

**SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ETİK LİDERLİĞİN DİLE GETİRME DAVRANIŞLARI
ARACILIĞIYLA İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL AİDİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**
**THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP ON JOB PERFORMANCE VIA THE ROLE OF
VOICE BEHAVIORS IN HEALTHCARE BUSINESSES: THE MEDIATING ROLE OF
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION**

Ayşe Tuğba YILDIZ

Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık
Yönetimi
Doktora Öğrencisi
yildizaysetugba@gmail.com
ORCID: [0000-0002-5348-4219](https://orcid.org/0000-0002-5348-4219)

Özgür DEMİRTAŞ

Kayseri Üniversitesi, SBBF, Sağlık Yönetimi
demirtasozgur@yahoo.com
ORCID: [0000-0002-2495-2124](https://orcid.org/0000-0002-2495-2124)

ÖZ

ABSTRACT

Geliş Tarihi:
04.07.2022

Kabul Tarihi:
12.09.2022

Yayın Tarihi:
30.09.2022

Anahtar Kelimeler

Etik Lider Davranışları,
Dile Getirme Davranışı,
İş Performansı,
Örgütsel Aidiyet.

Keywords

Ethical Leadership
Behavior,
Voice Behaviors,
Job Performance,
Organizational
Identification.

Bu çalışmanın amacı dile getirme davranışı aracı (mediating) rolde iken etik liderlik davranışlarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. İlave olarak günümüzde bireylerin iş performansının artırılmasında etkili bir algı olan örgütsel aidiyet değişkeni de düzenleyici rolde çalışmada yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda Kayseri’de bulunan sağlık kurumlarında tam zamanlı olarak çalışan 415 sağlık çalışanı üzerinde anket tekniği ile veriler yüz yüze toplanmıştır. Çalışma sonucunda etik liderliğin iş performansını pozitif yönde etkilediği, dile getirme davranışlarının ise bu ilişkide kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. İlave olarak da örgütsel aidiyetin etik liderlik ve dile getirme davranışları ilişkisinde düzenleyici rolde olmadığı bulunmuştur.

The aim of this study is to examine the effect of ethical leadership behaviors on job performance via the mediating role of voice behavior. In addition, organizational identification, which is an effective perception in improving the job performance of individuals today, is involved in the study as a moderator. For the purpose, data was collected from 415 health workers, which are working full-time in healthcare businesses, via face to face survey in Kayseri. As a result of this study, it is found that ethical leadership positively effects the job performance, while voice behavior has a partial mediator role on this relationship. In addition, it has been found that organizational identification does not play a moderator role on the relationship between ethical leadership and voice behavior.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1140486>

Atıf/Cite as: Yıldız, A.T. ve Demirtaş, Ö. (2022). Sağlık İşletmelerinde Etik Liderliğin Dile Getirme Davranışları Aracılığıyla İş Performansına Etkisi: Örgütsel Aidiyetin Düzenleyici Rolü. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1334-1346.

Giriş

Lider; artan rekabet koşullarında, değişen ve gelişen teknoloji ortamında, örgütün yaşaması ve hedeflerine ulaşabilmesi açısından faaliyetleri yürüten, ortaya çıkan olumsuz durumlarla başa çıkan kişidir (Tengilimoğlu, 2005: 2). Her duruma veya her örgüte uyan liderlik tarzı tek bir tarz ile açıklanamaz. Liderlik tarzlarının şekillenmesi ihtiyaçlara göre oluşmuş ve benimsenmiştir. Son zamanlarda yaşanan etik sorunların çoğalması ile etiğin öneminin farkına varılmıştır. Liderin etik davranışlar sergilemesinin öneminin anlaşılması ile liderin etik davranışları biçimlendirmesindeki rolü artan sayıda araştırmaya konu olmuştur (Demirtaş, Hannah, Gok, Arslan ve Çapar, 2017; Arslantaş ve Dursun, 2008: 112). Etik liderler, etik kurallara dikkat etmenin yanı sıra etik davranışları örnekendirerek açıklar (Brown, 2005: 117).

Liderlerin önemli oranda katkısının bulunduğu bir değişken olan ve örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinde ele alınan bir kavram örgütsel aidiyettir. Örgütsel aidiyet kavramı psikoloji ve davranış bilimi konularına ait önemli bir kavram olup araştırmalarda sıkça yer almaktadır. Örgütsel aidiyet; işe ve örgüte tutum ve niyetlerin davranışa yansımalarıdır (Loke, 2001). Örgütsel aidiyet duygusunun yüksek olması, örgüt ortamında etik davranışlara uyulmasını da etkiler. Aidiyet duygusu yüksek bireyler örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından öncelikli görecektir, daha fazla çaba ile örgütün amaçlarına ulaşılmasına katkı sağlayacaktır (Gül, 2002: 51). Örgüt üyeleri kendilerini örgüte ait hissettikleri derecede sonuca yansıtacak, performansları artacaktır (Çakınberk ve Demirel, 2010: 107; Özutku, 2008: 197).

Çalışanların işyerlerinde fikirlerini ve sorunlarını çeşitli iletişim kanalları ile ifade etmesini vurgulayan dile getirme davranışları da liderlik açısından önemli diğer bir örgütsel davranış unsurudur. Dile getirme davranışı örgüt için geliştirici, yapıcı bir davranıştır (LePine ve Van Dyne, 1998: 854). Dile getirme davranışı ile bireyler örgütte söz hakkı elde edebileceği için bu davranışın eleştirel boyutta olması bile örgüte faydalı olacaktır. Örgütte düzeltilmesi gereken yanlışlıkların farkına varılması, daha yüksek verimlilik için adımlar atılmasını sağlayarak iyileştirmeler yapılacaktır (Morrison, 2011: 383).

Örgütsel alanda liderlerin odaklandığı diğer bir konu da amaca ulaşılma derecesinin ele alındığı performans değişkenidir. Örgüt için performans; çıktının verimliliği, birey için ise bireysel etkinlik göstergesidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Performans, psikolojik durumların fiziksel çıktısı olarak düşünülürse; örgüt üyelerinin iş performansları örgütsel performansı oluşturacak ve örgütün kişilere sağlayacağı uygun psikolojik ve fiziksel şartlar örgüte yapılacak bir yatırımdır (Bayyurt, 2007: 578). Bu kapsamda performans boyutunun da liderliğin önemli bir çıktısı olduğunu ifade etmek mümkündür. Özellikle liderlik türlerinden de etik liderlik, yaşanan skandallar ve etik değerlerin öneminin farkına varılmasıyla örgütlerde daha çok önem kazanmıştır. Çünkü günümüz organizasyonlarında artık çevreye daha duyarlı ve yeşil dönüşüm odaklı bir anlayış çerçevesinde stratejik planlamalar yapılmaktadır. Bu da etik liderlerin varlığını ön plana çıkarmaktadır. Bu amaçla çalışmada liderlik tarzı olarak etik liderlik belirlenmiş ve ele alınmıştır. Çalışmada dile getirme davranışları aracılığıyla etik liderliğin iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlave olarak da günümüzde bireylerin iş performansının artırılmasında çok etkili bir algı olan örgütsel aidiyet bu çalışmada etik liderlik ve dile getirme davranışları ilişkisinde düzenleyici değişken olarak yer almaktadır.

