini de pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Bu iki durum sosyal öğrenme kuramı açısından değerlendirildiğinde yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin sadakatleri ile davranışlarına (davranış kuramı açısından da) olumlu katkıları olduğunu göstermektedir. Akademisyenlerin organizasyonlarında diğer çalışma arkadaşlarını (akademisyenleri) imrenmeleri akademik başarı çabalarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Akademisyenlerin diğer akademisyenleri imrenerek örnek almaları sosyal öğrenme kuramı açısından değerlendirildiğinde, akademisyenlerin akademik başarı çabalarına

olumlu yansımaları olduğunu ortaya koymaktadır. Akademisyenlerin organizasyonlarında diğer çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışları ise akademik başarı çabalarını negatif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Bu durum hem etki ve davranış kuramı hem de sosyal öğrenme kuramı açısından değerlendirildiğinde akademisyenlerin davranışsal olarak hem kıskanma davranışına maruz kalmak istemeyeceklerini hem de bu durumu akademik başarı çabalarında sosyal olarak olumsuz bir şekilde değerlendireceklerini ortaya koymaktadır. Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatleri akademik başarı çabalarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Etki ve davranış kuramı açısından düşünüldüğünde bu duruma çevrenin önemli bir katkısı olabileceği anlaşılmaktadır. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatleri ise akademik başarı çabalarını pozitif ve anlamsız bir şekilde etkilemiştir. Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışlarının moderatör etkiye sahip olmamıştır. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kıskançlık davranışlarının moderatör etkiye sahip olmamıştır. Akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde imrenme davranışları moderatör etkiye sahip olmuştur. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde imrenme davranışları moderatör etkiye sahip olmamıştır. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde, akademisyenlerin kurumlarına olan sadakati aracı etkiye sahip olmuştur. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde, akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatleri aracı etkiye sahip olmadığı sonuçlarına erişilmiştir. Bu sonuçlar akademisyenlerin organizasyonlarındaki akademik başarı çabalarında; yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının, akademisyenin kurumuna ve yöneticisine olan sadakatinin ve akademisyenlerin diğer çalışma arkadaşlarını kıskanma ve çalışma arkadaşlarına imrenme davranışlarının motivasyon kuramı, etki kuramı, davranış kuramı, ihtiyaç kuramı ve sosyal öğrenme kuramı açısından oldukça önemli sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir.

Araştırma sonuçları itibari ile gerek akademik çalışma ortamı gerekse ortaya koyulan model ile literatüre önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Araştırmada erişilen sonuçlar üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenlerin

akademik başarı çabalarına etki eden önemli faktörlerin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu faktörlerden ilkinin yöneticilerin etik liderlik davranışı olduğu gözlemlenmektedir. Toplam etki açısından yöneticinin etik liderlik davranışı akademisyenin akademik başarı çabasına pozitif ve anlamlı bir etkisi olmuştur. Bu durum akademisyenlerin yöneticilerinde gözlemlediği etik davranışların sadakat kavramının varlığı ile akademik başarı çabalarına önemli katkıları olduğunu göstermektedir. Yani akademisyenin yöneticiye ve kuruma sadakati yok ise yöneticisinin etik liderlik davranışının akademik başarı çabasını azalttığı gözlemlenmiştir. Sadakat var ise yöneticisinin etik liderlik davranışı akademik başarı çabasını artırmıştır. Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışları akademisyenlerin hem kurumlarına hem de yöneticilerine olan sadakatleri olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Bu durum etik liderlik davranışının sadakate olumlu yansımalarının olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada kuruma sadakatin akademik başarı çabasını olumlu ve anlamlı olarak etkilerken yöneticiye olan sadakatin olumlu ve anlamsız bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum ise akademisyenlerin akademik başarı çabaların da kuruma olan sadakatlerinin onlar için daha anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada akademisyenler arasındaki kıskançlığın akademik başarı çabasına olumsuz ve anlamlı bir etkisi olurken imrenme davranışının olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar ise akademiye ortaya koyulan kıskançlık davranışının sadece karşı tarafa zarar vermeyi düşünmekle kalmadığını, bireyin kendi akademik başarı çabasına da olumsuz etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Oysa imrenme davranışının olumlu yönlerine vurgu yapılan araştırmada imrenme davranışının akademisyenlerinin akademik başarı çabalarına önemli katkıları olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde kıskançlığın düzenleyici etkisinin olmadığını ancak imrenmenin olumsuz düzenleyici etkisinin olduğu sonucuna erişilmiştir. Bu durum kuruma olan sadakat değişkeninin devreye girmesi ile akademik başarı çabasında imrenme davranışının olumsuz etkisi olabileceğini ortaya koymaktadır. Akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde kıskançlık ve imrenmenin düzenleyici etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Araştırmada akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı görülmüştür. Bu sebeple bu ilişkide kıskançlık ve imrenme davranışlarının düzenleyici

etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde akademisyenlerin kurumlarına sadakatlerinin tam aracı etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç kurum sadakatinin bu ilişkide önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Yani yöneticilerin etik liderlik davranışlarının yanında kurumuna daha sadık olan akademisyenlerin akademik başarı çabalarının bu durumda, tamamlayıcı, olumlu ve güçlü bir etki oluşturduğu gözlemlenmektedir. Araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının akademisyenlerin akademik başarı çabaları üzerindeki etkisinde akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatleri aracı etkiye sahip olmamıştır. Bunun temel sebeplerinden biri akademisyenlerin yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerinde anlamsız bir etki oluşturmasıdır.

Gelecek araştırmalar ile araştırmanın modeli ve geliştirilen ölçekler dikkate alınarak benzer ilişkili değişkenlerin ölçülmesi ve daha da zenginleştirilmesi oldukça faydalı olacaktır. Bu açıdan gelecek çalışmalarda, akademik başarı çabası konusunda özellikle ülkemiz örneklemini dikkate alınarak akademisyenlerin akademik faaliyetlerin işlevselliğinde üniversitelerimizin uluslararası düzeyde önemli noktalara gelmesine katkı sağlayabilecek hem nicel hem de nitel araştırmaların gerçekleştirilmesi akademi literatürüne ciddi katkısı olabilir.

Araştırmanın konusuna yönelik çalışmaların sınırlı sayıda olması dikkate alındığında yeni araştırmalara oldukça fazla ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu açıdan literatür kısmında ifade edilen akademik başarı ve akademik çaba değişkenleri bir bütün olarak değerlendirilerek akademisyenlerin akademik faaliyetlerinde akademik başarı çabalarına etki edebilecek (beş faktör dışında) faktörlerin de belirlenmesi yararlı olacaktır. Bu çerçevede araştırmada ortaya koyulan beş faktörün (yöneticinin etik liderlik davranışı, kuruma sadakat, yöneticiye sadakat, kıskançlık ve imrenme) yanında farklı organizasyonlarda faaliyette bulunan çalışanların; kuruma bağlılıkları, çalışma ortamı imkânları (kurumun sağladığı), yaratıcılıkları, ahlaki davranışları, kin gütmeleri, haset etmeleri, mutluluk düzeyleri ve güven (yönetici, çalışan veya kuruma) davranışlarının başarı çabaları ya da performansları üzerindeki olası etkileri araştırılabilir.

Aynı alanda daha evvel gerçekleştirilen çalışmalar ile ilgili birçok metodolojik problemten başarılı bir şekilde kaçınılmış olsa da mevcut araştırmanın da zayıf yönleri değerlendirilmelidir (Farsides ve Woodfield, 2003: 1241). Öncelikle araştırma sadece

belirli bir bölgede farklı üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenleri kapsamaktadır. Bu sebeple araştırmanın farklı alanlarda faaliyette bulunan bireyler üzerinde uygulanması daha ilginç sonuçlara erişilmesine olanak sağlayabilir. Araştırma 2020-2021 yılları içerisinde Türkiye’de Doğu Karadeniz Bölgesin’de 7 üniversitede faaliyette bulunan 609 akademisyen ile sınırlıdır. Araştırmada ölçek soruları elektronik anket yöntemi ile gönderildiği için katılım sağlayan akademisyenlerin (yüzyüze anket ya da mülakat ile gerçekleştirilmediği için) psiko-sosyal durumları dikkate alınamamıştır. Araştırmada ayrıca yöneticinin etik liderlik davranışını ölçen anket soruları da akademisyenlere yöneltilmiştir. Yöneticilerin kendileri aynı sorulara benzer ya da farklı cevaplar verebilirler. Araştırmada geliştirilen bütün ölçek soruları akademisyenlere yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu açıdan araştırmadan faydalanmak isteyen yazarların farklı alanlarda ki uygulamalarında ölçek soruları uyarlanarak kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M. (2017). The effect of organizational culture and leadership style towards employee engagement and their impact towards employee loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research*, 7(2), 1-11.
- Adrianson, L. ve Ramdhani, N. (2014). Why you and not me? Expressions of envy in Sweden and Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(3), 1-23.
- Ahmad, I. Gao, Y. ve Hali, S. M. (2017). A review of ethical leadership and other ethics-related leadership theories. *European Scientific Journal*, 13(29), 10-23.
- Ahmad, S., Fazal-E-Hasan, S. M. ve Kaleem A. (2018). How ethical leadership stimulates academics retention in universities: The mediating role of job-related affective well-being. *International Journal of Educational Management*, 32(7), 1348-1362.
- Ahmad S., Sohal, A. S. ve Cox, J. W. (2020). Leading well is not enough a new insight from the ethical leadership, workplace bullying and employee well-being relationships. *European Business Review*, 32(2), 159-180.
- Aimran, A. N., Afthanorhan, W. M. A. W. ve Razali, N. H. M. (2015). Moderated mediation using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *International Journal of Engineering & Technology Research*, 3(2), 1-10.
- Akella, D. ve Eid, N. (2020). An institutional perspective on workplace incivility: Case studies from academia. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 1-23.
- Alemayehu, B. Z. ve Woldemariam, G. K. (2019). Academic Staff Flight from Ethiopian Public Universities: Causes and Possible Solutions. *Higher Education Quarterly*, 74, 497-515.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R. ve Eldabi T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227.

- Allen, M. ve Tuselmann, H-J. (2009). All powerful voice? The need to include 'exit', 'loyalty' and 'neglect' in empirical studies too. *Employee Relations*, 31(5), 538-552.
- Alpert, R. ve Haber, R. N. (1960). Anxiety in academic achievement situations. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61(2), 207-215.
- Alshaikhmubarak, A., Camara, N. D. ve Baruch Y. (2020). The impact of high-performance human resource practices on the research performance and career success of academics in Saudi Arabia. *Career Development International*, 25(6), 671-690.
- Alvesson, M. (2000). Social identity and the problem of loyalty in knowledge-intensive companies. *Journal of Management Studies*, 37(8), 1101-1123.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Anderson, R. (1987). Envy and jealousy. *Journal of College Student Psychotherapy*, 1(4), 49-82.
- Anderson R. (2002). Envy and jealousy. *American Journal of Psychotherapy*, 56(4), 455-479.
- Andiappan, M. ve Dufour, L. (2020). Jealousy at work: A tripartite model. *Academy of Management Review*, 45(1), 205-229.
- Aondo, R. M., Ngui, T. ve Okeyo, W. (2020). The intervening role of staff loyalty on the relationship between transformational leadership style and performance of Chartered Universities in Kenya. *African Journal of Emerging Issues*, 2(9), 51-75.
- Archer, L. (2008). Younger academics' constructions of 'authenticity', 'success' and professional identity. *Studies in Higher Education*, 33(4), 385-403.
- Arqawi, S. M., Al Hila, A. A., Naser, S. S. A. ve Shobaki, M. J. A. (2018a). Beyond the interactive and procedural justice of the heads from departments and their relationships to organizational loyalty from the point of view of the faculty staff. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(10), 1-18.
- Arqawi, S. M., Al Hila, A. A., Naser, S. S. A. ve Shobaki, M. J. A. (2018b). Interactive justice as an approach to enhance organizational loyalty among faculty staff at

- Palestine Technical University-(Kaddorei). *International Journal of Academic Information Systems Research*, 2(9), 17-28.
- Arlı, N. B., Aydemir, M. ve Aral N. (2018). Self-esteem, empathy and jealousy in the workplace. 38th International Academic Conference, (11 June). Prague, 30-34.
- Arnold, L. E., Hodgkins, P., Kahle, J., Madhoo, M. ve Kewley, G. (2015). Long-term outcomes of ADHD: Academic achievement and performance. *Journal of Attention Disorders*, 1-13.
- Attridge, M. (2013). Jealousy and relationship closeness: Exploring the good (reactive) and bad (suspicious) sides of romantic jealousy. *SAGE Open*, 20(10), 1-16.
- Avey, J. B., Palanski, M. E. ve Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 573-582.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21-34.
- Ayodele, F. O., Haron, H. B. ve Ismail, I. (2019). Ethical Leadership, Ethical Leadership Climate and Employee Moral Effectiveness: A Social Learning Perspective. FGIC 2 nd Conference on Governance and Integrity, 189-205.
- Backes-Gellner, U. ve Geel, R. (2014). A comparison of career success between graduates of vocational and academic tertiary education. *Oxford Review of Education*, 40(2), 266-291.
- Bagozzi, R. (2020). Some thoughts on happiness, well-being, and a meaningful life for academics. *Continuing to Broaden the Marketing Concept Review of Marketing Research*, 17, 137-169.
- Bagozzi, R. P. (1977). Structural Equation Models in experimental research. *Journal of Marketing Research*, 14(2), 209-226.
- Bagozzi, R. P. (1981). Evaluating Structural Equation Models with unobservable variables and measurement error: A comment. *Journal of Marketing Research*, 18, 375-381.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.

- Balkis, M., Duru, E. ve Bulus M. (2013). Analysis of the relation between academic procrastination, academic rational/irrational beliefs, time preferences to study for exams, and academic achievement: A structural model. *European Journal of Psychology of Education*, 28(3), 825-839.
- Bandura, A. (1974). Behavior Theory and the Models of Man. *American Psychologist*, 859-869.
- Bandura, A. (1976). Self-reinforcement: Theoretical and methodological considerations. *Behaviorism*, 4(2), 135-155.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1978). The self system in reciprocal determinism. Reprinted from *American Psychologist*, 33(4), 344-358.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrell, J. J. ve Richards, A. C. (1982). Overcoming jealousy: An experiential analysis of common factors. *The Personnel and Guidance Journal*, 40-47.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L. ve Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 1-9.
- Bar-Tal, B. D., Goldberg, M. ve Knaani, A. (1984). Causes of success and failure and their dimensions as a function of sex and gender: A phenomenological analysis. *British Journal of Educational Psychology*, 54(1), 51-61.
- Baştürk, S., ve Taştepe, M. (2013). Evren ve Örneklem. S. Baştürk (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (129-159). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Baumel, A. ve Berant, E. (2015). The role of attachment styles in malicious envy. *Journal of Research in Personality*, 55, 1-9.
- Becker, T., Billings, R. S., Eveleth, D. M. ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.
- Bedeian, A. G. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics*, 23(4), 49-56.

- Bedi, A., Alpaslan, C. M. ve Green, S. (2016). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517-536.
- Belk, R. (2011). Benign envy. *AMS Review*, 1, 117-134.
- Bentler P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bentler P. M. ve Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88(3). 588-606.
- Bers, S. A. ve Rodin, J. (1984). Social-comparison Jealousy: A developmental and motivational study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), 766-779.
- Bevan, J. L. (2004). General partner and relational uncertainty as consequences of another person's jealousy expression. *Western Journal of Communication*, 68(2), 195-218.
- Bevan, J. L. ve Hale, J. L. (2006). Negative jealousy-related emotion rumination as consequences of romantic partner, cross-sex friend, and sibling jealousy expression. *Communication Studies*, 57(4), 363-379.
- Bhal, K. T. ve Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member on whistle blowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485-496.
- Bhana, A. ve Bayat, M. S. (2020). The relationship between ethical leadership styles and employees effective work practices. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 128-137.
- Bhana, A. ve Suknunan, S. (2020). Building ethical leadership through training and development approach at a higher education institution in South Africa. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 405-414.
- Bhugra, D. (1993). Cross-Cultural Aspects of Jealousy. *International Review of Psychiatry*, 5, 271-280.
- Blackmore, J. (2014). Wasting talent'? Gender and the problematics of academic disenchantment and disengagement with leadership, *Higher Education Research & Development*, 33(1), 86-99.
- Boardman, D., Raciti, M. M. ve Lawley, M. (2016). Exploring the influence of envy on service engagement. *The Service Industries Journal*, 36(7-8), 278-298.

