

Araştırma Makalesi

Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma¹

Ayşe ÇALIŞKAN

ayseclskn.37@gmail.com, ORCID: 0009-0000-2692-8286

Erol TEKİN

Sorumlu Yazar, Kastamonu Üniversitesi

etekin@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1166-7671

Öz

Çalışanların iş hayatındaki davranışlarını şekillendiren değerlerden biri etik iklimdir. Etik iklim, bireylerin örgütlerine karşı tutumlarını ve davranışlarını önemli ölçüde etkiler. Özellikle akademisyenlik gibi bazı mesleklerde etik dışı hareketler, hem hukuki bir sorun teşkil eder hem de örgüte yönelik tutumları belirleyici bir unsur olur. Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin etik iklim algılarının örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma, Türkiye’deki devlet üniversitelerinde çalışan 176’sı kadın; 235’i erkek olmak üzere 411 akademisyeni kapsayan bir örneklemle gerçekleştirilmiştir. Anket yoluyla toplanan veriler, regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar, etik iklimin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ve işe yabancılaşmayı ise olumsuz yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, etik iklimin akademik ortamda önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel etik iklim, örgütsel özdeşleşme, işe yabancılaşma, akademisyenler
JEL Sınıflandırma Kodları: M12, M54

The Effect of Organizational Ethical Climate on Organizational Identification and Work Alienation: A Research On Academicians²

Abstract

Employees follow the values that guide their behavior in business life. One of the values that guide these behaviors is ethical climate. The ethical environment influences how employees perceive and act toward their organizations in the workplace. In some professions, acting unethically is considered a crime. In academics, one of these professions, unethical behavior is both a crime and can be considered an important element that shapes the attitude towards the organization. The aim of this study is to examine the effect of academics' organizational ethical climate perceptions on organizational identification and work alienation. The population of the study consists of academics working at state universities in Turkey. The sample of the research consists of 411 academicians- 176 women and 235 men- working at public universities in Turkey. The data obtained by the survey method was tested with regression analyses. According to the results of the analysis, while ethical climate affects organizational identification positively, it negatively affects work alienation.

Keywords: Organizational ethical climate, organizational identification, work alienation, academicians

JEL Classification Codes: M12, M54

¹ Bu çalışma, 2023’te Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Doç. Dr. Erol Tekin danışmanlığında Ayşe Çalışkan tarafından tamamlanan “Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 18.10.2024 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 20.01.2025

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Çalışkan, A. ve Tekin, E. (2025). Örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 814-839. doi: 10.18074/ckuiibfd.1569582

1. Giriş

Etik kavramı, insanlar için iyinin kötünün, doğrunun yanlışın, uygun olan veya uygun olmayan davranışın belirleyicisi konumundadır. Pieper'e (2000) göre etik, ahlak üretmek değil yalnızca ahlak üzerine konuşmaktır. Ahlak olarak da bilinen etik "ne yapmalıyım veya "nasıl davranmalıyım" sorularına cevap ararken insan davranışlarının altında yatmakta olan nedenleri ve bu nedenlerin ortaya çıkardığı sonuçların araştırılmasına da fırsat sunmaktadır (Uçkun, Latif ve Cömert, 2015, s. 3). Bu noktada örgüt içerisinde var olan etik iklim de örgütteki çalışanlardan beklenen davranışlara vurgu yapmaktadır. Çünkü etik ahlaki bir kavram olarak doğruyu yani doğru davranışı gösterme amacı taşıyan bir özelliğe sahiptir.

Etik anlayış sayesinde örgütte çalışanlar hem doğru insan olma hem de insani değerler hakkında düşünme imkânı bulmaktadırlar. Bu nedenle yöneticilerin örgüt içerisinde doğru bir etik iklim algısı oluşturması çalışanlarını örgütün bir parçası olarak görmelerini sağlaması açısından gereklidir. Bu kapsamda çalışanların kendisini örgüte yakın hissetmelerini sağlayan örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüt ile birlikte olması, kendisini örgüt üyelerinden birisi gibi hissederek aidiyet duyması ve örgütün başarısından ya da başarısızlığından kendisine pay çıkarması olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Bu tanıma göre kendini örgütün bir parçası olarak gören çalışan, örgütün başarı veya başarısızlığında kendini sorumlu hissetmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgütüyle bütünleşmesini sağlamakta iken, bu durum örgütün başarısı için kritik bir öneme sahiptir. Bu süreç çalışanın memnuniyetini, işe katılımını, sadakatini ve bağlılığını olumlu yönde etkileyebilir (Gökgöz ve Ünsar, 2019). Yabancılaşma ise, bireyin diğer insanlarla olan ilişkilerinde hissettiği güvensizlik, umutlarını kaybetmesi, örgüt içinde güçsüzlük hissi ve benzer durumları yaşayan diğer bireyler arasında bulunma korkusu gibi duygularla tanımlanabilir (Elma, 2003, s. 13). Diğer taraftan işe yabancılaşma, bireyin örgütle arasındaki mesafeyi ifade ederken, genellikle olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu noktada işe yabancılaşma, çalışanın memnuniyetsizliğine ve yaptığı işe olan bağlılığının azalmasına neden olabilir. Bu da kişinin işinden ve örgütünden uzaklaşmasına yol açabilir (Taştan, İşçi ve Arslan 2014; Taşlıyan, Özyasar ve Gökyar, 2022).

Özellikle etik anlayışın ortaya koyduğu doğru insan olma ve insani değerler hakkında düşünme imkânı sunma durumu çalışanların örgütü özümsemelerine ve örgütün ortak değerlerinden uzaklaşmak yerine yaklaşmasına imkân sunabilir. Bu noktada etik anlayışın önemli görüldüğü sektörlerde ya da mesleklerde etik iklimin hâkim olmasının çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu etkilemesi beklenmektedir. Etik iklimin göz ardı edilmesi ise çalışanları örgüte karşı mesafe koymaya itebilir. Bundan dolayı örgütsel etik iklim konusu akademik camiada ele alınması gereken öncelikli konulardan bir tanesidir. Çünkü akademisyenler için etik ilkeler bilimsel yayın ve eğitim faaliyetleri için olmazsa olmaz bir öneme sahiptir. Bu önem akademik camiada etik duyarlılığı yüksek

akademisyenlerin örgütte oluşacak etik iklime duydukları ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Bu ihtiyacın karşılanması akademisyenleri hem çalıştığı örgütü özümsemesi hem de örgütle bütünleşmiş bir şekilde faaliyet yürütmesi konusunda motive edebilir.

