

Araştırma Makalesi

Hizmet Sektöründe Etik Liderlik Algısının Politik Davranışa Etkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracılık Rolü

Mustafa ERBİR

*Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO
mus.erbir@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6887-1561*

Öz

Bu araştırma hizmet sektöründe çalışan bireylerin etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Gerekli varsayımlar sağlandığı için verilerin analizi esnasında “doğrusal korelasyon analizi” ve “basit doğrusal regresyon analizi” yapılmıştır. Araştırmaya Kayseri ilinde, hizmet sektöründe çalışan 352 kişi katılmıştır. Araştırma örnekleme seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve bireylerin beyanı esas alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre etik liderlik algısının politik davranışa negatif yönde bir etkisinin olduğu ve örgüt temelli özsaygının bu etkiye tam aracılık etkisinin bulunduğu görülmektedir. Ayrıca politik davranışın hem etik liderlik algısı hem de örgüt temelli özsaygı ile arasında negatif ilişkiler bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Etik liderlik, politik davranış, örgüt temelli özsaygı, hizmet sektörü

Jel Sınıflandırma Kodları: M10, M12, D23

The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in the Effect of Ethical Leadership Perception on Political Behavior in the Service Sector¹

Abstract

This research was conducted to determine the mediating role of organization-based self-esteem in the effect of ethical leadership perception on political behavior of individuals working in the service sector. Relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. A questionnaire was used as the data collection method. Obtained data were analyzed with the SPSS.22 program. “Linear correlation analysis” and “simple linear regression analysis” were performed during the analysis of the data as the necessary assumptions were met. 352 people working in the service sector in the province of Kayseri participated in the research. Simple random sampling method was used in the selection of the research sample and the statements of the individuals were taken as basis. According to the results of the research, it is seen that the ethical leadership perception has a negative effect on the political behavior and the organization-based self-esteem has a full mediation effect on this effect. In addition, negative relationships were founded between political behavior and both ethical leadership perception and organizational-based self-esteem.

Keywords: Ethical leadership, political behavior, organization-based self-esteem, service industry

JEL Classification Codes: M10, M12, D23

¹ Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 17.08.2023 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 03.01.2024

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Erbir, M. (2024). Hizmet sektöründe etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli öz saygının aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 88-106. doi: 10.18074/ckuiibfd.1344867

1. Giriş

Politik davranış işyerinde sergilenen negatif (zararlı) davranışlardan biri olarak kabul edilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2009). Zira kişi politik davranış sergileyerek bir çıkar elde etmeye çalışır ve bu çaba başkalarına zarar verebilecek bir potansiyele sahiptir. Bundan dolayı literatürde bulunan çoğu araştırmanın amacı politik davranışa negatif etki edebilecek etkenleri tespit edebilmektir. Araştırmadaki bir diğer değişken olan etik liderlik kavramı ise doğru davranış sergileyen (King, 2006) kişilerin liderlik faaliyetini sürdürmesi ile oluşmaktadır ve pozitif (faydalı) bir davranıştır. Araştırmanın aracı değişkeni olan örgüt temelli özsaygı, kişinin örgüte olan inanç düzeyi ile ilgilidir (Pierce ve Gardner, 2004). Dolayısıyla pozitif bir kavram olduğu söylenebilir.

Daha önce yapılan bazı bilimsel araştırmalarda etik liderlik kavramının politik davranış üzerindeki etkisi ve iki değişken arasındaki ilişki ele alınmıştır (Merdan, 2022; Kuru, 2017; Naiyananont ve Smuthranond, 2017; Akdoğan ve Demirtaş, 2014). Ancak literatür incelendiğinde “Etik liderlik”, “politik davranış” ve “örgüt temelli özsaygı” kavramlarının bir arada ele alındığı ulusal veya uluslararası bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma sayesinde bu üç kavram arasındaki ilişki durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Böylece çalışmanın yazındaki bir boşluğu doldurabileceği düşünülmektedir.

Örgüt temelli özsaygıya sahip çalışanların “iş bağlılığı, örgüte bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı” sergileme eğilimi yüksek olmaktadır. Buna karşın “devamsızlık, işgücü devri ve işten ayrılma niyeti” ise düşük olmaktadır (Talip, 2019). Bu yüzden aracı değişken olarak örgüt temelli özsaygı araştırmaya dâhil edilmiştir. Kavramın etik liderliğin politik davranışa etkisinde aracılık etkisinin görüleceği beklenmektedir.

Çalışmanın temel sorunsalı, çalışana ve işletmeye zarar verebilecek politik davranışların meydana gelmesini önlemek amacıyla sergilenebilecek alternatif davranışların ortaya konmasını sağlayabilmektir. Etik liderlik davranışı da bu yollardan bir tanesidir. Çalışmanın temel amacı, araştırmanın temelindeki asıl sorunsalı olan “Etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisi var mıdır?” sorusuna cevap verebilmektir.

