

Etik Liderliğin Bilgi Paylaşımına Etkisinde İşte Mutluluğun Aracı Rolü: Gemi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

The Mediating Role of Happiness at Work in the Effect of Ethical Leadership on Knowledge Sharing: An Application on Seafarers

Bayram Deniz ^{1*} 
Ferhat Sayım ² 

¹ Yalova Üniversitesi, Yalova Meslek Yüksekokulu, Yalova, Türkiye 
bdeniz@yalova.edu.tr

² Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yalova, Türkiye 
fsayim@yalova.edu.tr

*Sorumlu Yazar/Corresponding Author

Geliş Tarihi/Received: 10.09.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 25.03.2026
Yayınlanma Tarihi/ Published Online: 20.07.2026

Öz: Bu çalışma ile, gemi çalışanlarının, etik liderlik ve iş yerinde mutluluk algısının bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Veriler 04.12.2024- 12.02.2025 tarihleri arasında İstanbul merkezli denizcilik firmalarının ticari ve hizmet gemilerinde çalışan 453 katılımcıdan çevrim içi anket yoluyla elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 22.0 ve Process Macro 4.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde, korelasyon, regresyon ve aracı etki analizleri uygulanmıştır. Bulgular, etik liderliğin hem iş yerinde mutluluğu hem de bilgi paylaşımını olumlu etkilediğini, yine iş yerinde mutluluğun bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, etik liderliğin bilgi paylaşımına etkisinde iş yerinde mutluluğun aracı rol üstlendiği görülmüştür. Bu bulgular, gemi çalışanlarının mutluluk düzeylerinin bilgi akışını hızlandırmada ve ekip içi etkileşimi güçlendirmede kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuçlar, gemi yönetimindeki liderlik yaklaşımlarının, yalnızca performans ve verimliliğe odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda bireylerin psikolojik iyi oluşunu ve bilgi paylaşımını sistematik olarak destekleyen bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, İşte Mutluluk, Bilgi Paylaşımı, Gemi Çalışanları

Abstract: This study examined the effect of ethical leadership and happiness at work perception on knowledge sharing among seafarers. Data were collected via an online survey from 453 participants working on commercial and service vessels of Istanbul-based maritime companies between 04 December 2024 and 12 February 2025. The data were analyzed using SPSS 22.0 and the Process Macro 4.0 program. The analyses include correlation, regression, and mediating effect analyses. The findings revealed that ethical leadership positively influenced both happiness at work and knowledge sharing, and that happiness at work also positively influenced knowledge sharing. Furthermore, happiness at work was found to play a mediating role in the effect of ethical leadership on knowledge sharing. This finding demonstrates that the happiness levels of seafarers are a critical factor in accelerating knowledge sharing and strengthening team interaction. Furthermore, the findings generally indicate that leadership approaches in ship management should adopt a holistic approach that not only focuses on performance and efficiency but also systematically supports seafarers psychological well-being and knowledge sharing.

Keywords: Ethical Leadership, Happiness at Work, Knowledge Sharing, Seafarers

Extended Abstract

Among the basic factors that determine success in organizations, employees' perception of leadership, sense of trust, and a happy and peaceful working environment stand out. In this context, ethical leadership centered on fairness, transparency, and reliability has a significant impact (Çakıroğlu & Başpınar, 2021). The literature emphasizes that ethical leadership is strongly associated with trust in the leader, perception of organizational justice, emotional commitment, psychological empowerment and organizational citizenship behavior (Wang et al., 2017). In today's increasingly competitive business environments, employee performance and effective management of resources have become critical for organizations. At this point, the happiness level of employees stands out as a determining factor on performance and productivity (Akin & Aktar, 2019). Experiencing happiness in the workplace fosters not only personal well-being but also strengthens employees' organizational commitment, increases their job satisfaction, and encourages greater involvement in innovation (Özer et al., 2003). Again, in order to ensure sustainability, institutions need to develop innovative approaches, and one of the most important tools for this is effective knowledge sharing. Knowledge sharing plays a critical role in the success of innovation processes, enabling employees to learn jointly and to unlock new opportunities (Wang & Wang, 2012).

In this study, the relationships between ethical leadership, happiness at work and knowledge sharing were examined in the sample of ship employees, and the mediating role of happiness at work in the effect of ethical leadership on knowledge sharing was investigated. The data was obtained through an online survey from 453 participants working on commercial and service vessels of Istanbul-based maritime companies between 04.12.2024 and 12.02.2025. The analyzes were carried out at 95% confidence level and 5% significance level. 94.5% (n=428) of the participants were male and 34.4% (n=156) were between the ages of 36 and 45. When their educational status was examined, it was seen that 41.7% (n=189) had undergraduate or graduate education, and 61.6% (n=279) were at the deck management (captain and officer) level. In terms of professional seniority, 36.6% (n=166) of the participants have 16 years or more of experience, and 64.7% (n=293) of the participants have worked in the current company for 5 years or less.

According to the results of the research, the participants' ethical leadership perception ($3,715 \pm 0.799$) and happiness at work ($3,901 \pm 0.673$) levels were high. Knowledge sharing levels are very high (4.217 ± 0.537). The findings of the correlation analysis indicate that ethical leadership is positively associated with employees' happiness at work ($r = 0.795, p < 0.05$). In addition, there is a positive relationship between ethical leadership and knowledge sharing ($r = 0.438, p < 0.05$) and between happiness at work and knowledge sharing ($r = 0.475, p < 0.05$). It has been observed that ethical leadership positively affects happiness at work ($\beta = 0.670, p < 0.05$), ethical leadership ($\beta = 0.111, p < 0.05$) and happiness at work ($\beta = 0.275, p < 0.05$) positively affect knowledge sharing. Moreover, the analysis revealed that workplace happiness functions as a mediating factor in the relationship between ethical leadership and knowledge sharing ($\beta = 0.184$). The findings indicate that happiness at work indirectly increases the positive effect of ethical leadership on knowledge sharing ($\beta = 0.295, p < 0.05$). When the research findings were analyzed, it was seen that all of the hypotheses put forward in this research were supported and confirmed.

The findings reveal that ethical attitudes in the workplace strengthen the sense of justice and fairness, reducing employee anxiety, increasing happiness, and reinforcing organizational commitment. Ethical leadership facilitates knowledge sharing by creating an environment of trust and fairness, and shows the importance of organizational climate based on trust, especially in the transfer of tacit knowledge. In this context, supportive leadership practices and strong knowledge management systems increase employee happiness, strengthen knowledge flow and increase organizational performance. It is thought that the study will serve as a reference for future academic studies due to the limited number of similar studies in the literature.

