



Karmaşık Dinamiklerin Ortaya Çıkarılması: Etik İklim ile Zorbalık Algısı Arasındaki Etkileşimde Bilgi Paylaşımının Aracılık Gücünün Çözülmesi

Mesut Öztırak¹

Received/ Başvuru: 11.08.2023

Accepted/ Kabul: 19.09.2023

Published/ Yayın: 25.10.2023

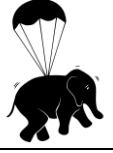
Özet

Etik kurallara uygun ve doğru faaliyetlerde bulunmak, sadece toplumsal hayatta değil ekonomik yaşamda da önem taşımaktadır. Örgüt kültürü etik kurallara uygun inşa edilmiş işletmeler, iç ve dış çevreye olan tutumlarında insani değerlere ve ahlaki kurallara uygun hareket edeceklerdir. Çalışanların yıldırma, psikolojik taciz veya psikolojik şiddet görmesi etik olmayan davranışlardır. Etik iklimin oluşturulduğu sağlıklı çalışma ortamında, yıldırma davranışlarının uygulanmayacağı düşünülmektedir. Bilgi paylaşımının ise çalışanlara gösterilecek etik olmayan davranışlardan haberdar olma ve hızlı bir şekilde önlem alma fırsatı yaratacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisini araştırmak, bu etkide bilgi paylaşımının aracı rolünü tespit etmektir. Bu amaçla nicel araştırma yöntemi kullanılarak yürütülen çalışmada, anket yöntemi ile 415 sağlık ve sosyal hizmet çalışanına ulaşılmıştır. Verilerin analizi SPSS 21.0 programı ile yapılmıştır. Analizlerde Pearson korelasyon testi kullanılmış, aracılık etkisi process analizi ile incelenmiştir. Ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Aracı değişken ve tüm boyutları için analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, etik iklimin, yıldırma algısına etkisinde bilgi paylaşımının ve her bir boyutunun aracılık rolü tespit edilmiştir. Ayrıca etik iklimin, yıldırma algısı üzerinde ve yıldırma algısının bilgi paylaşımı üzerinde etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar göstermektedir ki işletmelerin sürdürülebilir başarıya ulaşabilmeleri için etik kurallara uygun faaliyetlerde bulunmaları ve politikalarını etik değerler çerçevesinde oluşturmaları gerekmektedir. Böylece örgüt içinde çalışanlara yıldırma davranışlarında bulunulmayacak, gerektiğinde bilgi paylaşımı sayesinde bu olumsuz davranışlar önlenilecektir. Bu çalışmanın etik iklim, yıldırma algısı ve bilgi paylaşımı konularında yapılacak gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturarak literatüre katkı sağlaması düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: etik iklim, yıldırma algısı, bilgi paylaşımı

* Bu çalışma için İstanbul Esenyurt Üniversitesi'nden E-12483425-299-31755 sayılı kararı ve 25.05.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Elektronik Ticaret ve Yönetimi Bölümü, Türkiye, mesutoztirak@esenyurt.edu.tr, Orcid: 0000-0003-4828-7293

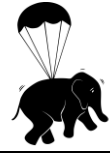


Unveiling the Intricate Dynamics: Unraveling the Mediating Power of Information Sharing in the Interplay between Ethical Climate and Perception of Mobbing

Abstract

Intimidation, psychological harassment or psychological violence by employees is unethical behavior. It is thought that mobbing behaviors will not be practiced in a healthy working environment where an ethical climate is created. It is anticipated that information sharing will create an opportunity for employees to be aware of unethical behaviors and to take measures quickly. In this context, the aim of the study is to investigate the effect of ethical climate on the perception of mobbing and to determine the mediating role of information sharing in this effect. For this purpose, 415 health and social service workers were reached by using the survey method. Pearson correlation test was used in the analyses, and the mediation effect was examined by process analysis. Confirmatory factor analysis was performed for the scales. Analysis was performed for the mediator variable and for each sub-dimension. According to the results of the study, the mediating role of information sharing and each of its dimensions in the effect of ethical climate on mobbing perception was determined. Ethical climate affects the perception of mobbing, the perception of mobbing affects information sharing. Thus, intimidation behaviors will not be made to the employees within the organization, and these negative behaviors can be prevented by sharing information when necessary. It is thought that this study will contribute to the literature by providing a basis for future research in the fields of ethical climate, perception of mobbing and information sharing.

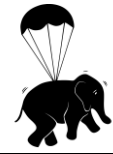
Keywords: ethical climate, perception of mobbing, information sharing



EXTENDED ABSTRACT

Background & Purpose: The concept of ethical climate includes situations such as which behaviors will be more correct for employees in businesses, distinguishing good and bad and performing behavior as a result (Günel et al., 2015). In this process, which includes different factors, there are concepts such as interests, social responsibilities, needs, ethical codes, social responsibility, and moral rules of individuals and institutions. Unethical behaviors within the enterprise can cause intimidation, which alienates employees from their work, the business, and their colleagues, and in advanced cases, which causes them to leave the job (Demirtaş, 2014). The concept of mobbing is also called psychological harassment. Employees in the business; It can also be seen as all kinds of undesirable behaviors systematically practiced by managers, subordinates or colleagues. For example, violence, threats, humiliation, and spreading different misleading rumors about the employee. In addition, situations such as constant criticism or exclusion of an employee by others may occur in competitive or cooperative environments. Perception of mobbing in businesses can be defined as the thought that employees or stakeholders may face negative consequences, especially by senior management or other powerful people. These perceptions may arise as a result of relationships and power dynamics within the organization. Perception of mobbing in businesses can manifest itself in various forms and cause negative effects in the business environment. It can also cause the employees in the business not to share their knowledge with other employees due to competition, ambition to rise, and the sense of protecting their own place. This situation can cause other employees to fail when they act with incomplete information. In the study, the mediating role of information sharing in the effect of ethical climate on the perception of mobbing was examined. In the questionnaire form used in the research, the “Ethical Climate Scale”, “Perception of Mobbing Scale” and “Information Sharing Scale” were used. Factor analysis was applied to the scales. The sample of the research consisted of 415 employees in the health and social services sector in Istanbul. The obtained data were analyzed by using the SPSS 21.0 package program, the relationship between the scale scores was analyzed by Pearson correlation, and the mediation was by process analysis. As a result of the analysis of the collected data, the effect of ethical climate and mobbing perception on information sharing and its sub-dimensions was tried to be determined. Then, the results of the analysis were evaluated, and in the conclusion part, suggestions for business life were presented in order to increase the need for an ethical climate, increase information sharing and reduce the perception of mobbing. When the literature was examined, no study was found related to the research subject. In this context, it is thought that the study will make an important contribution to the literature.

Research Method: In the study, the mediating role of information sharing in the effect of ethical climate on the perception of mobbing was examined. In the questionnaire form used in the research, “Ethical Climate Scale”, “Perception of Mobbing Scale” and “Information Sharing Scale” were used. Factor analysis was applied for the scales. The sample of the research consisted of 415 employees in the health and social services sector in Istanbul. The obtained data were analyzed by using the SPSS 21.0 package program, the relationship between the scale



scores was analyzed by Pearson correlation, and the mediation was by process analysis. As a result of the analysis of the collected data, the effect of ethical climate and mobbing perception on information sharing and its sub-dimensions was tried to be determined.

Conclusion: As a result, it has been determined that ethical climate and mobbing perception have an effect on information sharing and its sub-dimensions of information sharing. When the literature is examined, it is seen that the results of the research on ethical climate, perception of mobbing and information sharing support the results of this study. When the relationship between mobbing sub-dimensions and ethical climate is examined, it has been concluded that there is a negative and low relationship (Erdirençelebi and Filizöz, 2016). In other studies, when employees are exposed to mobbing, the ethical climate perception in their businesses becomes negative. This result supports previous studies in the literature (Taylor, 2004; Peterson, 2002; Treviño vd., 1998)

According to the study results, information sharing has a mediating role in the effect of ethical climate on mobbing perception. Ethical climate refers to attitudes about values, moral principles and environmental responsibilities in businesses. On the other hand, knowledge sharing involves transferring knowledge, experience and expertise among employees. The interaction of these two concepts can strengthen the ethical climate of enterprises and reduce the perception of intimidation.



1. GİRİŞ

İş hayatında nitelikli insanı bulmak, işe almak ve işletme içinde çalışmasının sürekliliğini sağlamak önem taşımaktadır. Çalışanlar bir işletmede çalışmaya karar verirken o işletmenin adalet, etik ve insan hakları gibi değerlere uygun çalışıp çalışmadığına bakarlar. İşletmeler çalışanlarına önem ve değer verdikçe işgören bağlılığının artacağı, işgören devir hızının azalacağı söylenebilir (Şahin ve Dündar, 2011). İşletmelerin uluslararası etik standartlara uygun faaliyet göstermesi, ilerleyen süreçte toplumsal eşitsizliklerin ve adaletsizliklerin ortadan kalkmasına yardımcı olacaktır. Etik iklim, işletme içinde her türlü faaliyetin iyi, adaletli ve ahlak kurallarına uygun olarak yerine getirildiği bir süreçtir (Günel vd., 2015). Bu süreçte bireylerin ve kurumların çıkarları, sosyal sorumlulukları, ihtiyaçları dikkate alınmalı, etik kodlar, sosyal sorumluluk, ahlaki kuralları gibi kavramlara uyum sağlanmalıdır. İşletme içerisinde etik olmayan davranışlar ve çalışanlara uygulanan yıldırma politikaları, çalışanların işletmeden, görevlerinden ve iş arkadaşlarından soğumalarına yol açmaktadır. Bu olumsuz davranışlar devam ettiğinde ise çalışanların işten ayrılmasına yol açabilmektedir (Demirtaş, 2014).