Kavramsal Çerçeve Ve Araştırmanın Hipotezleri

Etik Liderlik

Etik, arzulanmış yaşamın araştırılması ve anlamını içermektedir. Amaçlara ulaşılması, neyin yapıp yapılmayacağı veya neyin istenip istenmeyeceğinin bilinmesi etiğin amacını oluşturmaktadır (Aydın, 2012: 8). Son zamanlarda yaşanan etik skandallar yönetim alanında etiğin önemini artırmıştır. Örgütlerin liderlikle ilgili doğru- yanlış, iyi – kötü kavramlarının neler olduğu tartışma konusu olmaktadır (Brown, 2006; aktaran Çeken, Sormaz, ve Yeşiltaş, 2012: 19). Etiğin temel amacı; ahlakın, iyi ve kötü kavramının, doğru ve yanlışın, ahlaklı olmak, onurlu davranmak kavramının temelini oluşturmak, bu kavramları açıklamak ve anlamlandırarak belirli bir kurallar oluşturabilmektir.

Günümüz dünyasında yaşanan etik sorunlar (Enron, Parmalat, Worldcom, Dupont), kültürel yozlaşmalar ve kötü yönetimler sonucu etik dışı davranışlar gerçekleşmiştir ve dünya gündemini meşgul eden birçok ekonomik krizin nedeni olarak düşünülmektedir. Etik sorunların yayılması ile etiğin aslında her alanda olması gerektiğinin farkına varılmıştır. Liderin etik davranışlar sergilemesinin öneminin anlaşılması ile liderin etik davranışları biçimlendirmesindeki rolü incelenmeye başlamıştır (Arslantaş ve Dursun, 2008: 112).

Örgütsel davranışın bir değişkeni olan etik pek çok kavramı da beraberinde etkilemektedir. Etik kavramı insanla birlikte yaşantımızın her alanında etkilidir. Örgütlerde üyeleri etkilemekte liderlerin etik davranışları örnek oluşturmaktadır. Yaşanılacak etik sorunların yöneticisi olarak liderler göz önünde yer alır (Uğurlu ve Üstüner, 2011: 435).

Etik ortamın hazırlanmasında liderin davranışları önemli bir belirleyicidir (Dickson, 2001). Örgütlerde etik değerlerin oluşturulması ve uygulanmasında liderlerin önemli rolleri vardır. Liderler konumu sebebiyle insanları etkileyen, liderler etik konulara ve kararlara yönelik güce sahiptir. Etik lider aynı zamanda örgüt üyelerine örnek olarak onların etik olmaları yönündeki değişimlerine destek olur. Ödül ve ceza ile örgüt amaçlarını destekleyerek örgüt üyelerini cesaretlendirmektedirler (Özdemir, 2003: 157).

Etik lider; etik davranışlarda bulunarak bireylerin haklarını gözetip adil davranan kişidir. Etik liderler etik kurallara dikkat etmenin yanı sıra etik davranışları örneklendirerek açıklar (Brown, 2005). Etiğe uygun davranışları ödüllendirip teşvik ederken, etik olmayan davranışları cezalandırma yöntemini seçebilir (Durgut, 2020: 35). Etik liderler için dürüstlük çok önemlidir ve iş yaşantılarında dürüstlükten ödün vermezler (Bass, 1999). Etik liderlerin davranışlarında ahlak kuralları da önemli bir temeldir. Etik liderler, kişisel özellikleri, sergilediği eylemler ile örgüt üyeleri tarafından kendisine güven duyulmasını sağlar ve işlerinin daha verimli ilerlemesi için güven ortamı hazırlarlar (Brown, 2005: 120).

Örgütsel verimlilik adına da etik davranışlar gereği liderlerin süreç esnasında bilgi aktarımını zamanlı ve eksiksiz olarak paylaşması önem arz etmektedir. Etik liderler ayrıca örgüt üyelerinin yeteneklerinin bilincindedir ve üyelerini cesaretlendirerek çalışanların kendilerini geliştirmelerine destek olmak suretiyle örgüt performansına katkı sağlamaktadırlar. Örgüt üyeleri de rol model olarak kabul ettiği etik liderlerin davranışlarını içselleştirir ve etik iklimin oluşmasını kolaylaştırmaktadırlar.

Bu bulgular ve değerlendirmeler kapsamında etik liderlik davranışları ile örgütün performansında iyileşmeler yapılmasının önemi ortaya konulmaktadır. Çünkü, etik liderler; davranışları, kişisel özellikleri, sergilediği eylemler ile örgüt üyeleri tarafından kendisine güven duyulan liderler olarak örgütsel performansa ve verimliliğe önemli katkılar sağlamaktadır (Brown, 2005: 120).

Dile Getirme Davranışı

Dile getirme davranışı örgüt üyelerinin bir algı veya tutum olarak değil, bir davranış olarak kavramsallaştırılmıştır (LePine ve Van Dyne, 1998: 854). Örgütlerde etkinliği artırmak amaçlı yapılan çalışmalarda örgüt üyelerinin fikirlerini söylemeleri üzerine yoğunlaşmıştır. Orjinali Voice Behavior olan bu davranış; Garner 2011 yılında örgütsel ses, Wang ve Hsieh (2013) çalışanın sessizliği, Botero ve Van Dyne (2009) çalışanın sesi, Crant (2011), Raub ve Robert (2012) konuşma davranışı gibi tanımlamış ancak mevcut çalışmamızda Çavmak ve Demirtaş (2020) yılında Türkçe olarak kavramsallaştırdığı şekli ile Dile Getirme Davranışı olarak ifade kullanılması uygun değerlendirilmiştir.

Dile getirme davranışı Detert ve Burris tarafından 'örgüte olumlu katkıları olacak gönüllü davranışlar' şeklinde tanımlanmıştır (2007). Dile getirme davranışı örgüt içerisinde üyelerin memnun olmadığı veya iyileştirilmesi gereken durumlardan kaynaklanmaktadır. Üyelerin bu durumu dile getirme davranışı ile belirtebilmeleri için ve durumu değiştirebilmeleri için imkanları olduğuna inanmaları ve örgütün buna uygun olması gerekmektedir. Uygun ortam ve şartlar sağlanmadığı takdirde üyeler dile getirme davranışını risk olarak görecektir (Çavmak ve Demirtaş, 2020: 19).

