

## ETİK İKLİM ALGISI VE BİREYSEL SONUÇLAR ÜZERİNE ETKİLERİ

Salih Yeşil\*  
Yüksel Mavi\*\*  
Sümevra Ceyhan\*\*\*

### Öz

Bu çalışmada son zamanlarda gerek özel ve gerekse kamu sektörü açısından önem arz eden etik konusu ele alınmıştır. Çalışmanın amacı akademik ortamda etik iklim algısının bireysel sonuçlar (iş tatminini, yenilikçi davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı, bilgi paylaşımı, işten ayrılma niyeti ve performans) üzerindeki etkilerini incelemektir.

Araştırmamızın örneklemini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki 100 akademisyen oluşturmuştur. Veri toplanması bağlamında anket yapılmıştır. Araştırmanın amaçlarına ulaşabilmek için frekans, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Yaptığımız analiz sonuçlarına göre etik iklim algısının, akademisyenlerin iş tatminini, yenilikçi davranışını, örgütsel vatandaşlık davranışını ve bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği ancak; işten ayrılma niyeti ve performans üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Sonuçlar teorik ve uygulama bağlamında tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Etik İklim, Etik İklimin Boyutları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Bilgi Paylaşımı.

### THE PERCEPTION OF ETHICAL CLIMATE AND ITS EFFECTS ON INDIVIDUAL RESULTS

#### Abstract

Ethic, an important topic for both private and public organizations has been the subject of this study. The aim of this study is to determine the effect of perception of ethical climate on individual results (job satisfaction, innovative behavior, organizational citizenship behavior, knowledge sharing, an the intent to leave the job and performance).

The sample of research consisted of 100 academics working in Kahramanmaraş Sütçü İmam University. Survey method was used to collect the data. In order to reach there search objectives, frequency analysis, correlation and regression analysis were utilized. According to the results of the analyses, the perception of ethical climate has a positive effect on job satisfaction, innovative behavior, knowledge sharing, organizational citizenship behavior, but has no effect on the intent to leave the job and performance. The results has been discussed in relation to theory and practice.

**Keywords:** Ethics, Ethical Climate, Ethical Climate Dimensions, Organizational Citizenship Behavior, Knowledge Sharing.

**Jel Codes:** M00

---

\* Doç.Dr. Salih Yeşil, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [syes66@hotmail.com](mailto:syes66@hotmail.com)

\*\* Yüksek Lisans Öğrencisi Yüksel Mavi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [yuksel4689@hotmail.com](mailto:yuksel4689@hotmail.com)

\*\*\* Öğr. Gör. Sümevra Ceyhan, Bingöl Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim Ve Organizasyon Bölümü, [s.ceyhan87@hotmail.com](mailto:s.ceyhan87@hotmail.com)

## 1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasının örgütleri, etik kuralları, ayrı ve kendine özgü bir alan olarak görmenin ötesinde, yönetimin ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir. Bu doğrultuda etik kuralları düzenlerken, işgörenlerin günlük işlerinde karşılaşacağı her türlü olasılığı düşünerek kural oluşturmaktan ziyade, etik kurallar yönetimini, örgüt yönetiminin ayrılmaz bir unsuru olarak değerlendirmektedirler (Baydar ve Akgün, 2007). Etik değerler, bir organizasyonun tüm paydaşları; ortakları, müşterileri, çalışanları, tedarikçileri arasında karşılıklı güveni, saygıyı ve anlayışı, dürüst ve açık iletişimi, çalışanlar arasındaki ilişkileri kolaylaştıran bir kültürdür (Karadut, 2014, s.11). Bu yönüyle de etik önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim, örgütte bulunan çalışanlardan beklenen davranışları gösterir. Bu davranışların çalışanlar tarafından uygulanma sıklığı etik iklimin o derece kabul edildiğini ifade eder. Etiğin amacı, bireye toplum içerisinde diğerleriyle birlikte yaşarken iyi temellendirilmiş ahlaki kararları kendi başına verebilecek durumda olmayı ve kendi başına var olabilmeyi öğretmektir (Mahmutoğlu, 2009, s.242).

Etik iklim gerek çalışanlar ve gerekse örgüt açısından önemli sonuçlar doğurabilecek potansiyel de bir kavramdır. Örgüt içinde oluşan çatışmaları da azaltan etik iklim, ahlaki standartlara sahip davranışları destekleyen, etik değerlere önem ve öncelik veren bir örgüt kültürünün parçasıdır (Şahin ve Dündar, 2010, s.30). Etik iklim ayrıca yönetim kalitesini, çalışan performansını, örgütsel bağlılığı ve sosyal sorumluluk düzeyini de artırarak örgüte birçok açıdan olumlu katkı sağlayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Şahin ve Dündar, 2010, ss.130-131). Örgütlerde doğru bir etik iklim ortamı oluşturularak etiğe uygun kararlar alınması ile çalışanların örgütlerine etik olarak da bakmaları sağlanmakta ve örgütün verimliliği artmaktadır. Yani örgütler de var olan etik iklim çalışanlar ve örgüt nezdinde olumlu neticeler verebilmektedir. Bu bakımdan etik iklime yönelik olarak ulusal ve uluslararası alanda araştırmacılar tarafından çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

Türkiye’de konu ile ilgili gerek özel ve gerekse kamu sektöründe birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Özellikle özel sektör işletmelerinde etik iklimin örgütsel iletişim (Eyidoğan, 2013), örgütsel bağlılık (Bilgen, 2014; Eren ve Hayatoğlu, 2011), etik liderlik (Yağmur, 2013), yöneticiye güven (Eren ve Hayatoğlu, 2011; Tütüncü, 2007), çalışana ve işletmeye güven (Tütüncü, 2007) ve iş performansı (Eren ve Hayatoğlu, 2011), iş tatmini (Çevirgen, 2009; Eren ve Hayatoğlu, 2011) gibi birçok konu üzerinde ilişki ve etkileri araştırılmıştır. Diğer taraftan etik iklim ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiler (Bilgen, 2014), özel ve kamu örgütlerinin etik iklim açısından karşılaştırılması (Bilgen, 2014) gibi çeşitli araştırmalara da rastlamak mümkündür. Bu konuda yapılan çalışmalar

gitgide artmaktadır. Kamuda yapılan çalışmalar ise özel sektöre göre daha sınırlı olduğunu ilgili literatürden görebilmekteyiz. Örneğin akademik ortamda yapılan bir çalışma da (Torun, 2013) etik iklimin kuruma olan güvene etkisi araştırılmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde ilgili literatürde etik iklim konusu farklı yönleriyle incelenmiş ve incelenmeye devam etmektedir. Gerçekleştirdiğimiz çalışmamızda bu yönde bir nitelik göstermekte ve özellikle kamu alanında yapılan çalışmaların azlığından yola çıkarak akademik ortamdaki etik iklim konusunu ele almaktadır. Diğer taraftan daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak etik iklimin akademisyenler üzerindeki etkisini ölçmek için çalışmaya birtakım yeni değişkenler eklenmiş ve çalışma geniş kapsamlı bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Etik iklim ve bireysel sonuçları isimli çalışma bu yönü ile büyük önem arz etmekte ve ilgili literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmamızda sırayla etik iklim kavramı, etik iklim boyutları, etik iklimin çalışanlar açısından sonuçları ve ilişkili hipotezler ortaya konmuştur. Ayrıca çalışma, araştırma metodolojisi, bulgular ve analiz sonuçlarıyla desteklenmekte sonuç ve öneriler bölümüyle bitmektedir.

