

ÖRGÜT İKLİMİ, BİREYSEL DEĞERLER VE YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ETİK LİDERLİĞİN ROLÜ¹

The Relationship Between Organizational Climate, Individual Values & Creativity: The Ethics Role Of Leadership

Ertuğrul TEKİN²

Alp TEKİN³

Reference: Tekin, E. & Tekin, A. (2020). "Örgüt İklimi, Bireysel Değerler Ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkide Etik Liderliğin Rolü", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, Vol:6, Issue:24; pp:863-874

ÖZET

Şirketlerde örgüt iklimi, organizasyon içinde örgüt kültürünün meydana getirdiği atmosfere bağlı havadır. Bu bağlamda şirketin yapısına bağlı olarak örgüt iklimi, çalışanların çeşitli uygulamaları ve davranışlarına göre oluşan psikolojik çevreyi de gösterir. Günümüzde örgüt iklimi çalışanların algılamalarına göre davranışları etkileyen durumsal ve çevresel belirleyicilere göre şekillenmektedir. Bir organizasyonun iklimi, sanki ona ait kişilik gibidir. Tıpkı her bireyin, onu diğer insanlardan eşsiz ve farklı kılan bir kişiliğinden olduğu gibi her organizasyonu da diğerlerinden ayıran örgüt iklimi vardır. Temel olarak örgüt iklimi bir kişinin ait olduğu örgüt anlayışını yansıtmaktadır. Örgütteki her bireyin kendi algılaması yönünde tutum ve davranışlarına göre örgütsel klime göre değerler oluşur. Bu bağlamda örgüt iklimine göre oluşan bireysel değerler, bireylerin ideallerini gerçekleştirmek üzere yapmış olduğu seçimlerin sonucuna göre oluşan unsurlardır. Bireysel değerler; kişinin hayata, yaşam biçimine ve mesleğe bakış açısını oluşturan yapı taşlarıdır. Bireysel değerler, davranışlara yol göstererek rehberlik eden inançlar ve kurallar olarak örgüt ikliminden etkilenir. Örgüt iklimi bireysel değerler ve yaratıcılığı etkilemektedir. İşletmelerin kurumsal ilkelere yönetilerek başarılı olabilmesi için organizasyonun etik ilkelere göre yönetilmesine yol açmaktadır. Sosyal ve ekonomik faydası olan ürünler veya fikirler ortaya çıkarılabilme yeteneği olan yaratıcılık bir bakıma örgüt iklimi ve bireysel değerler ile doğrudan ilgilidir. Etik liderlik; etik yaklaşıma sahip insanların yaptığı gibi etik karar ve aksiyonlara göre liderlik ettikleri kişilere etik açıdan uygun biçimde davranma ve davranışı öğretme sürecidir. Bu bağlamda örgüt iklimi, bireysel değerler ve yaratıcılık arasındaki ilişkide etik liderliğin önemli bir rolü vardır.

Bu çalışmada, öncelikle literatür taraması ile örgüt iklimi, bireysel değerler, yaratıcılık ve etik liderlik kavramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmış, ardından sanayi sektöründe yer alan işletmelerde örgüt iklimi, bireysel değerler ve yaratıcılık arasındaki ilişkide etik liderliğin rolü incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Yaratıcılık, Etik Liderlik

ABSTRACT


The organizational environment in business is based on the atmosphere created by the organizational culture within the organization. In this context, the organizational climate, depending on the structure of the company, shows the psychological environment according to the various practices and behaviors of the employees. Nowadays, the organizational climate is shaped according to the perceptions of the employees and the environmental and environmental determinants that affect the behaviors. The climate of an organization, as if it were her personality. Just like every individual, who makes him unique and different from other people, there is an organization climate that separates each organization from the others. Essentially, the organizational climate reflects the understanding of the organization in which a person belongs. Values and behaviors of each person in the organization towards self-perception are formed according to the organizational climate. In this context, individual values, which are formed according to the organizational climate, are the elements that are formed according to the results of the choices made by individuals to realize their ideals. Individual values are the building blocks that form the perspective of the person, life style and profession. Individual values are influenced by the organizational climate as guiding beliefs and rules by guiding behavior. The organizational climate affects individual values and creativity. It leads the organization to be managed according to the ethical principles in order to be successful in managing the corporate principles. Creativity, which has social and economic benefits and the ability to create ideas, is directly related to organizational climate and individual values. Ethical leadership; is the process of teaching ethically appropriate behaviors and behavior to the people they lead according to ethical decisions and actions, as do people with an ethical approach. In this context, ethical leadership has an important role in the relationship between organizational climate, individual values and creativity.

In this study, first of all, the conceptual framework of organizational principles, individual values, creativity and ethical leadership was tried to be drawn through the literature review and then the role of ethical leadership in the relationship between organizational climate, individual values and creativity in enterprises in the industrial sector was examined.


Key words: Organizational Climate, Creativity, Ethical Leadership

¹ Bu Makale International Economic Research And Financial Markets Congress 2020'de sunulmuş sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

² Doktora Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon ABD, Konya/Türkiye

 0000-0001-8485-7316

³ Yüksek lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Üretim Yönetimi ve Pazarlama ABD, Konya/Türkiye

 0000-0002-7612-809X

1. GİRİŞ

Bir örgütte çalışanların etkili ve verimli bir şekilde çalışmasını etkileyen en önemli faktörlerden biriside örgüt iklimidir. Bu yüzden örgütte çalışan personellerin yenilikçi ve yaratıcı çalışmaları sağlamalarında örgüt ikliminin büyük önemi vardır. Bir örgütteki mevcut koşulların algılanış biçimi kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Kimi çalışana göre işyerindeki ilişkiler fazla resmi olduğundan dolayı sırası geldiğinde basit bir konuda bile yöneticilerle konuşmak mümkün olmaz. Kimine göre yüklendiği iş fazla olduğundan dolayı işi yetiştirmek için yeterli zamanı yoktur. Kimine göreyse işyerinde iletişim sorunu olmadığından dolayı yönetimin işle ilgili tam desteği olduğu için her konuda çalışanların fikirleri dikkate alınır. Örgüt iklimi algılamaya dayalı psikolojik bir çevreye bağlı olduğu için algıdaki farklılıklar da kişinin kendisine ve algılamının gerçekleştiği ortamın koşullarına yada algılamadaki amaca bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Montes vd., 2003). Örgüt iklimi çalışanların iş tatmini ve buna bağlı olarak verimlilik için çok önemlidir. Bu bağlamda kişilerin mesleklerini icra ederken iş tatmini hem kendileri hem de içinde buldukları kurumun örgüt iklimine göre değişiklik gösterir. Örgüt iklimine göre işletmede iş tatmininin sağlanması için yapılan işlerle ilgili yetenek ve özelliklerin çalışanlar tarafından etkin olarak kullanılması gerekmektedir. Yaratıcılık kavramı; ortaya çıkarma, buluş, yenilik ve yaratma anlamında kullanılmaktadır (Gürbüz, 2004: 15). Günümüz rekabet ortamında yaratıcılığın ve yeniliğin önemi büyüktür. İşletmelerin rekabet ortamında başarılı olmalarının en önemli faktörlerden birisidir. Ayrıca yaratıcılık işletmelerde yeniliklerin oluşmasına zemin hazırlayarak rekabet gücünün artmasına neden olmaktadır. Organizasyonlarda artık önemli olan karar vermek değil, kararı zenginleştirerek uygulamak, eldeki olanakları en yaratıcı şekilde kullanarak farklılık yaratmaktadır (Kaya, 2004: 14). Bireysel değerler kişilerin yetenek ve özelliklerini geliştirmede önemli bir özellik olarak buluş ve yenilik yapmayı sağlayan yaratıcılığı etkiler. Yaratıcılık ise kişilerin bu özelliklerinin belirgin bir şekilde ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Etik kavramı genellikle; ahlâk veya meslek ahlâkı manasında kullanılmaktadır.