The study reveals that happiness at work plays a critical mediating role in the impact of ethical leadership on knowledge sharing in the maritime sector. In this context, it is recommended that organizations adopt ethical leadership as a strategic priority, and leaders should promote fairness, transparency, and trust-based approaches. Furthermore, implementing training programs focused on ethical leadership and happiness at work will enhance individual performance and organizational learning. Specific to the maritime sector, social activities, training and psychological support opportunities, improving living

conditions, increasing communication opportunities and providing reliable working environments will increase employee happiness and encourage knowledge sharing. Cultural interaction opportunities and a fair working order strengthen belonging and reduce labor turnover. As a matter of fact, it has been emphasized that employees with high levels of happiness share knowledge more (Chung et al., 2015). Since this study is specifically discussed for ship employees, it is thought that it will make an original contribution to the literature and will be a guide in similar studies to be carried out in the future.

1. Giriş

Örgütsel başarıda; çalışanların liderlik algısı, huzuru ve güven ortamı belirleyici unsurlardır. Bu bağlamda, adil, şeffaf ve etkileyici bir yaklaşım sergileyen etik liderlik önemli rol oynamaktadır. Etik liderlik, hedeflere ulaşma sürecinde etik ilke ve değerler doğrultusunda çalışanları etkileyen liderlik tarzıdır (Çakıroğlu ve Başpınar, 2021). Etik liderliğin, lidere güven, örgütsel adalet, duygusal bağlılık, psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi bulunmaktadır (Wang vd., 2017). Etik liderler etik değerler taşıyan ve bu değerler doğrultusunda ahlaklı davranışlar sergileyen kişilerdir (Can ve Doğan, 2020). Etik liderler, etik değerlerin benimsenmesi, etik tutumların teşvik edilmesi ve organizasyon içinde yaygınlaştırılmasında kritik bir rol oynamaktadır (Yıldız ve Demirtaş, 2022). Bu liderler, etik sorun ve durumlar hakkında farkındalık oluşturur. Etik olarak doğru ve yanlış olanı belirler ve mevcut değerleri analiz edip yorumlamaları konusunda takipçilerini desteklerler (Arslantaş ve Dursun, 2008).

Günümüz yoğun rekabet koşullarında çalışanların performans ve verimliliği örgütler için çok önemli unsurlardır. İşte mutluluk, iş yerindeki performans ve verimlilik üzerinde belirleyici etkiye sahip unsurlardan biri olarak görülmektedir (Akin ve Aktar, 2019). İşte mutluluk, işin kendisine, işin sahip olduğu özelliklere ve genel olarak organizasyona karşı hissedilen mutluluk duygusudur (Fisher, 2010). İşte mutluluk örgütlerin başarısı için stratejik bir önem taşımaktadır (Ravina-Ripoll vd., 2024). Araştırmalar, iş yerinde mutlu çalışanların daha sadık ve üretken olduğunu göstermektedir. İşte mutluluk, özellikle iş birliği ve sosyal etkileşim gerektiren mesleklerde önemli avantajlar sağlamaktadır (Ersoy ve Ehtiyar, 2017). Aynı zamanda, çalışanların, ekibin veya organizasyonun performansını en üst düzeye çıkarmasını ve potansiyeline ulaşmasını sağlayan faktörlerden biridir (Pryce-Jones ve Lindsay, 2014).

Rekabet avantajı ve sürdürülebilirlik, işletmelerin yenilikçi yaklaşımıyla ilişkilidir ve etkin bilgi paylaşımını gerektirir. Bilgi paylaşımı, örgüt üyelerinin sahip olduğu bilgi, deneyim ve uzmanlıklarını, diğer çalışanlarla planlı, bilinçli ve sistematik bir şekilde paylaşma sürecini ifade eder (Nonaka ve Takeuchi, 1995). Bu süreç, örgüt içerisinde öğrenme ortamının güçlenmesini sağlayarak yenilikçi uygulamaların ve performansın gelişmesine katkıda bulunan stratejik bir mekanizmadır. Çalışanların bilgi ve deneyimlerini aktarımı, örgütsel öğrenmenin derinleşmesini desteklerken aynı zamanda sürdürülebilir rekabet avantajının elde edilmesine olanak tanır (Cabrera ve Cabrera, 2002). Bununla birlikte, bilgi paylaşımı çalışanlar arasında iş birliği ve karşılıklı güveni destekleyerek örgütsel bağlılığın güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Wang ve Noe, 2010). Bu nedenle, bilgi paylaşımı yalnızca bireysel katkıları artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel başarı ve uzun vadeli sürdürülebilirlik açısından da kritik bir stratejik unsur olarak değerlendirilmektedir (Nonaka ve Takeuchi, 1995). Etkili bilgi paylaşımı, gemi yönetiminde işleyişi destekleyerek küresel iş birliğini güçlendirmekte, güvenlik ve ticareti artırmakta, deneyim aktarımını teşvik etmektedir. İyi bir iletişim altyapısı, riskli bölgelerde farkındalık ve acil durumlara hızlı müdahale imkânı sağlamaktadır (Mohit, 2024).

Etik liderlik, iş yeri mutluluğu ve bilgi paylaşımı gibi araştırmanın odak değişkenleri hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli yararlar sunmaktadır. Bu unsurlar arasındaki etkileşimlerin analiz edilmesinin, mevcut literatüre değerli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. Bu çalışmada amaç, etik liderlik, işte mutluluk ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Ayrıca etik liderliğin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde işte mutluluğun aracılık rolünün belirlenmesi de amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Etik liderlik

Lider, bir ekibin ortak başarısını ortaya çıkarmak amacıyla üyeler arasında uyum ve iş birliğini sağlayan kişidir (Arıkan, 2001). Liderlik; vizyoner bakış açısı, teknik bilgi, normlara bağlılık hiyerarşik düzen ve etkili iletişim ile şekillenmektedir. Nitelikli bir lider, takipçilerini motive eder; güven ortamı

oluşturarak iş birliğini ve ortak hedeflere yönelimi sağlar (Northouse, 2021). Etik liderlik; liderlerin karar alma süreçlerinde, davranışlarında ve iletişimlerinde ahlaki ilkelere bağlı kalarak adalet, dürüstlük, sorumluluk ve güven temelli bir yönetim tarzı benimsemeleri olarak tanımlanmaktadır. İletişim becerisi, özen, rol model olma, adil davranış, dürüstlük ve çalışanları dinleme gibi ölçütler, etik liderliğin temel belirleyicileri arasında bulunmaktadır (Brown vd., 2005). Bu liderlik biçimi, yalnızca liderlerin kendi davranışlarıyla örnek oluşturmakla kalmaz. Bunun yanında, çalışanların etik standartlara uygun hareket etmelerini teşvik ederek örgüt içinde pozitif bir etik iklimin gelişmesine katkıda bulunur (Mayer vd., 2010).