Araştırma hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır. Hizmet sektörü her geçen gün daha da önemli hale gelen bir sektördür. Teknolojik gelişmeler, otomasyonun artması ve küreselleşme süreçlerinin hızlanması hizmet sektörünün önemini artırmaktadır. İnsanları doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren hemen hemen her konuda hizmetten söz edilebilmektedir. Eğitim, sağlık, turizm, haberleşme vb. faaliyetler bunlardan bazılarıdır. Literatürde, hizmet sektörü çalışanları örneklemine yapılan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmada ise hizmet sektöründe çalışanların etik

liderlik algısı, politik davranış düzeyleri ve örgüt temelli özsaygı durumları ele alınmıştır.

Araştırma kapsamında değişkenler teorik olarak ele alınmıştır. Daha sonra etik liderlik algısı ölçümü, politik davranış ölçümü ve örgüt temelli özsaygı düzeyi ölçümü ile ilgili toplanan verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırma bulgular elde edilmiştir. Sonuç kısmında araştırma bulgular daha önce yapılan benzer çalışmalarla karşılaştırılarak araştırmacılara tavsiyelerde bulunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu araştırma kapsamında çalışanların etik liderlik algıları, politik davranış düzeyleri ve örgüt temelli özsaygı düzeyleri ele alınmıştır. Kavramlar teorik olarak ana başlıklar halinde ele alınmıştır.

2.1. Etik liderlik

Etik kavramı kelime anlamı olarak kişinin doğru bir şekilde nasıl davranış sergilemesi gerektiğini açıklayan ilkeler ya da kurallar olarak tanımlanır (Altaş ve Kuzu, 2013). Etik davranış sergilemek zorunlu değildir ancak kişi vicdanı ve birey olarak iradesini kullanarak etik davranışa yönelebilir (Tütüncü ve Savran, 2007). Etik kavramı küresel olarak kabul edilen davranış kurallarını kapsamaktadır. Günümüzde işletmelerin ve çalışanların sosyal sorumlulukları gereği etik davranış sergilemesi beklenmektedir.

Etik liderlik kavramı ise liderlik literatüründe 2000’li yıllardan itibaren yer bulan bir kavramdır (Ko, Ma, Bartnik, Haney, ve Kang, 2018). Etik liderlik, Bandura’nın “Sosyal Öğrenme Teorisine” dayanır. Etik lider, doğru karar alan, dürüstlüğü önemseyen, ilkeleri dikkate alarak davranış sergileyen, yapılan işe özen gösteren kişidir (Özgen, 2003). King’e (2006) göre etik liderlik doğru davranış sergilemenin ötesinde üstün değer yargılarına sahip ruhsal bir liderlik anlayışıdır.

Etik liderler, disiplin, iletişim ve örnek olma yeteneklerini kullanarak etik bir yönetim tarzı uygulayabilirler. Bundan dolayı etik liderlik özelliğine sahip olanlar astlarını etik kapsamındaki konularda vicdani davranışları için bizzat etkilemekte ve çalışanları etik davranışa teşvik etmektedirler (Brown ve Trevino, 2006). Çoğu yönetici tarafından etik liderlik kavramı; bir liderin iyi bir kişiliğe sahip olması durumu olarak tanımlanmaktadır (Mete ve Demir, 2016). Pucetaite’e (2014) göre çalışanları güçlendiren, çalışanlarla arasına saygı bağı oluşan liderler etik lider olarak kabul edilir.

Etik liderlik davranışı bir işletmenin sürdürülebilirliği, büyümesi ve etkililiğini arttırması bakımından gereklidir (Pickeet, 2005). Etik lider çalışanlarına karşı dürüsttür ve karşısındakinin de dürüst olmasını bekler. Ayrıca yapılan her faaliyete

etik olma çerçevesinde değer verir (Sezgül, 2010). Trevino, Brown ve Hartman (2003) etik liderliğin yalnızca liderlikle ve etik davranışlarla ilgili olmadığını ayrıca değer temelli yönetim ile de bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Bu tanıma göre iletişim ve ödüller ile etik standartlar ortaya koyma etik liderlik davranışına örnek olarak gösterilebilir. Etik liderlik özelliği taşıyan yöneticilerin çalışanlara ahlaki açıdan örnek olması beklenir.

2.2. Politik Davranış

Politik davranış, çalışanların bilinçli bir şekilde sergilediği, kişisel etkiyi ve kişisel çıkarları artırmak ya da muhafaza etmek amacıyla sergilenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Valle ve Perrewé, 2000). Bir başka tanıma göre politik davranış işletmenin kaynaklarının paylaşımı kapsamında atılan adımlar olarak ifade edilebilir (Mayes ve Allen, 1977). Ferris vd.'ne (2007) göre politik davranış, değişik çıkar grupları bünyesinde, kişilerin güçlenmek veya kişisel çıkarlarını muhafaza etmek için gösterdikleri davranış olarak ortaya konabilir.

