

# ETİK LİDERLİĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DUYGUSAL BAĞLILIĞIN ROLÜ

Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER<sup>1</sup>

Çelebi YAŞAR<sup>2</sup>

**Atıf/©:** Cindiloğlu Demirer, M. ve Yaşar, Ç. (2022). Etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 29-48. doi: 10.17218/hititsbd.1064426

**Özet:** Çalışmanın amacı, etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve duygusal bağlılığın bu iki değişken arasındaki aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Çorum ilindeki tekstil işletmelerinde görev yapan toplam 333 çalışandan oluşmaktadır. Duygusal bağlılığın etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı üzerinde ilişkisi ve etkisinin olup olmadığını belirlemek için, yapısal eşitlik modeli testinde sıklıkla kullanılan AMOS paket programı ile analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda etik liderliğin yenilikçi iş davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki ve etkisi olduğu tespit edilmiştir. Etik liderliğin duygusal bağlılık ile duygusal bağlılığın ise yenilikçi iş davranışı ile ilişkisi ve etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç itibarıyla duygusal bağlılık bu ilişkide aracılık rolü üstlenmemektedir, sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bulguları sonuç kısmında yorumlanmış ve ilgili öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Etik Liderlik, Yenilikçi İş Davranışı, Duygusal Bağlılık, Aracı Etki, Yapısal Eşitlik Modellemesi

## **Effect of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Role of Affective Commitment**

**Citation/©:** Cindiloğlu Demirer, M. ve Yaşar, Ç. (2022). *Effect of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Role of Affective Commitment*. *Hitit Journal of Social Sciences*, 15(1), 29-48. doi: 10.17218/hititsbd.1064426

**Abstract:** The purpose of study is to determine the effect of ethical leadership on innovative work behavior and to investigate whether affective commitment plays a mediating role between these two variables. The sample of this research consisted of 333 of employees working in textile enterprises. The results of with the AMOS package program, which is frequently used in structural equation model testing, it is determined that affective commitment plays a partial mediating role on the interaction between ethical leadership and innovative work behavior. As a result of the analysis, it is found that ethical leadership has a positive interaction with innovative work behavior. It has been determined that ethical leadership has no relation and effect with affective commitment, and emotional commitment with innovative work behavior. As a result, affective commitment does not play a mediating role in this relationship. The findings of the research were interpreted in the conclusion part and relevant suggestions were presented.

**Keywords:** Ethical Leadership, Innovative Work Behavior, Affective Commitment, Mediating Effect, Structural Equation Modeling

### **Araştırma Makalesi / Research Article**

Makale Geliş Tarihi / Submitted: 28.1.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 27.4.2022

<sup>1</sup>Sorumlu Yazar Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, mihribancindiloglu@hitit.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0002-3530-2215>

<sup>2</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Dış Ticaret ve Tedarik Zinciri Yönetimi Anabilim Dalı, celebiyasarr@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-3742-9092>

Etik Onayı: Bu çalışma için etik onay, Hitit Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 30.04.2021 tarih ve 2021/66 sayılı olarak alınmıştır.

## 1. GİRİŞ

Etik liderlik, temelinde güvenilir ve dürüst olmayı içermektedir. Etik liderler, insanları, çevreyi veya toplumu önemseyerek, onların kendi özel ve mesleki yaşamlarında etik davranan, adalete uygun, dengeli ve ilkeli karar veren, şefkatli kişiler olarak görülmektedir (Brown ve Treviño, 2006, s.597). Etik liderler, örgüt içerisinde hem kendilerinin hem de çalışanlarının ahlaki değerleri yansımalarını, aynı zamanda örgütlerinde de etik kültür özelliklerinin gösterilmesini isterler (Alkan, 2016, s.94). Duygusal bağlılık çalışanın kendisini örgütü ile özdeşleştirdiği en güçlü bağlılık duygusudur (Allen ve Meyer, 1990, s.2). Yenilikçi davranış ise çalışanın fikir üretme, bunu geliştirme ve gerçekleştirme kavramlarını içermektedir (Scott ve Bruce, 1994, s.581). Bu kavramların hem yöneticiler hem de çalışanlar için önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmada bu kavramların tekstil sektörü çalışanları üzerindeki ilişkileri araştırılmıştır.

Örgütlerde etik değerlerin uygulanması ve buna yönelik bir liderlik davranışı çalışanların örgüte duygusal bağlılık bir diğer ifade ile aidiyet duygusu hissetmesine ve onların yenilikçi iş davranışı göstermelerine olumlu etki yaratabilir. Zira etik dışı davranışlar örgütlerde maddi ve manevi zararlara neden olabilir. İnsan sağlığına etkisi olan tekstil sektöründe kullanılan kumaşların kalitesi ve basılan etiketlerin doğruluğu, satın almalarda karşılıklı imza yönteminin uygulanması, veri uyumu sağlanması, belirli dönemlerde sayım yapılması, bilgi sızdırmaya yönelik önlem alınması, hukuka ve çevreye karşı etik, çalışanlara sağlıklı çalışma ortamı hazırlama, çalışan odaklı olma, işe alma, terfi olanakları, ödenen maaşlar, verilen ikramiyeler gibi pek çok konuda tekstil sektörü için etik ön plana çıkmaktadır. Tekstil sektöründe etik davranmayan lider davranışlarının, tüketicilerden de olumsuz tepki almalarına neden olacağı söylenebilir. Zira tekstil sektöründeki liderlerin sürdürülebilir olmaları için çalışanların emeğine ihtiyacı vardır. Bu emek sürekli modanın değiştiği yeniliği takip etme kavramını da içine alabilir. Etik davranış çalışanın bağlılığına onun yenilikçi davranış sergilemesine etki yaratabileceği gibi karlılığa da pozitif etki yaratabilir. Tekstil sektöründe yenilik ise modayı takip etme, öncü olabilmek, insan hayatını etkileyen konularda yenilikler yapabilme, yine örgüt içerisinde yenilikçi davranışlar sergileme gibi konuları içermektedir.

Açıklamalardan da anlaşılacağı gibi etik liderliğin, günümüzde hem yöneticilerin hem de çalışanların üzerinde önemli durduğu bir konu haline geldiği söylenebilir. Örgüt içerisinde uygun davranışların sergilenmesi, dürüstlük, adalet, eşitlik gibi kavramların ön plana çıkarılması takipçiler için önemlidir. Bu özellikte davranışta bulunma ise yöneticilere ve örgüte karşı güven, bağlılık, performans, yenilikçi davranış gibi olumlu davranış ve düşüncelerin gelişmesine ve pekişmesine neden olabilir. Bu açıklamalar doğrultusunda, çalışmanın amacı, etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde, duygusal bağlılığın aracı rolünün belirlenmesidir. Belirlenen amaç çerçevesinde öncelikle etik liderlik, duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı kavramları teorik olarak açıklanmıştır. Daha sonra kuramsal çerçeveden destek alınarak hipotezler kurulmuştur. Kurulan hipotezlerin ardından etik liderlik, duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı kavramları arasındaki ilişkinin varlığı incelenmiştir. Son olarak etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi tespit edilmiş ve tespit edilen etkide duygusal bağlılığın aracı rolü üstlendiği mi yoksa üstlenmediği mi belirlenmiştir. Elde edilen bulguların çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde etik liderliğin ve duygusal bağlılığın önemini görmeye yönelik hem literatüre hem de uygulamaya yönelik faydalı sonuçlar üreteceği düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Etik Liderlik

Alan yazında etik liderliğin iki teoriye dayandırıldığı belirtilmektedir, sosyal öğrenme teorisi ve sosyal değişim/mübadele teorisidir (Brown ve diğerleri, 2005, s.118; Dhar, 2016, s.140). Sosyal öğrenme kuramı alan yazında sosyal bilişsel kuram olarak da kullanılmaktadır. Kuram, davranışçı ve bilişsel kuramlardan beslenmektedir (Aydın ve Basım, 2019, s.169). Sosyal öğrenme kuramına göre, bir bireyin davranış kalıplarına sahip olması, onu kazanması ve verilen görevleri başarıyla gerçekleştirebilmesi için diğer insanların nasıl davrandıklarını doğrudan ya da dolaylı bir şekilde gözlemlemesi gerekir (Bandura, 1993, s.118). Yine bu kurama göre, bireyler diğerlerini gözlemleyerek; tutumlar, davranışlar, inançlar, kurallar, beceriler, stratejiler hakkında bilgi sahibi olur (Aydın ve Basım, 2019, s.169). Kuram liderlik açısından değerlendirildiğinde takipçilerin, liderlerinin her yönünü dikkatlice gözlemleyip öğrendikleri için liderlerinin davranışlarını etkileme ve taklit etme eğiliminde olduklarını belirtir. Sosyal mübadele teorisi, liderler ve üyeleri tarafından paylaşılan karşılıklı ilişkileri anlamamıza yardımcı olur (Dhar, 2016, ss.140-141). Her iki teoride bireyin etik liderlik tarzına nasıl tepki verdiğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Etik liderlik ile ilgili alan yazın incelendiğinde etik kavramı ahlaki açıdan da ele alınmıştır.