Şiddet, tehdit, aşağılama, çalışan hakkında farklı yanıltıcı dedikoduları etrafına yaymak gibi davranışlar yıldırma davranışı olarak ve psikolojik taciz olarak adlandırılmaktadır. Yıldırma işletmede çalışanlara; yöneticileri, astları veya çalışma arkadaşları tarafından sistematik olarak uygulanan her türlü istenmeyen davranışlar olarak görülmektedir (Cemaloğlu, 2007, s.112; Kök, 2006). Bunun dışında rekabet veya işbirliği ortamlarında, bir çalışanın diğerleri tarafından sürekli eleştirilmesi veya dışlanması gibi durumlar da ortaya çıkabilir. İşletmelerde yıldırma algısı, çalışanların veya paydaşların, özellikle üst yönetim veya diğer güç sahibi kişiler tarafından olumsuz sonuçlarla karşılaşabilecekleri düşüncesi olarak tanımlanabilir. Bu algılar, organizasyon içindeki ilişkilerin ve güç dinamiklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilir. İşletmelerde yıldırma algısı, çeşitli biçimlerde kendini gösterebilir ve iş ortamında olumsuz etkilere neden olabilir. İşletmede çalışanlar rekabet, yükselme hırsları ve kendi yerini koruma duygusu ile kendilerinde olan bilgileri diğer çalışanlar ile paylaşmayabilirler (Hoel vd., 1999). Bu durum diğer çalışanların eksik bilgiler ile hareket ettikleri için başarısız olmalarına sebep olabilmektedir.

Çalışanların performansının örgütsel performans üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır. İşletmeler performanslarını artırmak amacıyla çalışanların etkinliğini ve verimliliğini artırma çabası içindedirler. Bu nedenle çalışan performansını olumsuz yönde etkileyen unsurların üzerine gidilmesi gerekmektedir. Bu unsurlardan biri olan yıldırma algısının araştırılması, yıldırma algısına neden olan faktörlerin ortaya konması ve problemlerin çözülmesi çalışan performansı açısından önem taşımaktadır. Yıldırma algısını, etik iklim algısının ve bilgi paylaşımının etkilediği düşünülmektedir. Çalışmada etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü incelenmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunda, “Etik İklim Ölçeği”, “Yıldırma Algısı Ölçeği” ve “Bilgi Paylaşımı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler için faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ilinde sağlık ve



sosyal hizmetler sektöründe 415 çalışan oluşturmuştur. Sağlık sektöründe yıldırma davranışlarının etik iklimden etkilenme derecesinin ve bu etkide bilgi paylaşımının aracı rolünün çalışanların performansını artıracakı düşünülmektedir. Çalışanların karşılıklı güven, iletişim ve bilgi paylaşımı davranışları onların performanslarını artırabilmektedir. Sağlık sektöründe doğru ve tarafsız bilgi akışı ve iletişim, hastalıkların teşhisi ve tedavisi için gerekli olduğu kadar, sağlık kurumları işletmeciliğinde rekabet üstünlüğü elde etme açısından da önem taşımaktadır. Elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiş, ölçek puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon, aracılık ise process analizi ile incelenmiştir. Toplanan verilerin analizi sonucu, etik iklim ve yıldırma algısının bilgi paylaşımına ve bilgi paylaşımının alt boyutlarına olan etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra analiz sonuçları değerlendirilmiş, sonuç bölümünde de etik iklimin gerekliliği, bilgi paylaşımının artırılması ve yıldırma algısının azaltılması amacıyla iş hayatına yönelik öneriler sunulmuştur. Literatür incelendiğinde araştırma konusuyla ilgili yapılmış bir çalışma bulunmadığı anlaşılmıştır. Çalışmanın bu çerçevede literatüre katkı sağlayacağı, işletmelere ve çalışanlara sunulan öneriler yoluyla konuyla ilgili farkındalık yaratacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde etik iklimin kavramsallaştırılması, yıldırma algısı inşasını etkileyen faktörler ve örgütlerde bilgi paylaşımına yönelik teorik yaklaşımlara yer verilmiştir. Ayrıca literatürden faydalanılarak araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

2.1. Etik İklîm Kavramı ve Tanımı

İşletme çalışanlarının, kurum içi faaliyetlerinin nasıl ve ne şekilde yapılması konusunda bir kılavuz oluşturan etik iklim, örgütsel politika ve prosedürlerin uygulanmasında da üst yönetime kılavuzluk yapmaktadır. İşletmelerin etik iklimi doğru yönetebilmeleri ayrıca etik davranışların şekillendirilmesi noktasında da önem taşımaktadır (Böhm vd., 2022; Newman vd., 2017; Tuna ve Yeşiltaş, 2014, s.106). Çeşitli örgütsel uygulama ve prosedürleri içerisinde barındıran bu kavram, ilk defa Victor ve Cullen tarafından kullanılmıştır. Victor ve Cullen'a göre etik iklim; işletmenin sorunların üstesinden nasıl gelmesi gerektiği, işletmenin dış çevresinin, doğru ve iyi davranışlar olarak algıladığı işletme imajı olarak tanımlanmaktadır (Victor ve Cullen, 1988, s.101). Etiğin temelinde yardımsever olmak, prensipli olmak ve bencil olmamak vardır. Tüm bunlarla ilgili iş hayatında çok geniş bir davranış skalası ortaya çıkmaktadır (Parboteeah, vd. 2005, s.459). İşletmelerde olması beklenen durum, etik iklimin inşa edilmesi ve bu iklimin olabildiğince bozulmadan devam ettirilmesidir. Bunun için işletme yöneticilerinin ve çalışanların gayret etmesi son derece önemlidir. İşletme içerisinde ahlak dışı, etiğe uygun olmayan davranışların, hal ve hareketlerin düzenlenmesi, çözümlenmesi ve neyin doğru neyin yanlış olduğunun ortaya konması gerekmektedir (Zhao vd., 2023; Günel, vd., 2015, s.255; Deshpande, 1996, s.655; Çavuş ve Develi, 2017). Aynı zamanda etik iklim, etik sorunların oluşmasını engelleyebilen psikolojik bir mekanizma olarak işlemektedir (Martin ve Cullen, 2006, s.177; Cullen, vd., 2003, s.128; Muharrem ve Yeşiltaş, 2014).



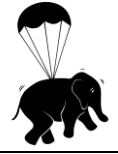
Etik iklim sayesinde işletme içerisinde ortak etik anlayış da oluşturulabilmektedir. Bu durum ortak kültürün oluşmasına da zemin hazırlamaktadır (Babin vd., 2000). Örneğin; olumlu bir şekilde oluşturulan etik iklim çalışanların belirli ahlak kuralları içerisinde ve sorumluluk anlayışı ile birlikte davranış sergilemelerine yol açmaktadır (Eren ve Hayatoğlu, 2011, s.110). Ayrıca benzer karar verme açısından etik iklim yöneticilerin de nasıl karar vermeleri ve davranışları gerektiği açısından yol gösterebilmektedir (Culiberg vd., 2023; Aksoy, 2013, s.94). Başka bir ifade ile etik iklim biçimsel olmayan bir kontrol mekanizması olarak ifade edilebilir (Albert ve Lazzari Dodeler, 2022, s.1-11; Schminke vd., 2007, s.171).

Daha önce gerçekleştirilen çalışmalarda etik iklimin güçlü olduğu organizasyonlarda, çalışanların motive olduğu, verimlilik ve etkinliğin yüksek, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın güçlü, sosyal sorumluluk düzeyinin ise son derece artmış olduğu gözlemlenmektedir (Çavuş ve Develi, 2017, s.2). Etik olmayan davranışların olduğu organizasyonlar incelendiğinde ise psikolojik yıldırmanın, nepotizmin (kayırmacılık), adaletsizliğin ve yolsuzluğun son derece yaygın olduğu görülmektedir (Günel, vd., 2015, s.256).