Etik liderler, dürüstlük ve güveni teşvik ettiğinden, örgütlerde etik değerlerin güçlenmesini sağlar. Çalışanları etik sorunları belirleme ve çözüme kavuşturma konusunda yönlendirir ve etik standartların korunmasına katkıda bulunarak etik kültürün kurumsallaşmasına yardımcı olurlar (Mayer vd., 2010). Bu bağlamda etik liderlik, bireysel davranışların ötesine geçerek kurumsal değerlerin ve normların şekillenmesine destek olur ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı için gerekli zemini hazırlar (Piccolo vd., 2010). Deniz taşımacılığı gibi yoğun rekabet ve performans baskısının olduğu sektörlerde etik liderliğin önemi büyüktür. Küresel ölçekte faaliyet gösteren bu sektörde, uluslararası etik standartlara uyum zorunluluğu ve bu standartların etkin şekilde uygulanması, kalıcı ve sürdürülebilir bir etik kültürün oluşumunda belirleyici rol oynamaktadır (Lu vd., 2013). Farklı kültürlerden çalışanların bir arada bulunduğu gemi ortamlarında, kültürel çeşitliliğe duyarlılık, etik değerlere bağlılık ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturma çabası büyük önem taşımaktadır. Bu yaklaşım, çok kültürlü ekipler arasındaki uyumu güçlendirerek iş birliğini geliştirmekte ve sürdürülebilir iş ilişkilerinin oluşmasına katkı sunmaktadır (Alshawabkeh, 2024).

2.2. İşte mutluluk

Mutluluk, tarihsel süreç boyunca insan davranışlarını yönlendiren temel motivasyon kaynağı olarak değerlendirilmiştir (Ulukan ve Ulukan, 2021). Bireylerin yaşamları boyunca edindikleri deneyimler ve bu deneyimlere ilişkin algıları, mutluluğun oluşumunda belirleyici role sahiptir (De Neve ve Ward, 2017). İşte mutluluk, bireylerin iş ortamında psikolojik iyi oluş, tatmin ve pozitif duygular deneyimlemeleri olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2000; Fisher, 2010). Bu kavram, yalnızca işten elde edilen doyum değil, aynı zamanda bireyin işte geçirdiği süre boyunca hissettiği neşe, bağlılık ve anlam duygusunu da kapsamaktadır (Diener, 2000). Başka bir ifade ile bireylerin yalnızca işte haz ve olumlu duygular deneyimlemesini değil, aynı zamanda iş yaşamını anlamlı bulmalarını da kapsamaktadır (Saenghiran, 2013). İş hayatında mutlu çalışanlar, daha yüksek motivasyon, verimlilik ve yaratıcılık sergilerken, işten ayrılma niyetleri azalmakta ve örgütsel bağlılıkları güçlenmektedir (Fisher, 2010). İşte mutluluk bireysel performansı desteklemenin yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışları, takım içi iş birliği ve genel örgütsel iklimin olumlu yönde gelişmesine de katkı sağlar (Warr, 2007). İşini seven ve mutlu çalışanlar, işletmenin başarısında kilit rol oynar (Öztürk ve Demirtaş, 2022). İş yerinde mutluluk, çalışan refahını artırırken verimlilik ve örgütsel başarıyı destekler. Bu da sürdürülebilirlik ve memnuniyet için önemlidir (Al-Edenat ve Al Hawamdeh, 2024).

İşte mutluluk, yalnızca olumlu duygusal deneyimlerin varlığı ile sınırlanamayan, çok yönlü bir olgudur. Kurumların yönetim stratejileri ve insan kaynakları politikalarının da çalışan mutluluğu üzerinde doğrudan etkili olduğu belirtilmektedir (Avçin vd., 2018). İşte mutluluğu etkileyen unsurlar, bireysel, örgütsel ve çevresel boyutlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Bireysel düzeyde; kişilik özellikleri, psikolojik dayanıklılık ve bireysel değerler çalışanların iş ortamında deneyimledikleri mutluluğun şekillenmesinde önemli rol oynar (Diener ve Ryan, 2009). Örgütsel perspektiften değerlendirildiğinde; adil yönetim uygulamaları, liderlik tarzı, iş tasarımı ve çalışma koşulları, çalışan mutluluğunu doğrudan belirleyen önemli unsurlardır (Warr, 2007). Ayrıca, iş yerinde güçlü sosyal ilişkiler, destekleyici bir çalışma iklimi ve etkili bilgi paylaşımı, çalışanların işte mutluluğunu artıran temel etkenlerdir. Bu doğrultuda işte mutluluk, yalnızca bireysel özelliklerin değil, aynı zamanda örgütsel yapı ve kültürün bir yansıması biçiminde ortaya çıkan çok yönlü bir kavramdır (Fisher, 2010). Gemi gibi zorlu çalışma koşullarında çalışanların işte mutluluğu son derece önemlidir. Gemi çalışanları, zihinsel, fiziksel ve psikososyal kaynaklı stres faktörleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Kara tabanlı iş ortamlarıyla kıyaslandığında bu stres kaynaklarının daha yoğun ve yıpratıcı olabileceği, dolayısıyla işte mutluluğu olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmektedir (Carotenuto vd., 2013).

