

Etik İklim Algısının Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü

Edip ÖRÜCÜ¹, Görkem AKGÜL² ve Binnaz ÇİNAR³

Öz

Bu araştırmada akademisyenlerin etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerine etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Konya ilinde eğitim öğretim veren bir yükseköğretim kurumundaki akademisyenlerin oluşturduğu örneklem grubundan kolayda örnekleme yöntemi ile anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. 207 katılımcıdan elde edilen verilere frekans analizi, tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; etik iklim algısının bireysel yenilikçiliği etkilediği ve bu etkide örgüt kültürünün düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim Algısı, Örgüt Kültürü, Bireysel Yenilikçilik.

The Moderating Role of Organizational Culture in the Influence of Ethical Climate Perception on Individual Creativeness

Abstract

This research is aimed to determine the moderating role of organizational culture in the influence of ethical climate perception of scholars on individual innovation. Data were collected through questionnaire from the sampling group determined by convenience sampling method and consisting of scholars from a university located in Konya. Frequency analysis, descriptive samplings and correlation analysis, confirmatory factor analysis, path analysis and hierarchical regression analysis were applied to the data collected from 207 participants. It is determined that, ethical climate perception affects the individual innovation and organizational culture has moderating influence on this effect.

Key Words: Ethical Climate Perception, Organizational Culture, Individual Innovation.

Atıf İçin / Please Cite As:

Örücü, E., Akgül, G. ve Çınar, B. (2020). Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerine etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 899-915.

Geliş Tarihi / Received Date: 18.02.2019

Kabul Tarihi / Accepted Date: 13.11.2019

¹ Prof. Dr. - Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, İİBF, eörücü@bandirma.edu.tr
ORCID: 0000-0002-3301-7496

² Doktora Öğrencisi - Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, akgulgrkm@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5758-6124

³ Doktora Öğrencisi - Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, binnazcinar62@gmail.com
ORCID: 0000-0002-0323-9864

Giriş

Kurumlar sahip oldukları etik değerler doğrultusunda hedefledikleri amaçları elde edebilirler ve değer yaratabilirler. Bu etik değerlerin varlığı kurumların varlığını sürdürebilmesi ve değer yaratabilmesi açısından önemli bir etkidir. Kâr amacı güden ya da kâr amacı gütmeyen herhangi bir kurumdaki çalışanların, yöneticilerin gerçekleştirilecek olan eylemler ve projelerin etik değerler altında toplanması, bu kurumların hedefledikleri amaçları gerçekleştirmesinde yardımcı olacaktır. Aksi bir durumun yaşanması halinde bu kurumlarda etik değerlerin zarar görmesine kirlenmesine yol açacaktır (Yaman, Mermer ve Mutlugil, 2009). Kurumlarda etik değerlerde oluşan kirlenmenin temizlenmesi oldukça güçtür. Etik kuralların yer almadığı, geliştirilmediği bir kurumda bu kuralların uygulanabilmesi açısından ciddi sorunlar yaşanır. Bu sebeple kurum ortamında çatışmalar ve ikilemler de meydana gelir, etik kurallar konusunda netlik elde edilemez. Bu tür kurumlar içerisinde karmaşa ve kaosun ortaya çıkmasıyla çalışanlar üzerindeki verimlilik azalmaktadır. Elde edilen birikimler ve kurum imajını yok olmasına sebep olacaktır. Aynı zamanda etik kuralların dikkate alınmaması ile maddi ve manevi açıdan maliyetler artacak ve kuruma zarar verecektir (Çelik, 2005).

Kurumda etik iklim kurallarının uygulanması konusunda yöneticilere büyük görev düşmektedir. Yöneticiler, alınacak kararların kurum içerisindeki etik boyutunu istintak etmek zorundadır. Akademisyenler ile ilişkilerin düzgün bir biçimde sürdürülmesi ve ciddi anlamda değer yaratılmasının sağlanması, yönetim tarafından alınan kararların etik değerlere sahip olup olmadığına yöneliktir (Yılmaz, 2009). Kurumların kimliği ve imajı niteliğinde olan akademisyenlerin, ahlak ve sorumluluk çerçevesinde faaliyetlerini yürütebilmelerini sağlamak için kurumun olumlu etik iklim değerlerine sahip olması gerekmektedir. Akademisyenler tarafından olumlu bir şekilde algılanan etik iklim kurum kimliğini ve değerlerini pozitif etkileyeceği gibi, akademisyenlerin örgütsel bağlılığını, yöneticiye duyulan güveni yükseltip; örgüt kültürleri ve aynı zamanda bireysel yenilikçi kimlikleri üzerinde olumlu etkileri ortaya çıkarmasında etkili olacaktır. Kurum yöneticileri, görev aldıkları kurumların etik değerlerini de yönetmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Akbaş, 2010).

Etik iklim algısı, örgüt kültürü ve bireysel yenilikçilik kavramları üzerine ağırlık verilen bu çalışmada, kavramlar açıklanarak, bu kavramların literatürde yer alan diğer değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Bunun neticesinde bağımlı değişken bireysel yenilikçilik davranışı bağımsız değişken etik iklim algısı ve düzenleyici değişken örgüt kültürü ile ilgili ulusal ve uluslararası yazında herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle, etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerine etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Etik İklim Algısı

Etik iklim, 1980'lerin sonlarında Victor ve Cullen (1987-1988) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda ortaya atılmış olan bir kavramdır (Wimbush ve Shepard, 1994). Etik iklim, örgütlerin karşılaştıkları etik problemlerle nasıl başa çıkacaklarını ve bu süreç içerisinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu yazılı, resmi ya da resmi olmayan kurallar ile belirlenmesi, etik açıdan doğru davranışın ne olduğunun örgüt içerisinde genel olarak algılanması olarak tanımlanmaktadır (Victor ve Cullen, 1988). Alan yazında etik iklim ile ilgili olarak pek çok tanım yer almaktadır. Schneider ve Rentsch'e (1988) göre işletmelerde çalışanlar açısından beklenen, desteklenen ve ödüllendirilen davranışlar olarak tanımlanmışlardır. Etik iklim, örgütlerin etik problemleri nasıl çözüme kavuşturduğu ve bunun sonucunda çalışanlara örgüt içerisinde doğru davranışların neler olduğu hakkında karar vermeleri açısından bir yol çizmektedir (Deshpande, 1996; Weber ve Seger, 2002). Örgütlerin doğru davranışın ne olduğuna dair verecekleri cevaplar onların tüm değerlerini ifade etmekte ve etik iklimlerine katkı sağlamaktadır (Cullen, Victor ve Stephens, 1989).

Lopez, Babin ve Chung'a (2009) göre etik iklim, örgütlerde çalışanların davranış şekillerini, sorumluluklarının neler olduğunu, yanlışlarını ve doğrularını görmelerini ve davranışlarını ne kadar etik olarak algıladıklarını ifade eder. Etik iklim çalışanların karşılaştıkları ahlaki durum karşısında "ne yapmalıyım" sorusuna cevap vererek, sorunların çözülmesine (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003), örgütlerdeki etik davranışların oluşmasında ve açıklanmasında yardımcı olur (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997). Bu bağlamda örgütlerde yazılı olan veya olmayan bu etik davranışlar çalışanlar tarafından algılanabilir (Akbaş, 2010). Çalışanların konuları, yaptıkları işler, çalışma süreleri gibi çeşitli faktörler etik iklimin farklı algılanmasına neden olabilir (Victor, Cullen 1988). Ayrıca örgütlerin etik olan ve olmayan