Liderlik; bir grup insanı belirli bir amaç etrafında toplayarak onları bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgi ve yetenekleridir. Liderlik bir grup insana önderlik etmektir. Liderlik bir iletişim yeteneğini olarak, örgütü kültürel, ekonomik, moral ve sosyal unsurlarıyla birleştirerek ortak bir algı dayanağıyla birlikte amaç birliği sağlar. Liderlik türleri arasında önemi gittikçe artanlardan birisi de etik liderliktir. Etik liderlik; doğruluk, dürüstlük, adil davranma ve açık olma davranışlarıyla doğru olanı yapmaya çalışan davranışla örgütü yönetmektir (Freeman ve Steward, 2006). Etik liderlik, bir organizasyon için her şeyden önce doğru olanı yapmayı amaçlar. Etik lider, örgüt içindeki sürekli olarak doğru yapma arayışında olarak herhangi bir yanlışlığın ortaya çıkmasını önleyen kişidir. Bir örgütte yöneticiler etik liderlikle; öncelikle; dürüstlük, açıklık, hesap verebilme, sorumluluk duygusuyla hareket etme ve adil davranış sergilemeyle etik davranarak prensibiyle hareket ederler. Üretimi ve kârı arttırmaktan çok daha uzağa yayılmaktadır. Ahlâkın liderlik ve yönetim tarzlarına uygulanması, karar verirken ve bir kuruluş içinde ve fikir geliştirirken sınırları belirlerken ahlak kurallarını dikkate almayı içermektedir. Bireyin temel değerlerine ya da bir kuruluş tarafından belirlenen etik kurallarına dayanarak kararlar vermesi, çalışanların da aynısını yapmaya üretken ve olumlu bir ortam yaratmaktadır. Etik bir yol izlemeyi seçmek, bir organizasyonda yer alan herkes için olumlu bir deneyim oluşturacak ve aynı zamanda süreçlerin işleyişini iyileştirmektedir. Etik lider; kurum içindeki adil, sorumlu, açık, dürüst ve ilkeli davranarak her şeyin zamanında ve doğru yapılarak bireysel değerlerin yaratıcılığa dönüşümüne yardımcı olur. Bu bağlamda etik liderliğin amacı, yönetsel kararlardaki etik ilkelerle davranarak bireysel değerlerin gelişimine dayalı bir örgüt iklimini oluşturmaktır (Keskin,2016:1).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt İklimi

Örgüt kavramı, çalışan kişilerin kendi başlarına ulaşamayacakları amaç ve hedeflere diğer çalışma arkadaşlarıyla grup olarak bir araya gelmeleri sonucunda yetenek, bilgi ve çabalarını planlayarak iş bölümü ve koordinasyon düzeninin sistematik bir yapıda oluşturulmasıdır (Şimşek ve Çelik, 2017: 23). Hızın ve yağışların sergilediği bir zaman diliminde, bir yerdeki hava koşullarının ortalama seyrine göre durumudur. Örgüt iklim organizasyonel iklim olarak bir organizasyonun özelliklerini göstermekle birlikte doğal iklimden önemli özellikler göstermektedir. Bu, yönetim performans modelinde durumsal değişkenlerle başa çıkma girişiminin özelliği, yönetimin kendisinin çok büyük karmaşıklığıdır. İnsanlar, organizasyonel iklimini potansiyel özelliklerine göre tanımlamışlardır. Örgütsel kültür, insanların örgütlerde nasıl davrandığını yöneten ortak varsayımlar, değerler ve inançlar sistemidir. Bir örgütün kültürü, kuruluş üyelerinin işlerini gerçekleştirmeleri için doğru yolu bilmelerine yardımcı olan sınırlar ve yönergeler sağlamaktadır. Bir örgütün kültürü, bir örgütün üyelerinin davranışlarına göre şekillenmektedir. Bu nedenle kültür, örgütün 'kişiliği' olarak düşünülebilir. Bir örgütün benzersiz kültürü, grubun parçası olan insanlar tarafından hissedilen ayrı bir atmosfer yaratır ve bu atmosfer bir organizasyonun iklimi olarak bilinir.

Örgüt iklimi “paylaşılan anlam organizasyon üyeleri, yaşadıkları olaylara, politikalara, uygulamalara ve prosedürlere ve gördükleri, ödüllendirildikleri, desteklendikleri ve beledikleri davranışlara bağlı” olarak tanımlanmıştır (Ehrhart, Schneider ve Macey, 2013: 362). Örgüt iklimi, bir örgütün genel sağlığının, çalışanların çalışma çevrelerinin bireysel algılarını ölçerek değerlendirilebileceğine dayanmaktadır. Bu bireysel gözlemler, örgütün ne kadar iyi performans gösterdiğini ve çalışanlara ne kadar iyi davranıldığını açıklayan toplam veri olarak iş görmektedir (Giles, 2010: 68).

2.2. Bireysel Değerler

Kişinin kendi davranış ve tutumu çevresinde olan değerler sistemini oluşturmaktadır. Bireyin oluşturduğu değerler sistemi ise çevrenin kişiyi algılamasında büyük rol oynamaktadır (Şimşek vd., 2014: 62). Değerler, bir kişinin belirli iş ve organizasyon türlerine ilgisi ve seçimine etki edebilmektedir. Bireysel değerler, değerlerini paylaşan ya da paylaşmayan diğer kişilerle nasıl etkileşimde bulunduğunu da etkilemektedir. Değerler bir organizasyonda çalıştığımız veya gönüllü olduğunuz yeri, çalışanlarla iletişimi, ekip veya yöneticilerle olan davranış ve eylemleri etkileyebilmektedir. Değerler, kişilerin ve toplumların sergiledikleri davranışların iyi veya kötü bir şekilde algılanmasını sağlayan ölçüt veya fikirlerdir (Özkalp, 2005: 100). Değerler, insanların davranışlarında ve eylemlerinde sadece bir bileşendir: Bireyin kişiliğinde motivasyon, yetenek, eğitim ve mizaç gibi daha geniş unsurlar seçimlerini ve faaliyet alanlarını belirlemeye yardımcı olur. Kişi ve toplumlar değer ve değerler bütünü oluşturur (Başol vd., 2012: 60). Bireysel değerler toplumsal oluşumlar din, etnik köken, kültür, yetiştirme, eğitim, yaşam ve çalışma deneyimlerimizden kaynaklanmaktadır. Bireysel değerler bireylerin sahip olduğu, geleceğe yönelik kendi prensiplerini gerçekleştirmek için oluşturdukları tercihlerdir (Koca, 2009: 61).