Etik ve ahlak kavramı birbirine benzer kavramlar olarak düşünülse de aralarında farklılıklar bulunmaktadır. Ahlak, bireylerin birbirleriyle veya devletle olan ilişkilerinde, karşılıklı yapmaları istenen davranışları, toplum düzenini sağlayan kural ve normları ifade etmektedir. Ahlakın bu şekilde ifade edilmesinin nedeni yerel olabilmesi, toplumsal yaşamdaki kültüre, sosyal ve ekonomik şartlara göre değişebilmesidir (Ülgen ve Mirze, 2007, s.441). Etik ise daha çok geniş kapsamlı, evrensel bir boyut içermektedir. Dürüstlük, doğruluk, güvenilirlik üzerine oturtulmuş bir kavramdır. Etik, iyi ve kötüyü temellendirmeyi kapsar (Akdoğan ve Demirtaş, 2014, s.109). Etiğin amacı, ahlakı, iyiliği, kötülüğü, onurlu yaşamayı, erdemi vb. kavramları temellendirmek, açıklığa kavuşturmak ve doğru yorumlamaktır (Demirtaş, 2020, s.109). Etik, adaletli olmakla birlikte neyin yanlış ya da neyin doğru olduğuna karar vermek, bireyler ve gruplar arasında sorumlu davranışın temelini oluşturan uygulamaları ve kuralları tanımlamakla ilgilidir (Connock ve Johns, 1995, s.2). Etik kavramı Hatcher (2004) tarafından; fayda, iyi, kötü, yapılar, yapılmaz, doğru, yanlış gibi kavramları ele alıp inceleyen, hem bireyin bireysel ve grup içindeki davranış ilişkilerinde hangi davranışın iyi hangi davranışın kötü olduğunu belirleyen temel ahlaki ilkeler, değerler, kurallar ve standartlar sistemi olarak tanımlanmaktadır (s.362).

Etik ve ahlak kelimeleri köken itibarıyla de farklılık göstermektedir. Etik kavramı Yunanca "karakter" anlamına gelen "ethos" kelimesinden türemiştir. Türkçe'de ahlak kavramı, Latince olan "moral" kelimesinin karşılığıdır. Ahlak kelimesi Arapça'da huy, mizaç, karakter (Aslan, 2013, s. 211), gelenek, görenek, alışkanlık (Ülgen ve Mirze, 2007, s.441) anlamlarına gelen "hulk" kelimesinden türemiştir. Etik kelimesi Türk Dil Kurumu'nda (2020) anlamı bakımından *a*-töre bilimi, *b*-çeşitli meslek kolları arasında yer alan tarafların uyması veya uymaması/kaçınması gereken davranışlar bütünü, *c*-etik bilimi, *d*-ahlâkı, ahlakla ilgili olarak yer almıştır. Ahlak ise *a*-bir toplum içinde yaşayan bireylerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağtöre ile *b*-huylar olmak üzere iki ifade ile açıklanmıştır (www.tdk.gov.tr, 2020). Etik liderlik yapısı ile dönüşümcü liderlik, otantik liderlik ve manevi (spiritual) liderlik teorileri de liderliğin etik boyutuna vurgu yapmaktadır (Brown ve Treviño, 2006, s.596).

Bu aşamada sorulması gereken soru "etik liderlik nedir" ve "etik liderler nasıl davranmalıdır" olmalıdır. Etik liderler dürüst ve güvenilir kişilerdir. Bunun yanı sıra etik liderler, insanları ve

daha geniş olarak toplumu önemseyen, bireysel ve mesleki yaşamlarında etik davranan, adil, dengeli ve ilkeli karar veren, şefkatli kişiler olarak görülmektedir (Brown ve Treviño, 2006, s.597). Brown ve arkadaşları (2005) etik liderliği, bireysel hareketler, eylemler ve bireylerarası karşılıklı ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışın ve bu tür davranışların karşılıklı iletişim, karar alma ve güçlendirme aracılığıyla takipçilere tanıtımı olarak tanımlamışlardır. Tanımda geçen “bireysel eylemler ve bireylerarası ilişkiler aracılığıyla normatif olarak uygun davranış gösterilmesi”, etik liderler olarak algılananların, takipçilerin normatif olarak uygun gördükleri davranışları (örneğin, adalet, dürüstlük, güvenilirlik ve özen), lideri meşru ve güvenilir bir rol modeli haline getirdikleri yönündedir (s.120).

Etik liderler ayrıca takipçileriyle etik hakkında sık sık iletişim kurar, açık etik standartlar belirler ve bu standartlara uyulduğunu görmek için ödülleri ve cezaları kullanırlar. Bunun yanı sıra, etik liderler sadece ağız laf yapan, uygulamada sözünde durmayan bireyler değildir, yapamayacakları hakkında konuşmazlar - vaat ettiklerini uygularlar, gerçekleştirmek için ellerinden geleni yaparlar ve etik davranış için proaktif rol modellerdir (Brown ve Treviño, 2006, s.597). Etik liderlik, hem “ahlaki bir kişi” hem de “ahlaki bir yönetici” olarak algılanır ve etik lider, örgüt içinde takipçileriyle güven, saygı ve destek unsurlarıyla ilişkiler kurarak aldığı kararlarının birden fazla paydaş üzerindeki etik etkisini hesaba katar ve adil bir davranış sergiler (Trevino ve Brown, 2004, s.75). Piccolo ve arkadaşları (2010, s.261) etik liderlik kavramını, kurum içerisinde çalışanlar arasında uygun davranışların oluşumunu sağlayarak, takipçilerine ek çaba göstermeye ve işte üretken davranışlar sergilemeye teşvik eden bir liderlik türü olarak görmektedir. Gerçek bir lider, organizasyonun içerisinde dürüstlüğü, samimiyeti ve itibarını göz önünde bulundurarak etik bir temsilci olabilmelidir. Etik liderler, örgüt içerisindeki çalışanlarıyla iletişime geçerek ahlaki değerleri yansıtmalarını ve aynı zamanda etik kültür özelliklerini göstermelerini isterler (Alkan, 2016, s.94). Freeman ve Stewart (2006, s.3) ise, etik liderliği, liderlerin iyi karaktere sahip olarak açık sözlü bir lider olabilmenin öneminden söz etmektedir. Etik bir liderin bulunduğu ortamda çalışanlar, örgüt kültürünü daha rahat anlayabilir, hissedebilir ve bu kültüre uygun davranabilmektedir. Etik bir liderin bulunduğu ortamda örgütteki tüm çalışanlar saygı çerçevesinde sorunlarını, fikirlerini veya önerilerini rahatça ifade edebilme özgürlüğü içerisinde yer almaktadır. Bu sayede de örgüt içerisinde dayanışma ve birlikte hareket edebilme kabiliyetlerini pozitif etkilemektedir.

Harvey ve arkadaşları (2003) çalışmalarında etik liderlik için 10 davranışsal özellik sıralamışlardır. Bunlar;

1. Değer ve etik bilinci oluşturulması.
2. İnsanlara sorumluluk verebilmek.
3. Örnek birey olabilmek.
4. Karar verirken değerleri kullanabilmek.
5. Örgüt içinde uygulanacak olan politika uygulamaların uyum içerisinde olmasını sağlayabilmek.
6. Değerler ve etik hakkında eğitimler vermek.
7. Örgüt içindeki algılara dikkat etmek.
8. İstikrarlı ve kademeli olarak artan değişikliğe odaklanmak.
9. Etik fikir ve davranışlara sahip insanları işe alarak teşvik edebilmek.
10. Girişkenliği destekleyebilmek (ss.6-7).