Dile getirme davranışı liderlerin örgüt içerisinde başvurduğu önemli bir araçtır (Morrison, 2011; aktaran Çelik, 2008: 16). Çünkü örgütlerde üyelerin özgürce düşüncelerini dile getirebilmesi ile kendilerine değer verildiğini hissedebildiği bir örgüt ortamının oluşmasında liderlerin ve yöneticilerin sorumlulukları fazladır. Liderlerin örgüt üyeleri ile ilişkileri ve beklentilerinin açıkça dile getirilmesi karşılığında üyelerin de geri bildirimleri sorumluluk bilincinde ve geliştirici fikirler düşünüp dile getirmeleri arasında olumlu ilişki bulunmaktadır. Örneğin dile getirme davranışının artışına bağlı olarak örgüte duyulan sadakat duygusunun boyutuna göre işten ayrılma niyetinde azalmalar olduğu ifade edilmiştir (Garner, 2011; Morrison, 2011: 383).

Dile getirme davranışını sergileyen üyeler, örgüte olan katkılarının yanında bireysel fayda da sağlamaktadır. Örneğin, örgüt üyelerinin düşünce ve önerilerini yöneticilerine veya liderlerine gönüllü olarak dile getirmeleri iş performanslarını artırmaktadır (Morrison, 2011: 383). Dile getirme davranışını sergileyen bireylerin sorunla

karşılaşması durumunda sorunla baş edebilmede ve olabilecek sorunları önceden fark edip üstlerine bildirmede de olumlu katkılar sağlandığı vurgulanmaktadır (Feldman, 2012; aktaran Gürkan, Koçoğlu ve Pekdemir, 2013: 87).

Örgütsel Aidiyet

Günümüzde Z kuşağının daha çok iş yaşamında yer alması ve sadakat, bağlılık, aidiyet gibi kavramların örgütsel alanda yeni dönüşümlerle birlikte bu kavramların daha fazla ele alınmasına neden olmuş ve liderlerin üzerinde durması gereken konular arasında önceliğini almıştır. Çünkü artık çalışanların başarısı, yeteneklerini geliştirmelerinin yanı sıra örgüte olan aidiyet ve bağlılıklarını da teşviki ile mümkün olmaktadır (Özutku, 2008: 197).

Küreselleşme arttıkça örgütler açısından rekabetin artması, yaşanan teknolojik gelişmeler, örgütlerde bulunan kişilerin eğitim seviyelerindeki yaşanan artışlar ile örgütlerde değişimler yaşanmaya başlamıştır. Yaşanan bu değişimler ile örgütlerin yapıları karmaşıklaşmaya başlamış ve örgütte aidiyet duygusunun gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi rekabet ortamında örgütlerin varlığının devam ettirilmek istenmesi ve üyelerden örgüte daha fazla katkı sağlamalarının beklenmesidir. Aidiyet ile performans birbiri ile ilişkili bir kavram olmakla beraber örgüt için stratejik önem taşıyan kavramlar arasındadır (Arı ve Şahin, 2016).

Aidiyet kavramı, kişinin ait olma algısı ve hissini anlatan kavramdır. Aitlik nesneye, örgüte veya herhangi bir şeye karşı gelişebilir. Aidiyet duygusunun örgüte karşı gelişmesi durumunda örgüt çalışanları kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedir (Masterson ve Stamper, 2002; aktaran Akdoğan ve Köksal, 2014: 27). Örgütsel aidiyet örgüt ve üye arasındaki psikolojik bağ ve örgüte olan sadakati gösteren, değer verilen bir ilişkinin devamlılık isteğini vurgulayan, uzun süreli, isteğe bağlı ve fayda sağlamayı amaçlayan bir kavramdır (Cihangiroğlu, 2010: 83).

Örgütsel aidiyet örgütün etkililiğinde pozitif etkili bir davranış olup, bu duygunun yüksek olması ile birlikte örgütte bireylerin daha çok yer kazanıp, kabul görüldüğü hissini oluşturduğu ve örgüt içerisinde kimlik oluşturduğu ifade edilmektedir. Çeşitli bulgular aynı zamanda iş performansının ve iş tatmininin de bu duygu düzeyi ile ilişkisini vurgulamıştır (Stamper, 2009; aktaran Akdoğan ve Köksal, 2014: 27). Aidiyet duygusunun yüksek olması ile üyelerin hem işini hem de örgüte karşı değerleri benimsediği, kendini örgüte adadığı anlamına gelmektedir (Er, 2016: 32; Gül, 2003: 51). Aidiyet, çalışanları yaratıcılığa teşvik etmesi ile daha yaratıcı fikirlerin oluşmasında etkilidir. Örgüt üyeleri örgütte memnuniyet ve örgütün liderine olan güveni artıran aidiyet duygusu sayesinde kendini örgütün bir parçası olarak görecektir ve bu aidiyet duygusu üyelerin örgüte karşı olumlu bakış açısına sahip olmasını tetikleyecektir (Öztop, 2014: 306). Ters koşullarda ise düşük örgütsel aidiyet duygusunun örgüt ile üyenin ilişkisinin zayıflığını dolayısı ile bağlarının zayıflığını işaret ettiğini ifade etmek mümkündür. Bu da neticede örgütün amaçları doğrultusunda daha isteksiz davranışları, devamsızlık oranlarının artmasını ve verimlilikte düşüşleri beraberinde getirmektedir (Er, 2016: 31; Gül, 2003: 51). Düşük aidiyet duygusuna sahip bireyler yaratıcı davranışlar sergilemekten kaçınacak ve örgütün hedeflerini göz ardı edecek davranış sergileyecektir (Öztop, 2014: 305).

İş Performansı

Performans kelime olarak İngilizce 'performance' kelimesine dayanmaktadır. Anlam olarak herhangi bir işte yapılabilecek en iyisi, başarı anlamlarını taşımaktadır (Kayabaşı, 2019: 84). Performans örgütsel alanda önemli bir kavram olup üretkenlik, başarı, verim konularında çeşitli etkileri vardır. Artan rekabet ortamında performansın yönetimi önem kazanmış, araştırmalara daha çok konu olmaya başlamıştır.