davranışları net olarak belirtmesi çalışanlar açısından olumlu tutumların geliştirilmesinde faydalı olmaktadır (Valentine ve Barnett, 2003). Örgütlerde etik iklimin var olması, çalışanların birlik, beraberlik, motivasyonunun yüksek olması (Dickson, Simith, Grojean ve Ehrhart, 2001), iş tatmini ve firma performansının artması (Weber ve Seger, 2002; Tsai ve Huang, 2008), ve örgütsel bağlılık ve işten ayrılmaların azalmasına neden olmaktadır (Schwepker, 2001; Valentine ve Barnett, 2003; Hunt, vd. 1989). Etik iklim, örgütsel davranış ve çıktılarının üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkide bulunmaktadır (Ballı ve Ballı, 2017) ve örgütler için bir kontrol mekanizması olması açısından önemi gittikçe artmaktadır (Erdoğan, Kırılmaz ve Arslanoğlu, 2018). Örgüt içerisinde sağlanan etik iklime rağmen bazen çalışanlar tarafından etik dışı davranışların baş göstermesi olası bir konudur. Söz konusu durumda etik iklimi benimseyen çalışanlar tarafından duruma müdahale edilmesi ve gerekli bilgilerin üst yönetime iletilmesi sağlanmakta (Günlük, Özer ve Özcan, 2017) bunun sonucunda örgütsel kârlılığa önemli bir katkı sağlanmaktadır (Bartels, Harrick, Martell ve Strickland, 1998). Ayrıca alışanların kişisel çıkarları, ekip çıkarlarının olması, bireysel arkadaşlıklar, faaliyet etkinliği, kişisel ahlak, sosyal sorumluluk ve benzeri faktörlerin örgütlerde baş göstermesi durumunda farklı etik iklimlerin oluşması etkili olabilmektedir (Savran, 2007). Örgütlerde etik iklimin sağlanmaması ya da bozulması durumunda çalışanların yönetime karşı olan güvenleri olumsuz olarak etkilenmektedir (Agrawal, 2017; Erdoğan, Kırılmaz ve Arslanoğlu, 2018).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, 1980'li dönemlerde bilim insanları tarafından irdelenmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu dönemde sanayileşmenin görüldüğü ve geliştiği 1700 ve 1800'lü yıllar temel alındığında örgüt kültürü kavramının yeni bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Yücel ve Koçak, 2016). Bu tarihlerde incelenmesinin nedeni ise; Japonların üst düzey özelliklere sahip örgüt yapılarından etkilenen Amerikalı işletmeler, onların örgüt vizyonunu, misyonunu, felsefesini ve o örgütlerin başarıya doğru yol almasındaki kültürel değerlerin peşine düşerek, aynı popüleriği elde etmeye çalışmışlardır (Sökmen, Benk ve Gayaker, 2017). Bu kavram; sosyal psikoloji, antropoloji, sosyoloji, iktisat, örgütsel davranış, insan bilimi ve hukuk gibi farklı bilim dalları tarafından incelendiği için farklı tanımlar altında toplanmaktadır.

Örgüt kültürü, bir organizasyon çalışanlarının fikir ve düşüncelerini ortaya çıkaran davranışlar, inançlar ve değerler sistemi olarak tanımlanmaktadır (Karcioğlu, 2001; Yaman ve Ruçlar, 2014). Aynı zamanda örgüt kültürü çalışanlar açısından belirsizliklerin azalması ve işlerin ne şekilde ve nasıl yapılacağı konusunda kolaylıklar sağlamaktadır. Bu tanımlar ışığında örgüt kültürü, bir organizasyon tarafından benimsenen normlar, sembol, inançlar ve algı düzeni şeklinde özetlenebilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Bitsani, 2013).

Örgüt kültürü, çalışan tutum ve davranışları üzerinde son derece etkili olmaktadır. Aynı zamanda örgüt kültürü çalışanlar açısından belirsizlikleri en aza indirilerek işi ne şekilde ve nasıl yapacakları konusunda kolaylık sağlamaktadır. Bununla birlikte, örgüt kültürünün potansiyel olarak negatif fonksiyonu da bulunmaktadır. Örgüt kültürü yapısı ile çevrenin nitelikleri birbirleriyle uyumlu bir halde değil ise, bu durum örgütün başarısında olumsuz etkilere neden olabilecektir. Bu sebeple örgüt kültürünün evre ile uyumlu olduğu süreçte fonksiyonlar olumlu bir şekilde gerçekleştirilebilecektir (Özkalp ve Kirel 2001). Örgüt içinde çalışanların başarı sergilemeleri için öğrendikleri inanç ve değerler yeterli olmamaktadır. Çalışanlar örgüt kültürünü benimsemeliler ve örgütün bir parçası olabilmelilerdir. Örgüt kültürüne karşı uygun tutum ve davranışlar sergileyen çalışanlar, ödül ve terfi için temel sağlarlar (Robbins, 2003).

Literatürde, örgüt kültürü ile ilgili olarak yapılmış çeşitli sınıflandırmalara tabi araştırmalar yer almaktadır. Yapılan bu araştırmalar içinde en yaygın kullanılan sınıflandırmanın klan kültür, pazar kültür, hiyerarşi kültür ve adhokrasi kültür olarak dört alt boyutu oluşturacak şekilde olduğu görülmüştür (Yalçınsoy ve Zincirkıran, 2016).

Klan Kültürü

Klan örgüt kültürüne sahip olan örgütler geniş bir aileye benzer, örgütsel atmosferde çalışanlar ve yöneticiler arasında aileye benzer bir ilişki vardır. Çalışanlar örgüte çok şey katarlar, çalışanların kendilerini geliştirmesi, yeni fikirlere açıklık, örgüt içerisinde ortak değerlerin benimsenmesi, takım ruhu ve çalışması, örgütsel bağlılık klan kültürünün genel özellikleridir. Liderlik emir komuta değil yol gösterici niteliktedir, yönetsel açıdan ortak görüş birliği ve katılım önemlidir. Çalışanların bağlılığı ve güveni klan kültürünün temelidir. Bu kültürde çalışanların birbirlerine destek olmaları, moral vermeleri ve tüketicilerin ilişisini

çekmek başarının göstergesidir (Cameron ve Quinn, 1992'den aktaran: Ergün, 2007; Erdem, Adıgüzel ve Kaya, 2010; Öcal ve Ağca, 2010; Özdevecioğlu ve Akın, 2013; Yalçınsoy ve Zincirkıran 2016).

Adhokrasi Kültür

Girişimci kültür olarak da ifade edilen adhokrasi kültüründe örgüt içerisinde yeniliğe açıklık ve risk alma gibi özellikler yer almaktadır. Otorite karizma temelinde kazanılır ve örgütlerin kendilerine has değerleri göz önünde bulundurularak kullanılır (Cameron ve Quinn, 1992'den aktaran: Ergün, 2007; Erdem, vd. 2010; Öcal ve Ağca, 2010; Özdevecioğlu ve Akın, 2013; Yalçınsoy ve Zincirkıran 2016). Adhokrasi kültürünün temelinde girişimcilik ve yenilik yatmaktadır (Cameron ve Freeman, 1991). Bu kültüre sahip olan örgütler kendilerini hızla yenileyebilen, değişen şartlara çabuk uyum gösterebilen dinamik ve uzmanlaşmış bir yapıya sahip olmakla beraber örgüt içerisinde verilecek olan kararlar yaratıcı ve risk alan liderler tarafından genellikle sezgisel olarak alınır (Hult, Ketchen ve Nichols, 2002). Örgütler tarafından çalışanların fikirlerini açıkça ifade etmeleri, kararlara dahil edilmeleri sağlanır. Örgütler uzun dönemde faaliyetlerini genişletmeye ve yeni kaynaklar elde etmeye değer verir (Cameron ve Quinn, 1992'den aktaran: Ergün, 2007; Erdem, vd. 2010; Öcal ve Ağca, 2010; Özdevecioğlu ve Akın, 2013; Yalçınsoy ve Zincirkıran 2016).

Pazar Kültürü

Pazar kültürünü benimseyen işletmeler gerçekleştirilen işe ve bu işin sonuçlarına yönelmiş işletmelerdir. Bu sebeple, çalışanlar arasında bir yarış ve mücadele olması için destek verilir. Bunun sonucunda başarılı çalışanlar ödüllendirilir. İşletme başarısı ise, pazar payına ve rekabet üstünlük derecesine göre değerlendirilmektedir (Yücel ve Koçak, 2016). Bu kültürde rekabet, amaca ulaşabilme ve dış ortam ile iletişim en belirgin faktörlerdir. Pazar kültürünü destekleyen işletmeler için dış çevre ile başa çıkabilmek ve pazarda liderliği sağlayabilmek önemli bir unsurdur (Balogh, Gaal and Szabo, 2011). Pazar kültürünü benimseyen işletmelerde bireyler başarı odaklı olabilmeleri için yöneticiler tarafından teşvik edilirler. İşletme yöneticileri iş faaliyetlerinin devam ettirilebilmesini sağlamak için katı kurallara sahiptirler. Örgüt tarzı, güçlü ve devam ettirilebilir rekabetçiliği içerir. Pazar kültürünü benimseyen örgüt yapıları aynı zamanda dış çevrede yer alan faktörlere odaklanırlar (Cameron ve Quinn, 1992: 37'den aktaran: Erdem, Orhan ve Kaya, 2010).

Hiyerarşi Kültür

Hiyerarşi kültür, bürokratik kuralların yer aldığı bir kültür tipidir. Bürokratik kurallar, işletmeyi bir arada tutar ve bütünleştirici işlevi yerine getirir. İşletmenin başarısı, etkinlik ve verimlilik esasına dayanır. Örneğin, düşük maliyetlerin olması işletme için değerli başarı unsurudur (Öcal ve Ağca, 2010). Hiyerarşi kültüründe yeterlilik işletme performansı için ölçülebilen önemli bir kriterdir. Dolayısıyla işletme, bürokratik özelliğe ne kadar yaklaşırsa o derece etkili olmaktadır. Başka bir ifade ile bir işletme uzmanlaşmış ve merkezi olursa o derece iyidir ifadesi kullanılabilir. Özetlemek gerekirse, bu kültürün önemseydiği ana yapı, yasal veya mantıksal çerçeve içinde olmalıdır (Cameron ve Whetten, 1996). Kurum içindeki roller, kurumda çalışanlar için belirlenmektedir. Kurum, bu rollere uyum sağlayabilecek bireyleri işe almaktadır (Ergün, 2007).