Politik davranış kavramı ile ilgili tanımlar ele alındığında bu tanımların ortak noktaları şunlardır; çalışanın çıkarına hizmet eder, istenen sonuca daha hızlı ulaşılmasına hizmet eder, buna karşın bu davranış yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından hoş görülmeyen bir davranıştır (Demirel ve Seçkin, 2009). Tanımlardan yola çıkarak politik davranışın çalışan tarafından tercih edilebileceği ancak örgüt tarafından hoş görünmeyen bir davranış olduğu söylenebilir.

Eğer çalışanlar sahip olunandan daha fazla kaynak isterse, politik davranışın ortaya konması muhtemeldir (Robbins ve Judge, 2013). Politik davranış, bireysel algılamaya göre farklılık gösterebilir. Zira kişinin bir yöneticiyi ya da patronu etkilemesi yönündeki bir davranış, diğer çalışanlar tarafından normal davranış olarak karşılanabilir. Öte yandan aynı davranış başka çalışanlar tarafından hoş görünmeyen bir politik davranış olarak değerlendirilebilir (McShane ve Von Glinow, 2010). Bu bakımdan politik davranışın sonucunun tahmin edilebilmesi oldukça zordur.

Örgüt içerisinde sergilenen politik davranışlara sınırlı kaynağa sahip olma, şeffaf olmayan hedefler, göreceli terfi kriterleri, örgüte olan güven gibi birçok durum sebep olabilmektedir. (Demirel ve Seçkin, 2009; Karadal ve Özdevecioğlu, 2008). Politik davranışın “meşru ve meşru olmayan” boyutlarına değinen Robbins ve Judge’ye (2013) göre meşru sayılabilecek politik davranışlar, günlük olarak sergilenen normal politik davranışlardır. Örneğin üstlere yapılan şikâyetler, çalışanlar arasında kurulan koalisyonlar “meşru politik davranışa” örnektir. “Meşru olmayan politik davranışlar” ise, rutin içerisinde uyulması beklenen kuralları bozmaya yönelik davranışlardır. İhbar, sabotaj, birden fazla kişinin eşzamanlı olarak hastalanması vb. protestolar yapma “meşru olmayan politik davranışlara” örnektir.

Politik davranış kavramının alt boyutları İslamoğlu ve Börü'nün (2007) yapmış olduğu sınıflama dikkate alınarak ele alınmıştır. Buna göre “tavizci davranmak”, “ikiyüzlü davranmak”, “göze girmeye çalışmak”, “koalisyon kurmak”, “karşılıklı çıkar gözetmek” ve “üst yönetime yaranmaya çalışmak” politik davranış kavramının alt boyutlarıdır. Ancak araştırmada politik davranış her alt boyut özelinde değil bütüncül olarak ele alınmıştır.

2.3. Örgüt Temelli Özsaygı

Özsaygı kavramı kişinin kendi kendine saygı duyması anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle kişinin kendisini değerlendirmesinin ne derece olumlu olduğu durumudur (Arseven, 2016). Özsaygı kavramı önem derecesi yüksek bir kişilik değişkenidir. Özsaygının yüksek ya da düşük olması durumunda bireyin davranışının da değişmesi söz konusudur (Baumeister, Campbell, Krueger ve Vohs 2003). Öz saygı düzeyi yüksek bireylerin, “ben diğer insanlarla eşit değerde bir insanım” ve “kendimden memnunum” vb. ön kabulleri bulunmaktadır (Pierce ve Gardner, 2004). Kavramın tanımından yola çıkarak pozitif bir davranış olduğu söylenebilir.

Çalışmanın aracı değişkeni olan “örgüt temelli özsaygı” kavramı, çalışanın içinde bulunduğu işletmede farklı rollere bürünerek ifa ettiği görevler sonucunda kendisinin değerli, önemli ve anlamlı olduğunu düşünmesi ayrıca kişisel ihtiyaçlarını karşılamaadaki inanç durumudur (Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham, 1989). Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall ve Alarcon'e (2010) göre örgüt temelli özsaygı, çalışanın örgüt üyesi olarak kendisini değerleri görmesini ve kişisel kabiliyetleri ile ilgili inancını ifade eder.

Örgüt temelli özsaygı, “örgüt ortamında çeşitli rollerde bulunan insanların, örgütün bir üyesi olarak, kendisini önemli ve değerli bulma gibi ihtiyaçlarını karşıladığına dair inanç düzeyidir” (Pierce ve Gardner, 2004). Pierce vd. (1989) kavramı, çalışanların bir organizasyon bünyesindeki çeşitli rolleri üstlenerek gereksinimlerini karşılayabileceklerine inanma düzeyi olarak tanımlamıştır.

