

# MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ETİK KODLARI SAHA ARAŞTIRMALARI

Editörler: Cengiz DURAN – Ali ALTINBAY



## Yazarlar

ALTINBAY, Ali  
BOZ, Dursun  
BUDAK, Sezer  
DURAN, Cengiz  
HEYBET, Kemal  
ÖZBEK, Ali  
ÖZTÜRK, Murat

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI  
ETİK KODLARI  
SAHA ARAŞTIRMALARI**

**EDİTÖRLER  
CENGİZ DURAN - ALİ ALTINBAY**

**EĞİTİM**  
yayınevi

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI**  
**ETİK KODLARI SAHA ARAŞTIRMALARI**

Editörler: Cengiz Duran - Ali Altınbay

**Genel Yayın Yönetmeni:** Yusuf Ziya Aydoğan (yza@egitimyayinevi.com)

**Genel Yayın Koordinatörü:** Yusuf Yavuz (yusufyavuz@egitimyayinevi.com)

**Sayfa Tasarımı:** Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

**Kapak Tasarımı:** Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

**Yayıncı Sertifika No:** 47830

**E-ISBN:** 978-625-8223-66-8

1. Baskı, Ekim 2022

**Baskı Cilt**

Bulut Dijital Matbaa Sanayi Ticaret Limited Şirketi

Musalla Bağları Mah. İnciköy Sok. 1/A Selçuklu / KONYA

Matbaa Sertifika No: 48120

**Kütüphane Kimlik Kartı**

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI

ETİK KODLARI SAHA ARAŞTIRMALARI

Editörler: Cengiz Duran - Ali Altınbay

105 s., 165x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

E-ISBN: 978-625-8223-66-8

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mekanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

**EĞİTİM**  
yayınevi

**Yayınevi Türkiye Ofis:** İstanbul: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Atakent mah. Yasemen sok.  
No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

Konya: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Şükran mah. Rampalı No: 107, Meram, Konya, Türkiye  
+90 332 351 92 85, +90 533 151 50 42  
bilgi@egitimyayinevi.com

**Yayınevi Amerika Ofis:** New York: Egitim Publishing Group, Inc.  
P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America  
americaoffice@egitimyayinevi.com

**Lojistik ve Sevkiyat Merkezi:** Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah.  
10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye  
sevkiyat@egitimyayinevi.com

**Kitabevi Şubesi:** Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye  
+90 332 499 90 00  
bilgi@egitimkitabevi.com

**İnternet Satış:** www.kitapmatik.com.tr  
+90 537 512 43 00  
bilgi@kitapmatik.com.tr

 **kitapmatik**  
internetteki kitapçımız  
kitapmatik.com.tr

## **İÇİNDEKİLER**

**ETİK KODLARIN İŞLETME PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA ..... 5**

Ali ALTINBAY, Sezer BUDAK

**ETİK KODLARIN ETİK İKLİMİN OLUŞTURULMASINDAKİ ÖNEMİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....29**

Dursun BOZ

**ETİK KODLARIN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA ..... 53**

Kemal HEYBET, Cengiz DURAN

**ETİK KODLARIN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜRKİYE'DE YERLEŞİK MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI ..... 71**

Murat ÖZTÜRK

**ETİK KODLARIN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNA ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA .....87**

Ali ÖZBEK



## ETİK KODLARIN İŞLETME PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Ali ALTINBAY<sup>1</sup>, Sezer BUDAK<sup>2</sup>

### Öz

Etik kodlar, örgütlerin etik kararlar almalarında, işgörenlerin sergiledikleri davranışların etik olup olmamasının değerlendirilmesinde ve etik iklimin zedelenmesi, korunması ya da geliştirilmesi durumunda referans olarak ışıktutabilecek önemli unsurlardandır. Örgütlerin takım olabilmeleri etik kodların oluşturulması, etik ilkelerin belirlenmesi ve işgörenlerin bunu içselleştirerek uymalarından geçmektedir. İşletme performansı da bu doğrultuda artış gösterecek ve finansal performansa katkı sunacaktır. Bu bağlamda; çalışma Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının İşletme Performansı Üzerindeki önemi ve etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır. Bu amaçla çalışma Kütahya, Eskişehir ve İstanbul şehirlerinde aktif olarak faaliyette bulunan 703 muhasebe meslek mensubuna kolayda örnekleme yöntemiyle ve gönüllülük esasına dayanarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan korelasyon analizinde etik kodlar ile işletme performansı arasında ( $r=0,220$ ) kuvvetinde  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde pozitif yönde zayıf düzeyli bir ilişki belirlenmiştir. Etik kodlar ile işletme performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=44,256$ ;  $p < 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,070$  sonucuyla işletme performansındaki değişimin %7,0'ının etik kodlar tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuç ile etik davranışların normlarını oluşturan ve standardizasyon sağlayan etik kodların işletme performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Etik Kodlar, İşletme Performansı

1 Dr.Öğr.Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İİBF., İşletme, ali.altinbay@dpu.edu.tr Orcid: 0000-0003-3128-0669  
2 Bilim Uzmanı, Bağımsız Araştırmacı, sezerbu@gmail.com Orcid: 0000-0001-8482-4311

## THE EFFECT OF ETHICS CODES ON BUSINESS PERFORMANCE: A RESEARCH ON ACCOUNTING PROFESSIONALS

### Abstract

Ethical codes are important elements that can shed light on the ethical decisions of the organizations, the evaluation of the ethical behavior of the employees, and as a reference in case the ethical climate is damaged, protected or improved. Organizations can be a team through the creation of ethical codes, the determination of ethical principles and the internalization and compliance of the employees. Business performance will increase in this direction and will contribute to financial performance. In this context; the study was conducted to determine the importance and impact of the Ethical Codes of Accounting Professionals on Business Performance. For this purpose, the study was carried out on the basis of convenience sampling method and on a voluntary basis to 703 professional accountants active in the cities of Kütahya, Eskişehir and İstanbul. In the correlation analysis, a weak and positive correlation was determined between ethical codes and business performance ( $r=0.220$ ) at a significance level of  $p < 0.05$ . Resulting of the regression analysis between ethical codes and business performance ( $F=44,256$ ;  $p < 0.05$ ), a statistically significant effect was determined. With the result of  $R^2=0.070$ , it was determined that 7.0% of the change in business performance was explained by ethical codes. With this result, it has been determined that the ethical codes that form the norms of ethical behavior and provide standardization have a positive significant effect on business performance.

**Keywords:** *Ethics, Ethical Codes Business Performance*

### 1. GİRİŞ

Sanayi devrimi işletmelerde ahlak konusunun gündeme gelmesinde dönüm noktası olarak görülebilir. Sanayi devrimi hayatımıza “fabrika” kavramını yerleştirmiş, üretim küçük, ev tipi atölyelerde olmaktan çıkarak büyük ölçekli alanlara taşınmıştır. Bu da büyüyen işletmelerin ana fonksiyonlarını belirgin hale getirmiştir. Benzer dönemde yeni bir kavram olarak rekabet iş hayatında baş göstermiştir. Rekabet ile işletmelerin ana fonksiyonlarının (üretim, satış, pazarlama, personel yönetimi vb.) yerine getirilmesinde ciddi ahlaki ikilemler meydana gelmiştir (Erdemir, 2012: 5).

Bu ahlaki ikilemlerle karşılaşılması genelinde işletmeler özelinde meslekler için etik ilkeler ve etik kod arayışı için zemin hazırlamıştır. Etik basit olarak bireyler arasındaki ilişki ve davranışları şekillendiren insanlara özgü davranış kuralları bütünlüğü şeklinde tanımlanabilir. Etik kodlar ise, iyi-kötü, doğruyanlış davranışlar için normları belirleyerek değerleri ortaya koymakta, standart oluşturarak ahlaki davranışların yönünü çizmekte ve ikilemlere karşılaşılması durumunda ahlaki karar alma noktasında yardımcı olmaktadır. Etik kodların en

önemli özelliğinden birisi de insanlar tarafından benimsenmiş olması ve bunun üst yönetim tarafından katılım sağlandığında geçerliliğini korumasıdır (Demir, 2021: 2315).

İşletme performansı, rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz iş hayatında örgütlerin var kalabilmesi için büyük önem taşımaktadır. İşletme performansı hizmet işletmelerinde başka üretim işletmelerinde başka şekillerde ölçümlenmekle birlikte odağında üretilen çıktı ile bu çıktının üretiminde yararlanılan girdi olarak tanımlanabilen verimlilik kavramı ile yer almaktadır. Başka bir ifadeyle kıt kaynakların etkin bir biçimde kullanılması şeklinde ifade edilebilir.

İşletme performansının ölçülmesi, yönetimin kontrol fonksiyonun büyük önem taşıyan parçası olmasıdır. Kontrol fonksiyonuyla, performans hedeflerinin belirleyerek ölçülmesi, başlangıç hedefleriyle ulaşılan sonuçları kıyaslamayı, bu kıyasın ardından ortaya çıkan farklılıkların sebeplerini araştırarak düzeltmeyi amaçlamaktadır. İşletme performansının ölçülmesi rekabet avantajı kazanılmasında yaşamsal öneme sahiptir. İşletme performansının ölçülmesi aynı zamanda müşteri memnuniyeti sağlama bakımından da bir zorunluluk olarak görülmektedir. İşletmeler için finansal sonuçlar her zaman performans göstergelerinde başat aktör olmuştur. Sanayi devriminin ardından verimlilik, bilgi toplumuna geçişle birlikte de kalite, yenilik, itibar gibi faktörler işletme performansının belirleyicilerindedir. Özellikle bilgi çağına geçişle birlikte işletme performansının ölçülmesinde maddi varlıkların yanısıra maddi olmayan varlıklar da önemlidir (Yıldız, 2010, 2007).

Etik kodlar işletmeler açısından yalnızca iç ilişkilerini düzenlemeye yönelik olarak değil, etik dışı davranışlarla karşılaşıldığında işletmeler için yaratabileceği riskler ve kurum imajını zedeleyici davranışlardan itibarına, üretkenliğinden, karlılık performansındaki artış ya da azalışa kadar pek çok farklı boyutuyla işletmeler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Demir, 2021: 2316). Etik kodlar günümüzde özellikle işletmeler açısından önem taşır. Çünkü teknolojide yaşanan ilerlemeler, iletişim imkânlarının genişlemesi ve sosyal medya aracılığıyla etik dışı davranışları duyurma pratiğinin yaygınlaşması finansal olmayan işletme performansı kavramlarının zedelenmesine (imaj, itibar vs.) bunun sonucu olarak da finansal işletme performansının etkilenmesine yol açmaktadır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Etik kodların ve işletme performansının kavramsal çerçevesi üzerinde durularak, önemli hususlara vurgu yapılmıştır.

### **2.1. ETİK KODLAR**

Etik kelimesi Yunanca kökenli bir kelimedir ve “ethos”, “karakter” anlamına gelmektedir. TDK sözlüğüne göre de töre bilimi; çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü; ahlak, ahlakla ilgili anlamlarına gelmektedir (Tdk, 2022). Etik, bireylerin ahlaki ilişkilerini,



davranışlarını ve bakış açılarını yansıtan bir felsefe dalıdır. Etik, ahlaki tutum ve davranışlarının arkasındaki yargıları ele alır (Küçüköğlü, 2012, s.178). Etik değerler, kültürün yaşamsal bir bileşenidir ve toplumu bir araya getiren insanların hangi davranışının doğru hangi davranışının yanlış olduğu konusunda elindeki temel inançlardır (Canpolat ve Doğrul, 2022, s.28).