Bireysel Yenilikçilik

Yenilikçi birey, bir konu, düşünce ya da uygulamanın getireceği risklerden kaçınmadan yeni tecrübelerle duyarlıdır, önemli ya da değerli gördüğü için kendini yenilemekten geri durmaz. Buna göre, bireysel yenilikçilik herhangi bir yeniliği geliştirmek, benimsemek veya uygulamak şeklinde ifade edilebilir (Yuan ve Woodman, 2010). Handa ve Gupta (2009), Rogers (1983) ve Oğuztürk ve Türkoğlu (2004)'na göre yenilikçilik, yeni ve farklı bir duruma karşı meydana gelen algıları/tepkileri ifade eden bir bireysel fark değişkenidir.

Bireysel yenilikçilik, “yeni olan şeylere karşı bireylerin risk alma, kabullenme, uyum sağlama, tolerans gösterme ve yeni olan şeye karşı deneyime açık olma” durumlarını ifade etmektedir (Demirslan ve Usluel, 2008). Bireylerin yenilikçi davranışları konusundaki çoğu ampirik araştırma iş yerinde bireysel yenilikçiliğe ve bireysel yaratıcılığa odaklanmıştır (Goepel, Hölzle ve Knyphausen-Aufseb, 2012). Bireysel yenilikçilik, bireyin yaratıcılığıyla bağlantılıdır. Herkesin, doğal karakterine ve risk alma eğilimine dayanan yaratıcılık düzeyi vardır. İnsanlar daha yaratıcı düşünmek ve yaratıcı düşünce stratejilerini uygulamak üzere eğitilebilmektedir. Vaka incelemeleri, deneyler ve çeşitli araştırma yöntemleri kullanarak teorisyenler, bireylerin yenilik bileşenlerini ortaya koymaya çalışmıştır. Bu bileşenlerin bilgi (bireyin yaratıcı çabası)

destekleyen anl ayış), yaratıcı dūřünme (insanların problemlere yaklaşma tarzı) ve motivasyon (yaratıcılıkta anahtar faktör) olduğu ifade edilmektedir (Tewari, 2011).

Roger (2003)'in çalışmasında bireyler kişilik özelliklerine göre yenilikçilik açasından beř farklı sınıfa ayrılmıştır. Bu sınıflama bireylerin yenilikleri benimseme derecelerine göre yapılmış ve bireylerin yenilikçilik düzeyleri yenilikçiler, öncüler, sorgulayıcılar, kuşkucular ve gelenekçiler şeklinde sıralanmıştır. Öncüler, toplumun diğer bireyelerine yenilikler konusunda yol gösterirler, genellikle teknoloji odaklı, sosyal ve eğitim seviyesi yüksek bireyelerdir. Sorgulayıcılar, yeniliklere karşı tedbirli davranırlar ve risk alma eğilimleri dūřüktür. Kuřkucular, genellikle toplumun yenilikleri benimsemesini bekleyen, yeniliklere şüpheci ve çekingen bir tavır gösteren, yař ortalaması yüksek ve eğitim seviyesi dūřük bireyelerdir. Gelenekçiler, yeniliği en son benimseyen, değişime karşı önyargılı ve dirençli bireyelerdir (Rogers, 2003). Yenilikçiler, yenilikle ilgili sürekli bilgi arayışı içerisinde olduklarından dolayı kitle iletişim araçlarını yoğun bir şekilde takip etmekte, yerel bilgi kaynaklarının dışında büyük ölçekli küresel sosyal ağlardan yararlanmakta ve içinde buldukları sosyal sistemin dışındaki yenilikler hakkında bilgi edinmektedir (Rogers, 1995).

Söz Konusu Kavramlara Yönelik Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Etik İklim Algısı ile İlgili Çalışmalar

Ahmetoğulları ve Çatı (2017) yılında yaptıkları, "STK Mensuplarının Etik İklim Algısının Örgütsel Bağlılık Aracılığıyla Bireysel Performanslarına Etkisi?" adlı çalışmalarında sivil toplum kuruluşları mensuplarının etik iklim algılarının örgütsel bağlılık yoluyla bireysel performansına etkisini incelemişlerdir. Bu kapsamda Düzce ve Bolu ilindeki 300 STK mensubu araştırmanın örneklemini oluşturmuş ve toplanan veriler Yapısal Eşitlik Modelli (YEM) ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre iyiliksever etik iklim, normatif etik iklim, örgütsel bağlılık ve bireysel performans arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yapılan Yol Analizine göre iyiliksever etik iklim değişkenin kurumsal bağlılık aracı değişkeni yoluyla bireysel performans değişkenini açaıkladığı ve normatif etik iklim değişkenin örgütsel bağlılık aracı değişkeni yoluyla dolaylı olarak bireysel performans değişkenini nispi olarak açaıkladığı çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Erdoğan, Kırılmaz ve Arslanoğlu (2018), araştırmalarında bir kamu hastanesinde etik iklim algısı ile enformel iletişim arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunu belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu bağlamda basit rastgele örnekleme yöntemi uygulayarak, kamu hastanesinde hekim dışında çalışan personelin 236'sından topladıkları verileri tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, keşfedici faktör analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklerde t-testi, one way anova testi, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutmuşlardır. Araştırma sonuçları, enformel iletişimin etik iklim algısını etkilediği; çalışanlar arasında etik iklim algısının medeni duruma göre farklılıklar gösterdiği; enformel iletişime göre medeni durum, meslek ve yaşa göre farklılıkların olduğunu gözlenmektedir. Bu sonuçlara ek olarak etik iklim algısı yüksek olan çalışanların etik dışı bir durum ile karşılaştıklarında bu durumu yönetime formel ve enformel iletişim kanallarını kullanarak bilgilendirebileceklerini ifade etmişlerdir.

Aydan ve Kaya (2018) tarafından gerçekeştirilen çalışmada, hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Ankara'da bir üniversite hastanesinde klinik ve polikliniklerde çalışan 167 hemşireden veriler toplanmıştır. Değişkenler arasındaki etkiyi ölçebilmek için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Bunları sonucunda hemşirelerin etik iklim algısı ve örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Emül ve Demirel (2018) sağlık çalışanlarının değerlendirmelerine göre etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerindeki etkisini belirlenmeyi amaçlamışlardır. Elâzığ il merkezinde bulunan 4 kamu, 4 özel toplam 8 hastane bünyesinde çalışan 346 sağlık çalışanı çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini açaıklamak için regresyon analizi uygulanmıştır. Katılımcıların etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve kısmi olduğu tespit edilmiştir.

Ballı ve Ballı (2017) yaptıkları çalışmalarında otel işletmelerindeki çalışanların, etik iklim algı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmışlardır. Bu doğrultuda Adana, Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki 794 çalışandan veriler toplanmıştır. Açaıklayıcı, doğrulayıcı faktör analizi, ANOVA ve T-testi analizleri uygulanarak veriler analiz edilmiştir. Çalışanların etik iklim algı düzeylerinin yüksek olduğu ve ayrıca çalışanların eğitim düzeyinin, çalıştıkları otelin yıldız

sayısının, personel sayısının ve sahiplik durumunun algılanan etik iklim üzerinde anlamlı farklılıklar gösterdiği çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Karaca, Özkan ve Küçükkeleşçe (2018)'de doğum ve pediatri hastanesinde çalışan hemşirelerin ve ebelerin etik iklim algılarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Türkiye'nin Güneydoğu'sundaki doğum ve pediatri hastanesinde çalışan 115 ebe ve hemşireden veriler toplanmıştır. T-test, ANOVA, Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis analizleri kullanılarak veriler test edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri (yaş, meslek ve medeni durum), iş yerleri ve etik iklim algıları arasında fark olmadığı ve hemşirelerin ve ebelerin iş tatmini ve etik iklim algıları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Choe, Choong ve Tan (2017) "Etik İklimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Malezya'daki Yüksek Öğrenim Kurumları Üzerine Bir Uygulama" isimli çalışmalarında etik iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Veriler Malezya'daki 5 kamu 5 özel yükseköğrenim kurumunda çalışan 244 akademik personelden toplanmıştır. Önerilen araştırma modeli yapısal eşitlik analizine tabi tutulmuştur. Etik iklimin iyiliksever ve ilkesel alt boyutlarının örgütsel bağlılık ile pozitif, egoizm boyutunun ise negatif ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.

