

ETİK İKLİMİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK UYGULAMALARINA ETKİSİNDE KURUM İTİBARININ ROLÜNÜN YÖNETİCİ VE KURUM ÖZELLİKLERİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ***Dr. Gülcan AYRAL******Prof. Dr. Nüket SARACEL*******ÖZ**

Etik iklim, bir işletmedeki tutumların, davranışların, kuralların ve etik kodların oluşturduğu paydaşlarca algılanan kurumsal ortamdır. Bu ortam, kurumların kendi kadar paydaşlarını, bugün kadar gelecek nesilleri de düşünmesini ifade eden “sürdürülebilirlik” anlayışını ve kurumun faaliyetlerinin insanlar üzerindeki izlenimi olan “kurumsal itibarı” etkilemektedir. Kurumun sahip olduğu etik iklim, sürdürülebilirlik yaklaşımı ve itibar, kurumları benzerlerinden farklı kılan, özgün temel kaynaklarından. Bu farklılığı ortaya koyan öncelikli olarak yöneticiler ve kurumlardır. Konulara kurumların bakış açısı ve yöneticilerin yaklaşımı kurumsal başarı için son derece önemlidir. Konular hakkında ortaya konan bu önemin ve yaklaşımın yönetici ve kurumların özellikleri ile etkileşimde olup olmadığı sorusuna cevap arandığı ve alanyazında benzer çalışmalar bulunmadığı için bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

Çalışma, kurumlar açısından büyük öneme sahip bu üç yaklaşımın arasındaki etkileşimi yönetici ve kurum özellikleri açısından analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, başarısı Türkiye'nin bağımsız araştırma firmalarınınca tescil edilmiş kurumlarındaki 448 yöneticiyle, anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Yaklaşımlar arası etkileşimler, demografik ve kurumsal özelliklerle ilgili verilerle, Yapısal Eşitlik Modelinde yer alan çoklu grup analizi (Multi Group Analysis) yöntemiyle test edilmiştir. Yöneticilerin görüşlerine göre yapılandırılan araştırma sonucunda, yönetici ve kurum özelliklerinin, üç değişkenin birbirleri ile etkileşiminde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Söz konusu özelliklere göre sonuçların farklılık göstermediği de tespit edilmiştir. Bu da tüm kurumlar tarafından, yönetici ve kurum özelliklerinden bağımsız bir şekilde, bu konulara önem verilmesi ve uygulanması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, kurumsal sürdürülebilirlik, kurumsal itibar, yönetici algısı, yapısal eşitlik modeli

EVALUATION OF THE ROLE OF CORPORATE REPUTATION IN THE EFFECT OF THE ETHICAL CLIMATE ON SUSTAINABILITY PRACTICES IN TERMS OF MANAGER AND INSTITUTION CHARACTERISTICS**ABSTRACT**

Ethical Climate is the institutional environment perceived by the stakeholders formed by the attitudes, behaviors, rules, and ethical codes in a business. This environment affects the approach of "sustainability", which means that institutions should think about their stakeholders, as well as future generations, and "corporate reputation", which is the impression of the activities of the institution on people. The ethical climate, corporate reputation, and sustainability practices of the institution are among the original basic resources that make institutions different from their equivalents. It is primarily managers and institutions that reveal this difference. The point of view of the institutions and the approach of the managers are crucial for corporation success. This research was carried out due to a search for an answer to the question of whether the importance and approaches of the subjects interact with the characteristics of managers and institutions, and there have not found any similar studies in the literature.

* Bu çalışma, Dr. Gülcan Ayrıl'ın, Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Programı'nın 2020-2021 akademik yılında kabul edilen “Yöneticiler Açısından Etik İklimin Kurumsal Sürdürülebilirliğe Etkisinde Kurum İtibarının Rolü” isimli tezinden türetilmiş bir çalışmadır.

** Üsküdar Üniversitesi, <https://orcid.org/0000-0003-2744-3314>, gulcan.ayral@uskudar.edu.tr

*** Doğu Üniversitesi, İşletme Bölümü, <https://orcid.org/0000-0002-7156-8088>, nsaracel@dogus.edu.tr

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

This study aims to analyze the interaction between these three approaches, which are of great importance for institutions, in terms of manager and institution characteristics. The research was conducted with 448 managers in institutions whose success was registered by independent research firms in Turkey, using the survey method. Interactions between approaches were tested with data on manager and institution characteristics, using the Multi-Group Analysis method in the Structural Equation Model. As a result of the research, which was structured according to the opinions of the managers, it was detected that the characteristics of the manager and the institution had a significant and positive effect on the interaction of the three variables with each other. It has also been determined that the results do not differ according to the mentioned characteristics. This shows that these issues should be given importance and applied by all institutions, regardless of the characteristics of the manager and the institution.

Anahtar Kelimeler: Ethical climate, corporate sustainability, corporate reputation, manager perception, structural equation model

1. GİRİŞ

Günümüzde kurumların başarı algısı sadece ekonomik başarısı üzerinden oluşmamaktadır. Kurum, tüm paydaşların beklentilerine kulak veren, topluma, çevresine duyarlı, eşit fırsat, adil ücret sunan, ayrımcılık karşıtı, şeffaf, hesap verebilir bir organizasyon olmayı hedeflemelidir.

İklim, kurumları rekabette farklı kılan en önemli değişkenlerdendir (Gellerman, 1973:74). Etik iklim, kurumsal karar ve aksiyonlarda göz önünde bulundurulmuş kanunlar, kurallar, prosedürler, ilkeler, değerler, inançlar vb. rehberlerin oluşturduğu kurumsal iklimi ifade etmektedir. Bu ortam, çalışanların, çalışırken veya sorun çözerken yaptıkları değerlendirmelerde, verdikleri kararlarda seçim yapmasına destek olmaktadır.

Etik iklime sahip kurumların itibarının doğal olarak iyi olacağı beklenmektedir. Kurum itibarı, paydaşlar tarafından algılanan, kurumun sahip olduğu maddi olmayan en önemli değerlerden biridir. Aynı zamanda etik iklim sağlama üst yönetimin stratejik görevlerinden biridir (Karatepe, 2008:84).

Yaşamını devam ettirebilme olarak ifade edilen sürdürülebilirlik, kurumsal açıdan bakıldığında “gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama olanağını tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarının karşılanması” olarak tarif edilebilir (Brundtland - WCED, 1987:2). Yukarıda da belirtildiği gibi bir kurum sadece ekonomik performansı ile değil, çevresiyle ilgili yaklaşım ve eylemleri ile de farklılaşmakta, tercih edilmekte ve uzun ömürlü olabilmektedir.