Yüksek düzeyde bir özsaygıya sahip çalışanlar, örgütsel üyeler olarak kişisel yeterlilik duygusuna sahiptir ve geçmişteki örgütsel rollerinden tatmin olacaktır (Pierce vd., 1989). Ayrıca “örgüt temelli özsaygı” algısı yüksek çalışan işletme içerisinde kendisinin yetkin, önemli ve işletmede çalışabilecek kabiliyette olduğunu düşünür. Bu tür çalışanlar, işletme içerisinde bir itibara sahip olduklarını düşünürler. Ayrıca çoğu zaman fark yarattıklarına ve işletme için önemli olduklarına inanırlar (Pierce ve Gardner, 2004). “Örgüt temelli özsaygı”, çalışanın bireysel yeterliliğini ve değerli olma duygusunu yansıttığı için bu özelliğe yüksek düzeyde sahip olan birey işletmede kendisinin değerli ve önemli olduğuna inanır (Royle, 2010). Dolayısıyla “örgüt temelli özsaygısı” daha yüksek çalışanların örgüte bağlılıklarının, “örgüt temelli özsaygısı” düşük olan bireylere göre daha yüksek düzeyde olduğu düşünülmektedir.

Örgüt temelli özsaygı; "iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi örgütle ilgili tutum ve davranışlar" ile ilgilidir (Pierce ve Gardner, 2004). Pierce ve Gardner (2004) kavramın sonuçları arasında şunları saymaktadır: "İçsel motivasyon, işle ilgili tutumlar, örgütsel değişime uyum, işte kalma niyeti, işten ayrılma niyeti, etik davranış gösterme niyeti, geribildirim arama davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, kariyer seviyesi çıktıları, mentorluk".

3. Yöntem

Bu araştırmada nicel araştırma teknikleri kapsamında "ilişkisel tarama modeli" kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler birincil verilerdir ve anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketler yüz yüze veya çevrimiçi olarak yapılmıştır. Örnekleme yöntemlerinden "basit tesadüfi örnekleme yöntemi" kullanılmıştır. Kayseri ilinde hizmet sektöründe (eğitim, sağlık, iletişim, ulaştırma ve teknoloji) farklı kademelerde çalışan 18-65 yaş arası bireyler araştırma ana kümesini oluşturmaktadır. Araştırmanın etik kurul izni "Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu" tarafından 10.04.2023 tarih ve 26/2023 numaralı kararıyla onaylanmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Veri analizi esnasında SPSS 22 programı kullanılmıştır. Araştırma verileri normal dağılım sergilediği için parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığını belirleyebilmek için "doğrusal korelasyon analizi" yapılmıştır. Ayrıca bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisinin olup olmadığını tespit edebilmek için "doğrusal regresyon analizi" yapılmıştır.

3.1. Araştırma Örnekleme

Araştırma ana kümesini Kayseri il merkezinde hizmet sektöründe çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini eğitim, sağlık, iletişim ulaştırma ve teknoloji olmak üzere farklı meslek gruplarında hizmet sektöründe çalışan toplam 352 kişi oluşturmaktadır. Anket uygulamasının yapıldığı bölgede yaklaşık 5000 hizmet sektörü çalışanı olduğu tahmin edilmektedir. 5000 kişilik bir ana küleden seçilecek örneklem grubunun %95 güven aralığında en az 357 kişi olması gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmaya katılan 352 kişi ile bu oran %98,5 oranında sağlanmıştır. Araştırma katılımcılarının dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'e göre katılımcıların yarısından çoğu kadındır (%56,25). Araştırmaya katılan bireylerin %61,93'ünün evli olduğu görülmektedir. Bu oran her 5 katılımcıdan yaklaşık 3'ünün evli olduğunu göstermektedir. Yaş değişkenine göre en yüksek oranda katılımın 31-40 yaş arasında olduğu (%30,4) görülmektedir. Öğrenim durumu değişkenine göre katılımcıların çok düşük bir oranı (%9,09) ilkokul/ortaokul, neredeyse yarısı (%44,89) lisans öğrenim düzeyine sahiptir.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Öğrenim D.	Frekans	Yüzde
Kadın	198	56,25	İlkokul/Ortaokul	32	9,09
Erkek	154	43,75	Lise	68	19,32
Medeni D.	Frekans	Yüzde	Ön Lisans	66	18,75
Bekâr	134	38,07	Lisans	158	44,89
Evli	218	61,93	Lisansüstü	30	8,52
Yaş	Frekans	Yüzde	Kıdem	Frekans	Yüzde
18-30	98	27,84	0-5 Yıl	105	29,83
31-40	107	30,40	6-10 Yıl	99	28,13
41-50	89	25,28	11-20 Yıl	88	25,00
51 ve üstü	58	16,48	21 ve üstü	60	17,05
Toplam	352	100	Toplam	352	100

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma anketi 4 bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde demografik bilgilere yönelik sorular bulunmaktadır. Anket formunun ikinci kısmında “etik liderlik ölçeği”, üçüncü kısmında “politik davranış ölçeği” ve dördüncü kısmında “örgüt temelli özsaygı ölçeği” bulunmaktadır.

