

## Etik Liderliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Algılanan Kurumsal İtibarın Rolü (The Role of Perceived Corporate Reputation on the Impact of Ethical Leadership to Turnover Intention)

Hüseyin ŞEN<sup>a</sup> Cihat ERBİL<sup>b</sup> Enver AYDOĞAN<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara, Türkiye. [sen.huseyin@gmail.com](mailto:sen.huseyin@gmail.com)

<sup>b</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye. [cihat.erbil@hbv.edu.tr](mailto:cihat.erbil@hbv.edu.tr)

<sup>c</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye. [enver.aydogan@hbv.edu.tr](mailto:enver.aydogan@hbv.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p><b>Anahtar Kelimeler:</b> Etik liderlik İşten ayrılma niyeti Algılanan kurumsal itibar</p> <p>Gönderme Tarihi 12 Mart 2019 Revizyon Tarihi 22 Nisan 2019 Kabul Tarihi 25 Mayıs 2019</p> <p><b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi</p>	<p><b>Amaç</b> – Bu çalışmada, etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde çalışanlar tarafından algılanan kurumsal itibarın aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmaktadır.</p> <p><b>Yöntem</b> – Türkiye’de faaliyet gösteren bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Brown vd. (2005)’nin etik liderlik, Rosin ve Korabik (1995)’in işten ayrılma niyeti, Ponzi vd. (2011)’in kurumsal itibar ölçekleri ile toplanan veriler Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (KEKK-YEM) yöntemi ile modellenerek analiz edilmiştir.</p> <p><b>Bulgular</b> – Etik liderliğin, işten ayrılma niyetini negatif yönde, anlamlı; algılanan kurumsal itibarı pozitif yönde, anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Kurumsal itibarın işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu araştırmanın bir diğer bulgusudur. Ayrıca, etik liderliğin işten ayrılma niyetine olan etkisinde algılanan kurumsal itibarın kısmi aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.</p> <p><b>Tartışma</b> – Özel sektör eksenli kurgulanan çalışmalarla açıklanmaya çalışılan etik yönetimi ve çalışan ilişkisine yönelik dinamiklerin kamu kurumlarında da belirleyici olduğu izlenmektedir. Çalışanların içerisinde yer aldığı kamu kurumunun itibarına ilişkin algısında, yöneticilerin etik yaklaşımlarının belirleyici olduğuna; algılanan itibarın ise çalışanın, işe devam etme kararlarına etki ettiğine ilişkin tespitlerin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> Ethical leadership Turnover intention Perceived corporate reputation</p> <p>Received 12 March 2019 Revised 22 April 2019 Accepted 25 May 2019</p> <p><b>Article Classification:</b> Research Article</p>	<p><b>Purpose</b> – In this study, the role of the perceived corporate reputation on the impact of ethical leadership on the intention to quit is examined.</p> <p><b>Design/methodology/approach</b> – An empirical research was carried out in a public institution operating in Turkey. The data collected by Brown et al. (2005)’s ethical leadership, Rosin and Korabik (1995)’s turnover intention, Ponz et al. (2011)’s corporate reputation scales were analyzed by Partial Least Squares-Structural Equation Model.</p> <p><b>Findings</b> – It has been determined that ethical leadership has a negative and significant effect on the turnover intention; affects perceived corporate reputation in a positive and meaningful way. Another finding of the study is that the perceived corporate reputation has a negative and significant effect on turnover intention. It is also found that perceived corporate reputation has a partial mediation role in the effect of the ethical leadership on the turnover intention.</p> <p><b>Discussion</b> – Ethical management and the dynamics of the employee relationship, which are tried to be explained by private sector based studies, are also determinant from public institutions. Ethical approaches of managers have an impact on employees’ perceptions of reputation At the same time, perceived reputation is decisive in the approach of employees to their work. It is thought that these findings contribute to the field.</p>

### 1. Giriş

İşletmelerin sosyal birer aktör olarak içerisinde yer aldıkları toplumların beklentilerine uygun faaliyet göstermesi beklenir. Günümüzde, etik değerlerin benimsenmesi ve bu değerler çerçevesinde işletmelerin hareket etmesi, söz konusu beklentiler arasındadır (Bartlett, 2003; Geva, 2006). Liderlik de bu beklenti ile

#### Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Şen, H., Erbil, C., Aydoğan, E. (2019). Etik Liderliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Algılanan Kurumsal İtibarın Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (2), 876-889.

şekillenmiştir. Liderler, etik davranışlar sergilemelidir, etik çalışma koşullarını sağlama becerisine sahip olmalıdır (Brown ve Treviño, 2006; Schaubroeck vd., 2012).

Etik liderliğin anlaşılmasında, çok katmanlı doğasının (Berger ve Meng, 2010; Eisenbeiß, ve Giessner, 2012) ortaya konulması yararlı olacaktır. Bu bakımdan, hem örgütsel hem de bireysel bağlamda etkisi gözlemlenebilen etik liderliği, her iki düzeyde, aynı anda değerlendirmenin literatür için anlamlı olacağı düşünülmüştür: Algılanan kurumsal itibar ve işten ayrılma niyeti çerçevesinde bu çalışma tasarlanmıştır.

Etik liderliğin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi üzerine çalışmalar yapılmışsa da (Shafique vd., 2018; Demirtas ve Akdoğan, 2015), yukarıda işaret edilen çok boyutlu etkisini izleyebilmek için, çalışanların işe (Wang, 2013; Tsai vd., 2014) ve işletmeye (Davies vd., 2004; Gill, 2011; Pruzan, 2011; Ali vd., 2013) yaklaşımlarındaki etkisi değerlendirilmiş olan kurumsal itibar ile ilişkilendirilmiştir –kurumsal itibarın aracılık rolü değerlendirilmiştir.