1.1. Kurumlarda Etik İklim, İtibar, Sürdürülebilirlik

Kurumların büyüme, karlılık gibi klasik hedefleri dışında değer bazlı maddi olmayan ama başarısına doğrudan etki eden hedefleri de bulunmaktadır. Etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik konuları bunların en önemlilerindedir.

Etik iklim, kurumsal kararları etkileyen etik kodlar, değerler, kurallar, prosedürler ve uygulamaları (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003:127-141) ve bunların alınacak kararlarda kullanılması sonucunda oluşacak kurumsal ortamı ifade etmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 101-102). Çalışanlar hangi tür karar ve davranışların kabul görüp görmediği konusunda, kurumun etik ikliminden etkilenmektedir (Özyer, 2010:7-8).

Kohlberg (1984: 263), kurumların ikliminin bireylerin etik karar vermesini etkilediğini öne sürmektedir. Yönetimlerinde alınan etik kararlar sayesinde hedeflerine ulaşan kurumlar için etik iklim her geçen gün önemi artan unsurlardan biridir (Martin ve Cullen, 2006:175-180). Bir kurumun başarısı, kurumun doğru yapılandırılmış etik iklim ve değerlerine uygun kararlar alınmasına ve bunların uygulanmasına bağlıdır.

Victor ve Cullen (1988) Etik İklim Teorisi üzerine yaptıkları bir araştırmanın faktör analizi sonucunda beş boyut belirlemişlerdir: Araçsallık (Bireysel ve Kurumsal Egoizm), Başkalarının

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

iyiliğini isteme (Bireysel ve Kurumsal Yardımseverlik, Bağımsızlık (Bireysel İlkelilik), Kurallar (Kurumsal İlkelilik), Kanun ve Kodlar (Kozmopolit İlkelilik). Etik iklimin stratejilerin oluşturulmasından, uygulanmasına kadar tüm süreçlere katkısı bulunmaktadır. Kurum aidiyetinin arttığı, çalışan devir hızının azaldığı görülmektedir (Schwepker, 2001:40).

Kurumun etik ikliminin, kurumun sürdürülebilirlik yaklaşımı ve kuruma ilişkin itibar algısı üzerinde olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir. Kurumsal itibar, kurumun paydaşlarının o kuruma ait algılarının tamamıdır (Leaniz ve Bosque, 2013:541). Bu algının meydana getirdiği değer, kurumun rekabette stratejik sürdürülebilir avantaj sağlayan, nadir, taklit edilemez kaynaklarından (Inglis, Clive ve Sammut, 2006:935; Bibri, 2008:33). Güçlü bir itibar, kuruma pazar payı artışı, maddi güç, kaliteli insan gücü sağlar (Ural, 2012:9).

İtibar her kurumun kendine has değerlerinden, kültüründen, uygulamalarından, meydana geldiğinden kopyalanması en zor kurum kaynaklarından biridir. Kurumsal itibarın Vizyon ve Liderlik, Çalışma Ortamı ve Çalışan Kalitesi, Ürün ve Hizmet, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Duygusal Çekim Gücü ile Finansal Performans olarak toplam altı boyutu bulunmaktadır (Bilbil vd., 2013:163; Çiftçioğlu, 2009:27; Fombrun, Gardberg ve Sever, 1999:253).

Etik iklim ve itibar ile yakından ilişkili olan sürdürülebilirlik, yaşamı ve her türlü işi ekonomik, sosyal ve çevresel sorumluluk bilinci ile devam ettirebilme yeteneği ya da eğilimidir. Dünya refahını tehdit eden aşırı yoksulluk, açlık, adil olmayan gelir dağılımı, kontrol edilemeyen nüfus artışı, iklim değişikliği, çevre kirliliği, doğal kaynakların hızla tüketimi gibi ekonomik, sosyal ve çevresel problemler sürdürülebilirliğin temel konularıdır. Kurumsal sürdürülebilirliğin ekonomik, çevresel ve sosyal olmak üzere üç farklı boyutu bulunmaktadır (Özmehmet, 2008:3).

Etik iklim, kurumsal sürdürülebilirlik ve kurum itibarı birbiri ile yakın ilişki ve etkileşim içerisindedir. Üç konu da kurumların nadir, ikame edilemez, özgün bileşenleridir. Kurum başarısına etkisi olan bu konulara ait uygulamaların performansları takip edilmeli, ölçülmeli, stratejik hedeflerle ve demografik özelliklerle ilişkilendirilerek yönetilmelidir.

2. ARAŞTIRMA

Etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik, kurumları içinde bulunduğu çevreye uyumlandıran, ekonomik olduğu kadar, çalışanlar, müşteriler ve toplumun da içinde bulunduğu çeşitli paydaşlara fayda sağlayarak rekabetçi gücü artıran unsurlardır. Bu çalışma, demografik nicel veriler açısından tanımlayıcı, demografik verilerle değişkenler arasındaki etkileşimi ortaya koyması açısından açıklayıcı bir araştırmadır.

Alan yazında etik, kurum itibarı ve sürdürülebilirlik konularında tek tek ve ikili çeşitli akademik çalışmalar yapılmıştır. Mevcut çalışmalardan farklı olarak bu araştırmada, tek ya da ikili değişkenin demografik farklılığına değil; üçlü değişkenin birçok demografik değişkenlerle etkileşimine bakılmıştır (Ayrıl, 2021: 190-197). Bu araştırma, birbirini etkilediği görülen bu üç kavramı bir arada katılımcıların demografik yapısıyla ve araştırma kapsamındaki kurumlara ilişkin özelliklerle ilişkilendirilerek ele almaktadır. Demografik Analizler Yapısal Eşitlik Modeli içinde yer alan çoklu grup analizi (Multi Group Analysis) ile yapılmıştır.

Bu çalışma etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kurum itibarının aracı rolünü ele alan çalışmadaki (Ayrıl, 2021) değişkenler ile katılımcı demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim, çocuk sahibi olma) ve bazı kurum bilgileri ile (çalışan sayısı, kadın çalışan sayısı, kurum faaliyet süresi vb.) etkileşimini araştırmayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

Katılımcı ile ilgili Hipotezler:

H_{cinsiyet 1a}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{cinsiyet 1b}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{cinsiyet 1c}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.