Etik Liderlik Ölçeği: Araştırmada katılımcıların yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterip göstermedikleri algılarına yönelik Brown, Treviño and Harrison (2005) tarafından geliştirilen daha sonra Tuna vd. (2012) tarafından Türkçe diline uyarlanan “etik liderlik ölçeği” kullanılmıştır. 10 madde ve tek boyut olan ölçeğin bu hali ile güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir.

Politik Davranış Ölçeği: Katılımcıların hangi düzeyde politik davranış sergiledikleri konusunda kullanılan “politik davranış ölçeği” İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından geliştirilmiştir, güvenilirlik ve geçerliliği test edilen ölçek, 5 alt boyuta sahip ve 38 sorudan oluşmaktadır.

Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği: Ölçek (Pierce vd., 1989) tarafından geliştirilmiştir. “Örgüt temelli özsaygı” ölçeği çalışanların işyerinde algıladıkları özsaygı düzeyini

ölçmeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Ölçek tek boyutlu ve 10 sorudan oluşmaktadır.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Kurulması

Literatüre bakıldığında etik liderlik kavramının politik davranışa etkisinin ele alındığı benzer bilimsel araştırmaların sonuçlarına göre (Merdan, 2022; Kuru, 2017; Naiyananont ve Smuthranond, 2017; Akdoğan ve Demirtaş, 2014) kavramlar arasında negatif bir korelasyon olduğu ve etik liderlik davranışının politik davranış üzerinde negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında etik liderliğin politik davranışa etkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünü ele alan bir bilimsel araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak örgüt temelli özsaygısı yüksek kişiler kendisini örgüt içinde değerli görmekte, iş tatmini ve performansı artmaktadır (Pierce vd., 1989). Ayrıca iş güvencesi olmayan kişilerin örgüt temelli özsaygılarının düşük olduğu görülmektedir (Hui ve Lee, 2000). Bu sebepten dolayı örgüt temelli özsaygının politik davranış ile arasında negatif bir korelasyon olduğu ayrıca etik davranışın politik davranışa etkisinde aracılık rolüne sahip olduğu düşünülmektedir. Böylece araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1: Etik liderlik algısı ile politik davranış arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon vardır

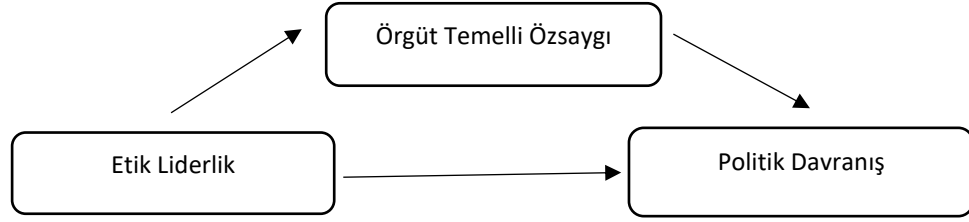
H2: Etik liderlik algısı ile örgüt temelli özsaygı arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır

H3: Politik davranış ve örgüt temelli özsaygı arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon vardır

H4: Etik liderlik algısının politik davranış üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır

H5: Etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolü bulunmaktadır.

Araştırma hipotezleri kurulduktan sonra araştırma modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ölçeklere yönelik uyum değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: DFA Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	X ²	X ² /DF	GFI	CFI	RMSEA
Etik Liderlik	228,720	1,971	0,903	0,932	0,061
Politik Davranış	337,870	2,938	0,944	0,960	0,073
Örgüt Temelli Özsaygı	253,049	1,977	0,908	0,918	0,064
Kabul Edilir Uyum		≤3	≥0,900	≥0,900	≤0,80

Tablo 2’ye göre araştırma ölçeklerinin uyum değerleri kabul edilebilir uyum içerisindedir (Çapık, 2014). Dolayısıyla ölçeklerin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmış ve Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Güvenilirlik Katsayısı (α)
Etik Liderlik	0,754
Politik Davranış	0,915
Örgüt Temelli Özsaygı	0,639

Bir ölçeğin güvenilirlik düzeyinin $\alpha > 0,6$ olması yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamının güvenilirlik katsayısı 0,6'nın üzerindedir.

3.5. Normal Dağılım Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analiz yönteminin belirlenebilmesi için gerekli varsayımlardan biri de verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediği durumudur. Araştırma verilerine yönelik normal dağılım “kolmogorov-Smirnov” analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Normal Dağılım Analizi

Ölçekler	İstatistik değeri	Anlamlılık (p)	Çarpıklık	Basıklık
Etik Liderlik	0,249	0,000	-0,593 / 0,130	0,243 / 0,259
Politik Davranış	0,132	0,000	0,900 / 0,130	0,813 / 0,259
Örgüt Temelli Özsaygı	0,233	0,000	-0,012 / 0,130	0,524 / 0,259