Söz konusu değerlendirmenin, Türkiye’de, ülkenin stratejik amaçlarına hizmet etmek üzere tüm bölgelerinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışanlardan elde edilen veri ile gerçekleştirilmiş olması, çalışmanın literatüre ve işletmelere katkısı olarak kabul edilebilir. Etik liderliğin çalışanlar üzerindeki etkisinin ele alınmasında örgütsel bir boyutun kullanılmasının konu ile ilgili çalışanlar için yön gösterici olacağı değerlendirilmektedir.

## 2. Kuramsal Çerçeve

### 2.1. Etik Liderlik

Liderin normatif tutum ve davranışlar göstermesi, takipçileri ile karşılıklı iletişim kurması, onları güçlendirmesi ve etik karar verme yaklaşımı ile takipçilerini etik davranmaya sevk etmesidir (Brown vd., 2005; Neubert, 2009). Çalışanların (takipçilerin) algısına dayalıdır (Treviño vd., 2003). Etik lider, açıkça ve dolaysız olarak etiğin konuşulmasını gerektir; böylelikle çalışanların adil olmasını ve adil olmanın peşinden gitmesini olanaklı kılar (Ofori, 2009).

Etik liderlik, açıktır ki takipçilerden, yani çalışanlardan bağımsız ve tek yönlü (liderden çalışana) değildir. Bundan dolayı etik liderliğin anlaşılmasında sosyal öğrenme teorisi ve sosyal mübadele teorisi işlevseldir (Brown ve Treviño, 2006).

Bandura (1986) tarafından şekillendirilen sosyal öğrenme teorisi bireylerin rol modellerine odaklanarak, ödül ve cezaya maruz bırakılarak uygun davranışı öğrendiklerine işaret eder. Sosyal öğrenme teorisine göre etik liderlik davranışı sergileyen bir liderin takipçilerini etkileyebileceği, zamanla etik bir kişiye ve hatta etik bir lidere dönüştürebileceği ileri sürülebilir. Etik liderin sahip olduğu nitelikleri özümseyen takipçisinden de güvenilir, doğru, dürüst, açık, adil ve ahlaka uygun tutum ve davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Yine sosyal öğrenme teorisi ile uyumlu bir şekilde, etik lider tarafından dönüştürülen takipçilerin örgütsel tutumlarındaki iş tatmini, bağlılık, motivasyon gibi olumlu değişimleri de etik liderin davranışının çıktılarına bağlayabilmek mümkündür (Brown vd., 2005).

Sosyal mübadele teorisi kapsamında, lider ile takipçileri arasındaki iletişim ve etkileşimle karşılıklı fayda sağlanıyor olması değerlendirilir (Blau, 1964). Bu bakımdan, paylaşılan kimliğin, sadakatin ve duygusal bağların yeri, etik liderlik çerçevesinde değerlendirilmelidir (Mayer vd., 2009; Walumbwa ve Schaubroeck, 2009; Kacmar vd., 2011; Hansen vd., 2013). Etik liderliğin, bu türden kurulan bağlarla şekillenir; bu nedenle, takipçilerden bağımsız, bir kişinin şahsına indirgenemez.

### 2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanın, bilinçli bir şekilde taşıdığı örgütten ayrılma eğilimini ortaya koyan işten ayrılma niyetini kavramsal olarak ilk değerlendiren Newman (1974)’dir. Mobley (1977) tarafından da geliştirilmiştir (Bartlett, 1999).

İşten ayrılmanın niyetini belirleyen çevresel faktörler (iş imkanlarının varlığı ve işsizlik oranlarının seviyesi, vb.), kişisel faktörler (işten memnuniyetsizlik gibi) vardır. Bunlarla birlikte örgütsel faktörlerden de söz edilir, liderlik biçimi de bu faktörler arasında yer alır (Vandenberg ve Nelson, 1999; Boselie ve van der Wiele, 2002; Van Schalkwyk vd., 2010).

İşten ayrılma niyeti süreci üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, öncelikle çalışanlar mevcut işini, iş tatminini ve tatminsizliğini değerlendirir. İş tatminsizliği tecrübe edilmişse, bu durum işten ayrılma düşüncesine neden olur. Birey bu aşamada iş arayışına ve işten ayrılma maliyetini hesaplamaya başlar. Sonraki aşama alternatif iş arama niyetinin davranışa dönüştürülmesidir. Şayet alternatifler mevcutsa, alternatifleri değerlendirme süreci başlar. Değerlendirme sürecinin sonrasında, mevcut iş ile alternatiflerin karşılaştırılması yapılır. Karşılaştırma sonucunda alternatiflerin üstün gelmesi durumunda, işten ayrılma niyeti işi bırakma niyetine dönüşecektir (Mobley, 1977).

İşten ayrılma niyetinde çerçevesinde, maliyet değerlendirilmesi, işletme tarafından da yapılması gerekir. Zira, "yatırım" yapılan çalışanın işten ayrılacak olmasının işletme için de önemli maliyetleri olacaktır (Topçu ve Basım, 2015). Bu nedenle, yönetilmesi için yaklaşımların ve araçların geliştirilmesine işaret edilir (Labatmediene vd., 2007; Guchait ve Cho, 2010).

### 2.3. Kurumsal İtibar

Kurumsal itibar, işletme performansına ilişkin paydaşlarca yapılan değerlendirmeler sonucunda varılan yargılar bütünüdür (Fombrun, 1996; 1998; 2000; Gray ve Balmer, 1998; Weigelt ve Camerer, 1998; Deephouse, 2000). İtibar, paydaşların, işletmenin gelecekteki "durumuna" ilişkin beklentilerini de yansıtır (Fombrun, 2001; Ponzi vd. 2001; Roberts ve Dowling, 2002). Stratejik bir değer olarak kabul edilir (Weigelt ve Camerer, 1988; Roberts ve Dowling, 2002; Dolphin, 2004); Sánchez ve Sotorrió, 2007).