Etiklik ve liderlik birbirlerini tamamlayan iki unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Her lider etik lider, her etik kişi de etik lider olmayabilmektedir. Bu yüzden kişide yer alan liderlik yetisinin etik davranışlarla bütünleşmesi gerekmektedir. Bu unsurlar ile birlikte etik liderlik farklı boyutlarla da açıklanmıştır. Brown ve arkadaşları (2005, s.124) tek boyut içerisinde etik liderliği

tanımlarken, Resick ve arkadaşları (2006) etik liderliği karakterize eden altı temel özellik belirlemiştir. Bu 6 temel özellikler ise şunlardır:

1. Karakter ve dürüstlük,
2. Etik farkındalığı,
3. Topluluk/insan odaklılığı,
4. Motive edebilme,
5. Teşvik etme ve yetkilendirebilme,
6. Etik hesap verebilirliği yönetebilmektir (s.345).

Akdoğan ve Demirtaş'ın (2014) Savunma Sanayii'nde havacılık sektöründe faaliyette bulunan kamuya ait olarak görev yapan üç lojistik destek merkezindeki 547 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada etik liderlik davranışlarının örgütsel politik algılamaları negatif yönde etkilediği; etik iklimi pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca bağımsızlık etik iklim boyutu hariç belirlenen diğer alt boyutlarda örgütsel politik algılamaların etik liderlik davranışları ile etik iklim arasında aracı değişken olarak rol aldığı sonucuna da ulaşılmıştır. Eroğlu ve Yılmaz'ın (2015) İstanbul'da faaliyet gösteren bir tekstil firmasında 166 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, etik liderliğin algılanan örgüt iklimine etkisinde duygusal yalnızlığın aracı rolünü incelemiştir. Model üzerinden kurulan hipotezler doğrulanmış ve duygusal yalnızlığın kısmi aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dhar (2016) Hindistan'da küçük ve orta ölçekli oteller üzerinde yaptığı araştırmada etik liderliğin lider-üye etkileşimi aracılığıyla otel çalışanlarının hizmette yenilikçi davranışlarını teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Yıldız (2019) Türkiye'de çeşitli sektörlerde orta ve büyük ölçekli firmalarda 222 çalışan beyaz yakalılar üzerine yaptığı araştırmada, etik liderlik ve örgütsel adalet üzerinde iletişim tatmininin aracılık rolünü incelemiş, model üzerinden kurulan hipotezler doğrulanmış ve iletişim tatmininin kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kim ve Kim'in (2020) Güney Kore'de 301 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, etik liderliğin iş güvenliği ve performans arasında aracı etki yaptığı sonucuna ulaşmışlardır.

## **2.2. Etik Liderlik ve Duygusal Bağlılık**

Örgütsel bağlılığa yönelik alan yazın araştırmasında en çok kabul gören sınıflandırmanın Allen ve Meyer'e (1990) ait olduğunu söylemek mümkündür. Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılığa yönelik yapmış oldukları sınıflandırmaya göre; örgütsel bağlılık "zorunlu (devam), minnet (normatif) ve duygusal" olmak üzere üç boyutta açıklanmaktadır. Zorunlu bağlılık, örgütten ayrılmanın maddi ve manevi bir bedeli olacağı düşüncesiyle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002, s.529). Minnet bağlılığı, bireyin örgütten kazanımlarına karşılık kendini o örgüte borçlu hissetmesi sonucu ortaya çıkan bir bağlılık boyutudur (Meyer ve diğerleri, 1993, s.539). Duygusal bağlılık bireyin kendisini örgütü ile özdeşleştirdiği; içinde sadakat ve içselleştirme bileşenlerinin de bulunduğu en güçlü bağlılık boyutu olarak ifade edilmektedir (Mowday ve diğerleri, 1979, s.226; Allen ve Meyer, 1990, s.2). Bu çalışmada etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı ile duygusal bağlılık boyutunun ilişkisi ve etkisi incelenmiştir.

Duygusal bağlılık, kişinin örgüte yönelik hissettiği aidiyet duygusu ile örgütün yararı için çaba göstermeye hazır olabilmeyi, kendini örgütün bir parçası olarak görmeyi, ihtiyaç veya zorunlu olmadan kendi isteğiyle çalışmasına yönelik bağlılığı ifade etmektedir (Porter ve diğerleri, 1974, s.604, Allen ve Meyer, 1990, s.2; Meyer ve diğerleri, 2002, s.21). Duygusal bağlılık hisseden birey, güçlü bir şekilde örgütü ile özdeşleşir, bulunduğu örgütte olmaktan memnundur ve o örgüt için çalışmaya isteklidir, duygusal anlamda kendisi istediği için örgütte kalmak ister (Allen ve Meyer, 1990, ss.2-3). Allen ve Meyer (1990), duygusal bağlılığın örgüt içerisindeki gelişiminde kişisel özellikler, örgütsel özellikler ve iş deneyimleri olmak üzere 3 önemli faktörden etkilendiğini belirtmişlerdir. Nitekim yapılan çalışmalarda da, iş deneyimlerinin örgüt içerisinde yöneticiler ile

örgütte çalışanlar arasındaki ilişkilerin duygusal bağlılığa etki ettiği tespit edilmiştir (Mathieu ve Zajac, 1990, s.186). Çalışanların örgütleri ile duygusal bağ oluşturmalarında etik liderlerin önemli bir yeri olduğu söylenebilir.

Etik liderler vaat ettiklerini gerçekleştirmek için ellerinden geleni yapan, etik davranış için proaktif rol modelleridir (Brown ve Treviño, 2006, s.597). Etik liderlik örgüt içerisinde çalışanlar arasında uygun davranışların oluşumunu sağlayan, uygun kararların alınmasında çift yönlü iletişim odaklı olan bir liderlik türüdür (Brown ve diğerleri, 2005, s.120). Bu liderler örgüt içerisinde dürüstlük, samimiyet, adalet, denge, şefkat gibi önemli kavramları temsil edip, bu yönlü bir örgüt kültürü oluşturdukları için, çalışanlar üzerinde duygusal bir bağlılık oluşturabileceği söylenebilir.

Etik liderlik ve örgütsel bağlılık kavramı içerisinde duygusal bağlılık kavramları alan yazın içerisinde birlikte incelendiğinde Hunt ve diğerleri (1989) yaptıkları araştırmada kurumsal etik değerler ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlar ve etik kavramının sadece toplumlar için değil örgütler içinde önemli bir yeri olduğunu ifade etmişlerdir. Küçüksüleymanoğlu ve Çelik (2014) Bursa ilindeki genel lise, meslek lisesi, Anadolu lisesi şeklindeki üç okulda görev yapan 123 öğretmen üzerinde etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki ilişkisini incelemişler ve araştırmada okulda görev yapan yöneticilerin orta düzeyde etik liderlik davranışı sergiledikleri, görev yapan öğretmenlerin ise yüksek düzeyde örgütlerine karşı bağlılıkta buldukları tespit edilmiştir. Demirtaş ve Akdoğan (2015) üç havacılık bakım merkezinde 447 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada etik liderliğin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkisi olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015) Bursa ilinde otomotiv alanında faaliyette bulunan 76 mavi ve beyaz yakalı çalışan üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında hem pozitif yönlü hem de anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılık ile de pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın yüksek oranda etik liderlik tarafından açıklandığı sonucuna ulaşmışlardır. Dedeoğlu ve diğerleri (2016) Antalya’da 391 otel çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde kadın çalışanların erkeklere göre daha belirleyici olduklarını, bu algının kadın çalışanların performansı üzerinde etkili ve verimli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine yaptıkları araştırmada bir yıl ve bir yıldan daha az zamandır çalışanların bir yıldan daha fazla zamandır çalışanlara oranla etik liderliğin örgüte bağlılıkları açısından daha belirleyici olduğu tespit etmişlerdir. Negiş Işık (2020) 306 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada etik liderliğin duygusal bağlılık ile önemli derecede ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan alan yazın araştırması sonucunda kurulan hipotez şu şekildedir:

*H1: Etik liderlik ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.*

### **2.3. Etik Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı**

Yenilikçi davranış örgüt içerisinde, bireylerden beklenen ve istenen bir davranış biçimi şeklinde ifade edilebilir. Bireylere bu konuda yol göstermek, onları desteklemek ve teşvik etmek, örgütün en genel görevlerinden birisi haline gelmiştir. Bireylerin fikirlerini kolayca, içtenlikle ifade edebileceği bir örgüt ortamının hazırlanması, çalışanın işini sevmesi, işi ile barışık olması, örgütüne bağlılık göstermesi gibi örgüt için önem arz eden konular yenilikçi davranışın ortaya çıkmasında belirgin bir etken olmaktadır (Cindiloğlu Demirer, 2020, s.170). Örgüt ortamında fikirleri geliştiren, başarıya götüren, tepki veren ve değişimi gerçekleştiren insan olduğu için yenilikçi iş davranışı üzerine ilgi gösterilmesi gereken bir kavramdır (Scott ve Bruce, 1994, s.580). Bireyi örgütte yenilikçi davranışa sevk eden motivasyon unsurları neler olabilir? Bu çalışmada etik

---

liderliğin ve aracı değişken olarak duygusal bağlılığın bu motivasyona öncü olabileceği araştırılmaktadır.