2.3. Yaratıcılık

Günümüzde yaratıcılık yaşamın önemli bir haline gelmiştir. Yaratıcılık; özgün ve ifade edilebilen fikirleri yeni birleşimleri ortaya çıkarmaktır (Yılmaz ve İraz, 2013: 832). Stoner (1986)'e göre kişi ve örgütlerde yaratıcılığın gelişmesi için, yeniliklere açık olma, değişimi kabullenme ve esnek çalışmanın oluşması gerekmektedir. Örgütlerde yaratıcılığın gelişimine katkıda bulunabilmek için yöneticilerin, çalışanlar üzerindeki baskıyı azaltmalı, onları yaratıcı düşünmeye teşvik etmelidir (Bharadwaj ve Menon, 2000). Rekabetin arttığı tüm sektörlerde örgütler kaynaklarını verimli ve etkin kullanabilmeleri, maliyet giderlerini azaltmak için yaratıcılıklarını geliştirmeleri örgüt başarısında önemli rol oynamaktadır (Şimşek ve Çelik, 2001: 298). Yaratıcılık tek başına yenilikleri yansıtmamaktadır. Ayrıca iki ya da daha fazla alakasız öncülde yeni bir düşünce veya

diğerlerinden farklı bir şeyler ortaya çıkarmaktır (Jones, 2004, s.410). Örgütlerin günümüzde yaşamını sürdürme, büyüme, daha iyi hizmet verebilmek, müşterilerinin gereksinimlerini giderebilme gibi amaçlarına ulaşmaları, yaratıcılığın yalnız tespitini değil, ondan yeterince yararlanılmasını da içermektedir. Müşterilere iyi bir ürün ve hizmet sunulması süreklilik ile mümkün olmaktadır (Bissola ve Imperatori, 2011: 77).

2.4.Etik Liderlik

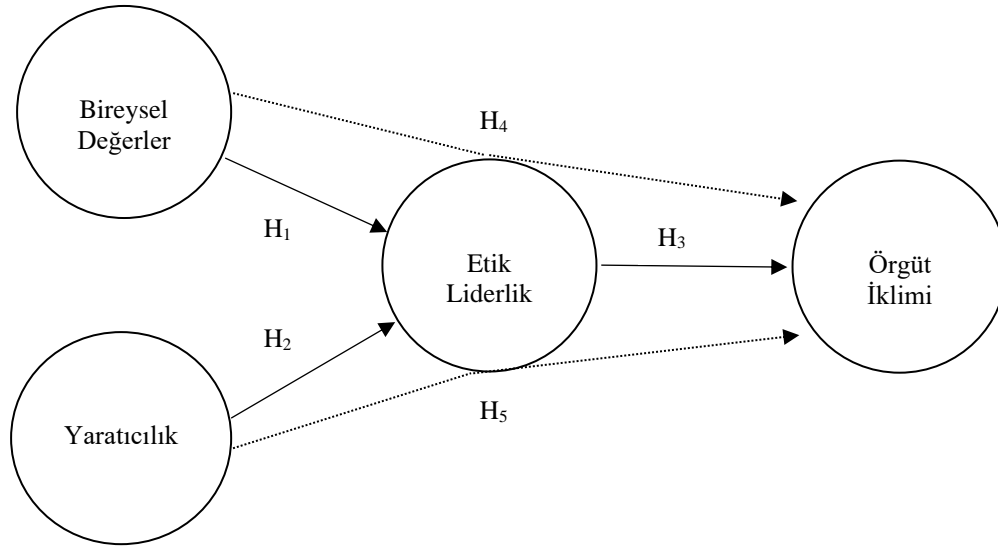
Günümüzde işletmeler insan kaynağı gücünü en etkili ve verimli kullanabilmek için çalışanların iş ortamındaki motivasyonunu arttırmaya, işletmeye olan bağlılığını güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapılmaktadır. İşletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi çalışanları etki altına almak, iş memnuniyetinin ve verimliliğinin artmasıyla mümkün olmaktadır. Bu nedenle iş memnuniyetinin ve verimliliğin sağlanmasında işletmeye büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Böyle bir çalışma rol model olan çalışanları dinleyen, değer veren ve motive eden etik liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Etik lider, etik değerleri yücelten, kontrol ihtiyacını azaltan, yetki ve sorumluluk denkliliğine çalışan, amaç uyumu sağlayan, ilişkilerinde istikrar kokan, liderlik ve eğitimi kurumsallaştıran, adil ve eşitlikçi kariyer sistemi kuran, astlarını geliştiren ve onların da yönetime katılmalarını sağlayan lider tipidir (Şimşek ve Çelik, 2017: 71). Etik liderler yaptıklarında doğru olanı yapma arayışında olan, doğruluk, dürüstlük, adil davranma, açık olma gibi davranışları sergileyen kişilerdir (Yavuz, 2015: 19). Etik liderler, örgüt üyeleri üzerinde önemli bir etki oluşturur, örgüt çalışanlarının örgütün amaçlarını gerçekleştirmelerine yardım eden üstün yetenekli kişidir, kendisine ve işine yönelik olumlu bakış açısına sahiptir (Sarıkurt, 2015: 44).

2.5.Örgüt İklimi, Bireysel Değerler, Yaratıcılık ve Etik Liderlik İlişkisi

Örgüt ikliminin bireysel değerler ve yaratıcılık arasındaki ilişki incelendiğinde örgütte çalışanların örgüte karşı olana tutum ve davranışlarının motivasyona etkisi görülmektedir. Çalışanların motivasyon ve performans artışları bireysel değerler ve yaratıcılığı etkilemektedir. Bireysel değerler kişilerin çalışma deneyimlerini organizasyon içi iletişim, kişilik, değerler ve tutumlarını oluşturmaktadır. Örgüt iklimini meydana getiren değerler yaratıcılığın ortaya çıkmasında yardımcı olurken, yaratıcılık örgütte hiyerarşisini fazla olması kısıtlayıcı rol olarak görülmüştür. Örgütlerde yaratıcı düşüncenin yer alması çalışanlarda hiyeraşi, adalet, eşitlik, ödül ve kendi fikirlerini ifade edebilmeleri adına oldukça önemlidir. Çevresel değişimin sürekli olması örgütlerin yaratıcılık göstermesine ve yenilikçi olmasını sağlayabilmektedir (Saraçoğlu ve Duran, 2009). İşletmelerde çalışanlar için örnek olan etik değerleri benimseyen liderlerin iş yerindeki atmosferi etkileyerek, örgütü yüceltmektedir. Etik liderlik ile örgüt iklimi arasındaki değişkenler incelendiğinde, iki konuyla ilgili alada pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014; Daly, 2002; Shin, 2012). Yapılan çalışmalarda örgütteki yöneticilerin etik değerleri gözetmeleri, faaliyetleri ve kurumun değerlerini dikkate alarak yönlendirmeleri ile örgütün çalışma atmosferi, çalışanlar arası ilişkiler ve örgütün iklimi üzerinde olumlu yönde etkileri olacağı ifade edilebilir. Örgüt iklimi ve liderlik konuları birbirleriyle yakın ilişki içerisindedir. Rol model olarak etik lider adil, tarafsız, etkili, destekleyici ve yapıcı faaliyetleriyle işletmenin tüm faaliyetleriyle olumlu ve olumsuz olarak ilgilenmektedir. Çalışanların beklentilerini karşılayacak seviyede olumlu uygulamalar sağlar (Eroğlu ve Yılmaz, 2014: 288).

3. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmada günümüzde rekabet koşullarında, Konya'da sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerinin örgüt iklimi, bireysel değerler ve yaratıcılık ile etik liderlik arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışma kapsamına ihracat alanlarında faaliyet gösteren Konya ilindeki toplamda üç firma dâhil edilmiş, bu firmaların tüm çalışanlarından anket tekniği ile veri elde edilmiş, nicel araştırma yaklaşımıyla, ilişkisel bir çalışma yapılmıştır. Etik liderliğin işletmelerde çalışanların bireysel değerleri ve yaratıcılıklarının önemini, çalışanların etik liderlik algılarının örgüt iklimi, bireysel değerlerini ve yaratıcılıklarına etkileri bulunup bulunmadığı amaçlanmıştır. Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda 5 hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezler şunlardır;

H₁: Bireysel değerler ile Etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Yaratıcılık ile Etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Etik liderlik ile Örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Bireysel değerlerin örgüt iklimine etkisinde etik liderliğin aracılık rolü vardır.

H₅: Yaratıcılığın, örgüt iklimine etkisinde etik liderliğin aracılık rolü vardır

Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette güvenilirliği ve geçerliliği ispatlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Ankette (Lewis ve Stringer, 1968) tarafından geliştirilen Türkçeye (Kanten ve Ülker, 2013) tarafından uyarlanan 22 ifadeli örgüt iklimi ölçeği, (Schwartz, 2012) tarafından geliştirilen 57 ifadeli bireysel değerler ölçeği, (Balay, 2010 ve Karacabey, 2011) tarafından geliştirilen 16 ifadeli bireysel yaratıcılık ölçeği, (Brown vd., 2005) 10 ifadeli etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Buradan hareketle; araştırmanın evrenini, Konya ilinde Sanayi Sektöründe hizmet veren aynı zamanda ihracat ile uğraşan 3 şirketteki 186 çalışan oluşturmaktadır. Organize sanayi bölgesinde işletme sayına ulaşamamasından dolayı olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden birisi olan, ayrıca evreni oluşturan kişilerin tamamının örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu belirlenmiştir. Basit Tesadüfi Örnekleme yöntemi, örneklem grubunun belirlenmesinde kullanılmıştır. Aynı zamanda Basit Tesadüfi Örnekleme yöntemi ile araştırma sonuçlarının daha çabuk ve daha kolay bir şekilde ortaya konulması da amaçlanmıştır. İşletmelerde uygulanarak toplanan anketlerin sayısı 163 adet olmuştur. Ölçümü gerçekleştirebilmek amacıyla örgüt iklimi, yaratıcılık ve etik liderlik 5'li likert ölçeği, bireysel değerler kısmında 6'lı likert ölçeği kullanılmıştır. Anket verileri SPSS 23 programına girilerek ölçeğin güvenilirliği tespit edilmiştir.

3.1. Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri örgüt iklimi için 0,713, yaratıcılık ölçeği 0,907, etik liderlik ölçeği 0,867 ve bireysel değerler 0,972 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre bulunan ölçeklerin güvenilirlikleri literatürde kabul edilen koşullarını yerine getirdiği ve bağımsız olarak iç tutarlılığının yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2: Güvenirlik Analizi

Güvenirlik Analiz Bulgular		
Ölçekler	Ölçekteki Madde Sayısı	Cronbach'ın Alpha Değeri
Örgüt İklimi Ölçeği	22	0,793
Yaratıcılık Ölçeği	16	0,916
Etik Liderlik Ölçeği	10	0,865
Bireysel Değerler Ölçeği	57	0,975

3.2.Katılımcı Demografik Özellikleri ve İşletme Bilgileri

Tablo 3: Demografik Bulgular

		Frekans	Oran (%)
Cinsiyetiniz	Erkek	123	75,5
	Kadın	40	24,5
Medeni Durumunuz	Evli	101	62,0
	Bekâr	48	29,4
	Boşanmış	14	8,6
Yaşınız	18-29	52	31,9
	30-39	69	42,3
	40-49	38	23,3
	50-65	4	2,5
Eğitim Durumunuz	İlkokul	28	17,2
	Ortaokul	22	13,5
	Lise	39	23,9
	Meslek Lisesi	12	7,4
	Ön Lisans	14	8,6
	Lisans	37	22,7
İşletmenizi Kimler Yönetmektedir?	İşletme Sahipleri	46	28,2
	İşletme Sahipleri ve Profesyonel Yöneticiler	117	71,8
Bu işletmede kaç yıldır çalışmaktasınız?	5 Yıldan Az	50	30,7
	6 – 10 Yıl Arası	76	46,6
	11 – 15 Yıl Arası	27	16,6
	16 – 20 Yıl Arası	8	4,9
	21 Yıl ve Daha Fazla	2	1,2
İşletmenizde Çalışan Toplam Personel Sayısı Kaçtır?	10 – 49 Kişi Arası	82	50,3
	50 – 99 Kişi Arası	81	49,7
İşletmedeki Konumunuz Nedir?	Bölüm veya Birim Müdürü / Müdür Yardımcısı	8	4,9
	İş Gören / Çalışan	155	95,1
Tablo: Demografik Bulgular (n=163)			
Toplam İş Yaşamı Süreniz Nedir?	5 Yıldan Az	41	25,2
	6 – 10 Yıl Arası	46	28,2
	11 – 15 Yıl Arası	50	30,7
	16 – 20 Yıl Arası	24	14,7
	21 Yıl ve Daha Fazla	2	1,2
Yönetici İle Çalışma Süreniz Nedir?	0 – 3 Yıl Arası	59	36,2
	4 – 7 Yıl Arası	62	38,0
	7 Yıl ve Daha Fazla	42	25,8
Yönetim Seviyeniz Nedir?	Hiç	151	92,6
	Alt Düzey Yönetici	11	6,7
	Üst Düzey Yönetici	1	0,6
Çalıştığınız Bölüm Nedir?	Yönetim	6	3,7
	Üretim	88	54,0
	Pazarlama	20	12,3
	Kalite Kontrol	23	14,1
	Muhasebe	6	3,7
	İnsan Kaynakları	15	9,2
	Bakım – Onarım	5	3,1