2.2. Yıldırma Algısı ve İnşasını Etkileyen Faktörler

Mobbing kavramının kökenleri Latince “Mob” kelimesine dayanmaktadır ve “mobile vurgus” yani “kararsız kalabalık” kelimesinden türemiştir (Davenport vd., 2002, s.140). Mobbing kavramı İngilizce “mob” kelimesine dayanmaktadır ve “yasal olmayan şiddet uygulayan kalabalık”, “çete” gibi anlamlara gelmektedir. Mobbing kavramı “topluca saldırma”, “kuşatma”, “psikolojik şiddet” ve “sıkıntı verme” anlamında kullanılmaktadır (Kök, 2006). Türkçe’de “psikolojik şiddet”, “yıldırma”, “psikolojik taciz” gibi kavramlar ile eş anlamda kullanılmaktadır. İş yaşamında ise yıldırma davranışları, çalışanlara yöneticilerin/alt kademe çalışanların/aynı düzeyde çalışanların düzenli olarak uyguladığı tüm kötü davranışlardan (tehdit etmek, şiddet sergileme, aşağılama) oluşmaktadır (Crothers vd., 2022; Tınaz, 2006, s.13-14). Yıldırma davranışlarının altında psikolojik terör yatmaktadır (Leymann ve Gustaffson, 1996, s.255) Yıldırma işletmede savunmasız durumda olan bir çalışanın diğer çalışanlar tarafından düşmanlık besleyerek ve ahlak dışı olarak sistematik olumsuz davranışlara maruz bırakılması olarak tanımlanmaktadır. Bu durum mağdur bireylerde psikolojik, sosyal, mesleki ve fiziki olarak ciddi sıkıntılar, rahatsızlıklar yaratabilmektedir (Xu vd., 2022; Namie ve Namie; 2009). Yıldırma davranışlarının, bir çalışanın diğer çalışan veya çalışanlar üzerinde üstünlük kurması, kendi isteklerini uygulaması ve sonucunda çalışanın işletmede barındırılmaması gibi amaçlarla yapıldığı görülmektedir (Tınaz, 2006, s.14). Tüm bunların temelinde, çalışanın işyerinden dışlanması ve işi bırakması için her türlü baskının kurulması yatmaktadır (Albert ve Lazzari Dodeler, 2022; Zapf, 1999, s.23; Leymann, 1996, s.168).

Literatür incelendiğinde etik iklimin negatif davranışlar üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Çiçek ve Söylemez (2020) yaptıkları çalışmada işyeri dedikodusun algılanan örgüt içi rekabet üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Etik iklimin bu ilişkideki aracı rolü ise işyeri dedikodusun negatif ve pozitif olmasına bağlı olarak farklılık



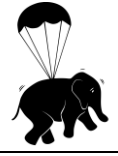
göstermektedir. Etik iklimin, negatif dedikodunun algılanan örgüt içi rekabet üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığı ama pozitif dedikodunun algılanan örgüt içi rekabet üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Erdem (2021) çalışmasında örgütsel etik iklimin, çalışan sesliliğini pozitif yönde etkilediğini, söz konusu etkileşimde psikolojik güvenlik algısının kısmi olarak aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu durumda araştırmanın şu hipotezi geliştirilebilir:

H1: Etik iklimin yıldırma algısı üzerinde etkisi vardır.

2.3. Örgütlerde Bilgi Paylaşımı

İletişim bir duygunun, düşüncenin, fikrin, bilginin bireyden bireye çeşitli kanallar vasıtasıyla aktarılması sürecidir. İş hayatında da başarının en önemli belirleyicisi bilginin zamanında, doğru ve net bir şekilde ilgili kişiye aktarılmasıdır (Chao vd., 2023; Chen vd., 2007, s.500). Bilgi paylaşımı işletmede çalışanlar arasında bilgilerin çeşitli yol ve yöntemler kullanılarak paylaşılması olarak tanımlanmaktadır (Mohammed ve Jaber, 2017, s.1). Bilgi paylaşımında, bu bilginin içeriği, doğru olması ve güncel şekilde paylaşılması önem arz etmektedir. Bilgi paylaşımı konusunda bir bilginin üretilmesi, belirli bir kaynaktan çıkarak belirli bir hedefe ulaşması oldukça önemli bir durumdur. Bilgi paylaşımı kavramı bu açıdan bilgi transferi kavramından ayrılabilir. Bilgi transferi kavramında bilginin dağıtılması söz konusu olup bilginin hedefe ulaşp ulaşmadığı test edilmemektedir. Ayrıca bilgi paylaşımında bilgiyi kabul edecek tarafın bilgiyi almak için istekli olması gerekir. Dolayısıyla bilgi paylaşımı kavramında taraflar arasında herhangi bir zorlama olmaz ve tam olarak bireylerin kendi aralarındaki anlaşma sonucunda bilgi aktarılır. İşletmelerde bilgi paylaşımı, çalışanların sahip oldukları bilgi, deneyim ve uzmanlıklarını diğer çalışanlarla paylaşma sürecidir. Bilgi paylaşımı, işletme içinde verimliliği artırmak, inovasyonu teşvik etmek, işbirliğini geliştirmek ve genel olarak işletmenin başarısına katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirilir. Bu süreç, bilgi yönetimi ve organizasyonel iletişim açısından büyük öneme sahiptir. (Sumner vd., 2012, s.125; Yeniçeri ve Demirel, 2007, s.21).

Bilgi paylaşımı ile çalışanlardan gelen farklı görüşler ve deneyimler, yeni fikirlerin ve yaratıcı çözümlerin ortaya çıkmasını teşvik edebilmektedir. Bilgi paylaşımı, yeni ürünlerin, hizmetlerin veya süreçlerin geliştirilmesine olanak sağlayabilmektedir. Çalışanlar arasında bilgi paylaşımı, tekrarlanan işleri azaltabilir, süreçleri hızlandırabilir ve verimliliği artırabilir. Bir kişinin sahip olduğu uzmanlık diğerlerinin de yararlanabileceği bir kaynak olarak kullanılabilir. Hatunoğlu ve Yeşil (2020) bilgi paylaşımını etkileyen faktörleri ele almışlar, bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Pozitif bilgi paylaşımının ve ortak amacın, bilgi paylaşımını pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Yiğit ve Yiğit (2019) yaptıkları çalışmada, çalışanların örgüt iklimi algısının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ve bilgi paylaşımının bu etkide kısmi aracılık rolü oynadığını saptamışlardır. Bütüner (2020) yaptığı çalışma ile yenilikçi iş davranışının, kalite kültürü ve bilgi paylaşımını pozitif etkilediğini tespit etmiştir. Kalite kültürünün bilgi



paylaşımını pozitif yönde etkilediği ve kadınlar erkeklerden daha çok yenilikçi iş davranışına yatkın olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sorunlar ile karşılaşıldığında, farklı uzmanlıklara sahip kişilerin bilgi ve deneyimlerini birleştirmesi, daha etkili çözümlerin bulunmasına yardımcı olabilmektedir. Çalışanlar, kendi görüşlerinin ve bilgilerinin değerli olduğunu hissettiğinde daha çok motive olabilmektedirler. Bilgi paylaşımı, çalışanların kendilerini işletme içinde önemli ve katkıda bulunan bir birey olarak hissetmelerini sağlayabilir. Bilgi paylaşımı, işletme içerisinde bir öğrenme kültürünün oluşturulmasına yardımcı olur. Çalışanlar sürekli olarak yeni bilgiler edinir ve paylaşarak kendilerini geliştirebilirler. Bilgi paylaşımı, işletmelerin büyüme ve genişleme stratejilerini destekler. Ayrıca işletme içindeki bilgi birikimi arttıkça, daha fazla fırsatın değerlendirilmesi mümkün olabilmektedir (Yazıcı ve Öztürk, 2023; Weissenberger-Eibl ve Schwenk, 2009). İşletmelerde bilgi paylaşımının gerçekçi, şeffaf ve zamanında yapılabilmesinin, örgütün etik iklimiyle ilişkili olduğu ifade edilebilir.

İşletmelerde etik iklim çalışanların örgütsel bağlılığını, motivasyonlarını ve performanslarını etkileyen önemli bir faktördür. Organizasyon içerisinde çalışanlara adil davranıldığı, iletişimin güçlü olduğu ve bilgi paylaşımının olduğu takdirde bağlılığın artacağı çalışanların işlerine devam edeceği varsayılmaktadır. Literatür incelendiğinde, etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016), yıldırma algısı (mobbing) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin farklı sektör ve mesleklerde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Quine, 1999; Shellie, 2008; Sökmen ve Mete, 2015). Demirel ve Seçkin (2008) çalışmalarında işletmelerin ve çalışanların rekabette başarılı olmaları için sahip oldukları bilgiyi paylaşmalarının ve yenilik sürecinde kullanmalarının önemini vurgulamışlardır. Töre (2019) yaptığı çalışmada, bilgi paylaşımının entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde aracı rol oynadığı anlaşılmıştır. Çalışanların yenilikçi iş davranışlarının, medeni hal ve iş pozisyonuna göre değiştiği saptanmıştır. İmamoğlu ve Turan (2019) çalışmalarında güçlendirici liderliğin bilgi paylaşımı davranışına etkisinin olduğunu, bu etkide algılanan örgütsel desteğin kısmı aracılık rolü üstlendiğini bulmuşlardır. Organizasyonlarda bilgi paylaşımının olmaması, çalışanların başarısız olmalarına, kendilerini yalnız ve değersiz hissetmelerine, zamanla örgütsel bağlılıklarının azalmasına yol açabilecektir. Bu durumda etik iklimin nasıl işlerlik kazanacağı önemlidir. Bilgi paylaşımının alt boyutlardan hangisi/hangilerinin etik iklimden etkilendiği belirlenebilirse organizasyonun ve yöneticilerin çalışanlarda bilgi paylaşımı artırmaları kolaylaşacaktır. Bu çerçevede araştırma için şu hipotezler geliştirilebilir:

H₂: Etik iklimin bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.

