



MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ETİK İKLİM ALGISININ İŞGÖREN PERFORMANSI VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

(Araştırma Makalesi)

Ali ALTINBAY (*)

Öz

Örgütlerde davranışların kabul edilebilir, kabul edilemez ya da uygulanamaz oluşuna ilişkin değerlendirme, o davranışın etik olup olmadığı kistasına bağlıdır. Etik davranış olarak belirlenen davranışlar kabul edilebilir ve uygulanabilir davranışlar olup aynı zamanda yol göstericidirler. Etik; insan davranışlarının doğruluğu ya da yanlışlığı konusunda kurallar dizimini oluşturarak tutum ve davranışların oluşturulmasında yol gösterici olurlar. Çalışanların işe karşı hissiyatı ve sağlığının bir göstergesi olan iş tatmini, çalışma karşılığında edindikleri ücret ile iş ortamında birlikte çalıştığı kişilerden hoşnut olması ve yaptıkları faaliyetlerinin sonucunda aldığı gönül rahatlığıdır. Örgütsel düzeyde başarının odak noktası olan performansta artış kendiliğinden ortaya çıkan bir aşama değildir. Performansın stratejik olarak algılanması ve yönetilmesi gerekir. Performans yönetimi, örgütte insan kaynaklarının en üst düzeyde potansiyelini gerçekleştirmesine yönelik olarak motive edilmesi bağlamında sistemli bir şekilde yönetilmesidir. Bu araştırmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının etik iklim algısının işgören performansı ve iş doyumunu ile ilişkisinin tespit edilmesidir. Bu amaçla 2021 yılında Kütahya ilindeki 351 muhasebe meslek mensubundan 205'ine gönüllülük esasına göre nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği ile ulaşılmıştır. Regresyon ve korelasyon analizleri kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analiz sonucu elde ettiğimiz bulgularla Etik iklim ile İşgören performansı arasında ($r=0,623$), İş doyumunu arasında ise ($r=0,676$) yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucu Etik iklim algısının işgören performansını ($\beta=0,640$; $p<0,05$), iş doyumunu ($\beta=0,614$; $p<0,05$) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik iklim, Performans, İşgören performansı, İş doyumunu.

Jel Kodu: M40, M41, M42

*) Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF., İşletme Bölümü, Muhasebe Finansman Ana Bilim Dalı, (e-posta: ali.altinbay@dpu.edu.tr)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3128-0669>

Relationship of Ethical Climate Perception of Free Accountants Financial Consultants with Employee Performance and Job Satisfaction

Abstract

The assessment of the acceptable, unacceptable or unenforceable behavior in organizations depends on whether that behavior is ethical or not. Ethical behavior is considered acceptable and applicable behavior, and they are also guiding. Ethics; they guide the formation of attitudes and behaviors by creating an index of rules on the accuracy or inaccuracy of human behavior. Job satisfaction, which is an indicator of the employees ' feelings towards work and health, is the pay they receive in return for work and the satisfaction of the people they work with in the work environment and the complacency they receive as a result of their activities. An increase in performance, which is the focus of success at the organizational level, is not a spontaneous stage. Performance needs to be strategically perceived and managed. Performance management is the systematic management of human resources in the organization in the context of being motivated to realize their potential at the highest level. The aim of this research is to determine the relationship of ethical climate perception of accounting professionals with employee performance and job satisfaction. For this purpose, 205 of the 351 accounting professionals in Kütahya province were reached on a voluntary basis with the questionnaire technique, which is a quantitative research method in 2021. Regression and correlation analyzes were used. The results of the correlation analysis showed a high level of positive correlation between Ethical climate and Employee performance ($r=0,623$) and job satisfaction ($r=0,676$). As a result of the regression analysis, it has been determined that ethical climate perception positively affects employee performance ($\beta= 0,640$; $p <0,05$), job satisfaction ($\beta= 0,614$; $p <0,05$).

Keywords: *Ethics, Ethical climate, Performance, Employee performance, Job satisfaction.*

Jel Code: *M40, M41, M42*

1. Giriş

Etik toplum ve örgütlerde oluşturduğu olumlu etkileri nedeniyle bütün örgütlerin yainen ilgilendiği bir kavram olmuştur. Bu bağlamda hem insanların hem de işletmelerin bakış açısını değiştirmiştir. Önceleri mali yönden güçlü işletmeler iyi olarak nitelenirken günümüzde artık işletmelerin etik anlayışı ve uygulamaları örgüt dışı imajlarının oluşumunda etken olmaktadır. Etik ilkeler toplumsal düzeni sağlarken aynı zamanda iş etiği ise iş dünyasına rehberlik ederek düzeni sağlamaktadır. Günümüzde işletmelerin -ister mal isterse de hizmet üretsinler- ulusal ve uluslararası zeminde başarılı olmasında etik altyapılar oluşturmalarının gerekliliği düşünülmektedir. Artan tüketici bilinci işletmeleri yasal bazı yaptırımlarla karşı karşıya getirmekte ve bu durumda işletmeleri etik alt yapılarının oluşturulmasına zorlamaktadır.