...

(akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

H_{cinsiyet 1d}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{cinsiyet 1e}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{cinsiyet 1f}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{egitim 2a}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{egitim 2b}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{egitim 2c}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{egitim 2d}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{egitim 2e}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{egitim 2f}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{çocuk sahibi olma 3a}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{çocuk sahibi olma 3b}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{çocuk sahibi olma 3c}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{çocuk sahibi olma 3d}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{çocuk sahibi olma 3e}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{çocuk sahibi olma 3f}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.

Kurum ile İlgili Hipotezler:

H_{çalışan sayısı 4a}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{çalışan sayısı 4b}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{çalışan sayısı 4c}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı ilişki vardır.

H_{çalışan sayısı 4d}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{çalışan sayısı 4e}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{çalışan sayısı 4f}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı farklılık vardır.

H_{kadın çalışan sayısı 5a}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{kadın çalışan sayısı 5b}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{kadın çalışan sayısı 5c}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.

H_{kadın çalışan sayısı 5d}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{kadın çalışan sayısı 5e}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{kadın çalışan sayısı 5f}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{faaliyet süresi 7a}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

H_{faaliyet süresi 7b}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

H_{faaliyet süresi 7c}: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

H_{faaliyet süresi 7d}: Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_{faaliyet süresi 7e}: Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hfaaliyet süresi 7f: Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir farklılık vardır.

2.1. Ölçekler

Araştırmanın etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik değişkenlerine yönelik farklı orijinal ölçeklerden faydalanılmış, ölçekler tercüme, pilot çalışmalar ve testlerle son haline getirilmiştir. Etik İklim ölçeği için, Victor ve Cullen çalışmasından (1988), Kurumsal İtibar ölçeği için Fombrun (1998) ile Fombrun, Gardberg ve Sever'ın (1999) çalışmalarından, Kurumsal Sürdürülebilirlik için 2006'daki Hahn ve Scheermesser'in, 2013'te Aksoy'un ve 2014'te Tuna'nın çalışmalarından faydalanılmıştır.

2.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Anket "Etik İklim", "Kurum İtibarı" ve "Kurumsal Sürdürülebilirlik" değişken bölümleri ile "Kişi ve Kurum Bilgileri" kısımlarından oluşmaktadır. Ankette toplam 122 soru yer almaktadır.

Araştırmanın hedef kitlesini itibarlı Türk şirketlerinin yöneticileri oluşturmaktadır. Capital 500, Fortune 500 Türkiye, Başarılı Finans Kurumları (Sardis), Bilişim 500, vb gibi bağımsız araştırmalar sonucu seçilmiş kurumlar belirlenip, anket, bu kurumların yöneticileri ile paylaşılmıştır. Çalışma Türkiye'nin itibarlı firmalarının tek tek değil anonim yapısını tespit etmeyi amaçladığından, aynı kurum içerisinde birden fazla yöneticinin görüşü alınmıştır.

Çalışma, evreni temsil başarısı yüksek olan, evren elemanlarının eşit seçilme şansına sahip olduğu, en sık kullanılan yöntemlerden biri (Saruhan ve Özdemirci, 2016:202) olan basit tesadüfi örnekleme ile yapılmıştır.

469 adet anketin geri dönüşü gerçekleşmiş, analizlerdeki elemeler sonucunda net 448 veri üzerinde çalışıldığından araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiğini söylemek mümkündür.

2.3. Analiz Yöntemi

Araştırmada, demografik tanımlayıcı istatistikler ve YEM'in (Yapısal Eşitlik Modeli), araştırma sonuçları ile demografik özelliklerin etkileşimini açıklayan Çoklu Grup Analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu analiz, YEM'de güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yer aldığı Araştırma Ön Analizleri ve Model Doğrusallık, İlişki Anlamlılık, Endojen Değişkenlerin Tahmin Gücü, Açıklanan Varyans, Model Uygunluğu, Önemlerine Göre Performans Haritası analizlerinden (Ayrıl, 2021) sonra yapılan bir analizdir. Çoklu Grup Analizi, demografik özelliklerin, değişkenler ve değişkenler arası etkileşimler üzerindeki etkisini ve bir fark yaratıp yaratmadığını test eden bir analizdir. Alan yazın gözden geçirme çalışmalarında bu çalışmanın diğer çalışmalardan farklı olarak tek ya da ikili değişkenin farklı demografik değişkenlerle etkileşimine değil; üçlü değişkenin farklı demografik değişkenlerle etkileşimine bakılmıştır. Yani karmaşık kombinasyonlar içeren bir çalışma olduğu için YEM tercih edilmiş, Çoklu Grup Analiziyle (Multi Group Analysis), her bir hipotezin testi için ayrı yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve geçerlilikleri test edilmiştir.

Tanımlayıcı istatistiksel analiz yöntemlerinden olan demografik analiz, sosyal bilimlerle ilgili araştırmalarda katılımcı özelliklerini analiz etmek için kullanılır. Bu çalışmada analizler katılımcı (Tablo 1) ve kurum bilgileri (Tablo 2) şeklinde iki alanda yapılmıştır. Verilerin genellikle normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Katılımcı Bilgileri

Veri Ana Başlık	Veri Ara Başlık	Frekans	Oran
Pozisyon	Yönetici -Üst Kademe	160	% 36
	Yönetici- Orta Kademe	282	% 63
	Yönetici – Diğer	6	% 1
	Toplam	448	%100
Eğitim Durumu			

...	(akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)		
	Lisans	264	%59
	Yüksek Lisans	184	%41
	Toplam	448	%100
Çocuk var/yok			
	Çocuk yok	142	%32
	Çocuk var	305	%68
	Toplam	448	%100
Cinsiyet			
	Erkek	270	%60
	Kadın	178	%40
	Toplam	448	%100

Tablo 2: Kurum Bilgileri

Veri Ana Başlık	Veri Ara Başlık	Frekans	Oran
Kurum Faaliyet Süresi			
	0-25	193	43%
	26-50	103	23%
	51-75	115	26%
	76 ve üstü	37	8%
	Toplam	448	100%
Çalışan Sayısı			
	250-altı	126	28%
	251-1000	94	21%
	1001-10000	168	38%
	10001-100000	49	11%
	100000+	10	2%
	cevapsız/bilinmiyor	1	0%
	Toplam	448	100%
Çalışan Kadın Oranı			
	%1-%20	84	19%
	%21-%30	62	14%
	%31-%40	78	17%
	%41-%50	73	16%
	%51'den fazla	65	15%
	cevapsız/bilinmiyor	86	19%
	Toplam	448	100%

3. BULGULAR

İstatistiki çalışmalarda olasılık kelimesini temsil edip, hatalı karar verme olasılığını gösteren p değeri (İngilizce probability), istatistiksel anlamlılığı (statistical significance) ifade etmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edilebilecek analiz değerinin $< 0,05$ olması gerekir. Bu çalışma için söz konusu değer $0,01$ de kabul edilmiş olup, ne kadar küçük olursa H_0 hipotezinin reddi için yüksek bir kanıt olduğu anlamına gelmektedir (Kul, 2014:12).