Yenilik İngilizce 'de gerek "inovation" gerekse "innovation" olarak ifade edilmektedir. Yenilik ya da inovasyon kavramı genellikle, yeni fikir veya davranışların ortaya konulması, bunların benimsenmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Scott ve Bruce, 1994, s.581; Yılmaz, 2015, s.3). Yenilik, fikri pazarlanabilir bir ürüne, sürece, imalat ve dağıtım yöntemine ya da yeni bir toplumsal ve çevresel hizmet yöntemine dönüştürmeyi ifade etmektedir (Marangoz, 2016, s.146). Tanımlardan da anlaşıldığı üzere fikir veya davranış, belirli bir hizmete, ürüne, sisteme, teknolojiye, uygulamaya vb. özgü olabilir. Örgütler inovasyonu ya kendileri için ya da başka örgütlerin kullanması için üretirler (Yılmaz, 2015, s.3).

Yenilikçi davranış çalışanın kendi isteği ile hizmet, ürün, süreçlere vb. yönelik düşünceleri benimseyip kabul ederek, bu fikirleri kendi işine, departmanına veya örgütünün bütününe uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Çalışkan ve Urtekin, 2019, s.20). Yenilikçi davranış ilk olarak fikir üretme, daha sonra fikir geliştirme ve son olarak fikir gerçekleştirme olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Scott ve Bruce, 1994, s.581; Janssen, 2000, s.288; Damanpour ve Schneider, 2008, s.496). Fikir üretme genellikle yeniliğe olan ihtiyaç algılandığı zaman ortaya çıkmaktadır. Fikir geliştirme yeniliğin alt yapısını oluşturmak için kaynakların kullanılarak fikirlerin ortaya çıkarıldığı aşamadır. Fikir gerçekleştirme üretilen yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesi, kullanılabilir hale getirilmesi bir başka ifade ile yeniliğin uygulamaya konulmasıdır (Çalışkan ve Urtekin, 2019, ss.20-21).

Örgüt ortamında yenilikçi davranışın ortaya çıkarılması için çalışanların buna yönelik bir liderlik modeline ihtiyacı vardır. Lider örgüt ortamında dengeyi, adaleti, uyumu sağlayan, sevgi-saygı ve paylaşmayı önemseyen, güvenilir, yenilik ve yaratıcılık kavramlarını destekleyen bir rol model olmalıdır. Bu açıdan son yıllarda liderlik teorileri ya da yaklaşımları arasında etik liderlik oldukça önemli bir hale gelmiştir (Akay ve Çetin Gürkan, 2021, s.8). Alan yazında etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki ve etkiyi inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür.

Mumford (2000) tarafından yapılan çalışmada çalışanların liderlerini etik olarak algıladıklarında, yeni ve yeni fikirlerin geliştirilmesinde "yaratıcı-yapıcı" düşünceye dahil olmak için fazladan çaba sarf ettikleri ifade edilmiştir (Aktaran: Javed ve diğerleri, 2018, s.218). Tu ve Lu (2013) Çin'de bir işletmenin 34 biriminde çalışan 302 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada yenilikçi iş davranışının hem bireysel etik hem de grup etiği ile ilişkisinin pozitif yönlü olduğunu ve içsel motivasyonunda her iki ilişkide aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda grup etik liderliği ve yenilikçi iş davranışı arasında grubun içsel motivasyonunun aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Zahra ve arkadaşlarının (2017) Pakistan, Rawalpindi ve Islamabad'da beş kamu üniversitesinde 113 öğretim üyesi üzerine yaptıkları çalışmada, etik liderlik algısının çalışanların yenilikçi iş davranışını geliştirdiği sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasında öz-yeterliliğin kısmen aracılık etkisi oluşturduğu tespit edilmiştir. Javed ve arkadaşları (2018) Kanada'da küçük ve orta büyüklükteki kargo lojistiği yapan firmalardan ve Pakistan'dan ilaç, tekstil ve hizmet sektöründe 291 çalışan ve 51 yöneticiden elde ettikleri veriler doğrultusunda yaptıkları çalışmada, deneyime açıklığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin yüksek etik liderlik algısı altında güçlendiği sonucuna ulaşmışlardır. Iqbal ve arkadaşları (2020) İngiltere ve Pakistan'da 349 hizmet sektörü çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasında işte başarılı olmanın/işte gelişmenin ve iyi performans göstermeye yönelik tutumu araştırmışlardır. Akay & Çetin Gürkan (2021) yaptıkları çalışmada Trakya Bölgesi'nde bir kamu hastanesinde 345 sağlık çalışanı üzerinde etik liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyine etkisini incelemiştirlerdir. Araştırma

---

sonucunda etik liderlik algısının bireysel yenilikçilik düzeyinin risk alma ve değişime direnç alt boyutları üzerinde düşük fakat anlamlı bir etkisi olduğunu diğer alt boyutlarda ise herhangi bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Bu alan yazın araştırması sonucunda kurulan hipotez şu şekildedir:

*H2: Etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.*

#### **2.4. Etik Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü**

Etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın değişkeninin aracılık etkisi üzerine değinmeden önce, duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini incelemekte yarar görülmektedir. Duygusal bağlılık çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağın gücünü göstermektedir. İçsel, olumlu, yüksek dereceye sahip bir duygudur. Bu duyguya sahip bir çalışan örgüt ortamında beklentilerin üstünde performans sergileyebilir ve örgütüne faydalı olmak için kendisini içsel olarak güdüler. Yenilikçi iş davranışı ise, günümüz örgütlerinde rekabet avantajı elde etmek için önemli bir güç olarak görülmektedir. Duygusal bağlılık yenilikçi iş davranışının altında yatan motivasyon kaynağı olabilir. Bu nedenle çalışanların yenilikçi davranış üzerindeki etkini belirlemek için bu iki değişken incelenmiştir. Alan yazın araştırması sonucunda yenilikçi iş davranışına motivasyon kaynağı olacağı düşünülen bu iki değişkenin bir arada incelendiği çalışmalara daha çok 2010 yılı sonrasında rastlanmıştır. Yapılan çalışmalar ise şunlardır:

Xerri ve Brunetto (2013) çalışmalarında çalışanların yenilikçi davranış sergileyerek örgütsel etkililiğe katkı sağlamaları için duygusal bağlılığa ve örgütsel vatandaşlık davranışına ihtiyaç olduğu ve bunlar içinde örgüt için etkili işyeri ilişkilerinin teşvik edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Avustralya'da bulunan bir kamu ve iki özel hastanede 210 hemşire üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda ise duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının yenilikçi iş davranışı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Montani ve arkadaşlarının (2015) İtalya'da 442 belediye çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, proaktif hedef belirlemenin yenilikçi iş davranışıyla pozitif yönlü ilişki içinde olduğu aynı zamanda çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlı olduklarında ve üretimi sahiplendiklerinde bu ilişkinin daha güçlü olduğunu tespit etmişlerdir. Hakimian ve arkadaşlarının (2016) Malezya'da küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin 219 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal bağlılık ile yenilikçi iş davranışı arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tekin ve Akgemci'nin (2019) otomotiv sektöründe 406 beyaz yakalı üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal bağlılığın, yenilikçi iş davranışı boyutları olan araştırma, fikri destekleme ve fikir üretme ile uygulama boyutlarını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ağızan ve Bayramoğlu (2020) Konya ili Çumra ilçesinde faaliyet gösteren 76 tarım işletmesinde duygusal bağlılığın yenilikçi iş davranışı üzerine etkisini incelemişlerdir. Bu alan yazın araştırması sonucunda kurulan hipotez şu şekildedir.