Performans kavramı örgütler için örgütteki üyelerin belirlenmiş hedeflere ulaşabilmek için çaba sarf etmesi olarak ifade edilmektedir (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017: 89). 1990'lı yıllarda performans yönetimine olan ilgi artmıştır. Çalışmalar uzun bir süre performans yönetim kavramını çalışanların davranışlarının yönetimi olarak ele almışlardır. Taylor'un bilimsel yönetim temeline dayanmakta olan performans yönetimi aslında 13.yüzyıla kadar uzanan bir kavramdır. 1970'lere kadar yönetim kontrol sistemleri ile olsa da asıl ilgi insan kaynakları yönetimi ile gerçekleşmiştir. 1990'lara gelindiğinde örgütün stratejik yönetimi ile başlayan ilgi ile performans yönetimi fazlaca kullanılmaya başlamıştır (Smith, 2002: 247). Performans yönetimi örgütler için personelin, finansal kaynaklarının

hedeflenen verimlilik düzeyine ulaşması ve devamlılığının sağlanabilmesi sürecini ifade etmektedir (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017: 89).

Örgüt üyelerinin performansının yüksek olması ile örgütsel performansın artacağı ve örgütün rekabet gücünün yüksek olacağı vurgulanmıştır (Turunç, 2010; aktaran Çelik, Kandemir, Şantaş ve Uğurluoğlu, 2016: 871). İş performansı bu kapsamda örgüt verimliliğinde önemli bir girdi sağlayacaktır. İş kalitesinde hataların önüne geçmek ve zaman planına uymak iş performansının bir diğer önemli katkısıdır. İş performansına verilen önem ile örgütte iş birliklerini artırmak mümkün olacak, performansa dayalı ödüllendirmeler ile devamsızlık oranları ve işten kaytarmalar azaltılabilecek, iş performansına önem veren örgütlerde ödül sistemi ile ayrıca bireyin örgüte daha çok destek vermesi sağlanabilecektir. Bu da neticede bireyin örgüte daha fazla katılımını sağlayacak ve olumlu örgüt iklimi oluşmasında anlamlı katkılar sağlayacaktır (Kayabaşı, 2019: 86-87).

Literatür incelendiğinde günümüz şartlarında etik öneminin farkına varılması ile araştırmalarda sıkça yer alan etik liderlik, aidiyet, iş performansı, dile getirme davranışları ile ilişkilendirilmiştir. Örneğin Chang, Cheng, Cheung ve Kuo (2014) yaptığı çalışma etik liderlik ile dile getirme davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş; etik liderlik davranışı ve dile getirme davranışının pozitif anlamlı ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Chen ve Hou' nun (2015) yaptığı diğer çalışma, dile getirme davranışının etik liderlik davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Çalışmanın sonucunda etik liderlik davranışı ve dile getirme davranışı arasında anlamlı ilişki tespit edilmiş; aralarındaki ilişkiyi yaratıcılığın daha da güçlendirdiği vurgulanmıştır. Sağnak'ın (2017) yaptığı çalışmada da benzer şekilde etik liderlik ve dile getirme davranışı arasında ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Cuong Vu, Nhung Nguyen, Yuan'ın (2018) da etik liderliğin dile getirme davranışını teşvik ettiğini vurgulamıştır.

İncelenen çalışmalar ışığında araştırmamızda aşağıda belirlenen hipotez kurulmuştur.

Hipotez 1: Etik Liderlik Davranışları Dile Getirme Davranışlarını pozitif olarak etkilemektedir.

Bello (2012) yaptığı çalışma ile etik liderliğin iş performansına olan etkisini gözlemlemeyi amaçlamıştır. Yapılan analizler sonucunda etik liderlik ile iş performansı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Bouckenoghe, Zafar, Raja'nın (2014) yaptığı çalışma da etik liderliğin iş performansını olumlu etkilediğini, Ahn, Lee, Yun (2016) etik liderliğin örgüt üyelerinin rol içi ve rol dışı performansları konusunda teşvik edilmesinde önemli rolü olduğunu, Shafique, Kalyar, Ahmad'ın (2018) yaptığı çalışma ile etik liderliğin, örgütün performanslarına ulaşmada önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymuştur. İncelenen çalışmalar sonucunda araştırmamızda aşağıda belirlenen hipotez kurulmuştur.

Hipotez 2: Etik Liderlik Davranışları İş Performansını pozitif olarak etkilemektedir.

Giri ve Kumar'ın (2009) yaptığı çalışma, örgüt içi iletişimin iş performansına olan etkisini gözlemlemeyi amaçlamıştır. Yapılan analizler sonucunda örgüt içi iletişim ile iş performansı arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. NG ve Feldman (2011) yaptığı çalışma ile dile getirme davranışının iş performansına olan etkisini ve dile getirme davranışının örgüt içi performansı olumlu etkilediğini, Christensen, Morrison, Walumbwa (2012) etik liderliğin dile getirme davranışına teşvik ettiğini ve etik liderliğin dile getirme davranışı aracılığıyla iş performansını olumlu etkilediğini, Avey, Palanski ve Wernsing (2012) etik liderliğin dile getirme davranışı üzerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Literatür bulguları çerçevesinde aşağıda belirlenen hipotez kurulmuştur.

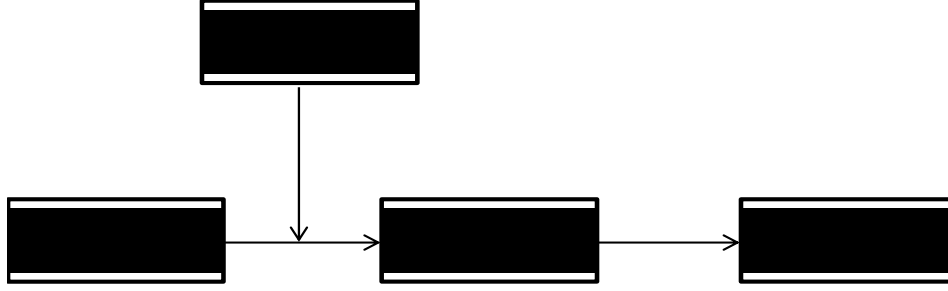
Hipotez 3: Dile Getirme Davranışları Etik Liderlik ve İş Performansı ilişkisinde aracı role sahiptir.