## **2. Teorik Çerçeve**

### **2.1. Etik İklim Kavramı**

Etik iklim kavramını tam olarak anlayabilmek noktasında, öncelikle etik kavramını açıklığa kavuşturmak gerekmektedir. İşletmelerde etik kavramı modern işletmeciliğin ortaya çıktığı ve bir disiplin olarak kabul edildiği dönemlerden itibaren yoğun bir ihtiyaç halini almıştır. Özellikle sınırların ticari anlamda ortadan kalktığı günümüz iş dünyası içerisinde bu ilgi biraz daha yoğunluk kazanmıştır. İnsanın olduğu her yerde etik ile ilişkilendirilecek konuların varlığı dikkate alındığında, acımasız rekabet ortamı içerisinde karlılık, süreklilik, büyüme gibi temel amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan işletmeler, etiği sorgulamaya ve bu doğrultuda faaliyetlerini gerçekleştirme çalışmalarına başlamışlardır (Eyidoğan, 2013, s.5). Literatürde çeşitli anlamlarda kullanılan Yunanca “karakter” anlamına gelen “*ethos*” sözcüğünden türetilen Etik kavramı, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılmayacağı; neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağı bilmesidir. Etik; “insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları doğru yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştırarak bir felsefe disiplini” olarak da tanımlanabilir (Şimşek vd., 2011, s.474). İnsanların ne yapması veya nasıl yaşaması gerektiğini yansıtan etik, ahlak kurallarını ve değerlerini inceleyerek insanın bütün davranışları ve bunların temellerini araştırmaktadır (Eröndü vd., 2004). Farklı

bakış açılarından değerlendirmelere baktığımızda etik bireyin belli bir durumda göstermesi gereken değerlerle ilgili iken, ahlak bu değerlerin yaşama geçirilme biçimidir. Bir başka bakış açısından ahlak, nasıl davranılmasına ilişkin yazılı olmayan standartları içerirken etik, daha soyut kavramlarla ilgili olup yazılı olan standartları içerir. Sonuç olarak iç içe geçmiş bu iki kavramın ortak noktası, insanların birbirlerine karşı göstermesi gereken davranış kurallarını, birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen davranış ilişkilerini içermesidir (Uzunçarşılı ve Ersun, 2000). Etiğin amacı, bireye toplum içerisinde diğerleriyle birlikte yaşarken iyi temellendirilmiş ahlaki kararları kendi başına verebilecek durumda olmayı ve kendi başına var olabilmeyi öğretmektir (Mahmutoğlu, 2009, s.242).

Etik iklim kavramına geçmeden önce, iklim (*climate*) sözcüğüne bakmak gerekirse, köken olarak Yunanca'dan gelmekte olup eğilim, yönelme anlamlarını taşır. İklim yalnızca ısı, basınç, sıcaklık gibi fiziksel olayları anlatmakta kalmayarak, aynı zamanda örgütlere mensup üyelerin birinin veya birkaçının, örgütün iç ve dış çevresini nasıl değerlendirdiğini de anlatır (Haller, 1971, p.27; Akt. Büte, 2011, s.172). Etik iklim kavramı, "*Journal Of Business Ethic*" dergisinde yayınlanan etik iklim çalışmaları aracılığıyla, iş ve etik literatüründe yerini almıştır (Akbaş, 2010, s.122). Bu kavram literatürde farklı isimlerle anıldığını, Kohlberg'in "*ahlaki ortam*" olarak ifade ettiği etik iklim kavramına "*ahlaki iklim*"; "*etik iş iklimi*"; "*etikatmosfer*" ve "*ahlaki çevre*" olarak da rastlamanın mümkün olduğu belirtilmektedir (Büte, 2011, s.172). **Etik iklim, örgüt içindeki hakimetsel düşünüş tavrını tanımlayıcı bir gösterge olarak geliştirilen ve bir örgütün ne kadar etik olduğunu ölçmek amacıyla tasarlanmış bir kavramdır ve genel olarak çalışanlara problemleri değerlendirip** alternatifleri göz önünde tutmakta yardımcı olurken, kabul edilebilir olan ve olmayan davranışlar hakkında karar vermeleri konusunda da yol göstermektedir (Hayatoğlu, 2010, s.6). Yurdakul (2013, s.39)'a göre etik iklim, bir örgütteki bireylerin doğru davranışları nasıl göstereceğini ortaya koyan ve tanımlayan ilkeler ve standartlar, bir örgütte neyin doğru neyin yanlış kabul edildiğini tanımlayan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler, aynı zamanda örgütlerin etik durumlarını ortaya koyan ve bunları açıklayan yöntemler olarak tanımlanabilir (Yurdakul, 2013, s.39). Bir başka tanımda ise kavramsal olarak, etik iklim, ahlaki sonuçları olan örgütsel süreçleri, politikaları ve uygulamaları yansıtan kural koyucu bir iş yeri iklimidir. Bu çeşit iklimler, üyelerin bazı etik muhakeme veya davranış yapılarının işletme içerisinde karar verme için beklenen standartlar ve normlar olduklarına inanmaları ile ortaya çıkarlar (Akkoç, 2012, s.47). Akbaş (2010, s.122)'e göre, etik iklim, örgüt kültürünün bir parçasıdır ve örgütün etiksel niteliğini ya da düzeyini göstermektedir. Bu bağlamda çalışanlar, örgütte esen etiksel rüzgarı hissedebilir ve uygun olan ve olmayan davranışın ne olduğunu anlatan ipuçlarını ve imaları çıkartabilirler.

Etik iklim, bireysel algılardan farklı olarak, organizasyon içindeki gelişmelere ve alt gruplara dayalı olarak oluşur. Ancak organizasyon içinde var olan her bir grup, bölüm ya da departman farklı bir etik iklime sahip olabilir. Her bir etik iklim boyutu, organizasyon içindeki yönetimin temelini veren dolaylı bir anlatımdır. Organizasyonların sahip olduğu kurumsal kimlikten dolayı etik iklim organizasyonlar arasında farklılıklar göstermektedir. Oluşan etik iklim ise doğru olanın ne olduğuyula ilgili ortak bir algı oluşmasını sağlar. Ayrıca doğru olana ulaşmak için sürecin nasıl işlenmesi gerektiğini de gösterir (Yurdakul, 2013, s.39).