Alan yazın incelendiğinde son yıllarda yerli (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Yeşil, Mavi ve Ceylan, 2017; Örucü, Akgül ve Çınar, 2020; Soyalın ve Karabey, 2020; Filiz ve Bardakçı, 2020; Ayık, Diş ve Şayir, 2020; Yoğurtçu ve Kıranlı Güngör, 2021; Erdem, 2021; Arslan ve Gül, 2022a; Arslan ve Gül, 2022b; Arslan ve Gül, 2022c; Örucü, Hasırcı ve Böcek, 2022; Öztürk ve Gökdeniz, 2023; Moç, 2023; Çetin, 2023; Gençer ve Ülbeği, 2024) ve yabancı (Tabiu, 2023; Borrelli vd. 2023; Abbas, Hussain, Sadiq ve Tanveer, 2024; Cai, Zhu ve Jin, 2024; Pandey, Kumar ve Singh, 2024) yazında çalışanların örgüte karşı tutum ya da davranışlarını ele alan ve etik iklim algısı üzerine gerçekleştirilen çalışmaların sayısında bir artış olduğu gözlemlenmiştir. Fakat bu çalışmaların genellikle çalışan sesliliği, örgütsel bağlılık, üretkenlik karşıtı davranışlar, liderlik, mobbing, sinizm, işten ayrılma niyeti gibi örgütsel davranış konularına odaklandıkları söylenebilir. Bununla birlikte hem ulusal hem de uluslararası yazında etik iklimin işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ele alan çalışmalara (Acar, Yener ve Tayan, 2018; Teresi, Pietroni, Barattucci, Giannella ve Pagliaro, 2019; Faiyez Gabra Klieb, Mosaad Mohamed Elghabbour, Mahmoud Ahmed Hassane ve Dakrory Ali El-Said, 2023) rastlanmış olsa da bu konunun akademisyenler üzerinde araştırılmasını ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Oysaki, etik konusunun oldukça önem arz ettiği akademik camiada akademisyenlerin işleri ile özdeşleşmesi ya da işlerine yabancılaşmaları hem akademinin gelişimi ve geleceği hem de bilimsel bilgi üretme noktasında sorun oluşturabilir. Bu nedenle gerçekleştirilecek olan bu çalışma ile etik iklimin işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin akademisyenler açısından ele aldığından dolayı alan yazına fayda sağlayacaktır. Bunun yanı sıra gelişmekte olan ülkelerde bu konuda araştırmalar olsa da yeterli düzeyde çalışma olmadığı ifade edilebilir. Gelişmekte olan ülkelerin etik gibi ahlaki olgulara bakış açısı ile gelişmiş ülkelerin bakış açıları farklılık taşıyabilir. Bu nedenle, etik konusundaki araştırmaların çoğunluğunun gelişmiş ülkelerde gerçekleştirildiği için elde edilen bulguların gelişmekte olan ülkeler için genellenmesi uygun değildir. Birçok hususta ufak ilerlemeler kaydeden gelişmekte olan ülkelere etik konusuna yönelik araştırmaların sayısının artması kayda değer bir önem ifade etmektedir (Doğantekin, 2016).

Tüm bunlarla birlikte bilgi, iletişim ve teknoloji çağı olarak ifade edilen bu çağda üniversiteler bilgi yuvası olarak adlandırılmaktadır. Buralarda ortaya çıkacak etik iklim ortamının çalışma hayatındaki etkilerini ortaya koymak diğer meslek dallarına örnek oluşturmak açısından da önem taşımaktadır. Bu nedenle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere özellikle de akademik camia içerisinde etik iklim algısının çalışanların tutum ve davranışlarında etkisini ortaya koyabilmek önemlidir. Bu hususta da etik iklimin işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme

üzerindeki etkisinin akademisyenler üzerinde araştırılmamış olması bu araştırmayı diğerlerinden farklı kılmaktadır. Bu açıdan araştırma geliştirmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de akademik camiada olmazsa olmaz bir konu olan etik iklim kavramını örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma kavramları açısından ele alan öncül bir çalışmadır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, örgütsel etik iklimin akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

2. Literatür Araştırması ve Hipotezler

Örgütlerdeki etik iklim, bir organizasyonun kültürü ve işleyişi içindeki etik değerleri ve normları ifade etmektedir. Bu kavram, çalışanların etik davranışlarına nasıl yaklaşıldığını, etik konuların nasıl ele alındığını ve etik sorunlara nasıl yaklaşıldığını göstermektedir. Bu nedenle iyi bir etik iklim, çalışanların dürüstlük, adalet, saygı ve sorumluluk gibi değerlere nasıl davrandığını ve bu değerlerin organizasyonun her seviyesinde nasıl desteklendiğini yansıtacaktır. Bu noktada örgütsel özdeşleşme çalışanların bireysel ve örgütsel değerlerinin örtüşmesi ile ortaya çıkan birlik algısını ifade etmektedir (Riketta, 2005). Etiğin doğası gereği doğru olanı vurgulaması örgütte çalışanların hem doğru insan olmalarına hem de insani değerler hakkında düşünme imkânı bulmalarına fırsat sunmaktadır. Öyle ki, bir örgütte etik iklimin yetersizliği, çalışanın örgütün değerleri ile kendi değerlerini örtüştürerek örgütle özdeşleşmelerini engelleyebilmektedir (Kristof, 1996). Örgüt içindeki özdeşleşmenin veya kişisel özdeşleşmenin eksikliği, çalışanların örgütten uzaklaşmasına yol açarak örgütün geleceği için tehlikeli sonuçlar doğurabilir. Çalışanların içinde bulundukları örgütü kendileriyle özdeşleştirmelerini sağlamak amacıyla, örgütsel özdeşleşmeyi güçlendiren bir etik iklimin örgütlerde hâkim olması beklenmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, Weaver, Trevino ve Agle (2005) gerçekleştirdikleri bir çalışmada, örgütsel özdeşleşmeyi artırmaya yönelik etik iklimin önemli bir geçerliliğini ortaya koymuşlardır. Araştırmada, örgüt veya şirketlerdeki üst düzey yöneticilerin etik iklimi güçlendirmek için ciddi çabalar göstermeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların, etik iklimi güçlendiren yöneticileri lider olarak gördüklerine dikkat çekilmiştir. Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012), bireylerin örgütleriyle olan özdeşleşmelerinde etik liderliğin ve genel etik iklimin etkisini incelemişlerdir. Sonuçlar, etik iklimin alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişki olduğuna işaret etmektedir. Öncer ve Yıldız (2012) çalışmalarında etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve kurumsal kimlik arasındaki ilişkideki etkisini ele almışlardır. Çalışmada Türkiye’de çok uluslu sigorta işletmesinde görev yapan 228 çalışanı ele alınmıştır. Araştırma sonuçları kurumsal kimliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde etik iklimin iki boyutunun rol oynadığına kanıt sunmaktadır. Tayan (2017), etik iklim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla deneysel bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, etik iklimin boyutları arasında yer alan kanunlar, kurallar ve önemseme unsurlarının

örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güney ve Damar (2018) ise muhasebe meslek mensuplarının etik iklimi algılama düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, etik iklim ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişkiye dikkat çekilmiştir. Acar, Yener ve Tayan (2018) de çalışmalarında Türkiye'de İzmir, Mersin ve İstanbul gibi farklı şehirlerde şubeleri bulunan önemli lojistik firmalarının çalışanları üzerinde etik iklim anlayışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda örgütsel etik ikliminin iki boyutta örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Teresi vd., (2019) gerçekleştirdikleri çalışmada psikoloji dersi alan öğrenciler üzerinde örgütsel etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve çalışan davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 152 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda olumsuz etik iklimin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmen aracı etkisinden bahsedilmiştir. Bir diğer çalışmada Yaman'ın (2021) yaptığı etik iklim algısının, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde yarattığı etkiyi, bu etkide çalışanların iş yükü ve örgütle özdeşleşmelerinin rolünü incelemiştir. Geçerliliği ve güvenilirliği ülkemizde kanıtlanmış ölçekler kullanılarak sağlık çalışanları üzerinde anket yöntemi ile bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma neticesinde, çalışanların ortak etik iklim algısına sahip olduğu ve bu algının tutum (işten ayrılma niyeti ve iş performansı) ve davranışı (yenilikçi iş davranışı) etkilediği sonucuna varılmış. Çalışan iş yükü algısının sadece etik iklim algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi düzenlediği, çalışan etik iklim algısının; çalışan tutum ve davranışları üzerinde oluşturduğu etkinin bir kısmının örgütsel özdeşleşme ile sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Abukar (2021) etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiş olup, bankacılık sektöründe yaptığı çalışmada etik iklimin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu bulmuştur.