H₃: Etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü vardır.



3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın ana problemi, “Etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü olup olmadığının keşfedilmesi” olarak belirlenmiştir. Çalışanların etik iklim algısının, yıldırma algısı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımını etkileyen örgütsel, yönetsel veya bireysel pek çok unsur söz konusudur. Çalışmanın örneklemini oluşturan sağlık sektörü birçok farklı özelliklere sahip bireyin beraber çalıştığı, değişen durumlara karşı hızlı aksiyon alınması gereken ve ekip çalışması gerektiren kuruluşlardır. Sağlık sektöründe iyi hizmet verilebilmesi için hem hiyerarşik hemde eşit düzeydeki iletişimin çok iyi yönetilmesi gerekmektedir. Çalışanların karşılıklı güven, iletişim ve bilgi paylaşımı davranışları onların performanslarını artırabilmektedir (Erdal ve Altındağ, 2020; Waltz vd., 2010). Sağlık sektöründe hızlı bilgi akışı ve iletişim gerektiğinden bilgi paylaşımının kasti yapılmadığı durumlarda çalışanlar başarısız olabilmektedir. Literatür incelemesinde sağlık sektörü üzerinde doğrudan etik iklim, bilgi paylaşımı ve yıldırma algısını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada karşılaşılan olumsuz durumların çalışanların işlerinden soğumasına ve yıldırma algısına yol açabileceği düşünülmektedir. Çalışma ile literatürdeki bu konudaki boşluğun doldurulması ve çalışanların bilgi paylaşımı düzeyinin artırılması sağlanmaya çalışılmıştır. Her geçen gün yeni ve değişken çevre şartlarına uyum sağlamaya çalışan örgütlerin ve örgüt yöneticilerinin, yeniliğe uyum sağlarken, etik bir iklim yaratılmasına vurgu yapan bu çalışma literature literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

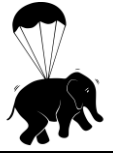
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmada tanımlayıcı araştırma türü olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evreni İstanbul ilinde sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe çalışan 251.734 kişiden oluşmaktadır (TÜİK, 2023). Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 25.05.2023 - 30.07.2023 tarihleri arasında 415 kişiye ulaşılmıştır. 18 veri hatalı doldurulduğundan analize dahil edilmemiştir. Çalışma için 397 örneklem yeterli düzeyde kabul edilmektedir. Çalışma ile ilgili olarak İstanbul Esenyurt Üniversitesi’nden 25.05.2023 tarihli ve E-12483425-299-31755 sayılı gerekli etik kurul izni alınmıştır.

Aşağıda Tablo 1’de demografik verilerin analizinden elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik değişkenler

		n	%
Cinsiyetiniz	Erkek	76	18
	Kadın	339	82
Yaşınız	18-24 yaş arası	364	88
	25-34 yaş arası	51	12
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	13	3
	Lisans	402	97



Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	2 yıldan az	353	85
	3-5 yıl arası	24	6
	6-10 yıl arası	38	9
Kurumdaki çalışma süreniz	1 yıldan az	325	78
	1-5 yıl	77	19
	6-10 yıl	13	3

Tablo 1'e göre katılımcılardan kadınların oranı %82; 18-24 yaş arası olanların oranı %88; lisans mezunu olanların oranı %97; yöneticisi ile 2 yıldan az süredir çalışanların oranı %85; bu işyerinde 1 yıldan az süredir çalışanların oranı %78'tür.

3.3. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü olduğu varsayımına dayanılarak model oluşturulmuştur. Etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolüne ait araştırma modeli, aşağıda Şekil 1' de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma modeli



3.4. Veri Toplama Araçları, Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmanın anket formunda dört bölüm bulunmaktadır. Anket formundaki bölümler, demografik konulu bölüm, “Etik İklim Ölçeği” bölümü, “Yıldırma Algısı Ölçeği” bölümü, “Bilgi Paylaşımı Ölçeği” bölümüdür. Ölçekler 5’li likert yanıtlama biçimine göre oluşturulmuş ölçeklerdir (Kesinlikle Katılmıyorum:1, Katılmıyorum:2, Kararsızım:3, Katılıyorum:4, Kesinlikle Katılıyorum:5). Katılımcıların demografik bilgilerine yönelik olarak “cinsiyet, toplam iş deneyimi, çalışılan sektör, çalışma şekli, iş yerinde çalışan kişi sayısı” sorularına anket formunda yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde, katılımcıların örgütsel etik iklim algısını ölçmek üzere Çalışkan (2022) tarafından geliştirilen kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklim olmak üzere iki boyuttan oluşan “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” ölçeği (9 madde) kullanılmıştır. Örgütsel Etik İklim ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,92 çıktığı görülmüş, ölçüm aracının yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde Tayyar (2008) tarafından geliştirilen “Yıldırma Algısı Ölçeği” duygusal siddet, itibara saldırı, kültürel ayrımcılık ve mesleki konuma saldırı olmak



üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.94 bulunmuş, kabul edilebilir ve güvenilir olduğu görülmüştür.

Anket formunun dördüncü bölümünde 2014 yılında Emmanuelle Anthoine ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışması sonucu geliştirilen “İletişim ve Bilgi Paylaşımı Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçek 13 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar: “Sağlık Çalışanları Arasındaki İletişim” boyutu, “Sağlık Çalışanları Arasında Tıbbi Bilgi Paylaşımı” boyutu ve “Hemşireler ve Hemşireler Arasındaki İletişim” boyutudur. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.80 tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin kabul edilebilir ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 21.0 programından yararlanılmıştır. Analizlerin çalışıldığı güven düzeyi %95'tir. Ölçek maddelerinin analizinden elde edilen sonuçlara göre +3 ile -3 arasında olan basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır (Schumacker ve Lomax, 2010; Moors, 1986; DeCarlo, 1997; Hopkins ve Weeks, 1990; Groeneveld ve Meeden, 1984). Böylece analizlerde parametrik testlerden biri olan Pearson korelasyon testinden yararlanılmıştır. Pearson korelasyon testi ise ölçek puanlarının arasında bulunan ilişkiyi analiz etmek amacıyla kullanılmıştır. Aracılık ise Process analizi ile incelenmiştir.

Aşağıda Tablo 2’de ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler, normallik testi ve güvenilirlik katsayıları sunulmuştur.

Tablo 2. Örgütsel etik iklim, psikolojik yıldırma, iletişim ve bilgi paylaşımı ölçek ve alt boyut puanlarına ait betimsel istatistikler, normallik testi ve güvenilirlik katsayıları

	n	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlik
Kurallara Yönelik İklim	415	3,79	0,89	-,602	,247	,892
Davranışlara Yönelik İklim	415	3,81	0,88	-,712	,430	,824
Örgütsel Etik İklim Ölçeği	415	3,80	0,84	-,699	,798	,918
Duygusal Şiddet	415	2,72	1,23	,005	-,972	,933
İtibara Saldırı	415	2,58	1,20	,124	-,848	,904
Kültürel Ayrımcılık	415	2,55	1,34	,442	-,966	,940
Mesleki Konuma Saldırı	415	2,80	1,15	,070	-,831	,811
Psikolojik Yıldırma Ölçeği	415	2,66	1,15	,059	-,827	,970
Bilgi Paylaşımı	415	3,54	1,05	-,531	-,089	,890
Çalışanlar Arasındaki İletişim	415	3,45	0,96	-,244	-,331	,840
İletişim	415	3,40	1,03	-,136	-,587	,736
İletişim ve Bilgi Paylaşımı Ölçeği	415	3,48	0,84	-,201	,813	,891



Tablo 2 incelendiğinde Etik İklim, Yıldırma Algısı, Bilgi Paylaşımı ölçek ve alt boyut puanlarından elde edilen, +3 ile -3 arasında çarpıklık ve basıklık değerleri olduğu görülmüştür. Normallik sağlandığı için analizlerde parametrik test teknikleri kullanılacaktır.

Güvenirlilik katsayıları incelendiğinde İletişim boyutunun güvenirlilik katsayısı 0,660 ile 0,800 arasında olduğundan katsayısının oldukça yüksek olduğu diğer tüm puanların 0,800 üstü olduğundan güvenirlilik katsayılarının çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ölçek maddelerinin ve faktör yüklerinin çalışmanın örnekleminde elde edilen verilere uygunluğunu tespit etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Arştırmada kullanılan ölçeklerin yapısına ait model testi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indeksleri, oluşturulan modelin gerçek verilerle uyumlu olup olmadığını belirlemeye yardımcı olmaktadır. Gerçek veriler arasında güçlü/zayıf yönlerin olması, kurulan modelin uyumlu olup olmadığını tespitini gerektirmektedir. Bu amaçla pek çok uyum indeksi değeri, karar verme açısından belirleyici olarak kabul edilmektedir (Sümer, 2000; Şimşek, 2007).