Sonuç olarak, rekabetin kaçınılmaz ve acımasız bir hale geldiği günümüz ekonomisinde, bir yandan kendilerine diğer yandan da çevrelerine karşı sorumlu işletmelerin karşı karşıya kaldıkları etik sorunlarda doğru kararlar alıp, objektif ölçülere göre hareket etmesi ancak etik anlayışı olan bir yönetimle gerçekleştirilebilir (Büte, 2011, s.173).

## 2.2. Etik İklim Boyutları

Etik iklim, teorik olarak etik ölçütler ve analiz düzeyi bazında temelleştirmiş ve yürütülen deneysel araştırmalarda; özen gösterme, bağımsızlık, yarar, kurallarkodlar ve kanunlar olmak üzere beş boyutta tanımlanmıştır (Bilgen, 2014, s.25). Teorik bağlamda farklı boyutlarda ele alınabilen etik iklimin, alan çalışmalarında da tek bir boyut olarak ele alındığı görülebilmektedir. Etik iklim konusunu kavramsallaştırılabilmesi ve kapsamının daha iyi belirlenebilmesi için literatürde belirlenmiş olan bu boyutlar aşağıda özet bir şekilde açıklanmıştır.

**2.2.1. Başkalarının İyiliğini İsteme (Caring):** Samimi bir şekilde, başkalarının refahını isteyen iklim türüdür. Temelde, ahlak felsefesinin faydacılık teorisine dayanmakta ve diğerlerinin faydasına olan kararların alınması gerektiğini algırlar. Arkadaşlık, takım ruhu ve sosyal sorumluluk ön planda olup, başkalarını önemsemenin, yöneticiler tarafından oluşturulan, uygulamalar, politikalar ve stratejiler tarafından da desteklendiği algılanmaktadır (Torun, 2013, s.45). Çalışanlar, diğer çalışanlara, şirkete ve dış çevreye yönelik nezaket göstergelerine bağlı olup, örgüt içinde ve örgüt dışında diğerlerinin iyiliği ile ilgilenirler. Araştırmalar, çalışanlar tarafından en çok bu iklim türünün tercih edildiğini göstermektedir (Karadut, 2014, s.15).

**2.2.2. Kanun Ve Kodlar (Law And Codes):** Bu iklim tipinin görüldüğü örgütlerin; yasalar, profesyonel davranış kuralları harici dış kaynaklardan gelen kuralları temel alarak prensipli bir şekilde karar vermeyi desteklediğinin algılanması temel alınır (Torun, 2013, s.45). İşgörenlerin başka bir otoritenin veya mesleklerinin kodlarına ve talimatlarına uymalarını gerektirir. İşgörenler yasa gibi dışsal sistemlerin himayesine bağlı kalarak karar vermelidirler. Kanun ve kodlarla yönlendirilen örgütler, karar vermede dışsal standart ve ilkeleri esas alır. Kanun ve kodlar, ilkelilik etik kriteri ve evrensel odak seviyesiyle ilişkilendirilir

ve bir bütün olarak dış çevre tarafından belirlenen kabul edilmiş davranış kurallarıyla ilgilidir (Yağmur, 2013, s.26).

**2.2.3.Kurallar (Rules):** Bu boyut şirket tarafından belirlenen kabul edilmiş kurallarla ilişkilendirilir. Örgütsel kararlar, yerel kurallar bütünü veya standartlara göre verilir. Kurallar boyutu, ilkelilik etik kriter ve örgütsel odak seviyesi üzerine yoğunlaşır (Yağmur, 2013, s.27). Bu iklimlerde bireylerin etik karar vermelerinde, kurallara ve ilkelere olan bağlılıkları rehberlik etmektedir. Örgüt içindeki bireylerden beklenen, örgüt kurallarına ve zorunluluklarına tam olarak uymalarıdır. Kurallar etik iklim boyutu, ilkelilik etik kriteri ve örgütsel analiz odağı üzerine yoğunlaşır (Öğüt ve Kaplan, 2011, s.195).

**2.2.4. Araçsallık (Instrumentalism):** Kişisel çıkarların en üst seviyeye çıkarıldığı, bireylerin aldıkları kararlar neticesinde kişisel menfaat sağladığına inandığı etik iklim türüdür. Bu iklimi algılayan bireyler, örgütü, etik kararlar alırken egoist düşüncüyü destekleyen bir yapı olarak görür (Öğüt ve Kaplan, 2011, s.195). Bu boyut, egoizm kriterini ve kişisel ve örgütsel odak seviyelerini içerir (Yağmur, 2013, s.27). Bireyler kendileri için daha iyiye ulaşmaya çalışırlar ayrıca bu iklimde, bireyler organizasyonun daha çok kazanca ulaşabilmesi için çabalarlar. Çoğunluğun çıkarları değil bireysel çıkarlar önemlidir ve alınan kararlardan etkilenme ihtimali olanlar göz ardı edilir (Karadut, 2014, s.16).

**2.2.5. Bağımsızlık (Independence):** İnsanlar, iyi düzenlenmiş ilkelere bağlı olarak kendi kişisel ahlaki inançlarına göre hareket ederler ve karar alma kriterlerini, ahlaki yargının bireysel standardı belirler (Yağmur, 2013, s.27). Bireylerin kişisel ahlaki inançları doğrultusunda davranışlarına yön vermeleri gerektiği algısıdır. Bu etik iklim türünde alınan kararlar, kişisel ahlaki inançlara vurgulanmalıdır. Bu vurguda dışsal etkenlerin payı minimum olmalıdır. Bireylerin, karar alırken temel dayanak noktası kendi prensipleri olmalıdır (Özyer, 2010, s.24).

### 3. Etik İklim, Sonuçları ve Çalışmanın Hipotezleri

İşletmeler açısından hayati önem taşıyan etik iklim konusu gerek çalışanlar ve gerekse işletmeler açısından bir takım sonuçlar doğurabilmektedir. Etik iklim konusu ilk ortaya atıldığı zamanlarda, bir örgüt içerisinde etik karar vermenin yol haritası olarak sunulmuştur ve etik iş iklimi filozofik ve sosyolojik bir temelde ortaya atılmıştır. Takip eden yıllar içerisinde etik iklim araştırmaları genişlemiş ve birçok farklı çıktı ile ilişkilerini ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır (Özyer, 2010, s.29). Aşağıda etik iklim konusu ve sonuçlarına yönelik bir takım değerlendirmelere yer verilmiş, sonrasında ise çalışma hipotezleri açıklanmıştır.