- Bollen, K. A. (1989). Structural equations with latent variables. Printed in the United States of America (ISBN: 0-471-01171-1), New York: John Wiley & Sons.
- Boroff, K. E. ve Lewin, D. (1997). Loyalty, voice, and intent to exit a union firm: A conceptual and empirical analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(1), 50-79.
- Brady, N. ve Hart, D. (2007). An exploration into the developmental psychology of ethical theory with implications for business practice and pedagogy. *Journal of Business Ethics*, 76, 397-412.
- Bringle, R. G. (1981). Conceptualizing jealousy as a disposition. *Alternative Lifestyles*, 4(3), 274-290.
- Brooks, A. W., Huang, K., Abi-Esber, N., Buell, R. W., Huang, L. ve Hall, B. (2019). Mitigating malicious envy: Why Successful individuals should reveal their failures. *Journal of Experimental Psychology: General*, 148(4), 667-687.
- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, M. E. ve Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 583-616.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, S. P. ve Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Burke, R. J. ve Singh, P. (2014). Cost of employee loyalty and disloyalty: Benefits of organizational values supporting work-personal life balance. *Effective Executive; Hyderabad*, 17(4), 34-39.
- Cacioppe, R., Forster, N. ve Fox, M. (2008). A survey of managers' perceptions of corporate ethics and social responsibility and actions that may affect companies' success. *Journal of Business Ethics*, 82, 681-700.
- Caldwell, C., Hayes, L. A., Karri, R. ve Bernal, P. (2008). Ethical stewardship – implications for leadership and trust. *Journal of Business Ethics*, 78, 153-164.

- Cancian, F. M. (1993). Conflicts between activist research and academic success: Participatory research and alternative strategies. *The American Sociologist/Spring*, 92-106.
- Carbonaro, W. (2005). Tracking, students effort, and academic achievement. *Sociology of Education*, 78(1), 27-49.
- Carey, B. (2002). Loyalties in the workplace: A cultural schema. *Management Research News*, 25(8/9/10), 34-36.
- Carrell, M. R. ve Dittrich, J. E. (1978). Equity theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *The Academy of Management Review*, 3(2), 202-210.
- Celik, S., Dedeoğlu, B. B. ve Inanır, A. (2015). Pelationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Academic Review*, 15(1), 53-63.
- Celikkol, O., Mertol, H. ve Gazeloglu, C. (2018). A scale development study: Successful university academicians perceived by students. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(19), 473-499.
- Chen, Y-H. ve Kristjansson, K. (2011). Private feelings, public expressions: Professional jealousy and the moral practice of teaching. *Journal of Moral Education*, 40(3), 349-358.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S. ve Farh, J-L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 339-356.
- Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H. ve Cheung, Y. H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817-831.
- Cheng, B-S., Chou, L-F., Wu, T-Y., Huang, M-P. ve Farh, J-L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 89-117.
- Cheng, B-S., Jiang, D-Y. ve Riley J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis? *Journal of Organizational Behavior*, 24, 313-334.

- Chin, W. W. (1998a). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Chin, W. W. (1998b). The Partial least squares approach to structural equation modeling. *İç. George A. Marcoulides (Ed.), Modern Methods for Business Research*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum, 295-336.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L. ve Newsted, P. R. (1996). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: results from a monte carlo simulation study and voice mail emotion/adoption study. *Proceedings of the Seventeenth International Conference on Information Systems*, 21-41.
- Christie, P. M. J., Kwon, I-W. G., Stoeberl, P. A. ve Baumhart, R. (2003). A cross-cultural comparison of ethical attitudes of business managers: India, Korea and the United States. *Journal of Business Ethics*, 46, 263-287.
- Clark, B. R. (1971). Belief and loyalty in college organization. *The Journal of Higher Education*, 42(6), 499-515.
- Clark, L. A. ve Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Cleary, M., Walter, G., Halcomb, E. ve Lopez, V. (2016). An examination of envy and jealousy in nursing academia. *Nurse Researcher*, 23(6), 14-19.
- Clore, G. L. ve Ortony, A. (2013). Psychological construction in the OCC model of emotion, *Emotion Review*, 5(4), 335-343.
- Cohen-Charash, Y. ve Larson, E. C. (2017). An emotion divided: Studying envy is better than studying ‘benign’ and ‘malicious’ envy. *Current Directions in Psychological Science*, 26(2), 174-183.
- Cohen-Charash, Y. ve Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 666-680.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Second (Ed.) Multiple Regression and Correlation Analysis, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 407-444.
- Cooman, R. D., Gieter, S. D., Pepermans, R., Jegers, M. ve Acker, F. V. (2009). Development and validation of the work effort scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), 266-273.

- Costa, B. C. G. ve Fleith, D. D. S. (2019). Prediction of academic achievement by cognitive and socio-emotional variables: A systematic review of literature. *Trends in Psychology*, 27(4), 977-991.
- Coughlan, R. (2005). Employee loyalty as adherence to shared moral values. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 43-57.
- Covington, M. V. ve Omelich, C. L. (1979a). Effort: The Double-edged sword in school achievement. *Journal of Educational Psychology*, 71(2), 169-182.
- Covington, M. V. ve Omelich, C. L. (1979b). It's best to be able and virtuous too: Student and teacher evaluative responses to successful effort. *Journal of Educational Psychology*, 71(5), 688-700.
- Crisan, E. L. (2021). Academics career success: The impact of organizational context and individual variables. *Rajagiri Management Journal*, 1-15.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R. ve Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 1-38.
- Crusius, J., Gonzalez, M. F., Lange, J. ve Cohen-Charash, Y. (2019). Envy: An adversarial review and comparison of two competing views. *Emotion Review*, 12(1), 3-21.
- Dearlove, J. (2002). A continuing role for academics: The governance of UK Universities in the post-dearing era. *Higher Education Quarterly*, 56(3), 257-275.
- Delpriore, D. J., Hill, S. E. ve Buss, D. M. (2012). Envy: Functional specificity and sex-differentiated design features. *Personality and Individual Differences*, 53, 317-322.
- Demirtas, O. (2015). Ethical leadership influence at organizations: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 273-284.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A. ve Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183-199.
- Demirtas, O. ve Akdogan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67.

- Desteno, D. A. ve Salovey, P. (1996). Jealousy and the characteristics of one's rival: A self-evaluation maintenance perspective, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 920-932.
- Desteno, D., Valdesolo, P. ve Bartlett, M. Y. (2006). Jealousy and the threatened self: Getting to the heart of the green-eyed monster. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 626-641.
- Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139-148.
- Dierendonck, D. V. ve Gaast, E. V. D. (2013). Goal orientation, academic competences and early career success. *Career Development International*, 18(7), 694-711.
- Dijkstra, T. K. ve Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS Quarterly*, 39(10), 1-20.
- Dill, D. D. (1982). The management of academic culture: Notes on the management of meaning and social integration. *Higher Education*, 11, 303-320.
- Ding, D., Lu, H., Song, Y. ve Lu, Q. (2012). Relationship of Servant leadership and employee loyalty: The mediating role of employee satisfaction. *IBusiness*, 4, 208-215.
- Dinh, N. B. K., Çalışkan, A. ve Zhu, C. (2020). Academic leadership: Perceptions of academic leaders and staff in diverse contexts. *Educational Management Administration & Leadership*, 20(10), 1-21.
- Dion, M. (2012). Are ethical theories relevant for ethical leadership? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), 4-24.
- Diseth, A., Pallesen, S., Brunborg, G. S. ve Larsen, S. (2010). Academic achievement among first semester undergraduate psychology students: The Role of course experience, effort, motives and learning strategies. *Higher Education*, 59(3), 335-352.
- Dogan, K. ve Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57-64.
- Dong, Y., Stupnisky, R. H., Obade, M., Gerszewski, T. ve Ruthig, J. C. (2015). Value of college education mediating the predictive effects of causal attributions on academic success. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 18(3), 531-546.

- Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J. ve Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *The Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666.
- Dunn, J. ve Schweitzer, M. E. (2006). Green and mean: Envy and social undermining in organizations. *Ethics in Groups Research on Managing Groups and Teams*, 8, 177-197.
- Eerde, W. V. ve Thierry H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586.
- Elegido, J. M. (2013). Does it make sense to be a loyal employee? *Journal of Business Ethics*, 116, 495-511.
- Ellis, C. ve Weinstein, E. (1986). Jealousy and the social psychology of emotional experience. *Journal of Social and Personal Relationships*, 3, 337-357.
- Elphinston, R. A., Feeney, J. A. ve Noller, P. (2011). Measuring romantic jealousy: Validation of the multidimensional jealousy scale in Australian samples. *Australian Journal Of Psychology*, 63, 243-251.
- Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2014). Ethical leadership and workplace bullying in higher education. *H.U. Journal of Education*, 29(3), 55-67.
- Errassafi, M., Abbar, H. ve Benabbou, Z. (2019). The mediating effect of internal integration on the relationship between supply chain integration and operational performance: Evidence from moroccan manufacturing companies. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 12(2), 254-273.
- Eslami, A. ve Arshadi, N. (2016). Effect of organizational competitive climate on organizational prosocial behavior: Workplace envy as a mediator. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 10(5), 1798-1801.
- Eyupoglu, S. Z. ve Saner, T. (2009). The relationship between job satisfaction and academic rank: A study of academicians in northern cyprus. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 686-691.
- Fam, J. Y., Murugan S. B. ve Yap C. Y. L. (2020). Envy in Social Comparison-Behaviour Relationships: Is Social Comparison Always Bad? *Psychol Stud*, 65(4), 420-428.
- Farsides, T. ve Wwodfield, R. (2003). Individual differences and undergraduate academic success: The roles of personality, intelligence, and application. *Personality and Individual Differences*, 34, 1225-1243.

- Feather, N. T. (1989). Attitudes towards the high achiever: The fall of the tall poppy. *Australian Journal of Psychology*, 41(3), 239-267.
- Feather, N. T. (1992). An attributional and value analysis of deservingness in success and failure situations. *British Journal of Social Psychology*, 31, 125-145.
- Feather, N. T. (1994). Attitudes toward high achievers and reactions to their fall: Theory and research concerning tall poppies. *Advances in Experimental Social Psychology*, 26, 1-73.
- Feather, N. T. ve Sherman, R. (2002). Envy, resentment, schadenfreude, and sympathy: Reactions to deserved and undeserved achievement and subsequent failure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(7), 953-961.
- Feather, N. T. ve Nairn, K. (2005). Resentment, envy, schadenfreude, and sympathy: Effects of own and other's deserved or undeserved status. *Australian Journal of Psychology*, 57(2), 87-102.
- Ferreira, K. ve Botelho, D. (2017). Why do they have it and not I? Envy and consumption. *Latin America Advances in Consumer Research*, 4, 108-113.
- Festinger, L. (1954). A Theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Finn, J. D. ve Rock, D. A. (1997). Academic success among students at risk for school failure. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 221-234.
- Fischer, R. (2003). Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(3), 486-503.
- Fornell, C. ve Lacker, D. F. (1981a). Evaluating Structural equation model with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fornell, C. ve Lacker, D. F. (1981b). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Foster, G. M., Apthorpe, R. J., Bernard, H. R., Bock, B., Brogger, J., Brown, J. K., Cappannari, S. C. vd. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior. *Current Anthropology*, 13(2), 165-202.
- Frankel, S. ve Sherick, I. (1977). Observations on the development of normal envy. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 32(1), 257-281.

- Frisch, C. ve Huppenbaur, M. (2014). New insights into ethical leadership: A qualitative investigation of the experiences of executive ethical leaders. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 23-43.
- Fritsch, N-S. (2015). At the leading edge-does gender still matter? A qualitative study of prevailing obstacles and successful coping strategies in academia. *Current Sociology*, 63(4), 547-565.
- Ganegoda, D. B. ve Bordia, P. (2018). I can be happy for you, but not all the time: A contingency model of envy and positive empathy in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 1-20.
- Garcia-Machado, J. (2017). Assessing a moderating effect and the global fit of a PLS model on online trading. *MINIB*, 26(4), 1-34.
- Garman, A. N. (2011). Shooting for the moon: How academicians could make management research even less irrelevant. *Journal of Business and Psychology*, 26, 129-133.
- Garson, D. G. (2016). *Partial least squares: Regression & structural equation models*, Statistical Publishing Associates, Asheboro NC 27205 USA.
- Geber, H. (2009). Research success and structured support: Developing early career academics in higher education. *South African Journal of Higher Education*, 23(4), 674-689.
- Gopinath, R. (2020a). Impact of academic leaders' self-actualization on organisational commitment in TAMILNADU Universities – Through Structural Equation Modelling (SEM). *Test Engineering and Management*, (83), 24898-24904.
- Gopinath, R. (2020b). Influence of self actualization on job involvement and organizational commitment among academic leaders with structural equation modeling. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 3647-3654.
- Gopinath, R. (2020c). Job involvement and organizational commitment of academic leaders in Tamil Nadu Universities – a relationships study with structural equation modeling. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 1857-1864.
- Goswami, A. K. ve Agrawal, R. K. (2019). Influence of ethical leadership on employee learning orientation: Evidence from academics. *Development and Learning in Organizations*, 33(3), 13-15.

- Gouda, H. (2018). Investigating the influence of leadership on employees loyalty in the private education sector in egypt. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(6), 133-146.
- Graaf, G. D. (2011). The loyalties of top public administrators. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 21(2), 285-306.
- Greene, Jessica, Stockard, J., Lewis, P. ve Richmond, G. (2010). Is the academic climate chilly? The views of women academic chemists. *Journal of Chemical Education*, 87(4), 381-385.
- Guan, J., Xiang, P., McBride, R. ve Bruene, A. (2006). Achievement goals, social goals, and students reported persistence and effort in high school physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 25, 58-74.
- Gudeta, T. G. (2018). The role of organisational climate in determining academicians organisational loyalty, *Journal of Economics, Management and Trade*, 21(11), 1-12.
- Guerrero, L. K., Hannawa, A. F. ve Babin, E. A. (2011). The communicative responses to jealousy scale: Revision, empirical validation, and associations with relational satisfaction. *Communication Methods and Measures*, 5(3), 223-249.
- Guerrero, L. K., Trost, M. R. ve Yoshimura, S. M. (2005). Romantic jealousy: Emotions and communicative responses. *Personal Relationships*, 12, 233-252.
- Guerrero, L. K. ve Afifi, W. A. (1999). Toward a goal-oriented approach for understanding communicative responses to jealousy. *Western Journal of Communication*, 63(2), 216-248.
- Hadi, N. U., Abdullah, N. ve Sentosa, I. (2016). Making sense of mediating analysis: A marketing perspective. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 5(2), 62-76.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B. ve Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research, *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442-458.
- Hair, J. F., Howard, M. C. ve Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110.

- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C. ve Menictas, C. (2019). partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: An illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12, 115-142.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L. ve Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) an emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M. ve Ringle, C. M. (2012a). The use of partial least squares structural equation modeling in strategic management research: A review of past practices and recommendations for future applications. *Long Range Planning*, 45, 320-340.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., Ringle, C. M. ve Mena, J. A. (2012b). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414-433.
- Hajdin, M. (2005). Employee loyalty: An examination. *Journal of Business Ethics*, 59, 259-280.
- Hameed, W. U., Basheer, M. F., Iqbal, J., Anwar, A. ve Ahmad, H. K. (2018). Determinants of firm's open innovation performance and the role of R & D department: An empirical evidence from Malaysian SME's. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(29), 1-20.
- Hancock, T., Adams, F. G., Breazeale, M. ve Lueg, J. E. (2020). Exploring jealousy and envy in communal relationship revenge-seeking. *Journal of Consumer Marketing*, 37(6), 687-699.
- Hareli, S. ve Weiner, B. (2002). Dislike and envy as antecedents of pleasure at another's misfortune. *Motivation and Emotion*, 26(4), 257-277.