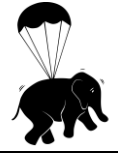
Aşağıda Tablo 3'te DFA için uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeylerine yer verilmiştir.

Tablo 3. Uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyleri

Uyum İndeksleri	Uyum Değerleri
Ki-Kare Uyum Testi	$\chi^2/sd < 5$
İyilik Uyum İndeksi	GFI > 0.90
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	AGFI > 0.90
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	CFI > 0.90
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	RMSEA < 0.10
Ortalama Hataların Karekökü	RMR < 0.08

Çalışmanın aracılık etkisini test etmek amacıyla Hayes Process yöntemi gerçekleştirilmiştir. İki değişen arasındaki aracı etki, istatistiki olarak Baron ve Kenny'nin (1986) çalışmaları sonucu ortaya koydukları nedensel adımlar yaklaşımı yöntemi ile (Process yöntemi) yapılabilmektedir. Böylece dolaylı ve doğrudan olan aracılık etkisi hesaplanabilmektedir. Daha sonra bu hesaplanan değerlerden çıkarımlar yapılabilmektedir. Dolaylı etki, bağımsız değişkenin (X), aracı değişken (M) üzerindeki etkisi (a) ile aracı değişkenin (M), bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisinin (b) çarpımıdır (a.b). Ayrıca bootstrap tekniği de daha geçerli ve güvenilir sonuçlar vermektedir. bootstrap testi sonucunda X'in dolaylı etkisinin (a.b) anlamlı olması halinde aracılık modeli doğrulanmış olmaktadır. Böylece başka herhangi bir teste ihtiyaç duyulmamaktadır (Hayes ve Rockwood, 2017; Hayes, 2018; Hooper vd., 2008, s.195-200; Wang ve Wang, 2012).

Ölçeğin güvenirlilik düzeyi, Cronbach's alfa katsayısı ölçülerek tespit edilmektedir. Cronbach's iç tutarlılık katsayısı, 0 ile 1 değerleri arasında değişmektedir. Cronbach's alfa katsayısı temel alındığında, ölçeğin güvenirlilik düzeyinin yorumlanması şu şekilde yorumlanmaktadır (Nunnally, 1967, s.248).



- $.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

4. ANALİZ SONUÇLARI

Aşağıda Tablo 4’te örgütsel etik iklimi ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçları ve yol haritası bulunmaktadır.

Tablo 4. Örgütsel etik iklimi ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçları ve yol haritası

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	3,34
GFI>0,90	0,95
AGFI>0.90	0,92
CFI>0.97	0,94
RMSEA<0.10	0,08
RMR<0.08	0,03

Yapılan DFA analizinde hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

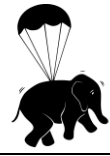
Aşağıda Tablo 5’te psikolojik yıldırma ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçları ve yol haritası görülmektedir.

Tablo 5. Psikolojik yıldırma ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçları ve yol haritası

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	3,65
GFI>0,90	0,91
AGFI>0.90	0,90
CFI>0.97	0,95
RMSEA<0.10	0,08
RMR<0.08	0,05

Yapılan DFA analizinde hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 6’da iletişim ve bilgi paylaşımı ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçları ve yol haritasına yer verilmiştir.

**Tablo 6.** İletişim ve bilgi paylaşımı ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçları ve yol haritası

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	2,96
GFI>0,90	0,96
AGFI>0.90	0,93
CFI>0.97	0,96
RMSEA<0.10	0,07
RMR<0.08	0,03

Yapılan DFA analizinde hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

Bilgi paylaşımı boyutu; örgüt ve çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını, çalışanlar arasındaki iletişim boyutu; çalışanların kendi aralarındaki mikro iletişim faaliyetlerini, iletişim boyutu ise örgüt içerisindeki her kademedeki makro iletişim faaliyetlerini ifade etmektedir.

Aşağıda Tablo 7’de Puanlara ait AVE ve CR değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 7. Puanlara ait AVE ve CR değerleri

	AVE	CR
Kurallara Yönelik İklim	0,42	0,77
Davranışlara Yönelik İklim	0,38	0,71
Örgütsel Etik İklim	0,40	0,86
Duygusal Şiddet	0,66	0,91
İtibara Saldırı	0,63	0,87
Kültürel Ayrımcılık	0,52	0,75
Mesleki Konuma Saldırı	0,54	0,77
Psikolojik Yıldırma	0,60	0,96
Bilgi Paylaşımı	0,52	0,81
Çalışanlar Arasındaki İletişim	0,44	0,75
İletişim	0,45	0,71
İletişim ve Bilgi Paylaşımı	0,48	0,90

Fornell ve Larcker (1981) yakınsak geçerliği için AVE değerinin 0.5’den büyük olması gerektiğini ifade etmektedir. Bagozzi vd. (1991) faktörü oluşturan tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunda yakınsak geçerliğin sağlandığını belirtmektedir. CR değerinin 0.7’nin üzerinde olması halinde, AVE değerinin 0.5’in altında olmasının bile, yakınsak geçerliğin kabul görmesini engellemeyeceğini ifade etmiştir (Huang vd., 2013; Burić vd., 2016).



4. BULGULAR

Örgütsel Etik İklim, Psikolojik Yıldırma ve İletişim ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Pearson korelasyon testi sonuçları aşağıda Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Güvenilirlik katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.Kurallara Yönelik İklim	r	1	,780**	,956**	,103*	,093	,200**	,171**	,143**	-,052	,254**	,386**	,185**
	p		,000	,000	,036	,058	,000	,000	,004	,292	,000	,000	,000
2.Davranışlara Yönelik İklim	r	1	,929**	,055	-,055	,071	,113*	,043	-,033	,295**	,426**	,223**	
	p		,000	,262	,262	,148	,021	,377	,501	,000	,000	,000	
3.Örgütsel Etik İklim	r		1	,087	,029	,152**	,154**	,105*	-,046	,288**	,427**	,214**	
	p			,078	,552	,002	,002	,033	,348	,000	,000	,000	
4.Duygusal Şiddet	r			1	,893**	,788**	,845**	,953**	,064	,152**	,264**	,166**	
	p				,000	,000	,000	,000	,193	,002	,000	,001	
5.İtibara Saldırı	r				1	,897**	,854**	,972**	-,063	,118*	,192**	,070	
	p					,000	,000	,000	,198	,016	,000	,158	
6.Kültürel Ayrımcılık	r					1	,758**	,911**	-,043	,151**	,183**	,093	
	p						,000	,000	,387	,002	,000	,059	
7.Mesleki Konuma Saldırı	r						1	,911**	-,025	,120*	,251**	,104*	
	p							,000	,609	,014	,000	,034	
8.Psikolojik Yıldırma Ölçeği	r							1	-,010	,146**	,239**	,120*	
	p								,843	,003	,000	,014	
9.Bilgi Paylaşımı	r								1	,420**	,400**	,788**	
	p									,000	,000	,000	
10.Çalışanlar Arasındaki İletişim	r									1	,868**	,879**	
	p										,000	,000	
11.İletişim	r										1	,841**	
	p											,000	
12.İletişim ve Bilgi Paylaşımı Ölçeği	r											1	
	p												

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 8 incelendiğinde kurallara yönelik iklim ile duygusal şiddet arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,103$); kültürel ayrımcılık arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,200$); mesleki konuma saldırı zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,171$); psikolojik yıldırma pozitif yönlü zayıf şiddette bir ilişki ($r=0,143$); çalışanlar arasındaki iletişim zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,254$); iletişim orta şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,386$); iletişim ve bilgi paylaşımı zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,185$) bulunmaktadır.



Davranışlara yönelik iklim ile mesleki konuma saldırı arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,113$); çalışanlar arasındaki iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,295$); iletişim arasında orta şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,426$); iletişim ve bilgi paylaşımı arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,223$) bulunmaktadır.

Örgütsel etik iklim ölçeği ile kültürel ayrımcılık arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,152$); mesleki konuma saldırı arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,154$); psikolojik yıldırma arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,105$); çalışanlar arasındaki iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,288$); iletişim (ile) arasında orta şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,427$); iletişim ve bilgi paylaşımı arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,214$) bulunmaktadır.

Duygusal şiddet ile çalışanlar arasındaki iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,152$); iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,264$); iletişim ve bilgi paylaşımı arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,166$) bulunmaktadır.

İtibara saldırı ile çalışanlar arasındaki iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,118$); iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,192$) bulunmaktadır.

Kültürel ayrımcılık ile çalışanlar arasındaki iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,151$); iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,183$) bulunmaktadır.

Mesleki konuma saldırı ile çalışanlar arasındaki iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,120$); iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,251$); iletişim ve bilgi paylaşımı arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,104$) bulunmaktadır.