Tablo 4’de görüldüğü gibi ölçeklerin “basıklık” ve “çarpıklık” değerlerinin “+1 ve -1” arasında bulunmasından dolayı (Tabachnick ve Fidell, 2001), toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Bundan dolayı hipotezlerin sınanabilmesi için parametrik testler kullanılmıştır.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında toplanan veriler normal dağılım sergilediği için analiz sürecinde parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığına yönelik “doğrusal korelasyon analizi”, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin tespiti ve aracı değişkenin etkisinin belirlenebilmesi için “regresyon analizi” yapılmıştır. İlk olarak araştırma değişkenleri arasında ilişkinin varlığına yönelik “doğrusal korelasyon analizi” yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişki

Değişkenler	Ort.	Ss.	1	2	3
1. Etik Liderlik	3,89	0,32	1		
2. Politik Davranış	1,38	0,34	-0,170**	1	
3. Örgüt Temelli Özsaygı	3,98	0,25	0,215**	-0,211**	1

**Korelasyonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 5’de görüldüğü gibi etik liderlik ile politik davranış arasında 0,01 düzeyinde anlamlı (0,170) negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki etik liderlik davranışında bir artış görünürken politik davranışta bir azalma görüldüğünü göstermektedir. Örgüt temelli özsaygı ile politik davranış arasında da 0,01 düzeyinde anlamlı (0,211) derecesinde negatif bir ilişki vardır. Buna karşın etik liderlik ile örgüt temelli özsaygı arasında 0,01 düzeyinde anlamlı (0,215) derecesinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum araştırmanın bağımlı değişkeni olan politik davranışın hem etik liderlik ile hem de örgüt temelli özsaygı ile negatif bir doğrusal ilişki içerisinde bulunduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar araştırmanın H1, H2 ve H3 hipotezlerini doğrulamaktadır.

Araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan etik liderlik algısının politik davranış üzerindeki etkisini belirleyebilmek için “basit doğrusal regresyon analizi” yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 6’de verilmiştir.

Tablo 6: Etik Liderlik Algısının Politik Davranışa Etkisi

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	2,098	0,222		9,464	0,000
Bağımsız Değişken					
<i>Etik Liderlik</i>	-0,183	0,057	-0,170	-3,220	0,001
Model Özeti: R=0,170; R²=0,029; Adj.R²= 0,026; F= 10,369; p=0,001					
Bağımlı Değişken= “Politik Davranış” / *p<0,05					

Tablo 6’ya göre kurulan model anlamlıdır (p=0,001; p<0,05). Analiz sonucuna bakıldığında araştırmanın bağımsız değişkeni olan “etik liderlik algısının” bağımlı değişken “politik davranışa” negatif yönlü ve anlamlı düzeyde bir etkisinin

bulunduğu görülmektedir ($p=0,001$; $p<0,05$). Başka bir ifadeyle politik davranışta meydana gelen 1 birimlik azalışın %2,9'luk bir kısmı ($R^2=0,029$) etik liderlik algısındaki artış tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen bu sonuç araştırmanın 4. Hipotezini (H4) doğrulamaktadır.

Araştırmanın temel sorunsalı olan “etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli özsaygının bir aracılık etkisinin” olup olmadığını belirleyebilmek için regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Örgüt Temelli Özsaygının Aracılık Etkisi

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	2,920	0,324		9,025	0,000
Bağımsız Değişken					
<i>Etik Liderlik</i>	-0,140	0,057	-0,130	-2,455	0,015
Aracı Değişken					
<i>Örgüt Temelli Özsaygı</i>	-0,247	0,072	-0,183	-3,441	0,001
Model Özeti: R=0,246; R²=0,061; Adj.R²= 0,055; F= 11,264; p=0,000					
Bağımlı Değişken= “Politik Davranış” / *p<0,05					

Tablo 7’ye göre kurulan model anlamlıdır ($p=0,000$; $p<0,05$). Analiz sonucunda etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde “örgüt temelli özsaygının” tam bir aracılık etkisine sahip olduğu ($p=0,015$; $p<0,05$) görülmektedir. Başka bir ifadeyle etki liderlik algısındaki bir artışın politik davranışta bir azalma meydana getirmesi sürecinde örgüt temelli özsaygı düzeyindeki bir artış bu etkiye anlamlı bir şekilde aracılık etmektedir. Elde edilen bu sonuçla H5 doğrulanmaktadır.