Wiener'in (1980) yaptığı çalışma, aidiyetin iş çıktısına olan etkilerini gözlemlemeyi amaçlamaktadır. Çalışma modelinde örgütsel aidiyetin iş performansında etkili olduğu öne sürülmüş ve yapılan analizler sonucunda anlamlı ilişkiler elde edildiği vurgulanmıştır. Paralel bir şekilde Colarelli, Dean ve Konstans (1987); DeCottis ve Summers (1987); Blau (1988); Brett, Cron, Slocum (1995); Luchak ve Gellatly'in (2007) örgütsel aidiyet ve performansın ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Yousef in (1999) yaptığı çalışma, liderlik davranışı ve iş performansında örgütsel aidiyetin düzenleyici rolde olduğunu öne sürmüştür. Yapılan analizler sonucunda liderlik davranışları ile aidiyetin ilişkili olduğu gözlemlenmiştir ve yüksek aidiyetin yüksek performans göstergesi olduğu tespit edilmiştir. Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky'nın (2002) yaptığı çalışma, örgütsel aidiyetin iş çıktılarına olan ilişkisi gözlemlemeyi amaçlamıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel aidiyetin iş tatmini ve iş performansını olumlu etkilediği saptanmıştır. Kim ve Brymer'ın (2011) yaptığı çalışma, aidiyet ile etik liderliğin ilişkisini gözlemlemeyi amaçlamıştır. Yapılan analizler sonucunda etik liderlik ile örgütsel aidiyet arasında olumlu ilişki olduğu ve performansı olumlu etkilediği saptanmıştır. Zhu, He, Trevino, Chao ve Wang (2015) yaptığı

çalışma sonucunda etik liderlik ile örgütsel aidiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, etik liderlerin, dile getirme davranışına ve iş performansına olan etkisinde örgütsel aidiyetin aracı rolde olduğunu tespit etmişlerdir. Sari (2019) yaptığı çalışma ile örgütsel aidiyet aracılığıyla etik liderlik ve dile getirme davranışı arasında olumlu etkiler olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan bu çalışmalar sonucunda örgütsel aidiyetin düzenleyici rolüne ilişkin aşağıda belirtilen hipotez kurulmuştur.

Hipotez 4: Örgütsel Aidiyet Etik liderlik ve Dile Getirme Davranışları ilişkisinde düzenleyici role sahiptir.

Şekil 1. Çalışmanın Modeli



Araştırmanın Metodolojisi

Çalışma kapsamında öne sürülen hipotezlerin test edilmesi amacıyla kullanılan veriler, sağlık işletmelerinde tam zamanlı çalışanlardan, anket uygulaması ile elde edilmiştir. Çalışanlardan; etik liderlik davranışları, örgütsel aidiyet, dile getirme davranışı ve iş performansı algılamalarını ölçen değerlendirme formlarını doldurmaları istenmiştir. Araştırmanın uygulama bölümü için veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket formları alınan etik kurul onayı doğrultusunda ve işletmelerin izinlerine bağlı olarak işletmelere gidilerek veya işletmenin kendi uygulaması suretiyle yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın veri toplama aşamasında kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenilirliği onaylanmış ölçeklerden seçilmiş, örneklem grubuna verdikleri cevapların gizli tutulacağı, açıklanmayacağı ve paylaşılmayacağı ifade edilmiştir.

Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri’de faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde bulunan tam zamanlı sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu işletmelerde çalışan 750 kişi tesadüfi olarak seçilmiştir ve anket uygulanmıştır. Uygulama esnasında geri gönderilmeyen anketlerin olması, eksik veriler olması ve yanlış kodlamaların bulunması nedeniyle 415 (n) adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Ölçekler

Anket; ölçek sorularının yer aldığı dört bölüm, demografik ifadeleri içeren bir bölümün yer aldığı toplamda beş bölümden oluşmaktadır. Anket formunda toplamda 39 ifade bulunmaktadır. Kullanılan ölçekler, daha önce birçok çalışmada kullanılarak geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmıştır. 5’li Likert tipinde oluşturulan ölçeklerde 1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum’ u ifade etmektedir.

- Etik Liderlik ölçmek için Brown ve diğerlerinin (2006) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek 10 ifadeden oluşmaktadır.
- Dile Getirme Davranışı ölçmek için Lepine ve VanDyne’in (1998) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır.
- İş Performansı ölçmek için Rodwell, Kienzle ve Shadur (1998) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 9 ifadeden oluşmaktadır.

- Örgütsel Aidiyet ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır..

Çalışmada ölçeklerin güvenilirliği (α) Etik Liderlik için .926, Dile Getirme Davranışı için .914, İş Performansı için .710 ve Örgütsel Aidiyet için .859 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan 415 kişi ile yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular tablo haline getirilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırmada hipotezlerin (hipotez 1'den hipotez 4'e kadar) test edilmesi için ilk olarak Değişkenler arası ilişkinin varlığını gösteren korelasyon analizi, daha sonra ise değişkenler arası etkinin tespitine yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde sonuçların yorumu için standardize katsayı (beta) değeri kullanılmıştır.

Tablo 1. Değişkenlerle İlgili Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	Etik Liderlik	Dile Getirme Davranışı	İş Performansı	Örgütsel Aidiyet
Etik Liderlik	3,41	,83	.926			
Dile Getirme Davranışı	3,52	,85	,813**	.914		
İş Performansı	3,45	,50	,410**	,372**	.710	
Örgütsel Aidiyet	3,72	,87	,417**	,407**	,426**	.859

** p<0,01 ve çift yönlü

Yukarıdaki korelasyon değerleri incelendiğinde etik liderlik ile dile getirme davranışları (r: 0,813; p< 0,01), iş performansı (r: 0,410; p< 0,01) ve örgütsel aidiyet (r: 0,417; p< 0,01) arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca dile getirme davranışının; iş performansı ile (r: 0,372; p< 0,01) ve örgütsel aidiyet ile (r: 0,407; p< 0,01); iş performansı ve örgütsel aidiyet (r: 0,426; p< 0,01) arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenler arası korelasyonların, sonraki aşama olan mevcut ilişkilerinin anlamlı etki oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Hipotez 1'den hipotez 4'e kadar analiz ve değerlendirme sonuçları ele alınmıştır.

Tablo 2. Aracı Değişkene Ait Regresyon Analizi

Değişkenler	Model 1 (β) EL - DG	Model 2 (β) EL- İP	Model 3 (β) EL/ DG - İP
Etik Liderlik (EL)	,813**	,410**	,316**
Dile Getirme Davranışı (DG)			,116**
Düzeltilmiş R²	,660	,166	,168
F değişimi	805,5	83,3	42,9

**p<0,01

Hipotezlerin analizine yönelik yapılan regresyon analizi yukarıdaki tabloda özetlenmiştir. Birinci hipotez; etik liderlik davranışının sağlık çalışanlarının dile getirme davranışı üzerinde pozitif etkili olduğu varsaymaktadır. Tablo incelendiğinde etik liderlik davranışının dile getirme davranışları üzerinde anlamlı pozitif etkiye (β :0,813; p<0,01) sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışmanın birinci hipotezi desteklenmektedir. Çalışmanın ikinci hipotezi, etik liderlik davranışlarının iş performansı üzerinde pozitif etki oluşturduğu varsayımının da, (β :0,410; p<0,01) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışmamızın ikinci hipotezi de desteklenmektedir.