- Harman, K. M. (2007). Culture and conflict in academic organisation: Symbolic aspects of university worlds. *Journal of Educational Administration*, 27(3), 30-54.
- Harmon-Jones, E., Peterson, C. K. ve Harris, C. R. (2009). Jealousy: Novel methods and neural correlates. *Emotion*, 9(1), 113-117.
- Harrison-Bernard, L. M., Augustus-Wallace, A. C., Souza-Smith, F. M., Tsien, F., Casey, G. P. ve Gunaldo, T. P. (2020). Knowledge gains in a professional development workshop on diversity, equity, inclusion, and implicit bias in academia. *Advances in Physiology Education*, 44, 286-294.
- Harslam, N. ve Bornstein, B. H. (1996). Envy and jealousy as discrete emotions: A taxometric analysis. *Motivation and Emotion*, 20(3), 255-272.
- Hart, D. W. ve Thompson, J. A. (2007). Untangling employee loyalty: A Psychological contract perspective. *Business Ethics Quarterly*, 17(2), 297-323.
- Hartwell, L. P., Humphries, T. M., Erchull, M. J. ve Liss, M. (2015). Loving the green-eyed monster: Development and exploration of the jealousy is good scale. *Gend. Issues*, 32, 245-265.
- Hassan, S., Mahsud, R., Yukl, G. ve Prussia, G. E. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 133-146.
- Hassan, S., Wright, B. E. ve Yukl G. (2014). Does ethical leadership matter in government? Effects on organizational commitment, absenteeism, and willingness to report ethical problems. *Public Administration Review*, 74(3), 333-343.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium, *communication monographs*, 76(4), 408-420.
- Henkel, M. (1997). Academic values and the university as corporate enterprise. *Higher Education Quarterly*, 51(2), 134-143.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle C. M., Diamantopoulos A., Straub D. W. vd.; (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209.
- Henseler, J., Fassott, G., Dijkstra, T. K. ve Wilson, B. (2012). analysing quadratic effects of formative constructs by means of variance-based structural equation modelling. *European Journal of Information Systems*, 21(1), 99-112.

- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. A. (2016). Using PLS Path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Henseler, J., Ringle C. M. ve Sinkoviccs, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Herpen, S. G. A. V., Meeuwisse, M., Hofman, W. H. A., Severiens, S. E. ve Arends L. R. (2017). Early predictors of first-year academic success at university: Pre-University effort, pre-university self-efficacy, and pre-university reasons for attending university. *Educational Research and Evaluation*, 23(1-2), 52-72.
- Hill, S. E., Delpriore, D. J. ve Vaughan, P. W. (2011). The cognitive consequences of envy: Attention, memory, and self-regulatory depletion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 653-666.
- Hill, S. E. ve Buss, D. M. (2008). The evolutionary psychology of envy, iç. R. H. Smith (Ed.). *Series in Affective Science, Envy: Theory and Research*, Oxford University Press, 60-70.
- Ho, I. T. ve Hau, K-T. (2008). Academic achievement in the chinese context: The role of goals, strategies, and effort. *International Journal of Psychology*, 43(5), 892-897.
- Hogan, N. L., Lambert, E. G. ve Griffin, M. L. (2013). Loyalty, love, and investments: The impact of job outcomes on the organizational commitment of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 40(4), 355-375.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Holthaus, L. ve Stockmann, N. (2020). Who makes the World? Academics and (un) cancelling the future. *New Perspectives*, 28(3), 413-427.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.

- Hoogh, A. H. B. D. ve Hartog, D. N. D. (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.
- Hoskins, K. (2010). The price of success? The experiences of three senior working class female academics in the UK. *Women's Studies International Forum*, 33, 134-140.
- Hossinger, S. M., Chen, X. ve Werner, AÇ (2020). Drivers, barriers and success factors of academic spin-offs: a systematic literature review. *Management Review Quarterly*, 70(97), 97-134.
- Hu, L-T. ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Hu, L-T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Huelsnitz, C. O., Farrell, A. K., Simpson, J. A., Griskevicius, V. ve Szepeswol O. (2018). Attachment and jealousy: Understanding the dynamic experience of jealousy using the response escalation paradigm. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1-17.
- Humayon, Z. ve Shoib, S. (2019). Relationship of competitiveness, jealousy, disgust and envy among medical students. *Bahria University Journal of Humanities and Social Sciences*, 79-101.
- Hupka, R. B. (1984). Jealousy: Compound emotion or label for a particular situation? , *Motivation and Emotion*, 8(2), 141-155.
- Hupka, R. B., Buunk, B., Falus, G., Fulgosi, A., Ortega, E., Swain, R. ve Tarabrina N. V. (1985). Romantic jealousy and romantic envy: A seven-nation study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16(4), 423-446.
- Hupka, R. B., Otto, J., Tarabrina N. V. ve Reidl, L. (1993). Cross-cultural comparisons of nouns associated with jealousy and the related emotions of envy, anger, and fear. *Cross-Cultural Research*, 27(3/4), 181-211.
- Ibrahim, M. ve Falasi, S. A. (2014). Employee loyalty and engagement in UAE public sector. *Employee Relations*, 36(5), 562-582.

- Idris, M. K. (2011). Over Time effects of role stress on psychological strain among Malaysian public university academics. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9), 154-161.
- Iqbal, A., Tufail, M. S. ve Lodhi, Rab N. (2015). Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1), 1-11.
- Ineson, E. M., Benke, E. ve Laszlo, J. (2013). Employee loyalty in Hungarian Hotels , *International Journal of Hospitality Management*, 32, 31-39.
- Ismail, A. I., Abdul-Majid, A-H. ve Musibau, H. O. (2017). Employee learning theories and their organizational applications. *Academic Journal of Economic Studies*, 3(4), 96-104.
- Ismail, M., Rasdi, R. M. ve Wahat N. W. A. W. (2005). High-flyer women academicians: Factors contributing to success. *Women in Management Review*, 20(2), 117-132.
- Jacobi, M. (1991). Mentoring and undergraduate academic success: A literature review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505-532.
- Jaremko, M. E. ve Lindsey, R. (1979). Stress-coping abilities of individuals high and low in jealousy. *Psychological Reports*, 44, 547-553.
- Jauch, L. R., Glueck, W. F. ve Osborn, R. N. (1978). Organizational loyalty, professional commitment, and academic research productivity. *Academy of Management Journal*, 21(1), 84-92.
- Jiang, D-Y. ve Cheng, B-S. (2008). Affect – and – role-based loyalty to supervisors in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 11, 214-221.
- Johnson, B. ve Cross, M. (2004). Academic leadership under siege: Possibilities and limits of executive deanship: Perspectives on Higher Education. *South African Journal of Higher Education*, 18(2), 34-58.
- Jons, H. ve Hoyler, M. (2013). Global Geographies of Higher Education: The perspective of World University Rankings. *Geoforum*, 46, 45-59.
- Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Harris, K. J. ve Tepper, B. J. (2013a). Ethical leadership and subordinate outcomes: The mediating role of organizational politics and the moderating role of political skill. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 33-44.

- Kacmar, K. M., Carlson, D. S. ve Harris, K. J. (2013b). Interactive effect of leaders influence tactics and ethical leadership on work effort and helping behavior. *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 577-597.
- Kalshoven, K., Hartog, D. N. D. ve Hoogh, A. H. B. D. (2011a). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349-366.
- Kalshoven, K., Hartog, D. N. D. ve Hoogh, A. H. B. D. (2011b). Ethical Leadership at Work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22, 51-69.
- Kalshoven, K., Hartog, D. N. D. ve Hoogh, A. H. B. D. (2012). Ethical leadership and follower helping and courtesy: Moral awareness and empathic concern as moderators. *Applied Psychology: An International Review*, 1-25.
- Karabey, C. N. ve Aliogulları, Z. D. (2018). The impact of ethical leadership on member's creativity and career success: The mediating role of leader-member exchange. *Research Journal of Business and Management*, 5(3), 202-211.
- Keller, E. F. ve Moglen, H. (1987). Competition and feminis: Conflicts for academic women. *The University of Chicago Press Journals*, 12(3), 493-511.
- Kelly, W. F. (1997). Beginning a successful academic career. *Journal of Professional issues in Engineering Education and Practice*, 123, 120-122.
- Kenny, J. (2017). Academic work and performativity. *Higher Education*, 74(5), 897-913.
- Khalid, S., Irshad, M. Z. ve Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136.
- Khan, F., Rasli, A. M., Khan, S., Yasir, M. ve Malik, M. F. (2014). Job burnout and professional development among universities academicians. *Sci. Int. (Lahore)*. 26(4), 1693-1696.
- Khokhar, A. M. ve Zia-Ur-Rehman, M. (2017). Linking ethical leadership to employees performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 222-251.
- Khuntia, R. ve Suar, D. (2004). A scale to assess ethical leadership of indian private and public sector managers. *Journal of Business Ethics*, 49(1), 13-26.

- Kim, S. K., Jung, D-II ve Lee, J. S. (2013). Service employees' deviant behaviors and leader-member exchange in contexts of dispositional envy and dispositional jealousy. *Service Business*, 7, 583-602.
- Kim, S., O'Neill, J. W. ve Cho, H-M. (2010). When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 530-537.
- Kim, W. G. ve Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1020-1026.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10.
- Kock, N. (2016). Hypothesis testing with confidence intervals and P values in PLS-SEM. *International Journal of e-Collaboration*, 12(3), 1-6.
- Kock, N. ve Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square rppt and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28, 227-261.
- Kock, N. ve Lynn, G. S. (2012). Lateral collinearity and misleading results in variance-based SEM: An illustration and recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), 546-580.
- Komarraju, M. ve Nadler, D. (2013). Self-efficacy and academic achievement: Why do implicit beliefs, goals, and effort regulation matter? *Learning and Individual Differences*, 25, 67-72.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kristjansson, K. (1996). Why persons need jealousy. *The Personalist Forum*, 12(2), 163-181.
- Kristjansson, K. (2016a). A philosophical critique of psychological studies of emotion: The example of jealousy, *Philosophical Explorations*, 19(3), 238-251.
- Kristjansson, K. (2016b). Jealousy revisited: Recent philosophical work on a maligned emotion. *Ethic Theory Moral Prac*, 19, 741-754.

- Kunkel, J. H. ve Nagasawa, R. H. (1973). A behavioral model of man: Propositions and implications. *American Sociological Review*, 38, 530-543.
- Kwick, M. (2015). Academic generations and academic work: Patterns of attitudes, behaviors, and research productivity of Polish Academics after 1989. *Studies in Higher Education*, 40(8), 1354-1376.
- Lange, J., Paulhus, D. L. ve Crusius, Jan (2018). Elucidating the dark side of envy: Distinctive links of benign and malicious envy with dark personalities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(4), 601-614.
- Lange, J., Weidman, A. C. ve Crusius, J. (2018). The painful duality of envy: Evidence for an integrative theory and a meta-analysis on the relation of envy and schadenfreude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(4), 572-598.
- Langvardt, A. W. (2012). Ethical leadership and dual roles of examples. *Business Horizons*, 55, 373-384.
- Lavallee, K. L. ve Parker, J. G. (2009). The role of inflexible friendship beliefs, rumination, and low self-worth in early adolescents' friendship jealousy and adjustment. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 37(6), 873-885.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 1 (1), 3-13.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychological Association*, 46(8), 819-834.
- Leary, M. R. (1990). Responses to social exclusion: Social Anxiety, jealousy, loneliness, depression, and low self-esteem. *Journal of Social Clinical Psychology*, 9(2), 221-229.
- Leahy, R. L. (2020). Cognitive-behavioral therapy for envy. *Cognitive Therapy and Research*, 1-10.
- Levi, U., Einav, M., Ziv, O., Raskind, I. ve Margalit, M. (2014). Academic expectations and actual achievements: The roles of hope and effort, *European Journal of Psychology of Education*, 29(3), 367-386.
- Lewis, L. S. ve Altbach, P. G. (1996). Faculty versus administration: A universal problem. *Higher Education Policy*, 9(3), 255-258.
- Lewis, R. J. (2003). Some thoughts regarding gender issues in the mentoring of future academicians. *Academic Emergency Medicine*, 10(1), 59-61.

- Li, L. K. Y. (2012). A study of the attitude, self-efficacy, effort and academic achievement of cityu students towards research methods and statistics. *Discovery – SS Student E-Journal*, 1, 154-183.
- Lieblich, Amia (1971). Antecedents of envy reaction. *Journal of Personality Assessment*, 35(1), 92-98.
- Linnenbrink, E. A. ve Pintrich, P. R. (2002). Motivation as an enabler for academic success. *School Psychology Review*, 31(3), 313-327.
- Livengood, J. M. (1992). Students motivational goals and beliefs about effort and ability as they relate to college academic success. *Research in Higher Education*, 33(2), 247-261.
- Loi, R., Lam, L. W., Ngo, H. Y. ve Cheong, S. (2015). Exchange mechanisms between ethical leadership and affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 30(6), 645-658.
- Lowry, P. B. ve Gaskin J. (2014). Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) for building and testing behavioral causal theory: When to choose it and how to use it. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 57(2), 123-146.
- Lu, C-S. ve Lin, C-C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209-223.
- Maccan, C., Fogarty, G. J., Zeidner, M. ve Roberts, R. D. (2011). Coping mediates the relationship between emotional intelligence (EI) and academic achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 60-70.
- Mahasneh, M. S. M. ve Yamin, M. A. Y. (2017). Impact of human resources information system on the organizational loyalty of health organizations employees in Makkah Region, Saudi Arabia. *The International Journal of Business & Management*, 5(9), 75-84.
- Mahsud, R., Yukl, G. ve Prussia, G. (2010). Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 561-577.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

- Mason, C. H. ve Perreault, W. D. (1991). Collinearity, power, and interpretation of multiple regression analysis. *Journal of Marketing Research*, 28(3), 268-280.
- Mathes, E. W., Adams, H. E. ve Davies, R. M. (1985). Jealousy: Loss of relationship rewards, loss of self-esteem, depression, anxiety, and anger. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6), 1552-1561.
- Matthews, L., Hair, J. ve Matthews, R. (2018). PLS-SEM: The holy grail for advanced analysis. *The Marketing Management Journal*, 28(1), 1-13.
- Matzler, K. ve Renzl, B. (2006). The relationship between interpersonal trust, employee satisfaction, and employee loyalty. *Total Quality Management*, 17(10), 1261-1271.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L. ve Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M. Greenbaum, R., Bardes, M. ve Salvador, R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 1-13.
- Mccann, J. ve Holt, R. (2009). Ethical leadership and organizations: An analysis of leadership in the manufacturing industry based on the perceived leadership integrity scale. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 211-220.
- Mccarthy, E. D. (1994). The social construction of emotions: New directions from culture theory. *Social Perspectives on Emotion*, 2, 267-279.
- Mehmood, S., Liang, C. ve Gu, D. (2018). Heritage image and attitudes toward a heritage site: Do they really mediate the relationship between user-generated content and travel intentions toward a heritage site? *Sustainability*, 10, 1-26.
- Meltzer, L., Katzir-Cohen, T., Miller, L. ve Roditi, B. (2001). The impact of effort and strategy use on academic performance: Student and teacher perceptipns. *Learning Disability Quarterly*, 24(2), 85-98.
- Memon, M. A., Cheah, J-H., Ramayah, T., Ting, H. ve Chuah, F. (2018). Mediation analysis issues and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 2(1), 1-9.