Alan yazın dikkate alındığında farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda etik iklimin olduğu örgütlerde çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, etik iklimin işten ayrılma üzerinde negatif yönde bir etki yarattığı, yani etik iklimin pozitif olduğu örgütlerde çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirdiği sonucuna varılmıştır. Etik iklim kavramı, örgütler için kritik bir öneme sahiptir; çünkü çalışanlar iş ortamında yalnızca maddi çıkarları değil, aynı zamanda ahlaki tatmin de aramaktadırlar. Etik, ahlaki açıdan tatmin sağlayan bir kavram olması hasebiyle etik iklimin temel görevi, örgütte güven ortamı oluşturmaktır. Güvenin bulunduğu ortamlarda çalışanlar daha özgür ve rahat bir şekilde çalışabilmektedirler (Trevino ve Nelson, 2021). Akademik camiada da bilimsel bilginin özgür ve rahat ortamlarda üretileceği göz önünde bulundurularak, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1 (H₁): Örgütsel etik iklimin akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmesi üzerinde pozitif etkisi vardır.

İşe yabancılaşıma ise örgütler açısından sık rastlanan ve ciddi bir problem olarak ortaya çıkan bir sorundur (Kahya, 2018, s. 984). İşe yabancılaşıma, örgütlerin işleyişinin bozulmasına ve zamanla tamamen iş göremez hale gelmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle, çalışanın işe yabancılaşması, örgütten kopma veya işten ayrılma gibi süreçleri tetikleyebilir. Çalışanın işe yabancılaşmasının arkasında, kişisel değerlerle uyuşmayan örgütsel değerlerin varlığı da etkili olabilir. İşe yabancılaşan bireyler, kendi kaderlerini kontrol edemediklerinden dolayı yönlendirmelerden rahatsızlık duyabilirler (Rotter, 1966, s. 7). İşe yabancılaşıma üzerine önemli kuramsal çalışmalar yapan Seeman (1967), işe yabancılaşmanın bireysel bir olgu olmaktan çıkarılıp toplumsal bir olgu olarak ele alınmasına dikkat çekmiştir. Bu bağlamda örgüt içinde yabancılaşmanın varlığı, toplumsal bir problem haline dönüşebilir. Bu durum da esasında örgütte etkili bir etik iklim algısının oluşturulması gereğini ortaya koymaktadır.

Alan yazın incelendiğinde, Tuna ve Yeşiltaş (2014), işe yabancılaşıma üzerine deneysel çalışmalar yaparak bu konuya önemli bir katkı sağlamışlardır. Araştırmacılar etik iklim, işe yabancılaşıma ve örgütsel özdeşleşmenin örgütten koparak işten ayrılmaya kadar etkiler doğurup doğuramayacağını incelemişlerdir. Sonuçlar, kişisel ahlak ve çıkarlar gibi etik iklim türlerinin işe yabancılaşıma, örgütsel özdeşleşme ve dolayısıyla işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Darwazeh ve Alkawasmi (2014) ise, etik iklimin işe yabancılaşıma üzerinde hem bireysel hem de örgütsel açıdan etki edeceğini savunmuşlardır. Araştırmaları, etiğin yabancılaşıma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Kişisel ahlak ve çıkarların işe yabancılaşıma üzerindeki etkisini araştıran Babadağ ve İşçan (2017), çalışanların etik iklim algısının, liderlik tarzları ve kişilik özellikleri üzerinden işe yabancılaşıma etkilerini araştırmıştır. Elde edilen bulgular, dönüştürücü liderliğin işe yabancılaşıma üzerindeki etkisinin negatif olduğunu ve bu etkide etik ikliminin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Naktiyok ve Yıldırım (2018), sağlık kurumlarında etik iklimin işe yabancılaşıma etkisini araştırmışlardır. Araştırmada çalışanların algıladığı etik iklimin, işe yabancılaşıma ve iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ancak algılanan etik iklimin işe yabancılaşıma belirgin bir etkisi tespit edilememiştir.

Kaplan ve Büyükbaş (2019) da etik iklimin işe yabancılaşıma üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmışlardır. Organize Sanayi Bölgesi'nde yapılan araştırma, etik iklimin işe yabancılaşıma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Faiyez Gabra Klieb vd., (2023) çalışmalarında etik iklimin işe yabancılaşıma üzerindeki etkilerini hemşireler üzerine gerçekleştirdikleri çalışma ile araştırmışlardır. Mısır'da gerçekleştirilen araştırmaya 136 hemşire katılmıştır. Araştırmacılar çalışma sonucunda etik iklim ile işe yabancılaşıma arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Merdan ve Çetinel (2023) de çalışmalarında işe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde etik iklimin aracı rolüne

odaklanmışlardır. Çalışma Kırşehir’de gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerindeki 368 çalışan üzerine gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda Ayrıca işe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde etik iklimini aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

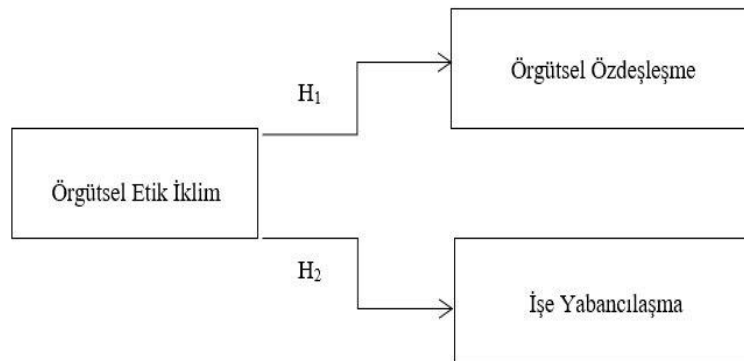
Örgütsel etik iklim, özgür ve esnek bir güven ortamı sağlayarak çalışan bireylerin yabancılaşma yaşamasını azaltan önemli bir faktördür (Babadağ, 2017, s. 113). Etik olmayan davranış şekillerinin cezalandırılması ya da görmezden gelinmesi örgütün verimliliği açısından büyük bir öneme sahiptir. Bunların yanı sıra literatür taraması neticesinde bilgi yuvası olarak ifade edilen üniversitelerde görev yapan akademisyenlerde işe yabancılaşma yaşanması etik olmayan davranışların artmasına da neden olacaktır. Çünkü etik davranış sergileyemeyen örgütlerde akademisyenin yabancılaşma yaşaması durumunda iş etiğinin gerekliliklerini yerine getireme konusundaki hassasiyeti zedelenebilir. Bu durum da bilimsel yayın kalitesinin düşmesine ya da güvenilir bilimsel yayın sayısının azalmasına neden olabilir. Bu nedenle akademisyenlerde işe yabancılaşma yaşanıp yaşanmadığı merak edilmektedir. Bu doğrultuda, ülkenin geleceğine önemli katkılarda bulunan eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin etik duyarlılıkları ve örgütlerdeki etik iklimin akademisyenler üzerindeki etkileri merak edilen bir konu olmasından dolayı aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