Model kapsamında yer alan dile getirme davranışının etik liderlik davranışları ve iş performansı ile ilişkisinde aracılık etme durumunu analiz etmek amacıyla üçüncü hipotez oluşturulmuştur ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Analizde dile getirme davranışı modele eklenmiştir; etik liderliğin iş performansı üzerindeki etkisi $\beta:0,316$ ($p<0,01$) azalmış ama yine de anlamlılığını korumaya devam etmiştir. Sonuç olarak etik liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde dile getirme davranışının kısmi aracı etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Aracı değişken eklenmesi ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide meydana gelen düşüş ile aracılık etkisinin anlamlılığını ölçmek amacıyla Sobel testi yapılmıştır ve kısmi aracı roldeki dile getirme davranışının ($z:12,3$; $p<0,05$) etik liderlik davranışlarının iş performansı ile ilişkisinde anlamlı olduğu bulunmuştur.

Tablo 3. Düzenleyici değişkene yönelik regresyon analizi

	İş Performansı	Düzeltilmiş R ²	ΔR^2	F değişimi
Model 1				
Etik Liderlik (EL)	,813**	,660		805,9
Model 2				
Etik Liderlik (EL)	,779**			
Örgütsel Aidiyet (ÖA)	,083*	,665	,006	6,9
Model 3				
Etkileşim Terimi (EI x ÖA)	,042	,666	,002	1,9

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışmanın düzenleyici değişkeninin analizine yönelik tablo 3 de sunulan analizler yapılmıştır. Regresyon analizinden önce dile getirme davranışı ve örgütsel aidiyet değişkenlerinin değerleri merkezileştirilmiştir. Merkezileştirilen iki değişken değerinin çarpımını sonucunda ulaşılan etkileşim terimi modele dâhil edilmiştir. Regresyon analizine dâhil edilen etkileşim teriminin (Etik liderlik x Örgütsel aidiyet) iş performansı üzerinde anlamlı ($\beta:0,042$; $p< 0,05$) etki saptanamamıştır. Bu durumda etik liderlik ve iş performansı ilişkisinde örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü olduğu söylenemez. Çalışmanın dördüncü hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Etik liderlik, örgüt içinde pozitif liderlik davranışları sergilenmesi ve örgüt üyelerinin performansını olumlu etkilemesi adına son yılların önemli kavramları arasında yer almaktadır. Son günlerde yaşanan etik skandallar sonrası örgütler için etik kavramının önemi daha da artmıştır. Etik davranışların sergilenmesi örgüt hayatında olduğu kadar günlük yaşantıda da dikkat edilen ve aranılan davranışlar arasındadır. Etik lider; etik davranışların sergilenmesinde teşvik edici rolü ile davranışların benimsenmesi ve yaygınlaşmasında etkilidir. Etik davranışların sergilenmesi, örgüt ortamında oluşacak etik örgüt iklimi ile birçok pro-sosyal davranışa olumlu etkileri bulunmaktadır. Son yıllarda birçok araştırma, etik liderlik kavramının pro-sosyal davranışlara ve iş çıktılarına olan olumlu etkilerini göstermektedir (Bello, 2012; Chang, Cheng, Cheung ve Kuo, 2014; Chen ve Hou, 2015; Sağnak, 2017). Etik liderliğin iş performansına olan olumlu etkilerini gösteren çalışmalarla birlikte araştırmamız da göstermektedir ki etik liderlik davranışlarının sergilenmesi iş performansı üzerinde olumlu etkileri vardır.

Performans kavramı günümüz rekabet koşullarında önemli olduğundan dolayı, performansı olumlu etkileyen her koşulun desteği örgütün devamlılığı için önemli roledir. Etik liderlik davranışlarının iş performansını artırdığı literatürde kanıtlanmış (Bouckennooghe, ve Zafar, 2014; Ahn, Lee ve Yun, 2016; Ahmad, Kalyar ve Shafique, 2018) ve araştırmamızda da bu sonuçları destekler nitelikte bulgulara ulaşılmıştır. Etik liderliğin iş performansına etkisi düşünüldüğünde örgüt işleyişinde etik davranışların desteklenmesi gerektiğini ifade etmek mümkündür.

Liderler örgütlerin iş performansını artırarak fayda sağlamak amacıyla, pozitif liderlik özelliklerine sahip etik liderlik özelliklerini benimsemesinin yanında örgüt üyelerinin düşüncelerini de dikkate almalıdır. Bu sebeple dile getirme davranışlarının teşvik edilmesi ve öne sürülecek geliştirici fikirler örgütün yararına olacağı düşünülmektedir. İlave olarak, örgütlerde liderlerin etik davranışlar sergilemesinin iş performansı artırdığı vurgulanmaktadır (Giri, Kumar, 2009; Christensen, Morrison ve Walumbua, 2012). Etik liderler, örgüt üyelerinin dile getirme davranışlarını sergilemelerinde teşvik edici katkısı bulunmaktadır. Etik liderlik ve dile getirme davranışının iş performansına olan katkısı göz önüne alındığında, örgütlerde etik davranışların sergilenmesi teşvik edilmelidir ve bu kapsamda örgüt üyelerinin dile getirme davranışlarını artırmaları yönünde güven verici ve destekleyici davranışlar ortaya konmalıdır.

Dile getirme davranışı, örgüt ortamında liderlik davranışlarından etkilenen bir kavramdır. Birçok araştırmaya konu olan dile getirme davranışının sergilenmesinde etik liderlik davranışlarının olumlu etkileri bulunmaktadır. Daha önce yapılan birçok araştırma ile birlikte (Coung Vu, Nhung Nguyen ve Yuan, 2018; Chen, 2016; Sağnak, 2017) araştırmamız da göstermektedir ki dile getirme davranışlarının sergilenmesinde etik liderliğin olumlu etkisi bulunmaktadır. Örgütlerin fayda sağladığı dile getirme davranışı ile örgütün işleyişinde iyileştirmeler yapılması mümkündür. Çalışmamızda etik liderlik davranışlarının dile getirme davranışlarının sergilenmesinde teşvik edici olumlu katkılarının bulunması ve iş çıktılarını etkilemesi ile yönünde dile getirme davranışının aracı olarak yer aldığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları da benzer şekilde, dile getirme davranışının, etik liderlik davranışları ve iş performansı ile anlamlı düzey pozitif ilişkilerini desteklemektedir (Gri ve Kumar, 2009; Ng ve Feldman, 2011; Avey, 2012).