- Messick, D. M. ve Bazerman, M. H. (1996). ethical leadership and the psychology of decision making. *Sloan Management Review*, 37(2), 9-22.
- Meyer, J. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J. ve Xu, L. (2013). The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects? *Journal of Business Ethics*, 116(3), 641-653.
- Miceli, M. ve Castelfranchi, C. (2007). The envious mind. *Cognition and Emotion*, 21(3), 449-479.
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B. ve Tekavcic, M. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems*, 14(5), 31-42.
- Mikulincer, M., Bizman, A. ve Aizenberg, R. (1989). An attributional analysis of social-comparison jealousy. *Motivation and Emotion*, 13(4), 235-258.
- Miles, J. A. (2012). *Management and Organization Theory*, The Jossey-Bass Business & Management Series, San Francisco.
- Min, J., Iqbal, S., Khan, M. A. S., Akhtar, S., Anwar, F. ve Qalati, S. A. (2020). Impact of Supervisory behavior on sustainable employee performance: Mediation of conflict management strategies using PLS-SEM. *Plos One*, 15(9), 1-20.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 7(1), 80-88.
- Mitchell, T. R. ve Nebeker, D. M. (1973). Expectancy theory predictions of academic effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 57(1), 61-67.
- Mo, S. ve Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 1-10.
- Moore, A. (2007). Ethical Theory, completeness & consistency. *Ethic Theory Moral Prac*, 10, 297-308.
- Moore, D. A. (2007). Not so above average after all: When people believe they are worse than average and its implications for theories of bias in social comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102, 42-58.
- Moore, F. (2007). Work-life balance: Contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385-399.

- Moors, A., Ellsworth, P. C., Scherer, K. R. ve Frijda, N. H. (2013). Appraisal theories of emotion: State of the art and future development. *Emotion Review*, 5(2), 119-124.
- Morina, A., Perera, V. H. ve Carballo, R. (2020). Training needs of academics on inclusive education and disability. *SAGE Open*, 1-10.
- Mosquera, P. M. R., Parrott, W. G. ve Mendoza, A. H. D. (2010). I fear your envy, I rejoice in your coveting: On the ambivalent experience of being envied by others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(5), 842-854.
- Mouly, V. S. ve Sankaran, J. K. (2002). The enactment of envy within organizations: insights from a New Zealand academic department. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 38(1), 36-56.
- Murali, S., Poddar, A. ve Seema, P. A. (2017). Employee loyalty, organizational performance & performance evaluation – a critical survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.
- Murugan, T., Basri, S. ve Domnic, D. (2019). Analyzing the conceptual model for exploratory testing framework using PLS-SEM. *Advances in Applied Science Research*, 10(1), 6-11.
- Naus, F., Iterson, A. V. ve Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Neubert, M. J., Carslon, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A. ve Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G. ve Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management*, 26(1), 93-113.
- O'Connor, M. C. ve Paunonen, S. V. (2007). Longer communications – special reviews big five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43, 971-990.
- Okan, T. ve Akyuz, A. M. (2015). Exploring the relationship between ethical leadership and job satisfaction with the mediating role of the level of loyalty to Supervisor. *Business and Economics Research Journal*, 6(4), 155-177.

- Otoum, N. N. A. M. (2018). Modern school management and its impact on the academic achievement of the students of the basic stage in Jordanian Public Schools. *British Journal of Education*, 6(6), 73-85.
- Paez, I. ve Salgado, E. (2016). When deeds speak, words are nothing: A study of ethical leadership in Colombia. *Business Ethics: A European Review*, 25(4), 538-555.
- Pandey, C. ve Khare, R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
- Patient, D., Lawrence, T. B. ve Maitlis, S. (2003). Understanding workplace envy through narrative fiction. *Organization Studies*, 24(7), 1015-1044.
- Parrott, W. G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 906-920.
- Paxton, P., Curran, P. J., Bollen, K. A., Kirby, J. ve Chen, F. (2001). Monte Carlo Experiments: Design and implementation. *Structural Equation Modeling*, 8(2), 287-312.
- Pfeiffer, S. ve Wong, P. T. P. (1989). Multidimensional jealousy. *Journal Of Social And Personal Relationships*, 6, 181-196.
- Philipp, B. L.U. ve Lopez, P. D. (2013). The moderating role of ethical leadership: Investigating relationships among employee psychological contracts, commitment, and citizenship behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 304-315.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. ve Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2/3), 259-278.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1983). Antecedents, correlates, and consequences of sexual jealousy. *Journal of Personality*, 51(1), 108-136.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. ve Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for creating better concept definitions in the organizational, behavioral, and social sciences. *Organizational Research Methods*, 1-45.
- Poff, D. C. (2004). Challenges to integrity in university administration: Bad faith and loyal agency. *Journal of Academic Ethics*, 2, 209-219.

- Polat, Y. B. (2017). Haset, imrenme ve kıskançlık duygu durumlarının ayrıştırılması. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 3(2), 29-42.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. (2008). Asymptotic and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Preko, A. ve Adjetei, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives of commercial banks in Ghana. *International Journal of Business Research and Management*, 4(2), 51-62.
- Puranik, H., Koopman, J., Vough, H. C. ve Gamache, D. L. (2019). They want what I've got (I think): The causes and consequences of attributing coworker behavior to envy. *Academy of Management Review*, 44(2), 424-449.
- Purshouse, L. (2004). Jealousy in relation to envy. *Erkenntnis*, 60, 179-204.
- Rajput, S. Singhal, M. ve Tiwari, S. (2016). Job satisfaction and employee loyalty: A study of Academicians. *Asian Journal of Management*, 7(2), 1-5.
- Ramachandran, V. S. ve Jalal, B. (2017). The evolutionary psychology of envy and jealousy. *Hypothesis and Theory*, 8, 1-7.
- Ramayah, T., Lee, J. W. C. ve In, J B. C. (2011). Network collaboration and performance in the tourism sector. *Service Business*, 5(4), 411-428.
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 5(1/2), 52-63.
- Randall, L. M. ve Coakley, L. A. (2007). Applying adaptive leadership to successful change initiatives in academia. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(4), 325-335.
- Ravand, H. ve Baghaei, P. (2016). Partial least squares structural equation modeling with R. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 21(11), 1-16.
- Razali, N. S. M., Zahari, M. S. M., Ismail, T. A. T. ve Jasim, A. R. (2018). Relationship between organizational culture and job loyalty among five-star and four-star hotel employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(15), 14-32.
- Redman, T. ve Snape, E. (2005). Unpacking commitment: Multiple loyalties and employee behaviour. *Journal of Management Studies*, 42(2), 301-328.

- Rentzsch, K., Schroder-Abe, M. ve Schutz, A. (2015). Envy mediates the relation between low academic self-esteem and hostile tendencies. *Journal of Research in Personality*, 58, 143-153.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W. ve Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership, *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Richard, J. E., Plimmer, G., Fam, K-S. ve Campbell, C. (2015). Publishing success of marketing Academics: Antecedents and outcomes. *European Journal of Marketing*, 49(1/2), 123-145.
- Riggio, R. E., Zhu, W., Reina, C. ve Maroosis, J. A. (2010). Virtue-based measurement of ethical leadership: The leadership virtues questionnaire. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(4), 235-250.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M. ve Straub, D. W. (2012a). A critical look at the use of PLS-SEM in *MIS Quarterly*. *MIS Quarterly*, 36(1), 3-14.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M. ve Straub, D. W. (2012b). Editor's comments: A critical look at the use of PLS-SEM in 'MIS Quarterly'. *MIS Quarterly*, 36(1), 3-14.
- Ringle, C. M., Silva, D. D. ve Bido, D. (2014). Structural equation modeling with the SmartPLS. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2), 56-73.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A. ve Kain, J. F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.
- Roehling, P. V., Roehling, M. V. ve Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 141-170.
- Rosanas, J. M. ve Velilla, M. (2003). Loyalty and trust as the ethical bases of organizations. *Journal of Business Ethics*, 44, 49-59.
- Roseman, I. J. (1984). Cognitive determinants of emotion: A structural theory. *Review of Personality and Social Psychology*, 5, 11-36.
- Roseman, I. J., Antoniou, A. A. ve Jose, P. (1996). Appraisal determinants of emotions: Constructing a more accurate and comprehensive theory. *Cognition and Emotion*, 10(3), 241-277.

- Roseman, I. J., Spindel, M. S. ve Jose, P. E. (1990). Appraisals of emotion-eliciting events: Testing a theory of discrete emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 899-915.
- Rowley, J. (1997). Academic leaders: Made or born? *Industrial and Commercial Training*, 29(3), 78-84.
- Salovey, P. ve Rodin, J. (1984). Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), 780-792.
- Salovey, P. ve Rodin, J. (1988). Coping with envy and jealousy. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 7(1), 15-33.
- Salovey, P. ve Rodin, J. (1991). Provoking jealousy and envy: Domain relevance and self-esteem threat. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(4), 395-413.
- Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics perceptions and experiences. *Career Development International*, 21(1), 60-84.
- Sarstedt M., Hair J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O. ve Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies! *Journal of Business Research*, 69, 3998-4010.
- Sarstedt M., Ringle, C. M., Henseler, J. ve Hair J. F. (2014). On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154-160.
- Schaubroeck, J. M. Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W. J., Lord, R. G., Trevino, L. K., Dimotakis, N. ve Peng, A. C. (2012). Embedding ethical leadership within and across organization levels. *The Academy of Management Journal*, 55(5), 1053-1078.
- Schmitt, B. H. (1988). Social comparison in romantic jealousy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(2), 374-387.
- Schoon, I. ve Ng-Knight, T. (2017). Co-development of educational expectations and effort: Their antecedents and role as predictors of academic success. *Research in Human Development*, 14(2), 161-176.
- Schrag, B. (2001). The moral significance of employee loyalty. *Business Ethics Quarterly*, 11(1), 41-66.
- Seyd, R. (2000). Breaking down barriers: The administrator and the academic. *Perceptives: Policy & Practice in Higher Education*, 4(2), 35-37.

- Shahzadi, E. ve Ahmad, Z. (2011). A study on academic performance of university students. Proc. 8th International Conference on Recent Advances in Statistics Lahore, Pakistan (February 8-9). 255-268.
- Shareef, R. A. ve Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*, 57(3), 583-605.
- Shepherd, J. L. ve Mathews, B. P. (2000). Employee commitment: Academic vs practitioner perspectives. *Employee Relations*, 22(6), 555-575.
- Sherif, K., Nan, N. ve Brice, J. (2020). Career success in academia. *Career Development International*, 1-20.
- Shmueli, G. ve Koppius, O. R. (2011). Predictive analytics in information systems research. *MIS Quarterly*, 35(3), 553-572.
- Silver, M. ve Sabini, J. (1978a). The perception of envy. *Social Psychology*, 41(2), 105-117.
- Silver, M. ve Sabini, J. (1978b). The social construction of envy. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 8(3), 313-332.
- Smith, C. A. ve Ellsworth, P. C. (1985). Patterns of cognitive appraisal in emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 813-838.
- Smith, D. (2008). Academics or executives? Continuity and change in the roles of pro-vice-chancellors. *Higher Education Quarterly*, 62(4), 340-357.
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E., Hoyle, R. H. ve Kim, S. H. (1999). Dispositional Envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1007-1020.
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Ozer, D. ve Moniz, A. (1994). Subjective injustice and inferiority as predictors of hostile and depressive feelings in envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(6), 705-711.
- Smith, R. H., Turner, T. J., Garonzik, R., Leach C. W., Urch-Druskat, V. ve Weston C. M. (1996). Envy and schadenfreude. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(2), 158-168.
- Smith, R. H. ve Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46-64.

- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., III Adams, V. H. ve Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Educational Psychology*, 94(4), 820-826.
- Steinberg, L., Elmen, J. D. ve Mounts, N. S. (1989). Authoritative parenting, psychosocial maturity, and academic success among adolescents. *Child Development*, 60(6), 1424-1436.
- Strauser, D. R., O'sullivan, D. ve Wong A. W. K. (2012). Work Personality, work engagement, and academic effort in a group of college students. *Journal of Employment Counseling*, 49, 50-61.
- Strongman, L. (2013). The psychology of social undermining in organisational behaviour. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 6(3), 1-7.
- Strothmann, M. ve Ohler, L. A. (2011). Retaining academic librarians: By chance or by design? *Library Management*, 32(3), 191-208.
- Suifan, T. S., Diab, H., Alhyari, S. ve Sweis, R. J. (2020). Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(4), 410-428.
- Swaan, A. D. (1989). Jealousy as a class phenomenon: The petite bourgeoisie and social security, *Interntional Sociology*, 4(3), 259-271.
- Syed, M. (2011). Identity and academic success among underrepresented ethnic minorities: An interdisciplinary review and integration. *Journal of Social Issues*, 67(3), 442-468.
- Tai, K., Narayanan, J. ve Mcallister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *The Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.
- Tan, L. P., Yap, C. S., Choong, Y. O., Choe, K. L., Runruang, P. ve Li, Z. (2019). Ethical leadership, perceived organizational support and citizenship behaviors: The moderating role of ethnic dissimilarity. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(8), 877-897.

- Taylor, J. (2006). Big is beautiful. Organisational change in universities in the united kingdom: New models of institutional management and the changing role of academic staff. *Higher Education in Europe*, 31(3), 251-273.
- Taylor, P. ve Braddock, R. (2007). International university ranking systems and the idea of university excellence. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 29(3), 245-260.
- Tempelaar, D. T., Rienties, B., Giesbers, B. ve Gijssels, W. H. (2015). The pivotal role of effort beliefs in mediating implicit theories of intelligence and achievement goals and academic motivations. *Social Psychology of Education*, 18, 101-120.
- Tenenhaus, M., Amato, S. ve Vinzi, V. E. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS Structural Equation Modelling. In *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, Padova: CLEUP, 739-742
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin Y-M. ve Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48, 159-205.
- Tesser, A. ve Collins, J. E. (1988). Emotion in social reflection and comparison situations: Intuitive, systematic, and exploratory approaches. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 695-709.
- Thanh, L. V. (2016). Relationship at work as a cause of occupational stress: The case of academic women in Vietnam. *International Journal of Mental Health Systems*, 10(42), 1-15.
- Thompson, G., Buch, R. ve Glaso, L. (2018). Follower jealousy at work: A test of Vecchio's Model of antecedents and consequences of jealousy. *The Journal of Psychology*, 152(1), 60-74.
- Timmermans, J. A. ve Sutherland, K. (2020). Wise academic development: Learning from the 'failure' experiences of retired academic developers. *International Journal for Academic Development*, 25(1), 43-57.
- Titelman, P. (1981). A phenomenological comparison between envy and jealousy. *Journal of Phenomenological Psychology*, 189-204.
- Toor, S-R. ve Ofori, G. (2009). Ethical leadership: Examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 90(4), 533-547.

- Turkyılmaz, A., Akman, G., Ozkan, C. ve Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 675-696.
- Vecchio, R. P. (1997). Categorizing coping responses for envy: A multidimensional analysis of workplace perceptions. *Psychological Reports*, 81, 137-138.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Strees Management*, 7(3), 161-179.
- Veiga, J. F., Baldridge, D. C. ve Markoczy, L. (2014). Toward greater understanding of the pernicious effects of workplace envy. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2364-2381.
- Ven, N. V. D., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9(3), 419-429.
- Ven, N. V. D., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2011a). Why envy outperforms admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 784-795.
- Ven, N. V. D., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2011b). The envy premium in product evaluation. *Journal of Consumer Research*, 37(6), 984-998.
- Ven, N. V. D., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2012). Appraisal patterns of envy and related emotions. *Motivation and Emotion*, 36, 195-204.
- Vidaillet, B. (2007). Lacanian theory's contribution to the study of workplace envy. *Human Relations*, 60(11), 1669-1700.
- Voorhees, C. M., Brady, M. K., Calantone, R. ve Ramirez, E. (2016). Discriminant validity testing in marketing: An analysis, causes for concern, and proposed remedies. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44, 119-134.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., Ali, M. A. ve Arshad, R. (2014). Factors Influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 141-161.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang H., Workman, K. ve 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.