Ayral ve Saracel'in (2021:2388) araştırmasına göre, aynı hedef kitle üzerindeki araştırma analizinde faktörler arası anlamlı ilişkilerin olduğu ve bunlara ilişkin hipotezlerin desteklendiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde kurumsal itibar değişkeninin, etik iklim bağımsız değişkeninin, kurumsal sürdürülebilirlik bağımlı değişkenine etkisinde aracı rolü olduğu, ilgili hipotezin de kabul edildiği yani desteklendiği görülmüştür.

Bu çalışma kapsamında ise demografik verilerle yapılan çoklu analizlerde, toplanan verilerden katılımcılarla ilgili olanlarından cinsiyet, eğitim, çocuk sahibi olma ile kurumla ilgili olanlardan çalışan sayısı, kadın çalışan sayısı, kurum faaliyet süresi gibi özellikler ele alınmıştır. Bu analizlerle ilgili tablolar ve yorumlar aşağıda yer almaktadır:

Katılımcı ile ilgili Analiz Bulguları:

Yapılan analizlerde genel kural olarak %5 anlamlılık düzeyi için bulunan p değerinin < 0.05 , t değerinin > 1.96 olması gerekir.

1. Cinsiyet:**Tablo 3: Cinsiyet Analizi**

Araştırma Değişkeni	Total Effects Original (Erkek)	Total Effects Original (Kadın)	Total Effects Mean (Erkek)	Total Effects Mean (Kadın)	STDEV (Erkek)	STDEV (Kadın)	t-Values (Erkek)	t-Values (Kadın)	p-Values (Erkek)	p-Values (Kadın)
Etik İklım ve Kurumsal İtibar	0.804	0.735	0.803	0.737	0.033	0.049	24,571	14,844	0.000	0.000
Etik İklım ve Sürdürülebilirlik	0.769	0.690	0.767	0.689	0.042	0.048	18,256	14,479	0.000	0.000
Kurumsal İtibar ve Sürdürülebilirlik	0.598	0.694	0.599	0.694	0.064	0.071	9,400	9,809	0.000	0.000

Cinsiyet analizinde, %5 anlamlılık düzeyinde, $p < 0.05$ ve $t > 1.96$ şartı gerçekleşmiştir. Bu durum her cinsiyet grubu ile değişkenler arasında pozitif, anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ele alınan Etik İklım-Kurumsal İtibar, Etik İklım-Sürdürülebilirlik, Kurumsal İtibar-Sürdürülebilirlik ana değişkenlerinin demografik değişkenlerle etkileşimi analizinde kadın ve erkek çalışanlar arasında, değişkenler arası ilişkiler bakımından bir farklılık olmadığı gözükmektedir.

2. Eğitim:**Tablo 4: Eğitim Analizi**

Araştırma Değişkeni	Total Effects Original (Lisans)	Total Effects Original (Lisansustu)	Total Effects Mean (Lisans)	Total Effects Mean (Lisansustu)	STDEV (Lisans)	STDEV (Lisansustu)	t-Values (Lisans)	t-Values (Lisansustu)	p-Values (Lisans)	p-Values (Lisansustu)
Etik İklım ve Kurumsal İtibar	0.743	0.823	0.738	0.817	0.040	0.038	18,483	21,467	0.000	0.000
Etik İklım ve Sürdürülebilirlik	0.705	0.788	0.700	0.780	0.039	0.049	17,972	15,993	0.000	0.000
Kurumsal İtibar ve Sürdürülebilirlik	0.701	0.521	0.702	0.515	0.054	0.090	12,951	5,758	0.000	0.000

Eğitim durumu analizinde, %5 anlamlılık düzeyinde, $t > 1.96$ ve $p < 0.05$ şartı gerçekleşmiştir. Etik İklım-Kurumsal İtibar, Etik İklım-Sürdürülebilirlik, Kurumsal İtibar-Sürdürülebilirlik ana değişkenlerinin demografik değişkenlerle etkileşimi analizinde farklı eğitim gruplarında, değişkenler arası ilişkiler bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

3. Çocuk Sahipliği:**Tablo 5: Çocuk Sahipliği Analizi**

Araştırma Değişkeni	Total Effects Original (CocukHayir)	Total Effects Original (CocukEvet)	Total Effects Mean (CocukHayir)	Total Effects Mean (CocukEvet)	STDEV (Cocuk Evet)	t-Values (Cocuk Hayir)	t-Values (Cocuk Evet)	p-Values (Cocuk Hayir)	p-Values (Cocuk Evet)
Etik İklim ve Kurumsal İtibar	0.723	0.798	0.723	0.797	0.036	15,579	21,951	0.000	0.000
Etik İklim ve Sürdürülebilirlik	0.682	0.761	0.683	0.757	0.038	13,731	19,785	0.000	0.000
Kurumsal İtibar ve Sürdürülebilirlik	0.630	0.654	0.624	0.655	0.055	6,468	11,800	0.000	0.000

Bu çalışmada ele alınan **Etik İklim-Kurumsal itibar**, **Etik İklim-Sürdürülebilirlik**, **Kurumsal İtibar-Sürdürülebilirlik** ana değişkenlerinin demografik değişkenlerle etkileşimi analiz edilmiş, %5 anlamlılık düzeyi için, $p < 0.05$ ve $t > 1.96$ şartı sağlandığından çocuk sahibi olmanın tabloda bulunan bu ana değişken etkileşiminde pozitif, anlamlı, güçlü ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, çocuk sahibi olma ile ilgili seçeneklerde, değişkenler arası ilişkilerde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmektedir.