Bir örgütün hedeflerine ulaşılmasında, çalışanlarının örgüt hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsemesi aidiyet duygularını ifade etmektedir. Çalışanlar ile örgüt arasında oluşan bağlılık duygusu temeline dayanan örgütsel aidiyet ile performans arasında birçok araştırma (Blau, 1988; Wiener, 1980; Luchak ve Gellatly, 2007; Meyer ve Stanley, 2002; Colarelli ve Dean, 1987) sonucunda olumlu ilişkiler olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bazı araştırmalarda da örgütsel aidiyetin, etik liderlik ve dile getirme davranışları arasındaki ilişkide de düzenleyici rolü vurgulanmıştır (Brett, Cron ve Slocum, 1985; Yousef, 1999; Kim ve Brymer, 2011). Bu çalışmaların sonucu göstermektedir ki örgütsel aidiyet etik liderlik ve performans arası ilişkide etkilidir. Ancak yaptığımız çalışmada örgütsel aidiyetin etik liderlik ile dile getirme davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici rolde yer almadığı gözlemlenmiştir. Literatüre paralel bir sonuç elde edilememişinin sebepleri arasında ele alınan örneklem olan sağlık çalışanlarının değerlendirmelerinin bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda yeni araştırmalar da benzer model üzerinde farklı sektör veya farklı şehirlerde yeni çalışmaların yapılması literatüre katkı adına önem arz etmektedir.

Mevcut araştırmanın sonuçlarına dayanarak bazı çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Örneğin, işletmeler etik konusunda daha duyarlı davranmalı ve etik ilkeleri işletmelerinde benimsenen davranış biçimi haline getirmeleri uzun dönemli sürdürülebilirlikleri adına günümüzde daha önemli bir konu haline gelmiştir. Etik davranışlar örgütler için hedeflere ulaşmada önem teşkil etmektedir. Etik kurallara uygun davranışlar sergilenmesi örgütsel ve bireysel açıdan da birçok fayda sağlamaktadır. Çalışanların benimsediği ve gözlemlediği etik ilke ve değerler ile performansta yaşanacak artış, örgütün rekabet ortamında devamlılığında önemli bir faktördür. Bu kapsamda birer rol model olarak etik liderlerin davranışları, çalışanların daha fazla dile getirme davranışları sergilemelerinde önemlidir. Sadece sorunların önlenmesi açısından değil, örgütlerin gelişimi için farklı bakış açılarının gerekliliği ile örgütün gelişimi için her ihtimal değerlendirilmelidir. Etik ortamın yaratılması ile örgütte oluşacak güven ortamı, üyelerin örgütsel aidiyet düzeylerinde önemli bir girdi durumundadır. Çünkü aidiyet duygusunun artması ile; üyelerin daha çok dile getirme davranışları sergileyeceği değerlendirilmektedir. Örgüt üyelerinin fikirlerine gösterilen değer ile üyeler kendilerini örgüt içinde değerli ve güvende hissedecek, böylelikle örgütsel ve bireysel performansa olumlu yönde katkılar sağlanabilecektir. Bütün bu olumlu sonuçlar doğrultusunda işletmeler ve yöneticiler, etik ortamın yaratılması ve etik davranışların sergilenmesini teşvik ederek, üyelerine daha güvenli iş ortamlarında yüksek aidiyet duyguları ile daha çok fikirler üretmelerini ve sonuçta da iş performansını artırıcı davranışları örgüt kültürlerine yerleştirmeye çalışmalıdır.

Bu araştırmanın kısıtları kapsamında da gelecek araştırmalara bazı önerilerde bulunulabilir. Bu araştırma sağlık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yapılan bir çalışmadır. Etik liderlik davranışlarının iş performansına olan etkisini farklı değişkenler kullanarak aracı ve düzenleyici rolünün incelenmesi gerektiği, sağlık sektörü

dışında insan unsurunun ön planda tutulduğu hizmet sektöründe yapılacak araştırmalar ile de bireysel ve örgütsel çıktılarının değerlendirilmesinin literatüre anlamlı kazanımlar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak rekabet ortamında örgütlerdeki etik liderlik uygulamalarının benimsenmesi, çalışanların daha çok dile getirme davranışları sergilenmesinde ve nedensellik ilişkisinde iş performanslarına daha olumlu katkılar sağlanması, işletmelerin sürdürülebilir gelişme ve rekabet avantajı sağlamasında önemli role sahiptir.

Kaynakça

- Abay, P. (2019). *Etik liderlik ve örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel sınızm davranışlarına etkisi üzerine bir sağlık kuruluşunda uygulama* [Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ahmad, B., Kalyar, M., ve Shafique, I. (2018). The nexus of ethical leadership, job performance and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Interdisciplinary Derscription of Complex Systems*, 16(1), 71-87.
- Ahn, J., Lee, ve Yun: (2016). Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: The moderating role of employees' exchange ideology. *Journal of Business Ethics*, 148, 457-470.
- Akdoğan, A.A., ve Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Altınöz, M., ve Tutar, H. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Arı, ve Şahin, E. (2016). *Örgütsel aidiyet ve iş performansı arasındaki psikolojik bağın kavramsal açıdan incelenmesi*. Conference Paper: I. International Management Research Congress: Interaction on Management and New Paradigms. Hacettepe Üniversitesi, Ankara. Mart 2016.
- Arslandaş, C., ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Ashforth, B.E. ve Mael, F. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal Of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik* (5. baskı). Pegem Akademi.
- Avey, J.B., Palanski, M.E., ve Wernsing, T.S. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *J Buss Ethics*, 107, 21-34.
- Bayyurt, N. (2007). İşletmelerde performans değerlendirmenin önemi ve performans değerlendirmenin önemi ve performans göstergeleri arasındaki ilişkiler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, 577-592.
- Bello:M. (2012) Impact of ethical leadership on employee job performance. *International Journal Of Business and Social Science*, 3(11), 228- 236.
- Blau, G. (1988). An investigation of the apprenticeship organizational socialization strategy. *Journal Of Vocational Behavior*, 32, 176-195.
- Bouckenoghe, D., ve Zafar, A. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal Of Business Ethics*, 129, 251-264.
- Brett, J.F., Cron, W.L., ve Slocum, J.W. (1995). Economic dependency on work: a moderator of the relationship between organizational commitment and performance. *Academy Of Management Journal*, 38(1), 261-271.
- Brown, M.E., Harrison, D.A., ve Trevino, L.K. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, M., ve Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brymer, R.A., ve Kim, W.G. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes and firm performance. *International Journal Of Hospitality Management*, 30, 1020-1026.
- Chang:C., Cheng, J.W., Cheung, Y.H., ve Kuo, J.H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management ve Data Systems*, 114(5), 817-831.