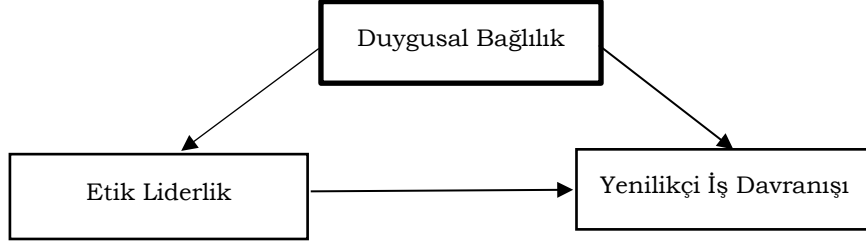
*H3: Duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.*

Etik liderlik yaklaşımı, yenilikçi iş davranışı ve duygusal bağlılık üzerinde önemli görülmektedir. Etik liderlik yaklaşımının çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemeleri yönünde itici bir güç, bir motivasyon aracı olduğu ve bu süreçte duygusal bağlılığın da etki edeceği düşünülmektedir. Yapılan alan yazın araştırması sonucunda, etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde duygusal bağlılık değişkeninin aracı rolü üstlendiği ya da üstlenmediği doğrultusunda bir araştırmaya rastlanmamıştır, yapılan çalışmanın araştırma sonuçlarının alan yazına katkı sağlayacağı ifade edilebilir.



H4: Etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

Buraya kadar açıklanan literatür ve ifade edilen hipotezler ışığında geliştirilmiş olan araştırma modeli aşağıdaki gibidir:



**Şekil 1:** Araştırma Modeli

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlıkta araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları ve bulgulara yer verilmiştir. Bu çalışma için etik onay, Hitit Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 30.04.2021 tarih ve 2021/66 sayılı olarak alınmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini değerlendirdiğimizde Çorum ilindeki Tekstil İşletmeleri oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü hesaplanırken ana kütle hacmi dikkate alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç adet ölçekten oluşmaktadır. Yapılan araştırmada örnekleme metodu için literatürde sıklıkla kullanılan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evren 2021 yılı itibariyle Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne bağlı web sitesinden tespit edilmiştir. Site bilgilerine göre bölge müdürlüğüne bağlı on altı tekstil işletmesi mevcuttur (<https://www.corumosb.org.tr/FirmaListele.aspx>). Veriler bu işletmelerde çalışan tekstil işletmeleri çalışanlarından elde edilmiştir. %95 güven aralığında 3000 evren büyüklüğü için 341 örneklem büyüklüğü ifade etme yeteneğine sahiptir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.126). Araştırma verileri 15.05.2021-10.11.2021 tarihleri arasında toplanmıştır. 400 çalışana anket formu dağıtılmıştır, eksik formlar çıkarılmasından sonra 333 veri ile analiz gerçekleştirilmiştir. Belirlenen evrene göre, elde edilen örneklem büyüklüğünün evreni temsil yeteneği vardır.

Araştırmanın örnekleminin %62,2'si (207) kadın, yaş ortalaması 34.59'tür. Katılımcıların %64,9'u (216) evli, %47,47'ü (158) lise mezunu, %42,9'u (143) 0-5 yıllık mesleki deneyime sahiptir. %5,7'si (19) muhasebe, %4,8'i (16) ar-ge, %76,9'u (256) üretim, departmanında çalışmaktadır. %77,8'i (259) mavi yakalı çalışan, %12,3'ü (41) beyaz yakalı çalışandır. %72,7'si (242) 0-5 yıllık deneyime sahiptir.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

Yapılan araştırmada kullanılan anket formunu değerlendirdiğimizde dört ayrı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde "Etik Liderlik", ikinci bölümde "Duygusal Bağlılık", üçüncü bölümde "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Anket formunun dördüncü ve son bölümünde araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini ifade etmeleri için sorular yer almaktadır. Ölçeklerde 5'li Likert kullanılmıştır.

**Etik Liderlik Ölçeği:** Etik liderliği için Brown ve arkadaşlarının (2005) geliştirmiş olduğu 10 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte sorular "Yöneticiler, çalışanların düşüncelerini dinlerler". ve "Yöneticiler etik dışı davranışlar hakkında disiplin kurallarını uygularlar." şeklindedir. Etik

liderlik ölçeğine açımlayıcı faktör analizi yapmak için SPSS paket programı kullanılmıştır. Faktör çıkarma yöntemini değerlendirmizde “Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA)”, rotasyon yöntemi olarak “Varimax” yöntemi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analize göre, tek faktörlü ölçeğin en iyi uyumu veren ölçek olduğu görülmüştür.

Ölçeğin DFA’sı (doğrulayıcı faktör analizi) yapısal eşitlik modellemesi analizlerinde sıklıkla kullanılan AMOS paket programında yapılmıştır. DFA’da çıkan sonuca göre ((Chi-Square of Fit)  $\chi^2= 59,097$ , ((Degrees of Freedom)  $df=23$ ), ((Chi-Square of Fit/Degrees of Freedom)  $\chi^2/df= 2,569$ , ((Root Mean Square of Error Approximation)  $RMSEA= 0,069$ , ((Adjusted Goodness of Fit Index)  $AGFI=0,922$ , ((Goodness of Fit Index)  $GFI= 0,967$ , ((Normed Fit Index)  $NFI= 0.982$ , ((Comparative Fit Index)  $CFI= 0,989$ , ((Incremental Fit Index)  $IFI=0,989$ ) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen temsil yeteneği aralığında olduğu görülmektedir. İyi uyum:  $\chi^2/df\leq 5$ ,  $RMSEA\leq 0.08$ ,  $AGFI\geq 0.85$ ,  $GFI\geq 0.90$ ,  $NFI\geq 0.90$ ,  $CFI\geq 0.90$  (Çokluk ve diğerleri, 2014, ss.271-272). Bu durumda 10 ifade ile etik liderlik ölçeği doğrulanmış ve sonuç olarak geçerliliği sağlanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen faktör yüklerinin 0,569 ile 0,927 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada 10 ifadeli etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ =Cronbach alfa) 0,951 olarak tespit edilmiştir.

**Duygusal Bağlılık Ölçeği:** Duygusal bağlılık için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilip Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından sadeleştirilmiş olan 18 ifadeli “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” içerisindeki duygusal bağlılık alt boyutu ile ilgili olan 6 ifade kullanılmıştır. Ölçekte sorular “Meslek hayatımın geri kalan bölümünü çalıştığım kurumda geçirmek beni mutlu eder.” ve “Çalıştığım kurumun karşılaştığı sorunları, kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım.” şeklindedir. Duygusal bağlılık ölçeğine açımlayıcı faktör analizi yapmak için SPSS paket programı kullanılmıştır. Faktör çıkarma yöntemini değerlendirdiğimizde etik liderlikte olduğu gibi aynı yöntemle “Temel Bileşenler Analizi” ve “Varimax” uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda DB3, DB4 ve DB6 maddelerinden oluşan tek faktörlü ölçeğin en iyi uyumu veren ölçek olduğu görülmüştür. 6 ifadeli ölçeğin DFA programında faktör yükleri değerlendirilmiş, faktör yükü düşük olan maddeler olan DB5, DB1 ve DB3 sırasıyla çıkarılmıştır. Bu ifadelerin SPSS programında Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı içsel tutarlılığı da düşürdüğü saptanmıştır.