Etik iklimin çalışanlar açısından birçok etki ve sonuçları olduğunu literatürdeki teorik ve alan çalışmalarından anlayabiliriz. (Özyer, 2010, s.29) etik iklimin, etik davranışları etkilemede kullanılacak en önemli yönetim uygulamalardan bir

tanesi olduğunu belirlemiştir. Bunun yanı sıra etik iklim çalışanların ahlaki düşüncelerini etkileyerek onların sosyal sorumluluklarının bilincinde örgüt üyeleri haline getirdiğini ifade etmiştir. Etik iklim, genel olarak çalışanların ilişkilerinin doğasını ve kalitesini ve bireyler arası güveni etkileyebilmektedir (Bilgen, 2014, s.64;Elçi ve Alpkan, 2009, s.143;Hayatoğlu, 2010, s.9). Etik iklim her şeyden önce çalışanların etik dışı davranış ve yönelimlerini azaltmada büyük rol oynamaktadır (Şahin ve Dündar, 2010, s.131). Aynı zamanda çalışanların etik karar alma ve problemlerin çözümünde etik yaklaşımlar benimsemesine yardımcı olmaktadır ve böylelikle iş tatmini ve motivasyonlarını artırmaktadır (Bilgen, 2014, s.30;Eyidoğan, 2013, s.9;Hayatoğlu, 2010,ss.8-9). Hayatoğlu (2010,ss.8-9), etik iklimin, çalışanların hangi problemleri etik ile ilişkilendirdiğini belirlemekle kalmayıp, çalışanların bu sorunları anlama, ölçme ve çözme konusunda hangi ahlak kriterlerini kullandıklarını da belirlemektedir. Benzer olarak Bilgen(2014, s.30), etik iklimin örgütün etik beklentileri konusunda bir takım ipuçları vererek çalışanların paydaşlardan (ortaklardan, yöneticilerden, müşterilerden veya başka bir nedenden) kaynaklı ve kendi içlerinde yaşadıkları etik ikilemleri çözmelerine olanak sağladığını ve bu sayede çalışanların motivasyonlarını yükseltip onların iş tatminlerini artırabildiğini belirtmiştir. Diğer taraftan, Bilgen (2014, s.29) etik iklim üzerine yürütülen çalışmalarda, örgüt ikliminin çalışanların yaratıcı yeteneklerini geliştirdiğini, buna bağlı olarak da iş tatminini ve iş gören performans düzeyini etkilediğini belirtmiştir. Bunlarla birlikte, etik iklimin çalışanların davranışlarını şekillendirdiği ve böylelikle aidiyet duygusunu artırdığı ve bunların sonucu olarak örgütsel bağlılığı geliştirdiği ifade etmiştir. (Şahin ve Dündar, 2010, s.30) etik iklimin, ahlaki standartlara sahip davranışları destekleyen, etik değerlere önem ve öncelik veren bir örgüt kültürü yaratması yoluyla örgütsel ortamda ortaya çıkan ve çıkabilecek çatışmaları azalttığını söylemişlerdir (Şahin ve Dündar, 2010, s.130).Bulut, (2012, s.45) ise etik iklimin, yönetim kalitesini, iş gören performansını, örgütsel bağlılığı ve sosyal sorumluluk düzeyini de artıran önemli bir faktör olarak nitelemiştir. Etik iklim konusunu farklı bir açıdan bakan Çevirgen ve Üngüren (2009, s.274), örgütlerde etik iklimin çalışanların tutum ve performansını etkilediği gibi, işe yeni girenlerin tutumlarını da etkilediğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar, örgütlerde etiksel bir ortam mevcut değilse, çalışanların iş arkadaşlarına ve işletmeye sadakati azalacağını, işgörenler arasındaki iş etiğine uygun olmayan ilişkilerin işgörenleri stres altında bırakacağını işgörenlerin zamanlarının önemli bir bölümünü kendilerini korumaya ve geçmişte verdikleri kararların doğruluğunu ispat etmeye harcamayacağını, dolayısıyla da, verimlilik ve performans sorunları yaşanacağını ifade etmişlerdir. Başka bir araştırmada da Büte, (2011) etik iklimin örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte etik ikliminin örgütsel güven üzerindeki olumlu etkisinin

bireysel performans üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlü olduğu görülmüştür.

Diğer taraftan her ne kadar çalışmada etik iklim ve çalışanlar açısından sonuçlarına odaklanılmış olsa da etik iklimin örgütler açısından sonuçları da vardır. Örneğin Dönertaş (2008, s.30), örgütlerde etik bir iklim yaratılarak örgütlerde etiğe uygun davranışlar oluşturulup, etiğe uygun kararların alınması mümkün olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan çalışanların içinde buldukları örgütü etik olarak algılamaları, örgütün etkililiğini ve verimliliğini artırarak yapılacak işlerde saptanan standartlar olarak kabul edilebilir davranışların minimum özelliklerini ortaya koymaktadır (Dönertaş, 2008, s.30).Elçi ve Alpkan (2009, s.143), etik iklimin, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını ve ilişkilerini şekillendiren, bu sayede örgütsel verimliliği artıran önemli faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Bilgen (2014, s.64) çalışanların etik iklim algılarının, bireylerarası ilişkilerin kalitesi ve örgüte duyulan güvenin örgütün etkinliği ve verimliliği üzerinde etkisi olması bakımından önemlidir. Etik iklim, çalışanların herhangi bir durumda karşılaştıkları olayları değerlendirmelerinde, doğru ve yanlışın ne olduğuna karar vermelerinde aktif bir rol alır. Bu anlamda etik iklim, örgüt içi ilişkileri ve çalışanların tutumlarını şekillendiren ve örgütsel performansın önemli faktörlerinden birisi olarak nitelendirilmiştir (Karadut, 2014). Bulut (2012, s.45)'de örgütlerde doğru bir etik iklim oluşturularak etiğe uygun kararlar alınması ile işgörenlerin örgütlerine etik olarak da bakmaları sağlanmakta ve örgütün verimliliği artmakta şeklinde yorum yapmıştır.