Liu, ZhaoRui Li, Zhou ve Tian (2018) yaptıkları çalışmalarında örgütsel kimlik ve whistle-blowing ilişkisinde algılanan etik iklim ve proaktif kişiliğin aracı etkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. Çin'in Jiangsu eyaletinde yer alan 152 şirket içerisinde 44 tanesi çalışmaya destek vermiştir. Bu şirketlerde görev alan 900 çalışandan veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel kimlik ile whistle-blowing arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu bu ilişkide algılanan etik iklim ve proaktif kişiliğin aracı etkisi tespit edilmiştir. Örgütsel kimlik, proaktif kişiliğe sahip olan ve güçlü bir etik iklimi algılayan kişilerin whistle-blowing niyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Biçer (2017), etik iklim ve örgütsel öğrenmenin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkilerin uygulamadaki yansımalarını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda 2016'da Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşunda çalışan 582 çalışan örneklemini oluşturmaktadır. Bu çalışmada, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett's test, Pearson korelasyon analizi, regreyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların etik iklim algılamalarının istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü örgütsel öğrenme düzeylerini ve eğilimlerini etkilediğini, çalışanların etik iklim algılamalarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede yenilikçi davranışlarını etkilediğini göstermektedir.

Bireysel Yenilikçilik ile İlgili Çalışmalar

Olpak, Arıcan ve Baltacı (2018) tarafından devlet üniversitesinde eğitim fakültesinde ilköğretim matematik programında öğrenim gören 46 öğrenciden üzerinden veriler toplanmıştır. Bu araştırmanın amacı, öğretmen adaylarının akran öğretimi yöntemine yönelik memnuniyet düzeylerinin öğrenme yaklaşımlarına ve bireysel yenilikçilik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesidir. Araştırma bulgularında öğretmen adaylarının akran öğretimi yöntemine yönelik memnuniyet düzeylerinin öğrenme yaklaşımlarına ve bireysel yenilikçilik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Akram (2016), Çin'in telekomünikasyon sektöründe çalışan 235 birey üzerinde bireysel yenilikçiliğin iş davranışlarında örgütsel adaletin etkileri irdelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet alt boyutları dağıtım, prosedür, etkileşim ve zamanın bireysel yenilikçiliği güçlü ve olumlu bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Thurlings, Evers ve Vermeulen (2015) tarafından 396 dergi makalesi ve tezler üzerinde bir inceleme yapılmıştır. Bu sistematik literatür taramasında, eğitim kurumları için bir bireysel yenilikçi davranış modeli geliştirilmiştir. Bu incelemeye dayanarak, geleceğin eğitim kalitesini arttırmak için öğretmenlerin yenilikçi davranışları hakkında daha fazla araştırma yapılması gerekliliği tespit edilmiştir.

Bhaduri ve Kumar (2011) bireysel yenilikçiliği kabul edenlerde içsel motivasyon etkisinin incelendiği çalışmada yeni fikirlerin geliştirilmesi ve denenmesi aşamasında içsel motivasyonun etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lyons ve Schneider (2005)'e göre, pozitif duygular yaratıcılığı geliştirmekte ve böylece bireysel yenilikçiliğe de yakınlık sağlamaktadır. Bunlara ek olarak Park (2005) kaliteli duygusal ortamın verimliliği ve yaratıcılığı pozitif yönde etkilediğini bulmuştur. Ayrıca, Goleman (1998)'a göre, yüksek duygusal zekâya sahip bireyler müzakerede ve problem çözmede daha başarılı olmakta ve bunlar da yaratıcı düşüncelerin temelini oluşturmaktadır. Yaratıcı düşüncelerin üretimi de bireysel yenilikçilik sürecinin ilk aşaması olarak kabul edilmektedir.

Örgüt Kültürü ile İlgili Çalışmalar

Özen Kutanis, Özsoy, Karakiraz, Aras, Erol ve Uslu (2015), örgüt kültürü ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi için bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma kapsamında yüksek lisans ve doktora tezi olmak üzere 183 tez incelenmiştir. Tezler detaylı incelendiğinde tipoloji geliştirme, boyut geliştirme, ölçek geliştirme, örgüt kültürü gibi değişkenlere çoğu tezde yer verilmediği belirlenmiştir. Yöntem açısından genellikle nicel yöntemler uygulandığı, nitel ve karma yöntemlerden az sayıda faydalandığı tespit edilmiştir.

Yaman ve Ruçlar (2014), öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik ve örgüt kültürü algılarının incelenmesini amaçlamışlardır. Araştırma örneklemini 2012-2013 öğretim yılında Sakarya Üniversitesi'nde bulunan altı fakültede eğitim veren 253 öğretim elamanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel sessizlik algıları ve örgüt kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışmanın bir diğer sonucu ise, örgütsel sessizlik ve örgüt kültürü alt boyutları arasında negatif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Örgüt kültürünün otantik liderlik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Azanza, Antonio ve Molero (2013) bir araştırma hazırlamışlardır. Bu çalışma için 571 çalışandan veriler elde edilerek, çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgüt kültürünün otantik liderliği pozitif etkilediği belirlenmiştir. Aynı zamanda örgüt kültürünün iş tatmini de pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Jacobs, Mannion, Davies, Harrison, Konteh ve Walshe (2013), İngiliz hastanelerinde üst düzey yönetim takım kültürü ve örgütsel performans arasındaki ilişki probit ve multinomial logit modelleri kullanılarak incelemişlerdir. Üst yönetim takım kültürünü ölçmek için onaylanmış bir kültür derecelendirme aracı olan Rekabet Değerleri Çerçevesi kullanılmıştır. Örgütsel performans ölçęi çeşitli göstergeler kullanılarak değerlendirilmiş ve üst düzey yönetim takım kültürü ile örgütsel performans arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Etik İklim Algısı, Bireysel Yenilikçilik ve Örgüt Kültürü ile İlgili Çalışmalar

Etik iklim ve örgüt kültürü, organizasyonlarda yenilik ile ilişkili olan örgütsel değerler aracılığıyla, yeniliği benimseyen çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı oluşturmasıyla çalışanların yenilikçi davranışlarıyla ilişkilidir (Hartmann, 2006). Organizasyonlarda yönetici ve çalışanların yenilikçi davranışları benimsemesi ve uygulamasında örgüt iklim faktörlerinin etkisi bulunmaktadır (West ve Wallace, 1991; West ve Anderson, 1996).

Çelen (2016), etik liderlik yönünden örgüt kültürü ve etik iklim ilişkilerini konu alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında lisansüstü düzeyde örgüt kültürü ile ilgili yapılmış araştırmalar incelenmiştir. YÖK Tez Merkezi verilerine göre, 2000-2015 yılları arasında konuyla ilgili tüm sektörlerde yapılmış araştırma toplamı 225 ve bunlar arasından 180'i yüksek lisans, 45'i ise doktora düzeyinde olduğu belirtilmiştir. Önemli bölümü erişime kapalı bu araştırmalar içinde işletme bilim dalı kapsamında gösterilenler 64'tür. Çalışma bulgularında işletmelerin örgüt kültürü algısında kadın ve erkeklerin algılamasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Kamu çalışanları ile özel sektör çalışanlarına bakıldığında ise örgüt kültürü algısında anlamlı fark vardır. Bu algı Kamu sektöründe çalışanlarda daha yüksekken, özel sektör çalışanlarında daha düşüktür. Bundan farklı olarak lisansüstü eğitimin de örgüt kültürü algısını artırdığı sonucuna varılmıştır.

Hogan ve Coote (2014) tarafından yapılan araştırmada özellikle hizmet firmalarında yeniliği destekleyen örgüt kültür süreçlerinin izlenebilirliği ölçülmüştür. Schein'in kavramsal modeline dayanan ampirik bir model hazırlanmıştır. Yaklaşık olarak 100 hukuk fakültesi müdüründen toplanan veriler ile model test edilmiştir. Araştırma bulguları yazılan hipotez ilişkilerini desteklemektedir. Araştırma sonucunda örgüt kültürünün yenilikçi davranışını, kısmen firma performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Topcu, Gürsoy ve Taşbaşı (2013) ise, etik iklim algısının bireysel yenilikçilik davranışlarına etkisinde hizmetkâr liderliğin rolünün incelemişlerdir. KKTC'de faaliyette bulunan konaklama işletmelerinde görev alan toplam 254 kişiden anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırma bulgularında çalışanların etik iklim algılarının bireysel yenilikçi davranışlar üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, bu etkileşimde hizmetkâr liderliğin de aracılık rolünün yer aldığı saptanmıştır.