Kurum ile ilgili Analiz Bulguları:**1. Çalışan Sayısı:****Tablo 6: Çalışan Sayısı Analizi**

Araştırma Değişkeni	t-Values (10000 üstü çalışan sayısı)	t-Values (1001-10000 çalışan)	t-Values (250 den az çalışan)	t-Values (251-1000 çalışan)	p-Values (10000 üstü çalışan)	p-Values (1001-10000 çalışan)	p-Values (250 den az çalışan)	p-Values (251-1000 çalışan)
Etik İklim ve Kurumsal İtibar	10,405	10,982	21,174	12,181	0.000	0.000	0.000	0.000
Etik İklim ve Sürdürülebilirlik	7,497	9,421	16,713	10,161	0.000	0.000	0.000	0.000
Kurumsal İtibar ve Sürdürülebilirlik	5,847	6,205	8,432	8,131	0.000	0.000	0.000	0.000

Bu çalışmada incelenen **Etik İklim-Kurumsal İtibar**, **Etik İklim-Sürdürülebilirlik**, **Kurumsal İtibar-Sürdürülebilirlik** değişkenlerinin, çalışan sayısı faktörü ile etkileşimi analizinde %5 anlamlılık düzeyi için, $p < 0.05$ ve $t > 1.96$ şartı sağlanmakta ve değişkenler arasında pozitif, anlamlı ve güçlü ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca farklı çalışan sayılarının değişkenler arası ilişkiler bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmektedir.

2. Çalışan Kadın Sayısı:

Tablo 7: Çalışan Kadın Sayısı

Araştırma Değişkeni	t-Values (Kadın Sayısı %1-%20)	t-Values (Kadın Sayısı %21-%30)	t-Values (Kadın Sayısı %31-%40)	t-Values (Kadın Sayısı %41-%50)	t-Values (Kadın Sayısı %50 ÜSTÜ)	p-Values (Kadın Sayısı %1-%20)	p-Values (Kadın Sayısı %21- %30)	p-Values (Kadın Sayısı %31- %40)	p-Values (Kadın Sayısı %41-%50)	p-Values (Kadın Sayısı %50 üstü)
Etik İklim ve Kurumsal İtibar	17,382	9,640	8,938	8,457	9,402	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Etik İklim ve Sürdürülebilirlik	14,706	8,338	12,182	11,019	9,839	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Kurumsal İtibar ve Sürdürülebilirlik	6,393	4,657	7,835	7,771	4,921	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Kadın çalışan sayısı ile ilgili analizler incelendiğinde, Etik İklim-Kurumsal İtibar, Etik İklim-Sürdürülebilirlik, Kurumsal İtibar-Sürdürülebilirlik ana değişkenlerinin kurumun çalışan kadın sayısı değişkeniyle etkileşimi analizinde %5 anlamlılık düzeyi için, $p < 0.05$ ve $t > 1.96$ şartı sağlandığından değişkenler arasında pozitif, anlamlı, güçlü ilişki olduğu görülmektedir. Farklı kadın çalışan sayısı grupları ile değişkenler arası ilişkiler bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmektedir.

3. Kurumun Faaliyet Süresi:

%5 anlamlılık düzeyi için p değerinin < 0.05 , t değerinin > 1.96 olması gerekir.

Tablo 8: Kurumun Faaliyet Süresi

Araştırma Değişkeni	t-Values (Faaliyet yılı 26- 50)	t-Values (Faaliyet yılı 51- 75)	t-Values (Faaliyet yılı > 75)	t-Values (Faaliyet yılı < 25)	p-Values (Faaliyet yılı 26-50)	p-Values (Faaliyet yılı 51-75)	p-Values (Faaliyet yılı >75)	p-Values (Faaliyet yılı < 25)
Etik İklim ve Kurumsal İtibar	10,199	13,467	11,464	18,782	0.000	0.000	0.000	0.000
Etik İklim ve Sürdürülebilirlik	9,409	8,113	12,554	20,470	0.000	0.000	0.000	0.000
Kurumsal İtibar ve Sürdürülebilirlik	10,361	5,899	6,933	8,315	0.000	0.000	0.000	0.000

Kurumların faaliyet süreleri ile ilgili analizde, Etik İklim-Kurumsal İtibar, Etik İklim-Sürdürülebilirlik, Kurumsal İtibar-Sürdürülebilirlik ana değişkenlerinin kurumun faaliyet süresi değişkeniyle etkileşimi analizinde %5 anlamlılık düzeyi için, $p < 0.05$ ve $t > 1.96$ şartı sağlandığından değişkenler arasında pozitif, anlamlı, güçlü ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca farklı faaliyet süresindeki kurumlara ait değişkenlerin arası ilişkilerle etkileşimi bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

3.1. Hipotez Değerlendirme

Analiz sonuçlarına göre araştırma hipotezlerinin değerlendirilmesi şu şekilde özetlenebilir:

Tablo 9: Katılımcı Açısından Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Cinsiyet ile İlgili Hipotezler	Hipotez Durumu
H _{cinsiyet 1a} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde cinsiyetlere göre anlamlı bir ilişki vardır.	H1a desteklenmiştir
H _{cinsiyet 1b} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.	H1b desteklenmiştir
H _{cinsiyet 1c} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.	H1c desteklenmiştir
H _{cinsiyet 1d} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılık vardır.	H1d red
H _{cinsiyet 1e} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.	H1e red
H _{cinsiyet 1f} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.	H1f red
Eğitim durumu ile İlgili Hipotezler	
H _{eğitim 2a} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde katılımcı eğitim durumlarına göre anlamlı bir ilişki vardır.	H2a desteklenmiştir
H _{eğitim 2b} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı eğitim durumlarına göre anlamlı bir ilişki vardır.	H2b desteklenmiştir
H _{eğitim 2c} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı eğitim durumlarına göre anlamlı bir ilişki vardır.	H2c desteklenmiştir
H _{eğitim 2d} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde katılımcı eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.	H2d red
H _{eğitim 2e} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.	H2e red
H _{eğitim 2f} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.	H2f red
Çocuk Sahibi Olma ile İlgili Hipotezler	
H _{çocuk sahibi olma 3a} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.	H3a desteklenmiştir
H _{çocuk sahibi olma 3b} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.	H3b desteklenmiştir
H _{çocuk sahibi olma 3c} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır.	H3c desteklenmiştir
H _{çocuk sahibi olma 3d} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.	H3d red
H _{çocuk sahibi olma 3e} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.	H3e red