2.3. Bilgi paylaşımı

Günümüz örgütlerinde bilginin üretilmesi, paylaşılması ve etkin biçimde kullanılması, sürdürülebilir rekabet gücünün ve kalıcı başarının temel koşullarından biri haline gelmiştir (Düger, 2021; Drucker, 2012; Zack, 1999). Örgütler için bilgi, ham verilerin düzenlenerek anlamlı hale getirilmesi sonucunda ortaya çıkan ve belirsizlikleri azaltarak karar alma süreçlerine yön veren stratejik bir kaynaktır (Canbek ve Sağiroğlu, 2006). Bilginin örgütler için çok değerli hale gelmesi bilgi paylaşımını ön plana çıkarmıştır. Bilgi paylaşımı, bireylerin sahip oldukları açık veya örtük bilgiyi, örgüt içinde diğer çalışanlarla sistematik, gönüllü ve karşılıklı etkileşim yoluyla aktarmaları süreci olarak tanımlanmaktadır (Ipe, 2003). Bilgi paylaşımı, örgütlerin öğrenme kapasitesini artırarak yenilikçilik, problem çözme ve performansın geliştirilmesine katkıda bulunur. Dolayısıyla bilgi paylaşımı, bireysel bilgi birikimlerinin kolektif bir değere dönüştürülmesini sağlayan stratejik bir mekanizma olarak görülmektedir. Bilgi paylaşımının örgütlere önemli katkıları bulunmaktadır. Etkili bilgi paylaşımı, yalnızca işlem maliyetlerini azaltmakla kalmayıp, şeffaflığı artırmakta, bireyler arasında deneyim aktarımını kolaylaştırmakta ve böylece organizasyonel verimliliği güçlendirmektedir (Liao vd., 2007).

Bilgi paylaşımı çalışanlar arasındaki iş birliğini teşvik ederek, hiyerarşiden bağımsız şekilde bilginin paylaşılmasına olanak tanır ve kurumların en iyi uygulamaları hızla benimsemesini sağlar. Aynı zamanda çalışanların yeni alanlarda kısa sürede uzmanlaşmasına katkıda bulunur (Reychav ve Weisberg, 2010). Bilgi paylaşımını kolaylaştıran veya engelleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, lider güveni, algılanan fayda, örgütsel destek, kültür, liderlik tarzları, iş tatmini ve kişilerarası güven gibi unsurlar süreci olumlu yönde etkilerken (Düger, 2021), bireysel, örgütsel ve teknolojik engeller bilgi akışını zorlaştırabilmektedir (Riege, 2005). Deniz taşımacılığı sektöründe de verimliliğin artırılması, stratejik planlamanın etkin yürütülmesi ve operasyonel başarının sağlanması açısından karşılıklı bilgi paylaşımı ve koordinasyon hayati öneme sahiptir (International Transport Forum-OECD, 2024).

2.4. Araştırmanın hipotezleri ve modeli

Etik liderler, çalışanların iş doyumu, bağlılık ve performansını artırırken, duygusal tükenmişliği azaltır ve psikolojik iyi oluşu destekler (Katıtaş vd., 2022). Etik liderlik, çalışanlara ahlaki bir model sunarak adalet algısını, iş tatminini ve olumlu davranışları (Bedi vd., 2016), mutluluk ve memnuniyeti artırır (Deshpande, 1996). Etik liderler, ahlaki değerleri teşvik ederek organizasyonun etik kültürünü şekillendirir. Maddi odaktan çok etik ilkelere öncelik verir ve çalışan mutluluğunu destekler (Wang ve Yang, 2016). Araştırmalar etik liderliğin çalışanların mutluluğunu olumlu etkilediğini göstermektedir. Örneğin, Neubert ve arkadaşları (2009) etik liderliğin çalışanların iş yaşamında anlam bulmalarını kolaylaştırdığını, bunun da onların mutluluk düzeylerini artırdığını göstermektedir. Ayrıca, Ahmad ve Gao (2018) tarafından yapılan bir araştırma, etik liderliğin çalışan mutluluğu üzerinde doğrudan ve pozitif bir etki yarattığını, bunun da örgütsel performansa yansıdığını vurgulamaktadır. Son olarak, Kalshoven ve arkadaşları (2011) etik liderlik davranışlarının çalışanların iş ortamında destek, adalet ve değer görme algılarını güçlendirdiğini, bu durumun da işte mutluluklarını artırdığını ileri sürmektedir. Bu bağlamda, etik liderlik ile iş yerindeki mutluluk arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H1: Etik liderlik işte mutluluğu pozitif yönde etkiler.

Liderlik tarzı, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirerek örgütsel bağlılık ve bilgi paylaşımını etkiler (Taher ve İrge, 2021). Etik liderler, rol model olarak bilgi paylaşımını teşvik eder ve çalışanların davranışlarını erdem ve dürüstlük temelinde şekillendirir (Düger, 2021) ve olumlu davranışları ödüllendirip olumsuzları cezalandırarak, bilgi paylaşımını teşvik eder (Baş, 2023). Etik liderlik, çalışanların güven ve adalet algısını güçlendirerek bilgi paylaşımını artıran önemli bir liderlik yaklaşımıdır. Örneğin, Brown ve arkadaşları (2005) etik liderliğin güvene dayalı bir örgütsel iklim oluşturduğunu ve bu güven ortamının çalışanların bilgi paylaşma eğilimini yükselttiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Walumbwa ve Schaubroeck (2009) etik liderliğin şeffaf iletişim ve adil uygulamalar aracılığıyla çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını, özellikle de bilgi paylaşımını teşvik ettiğini bulmuştur. Bavik ve arkadaşları (2018) etik liderliğin çalışanlarda psikolojik güveni artırarak onların gönüllü bilgi paylaşımına yönelttiğini ve bu sürecin örgütsel öğrenmeyi güçlendirdiğini göstermektedir. Bu bilgiler çerçevesinde ve çalışmanın değişkenleri baz alınarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H2: Etik liderlik bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