Psikolojik yıldırma ile çalışanlar arasındaki iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,146$); iletişim arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,239$); iletişim ve bilgi paylaşımı arasında zayıf şiddette pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,120$) bulunmaktadır.

Tablo 9’da değişkenlerin birbirlerine olan etkisinin incelenmesine ait sonuçlar yer almaktadır. Bu analizde, Örgütsel Etik İklim'nün farklı değişkenler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz, Andrew F. Hayes'in geliştirdiği PROCESS Macro kullanılarak SPSS 24.0'ta gerçekleştirilmiştir (Hayes, 2018; Munro, 2005; Schreiber vd., 2006). Bu analiz aracı, doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerin hesaplanmasına olanak sağlamaktadır.

Tablo 9. Etki Analizi Bulguları

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Örgütsel Etik İklim -> Bilgi Paylaşımı	-0,0575	0,0613	0,3483	0,0021	-	-	-
Örgütsel Etik İklim -> Çalışanlar Arasındaki İletişim	0,3299	0,0539	0,0000	0,0832	-	-	-
Örgütsel Etik İklim -> İletişim	0,5242	0,0546	0,0000	0,1825	-	-	-
Örgütsel Etik İklim -> Psikolojik Yıldırma	-0,0716	0,0754	0,3423	0,0844	-	-	-



Örgütsel Etik İklim -> Psikolojik Yıldırma (Direkt)	-0,0716	0,0754	0,3423	-	-	-	-
Örgütsel Etik İklim -> Psikolojik Yıldırma (Total)	0,1442	0,0673	0,0328	0,0110	-	-	-
Bilgi Paylaşımı aracılık	0,0076	-	-	-	0,0119	-0,0121	0,0360
Çalışanlar Arasındaki iletişim aracılık	-0,0929	-	-	-	0,0442	-0,1983	-0,0250
İletişim aracılık	0,3012	-	-	-	0,0696	0,1723	0,4487
Toplam aracılık	0,2159	-	-	-	0,0482	0,1237	0,3121

Tablo 9’da görüldüğü gibi ilk olarak, Örgütsel Etik İklim’nün Bilgi Paylaşımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu modelin R2 değeri 0,0021’dir, bu da bu modelin toplam varyansın sadece %0,21’ini açıkladığını gösterir. Katsayı -0,0575 ve standart hata 0,0613’tür. Ancak, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0,3483$).

İkinci olarak, Örgütsel Etik İklim’nün Çalışanlar Arasındaki iletişim üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu modelin R2 değeri 0,0832’dir, bu da bu modelin toplam varyansın %8,32’sini açıkladığını gösterir. Katsayı 0,3299 ve standart hata 0,0539’tur. Bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,0001$).

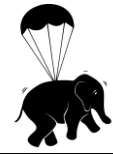
Üçüncü olarak, Örgütsel Etik İklim’nün İle üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu modelin R2 değeri 0,1825’tir, bu da bu modelin toplam varyansın %18,25’ini açıkladığını gösterir. Katsayı 0,5242 ve standart hata 0,0546’dır. Bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,0001$).

Dördüncü olarak, Örgütsel Etik İklim’nün Psikolojik Yıldırma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu modelin R2 değeri 0,0844’tür, bu da bu modelin toplam varyansın %8,44’ünü açıkladığını gösterir. Katsayı -0,0716 ve standart hata 0,0754’tür. Ancak, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0,3423$).

Dolaylı etkiler incelendiğinde, Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki etkisi, Bilgi Paylaşımı, Çalışanlar Arasındaki iletişim ve İle’nin aracılık etkileri aracılığıyla belirlenmektedir. Bilgi Paylaşımı’nın aracılık etkisi 0,0076, Çalışanlar Arasındaki iletişim’in aracılık etkisi -0,0929 ve İle’nin aracılık etkisi 0,3012’dir. Bu sonuçlar, Çalışanlar Arasındaki iletişim’in negatif bir aracı etkiye sahip olduğunu ve İle’nin Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki en güçlü aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Son olarak, Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki toplam etkisi 0,1442 ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p = 0,0328$). Bunun yanı sıra, Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki direkt etkisi -0,0716’dır ve bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0,3423$). Dolayısıyla, Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki etkisi büyük oranda aracı değişkenler aracılığıyla belirlenir.

Tablo 10’da Etik iklim bilgi paylaşımı ve etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisinin incelenmesine ait sonuçlar yer almaktadır.



Tablo 10. Etik iklim bilgi paylaşımı ve etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisinin incelenmesi

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Örgütsel Etik İklim -> İletişim ve Bilgi Paylaşımı	0,2138	0,0481	0,0000	0,0456	-	-	-
Örgütsel Etik İklim -> Psikolojik Yıldırma (Total Etki)	0,1442	0,0673	0,0328	0,0110	-	-	-
Örgütsel Etik İklim -> Psikolojik Yıldırma (Direct Etki)	0,1141	0,0687	0,0973	0,0210	-	-	-
İletişim ve Bilgi Paylaşımı aracılık	0,0302	-	-	-	0,0188	-0,0142	0,0613

Tablo 10’da, Örgütsel Etik İklim ve İletişim ve Bilgi Paylaşımı arasındaki ilişkiyi, Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki toplam etkisini, Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki doğrudan etkisini ve İletişim ve Bilgi Paylaşımı’nın aracılık etkisini incelenmiştir.

İlk olarak, Örgütsel Etik İklim ve İletişim ve Bilgi Paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($\beta = .2138$, $p < .001$). Bu bulgu, Örgütsel Etik İklim’in İletişim ve Bilgi Paylaşımı üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir. “*H₂: Etik iklimin bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca, modelin İletişim ve Bilgi Paylaşımı’nı açıklama gücü $R^2 = .0456$ olarak bulunmuştur, yani Örgütsel Etik İklim, İletişim ve Bilgi Paylaşımı’ndaki varyansın yaklaşık %4.56’sını açıklamaktadır.

İkinci olarak, Örgütsel Etik İklim’nün Psikolojik Yıldırma üzerindeki toplam etkisi anlamlıdır ($\beta = .1442$, $p < .05$). Ancak, bu etki, Örgütsel Etik İklim ve İletişim ve Bilgi Paylaşımı arasındaki ilişkiye göre daha düşük bir etkiye sahiptir ve modelin Psikolojik Yıldırma’yı açıklama gücü $R^2 = .0110$ olarak bulunmuştur. “*H₁: Etik iklimin yıldırma algısı üzerinde etkisi vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Üçüncü olarak, Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki doğrudan etkisi, ölçülen aralıkta anlamlı olmayabilir ($\beta = .1141$, $p = .0973$). Bu bulgu, Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki etkisinin, diğer faktörlerin varlığında daha az belirgin olabileceğini gösterir.

Son olarak, İletişim ve Bilgi Paylaşımı’nın Örgütsel Etik İklim ile Psikolojik Yıldırma arasında anlamlı bir aracılık etkisi olduğu görülmektedir (Effect = .0302, BootLLCI = -0.0142, BootULCI = 0.0613). İletişim ve Bilgi Paylaşımı’nın bu aracılık etkisi, bootstrap örnekleme yöntemi kullanılarak hesaplanmış ve İletişim ve Bilgi Paylaşımı’nun Örgütsel Etik İklim’in Psikolojik Yıldırma üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde artırdığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “*H₃: Etik iklimin yıldırma algısı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.



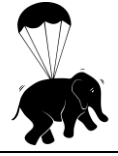
Bu analizler, Örgütsel Etik İklim'in İletişim ve Bilgi Paylaşımı üzerindeki etkisinin ve İletişim ve Bilgi Paylaşımı'nın Örgütsel Etik İklim ile Psikolojik Yıldırma arasındaki aracılık etkisinin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, bu sonuçlar Örgütsel Etik İklim'nün Psikolojik Yıldırma üzerindeki doğrudan etkisinin diğer faktörlerin varlığından daha az belirgin olabileceğini göstermektedir.