5. Sonuç

Bu araştırma hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamında çalışanların etik liderlik algıları, politik davranış durumları ve örgüt temelli özsaygı düzeyleri ele alınmıştır. Araştırma sorunsalı kapsamında kurulan araştırma modelinde etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli özsaygının bir aracılık rolünün olup olmadığı sorusuna cevap aranmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre hizmet sektöründe çalışan bireylerin etik liderlik algıları ile politik davranış durumları arasında negatif bir korelasyon bulunmaktadır. Naiyananont ve Smuthranond (2017) ve Kuru (2017) yapmış oldukları çalışmalarda bu iki kavram arasında negatif bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir dolayısıyla bu araştırmanın sonucu da desteklenmektedir. Buna karşın Merdan (2022) yapmış olduğu çalışmada etik liderlik algısı ile politik davranış arasında pozitif bir korelasyon tespit etmiştir. Zira sosyal bilimlerde benzer konularda farklı örneklem gruplarında yapılan çalışmalarda farklı sonuçların elde edilmesi muhtemeldir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuca göre etik liderlik algısının politik davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Yani bir kişinin etik liderlik algısı artarsa bu durum politik davranış sergilemesini azaltacak bir etkiye sahiptir. Literatürde farklı örneklem grupları üzerinde yapılan benzer çalışmalar Başar ve Filizöz (2015), Akdoğan ve Demirtaş (2014) bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Araştırmanın asıl sorunsalı olan etik liderlik algısının politik davranışa etkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünün olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda araçlı değişkenin bağımlı değişkenin bağımsız değişkene etkisinde tam bir aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle bir çalışanın örgüt temelli özsaygısında meydana gelen bir artış o kişinin etik liderlik algısı ile doğrusal bir ilişki içerisindeyken politik davranış durumunun azalması konusunda aracılık etmektedir. Literatürde örgüt temelli özsaygının aracılık etkisinin veya düzenleyici etkisinin ele alındığı farklı çalışmalar bulunmaktadır Akyüz (2019) çalışmasında örgütsel desteğin iş tatminine etkisinde örgüt temelli özsaygının aracılık rolünün bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer araştırmalarda Acaray (2019) algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde, Kaplan ve Keriman (2019) ise iş güvencesizliği ve iş erteleme arasında örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolünün olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Araştırma değişkenlerinden olan politik davranışın mümkün olduğu kadar minimuma indirgenmesi işletmelerin daha sağlıklı çalışabilmesi ve örgüt içi iletişimin daha sağlıklı yürüebilmesi için tercih edilir. Bu ve benzeri araştırmalarda politik davranış üzerinde negatif etkisi olabilecek değişkenler araştırmalara dâhil edilerek politik davranışın azami seviyeye çekilmesi hedeflenir. Bu araştırmada etik liderlik algısının artması durumunda çalışanın politik davranış sergilemesi durumunun bir azalma gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgüt temelli özsaygının bu etkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu tür bilimsel araştırmaları takip eden işletme yöneticilerinin araştırma sonuçlarından yola çıkarak politik davranışları azaltacak, özsaygıyı artıracak çalışmalarda bulunmaları tavsiye edilmektedir.

İş hayatı tüm çalışanlar için oldukça önemlidir. Sağlıklı bir örgütsel ortamın oluşabilmesi için her işyerinde daha az politik davranış sergilenmesi tercih edilmektedir. Bu araştırmadan yola çıkarak daha sonra yapılacak olan bilimsel

araştırmalarda politik davranışa etki edebilecek farklı bağımsız değişkenlerin modele dâhil edilerek test edilmesi düşünülebilir. Ayrıca bu araştırma hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır. Daha sonra yapılacak olan çalışmaların farklı örneklem gruplarında yapılması araştırmacılara tavsiye edilmektedir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2019). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 447-46.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.
- Akyüz, M. (2019). Çalışma hayatının önemli kaldıraçları: örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolü. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Ekonomi ve Siyaset Özel Sayı, 1-14.
- Altaş, S.S. ve Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: bir kavram analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Başar, U. ve Filizöz, B. (2015). Can ethical leaders heal the wounds? An empirical research. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 8(15), 199-218.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. ve Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?. *Psychological science in the public interest*, 4(1), 1-44.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C. ve Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601-626.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, M. E., Treviño, 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(2), 117-13.

- Çapık C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgüt içi politik davranışların tespiti üzerine Kırgızistan'da sağlık sektöründe bir araştırma. *Orta Asya ve Kafkasya Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 143-161.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C. ve Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33, 290-320.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hui, C. ve Lee, C. (2000), Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215-232.
- İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). Politik davranış boyutları: bir ölçek geliştirme çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 14, 135-153
- Kaplan, M. ve Keriman, G. (2019). İş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 552-564.
- Karadal, H. ve Özdevecioğlu, M. (2008). *Örgütsel davranışta seçme konular*. Ankara: İlke Yayınları.
- King, M.T. (2006) *Ethical leadership: a case study exploring pedagogy and practical application*. doctoral dissertation, San Francisco University.
- Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H. ve Kang, M. (2018). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104–132.
- Kuru. B. (2017). *Algılanan Etik liderlik, politik davranış ve örgütsel güven etkileşimi: Tuzla (İstanbul) ilçesinde resmi okullardaki öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mayes, B. T. ve Allen, R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.