Örgütlerin varlıklarının sürdürülmesinde ve başarılı olmalarında etik iklim kadar önemli olan bir diğer kavram da çalışanın performansıdır. İşletmelerde önemi kavranan çalışanın yüksek performansı, yöneticilerin çeşitli arayışlarına neden olmuş ve bu arayışlar neticesinde işyeri ortamı huzurunun çalışanın performansını artırdığı belirlenmiştir. Hiç kuşkusuz huzurlu bir ortamın oluşturulma sürecinde etik iklimin katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Bu açıdan 1960'lı yıllardan itibaren incelenen etik kavramının en çok örgütsel davranış konuları olan örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel veya bireysel performans olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik standartların yüksek belirlendiği işletmelerde etik iklim alt yapılarıyla örgüt içi/dışı pek çok pozitif etkiyi oluşturması beklenir. Etik iklim örgütlerin bir aynasıdır ve imajın oluşturulmasında çok önemlidir. Çevresinde saygın bir konuma yükselen işletmeler bu sayede çalışanların da saygısını kazanarak çalışma isteklerini, örgüte olan bağlılıklarını, inançlarını artırarak performanslarını da yükseltir.

İş tatmini, işgörenlerin yaptıkları işin sonucunda hak ettikleriyle iş ortamındaki kazanımları arasındaki olumlu farklılık olarak tanımlanabilir. Şayet işgörenler hak ettikleri çıktıları elde edemezlerse iş tatminsizliği meydana gelir. Bununla birlikte sosyal ve fiziki şartlar da göz önünde bulundurularak işgörenin görevine yönelik olumlu tutumları iş tatmininin oluşumunu sağlar (İmamoğlu, Keskin, Serhat, 2004). İşgörenlerin görevlerinin icrasında haz alıp mutluluk duyması şeklinde tanımlanabilen iş tatmini, günümüzde işgöreni odak yapan örgütlerce hayati önem taşır. İş doyumunu sağlayamayan işgören, görevin icrasında mutsuz olur ve neticesinde huzursuzluk yaşar. Psikolojik, fizyolojik ve sosyal yönlerden olumsuz olan bu durum, işgörenlerin uyumsuz çalışana dönüşmelerine sebep olabilir (Naktiyok ve Yıldırım, 2018).

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Etik İklim

Etik; insan davranışlarının doğruluğu ya da yanlışlığı konusunda kurallar dizinini oluşturur. Etik dışı davranışların varlığının kabul edilerek nesnel şekilde değerlendirilmeleri ile bu tür davranışların çözümünde oluşturulan etik ilke ve kurallar yön gösterici olacaktır (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013). Etik çalışma iklimi; örgüt çalışanlarının kendi davranışlarının etik olup olmadığı hususunda verecekleri kararları kanaat, tutum ya da ahlaki yönden analiz etmek suretiyle kararların uygulamaları konusunda yol gösterici olan ve örgüte özgü işaretler olarak tanımlanmıştır (Weber ve Seger, 2002). Etik iklimin kuruma has bir dokusu olduğu ve onu diğer kurumlardan ayıran yegâne bir özelliği olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Etik iklim; alınacak kararların üzerinde etkili olan, meselelerin çözümleri noktasında rehberlik eden ve yol gösterici bir görev edinecektir. Bu sayede hem kurumda çalışanların etik problemleri tespit etmelerine olanak sağlayacak hem de izleyecekleri yola ilişkin ahlaki kriterleri ve yol haritasını belirlemiş olacaktır. Etik iklim aynı zamanda çalışan ilişkilerinin doğasını da etkileyerek alınan kararların sonuçlarından kimlerin etkileneceğinin belirlenmesidir (Barnett ve Schubert, 2002). Güçlü etik iklime sahip örgütlerin, etik meselelerin çözümü konusunda elde ettikleri başarı

düzeyi daha yüksektir. Etik iklimi güçlü olan bir örgütte; etik ya da etik olmayan davranışların neler olduğu konusunda yol gösterici ilkeler bulunmakta olup bu sayede örgütler arasında rol ve beklentilerin de mutlak biçimde belirlenmesi sağlanır (Tevrüz, 2007). Etik normlardaki belirlilik ve netlik, örgüt yönetiminin arkasında durduğu prensip ve ilkeler ile aynı doğrultuda ise seri karar verme kolaylaşır. Etik iklimler örgüt çatısı altındaki davranışların tasniflenmesine olanak sağlar. Verimli ve etkili bir örgüt kültürü net olarak ortaya konmuş bir etik iklimin tanınması ile ortaya çıkar (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003).