Hipotez 2 (H₂): Örgütsel etik iklimin akademisyenlerin işe yabancılaşması üzerinde negatif bir etkisi vardır.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Değişkenleri

Örgütsel etik iklimin akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşması üzerindeki etkinin araştırıldığı bu araştırmanın bağımsız değişkeni etik iklim iken; araştırmanın bağımlı değişkenleri örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşmadır. Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Türkiye’deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyesi ya da araştırma görevlisi pozisyonunda çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. 2022-23 eğitim öğretim yılında devlet üniversitelerinde toplam 154.981 öğretim elamanı bulunmaktadır. Bunlardan öğretim görevlileri düşüldüğünde 34.280 profesör; 22.462 doçent; 44.216 doktor öğretim üyesi ve 46.569 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 147.527 akademisyen mevcuttur (YÖK, 2023). Bu kapsamda çalışmanın evrenini fakültelerde görev yapan öğretim üyesi ve araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Bu yöntem, ana kütleden seçilecek örneklemin araştırmacının yargılarına dayanarak belirlendiği bir süreçtir. Kolayda örnekleme, verilerin ana kütle içerisinde hızlı, ekonomik ve pratik bir şekilde toplanmasına olanak tanımaktadır (Malhotra, 2004). Bu yöntem ile verileri elde etmek amacıyla oluşturulan form dört bölüme ayrılmıştır. Anketin birinci bölümünü katılımcılara ait demografik ifadeler oluşturmaktadır. Anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümünde ölçeklere ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu kapsamda ikinci bölümde örgütsel etik iklim ölçeği ifadeleri, üçüncü bölümde işe yabancılaşma ölçeği ifadeleri ve dördüncü bölümde ise örgütsel özdeşleşme ölçeği ifadeleri yer almaktadır. Anket verileri, 2023 yılı Mart-Nisan ayları arasında toplanmıştır.

Çalışmanın evreni belirlendiği için, %5 örneklem hatası ile ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilmiş örneklem hacmi hesaplama yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda, gerekli örneklem büyüklüğü aşağıdaki formül yardımıyla belirlenmiştir.

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q \quad (1)$$

(**N**: Evren büyüklüğü; **n**: Yeterli örneklem sayısı; **p**: Olayın gerçekleşme olasılığı; **q**: Olayın gerçekleşmeme olasılığı; **t**: t tablo değeri; **d**: ± Örneklem hatası)

Yukarıdaki formül kullanılarak yapılan hesaplama sonucunda, evreni temsil etmek için en az 384 örneklem hacminin gerekli olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede çalışmanın örneklemini ilgili araştırma döneminde ulaşılabilen ve Türkiye’deki devlet üniversitelerinde çalışan 411 akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem sayısı temsil kabiliyeti açısından yeterli düzeydedir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı kapsamında çalışmada, akademisyenlerin örgütteki etik iklim algısını ölçebilmek için örgütsel etik iklim ölçeğinden, kendi değerleri ile örgütsel değerleri uyumlaştırıp uyumlaştırmadıklarının tespiti için örgütsel özdeşleşme

ölçeğinden ve işlerine olan mesafeli durumlarının tespiti için ise işe yabancılaşma ölçeğinden yararlanılmıştır.

Örgütsel etik iklim düzeyini ölçebilmek için Schwepker'ın (2001) geliştirdiği ve Türkçe uyarlaması Biçer (2005) tarafından yapılan "Örgütsel Etik İklım Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel etik iklim ölçeği; toplam 7 madde ve tek boyuttan oluşan bir ölçme aracıdır. Akademisyenlerin işe yabancılaşma durumlarını ölçmek amacıyla, Hirschfeld ve Feild'in (2000) geliştirdiği ve Özbek'in (2011) Türkçe uyarlamasını yaptığı tek boyutlu ve 10 maddeden oluşan "İşe Yabancılaşma Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın diğer bir değişkeni olan örgütsel özdeşleşme kavramını ölçebilmek için ise, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan ve Tüzün (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ve Öktem, Kızıltan ve Öztoprak (2016) tarafından kullanılan tek boyutlu ve 5 maddenin yer aldığı "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır.

Ayrıca, araştırma sürecinde verilerin toplandığı anket çalışması için Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'nun 02.02.2023 tarihli 2 sayılı toplantısında alınan 34 Nolu karar ile etik kurul izni alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Bu çalışmada öncelikle ölçeklere ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir. Sonrasında, güvenirlik analizleri, normallik testleri ve korelasyon analizleri gerçekleştirilmiş ve bu süreçte ölçek ile verilerin analizler için uygun olup olmadığı belirlenmiştir. Son olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişkenleri etkileyip etkilemediğini ortaya çıkarmak için ise regresyon analizleri yapılmıştır. Veri analizleri SPSS ve AMOS programları yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %57,2'sinin erkek ve %42,8'inin kadın olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların yaşlarına bakıldığında çoğunluğun (%43,1) 40-49 ile (%42,1) 30-39 yaş grubunda olduğu ve X ile Y kuşağı olarak adlandırılan kuşakta yer aldıkları ifade edilebilir. Medeni durum açısından araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun (%69,6) evli olduğu görülmüştür. Araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımına bakıldığında katılımcıların %26'sı doktoralı araştırma görevlileridir. Katılımcıların %25,1'i doktor öğretim üyesi iken %22,4'ü araştırma görevlisidir. Katılımcıların %18,2'si doçent ve %8,3'ü profesördür. Araştırmaya katılan akademisyenlere ilişkin ayrıntılı tanımlayıcı bulgular Tablo 1'de özetlenmektedir.

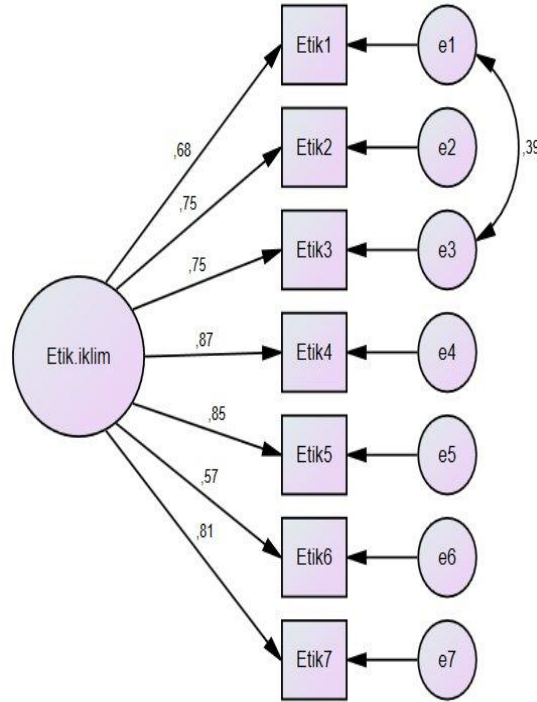
Tablo 1: Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	176	42,8
	Erkek	235	57,2
Yaş	20- 29	48	11,7
	30-39	173	42,1
	40-59	177	43,1
	60 ve üzeri	13	3,2
Ünvan	Arş. Gör.	92	22,4
	Arş. Gör. Dr.	107	26,0
	Dr. Öğr. Üyesi	103	25,1
	Doç. Dr.	75	18,2
	Prof. Dr.	34	8,3
Medeni Durum	Evli	286	69,6
	Bekâr	125	30,4

4.2. Geçerlik ve Güvenilirlik Bulguları

Araştırmada daha önce geliştirilen ölçekler kullanıldığı için kullanılacak ölçüm araçlarının geçerliliğini değerlendirmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) yapılmıştır.