Konya’da faaliyet gösteren sanayi işletmelerinde Örgüt İklimi, Bireysel Değerler ve Yaratıcılık ile Etik Liderlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile 163 kişi üzerinden yapılan çalışmaya ait tanımlayıcı istatistiksel bilgiler Tablo 3’de özetlendiği gibidir. Araştırmaya katılan kişilerin % 75,5’i erkeklerden, % 24,5’i ise bayan katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 62,0’sinin medeni hali; evli iken, % 29,4’ü bekâr ve % 8,6’sı ise evlendikten sonra eşinden ayrılmıştır. Kişilerin % 31,9’u 18-29 yaş arasında iken,% 42,3’ünün ise 30-39 yaş arasında olduğu

belirlenmiştir. Katılımcıların % 23,3'ünün 40-49 yaş arasında olduğu gözlenirken, sadece % 2,5'i ise 50-65 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışmada bulunan kişilerin, % 17,2'si ilkokul, % 13,5'i ortaokul mezunu iken, % 23,9'u lise mezunu ve % 7,4'ü ise meslek lisesi mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kişilerin, % 8,6'sı ön lisans, % 22,7'si lisans ve % 6,7'si ise lisans üzeri eğitim programlarından mezun olduklarını bildirmişlerdir. Araştırmada kapsamında yöneltilen "İşletmenizi Kimler Yönetmektedir?" ifadesine, kişilerin % 28,2'si işletmelerinin, işletme sahipleri tarafından yönetildiğini bildirirken, % 71,8'i ise işletme sahipleri ve profesyonel yöneticiler tarafından şirketlerinin yönetiliyor olduğunu açıklamışlardır. Kişilerin % 30,7'si 5 yıldan daha az zamandır söz konusu şirkette çalıştıklarını ifade ederken, % 46,6'sı 6-10 yıldır, % 16,6'sı 11-15 yıldır, % 4,9'u 16-20 yıldır ve % 1,2'si ise 21 yıl ve daha uzun zamandır aynı şirkette çalıştıklarını belirtmiştir. Araştırmaya katılan şirketlerin % 50,3'ünün toplam personel sayısı 10 ile 49 arasında olduğu belirlenirken, % 49,7'sinin ise personel sayısının 50 ile 99 arasında olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Araştırmada yer alan kişilerin % 4,9'u işletmelerinde Bölüm veya Birim Müdürü / Müdür Yardımcısı olduğunu bildirirken, kişilerin % 95,1'i ise İşgören / Çalışan olarak görev yapmakta olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmadaki kişilerin % 25,2'sinin toplam iş yaşam süresi 5 yıldan az iken, % 28,2'sinin 6-10 yıl arasında, % 30,7'sinin 11-15 yıl ve % 14,7'sinin ise 16-20 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişilerin % 1,2'sinin ise çalışma süresi 21 yıl ve daha fazla olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların % 36,2'si 0 ile 3 yıl aralığında bir zaman dilimi süresinde yönetici ile çalışıyor olduklarını belirtirken, % 38,0'i 4 ile 7 yıllık bir zamandır yönetici ile çalışıyor olduklarını ve % 25,8'i ise 7 yıl ve daha uzun zamandır bir yönetici ile beraber çalıştıklarını açıklamışlardır. Araştırmaya dâhil edilen kişilerin % 92,6'sı herhangi bir yönetici vasıflarının olmadığını açıklarken, % 6,7'si Alt Düzey ve % 0,6'sı ise Üst Düzey yönetici olduklarını açıklamışlardır. Araştırmada bulunan kişilerin % 3,7'si Yönetim departmanında çalışırken, % 54,0'ü Üretim, % 12,3'ü pazarlama ve % 14,1'i ise Kalite Kontrol bölümlerinde çalıştıkları belirlenmiştir. Ayrıca kişilerin % 9,2'si İnsan Kaynakları bölümünde, % 3,7'si Muhasebe de ve % 3,1'i ise Bakım ve Onarım merkezlerinde çalışıyor oldukları tespit edilmiştir.

3.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

H₁: Bireysel değerler ile Etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kurulan hipotez uyarınca; değişkenlere ait ortalama değerler, standart sapma ve korelasyon katsayıları aşağıdaki Tablo 4'de gösterildiği gibidir. Tabloya göre; Bireysel Değerler ölçeği puanı $5,19 \pm 0,54$ olarak elde edilmiştir. Katılımcıların mevcut ölçekte kendilerine yöneltilen ifadelerle ortalama olarak "Katılıyorum" cevabı verdikleri gözlenmektedir. Etik Liderlik ölçeği puanı ise $3,84 \pm 0,63$ olarak belirlenmiş olup yine bu ifadeler de ortalama "Katılıyorum" cevabı almışlardır. Ayrıca, Bireysel Değerler ile Etik Liderlik arasında pozitif yönlü 0,491 katsayılı bir ilişki söz konusudur. Bireysel Değerler ölçeği puanındaki 1 birimlik artış, Etik Liderlik puanında 0,491 birimlik artış sağlamaktadır. Söz konusu ilişki istatistiksel olarak da anlamlı düzeydedir. Bu bilgiler doğrultusunda H₁ hipotezi reddedilemez düzeydedir ($r=0,491$, $p=0,0001 < 0,05$).

Tablo 4: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

	Bireysel Değerler	Etik Liderlik
Bireysel Değerler	Ortalama \pm Standart Sapma	$5,19 \pm 0,54$
	Korelasyon Katsayısı (r)	1
	p Anlam Değeri	0,0001**
	Örnek Büyüklüğü (n)	163

Tabloda, araştırmaya katılan kişilerin Bireysel Değerler ve Etik Liderlik ölçekleri için korelasyon ilişkilerine ait bilgiler ve ölçeklerin ortalama \pm standart sapma değerleri raporlanmıştır. Araştırılan Korelasyon ilişkisi ve özetlenen ortalama değerleri Bireysel Değerler ve Etik Liderlik Puanları, % 95 güven düzeyinde elde edilen bulguları temsil etmektedir.

H₂: Yaratıcılık ile Etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenlere ait ortalama değerler, standart sapma ve korelasyon katsayıları aşağıdaki Tablo 5’de gösterildiği gibidir. Tabloya göre; Yaratıcılık ölçeği puanı $4,02 \pm 0,52$ olarak elde edilmiştir. Katılımcıların adı geçen ölçekte kendilerine yöneltilen ifadelerle ortalama olarak “Katılıyorum” cevabı verdikleri gözlenmektedir. Ayrıca, Yaratıcılık Ölçeği ile Etik Liderlik arasında pozitif yönlü 0,522 katsayılı bir ilişki söz konusudur. Yaratıcılık ölçeği puanındaki 1 birimlik artış, Etik Liderlik puanında 0,522 birimlik artış sağlamaktadır. Söz konusu ilişki istatistiksel olarak da anlamlı düzeydedir. Bu bilgiler doğrultusunda H₂ hipotezi reddedilemez düzeydedir ($r=0,522$, $p=0,0001<0,05$).