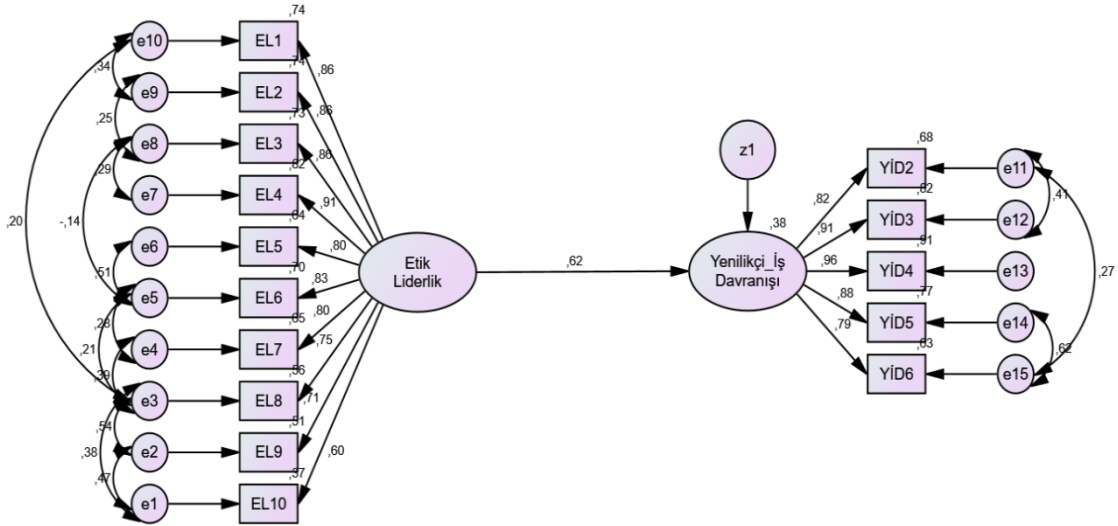
Ölçeğin DFA’sı yapısal eşitlik modellemesi analizlerinde sıklıkla kullanılan AMOS paket programında yapılmıştır. DFA’da çıkan sonuca göre ( $\chi^2=0,00$  ( $df=0$ ),  $GFI=1$ ,  $CFI=1$ ,  $NFI=1$ ,  $IFI=1$ ) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen temsil yeteneği aralığında olduğu görülmektedir. İyi uyum:  $\chi^2/df\leq 5$ ,  $RMSEA\leq 0.08$ ,  $AGFI\geq 0.85$ ,  $GFI\geq 0.90$ ,  $NFI\geq 0.90$ ,  $CFI\geq 0.90$ , mükemmel uyum  $\chi^2/df\leq 2$ ,  $RMSEA=0$ ,  $AGFI=1$ ,  $GFI=1$ ,  $NFI=1$ ,  $CFI=1$  (Çokluk ve diğerleri, 2014, ss.271-272). Bu duruma göre, 6 ifade ile duygusal bağlılık ölçeği doğrulanmış sonuç olarak geçerliliği sağlanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen faktör yüklerinin 0,70 ile 0,94 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada 3 ifadeli duygusal bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ =Cronbach alfa) 0,853 olarak tespit edilmiştir.

**Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği:** Yenilikçi iş davranışı için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen 6 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte ifadeler “İşimi yaparken yaratıcı fikirler üretirim.” ve “İşimde yenilikçiyim.” şeklindedir. Yenilikçi iş davranışı ölçeğine açımlayıcı faktör analizi yapmak için SPSS paket programı kullanılmıştır. Faktör çıkarma yöntemini değerlendirdiğimizde etik liderlik ve duygusal bağlılıkta olduğu gibi aynı yöntemle “Temel Bileşenler Analizi” ve “Varimax” uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analize göre, tek faktörlü ölçeğin en iyi uyumu veren ölçek olduğu görülmüştür.

Ölçeğin DFA'sı yapısal eşitlik modellemesi analizlerinde sıklıkla kullanılan AMOS paket programında yapılmıştır. DFA sonucunda modelin uyum iyiliği değerlerini düşürmesi sebebi ile bu ölçeğin birinci maddesi analizden çıkartılmıştır. Beş madde ile yapılan DFA'ya göre ( $\chi^2=4,234$  ( $df=2$ ),  $\chi^2/df= 2,117$ , RMSEA= 0,058, AGFI=0,963, GFI= 0,995, NFI= 0,998, CFI= 0,999, IFI=0,999) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen temsil yeteneği aralığında olduğu görülmektedir. İyi uyum değerleri etik liderlik ölçeği başlığı altında verilmiştir. Bu durumda 5 ifade ile yenilikçi iş davranışı ölçeği doğrulanmış sonuç olarak geçerliliği sağlanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen faktör yüklerinin 0,79 ile 0,96 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada 5 ifadeli yenilikçi iş davranışı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ =Cronbach alfa) 0,950 olarak tespit edilmiştir.

### 3.3 Bulgular

Duygusal bağlılık değişkeninin etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı etkisini belirlemek amacıyla aracılık etkisi analizi, yapısal eşitlik modelinde sıklıkla kullanılan Amos programı ile incelenmiştir.



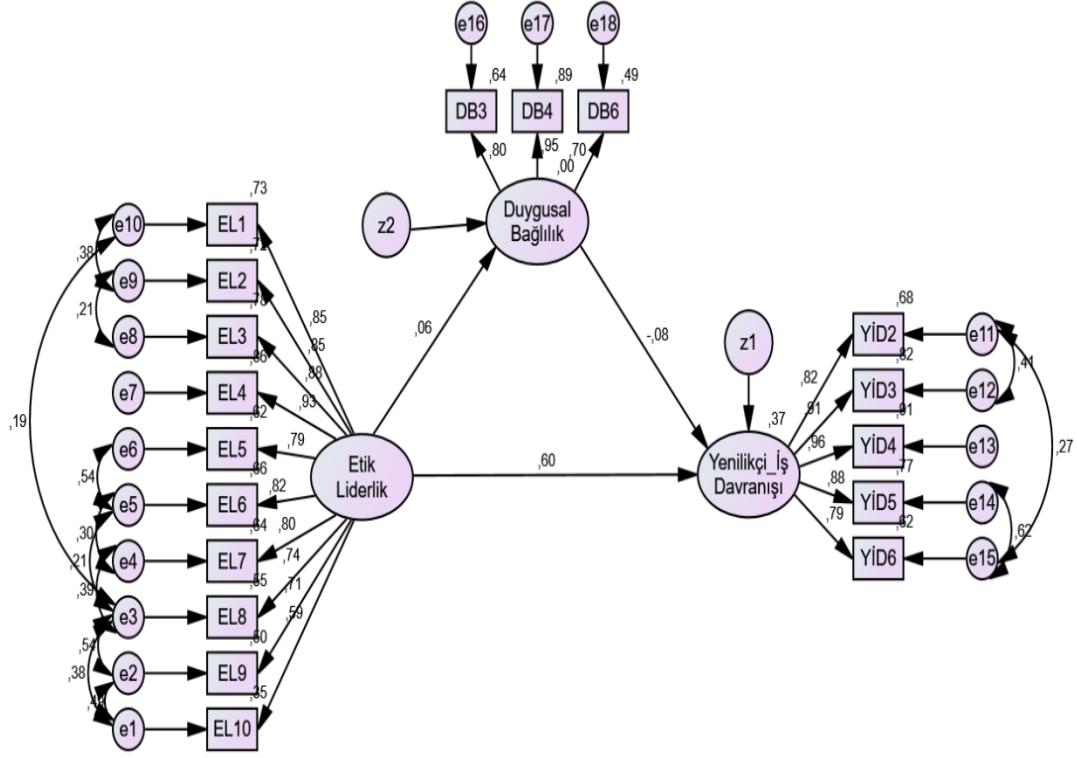
**Şekil 2.** İlk Modelin Test Sonucu

Şekil 2'de model analizi testi sonucunda elde edilen uyum değerlerine göre, modelin kabul edilebilir çerçevede olduğunu göstermektedir ( $\chi^2=203,323$ ,  $df=84$ ,  $\chi^2/df= 2,748$ , RMSEA=0,073, GFI=0,927, AGFI=0,881, CFI=0,976, NFI=0,963, IFI=0,976). Etik liderlik değişkeninden yenilikçi iş davranışı değişkenine giden yola ait anlamlılık değerleri, standart hata ve standardize ( $\beta$ ) beta değerleri aşağıda yer alan tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Şekil 2'nin Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	p
Etik Liderlik →Yenilikçi İş Davranışı	0,617	0,094	0.000

Modele ve tabloya göre, bağımsız değişken olan etik liderlik ile bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu bulgudan yola çıkarak aracı değişken olan duygusal bağlılığı modele dahil edip aracılık etkisinin olup olmadığı tartışılacaktır.



**Şekil 3.** Duygusal Bağlılığın Etik Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki Aracı Etkisi

Şekil 3'te gösterilen ikinci modelde, yenilikçi iş davranışı bağımlı, etik liderlik bağımsız ve duygusal bağlılık değişkeni aracı değişken olarak alınmıştır. Şekil 3'ün analizi sonucu elde edilen uyum indeksleri, kurulan modelin kabul edilebilir çerçeve içinde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2=326,038$ ,  $df=119$ ,  $\chi^2/df=2,740$ ,  $RMSEA=0,072$ ,  $GFI=0,901$ ,  $AGFI=0,858$ ,  $CFI=0,965$ ,  $NFI=0,946$ ,  $IFI=0,965$ ).