Kurumsal itibarın, kurumsal imajdan ayrılması gerekir. Kurumsal imaj, işletmenin paydaşlar tarafından o an (şimdi) nasıl algılandığına ilişkindir (Fombrun, 1996; Gray ve Balmer, 1998; Pruzan, 2011) Kurumsal itibar, performansının bugün nasıl değerlendiriliyor olduğu ve gelecekte kendisinden ne beklendiği ile ilgilidir. Bu bakımdan, itibar, birbirini izleyen faaliyetleri, bir inşa sürecini gerektir (Van Riel ve Fombrun, 2007: 3).

Kurumsal itibarın oluşumunda, kurumsal iletişim etkilidir (Gray ve Balmer, 1998; Foreman ve Argenti, 2005). İşletmenin faaliyetlerinin aktarılması ve algının yönetilmesi için iletişimin de kurgulanmış olması gerekir. Bu bakımdan içsel iletişime de önem verilmesi gerektiğine değinilir (Dortok, 2006). Çalışanların, işletmeyi algıma biçimi ve dolayısıyla kurumsal itibarı böylece biçimlenir. İçsel iletişimde liderliğin belirleyici olması (Fletcher, 1999; Men, 2014), itibar ile liderliğin birlikte değerlendirilmesini gerekli kılar.

### 2.4. Etik Liderlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Kurumsal İtibar İlişkisi

Etik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçen Mayer vd. (2009) etik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Borchert (2011) ise etik liderliğin iş görenlerin etik dışı davranışlarını azaltması nedeniyle örgütten ayrılmaları da düşürdüğü sonucunu elde etmiştir. Breland vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada ise etik liderler ile takipçileri arasında beklenen lider-üye etkileşimi teorisi kapsamındaki ilişkilerin işten ayrılma niyeti, iş tatmini, fazladan rol performansı ve kariyer tatmini gibi işgören tutumlarını örgüt açısından olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Kurumsal itibar ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik olarak yapılan çalışmalarda (Öz ve Bulutlar, 2009; Herrbach vd., 2004; Kamasak, 2011) çalışanların kurumsal itibar algılarının işten ayrılma niyetlerini negatif yönlü olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Zhu vd. (2014) tarafından Çin'de turizm sektöründe yapılan bir çalışmada kurumsal itibar ile etik liderlik arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Demirtas ve Akdoğan (2015), Shafique vd. (2018) yaptıkları çalışmada etik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda etik liderliğin işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Literatür taraması sonucu elde edilen bulgulardan ve teorilerden yola çıkılarak bu çalışmada dört hipotez oluşturulmuştur:

*H1: Etik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.*

*H2: Etik liderliğin algılanan kurumsal itibar üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.*

*H3: Kurumsal itibarın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.*

H<sub>4</sub>: Etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan kurumsal itibarın aracılık rolü vardır.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Örneklem

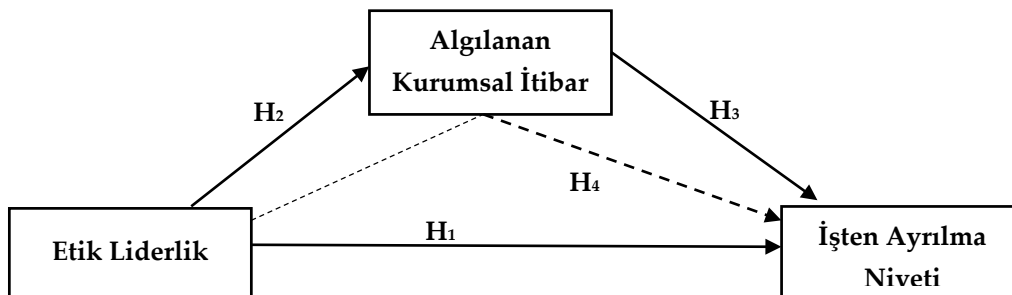
Araştırmanın evrenini Türkiye’de yer alan, Türkiye genelinde birimleri bulunan ve ismi gizlilik nedeniyle açıklanamayan bir kamu kuruluşu oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme kolayda örnekleme yoluyla oluşturulmuş ve 400 katılımcıya ulaşılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinin yapılacağı araştırmalarda gözlenen değişken sayısının 10 katı civarındaki bir örneklem yeterli kabul edilmektedir (Chin, 1998:311; Goodhue vd., 2006:9; Gürbüz ve Şahin:126). Araştırmada kullanılan üç ölçeğin toplam soru sayısı 18’dir. “10 katı kuralı”na göre örneklem büyüklüğünün soru sayısının 10 katı olması gerektiğinden örneklem sayısının en az 180 olması gerekmektedir. Araştırmada 400 katılımcıya gönderilen anketlerden 213’ü cevaplandırıldığından örneklem büyüklüğü yapısal eşitlik modellemesi için uygun büyüklüktedir.

#### 3.2. Model

Aracı (mediator) değişken, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten veya aracılık eden bir değişkendir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmaktadır. Aracılık etkisinin analizinde farklı yöntem ve analizler kullanılmaktadır. Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen ve literatürde yaygın olarak kullanılan nedensel adım yaklaşımı birçok araştırmacı tarafından olumsuz yönde eleştirilmiştir (Nitzl vd, 2016). Bu nedenle aracılık etkisinin analizinde son yıllarda popülerlik kazanmış olan ve Wold (1982) tarafından geliştirilmiş olan Kısmi En Küçük Kareler- Yapısal Eşitlik Modeli (KEKK-YEM) yöntemi modellerin tahmininde kullanılmaktadır. KEKK yöntemi Wold (1982) tarafından geliştirilen ikinci nesil bir yapısal eşitlik modellemesi tekniğidir. Yöntem örtük değişken ve bir dizi neden sonuç ilişkisi içeren yapısal eşitlik modelleri ile birlikte kullanılmaktadır (Gustafsson ve Johnson, 2004). KEKK-YEM yönteminin tercih edilmesinin en önemli iki sebebi; normal dağılım göstermeyen veriler ile küçük örneklem büyüklüğü ile analizin gerçekleştirilebilmesi sayılabilir (Hair vd, 2012).