Bir başka ifadeyle etik, aynı zamanda doğru ve yanlış davranış teorisi şeklinde de tanımlanabilir. İlke olarak etikten söz etmek gerektiğinde davranış biçimine değinmek doğru bir yol olacaktır. Çünkü etik, insanın eylemlerinde karşılık bulmaktadır. Birey günlük yaşamının bir parçası olarak etkin ve devinim içerisinde ve eylem içerisinde bulunan insan için etik fiiller söz konusudur. Etik perspektif ise daha çok ilkesel özellikleriyle ön plana çıkmakta ve davranışları belirleyen esas kuralları oluşturmaktadır (Bekman, 2021, 245).

Etik genel anlamda “yapılması gereken davranışlar” olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda etik, ahlaki boyutuyla kabul edilebilir nitelikleri belirleyerek davranış ölçütlerinin ortaya konulmasında esas belirleyici olarak görülmektedir. Bu perspektifle etik, bireylerin yapması gereken davranışlar ile ilgili sınırları belirlerken beraberinde insanlar arası ilişkileri gözetme boyutuyla da davranış normlarını belirlemektedir. Kişiler arası ilişkilerde çıkar çatışması yaşanması durumunda etik gündeme gelmekte, bunların sonucunda da herkes için geçerli etik ilkelere gereksinim olmaktadır (Levent ve Şallı, 2022: s.111).

Kural tanımazlığın yaygın hale gelmesi, rüşvetin sıradanlaşması vb. gibi hukuk dışı eylemlerin kurumsallaşması, kamuoyunda tepkilerin oluşmasına neden olmakta ve yaşanan tüm bu olumsuzluklar karşısında bir çözüm arayışına girilmektedir. İşte meslek etiği böyle bir çözüm arayışının bir parçası olarak gündeme gelmiştir (TMMOB, 2007 s.16).

Etik kodlar, dünyayı büyük bir pazar olarak gören olan çokuluslu işletmelerin yaygınlaşmasıyla örgütlerde var olmuştur. Bunun sebeplerinden birisi küreselleşmeyle bir başka sebebi de küreselleşmenin etkisiyle dil, din, etnik köken vb. gibi farklılıklar taşıyan bireylerin aynı yapı altında çalışıyor olmasıdır. Sonuç olarak, örgütlerde etik kodların tanımlanması ve örgütü oluşturan bireylerin tanımlanmış bu kodlara uyması bir gereksinim olmuştur. Bu gereksinimlerin sonucunda örgütler, işgörenlerin göstermiş oldukları tutum ve davranışların asgari sınırını etik kodlar aracılığıyla çizmektedirler. Aynı zamanda etik kodlar ile bu sınırları yazılı hale getirmekte ve normatif özellik kazandırmaktadır. Diğer yandan örgütler bu etik kodlarını kamuoyu ile paylaşarak da örgütün benimsediği değerleri topluma duyurmakta, örgütün sahiplendiği değer, ilke ve davranış standartlarının işletme dışı paydaşlarına ilan ederek kurumsal bir yapıya sahip olduklarını göstermektedirler (Kılınç, 2022: 391).

Etik konusu uzun yıllardır insanoğlunun dikkatini çekerek iş ve ticaret hayatında önemli yerini almıştır (Öztürk, 2022: 89). Bu önemde bir etik kodun

gücü sadece yazılı kurallara bağlı olmasından kaynaklanmamaktadır. Bu güç aynı zamanda bireylerin yani bu etik koda bağlı olanlar tarafından ayırt ediciliğinin ve meşruiyetinin kabulünden kaynaklanmaktadır. Etik kodlar, kişilerin bireysel değer yargılarının üstünde ve ötesinde iş hayatında uymak zorunda olduğu kuralların toplamıdır. Etik kodların ihlali durumunda uygulanabilecek yaptırımlar da açıkça belirtilmelidir. Toplumsal değer yargılarından hukuki yaptırımlara varan boyutlarda uygulanabilen yaptırımlar dizisinde etik kodların bireylerde fonksiyonelliği ve ikna ediciliği de artmaktadır. Etik kodlar, belli bir meslek grubuna yönelik olarak genel ve özel durumları da kapsayan bir rehber hüviyeti taşımaktadır (Altay ve Aydemir, 2022: s.233).

Etik kodlar her zaman ve her yerde tüm meslek grupları için aynı biçimde olmayabilir. Çünkü etik kodların kapsamı mesleklere göre farklılık barındırabilir. Sektörlere, endüstrilere göre de değişiklik gösterebilir. Bu farklılıklara bağlı olarak eksiksiz, genellenebilir ve sağlam bir zemine oturan etik kodlar oluşturmak mümkün değildir. Fakat etik kodların oluşumunda yine de bazı evrensel ilkelerden söz etmek mümkündür. Bunlar (Gürlek ve Gürol, 1993: 196-197):

- Önceliğinin insan ve insanın mutluluğu olması, bunu amaç edinmesi,
- Dürüst olmak ve hukuki sadakat,
- Karşılıklı saygı, güven hissi ve özeleştirici yapabilme,
- Ortak duygu ve değerlerin yarattığı kültür,
- Tutarlı olma ve sürekli iyileşme.

Çalışanların etik değer yargılarını etkileyerek etik tutum ve davranışlara yönelmelerini sağlayıcı, özendirici bir unsur olan etik kodların işleyişinde organizasyon yapısının şeffaf, örgütün değişim için esnek ve işgörenlerin her türlü beşeri ve fiziksel kaynağa erişiminde kolaylaştırıcı bir unsur olarak ön plana çıkması beklenmektedir (Boz, 2022: 56).

## 2.2. İŞLETME PERFORMANSI

İşletme performansı, faaliyetler sırasında örgütsel hedeflere ulaşmadaki başarı düzeyi olarak tanımlanabilir (Pham ve Vu, 2022:179). Başka bir tanıma göre işletme performansı; belirli bir sürenin sonucundaki kazanımlar veya örgüt amaçlarına ulaşma derecesi olarak tanımlanabilir. Performans ölçülerek, örgüt içerisinde yaşanan gelişmelere izleyici olmanın önüne geçilmekte; bu gelişmelere cevap verebilme, sorunun kaynağına inebilme vb. gibi konularda aktif olabilmenin yolu açılmaktadır. İşletme performansının ölçülmesinin faydaları sıralanırsa (Erdem, Gökdeniz ve Met, 2011: 84);

- Örgütün işlerliğini görme olanağı sağlar,
- Yaşanan sorunların esas sebebini görmeye, başarı ya da başarısızlığının altındaki faktörleri anlamaya yönelik bilgiler sunması,
- Yaşanabilecek performans açıklarını görmeye imkân tanınması,

- Başarılı performansın ödüllendirilmesinde belirleyici olma,
- Planlara sadık kalma, kaynak kullanımının etkinliğini test etme imkânı sağlar.

Yıllar içerisinde performans kavramına bakış açısında değişiklikler yaşanmıştır. Pratik uygulamacılar olan iş dünyası 1990'lı yıllara gelindiğinde performans kavramına bütüncül olarak yaklaşmış, bu performans yönetiminde bir dönüm noktası olarak yalnızca finansal ölçüm kriterleri ile değil finansal olmayan ölçütlerle de performans kavramına yaklaşarak kurumsal performansın çok boyutlu olarak ölçülmesini ve kurum stratejilerine odaklanılmasını sağlamıştır. Klasik olarak tarif edilebilecek yaklaşımda performans kriterleri kar ve verimlilik odaklıdır. Günümüzde ise fırsatları görme, öğrenen organizasyon olma, inovasyon, kalite, esneklik, güvenilirlik ve sorumluluk gibi etmenler de ön plana çıkmıştır. Bu sebeplerle; performans ölçüm ve yönetim sistemleri oluşturulurken bu faktörler göz önünde tutulmalı, bireysel ve kurumsal performans çıktıları bu unsurlara göre tasarlanmalıdır (Yıldız, 2010: 208).

İşletmeler faaliyet gösterdikleri çevreye uyum sağlayabilmek için çeşitli stratejiler geliştirebilmeli, bu şekilde rekabetçi bir pozisyon kazanabilmeleri için verimli ve etkin bir performans ölçüm kriterleri geliştirerek düzenli bir şekilde geri dönüşler almalıdır. Performans kriterleri örgütlerin misyon hedefleri doğrultusunda izledikleri yolda gerekli bilgileri saptar ve yöneticilere planlama, kontrol ve karar verme, amaçlara ulaşma ve düzeltilmesi gereken noktalar var ise de bu alanlarda doğru kararları alma konusunda destek olmalıdır. Performans ölçümleriyle yapılacak sürekli iyileştirmeler ve kontrollerde örgütlerin başarıya ulaşmasında büyük pay elde edilecektir. Bu bağlamda geçerli, güvenilir, açık, net, ölçümlenmesi kolay ve performans kriterlerinin de başarılı bir şekilde belirlendiği ve uygulanabildiği yapılar rekabet avantajı kazanabilecektir (Gencer, 2019: 570).

İnce ve Gürbüz'ün (2020) Eroğlu'ndan aktardığına göre işletme performansı dört başlık altında ele alınmıştır. Bunları sıralayarak kısaca açıklayacak olursak (İnce ve Gürbüz, 2020: 100-102):

- Ürün ve hizmet kalitesi,
- Çalışan tatmini,
- Müşteri tatmini ve
- Stratejik işletme performansıdır.

Ürün veya hizmet kalitesi; işletmelerin yüksek kaliteli ürün ve hizmet sunması, bunun sonucu olarak tatminkâr ve memnun müşterilere sahip olmak yüksek ürün ve hizmet performansı ölçütleridir. Fakat yalnızca ürün ve hizmet kalitesi tek başına bir performans ölçütü değildir. Bunun yanı sıra fiyatı, hizmetin sunum hızı ve biçimi, kullanım kolaylığı vb. gibi farklı kriterler de performans belirlenirken önemli olduğu ihmal edilmemelidir.

Çalışanların tatmini; bir işletme paydaşı olarak çalışanlar işletme performansının belirleyici unsurudur. Çalışan memnuniyetinin yüksek olması işletme performansının da aynı paralelde olması açısından önem taşır. Bu sebeple örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların seçimi ve örgüt yapısı oluşturulurken çalışan öncelikli bir organizasyon kurularak bağlılığın oluşmasına katkı sunmak işletme performansı için önemlidir.

Müşteri tatmini; müşteriler işletmeler açısından finansal girdi sağlayan en önemli unsurdur. Günümüz pazarlama anlayışı müşteri odaklı olarak kurgulanmıştır. Memnun olarak ayrılmış her müşteri işletmelere rekabet avantajı kazandırarak tercih edilebilir kılar. Müşteri tatmini, müşterilerin ürün ve hizmetlere ulaşmadan önceki beklentileri ile satın aldıktan sonraki düşünceleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilir.

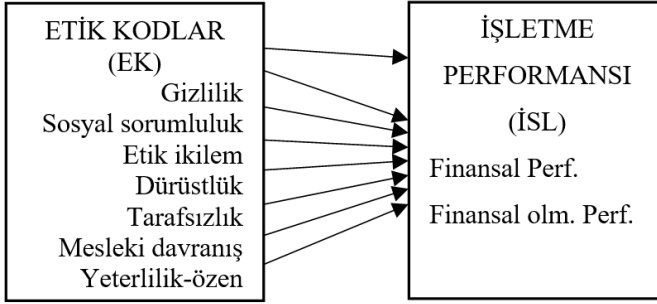
Stratejik işletme performansı; işletmelerin stratejik performansının esasını varlığını sürekli kılmak ve kar elde etmek oluşturur. İşletmelerin stratejik performans başarıları pazar paylarının hesaplanmasında temel rol oynamaktadır. Satışlar ve satışların ardından elde edilen kar, finansal performans ölçütleridir. Bunların yanı sıra pazar payı da performans kriteridir.

### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEM VE HİPOTEZLER

Bu çalışma Kütahya, Eskişehir ve İstanbul illerinde çalışan 703 Muhasebe meslek mensubu ile kolayda örnekleme yöntemi ve gönüllülük esasıyla 02-31 Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma için kullanılan ölçekler; Etik kodlar ölçeği (Altınbay vd. 2022) 40 ifade, işletme performansı ölçeği; Phillips (1999), Harris ve Mongiello (2001) ve Laitinen (2002) in çalışmaları temel alınarak Özer (2011) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 10 ifadeden oluşan 5'li likert tipindedir. 7 adet demografik bilgileri içeren ifadelerde ankete eklenmiştir. Veri analizinde SPSS 22.0 programından yararlanılmıştır. Araştırmaya ilişkin kavramsal model şekilde sunulmuştur.

Araştırmada işletme performansı finansal ve finansal olmayan performans boyutlarıyla iki kategoride ölçülmüştür. İşletme performansının iki kategori olarak finansal ve finansal olmayan boyutlarla ölçülmesinin sebebi Laitinen (2002) ve Kaplan ve Norton (1996) gibi araştırmacılar tarafından yalnızca finansal performans ölçülerek işletme performansının ölçümünün yetersiz kalacağı; finansal olmayan performans ölçütlerinin de dâhil edilmesiyle finansal performans artışına katkı sunacağı böylelikle işletme performansının ölçülebileceği düşüncesidir (aktaran Özer, 2011:92). Altınbay vd. (2022) yaptıkları çalışmada etik kodlar ölçeğinin alt boyutlarını ise; gizlilik, sosyal sorumluluk, etik ikilem, dürüstlük, tarafsızlık, mesleki davranış ve yeterlilik ve özen olarak belirlemiştir.

Şekil 1: Araştırma modeli



Araştırmanın hipotezleri;

H1: Etik kodların, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

H1a: Etik kodların alt faktörü Gizlilik, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

H1b: Etik kodların alt faktörü Sosyal sorumluluk, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

H1c: Etik kodların alt faktörü Etik ikilem, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

H1d: Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

H1e: Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

H1f: Etik kodların alt faktörü Mesleki davranış, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

H1g: Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve Özen, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

### 3.1. Bulgular

Araştırma kapsamında 703 muhasebe meslek mensubundan elde edilen veriler ile demografik özellikler, güvenilirlik analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 1:** Demografik bilgiler-Cinsiyet

Cinsiyet	n	%	Geçerli %
Kadın	264	37,6	37,6
Erkek	439	62,4	62,4
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırma katılımcılarının %37,6'sı kadın, %62,4'ünün erkek muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2:** Demografik bilgiler-Medeni durum

Medeni durum	n	%	Geçerli %
Evli	408	58,0	58,0
Bekar	295	42,0	42,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırma katılımcılarının %58,0'ı evli, %42,0'ının bekâr muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3:** Demografik bilgiler-Statü

Statü	n	%	Geçerli %
SMMM	375	53,3	53,3
YMM	36	5,2	5,2
Muhasebe meslek çalışanı	278	39,5	39,5
Muhasebe akademisyeni	14	2,0	2,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırma katılımcılarının %53,3'ü SMMM, %5,2'si YMM, %39,5'i Muhasebe meslek çalışanı, %2,0'ının Muhasebe akademisyeni olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4:** Demografik bilgiler-Yaş

Yaş	n	%	Geçerli %
18-29	162	23,0	23,0
30-40	279	39,8	39,8
41-50	171	24,3	24,3
51-60	69	9,8	9,8
60+	22	3,1	3,1
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırma katılımcılarının %23,0'ı 18-29 yaş grubunda, %39,8'i 30-40 yaş aralığında, %24,3'ü 41-50 yaş grubunda, %9,8'i 51-60 yaş grubunda, %3,1'inin 60 yaş üzerinde oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 5:** Demografik bilgiler-Aylık Gelir

Aylık Gelir TL	n	%	Geçerli %
0-2400	117	16,6	16,6
2401-4000	147	20,9	20,9
4001-6000	168	23,9	23,9
6001-8000	119	16,9	16,9
8001+	152	21,7	21,7
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırma katılımcılarının %16,6'sı 0-2400 TL., %20,9'u 2401-4000 TL., %23,9'u 4001-6000 TL., %16,9'u 6001-8000 TL., %21,7'sinin 8001 TL. ve üzeri gelir sahibi oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 6:** Demografik bilgiler-Eğitim

Eğitim	n	%	Geçerli %
İlköğretim	4	0,6	0,6
Lise	110	15,6	15,6
Önlisans	44	6,3	6,3
Lisans	489	69,5	69,5
Lisansüstü	56	8,0	8,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırma katılımcılarının %0,6'sı ilköğretim, %15,6'sı lise, %6,3'ü önlisans, %69,5'i lisans, %8,0'ının lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 7:** Demografik bilgiler-Kurumda çalışma süresi

Kurumda Çalışma süre	n	%	Geçerli %
1 yıldan az	37	5,3	5,3
1-5yıl	161	22,9	22,9
6-10yıl	232	33,0	33,0
11-20yıl	156	22,2	22,2
20+	117	16,6	16,6
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırma katılımcılarının %5,3'ü 1 yıldan az, %22,9'u 1-5 yıl, %33,0'ı 6-10 yıl, %22,2'si 11-20 yıl, %16,6'sının 20 yıl üzeri kurumlarında çalıştıkları belirlenmiştir.

**Tablo 8:** Güvenirlilik analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	n
Etik Kodlar (EK)	0,851	40
İşletme Performansı (İSL)	0,888	10

Tüm ölçeğin Cronbach's Alpha değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği 0,851 sonucıyla, İşletme Performansı (İSL) ölçeği 0,888 sonucuyla çok iyi (Kalaycı, 2014) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 9:** KMO Bartlett Testi

		EK	İSL
KaiserMeyerOlkinMeasureofSamplingAdequacy.		0,903	0,886
Bartlett'sTestofSphericity	Approx.Chi-Square	17003,291	5123,220
	df.	589	45
	Sig.	0,000	0,000

Araştırmada Etik Kodlar (EK) ile İşletme Performansı (İSL) verilerinin örneklem yeterliliğinin bulunmasında Kaiser-Meyer-Olkin testiyle Bartlett Küresellik testi yapılır. Bu değerlerin 0,80-0,90 arasında olması çok iyi, 0,60-0,80 arasında olması yeterlidir. KMO değerinin 0,50'den yüksek olması faktör analizinin yapılmasına uygun olduğunu ve yeterli örneklemin bulunduğu işaretleri olarak alınmalıdır (Kalaycı, 2014: 322). KMO değeri Etik Kodlar (EK) ölçeğinin 0,903 sonucuyla, İşletme Performansı (İSL) ölçeğinin 0,886 sonucuyla faktör analizi yapılması uygun olarak değerlendirilmiştir.



**Tablo 10.** Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler						
	1	2	3	4	5	6	7
S01	0,857						
S02	0,840						
S03	0,790						
S04	0,784						
S05	0,733						
S06	0,685						
S07	0,630						
S08		0,885					
S09		0,779					
S10		0,698					
S11		0,587					
S12		0,527					
S13		0,488					
S14		0,465					
S15			0,923				
S16			0,886				
S17			0,854				
S18			0,823				
S19			0,604				
S20				0,819			
S21				0,802			
S22				0,756			
S23				0,694			
S24				0,678			
S25				0,625			
S26				0,525			
S27					0,834		
S28					0,777		
S29					0,712		
S30					0,655		
S31					0,505		
S32						0,872	
S33						0,770	
S34						0,615	
S35						0,567	
S36						0,559	
S37							0,733
S38							0,649
S39							0,533
S40							0,468
%Açıklanan varyans	57,71						

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 40 ifade ve 7 faktörlü yapının toplam varyansın %57,71'ini açıkladığı ve madde yük değerlerinin 0,923 ile 0,465 arasında olduğu saptanmıştır.

**Tablo 11:** İşletme Performansı Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler	
	1	2
ISL 1	,826	
ISL 2	,753	
ISL 3	,752	
ISL 4	,686	
ISL 5	,657	
ISL 6		,874
ISL 7		,738
ISL 8		,716
ISL 9		,676
ISL 10		,652
%açıklanan varyans	50,295	

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 10 ifade ve iki faktörlü yapının toplam varyansın %50,295'sini açıkladığı ve madde yük değerlerinin 0,652 ile 0,874 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 12:** T testi

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	t	p
ETİK KODLAR	Kadın	264	4,180	1,001046	,317
	Erkek	439	4,160	,119	,317
İŞLETME PERFORMANSI	Kadın	264	3,769725	-0,079597	,936
	Erkek	439	3,773273	-0,080532	,936

Tabloya göre işletme performansı konusunda kadın ve erkek çalışanların arasındaki farka bakıldığı zaman kadın ve erkek çalışanların işletme performansları birbirine yakın olmakla birlikte nispeten farklı olduğu gözlemlenmiştir. Tabloya göre erkek çalışanların işletme performansı kadın çalışanlara göre daha yüksektir.

**Tablo 13:** Değişkenler ile Gelir arasında ANOVA

Gelir TL.		Karel. top.	df	Kareler ort.	F	Sig.
ETİK KODLAR	Gruplararası.	2,662	4	,665	6,415	,000
	Grupiçi	124,251	1198	,104		
	Toplam	126,912	1202			
İŞLETME PERFORMANSI	Gruplararası	3,995	4	,999	2,113	,078
	Grupiçi	329,961	698	,473		
	Toplam	333,955	702			

Tabloya göre gelir ile Etik kodlar arasındaki çoklu karşılaştırma testinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Post.Hoc.Tukey testi yapılmıştır.

**Tablo 14:** Değişkenler ile Gelir arasında Post.Hoc.Tukey testi

(I) Aylık geliriniz TL	(J)Aylık geliriniz TL	Ort. Fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% güven	
					Altsınır	Üstsınır
E.K. 0-2400	2401-4000	-,084*	,029	,031	-,16	,00
	4001-6000	-,134*	,029	,000	-,21	-,05
	6001-8000	-,124*	,032	,001	-,21	-,04
	8001 +	-,117*	,032	,002	-,20	-,03
2401-4000	2401-4000	,084*	,029	,031	-,00	,16
	4001-6000	-,050	,027	,328	,12	,02
	6001-8000	-,040	,029	,649	-,12	,04
	8001 +	-,033	,029	,792	-,11	,05
4001-6000	2401-4000	,134*	,029	,000	,05	,21
	4001-6000	,050	,027	,328	-,02	,12
	6001-8000	,010	,030	,997	-,07	,09
	8001 +	,017	,029	,977	-,06	,10
6001-8000	2401-4000	,124*	,032	,001	,04	,21
	4001-6000	,040	,029	,649	-,04	,12
	6001-8000	-,010	,030	,997	-,09	,07
	8001 +	,007	,032	,999	-,08	,09
8001 +	2401-4000	,117*	,032	,002	,03	,20
	4001-6000	,033	,029	,792	-,05	,11
	6001-8000	-,017	,029	,977	-,10	,06
	8001 +	-,007	,032	,999	-,09	,08

Tabloya göre aylık geliri 0-2400 TL arasında olan çalışanların diğer tüm gelir grubunda yer alan çalışanlara göre etik kodlara yönelik bakış açılarının daha düşük olduğu görülürken geliri 4001-6000 arasında olanların 2401-6000 arasında olanlara göre 6001-8000 arasında olanların ise 2401-4000 arasında olanlara göre son olarak 8000+ olanların ise 2401- 4000 arasında olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tabloya göre Etik kodlar konusunda aylık geliri 0-2400 TL arasında olan muhasebe meslek mensuplarının diğer gelir grubu muhasebe meslek mensuplarına

göre  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı farklılığı saptanmıştır. Bu anlamlı farklılığın düşük gelir grubundaki muhasebe meslek mensuplarının Etik kodları içselleştirmedikleri ve etik dışı davranışlara eğilimleri olmalarıyla açıklanabilir.