**Tablo 2.** Şekil 3'ün Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	p
Etik Liderlik → Yenilikçi İş Davranışı	0,604	0,097	0,000
Etik Liderlik → Duygusal Bağlılık	0,058	0,095	0,324
Duygusal Bağlılık → Yenilikçi İş Davranışı	-0,080	0,042	0,100

Yukarıdaki modeldeki ve tablodaki bulgulara göre duygusal bağlılık etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasında aracılık etkisi yapmamaktadır. Bu modelde aracı değişkenin anlamsız etkisini doğrulamak amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Bu teste göre, etki anlamlı değilse aracılıktan söz edilemez (Meydan ve Şeşen, 2011, s.133). Bu etkinin anlamsızlığı Sobel testi aracılığıyla incelendiğinde aracı değişkenin anlamsız olduğu görülmüştür ( $p<0,05$  - Test istatistiği: -0.86599919; Standart hata: 0.00837645; p-değeri: 0.38649061). Araştırma bulguları sonuç kısmında tartışılmaktadır.

#### 4. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde duygusal bağlılığın aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda tekstil işletmelerinde çalışan iş görenler üzerinden veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programlarında yapılan analizlerle çözümlenmiştir. Analizler sonucunda etik liderlik, yenilikçi iş davranışı ve duygusal bağlılığa yönelik ölçüm modellerinin uyum değerlerinin iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra modelin yapı geçerliliğinin de sağlandığı bulgulanmıştır.

AMOS programında gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli analizinde, etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ve etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, etik liderlik ile duygusal bağlılık ve duygusal bağlılık ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki ve etkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda H1, H3, H4 hipotezleri reddedilmiş, sadece H2 hipotezi kabul görmüştür. Bu bulgulara göre, etik liderlik anlayışı örgütlerde çalışanlarda yenilikçi iş davranışı göstermelerini desteklemektedir. Yapılan çalışmalara baktığımızda, Tu ve Lu'nun (2013) Çin'de bir işletmenin 34 biriminde görev yapan 302 çalışan üzerinde; Zahra ve arkadaşlarının (2017) Pakistan, Rawalpindi ve Islamabad'da beş kamu üniversitesinde 113 öğretim üyesi üzerinde; Javed ve arkadaşlarının (2018) Kanada'da küçük ve orta büyüklükteki kargo lojistiği yapan firmalardan ve Pakistan'dan ilaç, tekstil ve hizmet sektöründe 291 çalışan ve 51 yöneticiden elde ettikleri veriler doğrultusunda; Iqbal ve arkadaşlarının (2020) İngiltere ve Pakistan'da 349 hizmet sektörü çalışanı üzerinde yaptıkları araştırma ile benzer sonuçlara ulaştığımızı ifade edebiliriz.

Elde edilen diğer bulgu, etik liderlik anlayışının örneklem üzerinde duygusal bağlılığı desteklememesidir. Literatürde yapılan çalışmalarda etik liderliğin duygusal bağlılık ile pozitif yönlü bir ilişkisinin ve etkisinin olduğuna yönelik bulgular olmasına rağmen, yapılan çalışmada bu yönde bir sonuç elde edilmemiştir. Etik iklim açısından yapılan çalışmalara baktığımızda, Demirdağ ve Ekmekçioğlu'nun (2015) Bursa ilinde otomotiv yan sanayisinde faaliyet göstermekte olan örneklemdeki işletmenin mavi ve beyaz yakalı 168 çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, etik iklimin tek başına örgütsel bağlılığı açıklayamadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulguların tekstil sektörü üzerinde bir etkisi olduğu söylenebilir. Şöyle ki tekstil sektörü çalışanlarında, etik liderlik anlayışının sahiplenme, aidiyet duygusunu ortaya çıkarmadığı düşünülebilir. Mavi yakalı olarak tanımladığımız iş görenlerin işten çıkarılma kaygısı ya da işten çıkarıldıklarında diğer tekstil sektörü işletmelerinde işe başlarım, düşüncesi çalışanlarda aidiyet duygusunu düşürebilir. Yine tekstil sektörü üzerinde aidiyet duygusunu ortaya çıkaracak farklı liderlik özelliklerinin çalışılması ve bulguların karşılaştırılmalı olarak değerlendirilmesi önerilebilir. Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç duygusal bağlılık ile yenilikçi iş davranışının pozitif yönlü bir ilişkisinin ve etkisinin olmadığıdır. Literatürde yapılan çalışmalarda duygusal bağlılığın yenilikçi iş davranışı ile pozitif yönlü bir ilişkisinin ve etkisinin olduğuna yönelik bulgular olmasına rağmen, bu yapılan çalışmada bu yönde bir sonuç elde edilmemiştir. Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkabilmesi için öncesinde iş görenlerin işletmesine, yaptığı işe, liderine vb. aidiyet duygusu gibi pozitif tutum beslemesi gerekmektedir. Bu örneklem üzerinde aidiyet duygusunun var olmaması yenilikçi iş davranışının varlığını olumsuz yönde etkilemektedir, şeklinde ifade edilebilir. Bu bulgunun da tekstil sektörü çalışanlarına özgü mü olduğu sorusu akla gelmektedir.

Aracılık etkisinin tam etki ya da kısmi etki olabilmesi için tüm değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 277). Araştırmamızda yapılan analizde analiz sonuçlarında H1, H3, H4 hipotezleri reddedilmiş ve duygusal bağlılığın etik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasında aracılık rolü üstlenmediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre,

---

çalışanların yenilikçi iş davranışı göstermelerinde etik liderlik önemli bir değişkendir ancak duygusal bağlılık yenilikçi iş davranışının artmasında etkili değildir.

Araştırmanın sınırlılıkları, pandemi koşulları, zaman ve mali imkanlar göz önünde bulundurularak bir ilde Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne bağlı, ilgili web sitesinden tespit edilen tekstil sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma modelinin farklı illerde özel veya kamu kurumlarda (özellikle tekstil işletmelerinde) karşılaştırma yapılarak incelenmesi muhtemel farklılıkların ortaya konulması açısından öneri olarak belirtilebilir. Son olarak yapılacak incelemelerde araştırma modeline farklı bağımlı ve aracı değişkenler eklenerek analizler yapılabilir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız

**Çıkar Çatışması:** "Yoktur"

**Finansal Destek:** "Yoktur"

**Etik Onay:** Bu çalışma için etik onay, Hitit Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 30.04.2021 tarih ve 2021/66 sayılı olarak alınmıştır.

**Yazar Katkısı:** Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER, (%50), Çelebi YAŞAR, (%50)

**Peer-review:** Externally peer-reviewed

**Conflict of Interest:** "None"

**Funding:** "None."

**Ethical Approval:** The approval of the Hitit University Ethical Committee no 2021/66 dated 30.04.2021 was obtained for this study.

**Author Contributions:** Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER (50%), Çelebi YAŞAR, (%50)

---

## KAYNAKÇA

- Ağızan, K. ve Bayramoğlu, Z. (2020). Tarım işletmelerinde duygusal bağlılığın yenilikçilik iş davranışına etkisi. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 17(2), 162-171. doi: 10.33462/jotaf.598091
- Akay, D. ve Çetin G. G. (2021). Sağlık çalışanlarında etik lider algısının bireysel yenilikçilik düzeyi üzerindeki etkisi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 1-18. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1230639>
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, XVII(1), 107-123. doi: 10.5578/jeas.7819
- Alkan, D. P. (2016). *Etik Liderlik*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Aslan, Ş. (2013). *Geçmişten günümüze liderlik kuramları (Sağlık yönetimi bakış açısıyla)*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Aydın, E. ve Basım, H. N. (2019). Sosyal öğrenme kuramı. S. Yürür (Ed.). *Örgütsel davranış kuramları içinde*, (s. 159-186). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*. 28(2), 117-148. doi: 10.1207/s15326985ep2802\_3
-

- Brown, E. M. ve Treviño, K. L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions, *The Leadership Quarterly* 17, 595-616. doi: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004
- Brown, M. E., Trevino, L. K., and Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.03.002
- Cindiloğlu Demirer, M. (2020). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 165-184. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/967201>
- Connock, S., and Johns T. (1995). *Ethical leadership*. London: Institute of Personnel and Development.
- Çalışkan, A. ve Urtekin, S. (2019). Yenilikçi davranışların bireylerin işten ayrılma niyetine etkisi, çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü üzerine mersin ili serbest muhasebeci mali müşavirlerine ve muhasebe çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 19-34. Erişim adresi: <http://tursbad.hku.edu.tr/tr/download/article-file/705849>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014), *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Damanpour, F. ve Schneider, M. (2008). Characteristics of Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers. *JPART*, 19, 495-522. doi: 10.1093/jopart/mun021
- Dedeoğlu, B., Çelik, S., İnanır, A. ve Altay, H. (2016). Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide: cinsiyet ve çalışma süresinin farklılaştırıcı (moderate) rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 45-70. doi: 10.11611/yead.282215
- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(1), 197-216. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/287197>
- Demirtaş, Ö. ve Akdoğan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67. doi: 10.1007/s10551-014-2196-6
- Demirtaş, Ö. (2020). Etik liderlik. S. Polatçı (Ed.). *Kuramsal temelleriyle örgütsel davranış ölçekleri rehberi* içinde (s.109-115). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139-148. doi: 10.1016/j.tourman.2016.05.011
- Erogluer, K. ve Özer, Y. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280-308. Erişim adresi: [https://isarder.org/isardercom/2015vol7issue1/vol.7\\_issue.1\\_article015\\_full\\_text.pdf](https://isarder.org/isardercom/2015vol7issue1/vol.7_issue.1_article015_full_text.pdf)
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
-