KEKK yöntemi son yıllarda yapısal eşitlik modellemesinde pazarlama, stratejik yönetim, üretim yönetimi, yönetim bilgi sistemleri ve muhasebe disiplinlerini de içeren yönetim ve sosyal bilimler alanında popülerlik kazanarak kullanım sıklığı giderek artmaktadır (Hair vd., 2012; Nitzl,2016). KEKK yönteminin diğer yöntemlere göre daha sık kullanılmaya başlanmasının nedenleri arasında normal dağılım göstermeyen veri, küçük örneklem büyüklüğünde de kullanılabilir olması sayılabilir. KEKK yapısal eşitlik modellemesi çoklu regresyon analizine benzer olarak çalışmaktadır (Chin, 1998).

Bu kapsamda oluşturulan araştırma modelinde üç değişken kullanılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur. Etik liderlik bağımsız değişken, kurumsal itibar aracı değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Veri, anket aracılığı ile toplanmıştır. Veri toplama işi iki aşamada gerçekleştirilmiştir: Birinci aşama, literatür taraması ile anket oluşturma safhasıdır. Bu kapsamda oluşturulan ankette 4 bölüm ve 24 soru yer almaktadır. Birinci bölümde, katılımcının demografik bilgilerine ilişkin soruların olduğu 6 soru

bulunmaktadır. İkinci bölümde, Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen ve 10 maddeden oluşturulan etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde, İşten ayrılma niyeti ölçeği olarak Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen ve Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeye çevrilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Dördüncü bölüm ise, kurumsal itibarın ölçümüne ayrılmıştır. Güler ve Basım (2015) çalışması referans alınarak, Ponzi vd. (2011) tarafından geliştirilen 4 maddelik “RepTrak™ Pulse” Kurumsal İtibar Ölçeği kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçeklerde 5’li likert ölçeği kullanılmıştır.

Anket, yüz yüze ve elektronik olarak “surveyMonkey.net” internet sitesinde oluşturularak uygulanmıştır. Anketin uygulaması 07 Mayıs 2018 ile 20 Mayıs 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Anket, 400 kişiye doldurulması amacıyla internet üzerinden gönderilmiştir. 181 kişi internet üzerinden cevaplamıştır. Ayrıca, 50 kişiye basılı olarak anket gönderilmiş ve bu kişilerden de 32’si cevaplamıştır. Toplamda 213 kişi anketi cevaplamıştır. Anketin cevaplama oranı % 47,3’tür.

**Tablo 1.** Ölçeklerin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Değişkenler		
	Etik Liderlik	Kurumsal İtibar	İşten Ayrılma Niyeti
Etik_Liderlik_1	,832		
Etik_Liderlik_2	,815		
Etik_Liderlik_3	,814		
Etik_Liderlik_4	,789		
Etik_Liderlik_5	,780		
Etik_Liderlik_6	,767		
Etik_Liderlik_7	,743		
Etik_Liderlik_8	,740		
Etik_Liderlik_9	,716		
Etik_Liderlik_10	,608		
Kurumsal İtibar_1		,844	
Kurumsal İtibar_2		,814	
Kurumsal İtibar_3		,814	
Kurumsal İtibar_4		,811	
İşten Ayrılma Niyeti_1			,883
İşten Ayrılma Niyeti_2			,872
İşten Ayrılma Niyeti_3			,850
İşten Ayrılma Niyeti_4			,701
<b>Özdeğerler (Eigenvalues)</b>	9,356	2,304	1,357
<b>Açıklanan varyans yüzdesi (%)</b>	51,981	12,801	7,537
<b>Toplam açıklanan varyans yüzdesi (%)</b>	72,319		

Not: 0,6’den küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir.

Çalışanların etik liderlik ve kurumsal itibar algıları ile işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla, literatürdeki ölçekler neticesinde üç değişkenin alt boyutları itibarıyla ölçecek şekilde geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler analizi ve “varimax” eksen döndürmesi tekniği kullanılarak keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır.

KFA neticesinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin 0,929 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması ( $\chi^2(153)=3137,361$ ;  $p>0,001$ ) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. KFA’da özdeğerlerin 1’den büyük olması durumunda faktörlerin oluşması sağlanmıştır. KFA analizi neticesinde her bir değişkenin tek faktörlü (boyutlu) bir sonuç elde edilmiştir. KFA sonucunda faktörlerin toplam varyansının % 72,319’unu açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,6’nun üzerinde

olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklere ait maddeler ve maddenin yüklerine ilişkin KFA sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir. Faktör yükü 0,6’nın altında olan değerlere tabloda yer verilmemiştir. Görüldüğü üzere döndürme işleminden sonra elde edilen sonuçlar ölçeklerde kullanılan yapının geçerliliğine yol açmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık analizi gerçekleştirilmiş ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2 ile gösterilmiştir. Güvenirlik testinde Cronbach Alfa değerinin 0,7 olması gerekmektedir (Gaur ve Gaur, 2009, s.134; Nunnally, 1978,245). Güvenirlik testi sonucunda tüm değişkenlerin Cronbach Alfa değeri 0,7 değerinin üzerindedir. Literatür incelendiğinde birleşik güvenilirlik değerinin (Composite Reliability) 0,6 ve üzerinde olması önerilmektedir (Bagozzi ve Yi,1988; Haid vd, 2012). Yapılan analiz sonucunda CR değerlerinin 0,6 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Ortalama açıklanan varyansın (Average Variance Extracted) (AVE) değerinin ise 0,5 ve üzeri olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker,1981; Hair vd., 2011). Elde edilen analiz sonuçlarına göre değişkenlere ait AVE değerlerinin 0,5 üzerinde olduğu görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre araştırma modelinde yer alan değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmıştır.