Akkoç (2012) ise, "Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü" isimli araştırmasında çalışanların yenilikçi davranışlarında, gelişim kültürü ve etik iklimin rolü irdelenmiştir. Aynı bu etki üzerinde dağıtım adaletinin aracı rolü incelenmiştir. Havacılık ve uzay sanayi sektöründe gerçekleştirilen çalışmada, 576 çalışanın tutumları ölçülerek analizler yapılmıştır. Araştırma sonucunda, gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediği ve bu etkiye dağıtım adaletinin aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır.

Bu bilgiler ışığında aşağıda yer alan araştırma hipotezleri ve modeli oluşturulmuştur.

H₁: Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerinde etkisi vardır.

H₂: Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerine etkisinde örgüt kültürü düzenleyici role sahiptir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, bir yükseköğretim kurumunda görev alan akademisyenlerin etik iklim algılamalarının bireysel yenilikçi davranışları üzerine etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolünün belirlenmesidir.

Evren- Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya ilinde eğitim-öğretim veren bir yükseköğretim kurumunun yaklaşık 300 akademik çalışanı oluşturmaktadır. Bu çerçevede p ve q değerleri 0,5 ve 0,5, hoşgörü E=0,05 ve %95 güven aralığında 250 kişiyi %95 güven aralığında 168 kişinin temsil etme yeteneğine sahip olduğu hesaplanmıştır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010; Gürbüz ve Şahin, 2017). Anket yöntemiyle kolayda örnekleme tekniği kullanılarak toplam 215 katılımcıdan anketlere geri dönüş sağlanmıştır. Veri girişi sırasında yanlış ve eksik doldurulduğu tespit edilen 8 adet anket formu örneklem dışında tutulmuştur. Toplam 207 adet veri analize tabi tutulmuştur. Veriler Kasım 2018 tarihinde toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan değişkenlerin ölçülebilmesi amacıyla literatürde geniş bir tarama yapılmıştır ve elde edilen ölçeklerden araştırma için uygun oldukları düşünülenler uyarlanmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmış olan anket formunun ilk bölümünde katılımcılara bilgi vermek amacıyla giriş kısmı yer almaktadır. İkinci bölüm içerisinde demografik değişkenlere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, araştırmanın modelini oluşturan etik iklim algısı, bireysel yenilikçilik ve örgüt kültürü değişkenlerini ölçmeye dayalı sorular bulunmaktadır. Demografik değişkenler dışındaki anket formu içerisindeki yer alan sorular 5'li Likert yöntemine (1=kesinlikle katılmıyorum; 5= kesinlikle katılıyorum) göre cevaplandırılmıştır.

Etik iklim algısı ölçeği (7 İfade) Qualls ve Puto'nun (1989) ölçeğini temel alarak Schwepker, Ferrell ve Ingram, (1997) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmada Biçer (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan hali kullanılmıştır. Tek boyutlu olan ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Etik iklim algısı ulusal yazında; Karadut (2014), Toker (2015), Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015), Akçakanat ve Uzunbacak (2018) tarafından kullanılmıştır.

Örgüt kültürü ölçeği (24 ifade) Cameron ve Quinn (1999) tarafından geliştirilmiştir ve adhokrazi kültürü (6 ifade), klan kültürü (6 ifade), pazar kültür (6 ifade) ve hiyerarşi kültürü (6 ifade) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada Yücel ve Koçak (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan hali kullanılmıştır. Örgüt kültürü ölçeği ulusal yazında; Çıraklı, Gözlu ve Dalkılıç (2017) tarafından kullanılmıştır. Ölçek içerisinde ters soru yer almamaktadır.

Bireysel yenilikçilik ölçeği (20 ifade) Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından geliştirilmiş olup tek boyuttan oluşmaktadır. Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bireysel yenilikçilik ölçeği ulusal yazında Işık ve Meriç (2015), Kılıç, (2015), Çuhadar, Bülbül, Ilgaz (2013), Kert ve Tekdal (2012) tarafından çalışmalarında kullanılmıştır. Ölçek içerisinde 6 ters soru bulunmaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında verilerin analizini gerçekleştirmek için SPSS 16 (Statistical Package for the Social Science) ve AMOS 25 (Analysis of Moment Structures) programları kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırma yöntemi ile elde edilen verilere öncelikli olarak katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla frekans analizi uygulanmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılan etik iklim algısı, bireysel yenilikçilik ve örgüt kültürü ölçeklerinin güvenirliliği için Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin normal bir dağılım sergileyip sergilemediklerini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ($p>0,05$) testi ve arpıklık ve basıklık ölçebilmek için Skewness-Kurtosis (-1,5 ile +1,5) testleri yapılmıştır. Yapılan bu analizler sonucunda Kurtosis ve Skewness oranlarının -1,5 ile +1,5 arasında ve $p>0,05$ anlamlılık seviyesinde olduğundan dağılımın anlamlı ve normal olduğu belirlenmiştir. [İklim Algısı=Kurtosis ve Skewness (,197/-,806), Bireysel Yenilikçilik=Kurtosis ve Skewness (1,542/-1,092), Adhokrazi Kültürü=Kurtosis ve Skewness (-,541/-,544), Klan Kültürü=Kurtosis ve Skewness (,110/-,763), Pazar Kültürü=Kurtosis ve Skewness (,117/-,638), Hiyerarşi Kültürü=Kurtosis ve Skewness (,125/-,729)]. Modeldeki değişkenlerin test edilebilmesi amacıyla tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanlar demografik olarak incelendiğinde; katılımcıların %54,6'sının erkeklerden %44,4'ünün kadınlardan; yaş gruplarına göre %44,9'unun 24-35 yaş aralığındakilerden, %28'nin 36-47, %18,8'nin 48-59, %6,8'nin de 60 yaş ve üzerindekiilerden ve %68,1'inin evlilerden, %31,4'ünde bekârlardan oluştuğu gözlenmektedir. Katılımcıların %23,2'sinin iktisadi ve idari bilimler fakültesinde, %18,4'ünün mühendislik fakültesinde, %16,9'unun tıp fakültesinde, %12,1'inin güzel sanatlar ve tasarım fakültesinde, %10,1'inin sosyal ve beşeri bilimler fakültesinde, %8,7'sinin sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda ve %8,7'sinin de sağlık bilimleri yüksekokulunda alıştuğu belirlenmiştir. Akademik ünvanlarına göre katılımcıların %32,4'ü araştırma görevlisi, %23,2'si doktor öğretim üyesi, %18,4'ü doçent doktor, %15,5'i öğretim görevlisi ve %10,6'sı profesör doktordan oluşmaktadır. Ankete katılanların %38,6'si 1-5 yıl, %28,5'i 6-10 yıl, %12,1' 20 yıl ve üzeri, %9,2'si 11-15 yıl ve %8,2'de 16-20 yıl arasında deneyime sahiptir. Analizler incelendiğinde demografik değişkenler içerisinde yaşta 3 kişinin, cinsiyette 2 kişinin, medeni durumda 1 kişinin, fakültede 4 kişinin ve deneyimde 7 kişinin soruları cevapsız bıraktığu tespit edilmiştir. Cevapsız kalan soruların yüzdelik değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Ait Analizler

Yaş	n	%	Akademik Ünvan	n	%
24-35	93	44,9	Öğretim Görevlisi	32	15,5
36-47	58	28,0	Araştırma Görevlisi	67	32,4
48-59	39	18,8	Doktor Öğretim Üyesi	48	23,2
60 ve üzeri	14	6,8	Doçent Dr.	38	18,4
Cevapsız	3	1,4	Profesör Dr.	22	10,6
Toplam	207	100,0	Cevapsız
			Toplam	207	100,0
Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	92	44,4	Evli	141	68,1
Erkek	113	54,6	Bekâr	65	31,4
Cevapsız	2	1,0	Cevapsız	1	,5
Toplam	207	100,0	Toplam	207	100,0
Fakülte	n	%	Deneyim	n	%
Sağlık Hizmetleri MYO	18	8,7	1-5	80	38,6
Tıp Fakültesi	35	16,9	6-10	59	28,5
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi	21	10,1	11-15	19	9,2
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	18	8,7	16-20	17	8,2
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	48	23,2	20 ve üzeri	25	12,1
Mühendislik Fakültesi	38	18,4	Cevapsız	7	3,4
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi	25	12,1	Toplam	207	100,0
Cevapsız	4	1,9			
Toplam	207	100,0			

Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach's Alpha katsayıları incelenmiştir. Bu değer en az 0,60 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Kullanılan üç ölçekte katsayıları incelendiğinde, güvenilirlik seviyelerinin iyi olduğu belirlenmiştir. Tüm ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Etik İklim Algısı	7	,931
Bireysel Yenilikçilik	20	,829
Örgüt Kültürü	24	,955
• Adhokrasi Kültürü	6	,926
• Klan Kültürü	6	,920
• Pazar Kültürü	6	,881
• Hiyerarşi Kültürü	6	,903