**Tablo 15:** Korelasyon analizi

		ETİK KODLAR	İŞLETME PERFORMANSI
ETİK KODLAR	Pearson C.	1	0,220**
	Sig.(2)		0,000
	n	703	703
İŞLETME PERFORMANSI	Pearson C.	0,220**	1
	Sig.(2)	0,000	
	n	703	703

İki veya ikiden fazla değişken arasındaki ilişkinin büyüklük, düzey ve yönünün belirlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem korelasyon denilmektedir. Korelasyon araştırmacıya nedenselliğin sebeplerini anlamada ön bilgi verir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Açıklayıcı faktör analiziyle belirlenmiş değişkenler arasındaki ilişkilerin tespitinde “Pearson Korelasyon Analizi” kullanılır. Bu analizde  $r = “0,00-0,20$  Çok Zayıf”, “0,20-0,40 Zayıf”, “0,40-0,60 Orta”, “0,60-0,80 Yüksek”, “0,80-1,00 Çok Yüksek” ilişkili olduğu değerlendirilir (Akgül ve Çevik, 2005:359). Etik Kodlar (EK) ve işletme performansı (İŞL) arasında bulunan ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. Tabloya göre Etik kodlar ile işletme performansı arasında ( $r=0,220$ ) kuvvetinde ( $p < 0,05$ ) pozitif yönde zayıf düzeyli (Akgül ve Çevik, 2005: 359) bir ilişki belirlenmiştir.

**Tablo 16:** Regresyon Analizi

EK ile İŞL	R	R <sup>2</sup>	F	p	Sabit	$\beta$
	0,220	0,070	44,256	0,000	3,779	0,133
$\text{İŞL} = 3,779 + (0,133 * \text{EK})$						
EK_Sosyal Sorumluluk ile İŞL	R	R <sup>2</sup>	F	p	Sabit	$\beta$
	0,205	0,066	47,296	0,000	3,681	0,120
$\text{İŞL} = 3,681 + (0,120 * \text{EK\_Sosyal Sorumluluk})$						
EK_Dürüstlük ile İŞL	R	R <sup>2</sup>	F	p	Sabit	$\beta$
	0,190	0,057	21,102	0,000	3,714	0,115
$\text{İŞL} = 3,714 + (0,115 * \text{EK\_Dürüstlük})$						

EK_Gizlilik ile İŞL	R	R <sup>2</sup>	F	p	Sabit	β
	0,120	0,043	16,001	0,000	3,898	0,106
İŞL=3,898+(0,106*EK_Gizlilik)						
EK_Etik ikilem ile İŞL	R	R <sup>2</sup>	F	p	Sabit	β
	0,033	0,001	1,288	0,257	3,825	0,024
İŞL=3,825+(0,024*EK_Etik ikilem)						
EK_Yeterlilik ve özen ile İŞL	R	R <sup>2</sup>	F	p	Sabit	β
	0,123	0,047	33,656	0,000	3,017	0,122
İŞL=3,017+(0,122*EK_Yeterlilik ve özen)						
EK_Mesleki davranış ile İŞL	R	R <sup>2</sup>	F	p	Sabit	β
	0,149	0,053	37,404	0,000	4,359	0,132
İŞL=4,359+(0,132*EK_Mesleki davranış)						
EK_Tarafsızlık ile İŞL	R	R <sup>2</sup>	F	p	Sabit	β
	0,016	0,001	1,508	0,112	4,673	0,022
İŞL=4,673+(0,022*EK_Tarafsızlık)						

Regresyon analizi değişkenler arasındaki etkinin test edilmesi, değişkenlerden birisinin değişiminin diğerindeki değişimi açıklanmasıdır. Bu yöntem genellikle değişkenler arasında sebep - sonuç ilişkisinin testinde kullanılmaktadır (Gürüş ve Çağlayan, 2005: 199). Regresyon analizinde “R: bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu”, “R<sup>2</sup>: bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarını açıkladığı”, “F: yapılan regresyon analizinin anlamlı olup/olmadığını” (p<0,05 den küçük olması), “β: bağımsız değişkenin etkisinin sabit tutularak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin” test edilmesinde kullanılır (Kalaycı, 2010:259-269). Araştırma kapsamında etik kodlar (EK) ve işletme performansı (İŞL) arasındaki regresyon analizleri sunulmuştur.

Tabloya göre etik kodlar ile işletme performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( F= 44,256; p< 0,05) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir. R<sup>2</sup>=0,070 sonucuyla, işletme performansındaki değişimin %7,0'nının etik kodlar tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1</sub>: Etik kodların, işletme performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Sosyal Sorumluluk ile İşletme Performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda (F=47,296; p<0,05) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir. R<sup>2</sup>=0,066 sonucuyla, işletme performansındaki değişimin %6,6'sı Etik Kodlar alt faktörü Sosyal sorumluluk tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1a</sub>: Etik kodların alt faktörü Sosyal Sorumluluk,**

**İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Dürüstlük ile İşletme Performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=21,102$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,057$  sonucuyla, İşletme Performansındaki değişimin %5,7’si Etik Kodlar alt faktörü Dürüstlük tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla **“H<sub>1b</sub>: Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Gizlilik ile İşletme Performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=16,001$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,043$  sonucuyla İşletme Performansındaki değişimin % 4,3’ü Etik Kodlar alt faktörü Gizlilik tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla **“H<sub>1c</sub>: Etik kodların alt faktörü Gizlilik, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Etik İnkilem ile İşletme Performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=1,288$ ;  $p>0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmemiştir.  $R^2=0,001$  sonucuyla, İşletme performansındaki değişimin %0,1’i Etik Kodlar alt faktörü Etik İnkilem tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla **“H<sub>1d</sub>: Etik kodların alt faktörü Etik İnkilem, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmemiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Yeterlilik ve Özen ile İşletme Performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=33,656$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,047$  sonucuyla, İşletme Performansındaki değişimin % 4,7’si Etik Kodlar alt faktörü Yeterlilik ve Özen tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla **“H<sub>1e</sub>: Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve Özen, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Mesleki davranış ile İşletme Performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=37,404$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,053$  sonucuyla, işletme performansındaki değişimin % 5,3’ü Etik Kodlar alt faktörü Mesleki davranış tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla **“H<sub>1f</sub>: Etik kodların alt faktörü Mesleki davranış, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Tarafsızlık ile İşletme Performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=1,508$ ;  $p>0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmemiştir.  $R^2=0,001$  sonucuyla, İşletme Performansındaki değişimin % 0,01’i Etik Kodlar alt faktörü Tarafsızlık tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla **“H<sub>1g</sub>: Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmemiştir.

**Tablo 17:** Hipotezlerin Testi

Hipotezler	p	Sonuç
H <sub>1</sub> : Etik kodların, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1a</sub> : Etik kodların alt faktörü Sosyal Sorumluluk, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1b</sub> : Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1c</sub> : Etik kodların alt faktörü Gizlilik, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1d</sub> : Etik kodların alt faktörü Etik İkilem, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,257	Ret
H <sub>1e</sub> : Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve Özen, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1f</sub> : Etik kodların alt faktörü Mesleki Davranış, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1g</sub> : Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,112	Ret

Etik tartışması çok uzun yıllara yayılan ve üzerinde uzlaşmanın zor olduğu konulardan birisidir. Etik konusunda yaşanan belirsizlikler ve doğru ve yanlış davranışların tek tipleştirilemiyor olması örgütler açısından bazı davranış normlarını belirleyerek iyi-kötü, doğru-yanlış vb. gibi sınıflandırmaların yapılmasında kolaylıklar sağlayacağı düşünülmektedir. İşte bu normlar etik kodlar olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma Türkçe yazında ilk kez yapılan ve etik kodların işletme performansına etkisini belirlemeye yönelik olarak ortaya konulan bir çalışmadır ve etik kodların işletme performansı üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Alan yazınında genel olarak işletme performansını dolaylı olarak etkileyen negatif ya da pozitif örgütsel performans ve performans çıktıları ile ilişkilendiren bazı çalışmalar mevcuttur. Bunlardan bir kısmı şu şekilde özetlenebilir. Atan ve Tunçer (2019), işletmelerin entelektüel sermaye yatırımlarının işletme performansını artırmaya olumlu etki yaratacağı sonucuna ulaşımlardır. Gelmez ve Çağlayan (2019) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda işletmelerin üretim ve pazarlama performanslarının genel işletme performansı üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. İnce ve Gürbüz (2020), araştırmalarında yeni girişimcilerin rekabet stratejileri uygulamalarının işletme performansı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Literatür taraması yapıldığında

etik ve etik kodlara yönelik olarak bazı çalışmalar mevcuttur. Bunlardan bir kısmı şu şekilde özetlenebilir. Bayram (2005), yaptığı araştırmada işletmede etik kodlar bulunmasına rağmen işyerinde etik ve iş davranışlarının yazılı yönetmeliği var mı? Sorusunun yanıt olarak işletmenin tamamının olumlu cevap veremediğini tespit etmiştir ve etik kodların farkındalık oranını %74 olarak açıklamıştır. Çotul (2019) iş etiğinin kurumsallaşmasını irdeleyen çalışmasının sonucunda, işletmelerin etik değerlere yönelik olarak etik konusunda eğitim vererek, bir etik komite/kurul oluşturarak çalışanları etik davranışları özendirici-ödüllendirici davranışlarda bulunarak iş etiğinin kurumsal bir yapıya kavuşabileceğini test etmiştir. Yine işletme performansının sonuçlarından birisi olarak iş performansının da olumlu ya da olumsuz olarak etkilenebileceğinden hareketle alan yazınında iş performansı ile ilgili bazı çalışmaların sonuçlarına da burada yer verilmiştir. Bakker ve Heuven (2006), yaptığı çalışmada duygusal tükenmişlik ve sinizm ile çalışan performansının olumsuz olarak etkilendiğini iddia etmişlerdir. Kâhya (2013), iş performansı ve iş tatmininin sinizm ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür. Uzun (2018), çalışmasında sinizm davranışları ile iş performansı arasında negatif korelasyonlu bir ilişki saptamıştır. Boz vd. (2019) yaptıkları çalışmada mobbing işe iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Tüfekçi (2019), çalışmasında tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Tuna (2019) yılında yaptığı çalışmasında kabin memurları üzerinde yapmış olduğu çalışmasında tükenmişlik ile örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında anlamlı ilişki bulunduğunu ifade etmiştir. Karakuş (2019) ise yaptığı çalışmada sağlık çalışanları ile araştırmasını yürütmüş ve tükenmişlik düzeylerinin ve iş performansı olumsuz etkilediğini iddia etmiştir (Altınbay, 2021:410).

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, İşletme performansı üzerindeki önemi ve etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Kütahya, Eskişehir ile İstanbul illerinde faaliyette bulunan 703 muhasebe meslek mensubuna kolayda örnekleme yöntemi ve gönüllülük esası gözetilerek ulaşılmıştır.