**Tablo 2.** Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Soru Sayısı	Cronbach Alfa (CA)	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)
Etik Liderlik	10	0,941	0,950	0,655
Kurumsal İtibar	4	0,933	0,952	0,832
İşten Ayrılma Niyeti	4	0,899	0,930	0,768

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi IBM SPSS 22.0 paket programı ile Ringle, Wende, ve Becker, (2015)’in geliştirdiği Smart PLS 3.2.7 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak oluşturulan anket yardımıyla elde edilen veriler keşfedici faktör analizi, korelasyon testi, tanımlayıcı istatistikler, yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizine tabi tutulmuştur.

### 3.4. Bulgular

Katılımcılara ilişkin demografi Tablo 3’te sunulmaktadır. Araştırmaya katılanların % 63,4’ü erkek, 36,6’sı kadındır. Katılımcıların yaş ortalaması 34,22’dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 52,1’i) lisans mezunudur. Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri ve aylık gelirleri Tablo 3’te özetlenmiştir. Ayrıca katılımcıların % 41, 3’ü üst düzey yönetici konumunda çalışmaktadır.

**Tablo 3.** Katılımcıların Demografisi

Katılımcıların Özellikleri	Sayı	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	78	36,6
Erkek	135	63,4
<b>Yaş</b>		
20-29	55	25,8
30-39	123	57,7
40-49	32	15,0
50-59	2	0,9
60 ve üzeri	1	0,5

Katılımcıların Özellikleri	Sayı	Yüzde (%)
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	9	4,2
Ön Lisans	13	6,1
Lisans	115	52,1
Yüksek Lisans	65	35,0
Doktora	15	7,0
<b>Çalışma Süresi</b>		
< 1 yıl	14	6,6
1 - 5 yıl	44	20,7
6-10 yıl	38	17,8
11-15 yıl	71	33,3
16-20 yıl	26	12,2
20 yıldan fazla	20	9,4
<b>Aylık Gelir</b>		
2.000 TL'ye kadar	7	3,3
2.001 TL - 3.000 TL	14	6,6
3.001 TL - 4.000 TL	64	30,0
4.001 TL - 5.000 TL	41	19,2
5.001 TL - 6.000 TL	63	29,6
6.001 TL ve daha fazla	24	11,3
<b>Yönetici Olma Durumu</b>		
Evet	88	41,3
Hayır	125	58,7

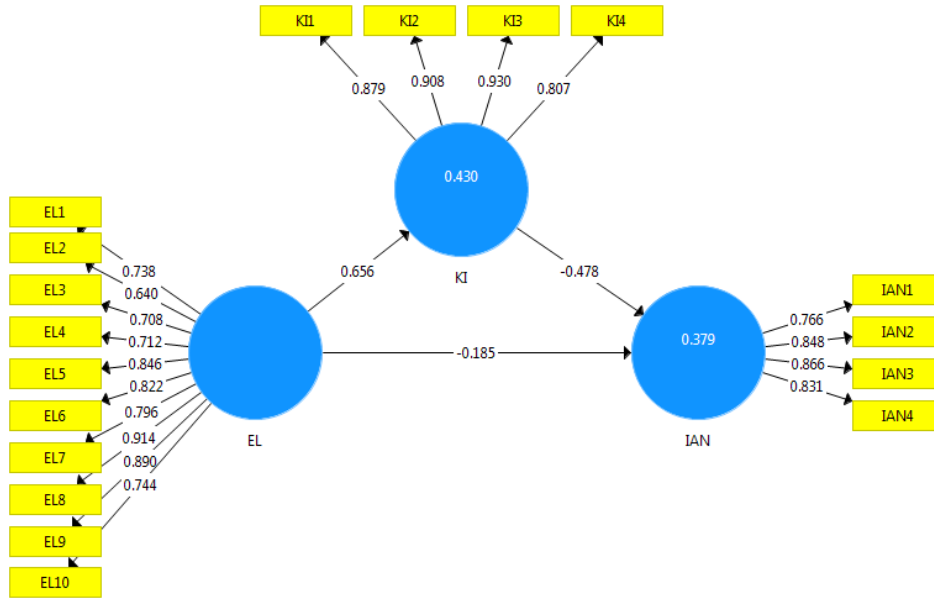
Söz konusu kurumda çalışmakta olan 213 kişiden anket yoluyla veri elde edilmiştir. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4.** Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları (N=213)

Değişkenler	Ort.	S.S.	(1)	(2)	(3)
(1) İşten Ayrılma Niyeti	2,36	1,33	-		
(2) Etik Liderlik	3,15	0,99	-,454***	-	
(3) Kurumsal İtibar	3,34	1,18	-,546***	,613***	-

\*\*\*p<0,001

Etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan kurumsal itibarın rolünü belirlemek için yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi Şekil 2'de yer almaktadır.



EL: Etik Liderlik, IAN: İşten Ayrılma Niyeti, KI: Kurumsal İtibar

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modelinin Yol Katsayıları

Değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için KEKK-YEM ön yükleme işlemi (PLS-SEM Bootstrapping) uygulanmıştır. Yapılan yol analizi sonucunda bulunan doğrudan ve dolaylı etki değerlerinin özet tablosu Tablo 5'te yer almaktadır. Tabloda yer alan dolaylı etki etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde dolaylı bir etkinin olduğunu göstermektedir. Bu nedenle oluşturulan H<sub>4</sub> hipotezinde yer alan aracılık etkisi aşağıda belirtilen yöntem ile analiz edilecektir. Etik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ( $\beta=-0,185$ ,  $p < 0,05$ ) bulunmakta yani etik liderlik işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediğinden H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmiştir. Etik liderlik ile kurumsal itibar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ( $\beta=0,656$ ,  $p < 0,001$ ) bulunmakta yani etik liderlik kurumsal itibarı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğinden H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmiştir. Kurumsal itibar ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki ( $\beta=-0,478$ ,  $p < 0,001$ ) bulunmaktadır; H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5. Yol Analizi Sonuçları