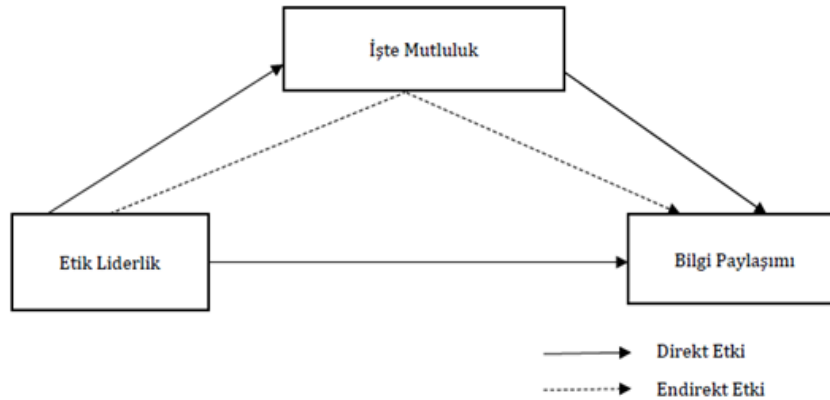
Çalışan mutluluğu, bireysel performans ve örgütsel başarıyı etkiler. Mutlu çalışanlar daha verimli ve bağlıdır, (İnan ve Ergen, 2024). Mutlu çalışanlar, iş-yaşam dengesinden memnun olup, bilgi ve deneyimlerini paylaşmaya daha istekli olur (Alajmi ve Aldaihani, 2022). Mutluluk, ekip içi iletişim ve bilgi paylaşımını artırır (Liu vd., 2020). Bilgi paylaşımı ve iletişim tatmini, iş tatmini ve mutlulukla pozitif ilişkilidir (Gülner, 2007). Araştırmalar, mutlu ve pozitif ekip üyelerinin, bilgi paylaşımını ekip koordinasyonunu iyileştirmek için daha etkili kullandığını göstermektedir (Achor, 2012). Çalışanların iş yaşamında deneyimledikleri mutluluk, bilgi paylaşımına yönelik davranışları üzerinde doğrudan etkili olan temel unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Aoki (2021) tarafından yapılan bir araştırma, bilgi paylaşım ile mutluluk arasında pozitif bir ilişkiden bahsedilmektedir. Çalışanlar, bilgi paylaşımı sayesinde profesyonel becerilerini geliştirmekle birlikte aynı zamanda kişisel tatmin ve anlam duygusu da kazanmaktadır. Bilgi paylaşımının çalışanların mutluluğunu artırmada finansal ödüllerden daha etkili olduğu, gönüllü bilgi paylaşımının, maddi ödüllerden bağımsız olarak çalışanların mutluluğunu artırdığı da vurgulamaktadır. Etik liderliğin, çalışanların iş yerinde mutluluk düzeyini yükseltmesi yoluyla bilgi paylaşımını destekleyen kritik bir unsur olarak öne çıktığı ifade edilmektedir. Agarwal ve arkadaşları (2022) tarafından yürütülen bir çalışmada, etik liderliğin çalışanların iş yerindeki mutluluğunu artırarak, bu işte mutluluğun bilgi paylaşımını olumlu etkilediğini göstermektedir. Firmansyah ve arkadaşları (2024), etik liderliğin çalışanların moral kimliğini güçlendirerek bilgi paylaşımını artırmada aracılık rolü oynadığını belirtmektedir. Bu bilgiler çerçevesinde ve araştırmanın değişkenleri göz önünde bulundurulduğunda aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H3: İşte mutluluk bilgi paylaşımını pozitif etkiler.

H4: Etik liderliğin bilgi paylaşımına etkisinde işte mutluluğun aracılık rolü vardır.

Şekil 1

Araştırma Modeli



3. Yöntem

Araştırma 04 Aralık 2024 – 12 Şubat 2025 tarihleri arasında İstanbul merkezli şirketlere bağlı ticari ve hizmet gemilerinde yürütülmüştür. Veriler gemilerde çalışan ve ulaşılabilen kişilerden online anket yöntemiyle toplanmıştır.

3.1. Katılımcılar

Araştırmaya katılanların %94,5'i (n=428) erkek, %34,4'ü (n=156) 36-45 yaş aralığındadır. Katılımcıların %41,7'si (n=189) lisans veya lisansüstü eğitim durumuna sahiptir ve %61,6'sı (n=279) güverte yönetim (kaptan ve güverte zabıtları) olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %36,6'sının (n=166) meslekte çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde, %64,7'sinin (n=293) mevcut şirkette çalışma süresi 5 yıl ve altındadır.

Tablo 1*Demografik Özellikler (n=453)*

Demografik Özellikler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Erkek	428	94,5
	Kadın	25	5,5
Yaş	18-25	74	16,3
	26-35	127	28,0
	36-45	156	34,4
	≥ 46	96	21,2
Eğitim Durumu	Lise veya altı	103	22,7
	Önlisans	161	35,5
	Lisans veya Lisansüstü	189	41,7
Görev	Yönetim (Zbt.) Güverte	279	61,6
	Yönetim (Zbt.) Makine	88	19,4
	Diğer	86	19,0
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)	≤ 5	149	32,9
	6-15	138	30,5
	≥ 16	166	36,6
Mevcut Şirkette Çalışma Süresi (Yıl)	≤ 5	293	64,7
	≥ 6	160	35,3

3.2. Veri toplama araçları

Araştırma için veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formu, iki temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik soruları içermektedir. İkinci bölüm ise, çalışmanın temel değişkenlerini ölçmek için geliştirilmiş ve geçerlilik-güvenirlilik çalışmaları yapılmış ölçekleri kapsamaktadır.

- **Etik Liderlik Ölçeği:** Bu ölçek, Brown ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlama ve güvenirlik çalışmaları Dülger ve Cinnioğlu (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, tek boyutlu yapıdadır ve 10 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar, maddelere 5'li Likert tipi yanıt seçenekleriyle (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) cevap vermiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,95 olarak belirlenmiştir.
- **İşte Mutluluk Ölçeği:** Polatçı ve Ünüvar (2021) tarafından geliştirilen bu ölçek, tek boyutlu olup 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi yanıt seçenekleri (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) kullanılarak değerlendirilmiştir. İşte mutluluk ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,87 olarak saptanmıştır.
- **Bilgi Paylaşımı Ölçeği:** Öneren ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen bu ölçek, üç boyutlu ve 18 maddelik bir yapıya sahiptir. Katılımcılar, maddelere 5'li Likert seçenekleriyle yanıt vermiştir (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur.

3.3. Veri analizi

Araştırmada elde edilen veriler, tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arası ilişkileri incelemeye yönelik korelasyon analizleri ve aracılık etkisini ortaya koymaya yönelik testler kullanılarak değerlendirilmiştir. Analizler SPSS 22.0 paket programı ve Process Macro 4.0 eklentisi aracılığıyla yürütülmüş, bulgular %95 güven düzeyi ve %5 hata payı baz alınarak yorumlanmıştır.

4. Bulgular

Gemi çalışanlarına yönelik yapılmış olan bu çalışmadan elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir: Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların etik liderlik algısı ($3,715 \pm 0,799$) ve işte mutluluk ($3,901$

$\pm 0,673$) düzeyleri yüksektir. Bilgi paylaşımı düzeyleri ise çok yüksektir ($4,217 \pm 0,537$). Korelasyon analizlerinin sonuçlarına göre etik liderlik ile işte mutluluk arasında pozitif ilişki vardır ($r= 0,795$, $p<0,05$). Ayrıca etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasında ($r= 0,438$, $p<0,05$) ve işte mutluluk ile bilgi paylaşımı arasında ($r= 0,475$, $p<0,05$) pozitif ilişki vardır (Tablo 2).