Yapılan korelasyon analizinde etik kodlar ile işletme performansı arasında ( $r=0,220$ ) kuvvetinde ( $p < 0,05$ ) pozitif yönde zayıf düzeyli anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda etik kodlar ile işletme performansı üzerinde ( $F= 44,256$ ;  $p < 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2 = 0,070$  sonucuyla, işletme performansındaki değişimin %7,0'ının etik kodlar tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda etik kodların alt faktörü olan etik ikilemin ( $F=1,288$ ;  $p > 0,05$ ) ve tarafsızlığın ( $F=1,508$ ;  $p > 0,05$ ) işletme performansı üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir. Çalışma sonucunda ortalaması düşük ifadeler temel alınarak muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak şu önerilerde bulunulabilir;



- İşletme performansının doğru ölçülebilmesi amacıyla üst yönetim tarafından beklentiler ifade edilmeli, kriterler belirlenmeli ve sistematik bir yapı oluşturulmalı,
- İşletme performansının başarılı bir şekilde ölçülebilmesi için finansal ve finansal olmayan göstergeler arasında iyi bir denge kurulmalı,
- İşletme maliyetlerini azaltma çabasında öncü fikirler geliştirerek liderlik etmeleri,
- İşletme performansında artış ve süreklilik için çalışan devir oranının düşük işletme politikalarının seçimi
- Yüksek işletme performansı içine etik değerlere önem veren, örgütsel bağlılığı yüksek, kurum imajı ve itibarını önceleyen işgören seçimi,
- Etik kodların işletme misyon ve vizyonu ile uyumlu olması üst yönetimin etik kodları sahiplenmelerinin göstergelerinden birisi olabilir,
- Etik kodlar işletme kültürünün bir parçası haline getirilerek işletme performansının artışına katkı sunmalı,
- Meslek birlikleri etik kodlar oluşturarak meslek ilgililerinin etik ikilemde kaldıkları noktada başvuru kaynağı yaratmalı ve etik konusunda bilgilendirilmeli,
- Muhasebe mesleği ilgililerin yasalarda ortaya çıkan/çıkabilecek boşlukları kendilerinin /mükelleflerinin çıkarları doğrultusunda değil kamu çıkarı gözeterek toplum lehine kullanmaları önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Altay, S. ve Aydemir, O. (2022). Yükseköğretim kurumları etik kodları modelinin üniversitelerdeki uygulamalarının paydaş grupları üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 24(1), 227-252. DOI: 10.26468/trakyasobed.918402
- Altınbay, A. (2021). Kadın serbest muhasebeci mali müşavirlerin tükenmişliği ile işletme performansı ilişkisi: Eskişehir ve Kütahya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (69), 395-414. DOI: 10.51290/dpusbe.951125
- Altınbay, A., Boz, D., Duran, C., Güler, M. ve Öztürk, M. (2022). Muhasebe Meslek Mensupları (MMM) Etik Kodlar Ölçeği, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Atan, Ö. ve Tunçer, A. (2019). Entelektüel Sermayenin İşletme Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2019, 2/1: 71-100.
- Bakker, A.B. & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers, *International Journal of Stress Management by the American Psychological Association*, 13(4), 423-440.
- Bayram, S. (2005). *İşletme etiği ve çalışanların şirketlerinde mevcut olan etik uygulamalara ilişkin algıların ölçümüne yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Bekman, M. (2021). Sosyal medyada halkla ilişkiler etiği, Türk, G.D. (Ed.).*Sosyal Medyada Marka ve İtibar Yönetimi* içerisinde (s. 241-263). ISBN: 978-625-417-412-4. Nobel Yayın, Ankara.
- Boz, D. (2022). Etik ve ahlak bağlamında etik kodlar, Altınbay, A. (Ed.). *Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlar Ölçeği* içerisinde (s. 35-66). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Boz, D., Gaygısız, E., ve Duran, C. (2019). Mobbing ile iş performansı ilişkisi: Kütahya sağlık çalışanları örneği, *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(38), 1580-1591.
- Canpolat, F. G. ve Doğrul, Ü. (2022). Taklit markalı giysi satın alma davranışında kişilerarası etki ve etik faktörlerin incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 15(1), 22-58
- Çotul, A. (2019). İş etiğinin kurumsallaşmasının işletmeler açısından önemi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (3), 81-88. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/44114/532347>
- Demir, G. (2021). Etik kodların örgütsel açıdan değerlendirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2314-2332.
- Erdem, B., Gökdeniz, A. ve Met, Ö. (2011). *Yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisi: Antalya'da etkinlik gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(2) 77-112.
- Erdemir, E. (2012). Etik ve ahlak arasında insan kaynakları yönetimi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(9), 5-19.
- Gelmez, E. ve Çağlıyan, V. (2019). "Üretim ve pazarlama yeteneklerinin işletme performansına etkisi: konya ayakkabı kümesi üzerine bir araştırma", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (Ek Sayı 1): 1033-1054.
- Gencer, H. (2019). Genel işletme performansı ve finansal performans ilişkisi: çimento sektöründe bir uygulama. 23. *Finans Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 570-585.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güriş, S., ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri* (2. Basım).İstanbul: Der Yayınları.
- Gürlek, B. ve Gürol, M. A. (1993). Kalite"ye giden yolda etik yapının rolü, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(1), 192-203.

- İnce, M, Gürbüz, A. (2020). Yeni girişimcilerde rekabet stratejileri uygulamaları ve işletme performansı ilişkisi. *Econder International Academic Journal*, 4 (1), 94-115.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Karakuş, S. (2019). *Tükenmişlik Ve Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Kılınç, E. (2022). Ülkemizde gerçekleştirilen etik kod çalışmalarının nitel analizi: ulakbim veri tabanı örneği. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 390-402, DOI: 10.11616/asbi.1018490
- Küçüköğlü, M.T. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1). ISSN: 2146-0817
- Levent, A. F. ve Şallı, D. (2022). Pandemi sürecinde uzaktan eğitimde yaşanan etik sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 15(1), 109-149.
- Özer, Ö. (2011). *Kurumsal Girişimcilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Öztürk, M. 2022. Uluslararası Ticarete Etik: Dün, Bugün ve Yarın. İçinde A. Altınbay (Ed.), *Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlar Ölçeği* (ss. 87-112). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Pham, H.Q. ve Vu, P.K. (2022). Unravelling the potential of digital servitization in sustainability-oriented organizational performance does digital leadership make it different? *Economies*. 10(8), 185-205. DOI: 10.3390/economies10080185.
- TMMOB (2007). *Küreselleşme etik kodlar ve örgütler*. EMO Yayın No: BT/2007/1
- Tuna, G. (2019). *Kabin memurlarının tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık ve çalışma performanslarına etkisi üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Tüfekçi, A. (2019). *Hemşirelerin iş performanslarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi: Tersiyer merkez uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi SBE., Kırklareli.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının iş performanslarına etkisi: Örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 1800-1821.
- Yıldız, S. (2010). *Entelektüel sermayenin işletme performansına etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

# 01 ETİK KODLARIN İŞLETME PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 26092022.docx

ORIGINALITY REPORT

# 17%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a> Internet	371 words — 7%
2	<a href="http://acikbilim.yok.gov.tr">acikbilim.yok.gov.tr</a> Internet	208 words — 4%
3	<a href="http://kayit.asoscongress.com">kayit.asoscongress.com</a> Internet	54 words — 1%
4	<a href="http://gavsispanel.gelisim.edu.tr">gavsispanel.gelisim.edu.tr</a> Internet	52 words — 1%
5	<a href="http://www.showdisplay.nl">www.showdisplay.nl</a> Internet	40 words — 1%
6	<a href="https://2dc40e33-085f-40e0-8172-9a1f898c1942.filesusr.com">2dc40e33-085f-40e0-8172-9a1f898c1942.filesusr.com</a> Internet	34 words — 1%
7	<a href="http://openaccess.maltepe.edu.tr">openaccess.maltepe.edu.tr</a> Internet	21 words — < 1%
8	Musayev, Islam. "Azerbaycan'da ailede din eğitimi", Bursa Uludag University (Turkey), 2021 ProQuest	17 words — < 1%



# ETİK KODLARIN ETİK İKLİMİN OLUŞTURULMASINDAKİ ÖNEMİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Dursun BOZ<sup>1</sup>

## Öz

Etik kodlar, örgütlerde etik kararların nasıl alınacağını, çalışanların etik davranışları ile etik iklim algısının nasıl etkilediğini gösteren önemli unsurlardandır. Ekip ruhunun oluşturulmasında örgütlerin sahip olacağı etik kodlarla etik değerlerin oluşturulması ve bu sayede çalışanların etik karar almaları desteklenmektedir. Bu bağlamda araştırma Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, Etik İklim üzerindeki önemi ve etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Kütahya, Eskişehir ile İstanbul illerinde faaliyette bulunan 703 muhasebe meslek mensubuna kolayda örnekleme yöntemi ve gönüllülük esasıyla ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucu Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları ile Etik İklim arasında ( $r=0,251$ ) kuvvetinde zayıf yönlü pozitif bir ilişki saptanmıştır. Regresyon analizi sonucu Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, Etik İklimi ( $\beta=0,147$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Bu sonuç etik kodların etik iklimin oluşturulmasındaki önemini göstermektedir.

*Anahtar Kelimeler: Etik, Etik Kodlar, Etik İklim*

## THE IMPORTANCE OF ETHICS CODES IN CREATING THE ETHICAL CLIMATE

### Abstract

Ethical codes are important elements that show how ethical decisions are made in organizations and how employees' ethical behavior and ethical climate perception affect. In the formation of team spirit, the establishment of ethical values with the ethical codes that organizations will have, and thus the ethical decision-making of employees is supported. In this context, the research was carried out to determine the importance and impact of the Ethical Codes of Professional Accountants on the Ethical Climate. For this purpose, 703 professional accountants operating in the provinces of Kütahya, Eskişehir with İstanbul were reached on the basis of

convenience sampling method and volunteerism. As a result of the correlation analysis, a weak positive relationship ( $r=0.251$ ) was found between the Code of Ethics for Professional Accountants and the Ethical Climate. As a result of the regression analysis, the positive effect of the Code of Ethics for Professional Accountants on the Ethical Climate ( $\beta=0.147$ ;  $p<0.05$ ) was determined. This result shows the importance of ethical codes in creating an ethical climate.

**Keywords:** *Ethics, Ethical Codes, Ethical Climate*

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Etik kodların ve etik iklimin kavramsal çerçevesi çizilirken nelerin önemli olduğu vurgulanmaktadır.

## 2. ETİK KODLAR

Etik kodlar, kabul edilebilir davranışların tanımlanmasındaki sistematik çabalardır. Bu çabalar çalışanların örgüt içindeki davranışlarına klavuzluk edebilecek ahlaki davranış kalıplarının yazılı, açıklayıcı ve resmi belgesidir (Schwartz, 2001: 248). Bir başka tanımda etik kodlar Langlois ve Schlegelmilch (1990); çalışanların, hissedarların, tüketicilerin, çevre ve topluma karşı sorumluluklarının örgütsel ilke, etik, davranış ve uygulama kurallarıyla işletmenin felsefesini ortaya konulduğu açıklamalardır. Bu açıklamalar piyasa aktörlerince belirsiz ve karmaşık durumlarda karar almayı kolaylaştırıcı davranış kalıplarıdır. Bu kalıplar bir örgütteki çalışanların ahlaki çıkamaz ile yüz yüze geldiğinde hareket yönünü tayin etmektedir. Aslında etik kodlar gemilere yol gösterici deniz fenerlerine benzetmek olasıdır (Carroll ve Buchholtz, 2008).