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

Etik iklim algısı, bireysel yenilikçilik ve örgüt kültürü değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler ve aralarındaki ilişkiye yer veren Pearson Korelasyon analizi bulguları Tablo 3'te yer almaktadır. Bu sonuçlara göre etik iklim algısı ve bireysel yenilikçilik ($r=,352$, $p>0.01$), etik iklim algısı ve örgüt kültürü ($r=,466$, $p>0.01$), bireysel yenilikçilik ve örgüt kültürü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tüm değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde akademisyenlerin etik iklim algısının olumlu ve diğer iki değişkene oranla 3,6404 bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bunu takiben bireysel yenilikçiliğe ait ortalama değeri 3,6051 ve örgüt kültürü değişkeninin ortalama değeri 3,5213'tür. Akademisyenler tarafından algılanan bu ortalama değerler incelendiğinde bireysel yenilikçiliğe ait ortalama değerinin örgüt kültürü ortalama değerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

	Korelasyon Katsayıları			Ortalama	Standart Sapma
	(1)	(2)	(3)		
Etik İklim Algısı	1			3,6404	,91677
Bireysel Yenilikçilik	,352**	1		3,6051	,50674
Örgüt Kültürü	,466**	,189**	1	3,5213	,75678

** Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlı

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, çalışmada kullanılan verilerin daha önce kurgulanmış olan faktör yapısı ile uyumlu olup olmadığını ortaya çıkarmak için değişkenlerin faktör yapısı test edilir (Meydan ve Şeşen, 2015: 57). Doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

<i>Araştırmada Kullanılan Sorular</i>	<i>Standardize Faktör Yükleri</i>	<i>Cr</i>	<i>P</i>
Etik İklim Algısı			
EİA1	0,879	7,932	0,001
EİA2	0,907		0,001
EİA3	0,918		0,001
EİA4	0,887		0,001
EİA5	0,614		0,001
EİA6	0,635		0,001
EİA7	0,616		0,001
Bireysel Yenilikçilik			
BY1	0,448	1,585	0,001
BY2	0,725		0,001
BY3	0,751		0,001
BY4	0,428		0,001
BY5	0,706		0,001
BY6	0,462		0,001
BY7	0,291		0,001
BY8	0,443		0,001
BY9	0,643		0,001
BY10	-0,175		0,001
BY11	0,696		0,001
BY12	0,449		0,001
BY13	0,240		0,001
BY14	0,432		0,001
BY15	0,480		0,001
BY16	0,416		0,001
BY17	-0,045		0,001
BY18	0,667		0,001
BY19	0,502		0,001
BY20	0,234		0,001
Örgüt Kültürü			
AK1	0,822	5,802	0,001
AK2	0,907		0,001
AK3	0,791		0,001
AK4	0,811		0,001
AK5	0,871		0,001
AK6	0,738		0,001
KK1	0,826		0,001
KK2	0,824		0,001
KK3	0,814		0,001
KK4	0,836		0,001
KK5	0,740		0,001
KK6	0,748		0,001
PK1	0,630		0,001
PK2	0,827		0,001
PK3	0,812		0,001
PK4	0,863		0,001
PK5	0,742		0,001
PK6	0,542		0,001
HK1	0,660		0,001
HK2	0,856		0,001
HK3	0,807		0,001
HK4	0,726		0,001
HK5	0,777		0,001
HK6	0,855		0,001

Doğrulamalı faktör analizinde, iyi bir yapının sağlanması için Composite Reliability (CR) katsayılarının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Bununla birlikte 0,70 eşiği önemli bir eşik olarak değerlendirilirken 0,50 ve altı değerlerin uygun olmadığı ifade edilmektedir (Hair, Lukas, Robert ve Lee-Lukas, 2014). Tablo 4'te sunulduğu üzere, tüm boyutlar için CR değeri 0,70'in üzerindedir. Faktör yükleri açısından araştırmada kullanılan değişkenlerin ideal yapının üzerinde veya ideal yapıya uygun değerlere sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5: Doğrulamalı Faktör Analizi Model Uyum Değerleri

<i>Uyum Ölçütü</i>	<i>İyi Uyum</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum</i>	<i>Model Uyum Değerleri</i>
Etik İklim Algısı			
CMIN/DF (χ^2/df)	$\chi^2/df \leq 3$	$4 \leq \chi^2/df \leq 5$	2,17
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,06 < RMSEA < 0,08$	0,07
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 < TLI < 0,94$	0,98
CFI	$CFI \geq 0,97$	$CFI \geq 0,95$	0,99
GFI	$GFI \geq 0,90$	$0,85 < GFI < 0,89$	0,97
Bireysel Yenilikçilik			
CMIN/DF (χ^2/df)	$\chi^2/df \leq 3$	$4 \leq \chi^2/df \leq 5$	1,56
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,06 < RMSEA < 0,08$	0,05
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 < TLI < 0,94$	0,91
CFI	$CFI \geq 0,97$	$CFI \geq 0,95$	0,95
GFI	$GFI \geq 0,90$	$0,85 < GFI < 0,89$	0,90
Örgüt Kültürü			
CMIN/DF (χ^2/df)	$\chi^2/df \leq 3$	$4 \leq \chi^2/df \leq 5$	1,64
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,06 < RMSEA < 0,08$	0,05
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 < TLI < 0,94$	0,95
CFI	$CFI \geq 0,97$	$CFI \geq 0,95$	0,96
GFI	$GFI \geq 0,90$	$0,85 < GFI < 0,89$	0,86

Kaynak: Meydan ve Şeşen (2015)

DFA sonucunda ortaya çıkan model uyum değerleri ve eşik değerler Tablo 5'te sunulmuştur. DFA sonuçlarına göre çıkan model değerlerinin çoğunun iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir.

Hiyerarşik Regresyon Analizi

Araştırma hipotezleri (H_1 : Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerinde etkisi vardır ve H_2 : Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerine etkisinde örgüt kültürü düzenleyici role sahiptir) testi için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Model</i>	<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>R²</i>	<i>Düzenleyici R²</i>
1	Sabit		21,358	28,989	,000	,124	,120
	Etik İklim Algısı	,352	5,384	Sig. 0,00	,000		
2	Sabit		16,592	14,533	,000	,125	,116
	Etik İklim Algısı	,337	4,551	Sig. 0,00	,000		
	Örgüt Kültürü	,032	0,437		,663		
3	Sabit		14,097		,000		
	Etik İklim Algısı	,396	5,691	22,239	,000	,247	,236
	Örgüt Kültürü	,122	1,730	Sig. 0,00	,085		
	Etik İklim Algısı*Örgüt Kültürü	,373	5,751		,000		
Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik							

Tablo 6'da hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, Model 1'de bağımsız değişken etik iklim algısı ile bağımlı değişken bireysel yenilikçilik davranışına olan etkisi incelenmiştir. Aralarındaki neden sonuç ilişkisinin anlamlı ve olumlu olduğu ($\beta=0,352$, $p<0,05$) tespit edilmiştir. Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Model 2'de analize örgüt kültürü değişkeninin eklenmesiyle etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerinde etkisinin olduğu, fakat örgüt kültürünün bireysel yenilikçilik üzerinde ($\beta=0,032$, $p<0,05$) etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Model 3'e bakıldığında, etik iklim algısı ile düzenleyici değişken olan örgüt kültürünün değerlerinin çarpılmasıyla (Etik İklim Algısı*Örgüt Kültürü) elde edilen etkileşim değişkeni analize eklenmiştir. Etkileşim teriminin eklenmesi ile açıklanan varyans miktarı $R^2=0,125$ 'ten üçüncü modelde $R^2=0,247$ 'ye yükselmiştir. Etik iklim algısı ile örgüt kültürü etkileşiminin bireysel yenilikçilik üzerinde ($\beta=0,373$, $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda H_2 kabul edilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Sosyal sistem içerisinde yer alan yükseköğretim kurumları, akademik zaman diliminde belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşabilmek için akademisyenleri ve öğrencileri ile bir bütün halinde faaliyetlerini devam ettirmektedirler. Kurumun amaçları doğrultusunda hedeflerini yönetim tarzı, organizasyon yapısı, örgüt kültürü, eğitim politikaları, bilgi yönetimi, etik yönetim ve akademisyenlerin etik iklim algılamaları ve bireysel yenilikçi davranışları gibi birçok unsur doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Buna bağlı olarak, bu çalışmada yükseköğretim kurumlarında görev alan akademisyenlerin etik iklim algılarının bireysel yenilikçilik üzerine etkisine örgüt kültürünün düzenleyici etkisi incelenmiştir. Araştırmanın amacının gerçekleştirilebilmesi için, Konya ilinde eğitim öğretim veren bir yükseköğretim kurumunda 207 kişiden toplanan veriler değerlendirilmiştir.