Tablo 5: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

		Yaratıcılık	Etik Liderlik
Yaratıcılık	Ortalama \pm Standart Sapma	4,02 \pm 0,52	3,84 \pm 0,63
	Korelasyon Katsayısı (r)	1	0,522
	p Anlam Değeri		0,0001**
	Örnek Büyüklüğü (n)	163	163

Tabloda, araştırmaya katılan kişilerin Yaratıcılık ve Etik Liderlik ölçekleri için korelasyon ilişkilerine ait bilgiler ve ölçeklerin ortalama \pm standart sapma değerleri raporlanmıştır. Araştırılan Korelasyon ilişkisi ve özetlenen ortalama değerleri Yaratıcılık ve Etik Liderlik Puanları, üzerinden yürütülmüş olup; söz konusu puanlar, uygulanan anketlerden elde edilen veriler esas alınarak oluşturulmuştur. % 95 güven düzeyinde elde edilen bulguları temsil etmektedir.

H₃: Etik liderlik ile Örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenlere ait ortalama değerler, standart sapma ve korelasyon katsayıları aşağıdaki Tablo 6’da gösterildiği gibidir. Tabloya göre; Örgüt İklimi ölçeği puanı $3,54 \pm 0,36$ olarak elde edilmiştir. Katılımcıların adı geçen ölçekte kendilerine yöneltilen ifadelerle ortalama olarak “Katılıyorum” cevabı verdikleri gözlenmektedir. Ayrıca, Etik Liderlik ile Örgüt İklimi arasında pozitif yönlü 0,384 katsayılı bir ilişki söz konusudur. Etik Liderlik ölçeği puanındaki 1 birimlik artış, Örgüt İklimi puanında da 0,384 birimlik artışa sebep olmaktadır. Söz konusu ilişki istatistiksel olarak da anlamlı düzeydedir. Bu bilgiler doğrultusunda H₃ hipotezi de reddedilemez durumdadır ($r=0,384$, $p=0,0001<0,05$).

Tablo 6: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

		Etik Liderlik	Örgüt İklimi
Etik Liderlik	Ortalama \pm Standart Sapma	3,84 \pm 0,63	3,54 \pm 0,36
	Korelasyon Katsayısı (r)	1	0,384
	p Anlam Değeri		0,0001**
	Örnek Büyüklüğü (n)	163	163

Tabloda, araştırmaya katılan kişilerin Etik Liderlik ve Örgüt İklimi ölçekleri için korelasyon ilişkilerine ait bilgiler ve ölçeklerin ortalama \pm standart sapma değerleri raporlanmıştır. Araştırılan Korelasyon ilişkisi ve özetlenen ortalama değerleri Etik Liderlik ve Örgüt İklimi Puanları, üzerinden yürütülmüş olup; söz konusu puanlar, uygulanan anketlerden elde edilen veriler esas alınarak oluşturulmuştur. % 95 güven düzeyinde elde edilen bulguları temsil etmektedir.

H₄: Bireysel değerlerin örgüt iklimine etkisinde etik liderliğin aracılık rolü vardır.

Araştırmada, Bireysel Değerlerin, Örgüt iklimine etkisinde Etik Liderliğin aracılık rolünü, analiz etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış olup, sonuçlar aşağıdaki Tablo’ da özetlendiği gibidir. Aracılık etkisinin ölçülebilmesi için, Baron ve Kenney (1986)’ in çalışmalarında yer alan öneriler takip edilmiş ve Hiyerarşik Regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır.

Tablo 7. Bireysel Değerler, Örgüt İklimini ve Etik Liderlik arasındaki doğrusal ve hiyerarşik regresyon modellerine ilişkin bulgular

Model 1: Bireysel Değerlerin Etik Liderlik Üzerindeki Etkisi					
Etik Liderlik	β (95 % CI)	t	Katsayılar p değeri	R ²	Model pdeğeri
Sabit Terim	1,888				0,0001*
Bireysel Değerler	0,570 (0,412 – 0,727)	7,149	0,0001	0,341	
Model 2: Bireysel Değerlerin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi					
Örgüt İklimi	β (95 % CI)	t	Katsayılar p değeri	R ²	Model pdeğeri
Sabit Terim	2,063				0,0001*
Bireysel Değerler	0,285 (0,190 – 0,379)	5,951	0,0001	0,298	
Model 3: Etik Liderliğin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi					
Örgüt İklimi	β (95 % CI)	t	Katsayılar p değeri	R ²	Model pdeğeri
Sabit Terim	2,606				0,0001*
Etik Liderlik	0,243 (0,046 – 0,394)	5,889	0,0001	0,282	
Model 4: Bireysel Değerlerin ve Etik Liderliğin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi					
Örgüt İklimi	β (95 % CI)	t	Katsayılar p değeri	R ²	Model pdeğeri
Sabit Terim	1,919				0,0001*
Bireysel Değerler	0,193 (0,088 – 0,297)	3,629	0,0001	0,390	
Etik Liderlik	0,162 (0,072 – 0,252)	3,540	0,001		

Tabloda, araştırılan ölçeklerine ait regresyon analizlerine ait bilgiler “katsayısı değerleri (güven aralıkları)” şeklinde raporlanmıştır, istatistiksel araştırmalar % 95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Tablo 7’de Bireysel Değerler, Örgüt İklimini ve Etik Liderlik arasındaki doğrusal ve hiyerarşik regresyon modellerine ilişkin bulgular incelendiğinde; Model 1’den izlenebileceği üzere; Bireysel Değerler, aracılık etkisi araştırılan Etik Liderliği % 57 oranında artırmaktadır. Kurulan model ile Etik Liderliğin % 34,1’i Bireysel Değerler tarafından açıklanmaktadır. Söz konusu model istatistiksel olarak da anlamlı düzeydedir (F=51,108, p=0,0001). Model 2’de ise Bireysel Değerlerin, bağımlı değişken olan Örgüt İklimine olan etkisi araştırılmıştır. Burada, Bireysel değerlerin, Örgüt iklimini % 28,5 değerinde artırdığı tespit edilmiş olup Bireysel Değerler, Örgüt iklimi toplam varyasyonunun % 29,8’ini açıklamaktadır. Elde edilen model istatistiksel olarak da anlamlı düzeydedir (F=35,409, p=0,0001). Model 1 ve Model 2 ile Baron ve Kenney (1986)’in çalışmalarında söz ettiği “Bağımsız değişkenin, Bağımlı değişken ve Aracı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmalıdır.” Gerekliliğinin sağlandığı görülmüştür. Model 3’de Etik Liderliğin, Örgüt iklimi üzerindeki etkisi incelenmiş olup; Etik Liderliğin, Örgüt iklimi olan bağımlı değişkeni % 24,3 değerince artırdığı belirlenmiştir. Örgüt ikliminin, Etik Liderlik ve sabit terim etkisi birlikteliğinde kurulan model ile % 28,2’inin açıklandığı durumu saptanmıştır (F=34,680, p=0,0001). Model 3 ile de yine Baron ve Kenney (1986)’in çalışmalarında bahsettiği, “Aracı değişkenin, bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır.” İlkesi de yerine getirilmiştir. Buradan hareketle ile aracılık rolü incelenmek üzere Model 4 kurulmuştur. Model 4’de ana hipotez de bağımsız değişken olan; Bireysel Değerler ve aracı değişken olan Etik Liderliğin, Örgüt İklimine olan etkisi birlikte araştırılmıştır. Bu model ile Bireysel değerlerin, Örgüt İklimini % 19,3 ve Etik Liderliğin ise yine Örgüt iklimini % 16,2 oranında artırdığı tespit edilmiştir. Model ile Örgüt İklimi toplam varyasyonunun % 39,0’ünün, Etik Liderlik, Bireysel Değerler parametreleri ve sabit terim etkisi ile açıklanabildiği belirlenmiştir. Kurulan son modelde yine istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir (F=25,237, p=0,0001). Model 4’de görülmektedir ki; Bireysel Değerlerin Örgüt İklimi üzerindeki etkisi, Etik Liderlik modele dâhil olunca % 28,5’den % 19,3’e düşmüştür. Ancak Bireysel Değerlerin, katsayısal olarak istatistik değeri yine de anlamlı düzeyde bulunmuştur (t=3,629, p=0,0001). Aracı değişken ile birlikte kurulan modelde bağımsız değişkenin etkisinin tamamen ortadan kalkmaması ancak azalması ile