2.2. İşgören Performansı

Performans, bir örgüt içerisinde yer alan bireylerin verimliliğinin değerlendirilmesine pozitif bir etki yapan ve performans yönetiminin de önemli bir unsuru olan bileşendir. Performans değerlendirmesi ise yöneticinin yine yöneticiyi, personelin işgöreni, aynı seviyedekilerin birbirlerini ve alt düzeylerini, bireyin kendi kendisini değerlendirmeye tabi tutmasıdır. Performans değerlendirmesinin temel amacı; bireyin gelişmesi için ihtiyaçların saptanması, bireyin sahip olduğu performansın daha da ileri bir seviyeye taşınması için yardımcı olmak, geçmiş performansı değerlendirmek suretiyle ileride sahip olabileceği potansiyel performans düzeyini saptamaktır. Bu sayede örgütün performans hedefini oluşturmak, uygulanacak yeni maaş ve maaş artış düzeylerini belirleyebilmek amaçlanır. (Beğenirbaş ve Turgut, 2016; Akal, 1992; Sonnentag, Judith ve Anne, 2008). İşgörene dayalı performans ancak örgütün yüklendiği misyon ve vizyona sahip çıkmakla gerçekleşir. Performansı artırmanın yolu ise insanların fiktörel ve eylemsel olarak kendilerini daha rahat hissedebilecekleri bir örgüt ortamının oluşturulmasından geçmektedir (Koçel, 2011).

İş performansının tanımı, örgütün amaçları ile ilişkili davranışlar ve eylemler olarak yapılmaktadır. İş performansı; belirli işi yapacak olan kişinin, işi yapabilmek için amaçlanan hedefe yönelik neye ne kadar ulaşabileceği ve amaçlanan hedefe ulaşabilmek için neyi sağlayabileceğinin soyut ve somut olarak ifadesi, yapılacak işin miktarı, niteliği, zamanı ve maliyetini dikkate alarak yapılması gerektiği anlamlarına gelmektedir (Campbell, 1990).

2.3. İş Doyumu

İş doyumunu kavramı temel olarak, çalışanın işine karşı tavrıdır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). Çalışanların işe karşı olan hissiyatının ve sağlığının bir göstergesi olan iş doyumunu, çalışma karşılığında edindikleri ücret ile iş ortamında birlikte çalıştığı kişilerden hoşnut olması ve yaptıkları faaliyetlerinin sonucunda aldığı gönül rahatlığıdır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003). Çalışanların yaptıkları iş karşılığında bekledikleri ile gerçekleşenin birbiri ile örtüşmesidir (Yiğit, 2004). İş tatmini ile ilgili yapılan tanımların esas olarak üç ortak yönü bulunmaktadır (Solmuş, 2004):

- İş doyumu, işgörenin yaptığı işe öznel olmasıdır, somut değildir ama işgörenin tavırlarından anlaşılmaktadır.
- İş doyumu, işgörenin hedefleri ile mükafatlarına varması sonucunda olmaktadır.
- İş doyumu, birbirlerinden farklı fakat birbiri ile ilgili bazı tavırların benzeşimini ele almaktadır.

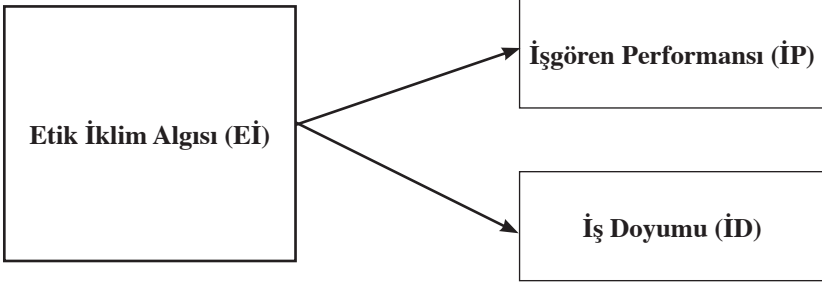
İş doyumunun önemi, üç başlık altında incelenmiştir. Bunlar (Sertçe, 2003):

- Birey Açısından: İşletmelerde çalışanların işlerine karşı tutumu olan iş tatmininin artması sonucunda çalışanın işe olan bağlılığının artmasına, iş tatmininin azalması sonucunda da işten soğumasına neden olur.
- Örgüt Açısından: İşgörenlerin isteklerine cevap verebilen örgütlerde işgörenlerin tatmin seviyeleri aralıksız sürmektedir ama tersi durumunda bir başka deyişle işgörenlerin isteklerine cevap veremeyen örgütlerde, çalışanlar işlerini sarkıtır bununla birlikte de verimlilikleri azalır.
- Yönetici Açısından: İşgörenlerin hedefleri yönünde, verimli uğraşları sonucunda amirler de verimli olmaktadır. İşgörenlerin yöneticilerce değer verilmesi, işgörenin yöneticilere olan saygısının artmasına ve işini istekle yapmasına sebep olmaktadır.

İş doyumu bireysel ve örgütsel etmenler tarafından şekillendirilir. İş doyumunu etkileyen bireysel etmenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, saygınlık, performans, kişilik, eğitim düzeyi ve çalışma saatleri gibi etmenlerdir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ise işin özelliği, çalışan ilişkileri, iş ortamı, ücret, terfi, iş güvencesi, ödül, örgüt büyüklüğü gibi etmenlerdir. İş doyumu sayesinde işini zevkle yapan işgörenlerin gönül güçleri, başarı seviyeleri, kendilerine olan güveni, işe olan katkılarının arttığı görülürken işi savsaklama, şüphe, stres ve hastalık gibi durumların azaldığı görülmüştür (Davis, 1981; Yammarino & Dubinsky, 1987; Aksu, Acuner, & Tabak, 2002; Kim, 2002; Mortimer, 2019).

3. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Modeli

Bu çalışmanın gayesi, muhasebe meslek mensuplarının etik iklim algısının işgören performansı ve iş doyumu ile ilişkisinin tespit edilmesidir. Bu amaçla Kütahya ilindeki 351 muhasebe meslek mensubundan 205'ine gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Araştırmada amaç, etik iklim algısı (Eİ) ile işgören performansı (İP) ve iş doyumu (İD) arasındaki etkileşimin belirlenmesidir. Araştırmanın kavramsal modeli ve hipotezleri aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın modeli.

Araştırmaya ait hipotezler şunlardır;

H₁: Etik İklim Algısı, işgören performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₂: Etik İklim Algısı, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

3.1. Yöntem

Araştırma nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği ile yapılmıştır. Örneklem seçiminde rahat ulaşılabilir olmasından dolayı kolay örneklem kullanılmıştır (Baştürk ve Baaştepe, 2013: 153). Araştırma modelinin test edilmesi için regresyon modelleri kurulmuştur. Araştırma verilerinin test ve analizi için paket program kullanılmıştır. Ölçek değerlerinin demografik özelliklere göre farklılaşmasını incelemek için fark testleri yapılmıştır. Araştırmada demografik özelliklere göre farkı belirlemek için T – Testi, değişkenler arası ilişkiyi belirlemek için korelasyon testi ve değişkenler arası etkiyi incelemek için de regresyon analizi yapılmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Çalışmada 3 ölçek ile demografik bilgileri içeren değişkenlerden oluşan veriler kullanılmıştır. Etik iklim algısı ölçeği 8 ifadeden, işgören performansı 4 ifadeden, iş doyumunu ölçeği 5 ifadeden oluşmaktadır. Toplamda 17 ifade Likert tipinde (1. Hiç Katılmıyorum, 5. Tamamen Katılıyorum) ve 7 adet demografik bilgiler içeren ifadelerden oluşan anket 205 muhasebe meslek mensubuna uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek etik iklim algısı ölçeği; Schwepker (2001) tarafından geliştirilen ve Biçer (2005) tarafından uyarlanan ölçektir. İkinci ölçek; işgören performansı Rego ve Cunha (2008) tarafından geliştirilen ve Dönmez (2014) tarafından uyarlanan ölçektir. Üçüncü ölçek iş doyumunu ölçeği ise Yoon ve Thye (2002) tarafından geliştirilen ve Dönmez (2014) tarafından uyarlanan ölçektir.

3.3. Araştırma Etiği

Araştırmaya başlamadan önce Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na başvuru yapılmıştır. Etik kurul baş-

kanlığı 13.04.2021 tarih ve 2021/03 sayılı toplantısında E.17764 sayılı yazı gereğince “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin Etik İklim Algısının İşgören Performansı ve İş Doyumunu İle İlişkisi: Kütahya Örneği” adlı araştırmanın etik açıdan uygun olduğuna karar vermiştir. Alıntılar bilimsel kurallara uygun olarak yapılmıştır. Ayrıca araştırmada katılımcıların gönüllülüğü esas alınmıştır.

4. Bulgular

Çalışma kapsamında Kütahya ilinde çalışmakta olan 205 muhasebe meslek mensubundan oluşturulan veri setiyle demografik özellikleri, kullanılan ölçeklerin örneklem yeterlilikleri, güvenilirlik analizleri, frekans dağılımları, fark testleri, korelasyon, regresyon analizleri vb. ile yorumlanması bulunmaktadır.

Çalışmaya katılan 205 muhasebe meslek mensubunun demografik özellikleri Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Cinsiyet	Frekans	%	Yaş	Frekans	%
Kadın	37	18,0	18-28	18	8,8
Erkek	168	82,0	29-38	61	29,8
Toplam	205	100,0	39-46	80	39,0
M.Durum	Frekans	%	47-53	40	19,5
Evli	136	66,3	54 ve üstü	6	2,9
Bekâr	69	33,7	Toplam	205	100,0
Toplam	205	100,0	Eğitim	Frekans	%
Gelir TL.	Frekans	%	Lise	17	8,3
0-2020	21	10,2	Önlisans	12	5,9
2021-4000	60	29,3	Lisans	165	80,5
4001-6000	98	47,8	Lisansüstü	11	5,4
6001-8000	20	9,8	Toplam	205	100,0
8001 ve sittedü	6	2,9	Ç.Süresi	Frekans	%
Toplam	205	100,0	1 yıldan az	5	2,4
Statü	Frekans	%	1-5 yıl	78	38,0
SMMM	124	60,5	6-10 yıl	75	36,6
YMM	9	4,4	11-20 yıl	40	19,5
Çalışan	72	35,1	21yıl üzeri	7	3,4
Toplam	205	100,0	Toplam	205	100,0