5. TARTIŞMA

İşletmelerin, faaliyet sürecinde oluşabilecek sorunlara karşı daha ortaya çıkmadan önce önlemler almaları gerekmektedir. Çalışanlar arası ilişkiler, örgütsel tutum ve davranışlar bu noktada önem taşımaktadır. Çalışanların örgüt içinde maruz kaldığı olumsuz davranışlar, çalışmalarının etkinliğini ve verimliliğini etkilemektedir. Bu etkinin azaltılması için çalışanlar üzerinde negatif etki eden değişkenlerin araştırılması gerekmektedir. Çalışmada etik iklimin, yıldırma algısı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü araştırılmıştır. Çalışmada elde edilen bulguların literatürdeki bugüne kadar yapılmış olan araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Al Halbusi vd., (2022) gerçekleştirdiği çalışmada etik iklimin çalışanların etik davranışları üzerindeki etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca çalışanların moral ve motivasyonlarını etkilediği görülmüştür. Büte (2011) yapmış olduğu çalışmada, örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde etik iklimin olumlu etki gösterdiğini tespit etmiştir. Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015) araştırmalarında, etik liderlik-etik iklim; etik liderlik-örgütsel bağlılık; etik iklim-örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Akdoğan ve Demirtaş (2014) çalışmalarında yöneticilerin rol model oldukları, özellikle de etik liderlik davranışları ile örgütsel politik algılara yön verecekleri ve sonuçta da etik iklim algısını pozitif yönde etkileyecekleri saptamasında bulunmuşlardır. Ayrıca etik liderlik davranışlarının, bağımsızlık etik iklim boyutu hariç, etik iklim alt boyutlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuşlardır. Cahyadi vd., (2022) Endonezya' da telekomünikasyon sektöründe gerçekleştirmiş olduğu çalışmada etik iklimin kurumsal çevre vatandaşlığı davranışını etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Avcı ve Kaya (2013) yıldırma davranışlarını algılama düzeyinin “iş başı ve iş dışı sonuçlar” üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmalarının sonuçlarına göre “çalışanın kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik engeller”, “bireyin doğrudan sağlığına yönelik saldırılar”, “sosyal ilişkilere yönelik saldırılar” ve “itibara yönelik saldırılar”ın iş başı ve iş dışı sonuçlar üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır. Buna karşın, “çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar”ın iş başı ve iş dışı sonuçlar üzerinde etkisinin olmadığını ve yıldırma davranışlarının iş dışı etkilerinin iş başı etkilerden daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Demirtaş (2014) işyerlerinde olumsuz durumları ifşa etme niyetinin etik iklim üzerindeki etkisini ve yıldırma (mobbing) algısının bu süreçte aracı rol oynayıp oynamadığını incelemiştir. Olumsuz durumları ifşa etme niyetinin etik iklim üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu, ayrıca yıldırma algısının yüksek olarak algılandığı durumlarda ise



olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisinin zayıfladığını tespit etmiştir. Deniz ve Ünsal (2010) yaptıkları araştırma sonucunda çalışanların işyerinde yıldırımaya uğradıkları yönündeki algılarında nevroitik kişilik yapılarının etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

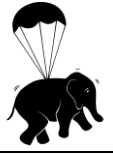
6. SONUÇ

Sonuç olarak araştırmada, etik iklim ve yıldırma algısının bilgi paylaşımı üzerinde ve bilgi paylaşımının alt boyutları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde etik iklim, yıldırma algısı ve bilgi paylaşımını konu alan araştırma sonuçlarının bu çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Yıldırma Algısı alt boyutları ile etik iklim arasındaki ilişkiye bakıldığında negatif yönlü ve düşük bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016). Diğer çalışmalarda çalışanlar yıldırımaya maruz kaldıklarında işletmelerindeki etik iklim algısı olumsuzlaşmaktadır. Elde edilen bu sonucun literatürde yer alan önceki çalışmaları desteklemektedir (Taylor, 2004; Peterson, 2002; Treviño vd., 1998; Sökmen ve Mete, 2015).

Çalışma sonuçlarına göre etik iklimin yıldırma algısına etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü bulunmaktadır. Etik iklim, işletmelerdeki değerler, ahlaki prensipler ve çevresel sorumluluklar hakkındaki tutumları ifade eder. Bilgi paylaşımı ise çalışanlar arasında bilgi, deneyim ve uzmanlığın aktarımını içerir. Bu iki kavramın etkileşimi, işletmelerin etik iklimini güçlendirebilir ve yıldırma algısını azaltabilir.

Bilgi paylaşımı, işletme içinde açık iletişimi teşvik etmektedir. Sağlık çalışanları arasında bilgi paylaşımının yaygınlaşması, farklı görüşlerin ve deneyimlerin paylaşılmasını sağlamaktadır. Bu da etik iklimin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Açık iletişim ortamı, çalışanların endişelerini ifade etmelerine ve yıldırma algısını azaltmaya yardımcı olabilir. Sağlık sektöründe bilgi paylaşımı, çalışanların birbirlerine olan güvenini artırabilir. Ayrıca bilgi ve deneyimlerin eşit bir şekilde paylaşılması, çalışanların birbirlerine saygı duymalarını ve değer vermelerini sağlayacaktır. Bu da etik iklimi destekleyecek ve yıldırma algısını zayıflatacak bir olgudur. Bilgi paylaşımı, sağlık çalışanlarının farklı bakış açılarının ve deneyimlerin işletme içinde daha geniş bir şekilde paylaşılmasını sağlamaktadır. Bu da çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırabilir. Sağlık sektöründe çeşitli fikirlerin ve perspektiflerin hoşgörü ile karşılandığı bir ortam, yıldırma algısının azaltılmasına yardımcı olabilir. Bilgi paylaşımı, farklı uzmanlık alanlarından gelen çalışanların işbirliği yapmasını ve inovatif çözümler üretmesini teşvik etmektedir. İşbirliği ve inovasyonun desteklendiği bir işletme ortamı, yıldırma algısının yerine işbirliği kültürünün yerleşmesine katkıda bulunabilir. Bilgi paylaşımını desteklemek, işletme liderliği ve üst yönetim tarafından vurgulanmalıdır. Üst yönetimin bilgi paylaşımını teşvik ettiği ve örneklediği bir ortam, etik iklimin güçlenmesine ve yıldırma algısının azalmasına yardımcı olabilir.

Sağlık sektörü yöneticilerinin işletmelerde etik iklim ve bilgi paylaşımı konusunda önemli bir rol oynamaları gerekmektedir. Hastaların güvende olmasını sağlamalı ve sağlık çalışanlarının etik standartlara uygun davranışlar sergilemelerine yardımcı olmalıdırlar. Sağlık sektöründe



etik iklim ve bilgi paylaşımını teşvik etmek özellikle hasta mahremiyetine saygı gösterilmesi gerekmektedir. Sağlık çalışanları hastaların kişisel sağlık bilgilerini gizli tutmalıdır. Bu durum hasta güvenini artırır ve bilgi paylaşımını kolaylaştırır. Hastaneler hasta bilgilerini güvende tutmak için güçlü bilgi güvenliği politikaları ve teknolojileri uygulamalıdır. Veri sızıntıları ve kötüye kullanımı engellemek için sürekli izleme ve eğitim yapılmalıdır. Ayrıca sağlık çalışanlarına etik davranışlar konusunda eğitim verilmelidir. İş ahlakı, hasta hakları ve bilgi paylaşımıyla ilgili konularda düzenli eğitimler düzenlenmelidir. Çalışanlar arasında işbirliği ve etkili iletişim teşvik edilmelidir. Açık ve dürüst iletişim, bilgi paylaşımını kolaylaştırır ve hasta bakımını iyileştirir. Sağlık kuruluşları, etik komiteler veya danışma kurulları oluşturarak etik sorunları ele almalıdır. Bu kurullar, etik konuları değerlendirmek ve çözüm önerileri sunmak için kullanılabilir. Etik değerler, kuruluşun misyonu ve değerlerinin bir parçası olarak benimsenmelidir. Sağlık profesyonelleri, bilgi paylaşımını teşvik etmek için ödüllendirilmelidir. Bilgi paylaşımının hasta bakımını iyileştireceği ve tıbbi hataları azaltacağı bilincini oluşturmak önemlidir. Sağlık kuruluşları, hastalar ve sağlık profesyonelleri arasında şeffaf olmalıdır. Hasta sonuçları, tedavi yöntemleri ve sağlık hizmetleriyle ilgili bilgilerin paylaşılması önemlidir. Sağlık kuruluşları, etik iklimi desteklemek için bilgi paylaşımı politikaları oluşturmalı ve bu politikaları uygulamalıdır. Sağlık çalışanları ve kuruluşları, etik iklim ve bilgi paylaşımı konusunda geri bildirim toplamalı ve sürekli olarak iyileştirmeler yapmalıdır. Sağlık sektöründe etik iklim ve bilgi paylaşımı, hastaların güvenliği ve sağlık hizmetlerinin kalitesi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, bu konulara özel dikkat göstermek ve sürekli olarak iyileştirmek önemlidir.

Çalışmanın sadece bir sektörde yapılmış olması çalışmanın kısıtlarından biridir. Farklı sektörlerde araştırmalar yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Çalışma 25.05.2023 - 30.07.2023 tarihleri arasında yapıldığı için boylamsal değildir. Bundan sonraki çalışmalar belirli aralıklarla yapılarak daha kapsamlı bulgular elde edilebilir. Bilgi paylaşımını etkileyen farklı değişkenlerle yeni modeller oluşturulabilir. Ayrıca nicel ve nitel farklı yöntemler kullanılabilir. Gelecek araştırmalarda farklı etik iklim, yıldırma algısı ve bilgi paylaşımı, başka değişkenlerle birlikte ele alınabilir. Sonuç olarak, bilgi paylaşımının etik iklim ve yıldırma algısı üzerinde çeşitli etkileri vardır. Açık iletişimi teşvik eden, çalışanların birbirlerine değer verdiği ve fikirlerini özgürce ifade edebildiği bir işletme kültürü, etik iklimi destekler ve yıldırma algısını en aza indirebilir. Bilgi paylaşımı, bu olumlu etkileri aracılığıyla, işletme içinde daha sağlıklı ve işbirlikçi bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

Kaynakça

- Akdoğan, A., & Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.
- Aksoy, S. (2013). Etik liderin ve etik iklimin iş performansına etkisi: İlaç mümessilleri üzerinde yapılan bir araştırma. Yüce, A., & Gelibolu L. (Eds.), 18. *Ulusal pazarlama kongresi bildiri kitabı* içerisinde (ss. 92-102), Kafkas Üniversitesi.