Etik kodlar genelde, etik ile ilgili yasa, davranış kalıbı, ek kılavuzu kapsayıcı biçimde yazılı hale getirilerek sistemleştirilebilir (Yüksel, 2011: 623). Bu durumda; en alt düzeydeki çalışandan en üst düzeydeki çalışana kadar ortak bir paydadan hareketle kişilerin davranışlarına yön verici unsurlardır. Bu unsurlar sayesinde neyin yapılması neyin yapılmamasının çerçevesi çizilmektedir. Çizilen bu çerçeveye uyulmaması durumunda hem toplumsal hem de yasal yaptırımlar ile karşı karşıya kalınabilir (Kul, 2017: 32). Etik kodlar, örgütlerde etik kararların nasıl alınacağını, çalışanların etik davranışları ile etik iklim algısının nasıl etkilediğini gösteren önemli bileşenlerdendir (Adams, Tashchian, Shore 2001: 207). Schlegelmilch ve Houston (1988) etik kodları; işletme prensipleri, ahlak kuralları yada çalışan davranışlarını belirleyici bir bildiri olduğunu ifade etmektedir. Bu bildiri temelde, çalışanların, hissedarların ve tüketicilerin çevreye ve topluma karşı sorumluluklarıyla ilgili örgüt felsefesi ile uygulamalarını açıklar.

Bir örgütte etik iklimin ortaya çıkartılmasında etik kodlar ile işletme politikalarının varlığı önemlidir (Deshpande 1996: 658). Yapılan araştırmalar etik kodlara sahip olan ve bunların uygulanmasının zorunlu olduğu örgütlerde etik davranışların ortaya çıkmasının daha kolay olduğunu göstermektedir. Bu açıdan

etik kodlar örgütlerde etiğin bürokratikleşmiş halidir (Ferrell, Skinner 1988: 107). Etik iklimin ortaya çıkartılmasında etik kodların önemli olmasının yanında örgütsel yapı ve işleyişte etik durumların düzeyi ve açıklanması da önemli rol oynamaktadır (Wimbush, Shepard, Markham 1997: 1715). Bu yönüyle değerlendirildiğinde etik kodlar, etik iklimin temel belirleyicilerinden birisi olarak görülebilir (Martin, Cullen, 2006: 190).

Etik kodların örgütlerde etik iklime etkisi üç değişik şekilde kendini göstermektedir. İlkinde etik kodlar, örgütün etik konusuna ilgisini açığa çıkarmasıdır. İkincisinde etik kodların örgüt çalışanlarına kurumsal etik değerleri aktarmasıdır. Son olarak ise etik kodların çalışanların etik davranış biçimlerini etkilemesidir. Böylece kurumdaki etik iklim ortaya çıkmaktadır (Wotruba, Chonko, Loe 2001: 60). Etik kodların diğer bir önemli yanı ise örgütte ortak bir amaç duygusunu güçlendirmesindeki rolüdür. Bu rol vasıtasıyla çalışanlar etik dışı davranışlardan uzaklaşabilir. Bunun neticesinde örgütte ortak amaca yönelmiş ekip ruhu oluşmaktadır (Torlak vd., 2012: 173). Ekip ruhunun oluşturulmasında örgütlerin sahip olacağı etik kodlarla etik değerlerin oluşturulması ve bu sayede çalışanların etik karar almaları desteklenmektedir. Örgütler bu kodlara sahip olduklarında çalışanlar da kurumlarının etik kodlara önem verdiğini düşünerek kurumları hakkında pozitif yönde bir yargıya sahip olabileceklerdir (Valentine ve Barnett, 2003: 365).

Örgütlerde etik kodların var olması, çalışanların etik davranışlarının ortaya çıkartılmasında yönetim desteği kadar etik iklimin de belirleyici olmasından geçmektedir. Örgütlerde etik kodların varlığı çalışanların daha yüksek etik standartlara sahipliğini de sağlamaktadır (Ki, Lee ve Choi, 2012: 132). Wirsen (2018)'e göre etik iklimin desteklenmesinde etik iklimin türüne göre önlemleri gerektirir. Örneğin; ilkeli iklimin yaygın olduğu bir örgütte etik kod ve kurallar etkin olmaktadır. Burada önemli olan noktalardan birisi de, etik kodların yayınlaması değil, çalışanlarca bilinip farkına varılmasıdır. Bu farkındalık ise etik ile ilgili yapılacak eğitimlerle mümkündür (Valentine, Barnett 2003: 365).

Çalışanlar hangi davranışın etik, hangi davranışın ise etik dışı olduğu konusunda yönlendirilmelidir. Bu yönlendirme; kanun, yönetmelik, kural ve belirlenen etik kodlar aracılığıyla gerçekleşir (Soyalın, 2019: 105).

### 3. ETİK İKLİM

Etik iklim kavramını ilk kez Victor ve Cullen (1988) çalışmasında çalışanların örgütsel politikalar, kurallar, uygulamalar ve ilkelerinin etik olup olmamasına ilişkin algılarıyla tanımlanmıştır. Etik iklim, örgütsel yapı ve işleyişte çalışanlardan beklenen davranışlardır. Bu davranışların çalışanlarca uygulanma sıklığı ile etik iklimin hangi seviyede kabul gördüğünün açıklanmasıdır (Şahin ve Dündar, 2011: 130). Örgütteki etik sorunların nasıl çözüldüğü ve etik olmayan davranışların ise



nasıl tanımlandığıdır. Etik iklim örgüt çalışanlarının neyin etik olduğuna karar verdiklerini gösteren algılarıdır. Çalışanların örgütsel konuları etik bakımından nasıl değerlendirip çözdükleri de etik temelinde tahmin edilebilmektedir (Martin ve Cullen, 2006: 185).

Etik dışı davranışların bilinerek gerektiğinde önlenmesinde eğitim ve uygulamalar önemlidir. Etik iklimin oluşturulması örgütün etik dışı davranışlarının önlenmesinde gerekli bir yoldur (Aktan, 2008: 106). Etik iklim örgüt ile paydaşlarının işbirliğini kolaylaştırıcı açık ve dürüst ilişkilerdir (Yeşil, Mavi ve Ceyhan, 2017: 21). Bu ilişkiler ahlaki sonuçlar barındıran örgütsel politikalar, prosedürler ve pratikler içerir. Örgütlerde etik iklimin meydana gelmesiyle çalışanların örgüt içindeki kararları alırken etik değer ve davranışların gözetilmesine yönelik genel inançlarına bağlıdır (Kayacı, 2020: 115). Etik iklim grup ve örgüt içinde neyin yanlış neyin doğru olduğuna dair ahlaki normlardır. Birbirinden farklı örgütlerin, birbirleriyle ilişkilerinin yönetildiği, davranışlarının düzenlendiği ve farklı altkültürleri geliştirdiği gerçeğinin ifadesidir (Pagliaro vd., 2018: 2).

Etik iklim, üst yönetimden başlayarak, kurumun işleyiş, kural, kültür ve etik anlayışıyla ortaya çıkan, çalışanlar ve paydaşlarca algılanan, inanılan ve buna uygun örgütsel işleyişin sürdürülmesini sağlayan ortamdır (Ayrıl, 2021: 22). Etik kültür ile etik iklimin örgütsel tutumu etkilediği belirlenirken, örgütsel bazlı davranışlarda farklılaşmalar olduğu tespit edilmiştir. Etik kodların var olması etik kültürle ilişkili iken etik kodların yokluğu etik iklimin varlığıyla ilişkilidir (Treviño, Weaver ve Reynolds, 2006: 966). Etik kodların olması çalışanların nerede ve nasıl davranılması gerektiğini belirleyerek hangi davranışların daha uygun olacağını belirlenmesinde kullanılır. Bu sayede çalışanlar etik ikilem yaşamazlar. Bu sayede örgütsel ve bireysel hedeflere ulaşılmasında istekli ve gayretli olurlar (Akca, 2021: 39). Bu istek ve gayret örgütlerdeki alt gruplarda farklılaşabilmektedir. Sistem yaklaşımı çerçevesinde örgütler üst ve alt sistemlerden teşekkül olur. Hem sistemin hem de alt sistemlerin kültürü, yapısı, etik iklimi ve işleyişi kurumdan kuruma değişiklik gösterebilir. Bu durumda her örgütteki kurumsal kimlikler de farklılaşarak etik iklimin farklılaşmasını sağlayabilmektedir (Victor ve Cullen, 1998: 103).

Çalışanların örgütsel davranış ve tutumlarının üstünde olumlu etkisi olan etik iklimin sürdürülmesi için etik davranışlara dönüşmesiyle mümkün olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel etik davranışları biçimlendirmenin yönetilebilir olması etik iklimin oluşturulmasından geçmektedir (Weeks vd., 2004: 202). Örgütsel yapı ve işleyişte etik iklim algılamalarının düşüklüğü çalışanların iş performansı, yöneticiye güveni, motivasyonu, bağlılığı, iş tatminini ve işten ayrılma niyetlerini negatif yönlü etkileme eğilimi taşımaktadır (Karagözoğlu, Özden ve Yıldırım, 2014: 42). Çalışanların etik iklim algılamaları bireysel ve durumsal faktörlerden de etkilenmektedir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik

değişkenler ile özyeterlilik, özkendilik algısı ve psikolojik sermaye gibi bilişsel süreçlerdir. Durumsal faktörlerse örgüte özgü kıdem, ücret ve çalışma gruplarına tanınan ayrıcalıkları kapsamaktadır (Victor ve Cullen, 1988: 108).

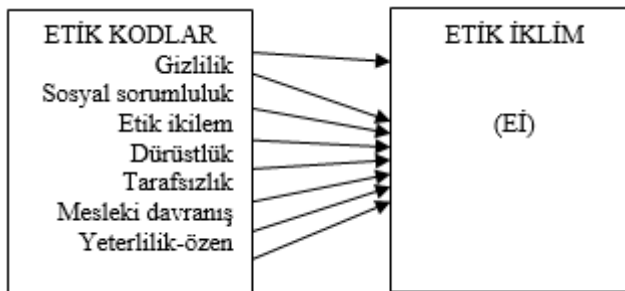
Özellikle hizmet sektöründe müşteriyle doğrudan temasta olan çalışanların algıladıkları güçlü etik iklim sayesinde örgütsel güven, paydaş güveni, iş performansı, verimlilik ve karları artırırken çalışan devir hızı ve işe devamsızlığı düşürmektedir (Aldemir, 2022: 43). Etik iklim sadece bireysel tutum ve davranışlarda değil örgütsel karar ve davranışlarda da kendini göstermektedir. Etik iklim sayesinde çalışanların bireysel tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilerken örgütsel bağlamda işten ayrılma, sapkın davranışlar ve çalışan devir hızını da negatif yönde etkilemektedir (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2008: 129).

Birçok örgüt etik konusunun temel değerlerine olumlu yaklaşmaktadır. Örgütlerin önemli paydaşlarının da etik iklime önem verdikleri görülmektedir. Bu olumlu durum kurumun kredibilitesini de artırmaktadır (Duh vd., 2010: 476). Örgütsel başarı; çalışanların kişisel düşüncelerinden daha çok kurumsal ortak etik değerlerin ve iklimin oluşturulmasına ve buna uygun davranılmasına dayanmaktadır. Çalışanların, paydaşların ve kurumun etik davranışlar sergilediğinin algılanması örgütsel hedef ve amaçlarla yakından ilişkilidir (Ayrıl, 2021: 21).

#### 4. ARAŞTIRMA AMACI, VERİ VE YÖNTEMİ

Bu çalışma Kütahya, Eskişehir ve İstanbul illerinde çalışan 703 Muhasebe meslek mensubu ile kolayda örnekleme yöntemi ve gönüllülük esasıyla 02-31 Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma için kullanılan ölçekler; Etik kodlar ölçeği (Altınbay vd. 2022) ölçeği 40 ifade, etik iklim ölçeği Schwepker (2001) geliştirip Biçer (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeği 9 ifadeden oluşmakta olup 5'li likert tipindedir. 7 adet demografik bilgileri içeren ifadelerde ankete eklenmiştir. Veri analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırmaya ilişkin kavramsal model şekilde sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma modeli



Araştırmanın hipotezleri;

$H_1$ : Etik kodların, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1a}$ : Etik kodların alt faktörü Gizlilik, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1b}$ : Etik kodların alt faktörü Sosyal sorumluluk, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1c}$ : Etik kodların alt faktörü Etik ikilem, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1d}$ : Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1e}$ : Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1f}$ : Etik kodların alt faktörü Mesleki davranış, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1g}$ : Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve özen, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır

#### 4.1.Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile demografik özellikler, güvenilirlik analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır.