Etik iklimin akademik ortamda da önemli rol oynayacağı düşünülmekte ve çalışanlar açısından çeşitli sonuçlar doğurabilecek potansiyele sahip olduğu bilinmektedir. Yukarıda sunulan teorik bilgiler ve alan çalışmalarından elde edilen bulgular ışığında, akademik ortamda etik iklimin, akademisyenlerin iş tatminini, performansını, yenilikçi davranışını, bilgi paylaşımını, örgütsel vatandaşlık davranışını ve işten ayrılma niyetini etkileyeceği varsayılmış ve bu çerçevede aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur;

*H1: Etik iklim çalışanların iş tatminini pozitif anlamda etkiler.*

*H2: Etik iklim çalışanların performansını pozitif anlamda etkiler.*

*H3: Etik iklim çalışanların yenilikçi davranışını pozitif anlamda etkiler.*

*H4: Etik iklim çalışanların bilgi paylaşımını pozitif etkiler.*

*H5: Etik iklim çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkiler.*

*H6: Etik iklim çalışanların işten ayrılma niyetini pozitif anlamda etkiler.*



#### 4. Etik İklim ve Bireysel Sonuçları Üzerine Kahramanmaraş'ta Bir Araştırma

##### 4.1.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Etik iklimle ilgili literatür genel olarak değerlendirildiğinde bu konunun farklı yönleriyle incelenmiş olduğu görülmektedir. Nitekim konuyla ilgili her ne kadar birtakım çalışmalar yapılsa da bunlar sınırlı sayıda olmuştur. Araştırmamız ise özellikle kamu alanında yapılan çalışmaların azlığından yola çıkarak akademik ortamdaki etik iklim konusunu ele almıştır. Ayrıca çalışmaya öncekilerden farklı olarak yeni değişkenler eklenmiş ve konu daha kapsamlı bir şekilde incelenmeye tabi tutulmuştur. Bu sayede araştırmanın ilgili literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmüştür.

Yapılan çalışmanın amacı akademik ortamda etik iklim algısının bireysel sonuçlar (iş tatminini, yenilikçi davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı, bilgi paylaşımı, işten ayrılma niyeti ve performans) üzerindeki etkilerini incelemektir. Çünkü etik iklim algısının bilimsel ortamdaki önemi her geçen gün artmakta ve bireylerin bu konuya yönelik eğilimlerinin ciddi bir önem arz ettiği görülmektedir.

##### 4.2.Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki akademisyenler oluşturmuştur. Katılımcıların bu araştırmayla ilgili fikirlerini ölçebilmek amacıyla veri toplama yöntemi olan anket formundan yararlanılmıştır. Üç parçadan oluşan anket formunun ilk bölümünde araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri hakkında bilgi edinmek suretiyle oluşturulan sorular tek cevaplı ve kapalı uçlu olarak hazırlanmıştır. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümleri için birtakım ölçekler kullanılmış bu ölçekler içerisinde en güncel ve geçerli olanları seçilmiştir. Ayrıca anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde akademisyenlere kurumdaki etik iklimle ilgili algıları ve etik iklimin üzerlerindeki bireysel sonuçlarını ölçmeyle ilgili birtakım sorular yöneltilmiş ve bu bölümlerdeki sorulara cevap vermelerini sağlamak amacıyla 5'li Likert Ölçeğinden yararlanılmıştır. Anketler gönüllülük esasına göre belirlenen zaman dilimi içerisinde katılımcılara elden dağıtılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ise şu şekildedir;

**Etik İklim Ölçeği:** Schwepker (2001)'den çalışmamıza uyarlanmıştır.

**Bilgi paylaşımı Ölçeği:** Bock vd., (2005)'ten çalışmamıza uyarlanmıştır.

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:** Çınar (2013)'ün çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır.

**İş Tatmini Ölçeği:** Çınar (2013)'ün çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır.

**İş Performansı Ölçeği:** Çınar (2013)'ün çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır.

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Çınar (2013)'ün çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır.

**Yenilikçi Davranış Ölçeği:** De Jong ve Hartog (2008)'den çalışmamıza uyarlanmıştır.

### **4.3. Verilerin Analizi**

Etik iklim ve bireysel sonuçlarıyla ilgili elde edilen veriler SPSS 15programı ile analiz edilmiştir. Verilerin sonuçlarına ulaşmak için frekans, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Analiz sonuçlarına dayanarak birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Güvenirlilik analizi sonucunda çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde etik iklim (0,905), örtük bilgi (0,788), açık bilgi (0,838), fedakarlık (0,826), nezaket (0,847), centilmenlik (0,800), bilinçlilik (0,809), sivil erdem (0,917), iş tatmini (0,799), iş performansı (0,883), işten ayrılma niyeti (0,893), yenilikçilik (0,928) olarak bulunmuştur.

### **4.4.Araştırmanın Bulguları**

Bu bölümde yapılmış olan bilimsel çalışmanın demografik ve temel bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için elde edilen veriler farklı istatistiki yöntemlerle analiz edilmiş ve sonuçlar üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır.

### **4.5.Demografik Bulgular**

Çalışmanın sonuçlarını daha iyi anlayabilmek ve yorumlayabilmek noktasından hareket ederek araştırmaya katılanların demografik bilgileri aşağıda Tablo 1'de özetlenmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1:** *Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları*

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	29	29,0
	Erkek	71	71,0
Yaş	25 ve altı	17	17,0
	26-30	23	23,0
	31-35	13	13,0
	36-40	15	15,0
	41-45	18	18,0
	46 ve üzeri	14	14,0
Medeni Hal	Evli	62	62,0
	Bekar	38	38,0
Unvan	Profesör Doktor	4	4,0
	Doçent Doktor	16	16,0
	Yardımcı Doçent Doktor	27	27,0
	Öğretim Görevlisi	13	13,0
	Araştırma Görevlisi	40	40,0
Kıdem	1 yıldan az	19	19,0
	1-5 yıl	29	29,0
	6-10 yıl	4	4,0
	11-15 yıl	18	18,0
	16 yıl ve üzeri	30	30,0

Araştırma örneğinde bulunan bireylerin 29'unun kadınlardan oluştuğunu göstermektedir (% 29). Erkeklerin sayısı ise 71'dir (% 71). Araştırmaya dâhil olan katılımcıların yaş aralıklarına göre dağılımları incelendiğinde 17 kişinin (% 17) 25 yaş ve altındaki bireylerden oluştuğu göze çarpmaktadır. 26-30 yaş aralığında olan bireyler 23 kişiyle (% 23) araştırma örneğinin en büyük yaş grubunu oluşturmaktadır. Araştırmanın en yaşlı grubunu ise 46 yaş ve üzerinde olan bireyler 14 kişiyle (%14) örneğin en küçük grubunu oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 62 kişinin (% 62) evli olduğu görülmektedir. Bekar olanların sayısı ise 38'dir (% 38). Araştırmaya katılan bireylerin akademik unvanları incelendiğinde en kalabalık grubu 40 kişiyle (% 40) araştırma görevlilerinin

oluşturduğunu göstermektedir. Katılımcıların en küçük grubunu ise 4 kişiyle (% 4) profesör doktorlar oluşturmaktadır. Kıdemle ilgili soruya cevap veren katılımcıların 29'u (% 29) 1-5 yıl aralığında bir çalışma deneyimine sahip olduklarını belirtmişlerdir. 16 yıl ve üzerinde kıdemi olan bireylerin sayısı da 30'dur (% 30). 6-10 yıl arasında çalışma deneyimine sahip olanların sayısı 4'le (% 4) örneklemin en küçük grubunu oluşturmaktadır.