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Literatürdeki bulgulara göre Topcu vd. (2013) yaptıkları araştırmalarında çalışanların etik iklim algılarının bireysel yenilikçi davranışlar üzerinde etkili olduğu, ayrıca Akkoç'un (2012) araştırmasında ise etik iklimin yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre literatürdeki sonuçlar desteklenmiştir. Etik iklim algısının bireysel yenilikçiliği etkilediği (H_1), akademisyenlerin etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerinde etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolünün olduğu (H_2) belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, akademisyenlerin bağlı oldukları kurum içerisinde etik olan ve etik olmayan davranışların kurum ve yöneticiler tarafından net olarak belirtilmesinin akademisyenler üzerinde olumlu tutum ve davranışlara neden olduğu ifade edilebilir. Ayrıca kurumlarda etik iklimin var olması, akademisyenlerin birlik ve beraberlik, performans ve motivasyonlarını olumlu bir şekilde etkilediği ve bunun da bireysel yenilikçilik üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak bir etkiye sahip olacağı söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında incelenen konu ile ilgili olarak kurumlara ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur. Örgüt içerisinde etik iklim kurallarının örgüt faaliyetlerine uygun olarak belirlenmesi ve çalışanlara net olarak ifade edilip, uygulanması hem çalışanlar hem yöneticiler hem de örgüt açısından verimli sonuçlar doğurabileceği söylenebilir. Akademisyenlerin bireysel yenilikçi davranışları ve örgütün sahip olduğu kültür yapısının (adhokrasi kültür, klan kültür, pazar kültür ve hiyerarşi kültür) gerçekleştirilecek bilimsel çalışmalarda etkili olabileceği ifade edilebilir. Yükseköğretim kurumlarında etik iklim algısının ve örgüt kültürünün bir arada bulunması ve benimsenmesi akademisyenlerin bireysel yenilikçi davranışlarını geliştirebilir. Bu kapsamda akademisyenlerin hem eğitim hem de bilimsel çalışmalarda verimlilikleri artabilir. Ayrıca örneklem sayısı artırılarak kamu ve özel sektör üzerinde karşılaştırma yapılabilir. Bununla birlikte yükseköğretim kurumlarında yer alan idari personel örnekleme katılarak performans değerlendirmesi incelenebilir. Bu araştırmada kullanılan etik iklim algısı ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide farklı düzenleyici etkiye sahip olabilecek değişkenlerde kullanılması önerilebilir. Aynı zamanda örgüt kültürünün alt boyutlarının (adhokrasi kültür, klan kültür, pazar kültür ve hiyerarşi kültür) tek tek düzenleyici etkileri araştırılabilir.

Etik Beyan

"Etik İklim Algısının Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Kaynakça

- Agrawal, R. K. (2017). Do ethical climates impact trust in management? A study in Indian context, *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 804-824.
- Ahmetoğulları, K. ve Kahraman Ç. K. (2017). STK mensuplarının etik iklim algısının örgütsel bağlılık aracılığıyla bireysel performanslarına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.9(20), 283-313.

- Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. (2018). Algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki ve demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi. *VI. International Multidisciplinary Congress of Eurasia, Social and Educational Sciences*, 176-183.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Akram, T. (2016). The effects of organizational justice on the innovative work behavior of employees: An empirical study from China. *Journal of Creativity and Business Innovation*, 2, 114-126.
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık. Sakarya.
- Aydan, A. ve Kaya, A. (2018). Hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.
- Azanza, G., Moriano, J. A. ve Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 45-50.
- Ballı, E. ve Ballı, K. A. İ. (2017). Otel çalışanlarının örgütsel etik iklim algılarının incelenmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, Cilt 9(2).
- Balogh, A., Gaal, Z. ve Szabo, L. (2011). Relationship between organizational culture and cultural intelligence. *Management & Marketing Challenges for The Knowledge Society*, 6(1), 95-110.
- Bartels, L. K., Harrick, E., Martell, K. ve Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17, 799-804.
- Bhaduri, S. ve Kumar, H. (2011). Extrinsic and intrinsic motivations to innovate: Tracing the motivation of 'grassroot' innovators in India. *Mind & Society*, 10(1), 27-55.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Biçer, M. (2017). *Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Bitsani, E. (2013). Theoretical approaches to the organizational culture and the organizational climate: Exploratory research examples and best policies in health care services. *Journal of Human Resource Management*, 1(4), 48-58.
- Cameron K. S. ve Tschirhart, M. (1992). Postindustrial environments and organizational effectiveness in colleges and universities. *The Journal of Higher Education*, 63(1), 87-108.
- Cameron, K. S. ve Whetten, D. A. (1996). Organizational effectiveness and quality: The second generation. *Handbook of Theory and Research*, 11, 265-306.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Çelen, B. C. (2016). Etik liderlik açısından örgüt kültürü ve etik iklim ilişkileri. *INTOCBEPS II; International Turgut Oğal Congress on Business, Economics and Political Science*, 14-16 April, Ankara, 72-81.
- Choe, K. L., Choonh, Y. O. ve Tan, L. P. (2017). The impact of ethical climate on organizational commitment: A study of Malaysian higher learning institutions. *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol. 9(1), 208-217.
- Çıraklı, Ü., Gözlü, M. ve Dalkılıç, S. (2017). Hastane personellerinin örgüt kültürü tipi algısının incelenmesi: Yozgat'ta yer alan iki hastanede bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 7(1), 33-59
- Cullen, J. B., Victor, B. ve Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 50-62.
- Cullen J. B., Parboteeah K. P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Demirağ, G. E. ve Ekmekçioglu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Demiraslan, Y. ve Usluel K. Y. (2008). ICT integration processes in Turkish schools: Using activity theory to study issues and contradictions. *Australasian Journal of Educational Technology*, 24(4), 458-474.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal Of Business Ethics*, 15, 655- 660.
- Dickson, M. W., Simith, B. D., Grojean, M. W. ve Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12, 197-217.
- Emül, E. ve Demirel, E. T. (2018). Etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: Elazığ örneği. *Turkish Studies*, Volume 13/7, Winter 2018, p. 83-122 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13044> ISSN: 1308-2140, Ankara-Turkey.
- Erdem, E., Adıgüzel, O. ve Kaya, A. (2010). Akademik personelin kurumlarına ilişkin algıladıkları ve tercih ettikleri örgüt kültürü tipleri. *Erişyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 73-88.
- Erdoğan, M. Kırılmaz, H. ve Arslanoğlu, A. (2018). Enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(2), 109-118.
- Ergün, E. (2007). Kurum kültürünü analiz etmede Quinn ve Cameron'un rekabetçi değerler analizi. *15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 266-271.

- Goepel, M. Hölzle, K., ve Knyphausen-Aufseb, D.Z. (2012). Individuals' innovation response behaviour: A framework of antecedents and opportunities for future research. *Creativity and Innovation Management*, 21(4), 412-426.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Günlük M., Özer, G. ve Özcan M. (2017). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın ara değişken etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 83-103.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık Ankara.
- Handa, M. ve Gupta, N. (2009). Gender influence on the innovativeness of young urban Indian online shoppers. *The Journal of Business Perspective*, 13(2), 25-32.
- Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative behaviour in construction firms. *Construction Innovation: Information, Process, Management*, 6(3), 159-172.
- Hogan, S. J. ve Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67, 1609-1621.
- Hunt, S. D., Wood, R. V. ve Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90.
- Hurt, H. T., Joseph, K. ve Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4, 58-65.
- İşcan, F. Ö. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Işık, C. ve Meriç, S. (2015). Otel yöneticilerinin bireysel yenilikçi kapsamında değerlendirilmesi: Van ili örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-16.
- Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H. T. O., Harrison, S., Konteh, F. ve Walshe, K. (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals. *Social Science & Medicine*, 76, 115-125.
- Karaca, T., Özkan, S. A. ve Küçükkelapçe, D. (2018). Determining the ethical climate perceptions of nurses' and midwives' in an obstetrics and pediatrics hospital. *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 006.
- Karadut, G. (2014). *Etik iklimin ve örgütsel adalet algılarının çalışanların iş tatminine etkisi: konaklama işletmelerinde ampirik bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karicioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Kert, S. B. ve Tekdal, M. (2012). Comparison of individual innovativeness perception of students attending different education faculties. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(4), 1150-1161.
- Kılıç, H. (2015). *İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri: Denizli ili örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kılıç K. ve Odabaşı H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Liu, Y., Zhao, S., Li, R., Zhou, L. ve Tian, F. (2018). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*, Volume 12(1), 113-134.
- Lopez, T. B., Babin, B. J. ve Chung, C. (2009). Perceptions of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the us: A crosscultural scale validation. *Journal of Business Research*, 62, 594-600.
- Lyons, J. B. ve Schneider, T. R. (2005). The influence of emotional intelligence on performance. *Personality and Individual Differences*, 39, 693-703.
- Meriç, S. ve Işık, C. (2015). Otel yöneticilerinin bireysel yenilikçi kapsamında değerlendirilmesi: Van ili örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-16.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Öcal, H. ve Ağca, V. (2010). Teknolojik değişim hızına bağlı olarak farklılaşan endüstri yapılarının örgüt kültürü ve işletme performansı üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 10(1), 157-182.
- Oğuztürk, B. S. ve Türkoğlu, M. (2004). Yenilik ve yenilik modelleri. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3(1), 14-20.
- Olpağ, Y. Z., Arıcan, M. ve Baltacı, S. (2018). Öğretmen adaylarının öğrenme yaklaşımlarının ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin akran öğretime yönelik memnuniyetlerine etkisi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 525-551.
- Özen, K. R., Özsoy, E., Karakiraz, A., Aras, M., Erol, E., ve Uslu, O. (2015). Örgüt kültürü çalışmalarının yöntem ve kapsam bakımından incelenmesi: Lisansüstü tezler üzerinden bir inceleme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 123-142.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Robbins, S. P. (2003). *Organisational behaviour* (10nd Edition). NJ: Prentice-Hall Inc.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovations* (3rd Edition). New York: The Free Publication.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations*. New York: Simon & Schuster Press.