Yol	Doğrudan	Dolaylı	Toplam
EL → KI	0,656	0	0,656
KI → IAN	-0,478	0	-0,478
EL → IAN	-0,185	-0,314	-0,498

EL: Etik Liderlik, IAN: İşten Ayrılma Niyeti, KI: Kurumsal İtibar

Bu araştırmada, KEKK-YEM yöntemi kullanılmış ve araştırma hipotezinde yer alan aracılık etkisinin analizi iki aşamada gerçekleştirilmiştir. KEKK-YEM yöntemi Wold (1982) tarafından geliştirilmiş ve modellerin tahmininde kullanılmaktadır. İlk olarak, KEKK ön yükleme işlemi gerçekleştirilir, daha sonra da Dolaylı etkinin büyüklüğünün tahmini için açıklanan varyans (VAF) (Variance Accounted For) değeri hesaplanır (Hair vd., 2016). VAF değeri % 2'nin altında ise aracılık etkisi yoktur, VAF değeri % 80'in üzerinde ise tam aracılık etkisi vardır, VAF değeri % 20'den büyük ve % 80'den küçük ise kısmi aracılık etkisi olduğu anlamına gelmektedir (Hair vd.,2013).



**Tablo 6.** Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etki Analizi Sonuçları

Hipotezler	Yollar	Yol Katsayısı	Standart Sapma	T Değeri	P Değeri	Hipotez Test Sonucu
H <sub>1</sub>	EL -> IAN	-0,185	0,080	2,308	0,021	Kabul
H <sub>2</sub>	EL -> KI	0,656	0,052	12,704	0,000	Kabul
H <sub>3</sub>	KI -> IAN	-0,478	0,081	5,913	0,000	Kabul

EL: Etik Liderlik, IAN: İşten Ayrılma Niyeti, KI: Kurumsal İtibar

Bu kapsamda, öncelikle, Bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Etki analizine ilişkin sonuçlar Tablo 6'da gösterilmektedir. Devamında yapılan hesaplama sonucunda  $(VAF=(0,656*-0,478)/((0,656*-0,478)+(-0,185))=0,314/-0,499=0,629)$  VAF değeri % 62,9 olarak bulunmuştur. VAF değerinin % 80 ile % 20 arasında olması modelde yani etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde kurumsal itibarın kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir (H<sub>4</sub> hipotezi desteklenmiştir.).

Bu bulgular etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan kurumsal itibarın aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Yani etik liderliğin kurumsal itibarı artırdığı ve kurumsal itibarın da işten ayrılma niyetini azalttığı doğrulanmıştır.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Etik liderliğin işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğine yönelik bulgu, Mayer vd. (2009), Borchert (2011), Breland vd. (2007), Tang vd. (2015) ile Shafique (2018) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Yöneticilerin güvenilir olması ve dürüst davranışlar sergilediğinin düşünülmesi, çalışanların bağlılığını kuvvetlendirdiği ve böylece işten ayrılma niyetlerinin azalması ile açıklanabilir (Yanık, 2014; Demirtas ve Akdoğan, 2015).

Etik liderliğin algılanan kurumsal itibar üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu araştırmanın başka bir bulgusudur. Etik liderlik ile kurumsal itibar arasındaki ilişkinin değerlendirildiği, Zhu vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Söz konusu tespitlere dayalı olarak, kurumların etik yönetiminde, liderin birey olarak etik tutumunun, kurumsal itibara ilişkin algıyı olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde beslediği ifade edilebilir.

Kurumsal itibarın işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu araştırmanın üçüncü bulgusudur. Fombrun (1996), Herrbach vd. (2004), Öz ve Bulutlar (2009), Kamasak (2011) ve Alniacik vd. (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir. Bu tespitin, Bozkurt ve Yurt (2015)'in algılanan kurumsal itibarın duygusal bağlılığı artırdığı, dolayısıyla işten ayrılma niyetinde düşüşe neden olduğuna ilişkin yorumu ile açıklanması mümkündür.

Bu çalışmada, etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan kurumsal itibarın kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir; bireysel ve örgütsel düzeydeki etkisi ortaya konulmuştur. Etik liderlerin, kendilerine takip eden çalışanlar üzerinde, çalışanlar tarafından algılanan kurumsal itibarı olumlu yönde besleyerek etkili olduğu ifade edilebilir. Nitekim, Pruzan (2011)'in, etik liderliğin kurumsal itibarı destekleyerek iyi çalışanların kurumda kalmasına katkı sağladığına ilişkin iddiası da bu şekilde desteklenmiştir.

Araştırmada, yoğunlukla özel sektör bağlamında ele alınan liderlik-İtibar-çalışan yaklaşımları dinamiklerinin kamu kurumunda da işleyebildiği tespit edilmiş olmaktadır. Bu bakımdan, yöneticilerin liderlik özelliklerini kullanarak, adil ödüllendirme, bilgi paylaşımı şeffaf iletişim ve samimi ilişkiler geliştirerek geri besleme yapmasının (Paré ve Tremblay, 2007) kurumların itibarlarını kuvvetlendirebileceğini, böylelikle, çalışanların işe karşı yaklaşımlarını biçimlendirebileceklerini ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Türkiye'nin tüm bölgelerinde örgütlenmiş ve ülkenin stratejik amaçlarına hizmet etmek üzere faaliyet gösteren bir kamu kurumunda araştırmanın gerçekleştirilmiş olması, çalışmanın önemli katkılarından birisi olmakla birlikte çalışmanın kısıtlılığı olarak da değerlendirilmelidir. Benzer çalışmaların, farklı kamu kurumlarında gerçekleştirilmesi, bulguların çalışma alanları ve koşulları çerçevesinde farklılaşmış farklılaşmadığının değerlendirilmesinde yerinde olacaktır. Etik liderliğin, kurumsal itibar haricinde, örgütsel düzeydeki muhtemel etkileri üzerinden araştırma modelinin yeniden tasarlanarak uygulanmasının, alana anlamlı katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