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının (%18,0'ı kadın, %82,0'ının erkek olduğu), medeni durumlarının (%66,3'ü evli, %33,7'sinin bekâr olduğu), yaşlarının (%8,8'i 18-28 yaş aralığında, %29,8'i 29-38 yaş aralığında, %39,0'ı 39-46 yaş aralığında, %19,5'i 47-53 yaş aralığında, %2,9'u ise 54 ve üstü yaş aralığında olduğu), aylık gelirlerinin (%10,2'si 0-2020 TL. arasında, %29,3'ü 2021-4000 TL. arasında, %47,8'i 4001-6000 TL. arasında, %9,8'i 6001-8000 TL. arasında, %2,9'u ise 8001 TL. ve üstü olduğu), öğrenim durumları (%8,3'ü lise, %5,9'u ön lisans, %80,5'i lisans, %5,4'ünün ise Lisansüstü mezunu olduğu), çalışma sürelerinin (%2,4'ü 1 yıldan az, %38,0'ı 01-05 yıl arası, %36,6'sı 06-10 yıl arası, %19,5'i 11-20 yıl arası, %3,4'ünün ise 21 yıl ve üzeri olduğu), statülerinin (%60,5'i SMMM, %4,4'ü YMM, %35,1'i ise çalışan olduğu) görülmektedir.

Çalışmaya katılan 205 muhasebe meslek mensubundan oluşturulan veri setinin KMO. Testi sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Örneklem Yeterlilik KMO Barrlet Testi

	Eİ	İP	İD
Kaiser-Meyer-Olkin Measure	0,886	0,715	0,783
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	669,882	199,410
	Df	28	6
	Sig.	0,000	0,000

KMO örneklem yeterlilik testi için 0,70-0,80 arası iyi iken 0,80-0,90 arası çok iyi olarak değerlendirilebilir (Kalaycı, 2010). Tablo 2'ye göre ölçeğin örneklem büyüklüğü olan KMO değeri Etik İklim (Eİ) için 0,886 ile çok iyi, İşgören Performansı (İP) için 0,715 ile yeterli, İş Doyumu (İD) için 0,783 ile yeterli olduğu tespit edilmiştir.

Faktör korelasyonuna bağlı iç tutarlıklar için Cronbach's Alpha katsayısının 0,70-0,80 arası yeterli iken 0,80'den yüksek çıkması iyi olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2007: 168). Çalışmaya katılan 205 muhasebe meslek mensubundan oluşturulan veri setinin güvenilirlik analizi Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Cronbach's Alpha	İfade sayısı
Eİ	0,879	8
İP	0,747	4
İD	0,696	5

Tablo 3'e göre Güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri Etik İklim (Eİ) için 0,879 ile çok iyi, İşgören Performansı (İP) için 0,747 ile iyi, İş Doymu (İD) için ise 0,696 ile iyi olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan 205 muhasebe meslek mensubundan oluşturulan veri setinin Post Hoc Tukey Testi sonuçları Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. Çalışma süresi ile Eİ, İP ve İD arasında Post Hoc Tukey Testi

Değişken	D Çalışma	J Çalışma	95% Güven				
			Ort.Fark(I-J)	S.H.	p	Altsınır	Üstsinir
Eİ	1-5yıl	1yıldan az	-0,51218	0,3629	0,621	-1,511	0,4869
		6-10yıl	-0,46218*	0,1272	0,003	-0,8124	-0,1119
		11-20yıl	-0,58718*	0,1529	0,002	-1,0083	-0,1660
		21yıl ve üzeri	-0,77289	0,3104	0,097	-1,6274	0,0816
	1-5yıl	1yıldan az	-0,65192	0,3694	0,397	-1,6690	0,3652
		6-10yıl	-0,53526*	0,1295	0,001	-0,8918	-0,1787
		11-20yıl	-0,64567*	0,1557	0,000	-1,0744	-0,2169
		21yıl ve üzeri	-0,70192	0,3160	0,176	-1,5718	0,1680
İD	1-5yıl	1yıldan az	-0,37231	0,3276	0,787	-1,2744	0,5298
		6-10yıl	-0,43897*	0,1148	0,002	-0,7552	-0,1227
		11-20yıl	-0,60731*	0,1381	0,000	-0,9876	-0,2270
		21yıl ve üzeri	-0,57802	0,2802	0,241	-1,3495	0,1935

Tablo 4'e göre yapılan Post. Hoc. Tukey testine göre Etik iklim algısı konusunda 1-5yıl arası çalışanlar 6-10yıl ve 11-20 yıl arası çalışanlara göre negatif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum 1-5 yıl arası çalışanların düşük etik iklim algılarıyla açıklanabilir. İşgören performansı konusunda 1-5 yıl arası çalışanlar, 6-10 yıl ve 11-20 yıl arası çalışanlara göre negatif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum 1-5 yıl arası çalışanların düşük performansları ile açıklanabilir. İş doymu konusunda 1-5 yıl arası çalışanlar, 6-10 yıl ve 11-20 yıl arası çalışanlara göre negatif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum 1-5 yıl arası çalışanların düşük iş doymu ile açıklanabilir.