- McShane, S. L. ve Von Glinow M. A. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practise for the real world*. 5th Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Merdan, E. (2022). Etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 38-52.
- Mete, B. ve Demir, H. (2016). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan sadakat üzerine etkisi: Güvenin aracı rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 557-576.
- Naiyananont, P. ve Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership and job satisfaction of operational officers in a wholesale company. Bangkok metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 345-351.
- Özgen, E. (2003). İletişim ve liderlik. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1(18), 10-12.
- Pickett, M. C. (2005). Understanding ethical leadership. *Asbbs E-Journal*, 1(1), 44-54.
- Pierce, J. ve Gardner, D. (2004). Self esteem within the work and organizational context: A review of organization-based self esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Pucetaite, R. (2014). Stimulating organizational innovativeness through ethical leadership practices: The mediating role of organizational trust, procedia. *Social and Behavioral Sciences* 156, 231-235.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış* (Çev. İ. Erdem, 14. baskı). Nobel Yayınları.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior*. 14th. ed., USA: Prentice Hall.
- Royle, M.T. (2010). An empirical investigation of the mediating role of organization-based selfesteem. *International Journal of Management and Marketing Research*, 3(2), 33-52.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (fourth edition). Boston: Ally and Bacon.

- Talip, M. (2019). *Etik Liderlik ve makyavelizmin ekip etkililiği üzerine etkileri: Örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Trevino, L. K., Brown, M. ve Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5–37.
- Tuna M., Bircan H. ve Yeşiltaş M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Tütüncü, Ö. ve Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: bir laboratuvar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), 177-218.
- Sezgül İ. (2010). Liderlik ve etik: geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4(7), 239-251.
- Valle, M. ve Perrewé, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık

Etik Beyanı: Yazar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için, Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 10.04.2023 tarihli toplantıda onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in the Effect of Ethical Leadership Perception on Political Behavior in the Service Sector

Extended Abstract

1. Introduction

This research was conducted on people working in companies operating in the service sector. In the literature, there are many studies conducted on the sample of service sector workers. In this study, ethical leadership perception, political behavior levels and organizational-based self-esteem status of employees in the service sector are discussed.

Political behavior is accepted as one of the negative (harmful) behaviors exhibited in the workplace. Because the person tries to gain an advantage by exhibiting political behavior and this effort has the potential to harm others (Demirel & Seçkin, 2009). Therefore, in some studies in the literature, there are studies that can negatively affect political behavior. The concept of ethical leadership, which is another variable in the research, consists of people who exhibit the right behavior (King, 2006) and it is a positive (beneficial) behavior. Organization-based self-esteem, which is the mediating variable of the research, is related to the individual's level of belief in the organization (Pierce & Gardner, 2004). Therefore, it can be said that it is a positive concept

The main problem of the study is to provide alternative behaviors that can be exhibited in order to prevent the occurrence of political behaviors that may harm the employee and the business. Ethical leadership behavior is one of these ways. The main purpose of the study is to determine whether the organizational-based self-esteem level has a mediating effect on the effect of ethical leadership perception on political behavior. Therefore, the main question of the research is "Is there a mediating effect of organizational-based self-esteem in the effect of ethical leadership perception on political behavior?" determined as.

2. Method

In this study, the "relational screening model" was used within the scope of quantitative research techniques. The data collected in the research are primary data and were collected by the survey method. Surveys were conducted face-to-face or online. One of the sampling methods, the "simple random sampling method" was used. Individuals between the ages of 18-65 working in the service sector in Kayseri constitute the main body of the research.

The validity and reliability analyses of the data collected within the scope of the research were made. SPSS 22 program was used during data analysis. Parametric analysis methods were used because the research data showed normal distribution. In order to determine whether there is a linear relationship between the research variables, "linear correlation analysis" was performed. In addition, "linear regression analysis" was performed to determine whether the independent variable had an effect on the dependent variable.

3. Result

According to the results of the research, it is seen that the ethical leadership perception has a negative effect on the political behavior and the organization-based self-esteem has a full mediation effect on this effect. In addition, negative relationships were founded between political behavior and both ethical leadership perception and organizational-based self-esteem.

4. Conclusion and Discussion

According to the results of the research, there is a negative correlation between the ethical leadership perceptions of individuals working in the service sector and their political behavior. Naiyananont and Smuthranond (2017) and Kuru (2017) determined the existence of a negative relationship between these two concepts in their studies, so the result of this research is also supported. On the other hand, Merdan (2022) found a positive correlation between ethical leadership perception and political behavior in his study. Because it is possible to obtain different results in studies conducted in different sample groups on similar subjects in social sciences.

According to another result obtained in the research, ethical leadership perception has a positive and significant effect on political behavior. In other words, if a person's perception of ethical leadership increases, this has the effect of reducing his or her political behavior. Similar studies conducted on different sample groups in the literature, Başar and Filizöz (2015), Akdoğan and Demirtaş (2014) support the result of this research.

As a result of the analysis of whether organizational-based self-esteem has a mediating role in the effect of ethical leadership perception on political behavior, which is the main problem of the research, it has been determined that the mediated variable has a full mediating effect in the effect of the independent variable on the independent variable. In other words, an increase in an employee's organizational-based self-esteem is in a linear relationship with that person's ethical leadership perception, while mediating the decrease in political behavior.