Etik iklim ölçeğine ilişkin boyutların doğrulanması için DFA gerçekleştirilmiştir. Örgütsel etik iklim ölçeği için yapılan DFA sunucunda çizilen diyagram Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2: Örgütsel Etik İklim DFA Diyagramı

Şekil 2'deki DFA bulgularına göre, etik iklim ölçeğinin faktör yükleri 0,57 ile 0,87 arasında değişim göstermektedir. Ayrıca, DFA uyum iyiliği değerlerinin sağlanabilmesi için ölçekteki birinci ve üçüncü maddelerin hata terimleri arasında modifikasyon yapılması gerektiği de belirtilmiştir. Örgütsel etik iklim ölçeği yapı geçerliliğinin tespiti için yapılan DFA bulguları neticesinde ölçeğin model için uyum iyiliği değerlerini taşıdığını söylemek mümkündür. Uyum iyiliği bulguları Tablo 2'de özetlenmiştir.

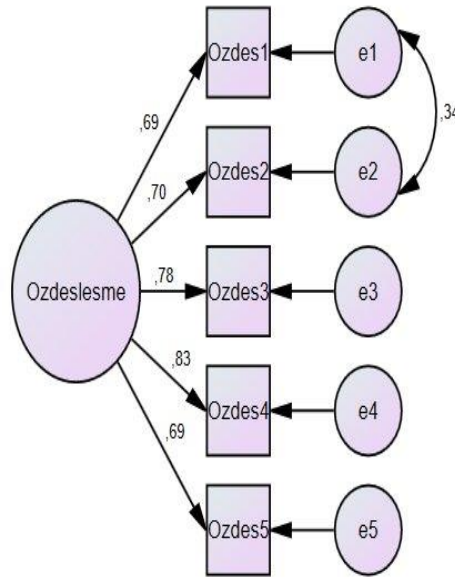
Tablo 2: Örgütsel Etik İklim Ölçeği DFA Uyum İyiliği Bulguları

Değişkenler	CMIN	df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA	AVE	CR
Etik İklim	33,281	13	2,560	,977	,988	,981	,062	0,578	0,758

Tablo 2 incelendiğinde, CMIN/df değerinin 2,56, RMSEA değerinin 0,62, GFI, CFI ve TLI değerlerinin ise 0,97'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgular, ölçeğin kabul edilebilir bir uyum iyiliği seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, AVE değeri 0,40'ın üzerinde, CR değeri ise 0,70'in üzerinde olduğundan, CR>AVE koşulunun sağlanması, ölçeğin bileşen geçerliliğini de taşıdığını göstermektedir. Kısacası DFA sonucunda 7 maddeli örgütsel etik iklim ölçeğinin maddelerinin tek boyut altında toplandığı tespit edilmiştir. DFA sonuçlarında, CMIN/df, RMSEA, GFI, CFI ve TLI uyum indeksleri incelenmiştir. Bileşen

geçerliliği açısından AVE ve CR değerleri değerlendirilmiştir. Bu bağlamda 7 maddelik ve tek boyutlu örgütsel etik iklim ölçeğine ilişkin modelin istatistiksel uygunluğu ortaya konulmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin boyutların doğrulanması için DFA gerçekleştirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği için yapılan DFA sunucunda çizilen diyagram ise Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3: Örgütsel Özdeşleşme DFA Diyagramı

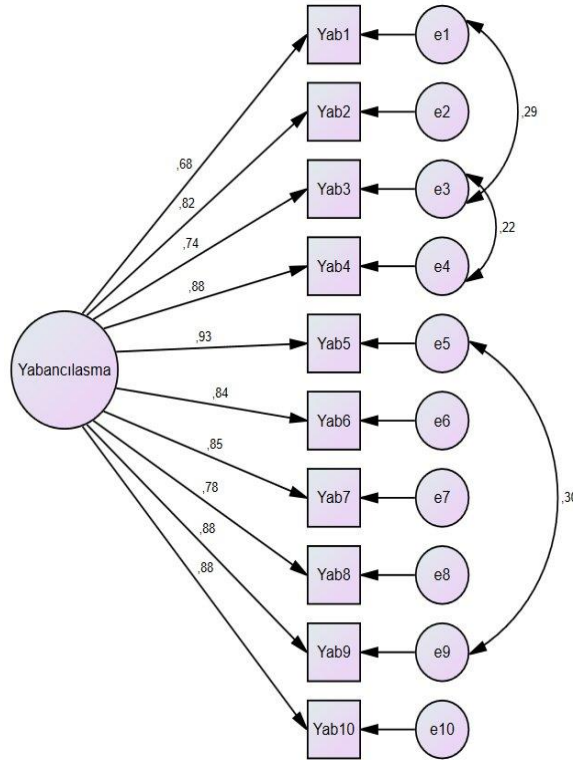
Şekil 3'teki DFA bulgularına göre, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin faktör yükleri 0,69 ile 0,83 arasında değişiklik göstermektedir. Ayrıca, DFA uyum iyiliği değerlerinin sağlanabilmesi amacıyla, ölçekteki birinci ve ikinci maddelerin hata terimleri arasında modifikasyon yapılması gerektiği gözlemlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği yapı geçerliliğinin tespiti için yapılan DFA bulguları neticesinde ölçeğin model için uyum iyiliği değerlerini taşıdığını söylemek mümkündür. Uyum iyiliği bulguları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği DFA Uyum İyiliği Bulguları

Değişkenler	CMIN	df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA	AVE	CR
Örgütsel Özdeşleşme	7,572	4	1,893	,993	,996	,990	,047	0,547	0,912

Tablo 3 incelendiğinde, CMIN/df değerinin 1,89, RMSEA değerinin 0,47, GFI, CFI ve TLI değerlerinin ise 0,97'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, ölçeğin kabul edilebilir bir uyum iyiliği seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, AVE değeri 0,40'ın üzerinde ve CR değeri 0,70'in üzerinde olduğundan, $CR > AVE$ koşulunun sağlanması, ölçeğin bileşen geçerliliğini taşıdığını da göstermektedir. Kısacası DFA sonucunda 5 maddeli örgütsel özdeşleşme ölçeğinin maddelerinin tek boyut altında toplandığı tespit edilmiştir. DFA sonuçlarında, CMIN/df, RMSEA, GFI, CFI ve TLI uyum indeksleri üzerinde durulmuştur. Bileşen geçerliliği açısından ise AVE ve CR değerleri incelenmiştir. Bu inceleme sonunda 5 maddelik ve tek boyutlu örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin modelin istatistiksel uygunluğu ortaya konulmuştur.

İşe yabancılaşma ölçeğine ilişkin boyutların doğrulanması için DFA gerçekleştirilmiştir. İşe yabancılaşma ölçeği için yapılan DFA sonucunda çizilen diyagram ise Şekil 4'te yer almaktadır.