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin düzey ve yönünü göstermekte olup "0,60 - 0,80 Yüksek", ilişkili olduğu değerlendirilebilir (Akgül ve Çevik, 2005:359). Çalışmaya katılan 205 muhasebe meslek mensubundan oluşturulan veri setinin korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5. Eİ, İP ve İD Arasında Korelasyon Analizi

Değişkenler		Eİ	İP	İD
Eİ	Pearson C.	1	0,623**	0,676**
	Sig. (2-)		0,000	0,000
	N	205	205	205
İP	Pearson C.	0,623**	1	0,745**
	Sig. (2-)	0,000		0,000
	N	205	205	205
İD	Pearson C.	0,676**	0,745**	1
	Sig. (2-)	0,000	0,000	
	N	205	205	205

Tablo 5'e göre Eİ ile İP arasında ($r=0,623$) kuvvetinde $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Eİ ile İD arasında ($r=0,676$) kuvvetinde $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü yüksek düzeydeki bir ilişki belirlenmiştir. İP ile İD arasında ($r=0,745$) kuvvetinde $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü yüksek düzeydeki bir ilişki belirlenmiştir.

Çalışmaya katılan 205 muhasebe meslek mensubundan oluşturulan veri setinin regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6. Regresyon Analizi

Model Eİ ile İP	R	R ²	Tah. S.H.	F	P
	0,623	0,388	0,66157	128,762	0,000
	β	S.H.	Beta	t	P
Sabit	1,276	0,194		6,593	0,000
Eİ	0,640	0,056	0,623	11,347	0,000
$\hat{IP}=1,276+0,640*(Eİ)$					
Model Eİ ile İD	R	R ²	Tah. S.H.	F	P
	0,676	0,456	0,55182	170,340	0,000
	β	S.H.	Beta	t	P
Sabit	1,368	0,161		8,474	0,000
Eİ	0,614	0,047	0,676	13,055	0,000
$\hat{ID}=1,368+0,614*(Eİ)$					

Tablo 6'ya göre Eİ ile İP değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde ($F=128,762$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Belirlilik katsayısı $R^2=0,388$ olarak bulunmuş olup, İP’teki değişimin %38,8’i Eİ tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Eİ ile İD değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde ($F=170,340$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2=0,456$ olarak bulunmuş olup, İD deki değişimin %45,6’sı Eİ tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tablo 7. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez	t	p	β	Sonuç
H ₁ : Etik İklim Algısı, işgören performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	6,593	0,000	0,640	Kabul
H ₂ : Etik İklim Algısı, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	8,474	0,000	0,614	Kabul

Tablo 7’ye göre “Etik İklim Algısı, işgören performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi ($p<0,05$) ile “Etik İklim Algısı, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Literatürde etik iklim algısı, işgören performansı ve iş doyumunu eşgüdümlü araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak hem etik iklim algısı ile işgören performansı ve hem de iş doyumunu diğer örgütsel davranış konularıyla ilişkilendiren çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde çalışmamıza benzer çalışmalar şöyle özetlenebilir.

Eker (2006) çalışmasında katılımcıların kişiler arası adalet ve dağıtım adaleti algılarının iş doyumlarında etkili olduğunu ileri sürmüştür. Özer ve Urtekin (2007) çalışmasında örgütsel adaletin kişiler arası ve dağıtım adalet alt boyutlarının iş doyumunda etkili olduğunu iddia etmiştir. Omarov (2009) çalışmasında örgütsel güvenin alt faktörleri yöneticiye ve örgütün kendisine güven düzeylerinin iş doyumunda etkili olduğunu iddia etmiştir. Akbaş (2010) çalışmasında örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık boyutları olan duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerinde pozitif etkisi olduğunu ifade etmiştir. Büte (2011) çalışmasında etik iklimin örgütsel güven üzerinde olumlu etkisinin bireysel performans üzerindeki etkisinden daha güçlü olduğunu bulduğunu ileri sürmüştür. Eren ve Hayatoğlu (2011) çalışmasında etik iklimin; örgütsel bağlılık, yöneticiye güven ve iş performansı üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Akkoç (2012) çalışmasında gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediğinin belirlendiğini iddia etmiştir. Altaş ve Kuzu (2013) çalışmasında etik iklimin yöneticiye güven ve örgüte güven boyutları ile bireysel iş performansı üzerinde de olumlu bir etkisi olduğunu ileri sürmüştür. Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu (2014) çalışmasında okul yöneticilerinin etik lider davranışlarının temel yordayıcı değişken olduğu, iş doyumunun ise örgütsel bağlılık üzerinde aracılık etkisinin olduğunu iddia etmiştir.