- Walumbwa, F. O. ve Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275-1286.
- Wan, H. L. (2002). Employee loyalty at the workplace: The impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), 1-17.
- Wang, M., Morley, M. J., Cooke, F. L., Xu, J. ve Bian, H. (2018). Scholars, strategists or stakeholders? Competing rationalities and impact of performance evaluation for academic managers in Chinese Universities. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56, 79-101.
- Wang, S. ve Jones, G. A. (2020). Competing institutional logics of academic personnel system reforms in leading Chinese universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 1-18.
- Wang, Y-D. ve Sung, W-C. (2016). Predictors of organizational citizenship behavior: Ethical leadership and workplace jealousy. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 117-128.
- Wasti, S. A. ve Can, O. (2008). Affective and normative commitment to organization, Supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 73, 404-413.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573.
- Werf, C. V. D. (2014). The Effects of Bullying on Academic Achievement. *Desarrollo y Sociedad*, (74), 275-308.
- Wetzels, M., Odekerken-Schoder, G. ve Oppen, C. V. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- White, G. L. (1980). Inducing jealousy: A power perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6(2), 222-227.
- White, G. L. (1981). Relative involvement, inadequacy, and jealousy: A test of a causal model. *Alternative Lifestyles*, 4(3), 291-309.
- White, G. L. (1981). Some correlates of romantic jealousy. *Journal of Personality*, 49(2), 129-147.

- White, G. L. (1984). Comparison of four jealousy scales. *Journal of Research in Personality*, 18, 115-130.
- Winter, R. (2009). Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 31(2), 121-131.
- Wong, K. K-K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24, 1-32.
- Wong, K. K-K. (2016). Mediation analysis, categorical moderation analysis, and higher-order constructs modeling in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): A B2B example using SmartPLS, *The Marketing Bulletin*, 26, 1-22.
- Wood, J. V. (1989). Theory and research concerning social comparison of personal attributes. *Psychological Bulletin*, 106(2), 231-248.
- Wroge, D. (2008). Whistleblowers: Loyal corporate employee or disloyal employee? *Communication and Theater Association of Minnesota Journal*, 35(1), 1-14.
- Xu, A. J., Loi, R. ve Ngo, H-Y. (2016). Ethical leadership behavior and employee justice perceptions: The mediating role of trust in organization. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 493-504.
- Yahaya, M. L., Murtala, Z. A. ve Onukwube, H. N. (2019). Partial Least Squares (PLS-SEM): A note for beginners. *International Journal of Environmental Studies and Safety Research*, 4(4), 1-30.
- Yalcin, S. ve Yalcin, S. A. (2017). Difficulties encountered by academicians in academic research processes in universities. *Journal of Education and Practice*, 8(6), 143-153.
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Schriesheim, C. A. ve Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, 19, 693-707.
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and life happiness in the Chinese culture. *Journal of Business Ethics*, 123(3), 513-525.
- Yang, S. ve Rettig, K. D. (2003). The value tensions in Korean-American mother-child relationships while facilitating academic success. *Personal Relationships*, 10, 349-369.

- Yang, S. ve Rettig, K. D. (2005). Korean-American mothers' experiences in facilitating academic success for their adolescents. *Marriage & Family Review*, 36(3-4), 53-74.
- Yidong, T. ve Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation, *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441-455.
- Yıldırım, A. ve Bastug, I. (2010). Teachers views about ethical leadership behaviors of primary school directors. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4109-4114.
- Yılmaz, V. ve Kınaş, Y. (2020). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesiyle bir elektrik dağıtım şirketinin hizmet kalitesinin araştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(12), 437-456.
- York, T. T., Gibson, C. ve Rankin, S. (2015). Defining and measuring academic success. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 20(5), 1-20.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S. ve Prussia, G. (2013). An improved measure of ethical leadership, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48.
- Zajacova, A., Lynch, S. M. ve Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Research in Higher Education*, 46(6), 677-706.
- Zewotir, T. ve Maqutu, D. (2006). Gender differences in attributions of success by academics in Africa: A study of the National University of Lesotho. *Africa Insight*, 36(1), 35-39.
- Zhao, X., Lynch, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37 (2), 197-206.
- Zheng, X., Zhu, W., Yu, H., Zhang, X. ve Zhang, L. (2011). Ethical leadership in Chinese Organizations: Developing a scale. *Front. Bus. Res China*, 5(1), 179-198.
- Zhu, W. (2008). The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8, 62-73.
- Zurriaga, R., Gonzalez-Navarro, P., Buunk, A. P. ve Dijkstra, P. (2018). Jealousy at work: The role of rivals' characteristics. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59. 443-450.

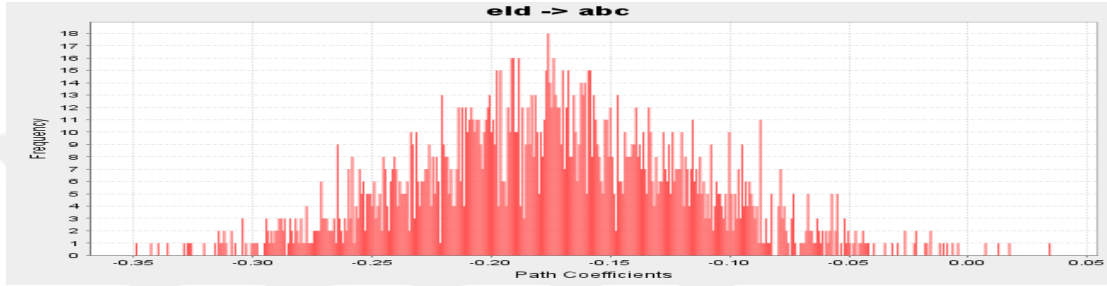


EKLER

Ek-1. ARAŞTIRMA HİPOTEZ SONUÇLARI GRAFİK LİSTESİ

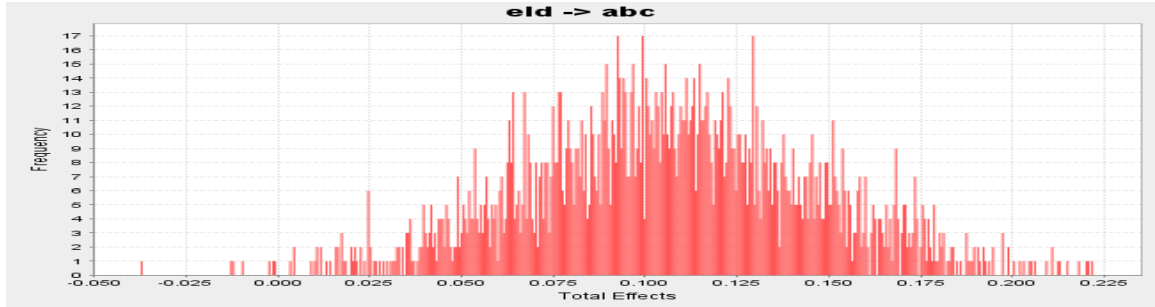
Bootstrap uygulama sonucu tahmin edilen değerlerin yinelemeler boyunca dağılımını gösteren histogramları da içerir. Aşağıda histogramlarda araştırma modelinde oluşturulan hipotezlerin yol katsayıları, toplam etkiler ve dolaylı etkiler ifade edilmiştir. Bu sonuçlar modelde ilgili güven aralıkları içerisinde yer alan değişkenlerin grafiksel yorumudur (Garson, 2016: 102).

Grafik 13. H1 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı



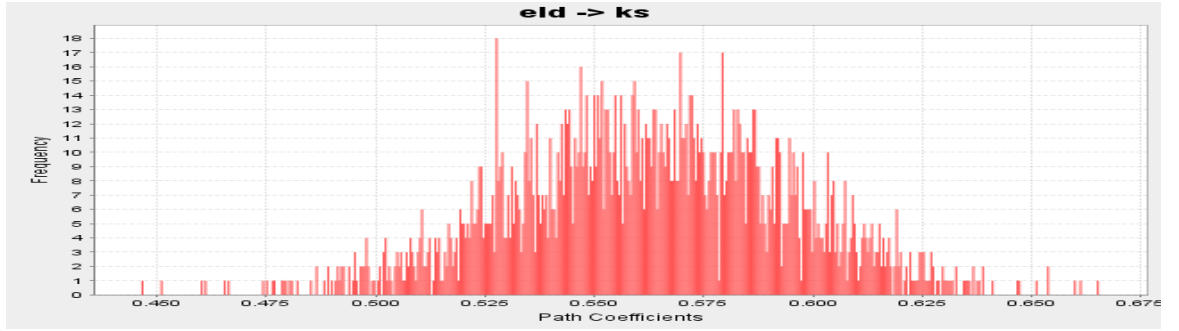
Grafik 13'te H1 hipotezinde ifade edilen ELD'nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 14. H1 Hipotezi Toplam Etki



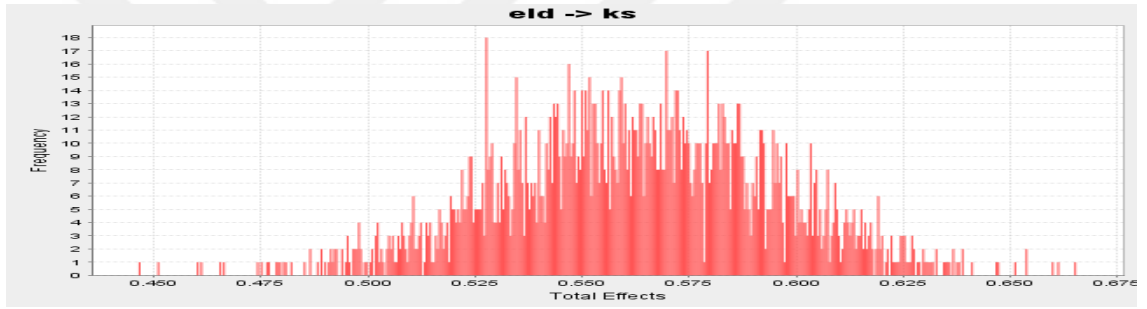
Grafik 14'te H1 hipotezinde belirtilen ELD'nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 15. H2 Hipotezi Yol Katsayıları



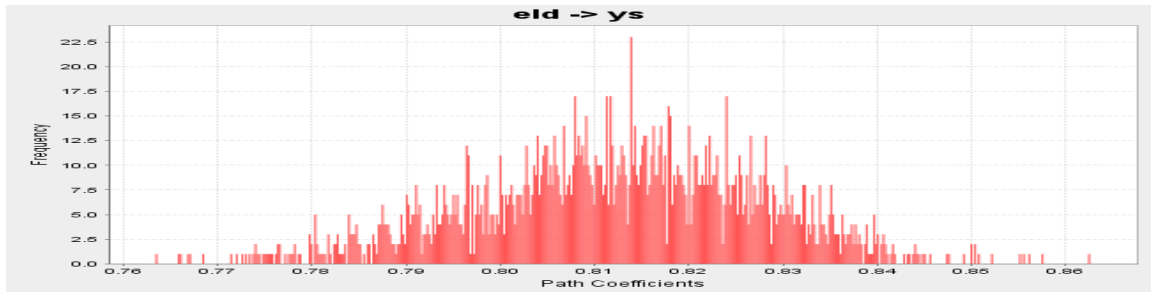
Grafik 15'te H2 hipotezinde ifade edilen ELD'nin KS üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 16. H2 Hipotezi Toplam Etki



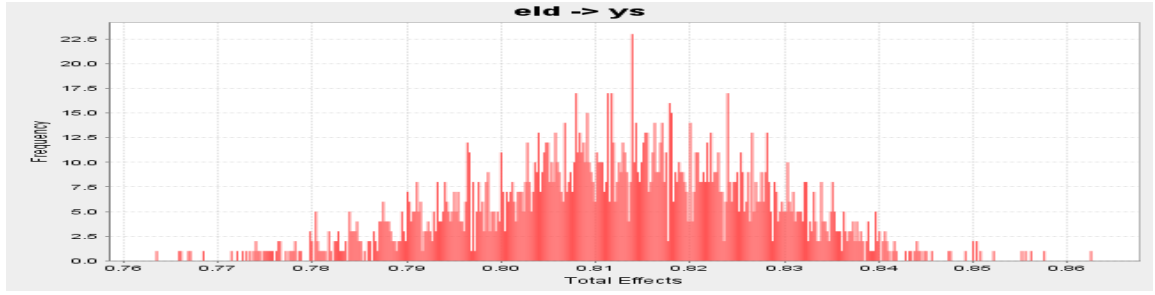
Grafik 16'da H2 hipotezinde ortaya koyulan ELD'nin KS üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 17. H3 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı



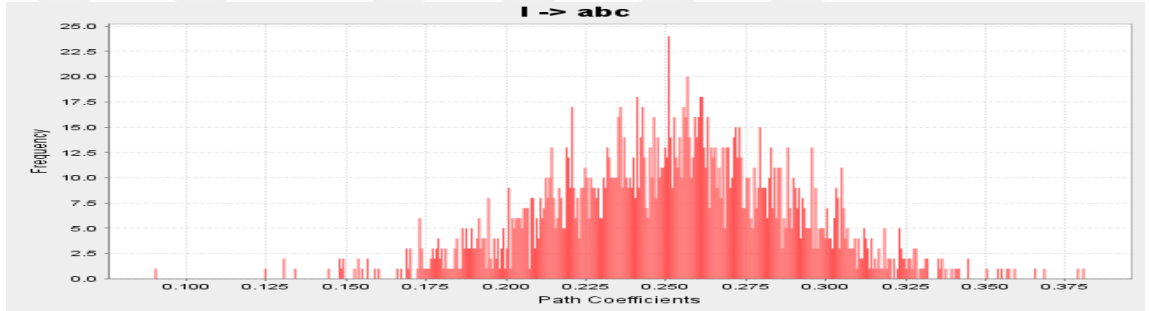
Grafik 17'de H3 hipotezinde belirtilen ELD'nin YS üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 18. H3 Hipotezi Toplam Etki



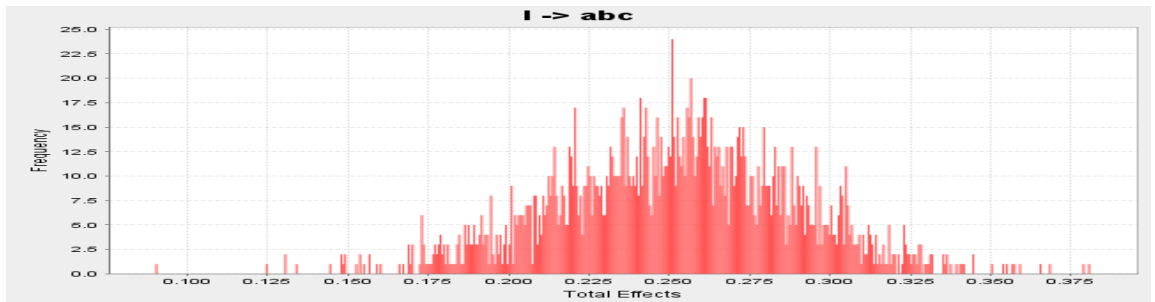
Grafik 18’de H3 hipotezinde ifade edilen ELD’nin YS üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 19. H4 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı



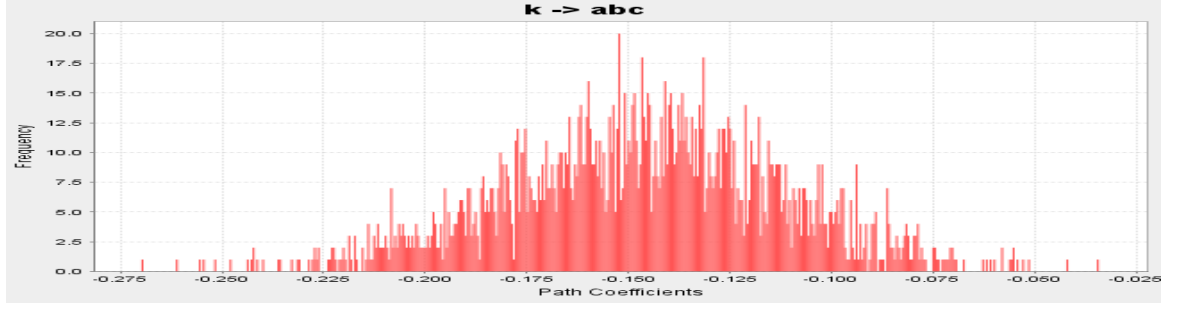
Grafik 19’da H4 hipotezinde ortaya koyulan I’nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 20. H4 Hipotezi Toplam Etki