- Savran, G. (2007). *Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemleri üzerine etkileri: Bir laboratuvar uygulaması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Schneider B., ve Rentsch J. (1988). *Managing climates and cultures: A future perspective, in futures of organizations*. Lexington, MA: Lexington Books, (In: Hage J, Editor), 181-200.
- Schweperker, C. H., Ferrell, O. C. ve Ingram, T. N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stresses in the sales force. *Akademiy of Marketing Science Journal, Spring, 25(2)*, 99-108.
- Schweperker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research, 54 (1)*, 39-52.
- Sökmen, A., Benk, O. ve Gayaker, S. (2017). Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2)*, 415-429.
- Tewari, R. (2011). Individual innovation and organizational success: Theoretical perspective. *Review of Management, 1(2)*, 89-94.
- Thurlings, M., Evers, A. T. ve Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research, 85(3)*, 430-471.
- Toker, M. E. (2015). *Tepe yöneticinin otantik ve etik liderlik davranışlarının etik iklim algısına etkisi ve bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Topcu, M. K., Gürsoy, A. ve Taşbaşı, B. (2013). Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik davranışlarına etkisinde hizmetkar liderliğin rolü. 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. ss. 612-617.
- Tsai, M. T., ve Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction and three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics, 80(3)*, 565-580.
- Valentine, S. ve Barnett, T. (2003). Ethics code awareness, perceived ethical values, and organizational commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 23(4)*, 359-367.
- Victor B. ve Cullen J. B. (1988). The organizational basis of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly, 3(1)*, 101-125.
- Weber J. ve Seger J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics, 41(1)*, 69-84.
- West, M. A. ve Anderson, N. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology, 81*, 680-693.
- West, M. A. ve Wallace, M. (1991). Innovation in health care teams. *European Journal of Social Psychology, 21*, 303-315.
- Wimbush J. C., Shepard J. M. ve Markham S. E. (1997b). An empirical examination of the multi-dimensionality of the ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics, 16(1)*, 67-77.
- Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: It's relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics, 13*, 637-647.
- Yalçınsoy, A. ve Zircirkiran, M. (2016). Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütsel sessizlik üzerine etkisinin analizi. *Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences International Conference, 22-23 September, Uşak*.
- Yaman, E. ve Ruçkar, K. (2014). Örgüt kültürünün yordayıcısı olarak üniversitelerde örgütsel sessizlik. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 4(1)*, 36-50.
- Yuan, F. ve Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academic Management Journal, 53(2)*, 323-342.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2016). Örgüt kültürü ile personel güçlendirme arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(12)*, 1-24.

EXTENDED ABSTRACT

Businesses can achieve their goals and create value in line with their ethical values. In an institution where ethical rules do not exist and are not developed, serious problems may be experienced in the application of these rules. Ignoring the rules of ethics will give financial and moral losses for the company (Celik, 2015). Managers need to manage the ethical values of the institutions they work for (Akbas,2010).

Ethical climate is defined as the determination of how to deal with the ethical problems faced by organizations and what is right and wrong in the process by written, formal or informal rules, and perceiving the ethically correct behavior in the organization in general (Victor ve Cullen, 1988). Ethical climate responds to the question of "what should I do" in the face of the unethical situation faced by the employees and helps to solve the problems (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003) and to create and explain the ethical behaviors in the organizations (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997). The existence of an ethical climate in organizations leads to high motivation of employees (Dickson, Simith, Grojean ve Ehrhart, 2001), job satisfaction and increase of company performance(Weber ve Seger, 2002; Tsai ve Huang, 2008), organizational commitment and reduction of layoffs (Schweperker, 2001; Valentine ve Barnett, 2003; Hunt, vd. 1989). Organizational culture is defined as the system of behaviors, beliefs and values that reveal the ideas and thoughts of an organization's employees (Karcioğlu, 2001; Yaman ve Ruclar, 2014). At the same time organizational culture provides convenience reduction of uncertainty in

terms of employees and work done how and what way. Employees should adopt the organizational culture, and they should be a part of the organization. Employees who exhibit appropriate attitudes and behaviors towards organizational culture, receive awards and promotions (Robbins, 2003). In the literature research, the most common classification of organizational culture was found to be four sub-dimensions: clan culture, market culture, hierarchy culture and adhocracy culture (Yalcinsoy ve Zincirkiran, 2016). Individual creativeness refers to the situations in which risk-taking individuals against new thing, acceptance, adaptability, tolerance and and be open to experience against what is new (Demiraslan ve Usluel, 2008). Individual creativeness is linked to the creativity of the individual. People can be trained to think more creatively and implement creative thinking strategies (Tewari, 2011).

It is aimed to determine the moderating role of organizational culture in the influence of ethical climate perception of scholars on individual innovation. The population of the study consists of approximately 300 academic staff of a higher education institution in Konya. The questionnaire method was used to collect data from 207 participants with convenience sampling method. Research hypotheses, H1: Ethical climate perception has an impact on individual innovation, H2: Organizational culture has a regulatory role in the impact of ethical climate perception on individual innovation. The results of the reliability analysis (Ethical Climate Perception: ,931; Individual Innovation:, ,829; Organizational Culture: ,955 and its sub-dimensions Adhocracy Culture: ,926; Clan Culture: ,920; Market Culture: ,881; Hierarchy Culture: ,903) were examined. According to the results of Pearson correlation analysis (ethical climate perception and individual innovation ($r=,352$, $p>0.01$), ethical climate perception and organizational culture ($r=,466$, $p>0.01$), individual innovation and organizational culture ($r=,189$, $p>0.01$) a statistically significant relationship was found between the variables. In the confirmatory factor analysis, the Composite Reliability (CR) coefficients should be 0.70 and above to ensure a valid structure. CR value for the variables used in the study is over 0.70. In terms of factor loadings, it can be stated that the variables used in the research have values above or below the ideal structure. According to the results of hierarchical regression analysis, In Model 1, it was found that the relationship between independent variable ethical climate perception and dependent variable individual innovation behavior was significant and positive ($\beta=0,352$, $p<0,05$). In Model 2, it was found that the perception of ethical climate had an influence on individual innovation ($\beta=0,337$, $p<0,05$), but organizational culture had no influence on individual innovation ($\beta=0,032$, $p<0,05$). When model 3 is examined, the interaction variable obtained by multiplying the values of ethical culture and organizational culture (Ethical Climate Perception*Organizational Culture) which is the regulatory variable is added to the analysis. The amount of variance explained was increased from $R^2=0,125$ to $R^2=0,247$ in the third model by the addition of the term interaction. Ethical climate perception and organizational culture interaction had a positive and significant influence on individual innovation ($\beta=0,373$, $p<0,05$). In this context, H2 is accepted. The results of the research are supported by the literature in which employees' ethical climate perceptions affect individual innovative behaviors (Akkoc, 2012; Topcu, Gursoy and Tasbasi, 2013). In line with these results, it can be stated that academics are informed by their managers about ethical behaviors that cause positive attitudes and behaviors. Furthermore, the existence of an ethical climate can positively affect the performance and motivation of academicians. It can be said that this will have a direct and indirect impact on individual innovation. Determining and applying ethical climate rules according to organizational activities can be efficient for employees, managers and organization.