bağımsız değişken olan; Bireysel Değerlerin, Örgüt iklimine etkisinde Etik Liderliğin Kısmi Aracılık Etkisi olduğu belirlenmiş olmaktadır (Baron ve Kenney, 1986: 1173-1182; Turunç ve Çelik, 2010: 197; Seçgin, 2014: 103).

H5: Yaratıcılığın, örgüt iklimine etkisinde etik liderliğin aracılık rolü vardır.

Araştırmada, Yaratıcılığın, Örgüt iklimine etkisinde Etik Liderliğin aracılık rolünü, bulabilmek amacıyla regresyon analizi yapılmış olup, sonuçlar aşağıdaki Tablo 8' de özetlendiği gibidir. Aracılık etkisinin ölçülebilmesi için, Baron ve Kenney (1986)' in çalışmalarında yer alan öneriler takip edilmiş ve Hiyerarşik Regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır.

Tablo 8. Yaratıcılık, Örgüt İklimini ve Etik Liderlik arasındaki doğrusal ve hiyerarşik regresyon modellerine ilişkin bulgular

Model 1: Yaratıcılığın Etik Liderlik Üzerindeki Etkisi					
Etik Liderlik	β (95 % CI)	t	Katsayılar p değeri	R ²	Model pdeğeri
Sabit Terim	1,167				0,0001*
Yaratıcılık	0,665 (0,508 – 0,823)	8,353	0,0001	0,402	
Model 2: Yaratıcılığın Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi					
Örgüt İklimi	β (95 % CI)	t	Katsayılar p değeri	R ²	Model pdeğeri
Sabit Terim	2,408				0,0001*
Yaratıcılık	0,281 (0,182 – 0,381)	5,578	0,0001	0,286	
Model 3: Etik Liderliğin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi					
Örgüt İklimi	β (95 % CI)	t	Katsayılar p değeri	R ²	Model pdeğeri
Sabit Terim	2,606				0,0001*
Etik Liderlik	0,243 (0,046 – 0,394)	5,889	0,0001	0,282	
Model 4: Yaratıcılığın ve Etik Liderliğin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi					
Örgüt İklimi	β (95 % CI)	t	Katsayılar p değeri	R ²	Model pdeğeri
Sabit Terim	2,215				0,0001*
Yaratıcılık	0,171 (0,056 – 0,287)	2,930	0,001	0,419	
Etik Liderlik	0,165 (0,070 – 0,261)	3,422	0,004		

Tabloda, araştırılan ölçeklerine ait regresyon analizlerine ait bilgiler “katsayısı değerleri (güven aralıkları)” şeklinde raporlanmıştır. İstatistiksel araştırmalar % 95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Tablo 8' de Yaratıcılık, Örgüt İklimini ve Etik Liderlik arasındaki doğrusal ve hiyerarşik regresyon modellerine ilişkin bulgular incelendiğinde; Model 1’den izlenebileceği üzere; Yaratıcılık, aracılık etkisi araştırılan Etik Liderliği % 66,5 oranında artırmaktadır. Kurulan model ile Etik Liderliğin % 40,2’si Yaratıcılık tarafından açıklanmaktadır (F=69,770, p=0,0001). Model 2’ de ise Yaratıcılığın, bağımlı değişken olan Örgüt İklimine olan etkisi araştırılmıştır. Burada, Yaratıcılığın, Örgüt iklimini % 28,1 değerinde artırdığı tespit edilmiş olup Yaratıcılık, Örgüt iklimi toplam varyasyonunun % 28,6’sını açıklamaktadır. Elde edilen model istatistiksel olarak da anlamlı düzeydedir (F=31,113, p=0,0001). Model 3’de Etik Liderliğin, Örgüt iklimi üzerindeki etkisi incelenmiş olup; Etik Liderliğin, Örgüt iklimi olan bağımlı değişkeni % 24,3 değerince artırdığı belirlenmiştir. Örgüt ikliminin, Etik Liderlik ve sabit terim etkisi birlikteliğinde kurulan model ile % 28,2’ inin açıklandığı durumu saptanmıştır. Kurulan model anlamlı düzeydedir (F=34,680, p=0,0001). Model 4’de ana hipotez de bağımsız değişken olan; Yaratıcılık ve aracı değişken olan Etik Liderliğin, Örgüt İklimine olan etkisi birlikte araştırılmıştır. Bu model ile Yaratıcılığın, Örgüt İklimini % 17,1 ve Etik Liderliğin ise yine Örgüt iklimini % 16,5 oranında artırdığı tespit edilmiştir. Model ile Örgüt İklimi toplam varyasyonunun % 41,9’ unun, Etik Liderlik, Yaratıcılık parametreleri ve sabit terim etkisi ile açıklanabildiği belirlenmiştir. Kurulan son modelde yine istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir (F=34,680, p=0,0001). Model 4’de görülmektedir ki;

Yaratıcılığın Örgüt İklimi üzerindeki etkisi, Etik Liderlik modele dâhil olunca % 28,1'den % 17,1'e düşmüştür. Ancak Yaratıcılığın, katsayısal olarak istatistik değeri yine de anlamlı düzeyde bulunmuştur ($t=2,930$, $p=0,0001$). Aracı değişken ile birlikte kurulan modelde bağımsız değişkenin etkisinin tamamen ortadan kalkmaması ancak azalması ile bağımsız değişken olan; Yaratıcılığın, Örgüt iklimine etkisinde Etik Liderliğin Kısmi Aracılık Etkisi olduğu belirlenmiş olmaktadır (Baron ve Kenney, 1986: 1173-1182; Turunç ve Çelik, 2010: 197; Seçgin, 2014: 103.)