- 
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. doi: 10.1348/096317900167038
- Javed, B., Khan, A.K., Arjoon, S., Mashkoo, M., ve Haque, A.U. (2018). Openness to Experience, Ethical Leadership, and Innovative Work Behavior. *Journal of Creative Behavior*, 54(1), 211-223. doi: 10.1002/jocb.360
- Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M.N. and Nair, P.K. (2016). Importance of commitment in encouraging employees' innovative behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 70-83. doi: 10.1108/APJBA-06-2015-0054
- Harvey, E., Smith, A. and Sims, P. (2003). *Leading to Ethics*. Dallas: The Walk the Talk Company.
- Hatcher, T. (2004). Environmental Ethics As An Alternative For Evaluation Theory in For Profit Business Context. *Evaluation and Program Planning*, 27, 357-363. doi: 10.1016/j.evalprogplan.2004.04.009
- Hunt, Shelby D., Wood, Van R. & Chonko, Lawrence B., (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90. doi: 10.2307/1251344
- Iqbal, Z. A., Abid, G., Contreras, F., Hassan, Q. & Zafar, R. (2020). Ethical Leadership and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Individual Attributes. *Journal Open Innovation Technology Market and Complexity*, 6(3-68). 1-15. doi: 10.3390/joitmc6030068
- Freeman, R. E. & Stewart, L. (2006). *Developing ethical leadership*. Business Roundtable Institute for Corporate Ethics, 2-15. Erişim adresi: [http://www.corporate-ethics.org/pdf/ethical\\_leadership.pdf](http://www.corporate-ethics.org/pdf/ethical_leadership.pdf)
- Kim, M. J. ve Kim, B. J. (2020). The performance implications of job insecurity: the sequential mediating effect of job stress and organizational commitment, and the buffering role of ethical leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7837), 2-16. doi: 10.3390/ijerph17217837
- Küçüksüleymanoğlu, R. ve Çelik, N., (2014). Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken* 6(3), 19-43. Erişim adresi: <https://www.dieweltdertuerken.org/index.php/ZfWT/article/viewArticle/602>
- Marangoz, M. (2016). *Girişimcilik*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlations, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. doi: 10.1037//0033-2909.108.2.171
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellenmesi AMOS uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, P. J., Allen, J. N. ve Smith, A. C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
-



- 
- Meyer, J. P., Stanley D. J, Herscovitch L 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(1), 20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Montani, F., Battistelli, A. ve Odoardi, C. (2015). Proactive goal generation and innovative work behavior: the moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 107-127. doi: 10.1002/jocb.89
- Mowday, R. T., Steers, M. R. ve Porter, W. L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Mumford, D. M. (2000). Managing creative people: Strategies and tactics for innovation. *Human Resource Management Review*, 10(3), 313-351. doi: 10.1016/S1053-4822(99)00043-1
- Negiş Işık, A. (2020). Ethical Leadership and School Effectiveness: The Mediating Roles of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1), 60-87. doi: 10.17583/ijelm.2020.4114
- Piccolo, R. F., Greenbaum R, den Hartog D. N and Folger R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259-278. doi: 10.1002/job.627
- Porter, L. W., Steers R. M, Mowday R. T ve Boulian P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi: 10.1037/h0037335
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., ve Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359. doi: 10.1007/s10551-005-3242-1
- Scott, G. Susanne and Bruce, A. Reginald (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. doi: 10.2307/256701
- Tekin, İ.Ç. ve Akgemci, T. (2019). Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi. *BMIJ*, 7(4), 1709-1739. doi: 10.15295/bmij.v7i4.1189
- Trevino, L.K ve Brown M.E. (2004). Managing to be ethical: Debunking five business ethics myths. *Academy of Management Executive*, 18(2), 69-81. doi: 10.5465/ame.2004.13837400
- Tu, Y. D. ve Lu, X. X. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation, 'erratum'. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441-455. doi: 10.1007/s10551-012-1509-x
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2007). *İşletmelerde stratejik yönetim*, İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Yılmaz, H. (2015). *Stratejik inovasyon yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yıldız, M. L. (2019). Etik liderlik ve örgütsel adalet: iletişim tatmininin aracı rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 12(1), 75-112. doi: 10.12711/tjbe.2019.12.1.0122
- Zahra, T. T., Ahmad, H. M. and Ajmal W. (2017). Impact of ethical leadership on innovative work behavior: mediating role of self-efficacy. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(1), 93-107. doi: 10.3390/ejihpe11030071
-

---

Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550. doi: 10.1016/S0147-1767(02)00032-9

Xerri, J. M. and Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behaviour: the importance of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163-3177. doi: 10.1080/09585192.2013.775033

Türk Dil Kurumu. (2021, 15 Ocak). Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü. (2021, 18 Ocak). Erişim adresi: <https://www.corumosb.org.tr/FirmaListele.aspx>

## **SUMMARY**

The purpose of study is to determine the effect of ethical leadership on innovative work behavior and to investigate whether affective commitment plays a mediating role between these two variables. In accordance with this purpose, data were obtained from the employees, working in textile enterprises. The obtained data were analyzed by the analyzes made in SPSS and AMOS programs. Exploratory factor analyzes in SPSS program and confirmatory factor analyzes were performed in AMOS program. As a result of the analyzes, it was determined that the fit values of the measurement models for ethical leadership, innovative work behavior and affective commitment were at a good level. In addition, it was found that the construct validity of the model was also ensured.

In the structural equation model analysis carried out in the AMOS program, it was concluded that ethical leadership has a significant and positive relationship and effect on innovative work behavior. On the other hand, it was concluded that there was no significant relationship or effect between ethical leadership and affective commitment, and between affective commitment and innovative work behavior. In line with this result, the H1, H3, H4 hypotheses were rejected, only the H2 hypothesis was accepted. According to these findings, ethical leadership understanding supports the innovative work behavior of employees in organizations.

Another finding is that the ethical leadership approach does not support affective commitment on the sample. Although there are findings in the literature showing that ethical leadership has a positive relationship and effect with affective commitment, no result in this direction was obtained in this study. It can be said that these findings have an impact on the textile industry. Namely, it can be thought that the ethical leadership understanding does not reveal the sense of ownership and belonging in the textile sector employees. Anxiety about dismissal of the employees we define as blue-collar, or the thought that when they are fired, I will start working in other textile sector businesses, may decrease the sense of belonging in the employees. Again, it can be suggested to study different leadership characteristics that will reveal the sense of belonging on the textile industry and to evaluate the findings comparatively.

Another result obtained in the research is that there is no positive relationship or effect between affective commitment and innovative work behavior. Although there are findings in the literature showing that affective commitment has a positive relationship and effect with innovative work behavior, no result in this direction was obtained in this study. In order for innovative work behavior to emerge, the employees must first be informed about their business, their work, their leader, etc. It is necessary to foster a positive attitude such as a sense of belonging. The absence of a sense of belonging in this sample negatively affects the existence of innovative work behavior. The question arises whether this finding is specific to textile industry workers.

In order for the mediation effect to be a full effect or a partial effect, there must be a correlation relationship between all variables. In the analysis made in our research, H1, H3, H4 hypotheses were rejected in the analysis results, and it was determined that affective commitment did not play a mediating role between ethical leadership and innovative work behavior. According to this result, ethical leadership is an important variable in the innovative work behavior of employees, but affective commitment is not effective in increasing innovative work behavior. Considering the limitations of the research, financial opportunities, and time, it was carried out only in one province and on the textile sector employees. Comparative research of the research model on larger samples in private or public institutions in different provinces can be expressed as a

---

suggestion in terms of detecting possible differences. At the same time, analyzes can be made by adding different variables to the research model in subsequent studies.