Şekil 4: İşe Yabancılaşma DFA Diyagramı

Şekil 4'te yer alan DFA bulguları neticesinde işe yabancılaşma ölçeğinin faktör yükleri 0,68 ile 0,93 arasında değişmektedir. Şekilde görüldüğü gibi, DFA uyum iyiliği değerlerinin sağlanabilmesi amacıyla, ölçekteki birinci ve üçüncü, üçüncü ve dördüncü ile beşinci ve dokuzuncu maddelerin hata terimleri arasında

modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir. İşe yabancılaşma ölçeği yapı geçerliliğinin tespiti için yapılan DFA bulguları neticesinde ölçeğin model için uyum iyiliği değerlerini taşıdığını söylemek mümkündür. Uyum iyiliği bulguları Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4: İşe Yabancılaşma Ölçeği DFA Uyum İyiliği Bulguları

Değişkenler	CMIN	df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA	AVE	CR
İşe Yabancılaşma	88,335	32	2,760	,958	,986	,980	,066	0,690	0,975

Tablo 4 incelendiğinde, CMIN/df değerinin 2,76, RMSEA değerinin 0,66, GFI, CFI ve TLI değerlerinin ise 0,95'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgular, ölçeğin kabul edilebilir bir uyum iyiliği düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, AVE değeri 0,40'ın üzerinde ve CR değeri 0,70'in üzerinde olduğundan, CR>AVE koşulunun sağlanması, ölçeğin bileşen geçerliliğini de taşıdığını göstermektedir. Kısacası DFA sonucunda 10 maddeli işe yabancılaşma ölçeğinin maddelerinin tek boyut altında toplandığı tespit edilmiştir. DFA sonuçları kapsamında CMIN/df, RMSEA, GFI, CFI ve TLI uyum indeksleri değerlendirilmiştir. Ayrıca, bileşen geçerliliği açısından AVE ve CR değerleri incelenmiştir. Bu çerçevede, 10 maddeden oluşan ve tek boyutlu olan işe yabancılaşma ölçeğine ait modelin istatistiksel uygunluğu belirlenmiştir.

Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, α değeri olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	α değeri	Normal Değer
Örgütsel Etik İklim	0,905	$0,00 \leq \alpha < 0,40$ güvenilir değil
Örgütsel Özdeşleşme	0,864	$0,40 \leq \alpha < 0,60$ güvenilirlik düşük
İşe Yabancılaşma	0,957	$0,60 \leq \alpha < 0,80$ oldukça güvenilir
		$0,80 \leq \alpha < 1,00$ yüksek güvenilirlik (Özdamar, 2004).

Tablo 5'te yer alan α değerlerine bakıldığında örgütsel etik iklim ölçeğinin 0,905 ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği açısından bakıldığında ise ölçeğin 0,864 ile yüksek güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Benzer şekilde işe yabancılaşma ölçeği de 0,957 ile yüksek düzeyde α değerine sahiptir. Ölçeklerin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu belirlendikten sonra, analizlerin yapılabilmesi için verilerin normal dağılıp

dağılmadığını tespit etmek büyük bir önem taşımaktadır. Sosyal bilimlerde verilerin normallik dağılımını değerlendirmek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerleri göz önünde bulundurulmaktadır. Bu minvalde alan yazında bakıldığında bu değerlerin -1,5 ve +1,5 aralığında olmasına vurgu yapılmaktadır. Bu aralıkta yer alan verilerin normal dağıldığına kanıt sağladığı kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Alan yazında yer alan bazı çalışmalar ise basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ve +2 aralığında olmasını yeterli kabul etmektedir (George ve Mallery, 2010). Tablo 6 analize dâhil edilen değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerlerini göstermektedir.

Tablo 6: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Dağılımları

Değişkenler	Ortalama	Standart	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Etik İklim	3,16	,92255	-,374	-,427
Örgütsel Özdeşleşme	3,00	,95442	-,119	-,585
İşe Yabancılaşma	2,57	1,01511	,419	-,802

Tablo 6 incelendiğinde, araştırma kapsamındaki verilerin normallik dağılımlarının -/+1,5 aralığında olduğu gözlemlenmektedir. Bu bulgular, verilerin normal dağılım sergilediğini göstermektedir.

4.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası korelasyon bulguları incelendiğinde örgütsel etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma arasında %99 güven aralığında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. İlişkilerin yönüne ve gücüne bakıldığında örgütsel etik iklim ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde; örgütsel etik iklim ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde ve çok zayıf bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Örgütsel özdeşleşme ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü ve orta düzeye yakın bir ilişki söz konusudur. Korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 7’de özetlenmektedir.

Tablo 7: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Matrisi

Değişkenler	Örgütsel Etik İklim	Örgütsel Özdeşleşme	İşe Yabancılaşma
Örgütsel Etik İklim	1		
Örgütsel Özdeşleşme	,313**	1	
İşe Yabancılaşma	-,189**	-,476**	1

Not: *p<0.05; **p<0.01.

4.4. Regresyon Analiz Bulguları

Araştırmada ele alınan hipotezlerin test edilmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Bu aşamada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu analiz (Gujarati ve Porter, 2008), örgütsel etik iklimin hem örgütsel özdeşleşme hem de işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ortaya koyacaktır. İlk olarak araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları, Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisine Yönelik Regresyon Analiz Bulguları

Model Özeti					Katsayılar			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme								
	R ²	Düz. R ²	F	Sig.	B	t	β	Sig.
Bağımsız Değişken	,098	,096	44,427	,000				
	Sabit				1,975	12,328		,000
	Örgütsel Etik İklim				,324	6,675	,313	,000

Tablo 8 ele alındığında örgütsel etik iklimin örgütsel özleşmeye etkisine yönelik modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F= 44,427; p=,000). Bu çerçevede örgütsel etik iklim örgütsel özdeşleşmeye pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin (β= ,313; p= ,000) olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bulgulara göre araştırmada kurgulanan Hipotez 1 (H₁) kabul edilmiştir.

İkinci olarak araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel etik iklimin diğer bağımlı değişken işe yabancılaşma üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Örgütsel Etik İklimin İşe Yabancılaşmaya Etkisine Yönelik Regresyon Analiz Bulguları

Model Özeti					Katsayılar			
Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma								
	R ²	Düz. R ²	F	Sig.	B	t	β	Sig.
Bağımsız Değişken	,036	,033	15,076	,000				
	Sabit				3,332	18,343		,000
	Örgütsel Etik İklim				-,207	-3,883	-,189	,000

Tablo 9 incelendiğinde örgütsel etik iklimin işe yabancılaşmaya etkisine yönelik model anlamlıdır ($F= 15,076$; $p=,000$). Bu çerçevede örgütsel etik iklim işe yabancılaşmaya negatif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta= -,189$; $p= ,000$) olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bulgulara göre araştırmada kurgulanan Hipotez 2 (H_2) kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

İnsanların günlük hayatlarında davranışlarını yönlendiren ve onlara rehberlik eden birçok değere sahip olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Bunun yanında günlük hayatta olduğu gibi iş hayatında da insanın yaptığı iş ile ilgili tutum ve davranışlarına yol gösteren değerlerden bahsetmek mümkündür. Bu tutum ve davranışları şekillendiren değerlerden bir tanesi olan etik iklimin varlığı, etik anlayışı önemseyen çalışanlar açısından oldukça önemli iken bazı meslek gruplarında etik gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu meslek grubunun başında akademik camianın en önemli temsilcilerinden bir tanesi olan akademisyenlik gelmektedir. Akademisyenler hem ortaya koydukları bilimsel çalışmalar hem de yetiştirdikleri öğrenciler ile topluma yol gösteren ve ülke geleceğini şekillendiren bir meslek icra etmektedirler. Akademik camia içerisinde etik ilke ve kurallara uyulmadığında suç teşkil eden sonuçlar ortaya çıkabilmekte iken bunun yanı sıra hem örgüte yakınlığı azaltan hem de örgüte karşı mesafe koyan bir sonuca yol açabileceği de düşünülmektedir.