### Kaynakça

- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algulamaların aracı rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, Cilt:XVI, Sayı:1, 107-123.
- Ali, I., Khan, S. U. R. and Rehman, I. U. (2013). How corporate social responsibility and corporate reputation influence employee engagement?. *Transformations in Business & Economics*, 12.
- Alniacik, U., Cigerim, E., Akcin, K. ve Bayram, O. (2011). Independent and joint effects of perceived corporate reputation, affective commitment and job satisfaction on turnover intentions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1177-1189.
- Bagozzi R., Yi Y., (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models , *Journal of Academy of Marketing Science*, 16 (1), 74-94.
- Balmer, J.M.T. (1997). *Corporate Identity: Past, Present and Future*, Department of Marketing, Working Paper Series, University of Strathclyde.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352.
- Bartlett, D. (2003). Management and business ethics: A critique and integration of ethical decision-making models. *British Journal of Management*, 14(3), 223-235.
- Berger, B. K., & Meng, J. (2010). Public relations practitioners and the leadership challenge. *The SAGE handbook of public relations*, 421-434.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Borchert, D. M. (2011). A meta-model of ethical behavior: An empirical examination of ethical leadership, ethical identity, ethical climate and emotions on unethical work behavior *Unpublished Doctoral Dissertation*, Saint Louis University.
- Boselie, P. ve van der Wiele, T. (2002). Employee perceptions of HRM and TQM, and the effects on satisfaction and intention to leave. *Managing Service Quality: An International Journal*, 12(3), 165-172.
- Bozkurt, Ö. and Yurt, İ. (2015). Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 15, 59-75.
- Breland, J. W., Treadway, D. C., Duke, A. B. and Adams, G. L. (2007). The Interactive Effect of Leader-Member Exchange and Political Skill on Subjective Career Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 1–14.
- Brown, M. E., Treviño , L. K. and Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Brown, M. E. and Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616.

- Chin, W.W. (1998). Issues and opinion on structural equation modeling, *MIS Quarterly*, 22(1), pp. 7-16.
- Chin, W.W. (1998). "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling," in G.A. Marcoulides (Ed.) *Modern Methods for Business Research*, London, 295-336.
- Davies, G. and Miles, L. (1998). Reputation Management: Theory versus Practice. *Corporate Reputation Review*, 2(1), 16-27.
- Davies, G., Chun, R., da Silva, R. V. and Roper, S. (2001). The personification metaphor as a measurement approach for corporate performance. *Corporate Reputation Review*, 4(1), 113-127.
- Davies, G., Chun, R., da Silva, R. V. and Roper, S. (2004). A corporate character scale to assess employee and customer views of organization reputation. *Corporate Reputation Review*, 7(2), 125-146.
- Deephouse, D. L. (2000). Media reputation as a strategic resource: An integration of mass communication and resource-based theories. *Journal of management*, 26(6), 1091-1112.
- Demirtas, O. ve Akdogan, A.A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), pp 59-67.
- Dolphin, R. R. (2004). Corporate reputation—a value creating strategy. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 4(3), 77-92.
- Dortok, A. (2006). A managerial look at the interaction between internal communication and corporate reputation. *Corporate reputation review*, 8(4), 322-338.
- Eisenbeiß, S. A., ve Giessner, S. R. (2012). The emergence and maintenance of ethical leadership in organizations. *Journal of Personnel Psychology*, 7-19.
- Fletcher, M. (1999). The effects of internal communication, leadership and team performance on successful service quality implementation: A South African perspective. *Team performance management: An international journal*, 5(5), 150-163.
- Fombrun, C.J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Fombrun, C. J. (1998). Indices of corporate reputation: An analysis of media rankings and social monitors' ratings. *Corporate reputation review*, 1(4), 327-340.
- Fombrun, C. J. (2001). Corporate reputation as economic assets. *The Blackwell Handbook of Strategic Management* (Editors: M.A. Hitt, R.E. Freeman and J.S. Harrison). Blackwell Publishers, Malden.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A. ve Sever, J. M. (2000). The Reputation Quotient<sup>SM</sup>: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *Journal of Brand Management*, 7(4), 241-255.
- Foreman, J. ve Argenti, P. A. (2005). How corporate communication influences strategy implementation, reputation and the corporate brand: an exploratory qualitative study. *Corporate Reputation Review*, 8(3), 245-264.
- Fornell, C. and Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gaur, A.S. and Gaur, S.S. (2009). *Statistical Methods for Practice and Research: A Guide to Data Analysis Using SPSS*, New Delhi:Sage Publications.
- Geva, A. (2006). A typology of moral problems in business: A framework for ethical management. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 133-147.
- Gill, R. (2011). An integrative review of storytelling: Using corporate stories to strengthen employee engagement and internal and external reputation. *PRism*, 8(1), 1-16.
- Goodhue, D., Lewis, W. and Thompson, R. (2006). "PLS, Small Sample Size, and Statistical Power in MIS Research," *Proceedings of the 39th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS'06)*, Kauia, HI, USA, 1-10.