- Al Halbusi, H., Tang, T. L. P., Williams, K. A., & Ramayah, T. (2022). Do ethical leaders enhance employee ethical behaviors? Organizational justice and ethical climate as dual mediators and leader moral attentiveness as a moderator--Evidence from Iraq's emerging market. *Asian Journal of Business Ethics*, 11(1), 105-135.
- Albert, M. N., & Lazzari Dodeler, N. (2022). From an association of individuals to communities of persons: How to foster complexity to understand diversity in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 35(8), 1-12.
- Anthoine, E., Delmas, C., Couterut, J., & Moret, L. (2014). Development and psychometric testing of a scale assessing the sharing of medical information and interprofessional communication: The CSI scale. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1-9.
- Avcı, U., & Kaya, U. (2013). Yıldırma algısı ve etkileri: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68(2), 1-25.
- Babin, B. J., Boles, J. S., & Robin, D. P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 28, 345-358.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Philips L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421-458.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Böhm, S., Carrington, M., Cornelius, N., de Bruin, B., Greenwood, M., Hassan, L., & Shaw, D. (2022). Ethics at the centre of global and local challenges: Thoughts on the future of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 180(3), 835-861.
- Burić, I., Sorić, I., & Penezić, Z. (2016). Emotion regulation in academic domain: Development and validation of the academic emotion regulation questionnaire (AERQ). *Personality and Individual Differences*, 96, 138-147.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Bütüner, O. (2020). Kalite kültürü ve bilgi paylaşımı ortamının yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi üzerine bir araştırma. *3rd International Economics, Business and Social Sciences Congress*, 143-154.
- Cahyadi, L., Cahyadi, W., Cen, C. C., Candrasa, L., & Pratama, I. (2022). HR practices and Corporate environmental citizenship: Mediating role of organizational ethical climate. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 3083-3100.
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel etik iklimi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34-54.
- Çavuş, M. F., & Develi, A. (2017). Ethical climate and organizational citizenship behaviour. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(1), 38-51.



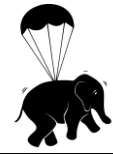
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111-126.
- Chao, F., Wang, X., & Yu, G. (2023). Determinants of debunking information sharing behaviour in social media users: Perspective of persuasive cues. *Internet Research*. <https://doi.org/10.1108/INTR-07-2022-0497>
- Chen, M. C., Yang, T., & Yen, C. T. (2007). Investigating the value of information sharing in multi-echelon supply chains. *Quality & Quantity*, 41, 497-511.
- Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.
- Crothers, L. M., Lipinski, J., Steeves, T., Drischler, B., Schmitt, A. J., Hughes, T. L., & Wadsworth, J. (2022). Bullying at work and its impact on job satisfaction: An exploration of school psychologists. *Journal of Organizational Psychology*, 22(1), 73-80.
- Culiberg, B., Cho, H., Kos Koklic, M., & Zabkar, V. (2023). The role of moral foundations, anticipated guilt and personal responsibility in predicting anti-consumption for environmental reasons. *Journal of Business Ethics*, 182, 465-481.
- 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, 127-141.
- Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliot, G. P. (2002). *Mobbing. Emotional abuse in the american workplace*. Civil Society Publishing.
- DeCarlo, L.T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307.
- Demirdağ, G. E., & Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Demirel, Y., & Seçkin, Ö. G. Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Demirtaş Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Deniz, D., & Ünsal, P. (2010). İşyerinde yıldırma algısında dışadönük ve nevrotik kişilik yapıları ile cinsiyetin rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(1), 29-44.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal Of Business Ethics*, 15, 655-660.



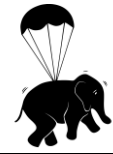
- Erdal, N., & Altındag, E. (2020). Research on the effects of job satisfaction on organizational trust and organizational citizenship in health workers: A case study of university hospitals. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 7(3), 124-142.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70.
- Erdirençelebi, M., & Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 127-139.
- Eren, S. S., & Hayatoğlu, Ö. (2011). The effect of ethical climate on the business attitudes and business performances of salespeople: An application in the pharmaceutical sector. *Zonguldak Karaelmas University Journal of Social Sciences*, 7(14), 110-128.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society Series D: The Statistician*, 33(4), 391-399.
- Günel, D., Civelek, M. E., & Karabulut, T. (2015). İşletmelerde etik liderliğin etik iklim üzerine etkisi: Deneysel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(28), 251-265.
- Hatunoğlu, M., & Yeşil, S. (2020). Bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(27), 424-464.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39-57.
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 195-230). Wiley.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Evaluating model fit: A synthesis of the structural equation modelling literature. In A. Brown (Ed.), *Proceedings of the 7th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies* (pp. 195-200). Regent's College, London, United Kingdom.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and psychological measurement*, 50(4), 717-729.



- Huang, C. C., Wang, Y., Wu, T., & Wang, P. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221.
- İmamoğlu, E. B., & Turan, A. D. (2019). Güçlendirici liderliğin bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel destek davranışının aracı rolü: Bilişim sektöründe bir araştırma. *Istanbul Management Journal*, 87, 27-48.
- Kök, S. B. (2006). İşıyaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mohammed, M. A., & Jaber, M. M. (2017). Information sharing into electronic information sharing. *Journal of Law and Society Management*, 4(1), 1-18.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.
- Muharrem, T., & 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.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research* (Vol. 1). Lippincott Williams & Wilkins.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). U.S. workplace bullying: Some basic considerations and consultation interventions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 202-219.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 475-512.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory* (1st Edition). McGraw-Hill.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., Victor, B., & Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: A comparison of US and Japanese accounting firms. *Management International Review*, 45(4), 459-481.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.



- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *BMJ*, 318, 228-232.
- Şahin, B., & DüNDAR, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(01), 129-159.
- Schminke, M., Arnaud, A., & Kuenzi, M. (2007). The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, 36(2), 171-186.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Taylor & Francis Group.
- Shellie, S. (2008). Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organisations. *Advances in Nursing Science*, 31(2), E48-E59.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri, Siyasal Basın ve Dağıtım.
- Sökmen, A., & Mete, E. S. (2015). Bezdininin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara'da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6) 49-74.
- Sumner, J., Cantiello, J., Cortelyou-Ward, K., & Noblin, A. M. (2012). Information sharing among health care employers: using technology to create an advantageous culture of sharing. *Annual Review of Health Care Management: Strategy and Policy Perspectives on Reforming Health Systems*, 13, 123-141.
- Taylor, M. (2004). *The relationships between workplace violence, deviant workplace behavior, ethical climate, organisational justice and abusive supervision* [Doctoral Dissertation]. Alliant International University.
- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve etkilerine yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Töre, E. (2019). Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolünün incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(34), 275-299.
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.



- TÜİK (2023). *Ücretli Çalışan İstatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ücretli-Çalışan-İstatistikleri-Mart-2023> (Erişim Tarihi: 20 Mart 2023).
- Tuna, M., & 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.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Waltz, C. F., Strickland, O. L., & Lenz, E. R. (2010). *Measurement in nursing and health research*. Springer Publishing Company.
- Wang, J., & Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. John Wiley & Sons.
- Weissenberger-Eibl, M., & Schwenk, J. (2009). “Lifeblood knowledge”: Dynamic relational capabilities (DRC) and knowledge for firm innovativeness and competitive advantage. *Measuring Business Excellence*, 13(2), 7-16.
- Xu, A., Ayub, A., & Iqbal, S. (2022). “When” and “why” employees resort to remain silent at work? A moderated mediation model of social undermining. *Journal of Organizational Change Management*, 35(3), 580-602.
- Yazıcı, A., & Öztürk, M. (2023). The mediator role of the organizational culture in the relationship between charismatic leadership and corporate reputation. *Organizacija*, 56(3) 247-264.
- Yeniçeri, Ö., & Demirel, Y. (2007). İşletme koşullarının örgüt içi bilgi paylaşım iklimine etkisi. *Öneri Dergisi*, 7(27), 9-21.
- Yiğit, S., & Yiğit, A. M. (2019). Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir çalışma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 182-206.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in organisationen-überblick zum stand der forschung. *Zeitschrift Für Arbeits-Und Organisationspsychologie A&O*, 43(1), 1-25.
- Zhao, H., Chen, Y., & Liu, W. (2023). Socially responsible human resource management and employee moral voice: Based on the self-determination theory. *Journal of Business Ethics*, 183(3), 929-946.

Katkı Oranı Beyanı: Yazar çalışmayı tek başına gerçekleştirmiştir.

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

Çatışma Beyanı: Yazar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını deklare etmektedir.

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.

Bu makale benzerlik tespit yazılımlarıyla taranmıştır.