Demir (2014) çalışmasında etik iklim ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirlediğini ifade etmiştir. Tuna ve Yeşiltaş (2014) çalışmasında etik iklimle ilgili kişisel ahlak ve kişisel çıkarın yabancılaşma üzerinde, kişisel çıkarın örgütsel özdeşleşme üzerinde, özdeşleşmenin ve yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini belirlemiştir. Çalışkan (2015) çalışmasında örgütsel adaletin üç alt boyutunun da örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği ve etik iklimin bu ilişkide kısmi aracılık rolünü üstlendiğini ileri sürmüştür. Günel, Civelek ve Karabulut (2015) çalışmasında etik liderliğin etik iklim üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Demir ve Karakuş (2015) çalışmasında etik iklimin, öğretmen ve öğrencilerin birbirlerine duyduğu güveni ve her iki tarafın çalışma motivasyonunu artırdığını iddia etmiştir. Erdirençelebi ve Filizöz (2016) çalışmasında etik iklimin işten ayrılma niyetiyle arasında da negatif yönlü bir ilişki, mobbing ile etik iklim algısının arasında ise negatif bir ilişki, mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü ilişkiler olduğunu ifade etmiştir. Yeşil, Mavi ve Ceylan (2017) çalışmasında etik iklimin algısı, akademisyenlerin iş tatmini, yenilikçi davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği ancak işten ayrılma niyetiyle performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ileri sürmüştür. Ahmetoğulları ve Çatı (2017) etik iklimin, normatif etik iklimin, örgütsel bağlılık ve bireysel performans arasında pozitif yönlü ilişkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Kanten, Esirgemez, Aydın-Hasekioğlu ve Keçeli (2018) çalışmasında iş yaşamının kalitesine ilişkin tüm boyutların etik iklim algısı ile olumlu bir ilişkisi olduğunu ileri sürmüştür. Naktiyok ve Yıldırım (2018) çalışmasında etik iklimin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ile iş tatmininin işe yabancılaşma üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisinin olduğunu belirlediğini ileri sürmüştür. Narin, Boz ve Duran (2019) çalışmasında örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı ilişkileri olduğunu ifade etmiştir. Boz, Gaygısız ve Duran (2019) çalışmasında mobbing ile çalışan performansı arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ifade etmiştir. Kılıç (2019) çalışmasında okullardaki etik iklimin örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği, okullardaki etik iklimin öğretmen performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkisi olduğunu belirlediğini ifade etmiştir. Boz, Duran ve Uslu (2019) çalışmasında motivasyon ile iş tatmini ve performans arasında orta düzeyde ilişki olduğunu belirtmiştir. Erdoğan ve Çelik (2019) çalışmasında etik iklim ile çalışan performansı arasında zayıf düzeyde anlamlı ilişkileri tespit etmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Yapılan bu çalışmanın amacı etik iklim algısının işgören performansı ve iş doyumunu ile arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaçla Kütahya ilinde çalışmakta olan muhasebe meslek mensuplarından 205 kişiye gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Etik iklim son zamanlarda hem sosyal medyada hem de akademide sıklıkla duyduğumuz kavramlardandır. İşgören performansı ve iş doyumunu ise işletme hedef ve amaçlarına ulaşılmasında önemli bir unsur olmayı sürdürmektedir.

Yapılan korelasyon analiz sonucu elde ettiğimiz bulgularla etik iklim algısı ile işgören performansı arasında ($r=0,623$) yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Etik iklim algısı ile iş doyumunu arasında ise ($r=0,676$) yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucu etik iklim algısının işgören performansını ($\beta=0,640$, $p<0,05$) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca etik iklimin iş doyumunu ($\beta=0,614$, $p<0,05$) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular neticesinde aritmetik ortalaması düşük anket ifadeleri baz alınarak muhasebe meslek mensup ve yöneticilerine yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

- Çalışanların kurumda zaman zaman istenilmeyen davranışlar yaptırmaya zorlayan ortamları engelleyici örgütsel kültürün oluşturulması,
- Çalışanların işlerine karşı ilgilerini odaklayacak iletişim kanalları ile bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerinin yapılması,
- Çalışanların performans değerlendirmelerinin paylaşarak geri besleme yapılabilmesi,
- Çalışma ortamındaki oluşabilecek çatışma ortamlarının yapıcı ve katılımcılığın sağlanarak çözümlenebilmesi,
- Kurumların faaliyet ve uygulamalarında çalışanlara yol gösterici etik kodların yazılması,
- Kurumların etik kurallar oluşturarak bu kuralların tavizsiz uygulanabilmesi,
- Verimli ve yüksek performans gösteren çalışanların ilan edilmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Ahmetoğulları, K. ve Çatı, K. (2019). STK Mensuplarının etik iklim algısının örgütsel bağlılık aracılığıyla bireysel performanslarına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 283-313.
- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: Çok yönlü performans göstergeleri*. Ankara: MPM Yayınları.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), 121-137.
- Akgül, A., Çevik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri-SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İstetme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Aksu, G., Acuner, A., & Tabak, R. (2002). A study on job satisfaction of managers in the central and provincial organizations of the Ministry of Health (Ankara Example). *Journal of Ankara University Faculty of Medicine*, 55, 271-282.

- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Barnett, T., & Schubert, E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 279-290.
- Baştürk, S. ve Taştepe, M. (2013). *Evren ve örneklem. Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Vize Yayıncılık.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boz, D., Gaygısız, E. ve Duran, C. (2019). Mobbing ile iş performansı ilişkisi: Kütahya sağlık çalışanları örneği. *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(38), 1580-1591.
- Boz, D., Duran, C., Koç, A. ve Uslu, İ. (2019). Çalışanların motivasyonunun iş tatmini ve performans ile ilişkisi. *In International Congress on Afro-Eurasian Research*, 19, 224-229.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (7. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (687– 732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Çalışkan, A. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Etik ikliminin aracılık rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 115-141.
- Davis, F. W. (1981). Job satisfaction and stress. *Journal of Physical Education and Recreation*, 52(9), 37-38.
- Demir, M. (2014). Otel işletmelerinde etik iklimi-iş performansı ilişkisi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(2), 363-378.

- Demir, S. ve Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(2), 183-212.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, P. ve Çelik, A. (2019). Sağlık sektöründe etik iklim oluşturmaın hemşirelerin performansına etkisi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(2), 105-113.
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2012). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Erdirençelebi, M. ve Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 127-139.
- Günel, D., Civelek, M. E. ve Karabulut, A. T. (2016). İşletmelerde etik liderliğin etik iklim üzerine etkisi: deneysel bir araştırma (Organizational culture and work ethics). *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 14(28), 251-265.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Serhat, E. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- Kanten, S., Esirgemez, M., Aydın-Hasekioğlu, Y. ve Keçeli, M. (2018). İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 559-576.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (5.Baskı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(3), 807-836.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public administration review*, 62(2), 231-241.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. (13.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69.

- Mortimer, J. T., Finch, M. D., & Maruyama, G. (2019). Work experience and job satisfaction: Variation by age and gender 1. *In Work Experience and Psychological Development Through the Life Span* (pp. 109-155), Londra: Routledge.
- Naktiyok, S. ve Yıldırım, F. (2018). Etik iklimin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 57-71.
- Narin, İ., Boz, D. ve Duran, C. (2019). Örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Kamu sektöründe örnek bir uygulama. *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(33), 555-568.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumunu: Özel bir sektörde uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, P. S. ve Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 107-125.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Rego, A. & Pinae Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Schwepker Jr, 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.
- Sertçe, S. (2003). *Kamu kuruluşlarında yöneticilerin iş doyumunu üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Sonntag, S., Judith V. & Anne, S. (2008). *Job performance*. Handbook of Organizational Behavior, Los Angeles: SAGE
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana'da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104.
- Şerif, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.
- Tevrüz, S. (2007). *İş hayatında etik*. İstanbul: Beta.

- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Weber, J. & 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(1-2), 69-84.
- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Ceylan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 19-38.
- Yoon, J. & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and occupations*, 29(1), 97-124.
- Yammarino, F. J. & Dubinsky, A. J. (1987). On job satisfaction: It's the relationships that count!. *The Journal of Risk and Insurance*, 54(4), 804-809.
- Yiğit, A. (2004). *Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi belirlemeye yönelik bir alan çalışması* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Etik Kurul Kararı

T. C.
KÜTAHYA DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beyerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve
Yayın Etiği Kurulu

TOPLANTI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi: 13.04.2021

Toplantı Sayısı: 2021/03

GÜNDEM 37: Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı'nın 26.03.2021 tarihli ve E.17764 sayılı yazısı gereğince: Dr.Öğr.Üyesi Ali ALTINBAY'ın "*Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin Etik İklim Algısının İlgören Performansı ve İş Doymu ile İlişkisi: Kütahya İli Örneği*" başlıklı akademik çalışmasında kullanılmak üzere, görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşme.

KARAR 37 : Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı'nın 26.03.2021 tarihli ve E.17764 sayılı yazısı gereğince: Dr.Öğr.Üyesi ~~Ali ALTINBAY~~'ın "*Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin Etik İklim Algısının İlgören Performansı ve İş Doymu ile İlişkisi: Kütahya İli Örneği*" başlıklı akademik çalışmasında kullanılmak üzere, görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşüldü.

Yapılan görüşmeler ve değerlendirmeler sonucunda, çalışma kapsamında uygulanacak olan anket-görüşme sorularının ve ölçeklerin, gerekli izinlerin alınması kaydıyla, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvuruçuya ait olmak üzere etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Prof.Dr. Ali ÇELİK
Başkan

Prof.Dr. Aydın KAYABAŞI

Başkan Yardımcısı

Prof.Dr. Levent MERCİN

Prof.Dr. Ahmet AĞA

Öye

Prof.Dr. Mehmet ACET

Öye

Prof.Dr. Gökhan COŞKUN

Öye

Prof.Dr. Ramazan KILIÇ

Öye