- Gray, E. R. ve Balmer, J. M. (1998). Managing corporate image and corporate reputation. *Long range planning*, 31(5), 695-702.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. and Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Guchait, P., & Cho, S. (2010). The impact of human resource management practices on intention to leave of employees in the service industry in India: the mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1228-1247.
- Gustafsson, A. and Johnson, M.D. (2004). Determining attribute importance in a service satisfaction model, *Journal of Service Research*, 7(2), pp. 124-41.
- Güler, M. and Basım, H. N. (2015). Adayların kuruma katılma niyetlerinde örgütsel çekicilik ve kurumsal itibarın etkisi, *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 115-126.
- Gürbüz, S. and Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara:Seçkin.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Pieper, T.M. and Ringle, C.M. (2012). The use of partial least squares structural equation modeling in strategic management research: a review of past practices and recommendations for future applications, *Long Range Planning*, Vol. 5 , pp. 320-340.
- Hair, J.F., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet, *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19 (2), 139-151.
- Hair, J.F., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2013), Partial least squares structural equation modeling: rigorous applications, better results and higher acceptance, *Long Range Planning*, 46(1/2), 1-12.
- Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle and Marko Sarstedt. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Thousand Oaks: Sage Publications).
- Hansen, S. D., Alge, B. J., Brown, M. E., Jackson, C. L., & Dunford, B. B. (2013). Ethical leadership: Assessing the value of a multifoci social exchange perspective. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 435-449.
- Herrbach, O., Mignonac, K. and Gatignon, A. (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 15: 1390-1407.ü
- Kacmar, K. M., Bachrach, D. G., Harris, K. J., ve Zivnuska, S. (2011). Fostering good citizenship through ethical leadership: Exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of applied psychology*, 96(3), 633.
- Kamasak, R. (2011). The Influence of Perceived External Prestige on Job Satisfaction and Turnover Intentions, *Journal of Business and Economics*, 2(3), 209-221.
- Labatmedienė, L., Endriulaitienė, A., ve Gustainienė, L. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management*, 2(2), 196-212.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M. and Salvador, R. (Bombie). (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13.
- Men, L. R. (2014). Why leadership matters to internal communication: Linking transformational leadership, symmetrical communication, and employee outcomes. *Journal of Public Relations Research*, 26(3), 256-279.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A. and Chonko, B. L. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90, 157-170.
- Newman, J. E.(1974). Predicting Absenteeism and Turnover: A Field Comparison of Fishbain's. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 610-615.

- Nitzl, C., Jose L. R. and Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: Helping researchers discuss more sophisticated models, *Industrial Management & Data Systems*, 116(9), 1849-1864
- Nunnally, Jum C. (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- Ofori, G. (2009). Ethical leadership: Examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 90(4), 533.
- Öz, E.Ü. ve Bulutlar, F. (2009). Algılanan Kurumsal İtibar Ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak Özdeşleşmenin Rolü, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 35-52.
- Paré, G. and Tremblay, M. (2007). The Influence of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326–357.
- Ponzi, L., Fombrun, C. and Gardberg, N. (2011). RepTrak Pulse: Conceptualizing and Validating a Short-Form Measure of Corporate Reputation. *Corporate Reputation Review* , 14 (1), 15-35.
- Pruzan, P. (2001). Corporate reputation: Image and identity. *Corporate reputation review*, 4(1), 50-64.
- Rindova, V.P. (1997). "The image cascade and the formation of corporate reputations", *Corporate Reputation Review*, 1 (1/2) pp. 188-94.
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>, (Erişim Tarihi:15.06.2018).
- Roberts, P . W. ve Dowling, G . R . (2002). Corporate reputation and sustained superior financial performance , *Strategic Management Journal*, 23 (12) , 1141 – 1158
- Rosin, H. and Korabik, K. (1995). Organisational experiences and propensity to leave—a multivariate investigation of men and women managers, *Journal of Vocational Behaviour*, 46(1), 1-16.
- Sánchez, J. L. F. ve Sotorrío, L. L. (2007). The creation of value through corporate reputation. *Journal of Business Ethics*, 76(3), 335-346.
- Schaubroeck, J. M., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W., Lord, R. G., Treviño, L. K., Dimotakis, N. and Peng, A. C. (2012). Embedding ethical leadership within and across organization levels. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1053-1078.
- Schminke, M., Ambrose, M. L. and Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 135–151.
- Shafique, I., Kalyar, M. N. and Ahmad B. (2018). The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction, *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(1), 71-87.
- Tanrıöver, U. (2005). The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover (*Yüksek Lisans Tezi*). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Topçu, M.K. ve Basım, H.N. (2015). Kobi'lerde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *Turkish Studies*, 10(10), 861-886.
- Trevino, L. K., Brown, M. and Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 55, 5–37.
- Trevino, L. K., Hartman, L. P. and Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42, 128–142.
- Uzođlu, S. (2016). Kurumsal kimlik, kurumsal kültür ve kurumsal imaj. *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi*, 18(18), 337-353.

- Van Schalkwyk, S., Du Toit, D. H., Bothma, A. S., & Rothmann, S. (2010). Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1), 7.
- Van Riel, C. B. ve Fombrun, C. J. (2007). *Essentials of corporate communication: Implementing practices for effective reputation management*. Routledge.
- Vandenberg, R. J. and Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior. *Human Relations*, 52(10), 1313–1336.
- Walumbwa, F. O. ve Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied psychology*, 94(5), 1275.
- Wang, R. T. (2013). Modeling corporate social performance and job pursuit intention: Mediating mechanisms of corporate reputation and job advancement prospects. *Journal of Business Ethics*, 117(3), 569-582.
- Weigelt, K. and Camerer, C. (1988). Reputation and corporate strategy: a review of recent theories and applications, *Strategic Management Journal*, 9(5), 443-54.
- Wold, H. (1982). Soft modeling: the basic design and some extensions, in Jöreskog, K.G. and Wold, H.E. (Eds), *Systems under Indirect Observation: Causality, Structure, Prediction*, North-Holland Publishing Company, Amsterdam.
- Yanık, O. (2017). Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 297-323.
- Zhu, Y., Sun, L.-Y. and Leung, A. S. M. (2014). Corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: The role of ethical leadership. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(4), 925–947.