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada örgüt iklimi, bireysel değerler ve yaratıcılık arasındaki ilişkide etik liderliğin rolü bir sanayi işletmesinde araştırılmıştır. Bu çalışma 186 kişiye anket uygulaması kapsamında değerlendirilmiş ancak 163 kişi ankete katılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda 4 hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezler ile; "Etik liderlik ile örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki vardır" sonucu 0,421 çıkmış olup, bu değer $<0,05$ olduğu için kabul edilmiştir. Buna göre işletme etik liderlik önemlidir. Çünkü etik liderlik bir bakıma örgüt iklimini doğrudan etkilemektedir. Bunun sonucuna göre oluşan olumlu örgüt iklimi de çalışanların bireysel değerleri ve yaratıcılığını yükseltmektedir. Böylece etik liderliğe göre oluşan olumlu örgüt iklimine sahip işletmeler daha yenilik ve yaratıcı olarak piyasada kolaylıkla rekabet ederek pazar paylarını artıracaktır. Çalışmada kullanılan ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri örgüt iklimi için 0,713, yaratıcılık ölçeği 0,907, etik liderlik ölçeği 0,867 ve bireysel değerler 0,972 olarak bulunmuştur. Çalışmada SPSS 23 programı kullanılmıştır. Çalışma sonucunda genel bir değerlendirme yapılarak önerilere yer verilmiştir. İşletmelerin örgüt iklimi, organizasyon içinde örgüt kültürünün meydana getirdiği atmosfere bağlı havadır. Bu bağlamda şirketin yapısına bağlı olarak örgüt iklimi, çalışanların çeşitli uygulamaları ve davranışlarına göre oluşan psikolojik çevreyi de gösterir. Günümüzde örgüt iklimi çalışanların algılamalarına göre davranışları etkileyen durumsal ve çevresel belirleyicilere göre şekillenmektedir. Bir organizasyonun iklimi, sanki ona ait kişilik gibidir. Tıpkı her bireyin, onu diğer insanlardan eşsiz ve farklı kılan bir kişiliğinden olduğu gibi her organizasyonu da diğerlerinden ayıran örgüt iklimi vardır. Temel olarak örgüt iklimi bir kişinin ait olduğu örgüt anlayışını yansıtmaktadır. Örgütteki her bireyin kendi algılaması yönünde tutum ve davranışlarına göre örgütsel iklimine göre değerler oluşur. Bu bağlamda örgüt iklimine göre oluşan bireysel değerler, bireylerin ideallerini gerçekleştirmek üzere yapmış olduğu seçimlerin sonucuna göre oluşan unsurlardır. Bireysel değerler; kişinin hayata, yaşam biçimine ve mesleğe bakış açısını oluşturan yapı taşlarıdır. Bireysel değerler Davranışlara yol göstererek rehberlik eden inançlar ve kurallar olarak örgüt ikliminden etkilenir. Örgüt iklimi bireysel değerler ve yaratıcılığı etkilemektedir. İşletmelerin kurumsal ilkelere yönetilerek başarılı olabilmesi için organizasyonun etik ilkelere göre yönetilmesine yol açmaktadır. Sosyal ve ekonomik faydası olan ürünler veya fikirler ortaya çıkarabilme yeteneği olan yaratıcılık bir bakıma örgüt iklimi ve bireysel değerler ile doğrudan ilgilidir. Etik liderlik; etik değerleri benimseyip, etik kararların alınmasını sağlayan ve kişileri uygun davranışı öğretme sürecidir. Bu bağlamda örgüt iklimi, bireysel değerler ve yaratıcılık arasındaki ilişkide etik liderliğin önemli bir rolü vardır.

KAYNAKÇA

Başol, O. Bilge E., Kuzgun Ş. (2012), "Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler", Electronic Journal of Vocational Colleges, ss.57-68.

Bharadwaj, S. ve Menon, A.(2000), "Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanism, Organizational Creativity Mechanism or Both?", Journal of Product Innovation Management, Vol:17, pp. 424-434.

Bissola, Rita ve Imperatori, Barbara (2011), "Organizing Individual and Collective Creativity: Flying in the Face of Creativity Cliches", Creativity and Innovation Management, 20(2), ss. 77-89.

- Erođluer, K. ve Yılmaz, Ö. (2015), "Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi", İşletme Araştırmaları Dergisi, 7/1, 280-308.
- Freeman, R. E. ve Stewart, L. (2006), "Developing Ethical Leadership." Business Roundtable Institute For Corporate Ethics.
- Giles, P., (2010), "The Impact of Adult Degree-Completion Programs on the Organizational Climate of Christian Colleges and Universities", Doktora Tezi, Walden University.
- Gürbüz, S. (2004), "Yaratıcılık ve Yenilik", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara.
- İraz, R.(2005), "Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler", Çizgi Yayınevi, Konya.
- Jones, G.R.(2004), "Organizational Theory, Design and Change: Text and Cases, Pearson Prentice Hall, USA.
- Kaya, G. (2004), "Katılımcı yönetim modelinin organizasyonlarda yaratıcılığın geliştirilmesindeki rolü üzerine bir araştırma." Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,Kocaeli.
- Keskin,S. (2016), "Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Bir Araştırma." İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Koca,İ. (2009), "Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma."Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Montes, Francisco J.L., Moreno, A. R. ve Fernandez, L.M.M. (2004), "Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation, International Journal of Manpower", 25 (2), ss.167-180.
- Özkalp, E. (2005), "Sosyolojiye Giriş", 14. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Sabuncuođlu, Z., (2011), İşletme Etiđi, 1. Baskı, Beta Basım, İstanbul.
- Saraçoğlu, M. DURAN, C. (2009), "Yaratıcı Girişimcinin Gelişiminde Çevrenin Rolü", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 30, 131-151.
- Sarıkurt,B. (2015), "Etik Liderlik Davranışının Çalışanların İş Tatminini Arttırma Yönündeki Etkisi ve Call Center Uygulaması", Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013), "Organizational Climate and Culture", The Annual Review of Psychology, 64, 361–388.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A.(2017). Yönetim ve Organizasyon (19. Baskı). Eğitim Kitabevi, Konya.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci, T. (2014). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (8. Baskı). Eğitim Kitabevi, Konya.
- Stoner, J. Wankel, C. (1986), "Management", New Jersey. Prestige Hall Pres.
- Yavuz, N. (2015), " Çalışanların Etik Liderlik Algılamalarının İş Tatminini Arttırma Yönündeki Etkisi: Telekomünikasyon Firmasında Ampirik Bir Çalışma." Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve İraz, R.(2013), "Örgütsel Yaratıcılık Kültürü Bağlamında Çalışanların Yaratıcılık Yönetimine İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi: Konya İli Devlet Ve Katılım Bankaları Örneđi", The Journal of Academic Social Science Studies, 5, 829-855.