#### **4.6. Araştırmanın Temel Bulguları**

Regresyon analizlerinden önce araştırmanın değişkenleri arasında SPSS programında korelasyon analizi yapılmış ve bu analiz Tablo 3'te şu şekilde gösterilmiştir;

**Tablo 2:** Korelasyon Analizi Ve Sonuçları

	Etik İklim	Örtük Bilgi	Açık Bilgi	Fedakârlık	Nezaket	Centilmenlik	Bilinçli Olma	Sivil Erdem	İş Tatmini	Performans	İşten Ayrılma Niyeti	Yenilikçi Davranış
Etik İklim	1											
Örtük Bilgi	,248*	1										
Açık Bilgi	,429**	,624**	1									
Fedakârlık	,454**	,444**	,614**	1								
Nezaket	,314**	,342**	,457**	,635**	1							
Centilmenlik	,296**	,342**	,412**	,536**	,728**	1						
Bilinçli Olma	,212*	,270**	,390**	,468**	,708**	,635**	1					
Sivil Erdem	,276**	,409**	,547**	,620**	,710**	,639**	,691**	1				
İş Tatmini	,528**	,329**	,484**	,466**	,470**	,501**	,510**	,546**	1			
Performans	,188	,331**	,478**	,555**	,731**	,742**	,673**	,683**	,421**	1		
İşten Ayrılma Niyeti	-,155	-,177	-,284**	-,210*	-,350**	-,254*	-,111	-,335**	-,364**	-,202*	1	
Yenilikçi Davranış	,344**	,357**	,469**	,543**	,624**	,544**	,578**	,569**	,449**	,647**	-,094	1

Korelasyon analizi incelendiğinde etik iklimin örtük bilgi ( $r=248$ ;  $p<,0.05$ ), açık bilgi ( $r=429$ ;  $p<,0.01$ ), fedakarlık ( $r=454$ ;  $p<,0.01$ ), nezaket ( $r=314$ ;  $p<,0.01$ ), centilmenlik ( $r=296$ ;  $p<,0.01$ ), bilinçli olma ( $r=212$ ;  $p<,0.05$ ), sivil erdem ( $r=276$ ;  $p<,0.01$ ), iş tatmini ( $r=528$ ;  $p<,0.01$ ), yenilikçi davranış ( $r=344$ ;  $p<,0.01$ ) ile pozitif ilişki içinde olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat etik iklimin performans ( $r=,188$ ;  $p>,0.01$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $r=-,155$ ;  $p>,0.01$ ) ile herhangi bir ilişkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın hipotezlerinin regresyon yöntemi kullanılarak test edilmesi uygun görülmüştür. Araştırmanın hipotezlerini test etmek yani ilgili bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etki durumunu tespit etmek için yapılan *regresyon* analizleri sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3:** Regresyon Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	P	F	R2	ΔR2																																																																																																																																																												
İş Tatmini		2,035	,295		6,910	,000	37,932	,279	,272																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,540	,088	,528***	6,159	,000				Performans		3,695	,259		14,257	,000	3,575	,035	,025	Etik İklim	,146	,077	,188	1,891	,062	Yenilikçi Davranış		3,149	,243		12,948	,000	13,191	,119	,110	Etik İklim	,263	,072	,344***	3,632	,000	Örtük Bilgi		3,731	,214		17,456	,000	6,445	,062	,052	Etik İklim	,162	,064	,248*	2,539	,013	Açık Bilgi		3,102	,234		13,282	,000	22,084	,184	,176	Etik İklim	,327	,070	,429***	4,699	,000	Bilinçli Olma		3,396	,298		11,399	,000	4,595	,045	,035	Etik İklim	,190	,089	,212*	2,144	,035	Centilmenlik		3,174	,291		10,890	,000	9,403	,088	,078	Etik İklim	,266	,087	,296**	3,066	,003	Fedakarlık		2,708	,257		10,516	,000	25,416	,206	,198	Etik İklim	,386	,077	,454***	5,041	,000	Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005	Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228
Performans		3,695	,259		14,257	,000	3,575	,035	,025																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,146	,077	,188	1,891	,062				Yenilikçi Davranış		3,149	,243		12,948	,000	13,191	,119	,110	Etik İklim	,263	,072	,344***	3,632	,000	Örtük Bilgi		3,731	,214		17,456	,000	6,445	,062	,052	Etik İklim	,162	,064	,248*	2,539	,013	Açık Bilgi		3,102	,234		13,282	,000	22,084	,184	,176	Etik İklim	,327	,070	,429***	4,699	,000	Bilinçli Olma		3,396	,298		11,399	,000	4,595	,045	,035	Etik İklim	,190	,089	,212*	2,144	,035	Centilmenlik		3,174	,291		10,890	,000	9,403	,088	,078	Etik İklim	,266	,087	,296**	3,066	,003	Fedakarlık		2,708	,257		10,516	,000	25,416	,206	,198	Etik İklim	,386	,077	,454***	5,041	,000	Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005	Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124												
Yenilikçi Davranış		3,149	,243		12,948	,000	13,191	,119	,110																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,263	,072	,344***	3,632	,000				Örtük Bilgi		3,731	,214		17,456	,000	6,445	,062	,052	Etik İklim	,162	,064	,248*	2,539	,013	Açık Bilgi		3,102	,234		13,282	,000	22,084	,184	,176	Etik İklim	,327	,070	,429***	4,699	,000	Bilinçli Olma		3,396	,298		11,399	,000	4,595	,045	,035	Etik İklim	,190	,089	,212*	2,144	,035	Centilmenlik		3,174	,291		10,890	,000	9,403	,088	,078	Etik İklim	,266	,087	,296**	3,066	,003	Fedakarlık		2,708	,257		10,516	,000	25,416	,206	,198	Etik İklim	,386	,077	,454***	5,041	,000	Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005	Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																												
Örtük Bilgi		3,731	,214		17,456	,000	6,445	,062	,052																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,162	,064	,248*	2,539	,013				Açık Bilgi		3,102	,234		13,282	,000	22,084	,184	,176	Etik İklim	,327	,070	,429***	4,699	,000	Bilinçli Olma		3,396	,298		11,399	,000	4,595	,045	,035	Etik İklim	,190	,089	,212*	2,144	,035	Centilmenlik		3,174	,291		10,890	,000	9,403	,088	,078	Etik İklim	,266	,087	,296**	3,066	,003	Fedakarlık		2,708	,257		10,516	,000	25,416	,206	,198	Etik İklim	,386	,077	,454***	5,041	,000	Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005	Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																																												
Açık Bilgi		3,102	,234		13,282	,000	22,084	,184	,176																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,327	,070	,429***	4,699	,000				Bilinçli Olma		3,396	,298		11,399	,000	4,595	,045	,035	Etik İklim	,190	,089	,212*	2,144	,035	Centilmenlik		3,174	,291		10,890	,000	9,403	,088	,078	Etik İklim	,266	,087	,296**	3,066	,003	Fedakarlık		2,708	,257		10,516	,000	25,416	,206	,198	Etik İklim	,386	,077	,454***	5,041	,000	Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005	Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																																																												
Bilinçli Olma		3,396	,298		11,399	,000	4,595	,045	,035																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,190	,089	,212*	2,144	,035				Centilmenlik		3,174	,291		10,890	,000	9,403	,088	,078	Etik İklim	,266	,087	,296**	3,066	,003	Fedakarlık		2,708	,257		10,516	,000	25,416	,206	,198	Etik İklim	,386	,077	,454***	5,041	,000	Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005	Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																																																																												
Centilmenlik		3,174	,291		10,890	,000	9,403	,088	,078																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,266	,087	,296**	3,066	,003				Fedakarlık		2,708	,257		10,516	,000	25,416	,206	,198	Etik İklim	,386	,077	,454***	5,041	,000	Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005	Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																																																																																												
Fedakarlık		2,708	,257		10,516	,000	25,416	,206	,198																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,386	,077	,454***	5,041	,000				Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005	Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																																																																																																												
Sivil Erdem		3,238	,302		10,721	,000	8,082	,076	,067																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,256	,090	,276**	2,843	,005				Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001	İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																																																																																																																												
Nezaket		3,450	,256		13,485	,000	10,745	,099	,090																																																																																																																																																												
	Etik İklim	,250	,076	,314**	3,278	,001				İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																																																																																																																																												
İşten Ayrılma Niyeti		3,028	,493		6,139	,000	2,405	,024	,014																																																																																																																																																												
	Etik İklim	-,228	,147	-,155	-1,551	,124																																																																																																																																																															