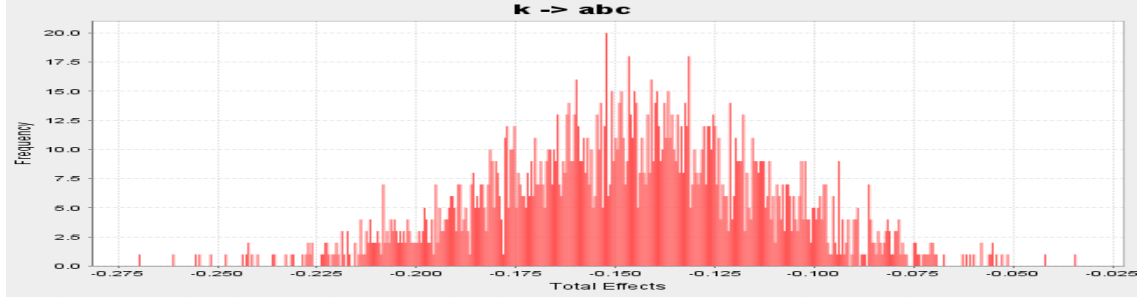
Grafik 20’de H4 hipotezinde ortaya koyulan I’nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 21. H5 Hipotezine İlişkin Yol Katsayıları



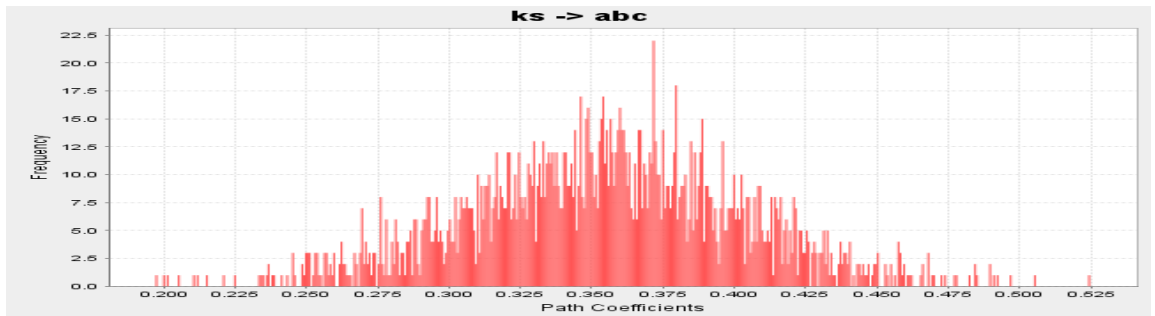
Grafik 21’de H5 hipotezinde ifade edilen K’nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 22. H5 Hipotezi Toplam Etki



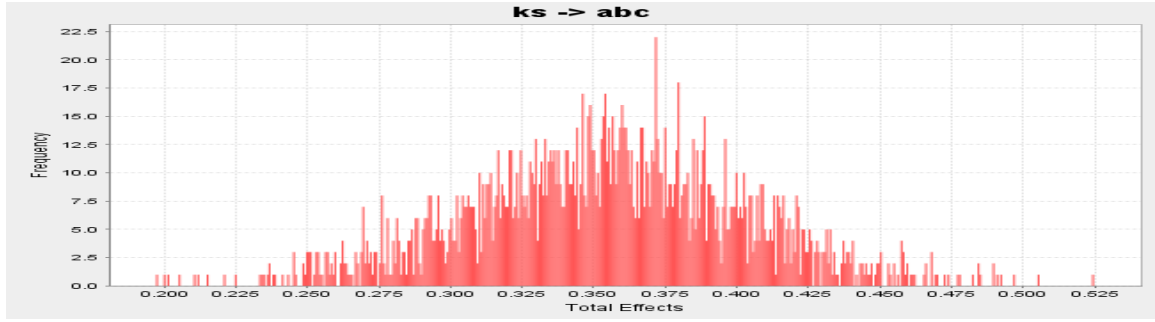
Grafik 22’de H5 hipotezinde belirtilen K’nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 23. H6 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı



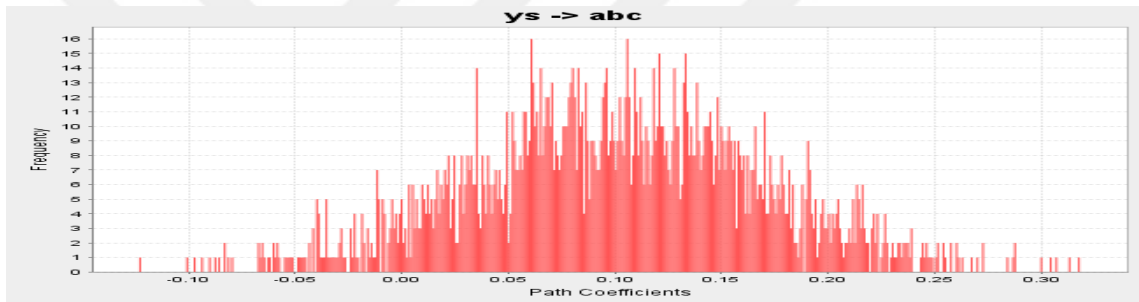
Grafik 23’te H6 hipotezinde vurgulanan KS’nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 24. H6 Hipotezi Toplam Etki



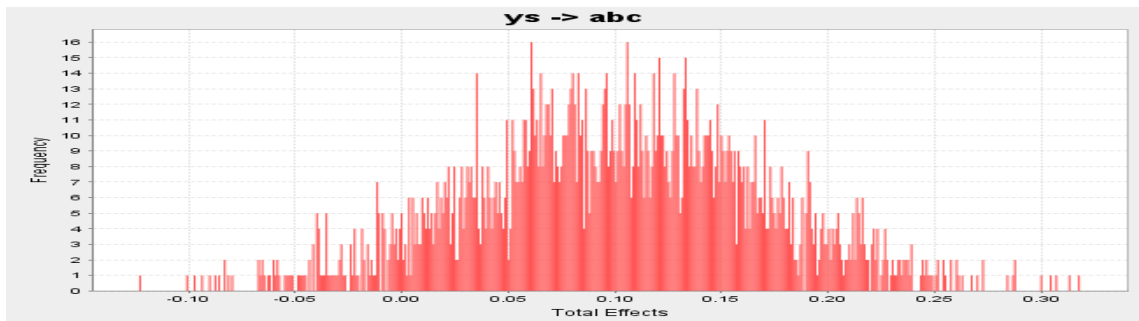
Grafik 24'te H6 hipotezinde ortaya koyulan KS'nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 25. H7 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı



Grafik 25'te H7 hipotezinde ifade edilen YS'nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

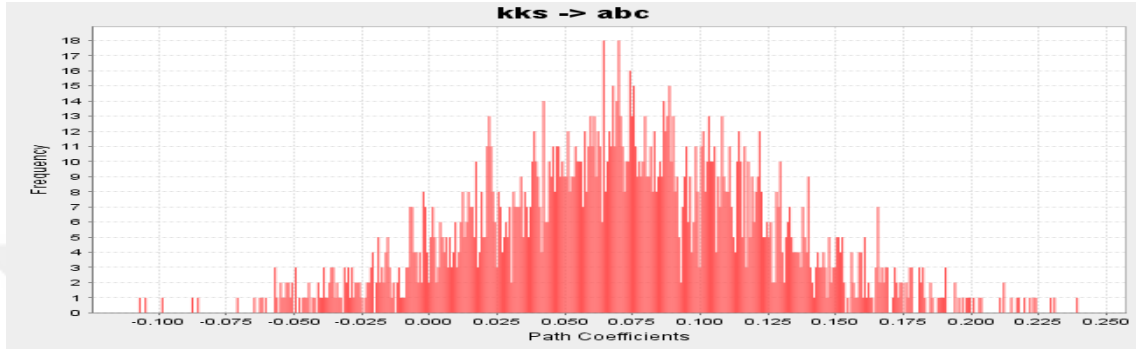
Grafik 26. H7 Hipotezi Toplam Etki



Grafik 26'da H7 hipotezinde belirtilen YS'nin ABC üzerinde hesaplanan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

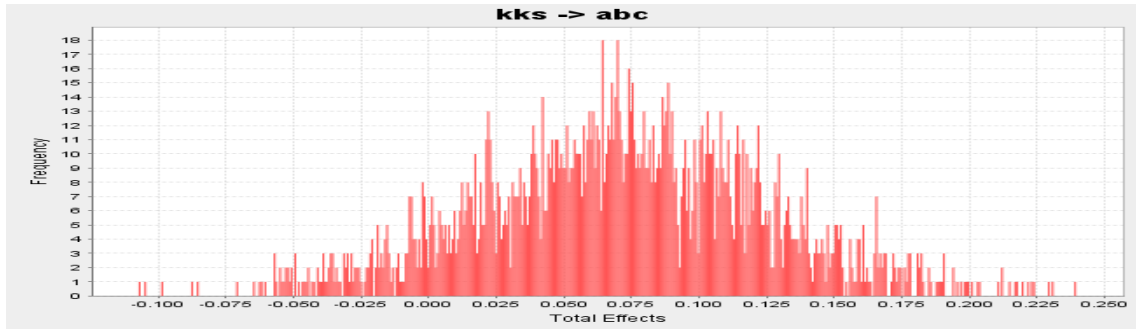
Şekillerde ifade edilen histogramlar elde edilen yol katsayıları ve toplam etkilerinin yanında dolaylı etkiler için de çıktılar oluşturmaktadır. Bu sonuçlar hipotezler ile test edilen güven aralıklarında bulunan bilgilerin aynısının grafiksel yorumu olarak ifade edilebilir (Garson, 2016: 113-114).

Grafik 27. H8 Hipotezine İlişkin Yol Katsayıları



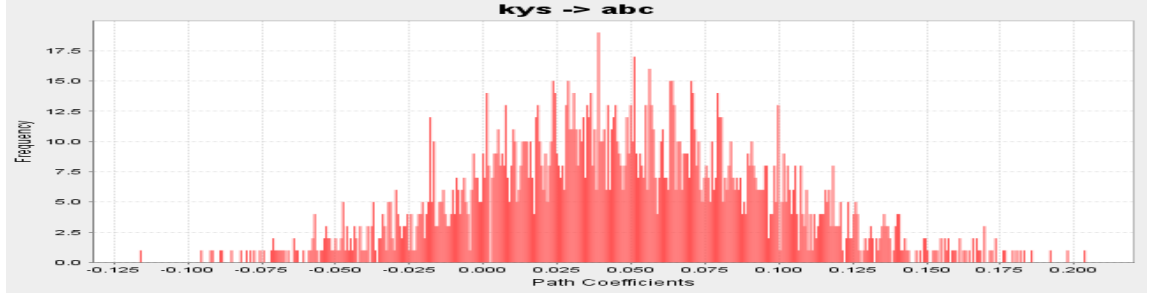
Grafik 27’de H8 hipotezinde ifade edilen KS’nin ABC üzerindeki etkisinde K’nın moderatör etkisini ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 28. H8 Hipotezi Toplam Etki



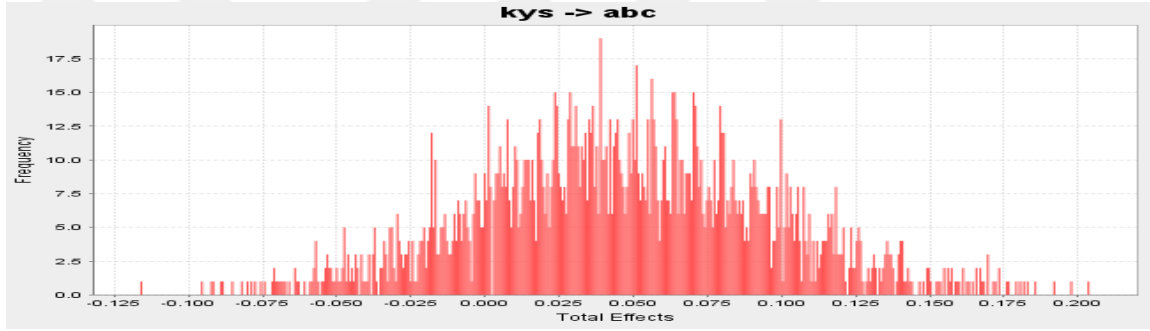
Grafik 28’de H8 hipotezinde vurgulanan KS’nin ABC üzerindeki etkisinde K’nın moderatör etkisini ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 29. H9 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı



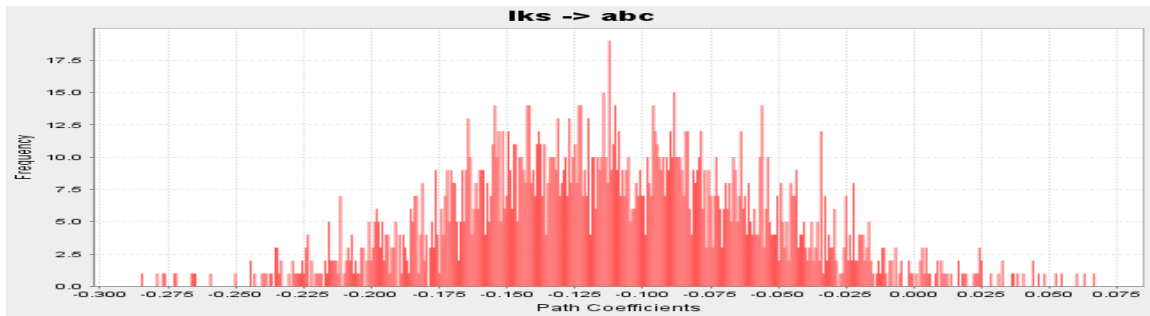
Grafik 29’da H9 hipotezinde ifade edilen YS’nin ABC üzerindeki etkisinde K’nın moderatör etkisini ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 30. H9 Hipotezi Toplam Etki



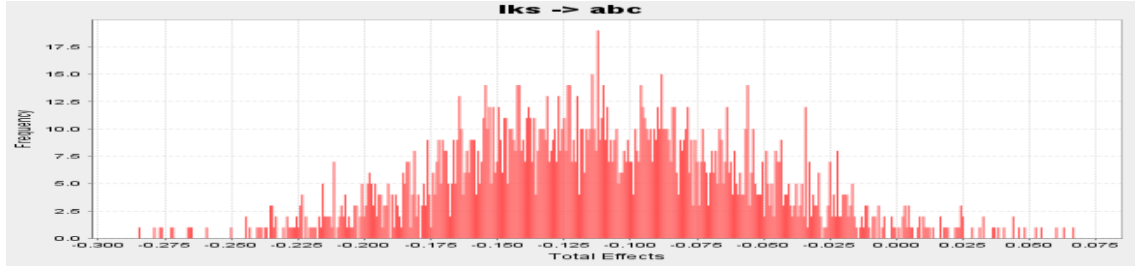
Grafik 30’da H9 hipotezinde ifade edilen YS’nin ABC üzerindeki etkisinde K’nın moderatör etkisini ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 31. H10 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı



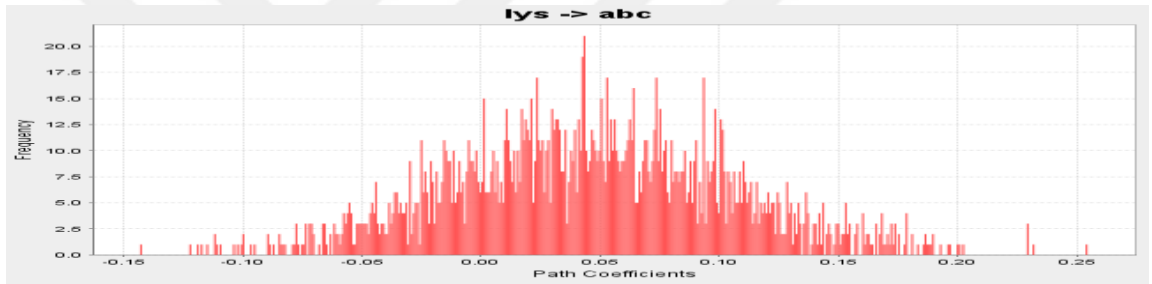
Grafik 31’de H10 hipotezinde ifade edilen KS’nin ABC üzerindeki etkisinde I’nın moderatör etkisini ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 32. H10 Hipotezi Toplam Etki