Tablo 2*Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar*

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Etik Liderlik	İşte Mutluluk
Etik Liderlik	3,715	0,799		
İşte Mutluluk	3,901	0,673	0,795*	
Bilgi Paylaşımı	4,217	0,537	0,438*	0,475*

Not: * $p<0,05$

Araştırma sonuçlarına göre etik liderlik işte mutluluğu pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,670$, $p<0,05$). Ayrıca etik liderlik ($\beta= 0,111$, $p<0,05$) ve işte mutluluk ($\beta= 0,275$, $p<0,05$) bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilemektedir (Tablo 3).

Tablo 3*Etki Analizleri*

Etki	β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,411	0,092	15,422	0,000	1,231	1,591
EL $\rightarrow$ İM	0,670	0,024	27,840	0,000	0,623	0,718
Sabit	2,733	0,130	20,984	0,000	2,477	2,989
EL $\rightarrow$ BP	0,111	0,046	2,417	0,016	0,021	0,200
İM $\rightarrow$ BP	0,275	0,054	5,072	0,000	0,169	0,382

Not: EL: Etik Liderlik, İM: İşte Mutluluk, BP: Bilgi Paylaşımı

Araştırma sonuçları, etik liderliğin bilgi paylaşımına etkisinde işte mutluluğun aracılık rolünün olduğunu göstermiştir ($\beta= 0,184$). Bu sonuç işte mutluluğun, etik liderliğin bilgi paylaşımına olan pozitif etkisini dolaylı olarak artırdığını göstermiştir ($\beta= 0,295$, $p<0,05$) (Tablo 4). Araştırma sonuçları araştırmanın tüm hipotezleri desteklemiş ve kabul edilmiştir.

Tablo 4*Aracılık Rolünün Analizi*

Etki	β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Direkt Etki EL $\rightarrow$ BP	0,111	0,046	2,417	0,016	0,021	0,200
Endirekt Etki EL $\rightarrow$ İM $\rightarrow$ BP	0,184	0,040			0,108	0,268
Toplam Etki EL $\rightarrow$ BP	0,295	0,029	10,355	0,000	0,239	0,351

Not: EL: Etik Liderlik, İM: İşte Mutluluk, BP: Bilgi Paylaşımı

5. Tartışma ve Sonuç

Etik değerlere dayalı bir çalışma ortamı çalışanların iş tatmini ve mutluluğunu artırmakta, etik iklimin ve güven ortamının güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Çiçek ve Kaynak, 2024). Güven temelli ilişkiler ve destekleyici iklim aidiyet duygusunu pekiştirirken, yardımlaşma ve bilgi paylaşımı isteğini artırıp işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Sarıbiyık ve Yirci, 2023). Bu bağlamda etik liderliğin çalışan mutluluğunu ve bilgi paylaşımını desteklediği, adalet ve güvene dayalı davranışların iş tatmini açısından kritik olduğu ve bu bağlamda etik liderliğin ön plana çıktığı birçok çalışmada da vurgulanmaktadır (Avey vd., 2012; Deniz, 2024; Al-Edenat ve Al Hawamdeh, 2024; Lee vd., 2023; Öztürk ve Demirtaş, 2022). Gemi çalışanları bağlamında da etik liderlik, çalışan mutluluğu ve bağlılığını güçlendiren önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Wang ve Yang, 2016). Etik algının güçlü olduğu bir iş ortamında, güvenin artmasıyla birlikte; mutluluk düzeyi, bilgi akışı ve güçlü iş birliğini eğilimleri

artmaktadır (Karabey ve Alioğulları, 2020). Planlı bilgi paylaşımı ve denetim süreçleri, hataların azalmasına ve şeffaflığın gelişmesine yardımcı olmaktadır. Açık iletişim ve güvene dayalı yönetim anlayışı çalışanlara psikolojik güvenlik sunarak performans ve verimliliği yükseltmektedir (Kılıç ve Eser, 2022). Bu çalışmada doğrulanmış olan ve iş ortamı verimliliği açısından kritik önem taşıyan; etik liderlik ile işte mutluluk ve bilgi paylaşımı arasındaki pozitif ilişkinin benzer çalışmalar tarafından da doğrulandığı görülmüştür (Baş, 2023; Budak, 2023; Cabrera ve Cabrera, 2005).

İlgili literatür, işte mutluluğun bilgi paylaşımını artıran temel bir unsur olduğunu ve etik liderliğin bu ilişkiyi güçlendirdiğini göstermektedir (Brown vd., 2005; Aoki, 2021). Çalışanların işte mutluluğu bilgi paylaşımı davranışlarını doğrudan desteklemekte (Kim, 2021) ve performansla ilişkisini aracılık yoluyla güçlendirmektedir (Zhang vd., 2021). Ayrıca, çevrimiçi topluluklarda yüksek mutluluğa sahip bireylerin sosyal destekten daha fazla yararlanarak bilgi paylaşımına daha istekli oldukları saptanmıştır (Wu ve Deng, 2022). Benzer şekilde, farklı araştırmalar da mutluluğun bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini doğrulamaktadır (Lee vd., 2023; Çakır ve Aydın, 2023). Bu çalışmanın bulguları, etik liderliğin bilgi paylaşımına etkisinde işte mutluluğun aracı bir rol üstlendiğini de ortaya koymaktadır. Adalet, dürüstlük ve güvene dayalı liderlik tutumları çalışanların iyi oluşunu artırarak bilgiyi daha gönüllü paylaşımlarını teşvik etmektedir. Elde edilen verilerin analizi; H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerinin desteklendiğini, etik liderlik, işte mutluluk ve Bilgi paylaşımı arasında pozitif ilişkilerin bulunduğu, mutluluğun etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi güçlendiren kritik bir köprü işlevi gördüğünü göstermiştir.

Çalışma, denizcilik sektöründe etik liderliğin bilgi paylaşımına etkisinde işte mutluluğun kritik bir aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin etik liderliği stratejik bir öncelik olarak benimsemeleri, liderlerin adalet, şeffaflık ve güven temelli yaklaşımları teşvik etmeleri önerilmektedir. Ayrıca, etik liderlik ve işte mutluluk odaklı eğitim programlarının uygulanması bireysel performansı ve örgütsel öğrenmeyi geliştirecektir. Denizcilik sektörüne özgü olarak, sosyal etkinlikler, eğitim ve psikolojik destek imkanları, yaşam koşullarının iyileştirilmesi, iletişim olanaklarının artırılması ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması çalışan mutluluğunu yükseltecek ve bilgi paylaşımını teşvik edecektir. Kültürel etkileşim fırsatları ve adil bir çalışma düzeni ise aidiyeti güçlendirerek iş gücü devrini azaltmaktadır. Nitekim mutluluk düzeyi yüksek çalışanların bilgiyi daha fazla paylaştığı da önceki araştırmalarda vurgulanmıştır (Chung vd., 2015). Bu çalışmanın, gemi çalışanları özelinde ele alınmış olması nedeniyle, literatüre özgün bir katkı sunacağı gelecekte yapılacak benzer araştırmalarda da yol gösterici bir nitelik taşıyacağı düşünülmektedir.