(\* $p < ,05$  \*\* $p < ,01$  \*\*\* $p < ,001$ )

Yapılan regresyon analizleri sonucunda;

- Etiğin iş tatminini pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,528$ ;  $p < ,001$ ). İş tatminine ait varyansın % 27,2'si etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuç neticesinde *H1* hipotezi kabul edilmiştir.
- Etik iklimin performansı etkilemediği görülmektedir ( $\beta = ,188$ ;  $p > ,05$ ). Elde edilen sonuca göre *H2* hipotezi reddedilmiştir.
- Etik iklimin yenilikçi davranışı pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,344$ ;  $p < ,001$ ). Yenilikçi davranışa ait varyansın % 11'i etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Böyle bir sonuç neticesinde *H3* hipotezi desteklenmiştir.
- Etik iklimin örtük bilgi paylaşımı pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,248$ ;  $p < ,05$ ). Örtük bilgiye ait varyansın % 5,2'si etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Etik iklimin açık bilgi paylaşımını pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,429$ ;  $p < ,001$ ). Açık bilgi paylaşımına ait varyansın % 17,6'sı etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar neticesinde *H4* hipotezinin desteklendiğini söyleyebiliriz.
- Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından bilinçli olmayı pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,212$ ;  $p < ,05$ ). Bilinçli olmaya ait varyansın % 3,5'i etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Etik iklimin centilmenliği pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,296$ ;  $p < ,01$ ). Centilmenliğe ait varyansın % 7,8'i etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Etik iklimin fedakarlığı pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,454$ ;  $p < ,001$ ). Fedakarlığa ait varyansın % 19,8'i etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Etik iklimin sivil erdemi pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,276$ ;  $p < ,01$ ). Performansa ait varyansın % 6,7'si etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Etik iklimin nezaketi pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = ,314$ ;  $p < ,01$ ). Nezakete ait varyansın % 9'u etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde etik iklimin örgütsel vatandaşlığı oluşturan boyutların hepsini pozitif şekilde etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak *H5* hipotezinin desteklendiğini söyleyebiliriz.
- Yapılan regresyon analizi sonucunda etiğin işten ayrılmayı anlamlı şekilde etkilemediği görülmektedir ( $\beta = -,155$ ;  $p > ,05$ ). Bu sonuç neticesinde *H6* hipotezi reddedilmiştir.

## 5. Sonuç ve Öneriler

Günümüz özel ve kamu örgütlerinde etik konusu her geçen gün önem kazanan bir olgu haline gelmektedir. Bu çalışmada ise etik iklim konusu ele alınmıştır. Ayrıca akademisyenlerin etik iklim algılarının örtük bilgi, açık bilgi, örgütsel vatandaşlık davranışı (fedakârlık, nezaket, centilmenlik, bilinçli olma, sivil erdem), iş tatmini, performans, işten ayrılma niyeti, yenilikçi davranış üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma neticesinde elde edilen bulgular, etik iklim ve bireysel etkilerini ortaya koymakla kalmamış ilgili literatürün gelişimine önemli katkılar sağlamıştır.



Bu çalışmada öncelikle etik iklim konusu detaylarıyla incelenmiş, metodolojik altyapısı oluşturulmuş, analizler ve değerlendirmeler yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda etik iklimin iş tatmini, yenilikçi davranış, bilgi paylaşımı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar teorik olarak da literatürde yer alan konu ile ilgili tartışmaları desteklemektedir. Daha öncede belirtildiği gibi etik değer ve kuralların çalışanların iş tatmini, motivasyon, performans, örgütsel bağlılık vb. pozitif anlamda etkileyeceği belirtilmiştir (Bilgen, 2014; Çevirgen ve Üngüren, 2009; Eyidoğan, 2013; Şahin ve Dündar, 2010). Konu ile ilgili alan çalışmalarının sınırlılığı nedeniyle, aynı şeyleri bu perspektiften söyleyemiyoruz. Nitekim zaman içerisinde etik iklimle ilgili çalışmaların sayısı arttıkça konu akademisyenler tarafından daha geniş açıdan incelenecektir. Çalışmamız sonucunda elde edilen bulgular etik iklim konusunun akademik ortamda önemini açıkça ortaya koymaktadır. Araştırmamızda ele alınan bilgi paylaşımı, yenilikçi davranış, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konular akademisyenler açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu sonuçlar ışığında akademik ortamda etik iklimin anlaşılması, oluşturulması ve desteklenmesi önem arz etmektedir.