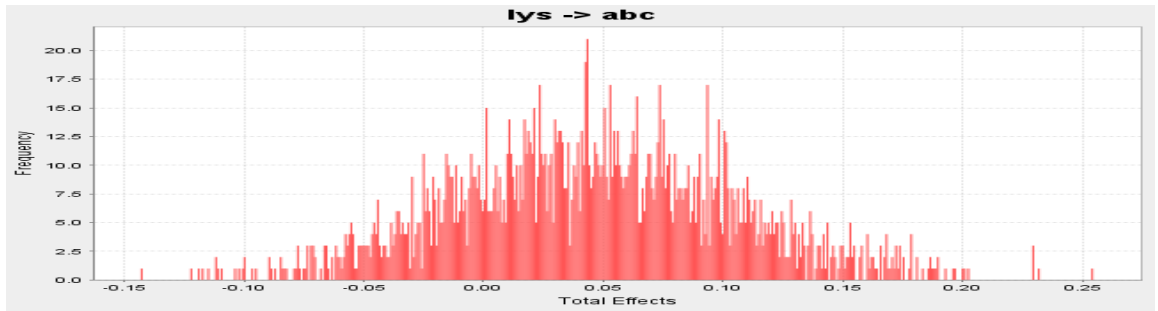
Grafik 32’de H10 hipotezinde ifade edilen KS’nin ABC üzerindeki etkisinde I’nın moderatör etkisini ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 33. H11 Hipotezine İlişkin Yol Katsayısı



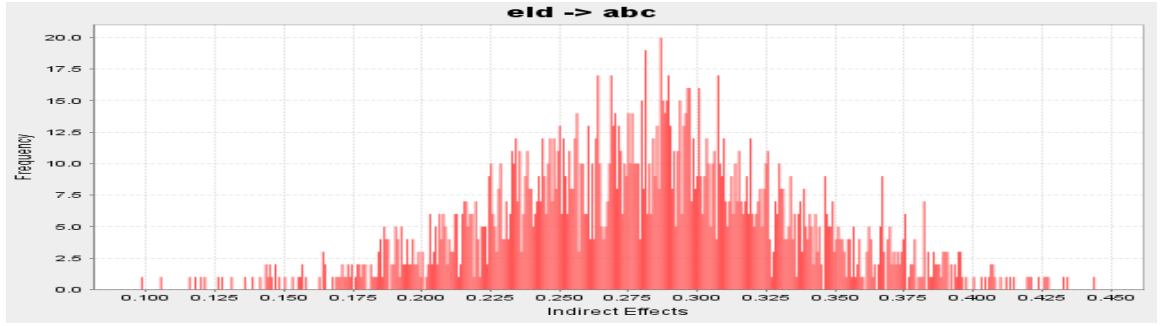
Grafik 33’de H11 hipotezinde ifade edilen YS’nin ABC üzerindeki etkisinde I’nın moderatör etkisini ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Grafik 34. H11 Hipotezi Toplam Etki



Grafik 34’te H11 hipotezinde ifade edilen YS’nin ABC üzerindeki etkisinde I’nın moderatör etkisini ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin toplam etkisini göstermektedir.

Grafik 35. H12 ve H13 KS ve YS'nin Aracı Etkileri



Grafik 35'te ELD'nin ABC üzerindeki etkisinde, KS nin aracı etkisi (H12) ve YS'nin aracı etkisini (H13) ortaya koyan yol katsayı β değerlerinin dağılımını göstermektedir.

Ek-2. ARAŞTIRMA ANKETİ

Sayın Akademisyen

Bu araştırma Gümüşhane Üniversitesi İşletme Bölümü **Doç Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ** danışmanlığında doktora öğrencisi **İbrahim DURMUŞ** tarafından yürütülmektedir. Araştırmanın amacı akademisyenlerin faaliyette bulunduğu üniversitede **yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının** çalışanın yöneticisine ve kurumuna olan **sadakati** ile bu sadakatlerinin **kıskançlık** ve **imrenme davranışları** neticesinde **akademik başarı çabalarına** olan etkileri ölçülmeye çalışılmaktadır. Araştırmaya katılımınızda **gönüllülük** esastır. Araştırma ile elde edilen veriler **doktora tez** çalışması olarak kullanmak üzere hazırlanmıştır olup çalıştığınız üniversite ile veya sizinle ilgili özel/gizli bilgi niteliği taşıyan herhangi bir sorun içermemektedir. Araştırmaya vereceğiniz cevaplarda elde edilen verilerin tamamı birlikte değerlendirilecektir. Cevaplarınızın samimiyeti çalışmamızın başarısı açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırma ile ilgili herhangi bir öneri ya da sorun belirtmek için ... adresine mail atabilirsiniz. Değerli katkınız için teşekkür ederiz.

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız: () 25 veya altı () 26-32 () 33-39 () 40-46 () 47 - 53
() 54 ve üzeri

En son mezuniyetiniz: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

Medeni Haliniz: () Evli () Bekâr

Kurumunuz: () Gümüşhane Üniversitesi () Karadeniz Teknik Üniversitesi
() Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi () Artvin Çoruh Üniversitesi () Ordu Üniversitesi
() Giresun Üniversitesi () Bayburt Üniversitesi

Akademik Unvanınız: () Prof. Dr. () Doç. Dr. () Dr. Öğr. Üy. () Öğr. Gör.
() Arş. Gör. () Diğer.....

Meslekte kaçınıcı yılınız: () 1-5yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl
() 21yıl ve üzeri

Aylık geliriniz: () 5000 TL veya altı () 5001-6500 TL () 6501-8000 TL
() 8001-9500TL () 9501ve üzeri

İdari göreviniz var mı: () Evet () Hayır

Aşağıda ifade edilen sorularda faaliyette bulunduğunuz birimde çalışma şeklinize yönelik bazı sorular sorulmuştur. Lütfen bütün soruları buna göre cevaplandırınız (X ile işaretleyiniz).		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1)	İşyerimdeki bir akademisyenin benim yanımda akademik yönden övülmesi hoşuma gitmez.	()	()	()	()	()
2)	İşyerimde alanımla ilgili bir konuda ben dururken başka bir akademisyenden fikir alınmasından rahatsızlık duyarım.	()	()	()	()	()
3)	İşyerimde alanımdaki başka bir akademisyenin benden daha yetkin olduğunun düşünülmesi hoşuma gitmez.	()	()	()	()	()
4)	İşyerimdeki başka bir akademisyenin benden daha fazla değer görmesinden rahatsızlık duyarım.	()	()	()	()	()
5)	Benden daha başarılı olan arkadaşlarımı kıskanmamak elimde değil.	()	()	()	()	()
6)	Kendimden daha başarılı gördüğüm akademisyenlere bir an evvel yetişmeyi arzularım.	()	()	()	()	()
7)	Başarılı akademik çalışmalar yürütebilen akademisyenlerden biri olmak isterim.	()	()	()	()	()
8)	İşyerimde akademik yönden performansı yüksek olan arkadaşlarıma imrenirim.	()	()	()	()	()
9)	Benden daha başarılı olan arkadaşlarıma imrenirim.	()	()	()	()	()
10)	Ben de başarılı bir akademisyen olarak tanınanlardan biri olmak isterim.	()	()	()	()	()
11)	Alanım ile ilgili nitelikli araştırmalar yapmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
12)	Akademik faaliyetlerim zamanımın çoğunu almaktadır.	()	()	()	()	()
13)	Karşılaştığım engeller beni akademik çalışmalarımın vazgeçiremez.	()	()	()	()	()
14)	Akademik açıdan başarılı olabilmem için elimden gelenin en iyisini yaparım.	()	()	()	()	()
15)	Akademik çalışmalar yürütmekten zevk alan biriyim.	()	()	()	()	()
16)	Yöneticimin akademik başarılarıma olumlu yönde birçok katkısı vardır.	()	()	()	()	()
17)	Yöneticimden akademik problemlerimi çözmem için yardım alabilirim.	()	()	()	()	()
18)	Yöneticim yaptığım akademik faaliyetlerde etik değerleri dikkate almam için beni teşvik eder.	()	()	()	()	()
19)	Yöneticim işyerinde çalışanlara karşı eşit ve adaletli kararlar alır.	()	()	()	()	()
20)	Yöneticim etik değerleri gözetken biridir.	()	()	()	()	()
21)	Yöneticime karşı sadık olduğumu söyleyebilirim.	()	()	()	()	()
22)	İşyerimde her türlü koşulda kurum yöneticime destek olmaktan mutlu olurum.	()	()	()	()	()
23)	İşyerimde yöneticimin verdiği her görevi en iyi şekilde yapabilme çabasında olurum.	()	()	()	()	()
24)	Yöneticimin kişisel değerleri ile benim kişisel değerlerim örtüşmektedir.	()	()	()	()	()
25)	Başkalarına da yöneticimin iyi bir amir olduğundan bahsederim.	()	()	()	()	()
26)	Bu kurumda çalışmaktan memnunuz.	()	()	()	()	()
27)	İşyerim evim, arkadaşlarım ve ailem gibidir.	()	()	()	()	()
28)	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	()	()	()	()	()
29)	Kendimi çalıştığım kurumun önemli bir parçası olarak hissetmekteyim.	()	()	()	()	()
30)	İşyerimde çalışmaya devam etmek beni onurlandırır.	()	()	()	()	()

Ek-3. ETİK KURUL ONAYI

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH : 08/07/2020 - 2020/7
YER :
KATILIMCI : Prof. Dr. (Başkan)
LAR : Prof. Dr. (Üye)
Prof. Dr. (Üye)
Prof. Dr. (Üye)
Prof. Dr. (Üye)
Prof. Dr. (Üye)
Prof. Dr. (Üye)

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	KURUM YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÇALIŞANLARIN KURUMA VE YÖNETİCİLERİNE OLAN SADAKATLERİNİN İMRENME VE KISKANÇLIK DAVRANIŞLARI MODERATÖRLÜĞÜNDE AKADEMİK BAŞARI ÇABALARI ÜZERİNDEKİ OLASI ETKİLERİNİN İNCELENMESİ
Projenin Niteliği:	Araştırmada akademik çalışanların çalışma ortamında akademik başarı çabalarına odaklanılmakta olup bu bağımlı değişkene etki edebileceği öngörülen olası bağımsız ve moderatör değişkenler bir araştırma modeli çerçevesinde incelenmektedir. Bu noktada doğrudan rol oynayacağı öngörülen bağımsız değişkenler olarak kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile çalışanın kuruma ve yöneticilerine olan sadakatleri ele alınmaktadır. Ayrıca çalışanların kuruma ve kurum yöneticilerine olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki olası doğrudan etkilerinde imrenme ve kıskançlık davranışlarının moderatör etkilerinin olup olmadığı da araştırılmaktadır.
Proje Araştırmacıları:	Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ (Doktora Tezi Yazarı) / Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ (Doktora Tez Danışmanı)
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	

Araştırmanın Amacı:	Akademisyenlerin başarılarına etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi geliştirmekle olan ülkemiz açısından büyük önem arz eden bir husus olup derinlemesine araştırılmasının faydalı olacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla akademik başarının artırılmasına katkı sağlayabilecek hususların tespit edilebilmesi ve literatüre kazandırılması noktasında bir araştırma modeli geliştirilmesi amacıyla yazın taraması yapılmış olup belli başlı öne çıkan etkili değişkenlerin modeldeki rollerinin incelenmesine karar verilmiştir. Bu geliştirilen araştırma modeli sayesinde başarısını artırma çabası içerisinde olan kurumlarımız ve yöneticilerimiz çalışanlarıyla ilgili geliştirecekleri planlamalarına ve kararlarına yön verme imkanı bulabileceklerdir. Ayrıca akademik rekabetin getireceği avantajlardan faydalanmak isteyenler öncelikle başarıyı nelerin etkilediğine dair bir nebze olsun fikir sahibi olabileceklerdir. Benzer yapıda olan ve merkezi yönetilen yükseköğretim kurumlarında geliştireceğimiz araştırma modeli tüm kurum çalışanlarına dair fikir verebilir nitelikte olacaktır. Bu sayede araştırmanın etkisinin yaygın olabileceği öngörülmektedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen teorik modeli oluşturan araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır: H1: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın akademik başarı çabasına pozitif ve anlamlı yönde etki etmektedir. H2: Çalışanın kurum yöneticisine olan sadakatini akademik başarı çabasına pozitif ve anlamlı yönde etkiler. H2a: Çalışanın kurum yöneticisine olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde akademik kıskançlık davranışı moderatör etkiye sahiptir. H2b: Çalışanın kurum yöneticisine olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde akademik imrenme davranışı moderatör etkiye sahiptir. H3: Çalışanın kuruma olan sadakatini akademik başarı çabasını pozitif ve anlamlı yönde etkiler. H3a: Çalışanın kuruma olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde akademik kıskançlık davranışı moderatör etkiye sahiptir. H3b: Çalışanın kuruma olan sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde akademik imrenme davranışı moderatör etkiye sahiptir. H4: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın kurum yöneticisine olan sadakatini pozitif ve anlamlı yönde etkiler. H5: Kurum yöneticisinin etik liderlik davranışı çalışanın kuruma olan sadakatini pozitif ve anlamlı yönde etkiler.
Araştırmanın Gerekçesi:	Günümüz akademik çalışma ortamında ve kurumsal faaliyetler boyutunda hem akademisyenler hem de üniversiteler akademik faaliyetler ile ön plana çıkmaktadırlar. Bu açıdan araştırmada çalışanların akademik başarı çabaları ve bu başarı çabasında etkili olan kıskançlık ve imrenme davranışları, kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışları, akademisyenlerin kurum yöneticilerine olan sadakatleri ile kuruma olan sadakatlerinin bir bütün olarak etkilerinin ortaya koyulması akademik faaliyetler için büyük bir öneme sahip olmaktadır. Elde edilen sonuçlar ile akademisyenlerin faaliyetlerine yönelik başarı çabalarında etkili olan değişkenlerin etki gücü ortaya koyulabilecektir. Konu ile ilgili daha evvel Türkiye’de akademisyenlere yönelik bu değişkenleri ölçen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamış olması araştırma ile literatüre önemli katkılar sağlanabileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın Yöntemi:	Araştırmada içinden geçtiğimiz pandemi süreci de dikkate alınarak akademisyenlere yönelik olarak kolayda örneklem yöntemi ile çevrimiçi anket yöntemi uygulanmasına karar verilmiştir. Araştırma modelindeki değişkenlere yönelik verilerin toplanmasında 5'li likert ölçeğinin kullanılması uygun görülmüştür. Araştırma modelinin testinde yapısal eşitlik modellemesi uygulanacak olup, bu bağlamda SPSS paket programından faydalanılacaktır. Araştırmanın teorik modeli ve hipotezleri oluşturulurken literatürdeki ilgili geçmiş çalışmalardan faydalanılmıştır. Ayrıca değişkenleri ölçmede kullanılacak olan ölçek sorularının geliştirilmesinde literatürdeki ilgili değişkenlere dair ölçeklerden uyarlanarak yeni ölçekler geliştirilmesi yoluna gidilmiştir. Araştırma ölçeklerine ilişkin anket soruları oluşturulurken yararlanılan kaynakların bir kısmı şu şekilde özetlenebilir; çalışanların akademik başarı çabaları ölçeğine Barrick ve diğerleri (2002: 9), Cooman ve diğerleri (2009: 268) araştırmaları, yöneticinin etik liderlik davranışı ölçeğine Cheng ve diğerleri (2004: 115), Brown ve diğerlerinin (2005: 125-126) araştırmaları, çalışanların kurumlarına ve yöneticilerine olan sadakatleri ölçeklerine Chen ve diğerleri (2002: 346), Cheng ve diğerleri (2003: 333), Coughlan (2005: 52), Naus ve diğerleri (2007: 716), Jiang ve Cheng (2008: 216), Wasti ve Can (2008: 407), Ineson ve diğerlerinin (2013: 35) araştırmaları, çalışanların kıskanma ve imrenme ölçeklerine Pfeiffer ve Wong (1989: 187), Vecchio (1997: 138), Smith ve diğerleri (1999: 1011), Vecchio (2000: 169), Kim ve diğerleri (2013: 599), Elphinston ve diğerlerinin (2011: 247) araştırmalarında kullandıkları ölçekler incelenmiş ve araştırmaya ilişkin anket soruları geliştirilmiştir. BARRICK Murray R., STEWART Greg L. ve PIOTROWSKI Mike (2002), "Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives", <i>Journal of Applied Psychology</i>, 87 (1), pp.1-9. BROWN Michael E., TREVINO Linda K. ve HARRISON David A. (2005), "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing", <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 97, pp.117-134. CHEN Zhen Xiong, TSUI Anne S. ve FARH Jiing-Lih (2002), "Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China", <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 75, pp.339-356. CHENG Bor-Shiuan, CHOU Li-Fang, WU Tsung-Yu, HUANG Min-Ping ve FARH Jiing-Lih (2004), "Paternalistic Leadership and Subordinate Responses: Establishing a Leadership Model in Chinese Organizations", <i>Asian Journal of Social Psychology</i>, 7, pp.89-117. CHENG Bor-Shiuan, JIANG Ding-Yu ve RILEY Jean H. (2003), "Organizational Commitment, Supervisory Commitment, and Employee Outcomes in the Chinese Context: Proximal Hypothesis or Global Hypothesis?", <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 24, pp.313-334. COOMAN Rein De, GIETER Sara De, PEPERMANS Roland, JEGERS Marc ve ACKER Frederik Van (2009), "Development and Validation of the Work Effort Scale", <i>European Journal of Psychological Assessment</i>, 25 (4), pp.266-273. COUGHLAN Richard (2005), "Employee Loyalty as Adherence to Shared Moral Values", <i>Journal of Managerial Issues</i>, 17 (1), pp.43-57.
-------------------------------------	---