Makale Bilgi Formu

Yazarların Notları: Bu makale, Bayram DENİZ'e ait ve henüz tamamlanmamış olan "Gemi Yönetiminde Etik Liderlik, İşte Mutluluk ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

Etik Beyanı: Bu araştırmanın yürütülmesi için gerekli etik izni Yalova Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından 27.11.2024 tarihinde, 2024/307 protokol numarası ile onaylanmıştır.

Yazar Katkıları: Kavramsallaştırma: BD, FS; Metodoloji: BD, FS; Yazılım: BD; Doğrulama: FS, BD; Resmi analiz: FS; Araştırma: BD; Kaynaklar: BD, FS; Veri küresyonu: BD; Yazım – orijinal taslak: BD; Yazım – inceleme ve düzenleme: FS; Görselleştirme: BD.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zeka Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zeka aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.

Kaynakça

- Achor, S. (2012). Positive intelligence. *Harvard Business Review*, 90(1), 100–102. <https://www.di.univr.it/documenti/OccorrenzaIns/matdid/matdid467193.pdf>
- Ahmad, I. ve Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work happiness: A moderated mediation model of meaningful work and work-family interface. *Frontiers in Psychology*, 9, 2440.
- Agarwal, S., Gupta, A., Singh, R. ve Sharma, P. (2022). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *Journal of Business Research*, 145, 1–10.
- Akın, O. ve Aktar, A. (2019). Muhasebe meslek mensuplarında mesleki yabancılaşmanın işyeri mutluluğu üzerine etkisi: Burdur ili ve Bucak ilçesinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 1–24. <https://doi.org/10.29131/uiibd.570312>
- Alajmi, B. ve Aldaihani, N. (2022). Leveraging the power of knowledge management: Promoting individuals' workplace happiness and job satisfaction. *Library and Information Science Research E-Journal*, 32(2), 122–141. <https://doi.org/10.32655/LIBRES.2022.2.4>
- Al-Edenat, M. ve Al Hawamdeh, N. (2024). Revisiting happiness at work within the hospitality sector: Revealing the power of ethical leadership and group diversity. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 12(4), 844–863. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2024-0153>
- Alshawabkeh, M. (2024). Ethical leadership in cross-culture. *Különleges Bánásmód–Interdiszciplináris Folyóirat*, 10(Special Issue), 23–33. <https://doi.org/10.18458/KB.2024.SI.23>
- Arıkan, S. (2001). Otoriter ve demokratik liderlik tarzları açısından Atatürk'ün liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 231–257. <https://izlik.org/JA52BJ25FZ>
- Aoki, K. (2021). Unraveling the effects of ethical leadership on knowledge sharing: The mediating roles of subjective well-being and social media in the hotel industry. *Sustainability*, 12(20), 8333. <https://doi.org/10.3390/su12208333>
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu University Journal of Social Sciences / Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111–128. <https://dergipark.org.tr/tr/download/journal-file/20513>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21–34. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1298-2>
- Avçin, B., Šarotar, B. ve Salaj, A. (2018). More proactive facility management role for resilience at the workplace. İçinde *Joint CIB W099 and TG59 International Safety, Health, and People in Construction Conference* (s. 130).
- Baş, M. (2023). Sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel iletişimin aracılık rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(1), 29–48. <https://izlik.org/JA59MA66ED>
- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R. ve Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 322–332. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.006>
- Bedi, A., Alpaslan, C. ve Green, S. (2016). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 139, 517–536. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2625-1>
- Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

- Budak, A. (2023). *Etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki* [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi].
- Cabrera, A. ve Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687–710. <https://doi.org/10.1177/0170840602235001>
- Cabrera, E. F. ve Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720–735. <https://doi.org/10.1080/09585190500083020>
- Can, N. ve Doğan, İ. F. (2020). Etik liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel demokrasinin aracılık rolü: Bir alan araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3828–3842. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1075>
- Canbek, G. ve Sağiroğlu, Ş. (2006). Bilgi, bilgi güvenliği ve süreçleri üzerine bir inceleme. *Politeknik Dergisi*, 9(3), 165–174. <https://izlik.org/JA25AP56JY>
- Carotenuto, A., Fasanaro, A., Molino, I., Sibilio, F., Saturnino, A., Traini, E. ve Amenta, F. (2013). The Psychological General Well-Being Index (PGWBI) for assessing stress of seafarers on board merchant ships. *International Maritime Health*, 64(4), 215–220. <https://doi.org/10.5603/imh.2013.0007>
- Chung, H.-F., Cooke, L., Fry, J. ve Hung, I.-H. (2015). Factors affecting knowledge sharing in the virtual organisation: Employees' sense of well-being as a mediating effect. *Computers in Human Behavior*, 44, 70–80. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.040>
- Çakır, A. A. ve Aydın, A. (2023). Akademisyenlerde iş yerinde mutluluğun anlamı, öncülleri ve sonuçlarının belirlenmesine yönelik nitel bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (KMUSEKAD)*, 25(44), 213–237. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2727468>
- Çakıroğlu, D. ve Başpınar, N. Ö. (2021). Etik liderlik davranışlarının örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 1903–1927. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.873984>
- Çiçek, B. ve Kaynak, İ. (2024). İşyerinde mutluluğun anahtarı: Etik iklim ve işyeri maneviyatı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 57–75. <https://izlik.org/JA56SX44TZ>
- De Neve, J.-E. ve Ward, G. (2017). Happiness at work. İçinde J. Helliwell, R. Layard, & J. Sachs, *World happiness report 2017* (ss. 144–173). Sustainable Development Solutions Network.
- Deniz, S. (2024). Effect of ethical leadership and employee voice on happiness at the workplace. *Current Research in Social Sciences*, 10(1), 50–61. <https://doi.org/10.30613/curesosc.1384658>
- Deshpande, S. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655–660. <https://doi.org/10.1007/BF00411800>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Drucker, P. F. (2012). *Post-capitalist society*. Harper Business.
- Düger, Y. S. (2021). Etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: Sistematiik bir inceleme. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 5(2), 619–645. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.806259>
- Dülger, E. ve Cinnioğlu, H. (2021). Otel işletmeleri çalışanlarında etik liderlik algısı, kariyerizm ve işgören performansı ilişkisi: İstanbul örneği. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11), 1090–1109. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.864>
- Ersoy, A. ve Ehtiyar, V. R. (2017). Happiness at work. İçinde R. Efe, R. Penkova, J. A. Wendt, K. T. Saparov, ve J. G. Berdenov (Ed.), *Developments in social sciences* (ss. 375–381). St. Kliment Ohridski University Press.