Bu aşamada akademisyenler, bilgi ve deneyimleri ile gerçekleştirdikleri araştırmalarla ülke geleceğine katkı sağlarken, eğitim ve öğretim faaliyetlerindeki tutum ve davranışlarıyla da genç nesillere örnek olmaktadır. Bu yüzden akademisyenin örgüte karşı yakın olmasını sağlayacak ve kendisini örgüt ile bütünleştirmesine fırsat sunacak önemli kavramlardan bir tanesinin etik iklim algısı olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Aksi durumda akademisyenin örgüte karşı mesafeli davranması ve işine yabancılaşması yaptığı çalışmalarda ya da eğitim süreçlerinde ciddi manada eksiklikler ortaya çıkarabilecektir (Alparslan, Polatçı ve Yastioğlu, 2021, s. 317). İşe yabancılaşmanın yüksek olduğu örgütlerde bireylerin performansı olumsuz yönde etkileneceğinden, bu durum örgütün genel başarısını da olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle yöneticilerin, örgütün olumsuz etkilerden korunması için bireyleri olumlu davranışlara yönlendirecek politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin etik iklim algılarının örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç alan yazın da incelendiğinde etik iklimin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar ile benzerlik taşımaktadır (Yeşiltaş, 2012). Bazı çalışmalarda ise etik iklim algısının örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi olmadığı (Güney ve Damar, 2018) vurgulansa da bu sonucunda farklı bir meslek dalı olması nedeniyle akademisyenlik mesleğine özgü unsurlar dikkate alındığında bu şekilde çıkması normal olarak değerlendirilebilir. Esasında akademik camianın kendine

özgü atanma ve yükselme gibi kriterleri dikkate alındığında akademik yayınlardaki etik kaygı ve duyarlılığın akademisyenlerin etik iklimin hâkim olduğu örgütlere karşı özdeşleşme duymalarına imkân sağladığı söylenebilir.

Yapılan analizler somuncuda ortaya çıkan örgütsel etik iklimin işe yabancılaşmaya olan negatif etkisi de alan yazındaki bazı çalışmalar ile (Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Naktiyok ve Yıldırım, 2018) benzerlik taşımaktadır. Bakıldığında etik iklimin yüksek olduğu örgütlerde akademisyenlerin yaptıkları işin doğası gereği etiğe olan duyarlılıkları işlerini daha doğru yapmaya onları itecektir. Bu nedenle akademisyenlerin etik iklim anlayışının hâkim olduğu bir örgütte işlerini rahat yapmalarına zemin oluşturulmuş olacaktır. Böyle bir ortamda da akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin etik iklim artıkça azalacağı düşünülebilir.

Ülkenin bilim insanları olarak tanımlanan akademisyenlerin rolü, ülke geleceği açısından son derece kritiktir. Etik duyarlılıktan yoksun akademisyenlerin, etik bilince sahip nesiller yetiştirmesi beklenemez. Aslında, yaşamın her alanında etik duyarlılığın sağlanması önemlidir. Özellikle ülkeyi temsil eden konumda bulunan akademisyenlerin etik kuralları benimsemesi ve bunları uygulaması gerektiği açıktır. Örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma ekseninde örgütsel etik iklimi akademisyenler özelinde ele alan bu çalışma hem akademik camia içerisindeki en önemli paydaşlarından olan akademisyenlere hem de yöneticilere yol göstermesi açısından önemli bir çalışmadır. Çünkü bu çalışma hem örgütü sahiplenme anlamı taşıyan örgütsel özdeşleşmeye yaptığı vurgu açısından hem de ülkenin entelektüel brikimi olarak akademisyenin işinden ya da örgütünden uzaklaşarak faydasını minimize edecek uygulamalardan kaçınılmasına yaptığı vurgu açısından önem arz etmektedir. Bu çalışma sadece devlet üniversitelerini kapsamına alması ve öğretim görevlilerini kapsam dışı bırakması açısından kısıtlar içermektedir. Gelecekteki çalışmalarda bu kısıtlar da giderilerek karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca derinlemesine görüşmeler ve mülakatlar yapılarak etik iklim ile ilgili gün yüzüne çıkmayan bazı gerçeklikler de sunulabilir.

Kaynakça

- Abbas, A. F., Hussain, K., Sadiq, S. ve Tanveer, Y. (2024). The role of ethical climate on workplace deviance under ethical leadership. *Bulletin of Business and Economics*, 13(1), 127-135.
- Abukar, F. D. (2021). Ethical climate, organizational identification, and affective commitment: An empirical study in the banking industry of Somalia. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gedik University, İstanbul.
- Acar, P., Yener, M. I. ve Tayan, A. (2018). The effect of an ethical work climate on organizational identification an example of a logistics company. *Research Journal of Business and Management*, 5(1), 13-21.

- Alparslan, A., Polatçı, S. ve Yastıoğlu, S. (2021). Covid-19 pandemisinin akademisyenliğe yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.
- Arslan, A. ve Gül, H. (2022a). Örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenmeye etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2013-2029.
- Arslan, A. ve Gül, H. (2022b). Örgütsel iletişim ikliminin kuruma duyulan güvene etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1542-1558.
- Arslan, A. ve Gül, H. (2022c). Örgütsel etik ikliminin algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(3), 449-462.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ayık, A., Diş, O. ve Şayir, G. (2020). Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile örgütsel iklim ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(55), 1603-1617.
- Babadağ, M. (2017). Liderlik tarzları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin ve çalışanın kişilik özelliklerinin rolü. Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Babadağ, M. ve İşcan, Ö. (2017). Dönüştürücü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 399-428.
- Biçer, M. (2005). Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Borrelli, I., Rossi, M. F., Melcore, G., Perrotta, A., Santoro, P. E., Gualano, M. R., ve Moscato, U. (2023). Workplace ethical climate and workers' burnout: a systematic review. *Clinical Neuropsychiatry*, 20(5), 405-414.
- Cai, H., Zhu, L. ve Jin, X. (2024). Construed organizational ethical climate and whistleblowing behavior: the moderated mediation effect of person-organization value congruence and ethical leader behavior. *Behavioral Sciences*, 14(4), 293-310.

- Çetin, Z. (2023). Tekstil sektörü çalışanlarında güç mesafesinin işe yabancılaşmaya etkisinde etik iklimin rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(4), 1153-1172.
- Darwazeh, S. ve Alkawasmi, D. (2014). The impact of ethical work climate on work alienation feelings (an empirical study of the ministry of higher education ve scientific research). *Jordan Journal of Business Administration*, 10(2), 297-316.
- Demirdağ, G. E. ve 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.
- Doğantekin, A. (2016). Örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisinin belirlenmesi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili örneği. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- 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.
- Faiyez Gabra Klieb, S., Mosaad Mohamed Elghabbour, G., Mahmoud Ahmed Hassane, S. ve Dakrory Ali El-Said, H. (2023). Influence of perceived ethical work climate on workplace alienation among nursing staff at Minia University Hospital. *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*, 3(2), 726-741.
- Filiz, M. ve Bardakçı, S. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 436-449.
- Gençer, Ö. ve Ülbeği, İ. D. (2024). Etik iklimin örgütsel güvene etkisinde örgütsel desteğin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 69-85.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. Boston: Pearson.
- Gökgöz, H. ve Ünsar, A. S. (2019). Akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme ve işkolizm algıları üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 75, 48-67.
- Gujarati, D. ve Porter, C. (2008). Basic econometrics. New York: McGraw-Hill Education.