- Chao, M.M., He, H., Trevino, L.K., Wang, W., ve Zhu, W. (2015). Ethical leadership and follower voice and performance: The role of follower identifications and entity morality beliefs. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 702-718.
- Chen, A.S.Y., ve Hou, Y.H. (2015). The effect of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1-13.
- Christensen, A.L., Morrison, E.W., ve Walumbwa, F.O. (2012). Ethical leadership and group in-role, performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice. *The Leadership Quarterly*, 23(2012), 953-964.
- Cihangiroğlu, N. (2010). Askeri tabiplerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gülbane Tıp Dergisi*, 52, 82-90.
- Colarelli:M., Dean, R.A., ve Konstans, C. (1987). Comparative effects of personal and situational influences on job outcomes of new professionals. *Journal Of Applied Psychology*, 72(4), 558-566.
- Coung Vu, M., Nhung Nguyen, T.T., ve Yuan, L. (2014). Ethical leadership, leader- member exchange and voice behavior: Test of mediation and moderation processes. *Association For Computing Machinery, January*, 33-42.
- Çakınberk, A., ve Demirel, E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 103- 119.
- Çavmak, D., ve Demirtaş, Ö. (2020). Dile getirme davranışı (voice behavior) ölçeğinin Türkçe' ye adaptasyonu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 17-28.
- Çeken, H., Sormaz, Ü., ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi. *Muđla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 18-39.
- Çelik, L.M. (2008). *Voice behavior of blue collar employees: The mediating role of psychological empowerment* [Yüksek Lisans tezi, Koç Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, Y., Kandemir, A., Şantaş, F., ve Uğurluoğlu, Ö. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Decottis, T.A., ve Summers, T.P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40(7), 445-470.
- Demirtas, O., Hannah: 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.
- Dickson, M.W., Hanges, P.J., Mitchelson, J.K., ve Resick, C.J. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal Of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Durgut, A.İ. (2020). *Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: Yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama* (Tez No. 608989) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi'nden Temin Edilmiştir.
- Er, M. (2016). *Sağlık sektöründe örgütsel aidiyet sorunsalı: kamu ve özel hastanelerde karşılaştırmalı araştırma* [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Feldman, D.C., ve Ng, T.W.H. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal Of Organizational Behavior*, 33, 216-234.
- Garip, E. (2019). *Etik liderliğin işgörenler üzerindeki psikolojik güçlendirme etkisi: Sektörler arası bir araştırma* [Yüksek Lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Gellatly, I.R., ve Luchak, A.A. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal Of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- Giri, V.N., ve Kumar, B.P. (2009). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *National Academy Of Psychology*, 55(2), 137-143.
- Goddard, M., ve Smith, P. (2002). Performance management and operational research: A marriage made in heaven?. *Journal Of The Operational Research Society*, 53, 247-255.

- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gürkan, G.Ç., Koçoğlu, M., ve Pekdemir, I. (2013). Birey-örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: Mba öğrencilerine yönelik bir araştırma. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24(75), 83- 104.
- Herscovitch, L., Meyer, J.P., Stanley, D.J., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği* [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kienzle, R., Rodwell, J.J., ve Shadur, M.A. (1998). The relationships among work-related perceptions, employee attitudes and employee performance: The integral role of communication. *Human Resource Management*, 37(3), 277-293.
- Lepine, J.A., ve Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal Of Applied Psychology*, 83(6), 853-868.
- Morrison, E.W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *The Academy Of Management Annals*, 5(1), 373-412.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 151-168.
- Öztop: (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Sağnak, M. (2017). Ethical leadership and teacher's voice behavior: The mediating roles of ethical culture and psychological safety. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 17(4), 1101-1117.
- Sari, U.T. (2019). The effect of ethical leadership on voice behavior: The role of mediators organizational identification and moderating self-efficacy for voice. *Journal Of Leadership In Organizations*, 1(1), 48-66.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
- Türkoğlu, T., ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97.
- Uğurlu, C.T., ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Ünver, S. (2016). *Explaining service employees' voice behavior: a multilevel, systems theory approach* [Doktora Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Vardi, Y., ve Wiener, Y. (1980). Relationships between job, organization and career commitments and work outcomes-an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Yousef, D.A. (1999). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal Of Managerial Psychology*, 15(1), 6-28.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

In this study, the effect of ethical leadership behaviors on job performance is examined while the voice behavior is in the mediating role. In addition, the organizational identification variable, which is an effective perception in increasing the job performance of individuals today, also takes part in the study in a moderator role. As a result of the study, it has been determined that ethical leadership has a positive effect on job performance, and the voice behaviors have a partial mediator role in this relationship. In addition, it was found that organizational identification does not have a moderator role in the relationship between ethical leadership and voice behaviors.

Design and Methodology

The data used within the scope of the study were obtained from full-time employees of healthcare business through a questionnaire. The employees were asked to fill out the evaluation forms measuring ethical leadership behaviors, organizational identification, voice behavior and job performance perceptions. The data related to the application part of the study were obtained using the survey technique. The surveys were conducted by going to the enterprises in accordance with the approval of the ethics committee and depending on the permissions of the enterprises or face-to-face with the application of the enterprise itself. The universe of the research consists of health workers who work full-time in healthcare business in Kayseri. 750 people working in these enterprises were randomly selected and surveyed, and 415 (n) surveys were subjected to evaluation. The scales used in the data collection phase of the study were selected from the scales whose validity and reliability were confirmed, and it was stated that the answers they gave to the sample group would be kept confidential, not disclosed and not shared.

Findings

In the study, correlation analysis showing the existence of relationship between variables was performed first to test hypotheses, and then regression analysis was performed to determine effect between variables. In the regression analysis, the standardized coefficient (beta) value was used to interpret the results. It is seen that there are significant positive relationships between ethical leadership and voice behaviors, job performance and organizational identification. In addition, voice behavior; with job performance and organizational identification; It has been determined that there are positive significant relationships between job performance and organizational identification. The first hypothesis assumes that ethical leadership behavior has a positive effect on the voice behavior of health workers. It is seen that ethical leadership behavior has a significant positive effect on voice behaviors. In the second hypothesis of the study, it is seen that the assumption that ethical leadership behaviors have a positive effect on job performance is also significant. In order to analyze the mediating status of voice behavior in relation to ethical leadership behaviors and job performance, a third hypothesis was established and hierarchical regression analysis was applied. In the analysis, voice behavior was added to the model; the effect of ethical leadership on job performance decreased, but it still remained meaningful. As a result, it is possible to say that there is a partial mediator effect of voice behavior on the effect of the ethical leadership on job performance. It has not been determined that organizational identification has a moderator role in the relationship between ethical leadership and job performance, and the fourth hypothesis of the study has been rejected.

Research Limitations

The problems experienced in the data collection of this study, as well as the problems experienced in filling out and returning survey forms, as well as the pandemic process caused restrictions in the research.

Implications

Based on the results of the current research, the following recommendations can be made for businesses, managers and individuals; businesses should be more sensitive to ethics and make ethical principles the way of behavior adopted in their businesses. Ethical behavior is important for organizations in achieving goals.

Originality

Adoption of ethical leadership practices in organizations in a competitive environment has an important role in exhibiting more voice behaviors of employees and providing more positive contributions to job performance in the causal relationship, providing sustainable development and competitive advantage for businesses.