- Firmansyah, F., Rahmat, A. ve Abdullah, M. R. (2024). Ethical leadership and employee knowledge sharing with a mediation role of employee moral identity. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 10(1), 77–88. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v10i01.6444>
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- G lnar, B. (2007, Mayıs). The relationship between communication satisfaction and job satisfaction: A survey among Selcuk University research assistants. İçinde *The Fifth Symposium Between Turkish and American Scholars Conducted at Indiana University* (ss. 190–205).
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337–359. <https://doi.org/10.1177/1534484303257985>
- International Transport Forum. (2024). *Information sharing in maritime logistics*. OECD Publishing. <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/information-sharing-maritime-logistics.pdf>
- İnan, A. S. ve Ergen, H. (2024). İlkokul   retmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ili ki. *Mersin Üniversitesi E itim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1–21. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.1308351>
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N. ve De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349–366. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0685-9>
- Karabey, C. N., ve Alioğulları, Z. D. (2020). Etik liderlik, politik beceri ve güç mesafesi yöneliminin çalışan sesliliğine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24( zel Sayı), 37-56. <https://izlik.org/JA75TP92TX>
- Katita , S., Karada , H. ve Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 62, 182–207. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.949243>
- Kılıç, N.  . ve Eser, G. (2022). Sosyal   renme ve sosyal değişim teorileri perspektifinden etik liderli in  alı an seslili i üzerindeki etkisi: Psikolojik g venli in aracı rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İ letme Dergisi*, 18(1), 78–101. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.975716>
- Kim, T. Y. (2021). Leader–member dynamics and knowledge sharing: The roles of psychological well-being and job engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 679123.
- Lee, C., Chang, H., Wang, Y. ve Chen, L. (2023). Subjective well-being and knowledge-sharing behavior: The mediating role of work engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1123456.
- Liao, S.-H., Fei, W.-C. ve Chen, C.-C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: An empirical study of Taiwan’s knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 340–359. <https://doi.org/10.1177/0165551506070739>
- Liu, M. L., Hsieh, M. W., Hsiao, C., Lin, C. P. ve Yang, C. (2020). Modeling knowledge sharing and team performance in technology industry: The main and moderating effects of happiness. *Review of Managerial Science*, 14, 587–610. <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0301-4>
- Lu, C. S., Kuo, S. Y. ve Chiu, Y. T. (2013). Ethical leadership and ethical climate in the container shipping industry. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 5(6), 591–604. <https://doi.org/10.1504/IJSTL.2013.056834>
- Mayer, D. M., Kuenzi, M. ve Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(Suppl. 1), 7–16. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0794-0>
- Mohit, B. (2024, 14 Kasım). 6 benefits of information dynamics in the maritime industry. *Marine Insight*. <https://www.marineinsight.com/marine-safety/6-benefits-of-information-exchange-in-the-maritime-industry/>

- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A. ve Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157–170. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0037-9>
- Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Northouse, P. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Öneren, M., Çiftçi, G. E. ve Harman, A. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (58), 127-257. <https://izlik.org/JA98US99EU>
- Özer, G., Yücel, R. ve Seyrek, İ. H. (2003). Yeni ekonomide bilgi dönüşümleri ve bilgi şirketlerinin artan önemi. *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, 28(1), 1–8.
- Öztürk, H. ve Demirtaş, Ö. (2022). Etik liderlik davranışlarının çalışan sadakati aracılığıyla işe adanmışlık üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 192–200. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1065514>
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Van Den Hartog, D. N. ve Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 259–278. <https://doi.org/10.1002/job.627>
- Polatçı, S. ve Ünüvar, H. (2021). İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Research in Business*, 6(1), 177–202. <https://izlik.org/JA58BJ38WH>
- Pryce-Jones, J. ve Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130–134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G., Ahumada-Tello, E. ve Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236–252. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>
- Reychav, I. ve Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 285–300. <https://doi.org/10.1108/13673271011032418>
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18–35. <https://doi.org/10.1108/13673270510602746>
- Saenghıran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 25, 21–33.
- Sarıbıyık, O. ve Yirci, R. (2023). Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 5(2), 171–197. <https://izlik.org/JA42ZA49LY>
- Taher, P. ve İrge, N. T. (2021). Liderlik tarzlarının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde bilgi paylaşımının rolü: Akademisyenler örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3652–3667. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1347>
- Ulukan, H. ve Ulukan, M. (2021). Investigation of the relationship between psychological resilience, patience and happiness levels of physical education teachers. *International Journal of Educational Methodology*, 7(2), 335–351. <https://doi.org/10.12973/ijem.7.2.335>
- Walumbwa, F. O. ve Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275–1286. <https://doi.org/10.1037/a0015848>
- Wang, H., Lu, G. ve Liu, Y. (2017). Ethical leadership and loyalty to supervisor in China: The roles of interactional justice and collectivistic orientation. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 529–543. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2916-6>
- Wang, Y.-D. ve Yang, C. (2016). How appealing are monetary rewards in the workplace? A study of ethical leadership, love of money, happiness, and turnover intention. *Social Indicators Research*, 129(3), 1277–1290. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1160-x>

- Wang, S. ve Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wang, Z. ve Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Wu, J. ve Deng, Z. (2022). The influence of social support on knowledge sharing in online health communities: The mediating role of subjective well-being. *PLOS ONE*, 17(3), e0264829.
- Yıldız, A. T. ve Demirtaş, Ö. (2022). Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: Örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1334–1346. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1140486>
- Zack, M. (1999). Developing a knowledge strategy. *California Management Review*, 41(3), 125–145.
- Zhang, Y., Akhtar, M. N., Bal, P. M. ve Zhang, Y. (2021). Employee well-being and knowledge behaviors: The mediating role of psychological ownership. *Frontiers in Psychology*, 12, 566516.