- Güney, A. ve Damar, A. (2018). Etik iklim algısının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi. 2nd International EMI Entrepreneurship ve Social Sciences Congress, 09-11 November, 1350-1359.
- Hirschfeld, R. R. ve Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Kahya, C. (2018). Örgütsel sessizliğin işe yabancılaşma üzerindeki rolü. *Journal of International Social Research*, 11(59), 984-993.
- Kaplan, M. ve Büyükbaş, M. (2019). Etik iklimin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. International EMI Entrepreneurship ve Social Sciences Congress, 27-29 April 2018, 353-363.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Merdan, E. ve Çetinel, M. H. (2023). İşe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde etik iklimin aracı rolünün incelenmesi. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 7(25), 189-202.
- Moç, T. (2023). Çağrı merkezi çalışanlarının örgütsel etik iklim algıları ile yenilikçi iş davranışı ve psikolojik güvenlik algıları arasındaki ilişki. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-23.
- Naktiyok, S. ve Yıldırım, F. (2018). Etik iklimin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 57-71.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B. ve Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Örücü, E., Akgül, G. ve Çınar, B. (2020). Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerine etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 899-915.
- Örücü, E., Hasırcı, I. ve Böcek, A. (2022). Örgütsel etik iklim ve örgütsel seslilik ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: bandırma İlçesi'nde bir araştırma örneği. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 594-611.

- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Öztürk, A. ve Gökdeniz, İ. (2023). Örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşmenin ve iş tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 907-924.
- Özdamar K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Pandey, J., Kumar, M. ve Singh, S. (2024). Organizational ethical climate: influence on employee meaning and well-being. *Management Decision*, 62(10), 3235-3260.
- Pieper, A. (2000). *Etiğe giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Schwepker, C. H., Jr. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Soyalın, M. ve Karabey, C. N. (2020). Örgütsel etik iklim ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişki: psikolojik güvenliğin aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 875-889.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. New Jersey: Pearson Allyn & Bacon.
- Tabiu, A. (2023). Impact of ethical leadership, HRM practices and ethical climate on organizational citizenship behaviors in Nigerian local governments. *International Journal of Public Leadership*, 19(3), 229-245.
- Taşlıyan, M., Ozyasar, K. ve Gökyar, A. (2022). Pandemi (Covid-19) döneminde, kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerinin etkileşimi: Akademisyenler üzerine bir alan araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 141-158.

- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-138.
- Tayan, A. (2017). The effect of ethical climate on organizational identification. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Trevino, L. K. ve Nelson, A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Tüzün K. İ. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Uçkun, G., Latif, H. ve Cömert, T. (2022). İnsan kaynakları yöneticilerinin etik kaygıları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 1-22.
- Weaver, G., Trevino, L. ve Agle, B. (2005). Somebody I look up to: Ethical role models in organizations. *Organizational Dynamics*, 34(4), 313-330.
- Yaman, T. (2021). Etik iklim algısı ve örgütsel etkileri: sağlık çalışanları uygulaması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 86-117.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Ceylan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 19-38.
- Yeşiltaş, M. (2012). Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: otel işletmelerine yönelik bir uygulama. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Yoğurtcu, B. ve Güngör, S. K. (2021). Bir yükseköğretim kurumunda örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 1151-1170.

YÖK (2023). Yükseköğretimde yeni istatistikler. <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yuksekogretimde-yeni-istatistikler.aspx>, (28.05.2023)

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedirler. Çalışma için, Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 02.02.2023 tarihli toplantıda onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Effect of Organizational Ethical Climate on Organizational Identification and Work Alienation: A Research On Academicians

Extended Abstract

1. Introduction

Employees follow the values that guide their behavior in business life. One of the values that guide these behaviors is ethical climate. Ethical climate affects the attitudes and behaviors of employees toward their organizations in business life. In some professions, acting unethically is considered a crime. In academics, one of these professions, unethical behavior is both a crime and can be considered an important element that shapes the attitude towards the organization. Moreover, in the age of information, communication, and technology, universities are called centers of knowledge. It is important to reveal the effects of the ethical climate environment in universities on working life. Because the results will set an example for other professions. For this reason, it is important to reveal the effect of ethical climate perception on employees' attitudes and behaviors in developing countries such as Turkey. In this context, the main purpose of the study is to reveal the effect of organizational ethical climate on academics' levels of organizational identification and work alienation. For this purpose, after the introduction, research hypotheses will be constructed by mentioning the literature. Then, the population of the study, data collection tool, and analysis method will be discussed within the scope of the research method. Finally, the study will be concluded with the findings and conclusion section.

2. Method

The aim of the research is to reveal the effect of organizational ethical climates on academics' organizational identification and work alienation. The independent variable of this research is ethical climate; the dependent variables of the research are organizational identification and work alienation. In this context, the research has two hypotheses.

Hypothesis 1 (**H₁**): Organizational ethical climate has a positive effect on academics' organizational identification.

Hypothesis 2 (**H₂**): Organizational ethical climate has a negative effect on academics' work alienation.

3. Results and Discussion

Regression analyses were conducted to test the hypotheses in the research. According to the results of the analysis, while ethical climate affects organizational identification positively, it negatively affects work alienation. The analysis results are seen in Table 1 and Table 2.

Table 1: Regression Analysis Findings on the Effect of Organizational Ethical Climate on Organizational Identification

Model Summary					Coefficients			
Dependent Variable: Organizational Identification								
	R ²	Düz. R ²	F	Sig.	B	t	β	Sig.
Independent Variable	,098	,096	44,427	,000				
	Constant				1,975	12,328		,000
	Organizational Ethical Climate				,324	6,675	,313	,000

According to Table 1, Hypothesis 1 was supported.

Table 2: Regression Analysis Findings on the Effect of Organizational Ethical Climate on Work Alienation

Model Summary					Coefficients			
Dependent Variable: Work Alienation								
	R ²	Düz. R ²	F	Sig.	B	t	β	Sig.
Independent Variable	,036	,033	15,076	,000				
	Constant				3,332	18,343		,000
	Organizational Ethical Climate				-,207	-3,883	-,189	,000

According to Table 2, Hypothesis 2 was supported.

4. Conclusion

As a result of the analysis, organizational ethical climate positively affects organizational identification. This result is similar to some studies (Yeşiltaş, 2012) in the literature. In fact, the academic community has its own appointment and promotion criteria. Considering these criteria, it can be stated that the ethical concern and sensitivity in academic publications is high among academicians. For this reason, academics may identify with organizations where the ethical climate prevails.

As a result of the analysis, organizational ethical climate negatively affects work alienation. This result is similar to some studies (Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Naktiyok ve Yıldırım, 2018) in the literature. Academicians have high sensitivity to ethics due to the nature of their work. In organizations where the ethical climate prevails, academics will strive to do their jobs more accurately. For this reason, academics will be able to do their jobs comfortably in an organization where the ethical climate prevails. Thus, academics' levels of alienation from work will decrease as the ethical climate increases.

This study, which deals with the effect of organizational ethical climate on organizational identification and alienation from work, is an important study in terms of guiding both academicians and managers. For this reason, it is thought that the study will contribute to the literature and practitioners by providing guidance in evaluating the issue in detail and reaching a solution.