	ELPHINSTON, Rachel A., FEENEY Judith A. ve NOLLER Patricia (2011), "Measuring Romantic Jealousy: Validation Of The Multidimensional Jealousy Scale In Australian Samples", Australian Journal Of Psychology, 63, pp.243-251. INESON Elizabeth M., BENKE Eszter ve LASZLO Jozsef (2013), "Employee Loyalty in Hungarian Hotels", International Journal of Hospitality Management, 32, pp.31-39. JIANG Ding-Yu ve CHENG Bor-Shiuan (2008), "Affect – and – Role-Based Loyalty to Supervisors in Chinese Organizations", Asian Journal of Social Psychology, 11, pp.214-221. KIM, Soo Kyung, JUNG Dong-Il ve LEE Jung Seung (2013), "Service Employees' Deviant Behaviors And Leader-Member Exchange In Contexts Of Dispositional Envy And Dispositional Jealousy", Serv Bus, 7, pp.583-602. NAUS Fons, ITERSÖN Ad Van ve ROE Robert (2007), "Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees Responses to Adverse Conditions in the Workplace", Human Relations, 60 (5), pp.683-718. PFEIFFER, Susan ve WONG Paul T.P. (1989), "Multidimensional Jealousy", Journal Of Social And Personal Relationships, 6, pp.181-196. SMITH Richard H, PARROTT W. Gerrod, DIENER Edward, HOYLE Rick H. ve KIM Sung Hec (1999), "Dispositional Envy", Personality and Social Psychology Bulletin, 25 (8), pp.1007-1020. WASTI S. Arzu ve CAN Özge (2008), "Affective and Normative Commitment to Organization, Supervisor, and Coworkers: Do Collectivist Values Matter?", Journal of Vocational Behavior, 73, pp.404-413. VECCHIO, Robert P. (1997), "Categorizing Coping Responses for Envy: A Multidimensional Analysis of Workplace Perceptions", Psychological Reports, 81, 137-138. VECCHIO, Robert P. (2000), "Negative Emotion In The Workplace: Employee Jealousy And Envy", International Journal of Stress Management, 7 (3), pp.161-179.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Araştırmada akademisyenlere; akademik başarı çabaları, kurum yöneticilerine yönelik algıladıkları etik liderlik davranışı, kurum yöneticilerine olan sadakatleri, kuruma olan sadakatleri ve diğer akademisyenlere yönelik akademik faaliyetleri ile ilgili kıskançlık ve imrenme davranışlarını ölçen araştırma soruları yöneltilmektedir. İlgili ölçek soruları çevrimiçi anket şeklinde uygulanacaktır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları yardımı ile analiz edilip ilgili sonuçlar ortaya koyulacaktır. Araştırmada daha evvel literatürde verilen araştırmalar dikkate alınarak geliştirilen ölçeklerin ön testi için 50 akademisyene ön uygulama gerçekleştirilip ortaya çıkacak olan analizler (faktör analizleri) sonucu araştırma sorularında araştırma ölçeğini karşılamayan sorular araştırmadan çıkarılacaktır. Araştırmanın devamında ortalama 400 akademisyene ölçek sorularının son hali yöneltilmektedir. Araştırma anketinde yer verilen değişkenlere ait ölçek soruları aşağıda sunulmaktadır: KISKANÇLIK DEĞİŞKENİ ÖLÇEĞİ

	1. İşyerimdeki bir akademisyenin benim yanımda akademik yönden övülmesi hoşuma gitmez. 2. İşyerimde alanımla ilgili bir konuda ben dururken başka bir akademisyenden fikir alınmasından rahatsızlık duyarım. 3. İşyerimde alanımdaki başka bir akademisyenin benden daha yetkin olduğunun düşünülmesi hoşuma gitmez. 4. İşyerimdeki başka bir akademisyenin benden daha fazla değer görmesinden rahatsızlık duyarım. 5. Benden daha başarılı olan arkadaşlarımı kıskanmamak elimde değil. İMRENME DEĞİŞKENİ ÖLÇEĞİ 1. Kendimden daha başarılı gördüğüm akademisyenlere bir an evvel yetişmeyi arzularım. 2. Başarılı akademik çalışmalar yürütebilen akademisyenlerden biri olmak isterim. 3. İşyerimde akademik yönden performansı yüksek olan arkadaşlarıma imrenirim. 4. Benden daha başarılı olan arkadaşlarıma imrenirim. 5. Ben de başarılı bir akademisyen olarak tanınanlardan biri olmak isterim. AKADEMİK BAŞARI ÇABASI DEĞİŞKENİ ÖLÇEĞİ 1. Alanım ile ilgili nitelikli araştırmalar yapmaya çalışırım. 2. Akademik faaliyetlerim zamanımın çoğunu almaktadır. 3. Karşılaştığım engeller beni akademik çalışmalarımın vazgeçiremez. 4. Akademik açıdan başarılı olabilmem için elimden gelenin en iyisini yaparım. 5. Akademik çalışmalar yürütmekten zevk alan biriyim. YÖNETİCİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞI DEĞİŞKENİ ÖLÇEĞİ 1. Yöneticimin akademik başarılarına olumlu yönde birçok katkısı vardır. 2. Yöneticimden akademik problemlerimi çözmem için yardım alabilirim. 3. Yöneticim yaptığım akademik faaliyetlerde etik değerleri dikkate almam için beni teşvik eder. 4. Yöneticim işyerinde çalışanlara karşı eşit ve adaletli kararlar alır. 5. Yöneticim etik değerleri gözetir biridir. ÇALIŞANIN KURUM YÖNETİCİSİNE SADAKATİ DEĞİŞKENİ ÖLÇEĞİ 1. Yöneticime karşı sadık olduğumu söyleyebilirim. 2. İşyerimde her türlü koşulda kurum yöneticime destek olmaktan mutlu olurum. 3. İşyerimde yöneticimin verdiği her görevi en iyi şekilde yapabilme çabasında olurum. 4. Yöneticimin kişisel değerleri ile benim kişisel değerlerim örtüşmektedir. 5. Başkalarına da yöneticimin iyi bir amir olduğundan bahsederim. ÇALIŞANIN KURUMUNA OLAN SADAKATİ DEĞİŞKENİ ÖLÇEĞİ 1. Bu kurumda çalışmaktan memnunum. 2. İşyerim evim, arkadaşlarım ve ailem gibidir. 3. Bu kurumdaki ayrılmayı düşünmüyorum.
--	---

	4. Kendimi çalıştığım kurumun önemli bir parçası olarak hissetmekteyim. 5. İşyerimde çalışmaya devam etmek beni onurlandırır.
--	---

Ek 1. Araştırma Anketi

Sayın Akademisyen

Bu araştırma Gümüşhane Üniversitesi İşletme Bölümü **Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ** danışmanlığında doktora öğrencisi **İbrahim DURMUŞ** tarafından yürütülmektedir. Araştırmanın amacı akademisyenlerin faaliyette bulunduğu üniversitede **yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının** çalışanın yöneticisine ve kurumuna olan **sadakatı** ile bu sadakatlerinin **kıskançlık ve imrenme davranışları** neticesinde **akademik başarı çabalarına** olan etkileri ölçülmeye çalışılmaktadır. Araştırmaya katılmanızda **gönüllülük** esastır. Araştırma ile elde edilen veriler **doktora tez** çalışması olarak kullanmak üzere hazırlanmıştır olup çalıştığınız üniversite ile veya sizinle ilgili özel/gizli bilgi niteliği taşıyan herhangi bir sorun içermemektedir. Araştırmaya vereceğiniz cevaplarda elde edilen verilerin tamamı birlikte değerlendirilecektir. Cevaplarınızın samimiyeti çalışmamızın başarısı açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırma ile ilgili herhangi bir öneri ya da sorun belirtmek için erişebilirsiniz. Değerli katkınız için teşekkür ederiz.

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız: () 25 veya altı () 26-32 () 33-39 () 40-46 () 47 - 53 () 54 ve üzeri

En son mezuniyetiniz: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

Medeni Haliniz: () Evli () Bekar

Kurumunuz: () Gümüşhane Üniversitesi () Karadeniz Teknik Üniversitesi () Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi () Artvin Çoruh Üniversitesi () Ordu Üniversitesi () Giresun Üniversitesi () Bayburt Üniversitesi

Akademik Unvanınız: () Prof. Dr. () Doç. Dr. () Dr. Öğr. Üy. () Öğr. Gör. () Arş. Gör. () Diğer.....

Meslekte kaçınıcı yılınız: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

Aylık geliriniz: () 5000 TL veya altı () 5001-6500 TL () 6501-8000 TL () 8001-9500 TL () 9501 ve üzeri

İdari göreviniz var mı: () Evet () Hayır

Aşağıda ifade edilen sorularda faaliyette bulunduğunuz birimde çalışma şeklinize yönelik bazı sorular sorulmuştur. Lütfen bütün soruları buna göre cevaplandırınız (X ile işaretleyiniz).		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1)	İşyerimdeki bir akademisyenin benim yanımda akademik yönden övülmesi hoşuma gitmez.	()	()	()	()	()
2)	İşyerimde alanımla ilgili bir konuda ben dururken başka bir akademisyenden fikir alınmasından rahatsızlık duyarım.	()	()	()	()	()
3)	İşyerimde alanımdaki başka bir akademisyenin benden daha yetkin olduğunun düşünülmesi hoşuma gitmez.	()	()	()	()	()
4)	İşyerimdeki başka bir akademisyenin benden daha fazla değer görmesinden rahatsızlık duyarım.	()	()	()	()	()
5)	Benden daha başarılı olan arkadaşlarımı kıskanmamak elimde değil.	()	()	()	()	()
6)	Kendimden daha başarılı gördüğüm akademisyenlere bir an evvel yetişmeyi arzularım.	()	()	()	()	()
7)	Başarılı akademik çalışmalar yürütebilen akademisyenlerden biri olmak isterim.	()	()	()	()	()
8)	İşyerimde akademik yönden performansı yüksek olan arkadaşlarıma imrenirim.	()	()	()	()	()
9)	Benden daha başarılı olan arkadaşlarıma imrenirim.	()	()	()	()	()
10)	Ben de başarılı bir akademisyen olarak tanınanlardan biri olmak isterim.	()	()	()	()	()
11)	Alanım ile ilgili nitelikli araştırmalar yapmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
12)	Akademik faaliyetlerim zamanımın çoğunu almaktadır.	()	()	()	()	()

13)	Karşılaştığım engeller beni akademik çalışmalarımın vazgeçiremez.	()	()	()	()	()
14)	Akademik açıdan başarılı olabilmem için elimden gelenin en iyisini yaparım.	()	()	()	()	()
15)	Akademik çalışmalar yürütmekten zevk alan biriyim.	()	()	()	()	()
16)	Yöneticimin akademik başarılarına olumlu yönde birçok katkısı vardır.	()	()	()	()	()
17)	Yöneticimden akademik problemlerimi çözmem için yardım alabilirim.	()	()	()	()	()
18)	Yöneticim yaptığım akademik faaliyetlerde etik değerleri dikkate almam için beni teşvik eder.	()	()	()	()	()
19)	Yöneticim işyerinde çalışanlara karşı eşit ve adaletli kararlar alır.	()	()	()	()	()
20)	Yöneticim etik değerleri gözetir biridir.	()	()	()	()	()
21)	Yöneticime karşı sadık olduğumu söyleyebilirim.	()	()	()	()	()
22)	İşyerimde her türlü koşulda kurum yöneticime destek olmaktan mutlu olurum.	()	()	()	()	()
23)	İşyerimde yöneticimin verdiği her görevi en iyi şekilde yapabilme çabasında olurum.	()	()	()	()	()
24)	Yöneticimin kişisel değerleri ile benim kişisel değerlerim örtüşmektedir.	()	()	()	()	()
25)	Başkalarına da yöneticimin iyi bir amir olduğundan bahsederim.	()	()	()	()	()
26)	Bu kurumda çalışmaktan memnunuzum.	()	()	()	()	()
27)	İşyerim evim, arkadaşlarım ve ailem gibidir.	()	()	()	()	()
28)	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	()	()	()	()	()
29)	Kendimi çalıştığım kurumun önemli bir parçası olarak hissetmekteyim.	()	()	()	()	()
30)	İşyerimde çalışmaya devam etmek beni onurlandırır.	()	()	()	()	()

Anketimiz sona ermiştir. Teşekkürler.

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora öğrencisi İbrahim DURMUŞ'un "Kurum Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Çalışanların Kuruma ve Yöneticilerine Olan Sadakatlerinin İmrenme ve Kıskançlık Davranışları Moderatörlüğünde Akademik Başarı Çabaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi" adlı doktora tezi araştırma projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur.



Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.



Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : İbrahim DURMUŞ

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü (2006-2010)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme
Anabilim Dalı (2011-2013)

Yabancı Dil : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler : Akyüz, A.M. ve Durmuş, İ. (2020). Çalışanların İşlerine
Yönelik Tutumlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları
Üzerindeki Etkisinde İşlerine Yönelik Kalite Bilinçlerinin
Aracı Etkisi. The Journal of International Scientific
Researches, 5(3), 290-311.

Akyüz, A.M. ve Durmuş, İ. (2020). Reklamlarda Algılanan
Yeşile Boyamanın Yeşil Tüketicilerin Tüketim
Değerlerinin Farklılaşmasındaki Olası Rolü. The Journal of
International Scientific Researches, 5(1), 22-37.

Durmuş, İ. ve Akyüz, A.M. (2020). Çalışanların Risk Alma
Davranışlarının Performansları Üzerindeki Etkisinde
Başarı Çabalarının Aracı Rolü. Global Journal of
Economics and Business Studies, 9(18), 133-148.

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurum : Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO

Tarih : 27.07.2021