...	(akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)
H _{çocuk sahibi olma 3f} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde katılımcı çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.	H3f red

Tablo 10: Kurum Açısından Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Çalışan Sayısı ile İlgili Hipotezler	Hipotez Durumu
H _{çalışan sayısı 4a} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.	H4a desteklenmiştir
H _{çalışan sayısı 4b} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.	H4b desteklenmiştir
H _{çalışan sayısı 4c} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı ilişki vardır.	H4c desteklenmiştir
H _{çalışan sayısı 4d} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.	H4d red
H _{çalışan sayısı 4e} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.	H4e red
H _{çalışan sayısı 4f} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde çalışan sayısına göre anlamlı farklılık vardır.	H4f red
Kadın Çalışan Sayısı ile İlgili Hipotezler	
H _{kadın çalışan sayısı 5a} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.	H5a desteklenmiştir
H _{kadın çalışan sayısı 5b} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.	H5b desteklenmiştir
H _{kadın çalışan sayısı 5c} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir ilişki vardır.	H5c desteklenmiştir
H _{kadın çalışan sayısı 5d} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.	H5d red
H _{kadın çalışan sayısı 5e} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.	H5e red
H _{kadın çalışan sayısı 5f} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde kadın çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır.	H5f red
Faaliyet Süresi ile İlgili Hipotezler	
H _{faaliyet süresi 7a} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.	H7a desteklenmiştir
H _{faaliyet süresi 7b} : Etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.	H7b desteklenmiştir
H _{faaliyet süresi 7c} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.	H7c desteklenmiştir

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)	
H _{faaliyet süresi 7d} : Etik iklimin kurumsal itibara etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir farklılık vardır.	H7d red
H _{faaliyet süresi 7e} : etik iklimin sürdürülebilirliğe etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir farklılık vardır.	H7e red
H _{faaliyet süresi 7f} : Kurumsal itibarın sürdürülebilirliğe etkisinde kurumun faaliyet süresi açısından anlamlı bir farklılık vardır.	H7f red

3.2. Benzer Araştırmalarla Karşılaştırmalar

Bu çalışmanın faydalandığı tezde (Ayrıl, 2021) üç ana değişkenin birbiriyle etkileşimini analiz eden birebir aynı özellikte çalışma olmadığından ikili kombinasyon çalışmaları ile kıyas yapılmıştır. Bu çalışmada söz konusu çok değişkenli analizlere demografik değişkenler eklenince karşılaştırma yapmak için benzer çalışma bulmak çok daha zor hale gelmiştir. Ana çalışma olan tezde yer alan karşılaştırmaya konu olan benzer çalışmalar demografik açıdan incelendiğinde bütün olarak karşılaştırma yapılacak bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu sebeple bulunan kurumsal itibar ve etik iklim konulu tekli çalışmalar incelenmiş, tez çalışmasında incelenen aşağıdaki tabloda yer alan araştırmaların altına iki yeni çalışma ilave edilmiştir. Bunların biri etik iklim diğeri ise kurumsal itibar ile demografik veri ilişkisi analizidir. Bu karşılaştırmalar çalışmanın hipotezleri ile ilgili kıyaslamalarda tam istenen bilgiyi vermese de tekli değişken etkileşimlerinde örnek olması açısından fikir vermektedir.

Tablo 11: Araştırma Karşılaştırma Tablosu

Tarih	Karşılaştırılan Akademik Çalışma	Araştırmanın Demografik sonucu ile karşılaştırma
2012	Öncel, A., Yıldız, M. L., 2012 - <i>The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification</i>	Demografik veriler toplanmış ancak kurumsal itibarın etik iklim ile ilişkisinde demografik farklılıklar analiz edilmemiştir.
2015	Ordu, M., 2015 - <i>İş Ahlakının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir araştırma</i>	Demografik veriler toplanmış ancak iş ahlakı boyutlarından işletme uygulamalarının kurumsal itibarla ilişkisinde demografik farklılıklar analiz edilmemiştir.
2016	Günel, D., 2016, <i>İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulam</i>	Demografik veriler toplanmış ancak Kurumsal İtibar'ın liderlik boyutunun, etik iklim ile ilişkisinde demografik verilere göre farklılıklar analiz edilmemiştir.
2017	Çiçek, E., 2017 - <i>Kurumsal İtibarın Kazanılmasında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilincinin ve Etik Yaklaşımın Rolü</i>	Demografik bilgi çalışmada yer almamaktadır.
2014	Zhu, Y., Sun, L., ve Leung, A. S. M., 2014 - <i>Corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: The role of ethical leadership</i>	Demografik veriler toplanmış ancak itibar açısından analiz edilmemiştir.
2017	Lee, S. H. , and Ha-Brookshire, J., 2017, <i>Ethical Climate and Job Attitude in Fashion Retail Employees' Turnover Intention, and Perceived Organizational Sustainability Performance: A Cross-Sectional Study</i>	Demografik analiz söz konusu çalışmada yer almamaktadır.

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)		
2011	Zaim, H., İftar, E., 2011, <i>Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliğinde İş Etiğinin Etkisi: Trabzon İlinde bir uygulama</i>	Demografik veriler toplanmış ancak etik liderlik ve itibar açısından analiz edilmemiştir.
2010	Alniaçık, E., Alniaçık, Ü., Genç, N., 2010, <i>Kurumsal İtibar Bileşenlerinin Algılanan Önemi demografik Özelliklerden etkilenmekte midir?</i>	Alniaçık vd'nin çalışmasının konusu, bu araştırmanın ana bileşenlerinden sadece kurumsal itibarı kapsamaktadır. İlgili çalışmada demografik özelliklerden yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi ve gelir durumu analiz edilmiştir. Bu çalışmada ise demografik özelliklerden cinsiyet, eğitim durumu ve çocuk sahibi olma durumu araştırılmıştır. Her iki çalışmanın ortak bileşenleri Kurumsal İtibar ile demografik özelliklerden cinsiyet ve eğitim durumudur. Karşılaştırma yapılan makalede cinsiyet ve eğitim durumuna göre kurumsal itibar algısının değiştiği tespit edilmiştir. Kadınlar itibar algısında özellikle sosyal ve çevresel sorumluluk bileşenine erkek katılımcılardan daha fazla önem atfetmektedir. Bu çalışmada ise kadın ve erkek katılımcılar arasında belirgin bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Eğitim konusunda ise ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans göre kurumsal itibarın tüm bileşenlerine daha fazla önem atfedildiği görülmektedir. Bu çalışmada ise sadece lisans ve yüksek lisans seçeneği bulunmakta, bunların arasında da belirgin bir farklılık olmadığı görülmektedir.
2014	Bilgen, A, 2014, <i>Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi; Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama</i>	Bilgen'in araştırmasının konusu, bu araştırmanın tüm bileşenleri ile tam olarak örtüşmese de demografik özelliklerden cinsiyet, ana değişkenlerden ise sadece etik iklim konusuyula kesişmektedir. Bilgen'in çalışmasında cinsiyet ile etik iklim algısı arasında anlamlı bir fark olmadığı görüldüğü ilgili hipotez reddedilmiştir. Bu çalışmanın cinsiyet ile ilgili analizlerine bakıldığında ise etik iklim ile etkileşimde bir farklılık olmadığı gözüktüğünden benzerlik göstermektedir.