Araştırmamızda her ne kadar yukarıda açıklandığı gibi dört hipotez desteklenmiş olsa da diğer iki hipotez destek bulmamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular etik iklimin işten ayrılma niyeti ve performans üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığını göstermiştir. Oysaki daha önce yapılan çalışmalarda etik iklimin performans üzerinde etkisi olacağı ifade edilmiş (Bilgen, 2014; Çevirgen ve Üngüren, 2009; Şahin ve Dündar, 2010) ve bu pozitif etki bir alan çalışmasında belirlenmiştir (Büte, 2011). Yapmış olduğumuz araştırmamızda da böyle bir sonuç beklememize rağmen aynı durum bizim çalışmamızda teyit edilmemiştir. Belki de etik iklim performansı direkt olarak değil de, dolaylı olarak iş tatmini, yenilikçi davranış ve örgütsel vatandaşlık davranışları aracılığıyla etkilemektedir. Çalışmamızda bu aracılık etkisi test edilmemiştir. Ancak gelecekteki araştırmalarda bu durumun incelenmesi düşünülebilir. Diğer taraftan dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta ise etik iklimin işten ayrılma niyeti ve performans üzerindeki etkilerinin çalışmamızda tespit edilmemiş olmasıdır. Aslında bu sonuç böyle bir etkinin yokluğundan ziyade ileri ki araştırmalarda bu ilişkilerin daha detaylı bir şekilde ele alınmasına işaret etmektedir. Yine bu sonuçlar değerlendirildiğinde etik iklim konusunun akademik ortamda önemle dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Etik kodların akademik ortamda olması ve uygulanması akademisyenler açısından olumlu sonuçlar doğurabilecek potansiyeldedir.

Her araştırmanın olduğu gibi etik iklimle ilgili bu çalışmanın da birtakım kısıtları olmuştur. Örneğin; çalışmanın sadece Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki akademisyenlere uygulanması, bu üniversitedeki bazı akademisyenlerin çalışmaya katılmak istememesi, diğer özel ve devlet üniversitelerinin çalışmada yer almaması ve araştırmanın sadece belirli bir zaman

diliminde uygulanmış olması çalışmanın sınırlılıklarını ortaya koymuştur. Okuyucuların bu noktaları dikkate almaları ve sonuçları böyle bir perspektiften değerlendirmeleri gerekmektedir. Etik iklimle ilgili bu kısıtlar giderilirse ileride yapılacak olan çalışmaların sonuçlarının geliştirilmesi ve karşılaştırılması mümkün olabilecektir. Ayrıca yapılacak olan çalışmalara, farklı değişkenler eklenebilir, bunlar üzerinde aracılık etkileri test edilebilir ve çalışmalarda farklı veri toplama yöntemlerinden faydalanılabilir. Özellikle etik iklimle ilgili niceliksel çalışmaların azlığı bu yöndeki araştırmaların yapılmasını teşvik etmektedir. Akademisyenlerin gelecekte yapılacak çalışmalar için bu noktaları dikkate almaları etik iklim konusunun daha iyi anlaşılmasına ve ilgili literatürün gelişmesine büyük katkı sağlayacaktır.

### Kaynakça

- Akbaş, T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim Kültürü Ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Baydar, T., Ve Akgün, B.S., (2007). “Yönetim Etiği Açısından Seçilmiş Ülke Uygulamaları: Portekiz Deneyimi”, *Türk İdare Dergisi*, 456-476.
- Bilgen, A. (2014). Çalışanların Etik Liderlik Ve Etik İklim Algulamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel Ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama. *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*
- Bock, G.W. Zmud, R. Kim, Y. And Lee, J. (2005). Behavioral Intention Formation In Knowledge Sharing: Examining The Roles Of Extrinsic Motivators, Social Psychological Forces, And Organizational Climate, *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Bulut, H. (2012). Etik Liderliğin Ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Ve İş Performanslarına Etkileri. *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.*
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-191.
- Çınar, Ö., (2013). Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: *Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam*

*Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Kahramanmaraş.*

- Çevirgen, A., Ve Üngüren E. (2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim Ve İş Tatmini İlişkisi, *10. Ulusal Turizm Kongresi*, 273- 28.
- De Jong, J. P. J., And Hartog, D. N. D. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement And Validation. Scientific Analysis Of Entrepreneurship And SMEs. From <http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/h200820.pdf>
- Dönertaş, F.C. (2008). Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi. Marmara Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*
- Elçi, M., And Alpkan, L. (2009). The Impact Of Perceived Organizational Ethical Climate O Work Satisfaction. *Journal Of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Eren, S. S.,Ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına Ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 110-128.
- Erondu, A.E., Sharland, A., And Okpara, O.J., (2004). Corporate Ethics In Nigeria: A Test Of Concept Of An Ethical Climate, *Journal Of Business Ethics*, (51), 349-357.
- Eyidoğan, Ö. (2013). Etik İklimin Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*
- Haller, G.V. (1971). *Industrial And Organizational Psychology*. New York.
- Hayatoğlu, Ö. (2010). *Etik İklimin; Satış Elemanlarının İş Tutumlarına Ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.*
- Karadut, G. (2014). Etik İklimin Ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Amprik Bir Uygulama. *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik Ve Ahlak, Benzerlikler, Farklılıklar Ve İlişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81, (463-464), 225-249.
- Öğüt, A., Ve Kaplan, M. (2011). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-206.

- Schwepker, C.H.Jr. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce, *Journal of Business Research*, 54 (1), 39-52.
- Şahin, B., Ve DüNDAR, T. (2010). Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Soon Ang, Lynn Van Dyne And Thomas M. Begley. (2003) "The Employment Relationships of Foreign Workers Versus Local Employees: A Field Study of Organizational Justice, Job Satisfaction, Performance and OCB", *Journal of Organizational Behavior*, 24, 561-583.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Ve Çelik, A.(2011). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*. Gazi Kitabevi, 7. Baskı, Ankara, 525s.
- Özyer, K. (2010). Etik İklim Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara*.
- Tae-Yeol Kim, Daniel M. Cable, Sang-Pyo Kim And Jie Wang. (2009) "Emotional Competence and Work Performance: The Mediating Effect of Proactivity and the Moderating Effect of Job Autonomy", *Journal of Organizational Behavior*, 30, 983-1000.
- Torun, M.K. (2013). *Turizm Alanında Lisans Ve Önlisans Eğitimi Veren Kurumlarda Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*. Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Düzce.
- Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M., Ve Ersun, O. (2000). *Şirket Kültürü Ve İş Prensipleri* İstanbul Ticaret Odası.
- Yağmur, A. (2013). *Etik Liderliğin Ve Etik İklimin Etik Dışı Davranışlara Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Yurdakul, M. (2013). İş Ahlakında Etik İklim: Bireysel Ve Kurumsal Özellikler Açısından Etik İklimin Bankacılık Sektöründe Araştırılması. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul*.