**Tablo 1:** Demografik bilgiler-Cinsiyet

Cinsiyet	n	%	Geçerli %
Kadın	264	37,6	37,6
Erkek	439	62,4	62,4
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %37,6'sı kadın, %62,4'ünün erkek muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2:** Demografik bilgiler-Medeni durum

Medeni durum	n	%	Geçerli %
Evli	408	58,0	58,0
Bekar	295	42,0	42,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %58,0'ı evli, %42,0'ının bekar muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3:** Demografik bilgiler-Statü

Statü	n	%	Geçerli %
SMMM	375	53,3	53,3
YMM	36	5,2	5,2
Muhasebe meslek çalışanı	278	39,5	39,5
Muhasebe akademisyeni	14	2,0	2,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %53,3'ü SMMM, %5,2'si YMM, %39,5'i Muhasebe meslek çalışanı, %2,0'ının Muhasebe akademisyeni olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4:** Demografik bilgiler-Yaş

Yaş	n	%	Geçerli %
18-29	162	23,0	23,0
30-40	279	39,8	39,8
41-50	171	24,3	24,3
51-60	69	9,8	9,8
60+	22	3,1	3,1
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %23,0'ı 18-29 yaş grubunda, %39,8'i 30-40 yaş aralığında, %24,3'ü 41-50 yaş grubunda, %9,8'i 51-60 yaş grubunda, %3,1'inin 60 yaş üzerinde oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 5:** Demografik bilgiler-Aylık Gelir

Aylık Gelir TL	n	%	Geçerli %
0-2400	117	16,6	16,6
2401-4000	147	20,9	20,9
4001-6000	168	23,9	23,9
6001-8000	119	16,9	16,9
8001+	152	21,7	21,7
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %16,6'sı 0-2400 TL., %20,9'u 2401-4000 TL., %23,9'u 4001-6000 TL., %16,9'u 6001-8000 TL., %21,7'sinin 8001 TL. ve üzeri gelir sahibi oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 6:** Demografik bilgiler-Eğitim

Eğitim	n	%	Geçerli %
İlköğretim	4	0,6	0,6
Lise	110	15,6	15,6
Önlisans	44	6,3	6,3
Lisans	489	69,5	69,5
Lisansüstü	56	8,0	8,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %0,6'sı ilköğretim, %15,6'sı lise, %6,3'ü önlisans, %69,5'i lisans, %8,0'ının lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 7:** Demografik bilgiler-Kurumda çalışma süresi

Kurumda Çalışma süre	n	%	Geçerli %
1 yıldan az	37	5,3	5,3
1-5yıl	161	22,9	22,9
6-10yıl	232	33,0	33,0
11-20yıl	156	22,2	22,2
20+	117	16,6	16,6
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %5,3'ü 1 yıldan az, %22,9'u 1-5yıl, %33,0'ı 6-10yıl, %22,2'si 11-20yıl, %16,6'sının 20 yıl üzeri kurumlarında çalıştıkları belirlenmiştir.

**Tablo 8.** Güvenilirlik analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	n
<b>Etik Kodlar (EK)</b>	<b>0,851</b>	40
Etik İklim (Eİ)	0,893	9

Tüm ölçeğin Cronbach's Alpha değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği 0,851 sonucuyla, Etik İklim (Eİ) ölçeği 0,839 sonucuyla çok iyi (Kalaycı, 2014) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 9.** KMO Barlett Testi

		EK	Eİ
KaiserMeyerOlkinMeasureofSamplingAdequacy.		<b>0,903</b>	0,839
Bartlett'sTestofSphericity	Approx.Chi-Square	<b>17003,291</b>	3022,374
	Df.	<b>589</b>	28
	Sig.	<b>0,000</b>	0,000

KMO değerinin 0,50 den yüksek olması faktör analizinin yapılmasına uygun olduğunu ve yeterli örmeklemin bulunduğu işaret olarak alınmalıdır (Kalaycı, 2014: 322). KMO değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği için 0,903 sonucuyla, Etik İklim (Eİ) ölçeği için 0,839 sonucuyla faktör analizi yapılması uygun değerlendirilmiştir.

Tablo 10. Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler						
	1	2	3	4	5	6	7
S01	0,857						
S02	0,840						
S03	0,790						
S04	0,784						
S05	0,733						
S06	0,685						
S07	0,630						
S08		0,885					
S09		0,779					
S10		0,698					
S11		0,587					
S12		0,527					
S13		0,488					
S14		0,465					
S15			0,923				
S16			0,886				
S17			0,854				
S18			0,823				
S19			0,604				
S20				0,819			
S21				0,802			
S22				0,756			
S23				0,694			
S24				0,678			
S25				0,625			
S26				0,525			
S27					0,834		
S28					0,777		
S29					0,712		
S30					0,655		
S31					0,505		
S32						0,872	
S33						0,770	
S34						0,615	
S35						0,567	
S36						0,559	
S37							0,733
S38							0,649
S39							0,533
S40							0,468
Açıklanan varyans %	57,71						

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 40 ifade ve 7 faktörlü yapının toplam varyansın %57,71'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,923 ile 0,465 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 11.** Etik İklim Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler
	1
S41	,838
S42	,811
S43	,792
S44	,765
S45	,749
S46	,693
S47	,692
S48	,684
S49	,628
Açıklanan varyans%	55,067

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 9 ifade ve tek faktörlü yapının toplam varyansın %55,067'sini açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,838 ile 0,628 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 12.** T testleri

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	t	p
ETİK KODLAR	Kadın	264	4,1790	,120	,905
	Erkek	439	4,1760	,119	,905
ETİK İKLİM	Kadın	264	4,4457	2,948	,004
	Erkek	439	4,1654	3,025	,003

Tabloya göre Etik iklim konusunda kadın muhasebe meslek mensuplarının erkek muhasebe meslek mensuplarına göre  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu farklılık kadınların yüksek etik iklim algısıyla açıklanabilir.

**Tablo 13.** Değişkenler ile Gelir arasında ANOVA

Gelir TL.		Kareler top.	df	Kareler ort.	F	Sig.
ETİK KODLAR	Gruplararası	3,237	4	,809	7,889	,000
	Grupiçi	71,591	698	,103		
	Toplam	74,827	702			
ETİK İKLİM	Gruplararası	1,543	4	,386	,862	,488
	Grupiçi	88,607	198	,448		
	Toplam	90,151	202			

Tabloya göre gelir ile Etik kodlar arasındaki çoklu karşılaştırma testinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Post.Hoc.Tukey testi yapılmıştır.

**Tablo 14.** Değişkenler ile Gelir arasında Post.Hoc.Tukey testi

(I) Aylık geliriniz TL.	(J) Aylık geliriniz TL.	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Altsınır	Üstsınır
<b>0-2400</b>	<b>2401-4000</b>	<b>-,11193*</b>	,03968	,005	-,1898	-,0340
	<b>4001-6000</b>	<b>-,17963*</b>	,03856	,000	-,2553	-,1039
	<b>6001-8000</b>	<b>-,20208*</b>	,04170	,000	-,2839	-,1202
	<b>8001+</b>	<b>-,16725*</b>	,03939	,000	-,2446	-,0899
2401-4000	0-2400	,11193*	,03968	,005	,0340	,1898
	4001-6000	-,06770	,03617	,062	-,1387	,0033
	6001-8000	-,09016*	,03949	,023	-,1677	-,0126
	8001+	-,05532	,03705	,136	-,1281	,0174
4001-6000	0-2400	,17963*	,03856	,000	,1039	,2553
	2401-4000	,06770	,03617	,062	-,0033	,1387
	6001-8000	-,02245	,03837	,559	-,0978	,0529
	8001+	,01238	,03585	,730	-,0580	,0828
6001-8000	0-2400	,20208*	,04170	,000	,1202	,2839
	2401-4000	,09016*	,03949	,023	,0126	,1677
	4001-6000	,02245	,03837	,559	-,0529	,0978
	8001+	,03484	,03920	,374	-,0421	,1118
8001+	0-2400	,16725*	,03939	,000	,0899	,2446
	2401-4000	,05532	,03705	,136	-,0174	,1281
	4001-6000	-,01238	,03585	,730	-,0828	,0580
	6001-8000	-,03484	,03920	,374	-,1118	,0421

Tabloya göre Etik kodlar konusunda aylık geliri 0-2400TL. arasında olan muhasebe meslek mensuplarının diğer gelir grubu muhasebe meslek mensuplarına göre  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı farklılığı saptanmıştır. Bu anlamlı farklılığın düşük gelir grubundaki muhasebe meslek mensuplarının Etik kodları içselleştirmedikleri ve etik dışı davranışlara eğilimleri olmalarıyla açıklanabilir.



**Tablo 15.** Korelasyon analizi

		ETİK KODLAR	ETİK İKLİM
ETİK KODLAR	Pearson C.	1	0,251**
	Sig.(2)		0,000
	n	703	703
ETİK İKLİM	Pearson C.	0,251**	1
	Sig.(2)	0,000	
	n	703	703

Tabloya göre Etik kodlar ile Etik iklim arasında ( $r=0,251$ ) kuvvetinde ( $p<0,05$ ) pozitif yönde zayıf düzeyli (Akgül ve Çevik, 2005: 359) bir ilişki belirlenmiştir.

**Tablo 16.** Regresyon Analizi

EK ile Eİ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	$\beta$
	0,251	0,063	47,216	38,317	0,000	3,535	0,147
$E\dot{I}=3,535+(0,147*EK)$							
EK_Sosyal Sorumluluk ile Eİ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	$\beta$
	0,175	0,030	22,044	27,978	0,000	3,825	0,148
$E\dot{I}=3,825+(0,148*EK\_Sosyal\ Sorumluluk)$							
EK_Dürüstlük ile Eİ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	$\beta$
	0,209	0,044	31,949	30,698	0,000	3,858	0,164
$E\dot{I}=3,858+(0,164*EK\_Dürüstlük)$							
EK_Gizlilik ile Eİ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	$\beta$
	0,149	0,022	16,001	29,945	0,000	4,127	0,127
$E\dot{I}=4,127+(0,127*EK\_Gizlilik)$							
EK_Etik ikilem ile Eİ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	$\beta$
	0,010	0,000	0,077	0,278	0,781	2,177	0,017
$E\dot{I}=2,177+(0,017*EK\_Etik\ ikilem)$							
EK_Yeterlilik ve özen ile Eİ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	$\beta$
	0,197	0,039	28,443	24,071	0,000	3,478	0,178
$E\dot{I}=3,478+(0,178*EK\_Yeterlilik\ ve\ özen)$							
EK_Mesleki davranış ile Eİ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	$\beta$
	0,204	0,042	30,404	24,083	0,000	3,622	0,192
$E\dot{I}=3,622+(0,192*EK\_Mesleki\ davranış)$							
EK_Tarafsızlık ile Eİ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	$\beta$
	0,220	0,048	35,714	25,400	0,000	3,656	0,199
$E\dot{I}=3,656+(0,199*EK\_Tarafsızlık)$							

Tabloya göre Etik Kodlar ile Etik İklim arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=47,216$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,063$  sonucuyla,