Kurum açısından hipotez değerlendirmelerine bakıldığında, kurumların çalışan sayıları, çalışan kadın sayıları ve faaliyet sürelerine göre analizler yapılmıştır. Tüm analizlerde anlamlı ve pozitif ilişkiler çıkmış; farklı özelliklere göre değişken etkileşimlerinde ise farklılık gözükmemiştir. Yani değişkenler arasında anlamlı ilişkilerle ilgili hipotezler kabul edilip, farklılık olduğu yönündeki hipotezler reddedilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurumların işleyişinde etik iklim, sürdürülebilirlik uygulamaları ve kurumsal itibar çok önemli unsurlardır. Günümüzde kurumların kendi kadar paydaşların da bu konularda ciddi anlamda beklentileri bulunmaktadır ve kurumlar çalışmalarını sürdürürken paydaş beklentilerini dikkate almak zorundadır. Hedef kitlenin kurumlar üzerinde yarattığı baskı ve olumsuz faaliyetlere verdiği hızlı tepkiler nedeniyle, kurumlar artık sosyal (Linnenluecke ve Griffiths, 2010:359), çevresel konularla daha yakından ilgilenmeye başlamıştır. Kurum hedeflerine doğru ve tam anlamıyla ulaşmak için tüm iç – dış paydaşlar gözetilmelidir. Ayrıl ve Saracel'in çalışmasında (2021) etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik uygulamalarının birbirini pozitif anlamda etkilediği tespit edilmiştir. Etik iklim, sürdürülebilirlik ve kurumsal itibarın birbirleri ile olan anlamlı ve pozitif ilişkisine; cinsiyet, eğitim durumu, çocuk sahibi olma ile ilgili direkt katılımcının demografik özellikleri ve çalışan sayısı, kadın çalışan sayısı, faaliyet süresi gibi katılımcıların kurumları hakkında verdikleri bilgiler, yapısal eşitlik modeli ile SmartPLS'de analize dahil edilmiştir. Bu etkileşimin söz konusu katılımcı demografik ve kurum bilgileri özellikleriyle analiz edildiğinde de geçerli olup olmadığı, bu özelliklere göre sonuçların farklılık gösterip göstermediği araştırıldığında, ana değişkenlerle arasında anlamlı ilişki olduğu ve farklı özelliklerin birbiriyle kıyaslandığında

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

sonuçlarda bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir. Demografik özellikler ve kurum bilgilerinin değişkenlerle analizinde de aradaki ilişki varlığına dair hipotezler kabul edilmiş, demografik ve kurum bilgi çeşitliliğine göre değişkenlerle etkileşim analizinde farklılık gözükmediğinden bunlara ilişkin hipotezler reddedilmiştir.

Üç değişken ilişki analizine birçok demografik ve kurum bilgisi değişkeni eklendiğinde karşılaştırma yapılacak bir araştırma bulunamamış, örnek bilgi verilmesi amacı ile etik iklim ve kurumsal itibarın tek tek araştırıldığı iki araştırmanın demografik analizi ile karşılaştırma yapılmıştır. Bu karşılaştırmada, Alnaçık vd.'nin (2010) çalışmasında kurumsal İtibar ile cinsiyet ve eğitim durumu etkileşimi analiz edilmiş ve bu demografik değişkenlere göre kurumsal itibar algısının değiştiği tespit edilmiştir. Kadınların, erkek katılımcılara göre; eğitim konusunda ise ön lisans mezunlarının, lisans ve yüksek lisansa göre kurumsal itibara daha fazla önem atfettiği tespit edilmiştir. Söz konusu tespite karşın bu çalışmada cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerinde belirgin bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bilgen'in 2014 yılındaki çalışması, bu araştırmanın tüm bileşenleri ile tam olarak örtüşmese de demografik özelliklerden cinsiyet; ana değişkenlerden ise sadece etik iklim konusuyla kesişmektedir. Bilgen'in (2014) çalışmasında da bu araştırma gibi cinsiyet ile etik iklim algısı arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüş ve ilgili hipotez reddedilmiştir. Bu noktada iki çalışma benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada etik iklim, sürdürülebilirlik, kurumsal itibar konularının farklı demografik ve kurumsal özelliklerle birbirlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, farklı özelliklere göre sonucun farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu da bize bu kavramların öneminin, algılanışının büyük kurumların özellikleri ve yöneticilerinin demografik çeşitliliği açısından genele yayıldığını ifade etmektedir.

Bu sonuçlardan hareketle, benzer araştırmanın müşteri, tedarikçi gibi farklı paydaşlar üzerinde yapılması veya hedef kurum olarak KOBİ'lerde aynı demografik değişkenlerle yapılması araştırmacılara önerilebilir.

Bu ve benzeri çalışmalara dayanarak, etik iklim, sürdürülebilirlik, kurumsal itibar gibi kavram ve uygulamaların hem tek tek, hem birbirleriyle etkileşimleri sonucu yarattığı gücün, ortaya çıkan kurumsal başarılarında payı olduğunu söylemek mümkündür. Kurumların bu etkileşimin yarattığı sinerjiyi dikkate alması ile oluşacak farkındalıkla ortaya koyduğu uygulamalar, tüm paydaşlar tarafından demografik bir farklılık olmaksızın olumlu karşılanacak ve fayda sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, Ç. (2013). *Sürdürülebilirlik performansının değerlendirilmesine yönelik ölçek önerisi ve Türkiye'deki işletmelerde uygulaması*. (Doktora tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alnaçık, E., Alnaçık, Ü., GENÇ, N., 2010, *Kurumsal İtibar Bileşenlerinin Algılanan Önemi demografik Özelliklerden etkilenmekte midir?*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 13 Sayı 23 Haziran 2010 ss.93-114
- Ayral, G. (2021). *Yöneticiler Açısından Etik İklimin Kurumsal Sürdürülebilirlik Uygulamalarına Etkisinde Kurum İtibarının Rolü* (Doktora Tezi), Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Ayral, G., Saracel, N. (2021). Etik İklimin Kurumsal İtibar ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşımına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2376–2395. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1267>
- Başarılı Finans Kurumları Listesi, Sardis. Erişim adresi: <https://digitalage.com.tr/sardis-odulleri-sahiplerini-buldu/>, Erişim adresi: <https://sardisawards.com/>. Erişim tarihi: 05.11.2019

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

- Bibri, M. (2008). *Corporate Sustainability / CSR Communications ve Value Creation: A Marketing Approach*, School of Management Blekinge Institute of Technology, Master of Business Administration (MBA), Sweden, Spring, Erişim adresi: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:831498/FULLTEXT01.pdf>, Erişim tarihi: 29.10.20.
- Bilbil, K.E., Sütçü, S.C., Kıyat, & B.D. (2013). *Türkiye’de Telekomünikasyon Sektöründe İtibar Katsayısı ve Marka Sadakatini Üzerine Bir Araştırma*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S:35. ss. 163-175.
- Bilgen, A., (2014), *Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi; Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bilişim 500. Erişim adresi: <https://bthaber.com/b500pdf/> Erişim Tarihi: 01.01.2020
- Brundtland, G. (1987). WCED-Report of the world commission on environment and development: Our common future. *Birleşmiş Milletler Genel Asamblesi Belgesi*, No. A/42/427), Erişim adresi : <http://www.un-documents.net/ocf-02.htm>, Erişim Tarihi: 06.09.2019
- Capital En beğenilen Şirketler. Erişim adresi: <https://dbhub.blob.core.windows.net/dbpdf/628-9ee967d2-6905-4e16-a5d5-16a3f52a9ef3>. Erişim Tarihi: 02.12.2019
- Çiçek, E. (2017), *Kurumsal İtibarın Kazanılmasında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilincinin ve Etik Yaklaşımın Rolü*, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi Sayı: 13, 2017, ss. 194-218
- Çiftçioğlu, B.A. (2009). *Kurumsal itibar yönetimi*. Ankara: Dora Yayınları.
- 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*, 46,127-141.
- Fombrun, C.J. (1998). *Indices of Corporate Reputation: An Analysis of Media Rankings and Social Monitors’ Ratings*, CRR, 1(4), 327-340.
- Fombrun, C.J., Gardberg, N.A. ve Sever, J.M. (1999). The Reputation Quotient: A Multi-Stakeholder Measure of Reputation. *The Journal of Brand Management*, 7(4),241-255.
- Fortune 500. Erişim adresi: <https://www.fortuneturkey.com/fortune500>, Erişim tarihi: 05.11.2019
- Gellerman, S.W. (1973). *The uses of psychology in management*. New York: Collier. Aktaran;
- Günel, D. (2016). *İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul
- Hahn, T. ve Scheermesser, M. (2006). *Approaches to Corporate sustainability among german companies*, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 13(3),150-165.
- Inglis, R.C., Clive, M. ve Sammut P. (2006). Corporate reputation and organisational performance: an Australian study. *Managerial Auditing Journal*.
- Karatepe, S. (2008). İtibar yönetimi: Halkla ilişkilerde güven yaratma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23),82.
- Kohlberg, L. (1984). *The philosophy of moral development*. New York: Harper and Row.
- Kul, S. (2014) İstatistik Sonuçlarının Yorumu: P Değeri ve Güven Aralığı Nedir?, *Türk Toraks Derneği*.
- Leaniz, P.M.G. ve Bosque, I.R. (2013). Relational capital: The role of sustainability in developing corporate reputation, *Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital*, 539-547.

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

- Lee, S.H. ve Ha-Brookshire, J. (2017). Ethical climate and job attitude in fashion retail employees' turnover intention, and perceived organizational sustainability performance: A cross-sectional study. *Sustainability*, 9, 465
- Linnenluecke, M.K. ve Griffiths, A. (2010). Corporate sustainability and organizational culture, *Journal of World Business*, 45(4), 357-366.
- Martin, K.D. ve Cullen, J.B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta – analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175 – 194.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A ve (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji* (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ordu, M., 2015, *İş Ahlakının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya
- Öncel, A.Z., Yıldız, M.L. 2012, *The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification*, 8. International Strategic Management Conference
- Özmehmet, E. (2008). Dünyada ve Türkiye’de sürdürülebilir kalkınma yaklaşımları. *Journal of Yaşar University*, 3(12),1853-1876.
- Schwepker, J.R. Charles, .H. (2001). Ethical climate’s relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Tuna, Ö. (2014). *Kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşım ve uygulamaları: Kobi'lere yönelik bir araştırma*. (Doktora tezi) Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ural, E.G. (2012). Kurumsal itibarı ölçme yöntemi olarak türkiye itibar endeksi ve endeks sonuçlarından hareketle türkiye’de elektronik sektörünün itibarı üzerine bir değerlendirme. *Online Academic Journal of Information Technology*, 3(7), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1114456>, (30.10.2020).
- Victor B. ve Cullen J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climate, *Administrative Science Quarterly*.
- Zaim, H., İstar, E., 2011, *Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliğinde İş Etiğinin Etkisi: Trabzon İlinde bir uygulama*; Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 1, Üniversitesi İşletme Fakültesi
- Zhu, Y.,Sun, L., Leung, A.S.M., (2014), *Corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: The role of ethical leadership*, Asia Pac J Manag, 31:925–947

Çatışma Beyanı: Bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişki bulunmamakta, dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışması olmamaktadır.

Destek ve Teşekkür: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Etik Kurul Kararı: Bu araştırmanın etik kurul izni, Doğu Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 19.10.2020 tarih ve 2020/26 sayılı karar ile alınmıştır.

Katkı Oranı: Yazarlar makaleye eşit oranda katkıda bulunmuştur.