Etik iklimdeki değişimin %6,3'ü Etik Kodlar tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1</sub>: Etik kodların, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Gizlilik ile Etik İklim arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=16,001$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,022$  sonucuyla, Etik iklimdeki değişimin %2,2'si Etik Kodlar alt faktörü Gizlilik tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1a</sub>: Etik kodların alt faktörü Gizlilik, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Sosyal Sorumluluk ile Etik İklim arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=22,044$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,030$  sonucuyla, Etik iklimdeki değişimin %3,0'ı Etik Kodlar alt faktörü Sosyal Sorumluluk tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1b</sub>: Etik kodların alt faktörü Sosyal Sorumluluk, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Etik İkilem ile Etik İklim arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=0,077$ ;  $p>0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmemiştir.  $R^2=0,000$  sonucuyla, Etik iklimdeki değişimin %0,0'ı Etik Kodlar alt faktörü Etik İkilem tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1c</sub>: Etik kodların alt faktörü Etik İkilem, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmemiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Dürüstlük ile Etik İklim arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=31,949$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,044$  sonucuyla, Etik iklimdeki değişimin %4,4'ü Etik Kodlar alt faktörü Dürüstlük tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1d</sub>: Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Tarafsızlık ile Etik İklim arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=31,949$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,044$  sonucuyla, Etik iklimdeki değişimin %4,4'ü Etik Kodlar alt faktörü Tarafsızlık tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1e</sub>: Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Mesleki davranış ile Etik İklim arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=30,404$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,042$  sonucuyla, Etik iklimdeki değişimin %4,2'si Etik Kodlar alt faktörü Mesleki davranış tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1f</sub>: Etik kodların alt faktörü Mesleki davranış, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Yeterlilik ve özen ile Etik İklim arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=28,443$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki

belirlenmiştir.  $R^2=0,039$  sonucuyla, Etik iklimdeki değişimin %3,9'u Etik Kodlar alt faktörü Yeterlilik ve özen tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1g</sub> : Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve özen, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 17.** Hipotezlerin Testi

Hipotezler	p	Sonuç
H <sub>1</sub> :Etik kodların, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1a</sub> :Etik kodların alt faktörü Gizlilik, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1b</sub> :Etik kodların alt faktörü Sosyal sorumluluk, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1c</sub> :Etik kodların alt faktörü Etik ikilem, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,781	Ret
H <sub>1d</sub> :Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1e</sub> :Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1f</sub> :Etik kodların alt faktörü Mesleki davranış, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1g</sub> :Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve özen, Etik İklim üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul

Elde edilen sonuçlar alanyazındaki etik, etik kodlar ve etik iklim ile ilgili bazı kavramsal ve saha çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Victor ve Cullen (1988) çalışmasında sosyal norm, örgütsel form, etik kod ve örgüte ait çeşitli kuralların örgütlerin etik ikliminin geliştirilmesinde belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Bruce (1994) çalışmasında etik kodlar ile etik iklim arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmaların, etik kodların varlığının etik iklimi desteklediğini ileri sürmüştür. Schwepker (2001) çalışmasında etik kod ve etik kuralların daha güçlü şekilde uygulanmasının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir ilişkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Aynı zamanda etik kodların etik iklimin oluşmasında ve etik olmayan davranışların azaltılmasında aracılık etkisi olduğunu iddia etmiştir. Peterson (2002) çalışmasında etik kodlara sahip işletmelerde daha az etik dışı davranışların ortaya çıktığını ifade etmiştir. Peterson (2002) çalışmasında etik kodların varlığı, örgütte ilkelilik ikliminin görülmesinde etkili olduğunu etik kodların olmaması ise egoist bir iklimin oluşmasına yol açtığını ileri sürmüştür. Pater ve Van Gils (2003) çalışmasında etik kodların, beklenen davranışları formüle ederek, etik iklimi değiştirecek iki yöntemle spesifik olarak çalışanların davranışlarını olumlu etkilediğini ifade etmiştir. Valentine ve Barnett (2003) çalışmasında pazarlama personelinin çoğunun etik kodlar ile sosyal sorumlulukların örgütsel etkililiğin yerine getirilmesinde önemli olduğuna inandıklarını ve güçlü etik değerlerin

kurumsallaştırılmasıyla çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğunu iddia etmiştir. Schwepker ve Hartline (2005) çalışmasında etik kodların içselleştirilmesiyle, çalışanların daha fazla ortak değerlere bağlanması ve buna uygun hareket etmesinin beklenmesi anlamına geldiğini ileri sürmüştür. Martin ve Cullen (2006) çalışmasında örgütlerde çok bileşenli etik kodların oluşturulmasının çağdaş işletmecilik anlayışındaki etik ikliminin teorik temellerine katkıda bulunacağını ileri sürmüştür. Mulki, Jaramillo ve Locander (2006) çalışmasında etik kodlar temelindeki yönetimin hareketlerinin ahlaki prensipler ve dürüstlüğe işaret ettiğinin düşünülmesi nedeniyle etik iklim, iş tatmini, bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide yöneticiye güvenin satış temsilcilerini motive ettiğini ifade etmiştir. Verbos vd., (2007) çalışmasında örgütsel kimlik temelli oluşmuş sürdürülebilir etik kodların, örgütlerin temel, belirleyici ve örgüte has özelliklerinin dayanak noktasını oluşturacağını iddia etmiştir. Bektaş ve Köseoğlu (2007) çalışmasında etik kodların yöneticilerin iyi işler yapma ve kötü davranışlardan alıkoymaya yönelik bir kılavuz olduğunu ve etik kodların bir çatışma halinde yol gösterici nitelikte rol üstlendiğini ifade etmiştir. Verbos vd., (2007) çalışmasında örgüt içindeki etik kodların içselleştirilmesinin olumlu etik örgüt iklimine sahip örgütlerde daha fazla görülmesinin beklenildiğini, çünkü derin yapıli özdeşleşmeye olumlu katkı sağladığını ifade etmektedir. Flynn (2008) yaptığı çalışmada etik kodların var olduğu işletmelerdeki etik liderliğin etik iklimi desteklemede önemli bir unsur olduğunu vurgulamıştır. Tutar (2008) çalışmasında örgütün iç ve dış çevresinde sağlıklı iletişim kurulmasının yolu etik kodların geliştirilmesinden geçtiğini ileri sürmüştür. Thoms (2008) çalışmasında lider ve üst yönetim örgüt içerisinde izlenecek yollarda etik kodların yerleştirilmesinin işe alım ve performans değerlendirmesine katkısı olacağını ifade etmiştir. Vitell ve Singhapakdi (2008) çalışmasında etik kodlarla ilgili farkındalığın çalışanların örgütsel bağlılıklarını daha da yükselteceğini iddia etmiştir. Ambrose vd., (2008) çalışmasında işgörenlerin etik kodlar ve politikaların değerleri anlamasının, bunların uygulanması ve etiksel değer uyumunun geliştirilmesinde vazgeçilmez olduğunu ileri sürmüştür. Leung (2008) çalışmasında yüksek düzey etik iklimin etik kodların geliştirilmesiyle sağlanacağını ve durumun çalışanlara belgelenecek iletilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Elçi ve Alpkan (2009) çalışmasında yöneticilerin evrensel etik kodları gerçek anlamda çalışanlarına aktararak iş tatminlerini olumlu yönde etkileyebildiklerini ileri sürmüştür. Stevens (2009) çalışmasında etik kodların desteklenmesinin örgütsel bağlılıkla ifade edilebilir olduğunu ve bu durumda örgüt içerisinde güçlü bir etik iklimin olmasının desteklendiğini ileri sürmüştür. Akbaş (2010) çalışmasında etik iklimin olmadığı kurumlarda, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, adalet algısı ve işten ayrılma niyetlerinin örgüt ve çalışan aleyhine değişmesine neden olduğunu ifade etmiştir. Jung, Namkung ve Yoon (2010) çalışmasında etik kodların örgütsel yapı ve işleyişte etik düşünmeyi sağlayan kritik faktörler olduğunu ve örgütün ortak etik

değerler oluşturmak adına kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. Parboteeah vd., (2010) çalışmasında etik iklimin oluşturulmasında etik kodlara başvurulduğunu ve yönetimin etik kodlar sayesinde etik davranışları ödüllendirir iken etik dışı davranışları cezalandırarak etik iklimi teşvik ettiğini ifade etmiştir. DeConinck (2010) çalışmasında etik olmayan davranışların engellenmesinde etik kodların etkili olmasında, yönetimin kodların uygulanması konusunda istekli olması ve kodları ihlal eden çalışanları cezalandırılmasının gerekli olduğunu ileri sürmüştür. Yeşiltaş (2012) çalışmasında etik kodlar ve standartların yazılı olarak çalışanlara iletilmesi halinde kişinin etik ikilemlerle düşme ihtimalini azaltarak kendi etik anlayışıyla örgüt içinde davranmasının önünde engel oluşturacağını ifade etmiştir. Ki vd., (2012) çalışmasında üst yönetimin desteği ve etik kodların, çalışanların etik uygulamalarını ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediği ifade etmiştir. Lu ve Lin (2014) çalışmasında etik iklim ve etik liderlik algısının yüksek oranda olduğu örgütlerde çalışanlar daha fazla etik davranışlar gösterdiğini ve etik liderlik algılamaları yüksek yöneticilerin etik iklim üzerinde pozitif etkisi olduğunu bildirmiştir. Agrawal (2017) çalışmasında örgütlerde etik iklimin sağlanmaması ya da bozulması durumunda çalışanların yönetime karşı olan güvenlerinin olumsuz etkilendiğini ileri sürmüştür. Akçakanat ve Uzunbacak (2018) çalışmasında örgütsel etik iklim ile örgütsel dışlanma arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Aydan ve Kaya (2018) çalışmasında katılımcıların etik iklim algısı ve örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptandığını ileri sürmüştür. Demir (2019) etik iklimin, çalışanlara rehberlik ederek psikolojik bir fonksiyon yürüttüğünü ve katılımcıların işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediğini ileri sürmüştür. Erdem (2021) çalışanların etik iklimi kabullenip benimsemeleri etik ikileme düşmeden en doğru karar verme yönünde etik iklim algısını referans olarak kabul ettiklerini iddia etmiştir. Yaman (2021) çalışmasında etik kodların işletme genelinde uygulanmasında etik davranışlara yön verdiğini ve yöneticilerin etik kodlarla etik iklim ile çalışan davranışlarını etkilediğini ifade etmiştir. Bryant ve Merritt (2021) çalışmasında çalışanların örgüt yanlısı etik olmayan davranışların şeffaştırılmasıyla bu davranışların önlenmesi kolaylaştığını ileri sürmüştür. Aldemir (2022) çalışmasında psikolojik etik iklimin hem hissedar hem tedarikçi güveni üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, Etik İklim üzerindeki önemi ve etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Kütahya, Eskişehir ile İstanbul illerinde faaliyette bulunan 703 muhasebe meslek mensubuna kolayda örnekleme yöntemi ve gönüllülük esasıyla ulaşılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonucu Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları ile Etik İklim arasında ( $r=0,251$ ) kuvvetinde zayıf yönlü pozitif bir

ilişki saptanmıştır. Regresyon analizi sonucu Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, Etik İklimi ( $\beta=0,147$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Sosyal sorumluluğun, Etik İklimi ( $\beta=0,148$   $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Dürüstlüğün, Etik İklimi ( $\beta=0,164$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Gizliliğin, Etik İklimi ( $\beta=0,127$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Etik İnkilemin, Etik İklimi ( $\beta=0,000$ ;  $p>0,05$ ) etkilemediği tespit edilmiştir. Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Yeterlilik ve özenin, Etik İklimi ( $\beta=0,178$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Mesleki davranışın, Etik İklimi ( $\beta=0,192$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Tarafsızlığın, Etik İklimi ( $\beta=0,199$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Bulgular sonucunda ortalaması düşük ifadeler temel alınarak muhasebe meslek mensuplarına yönelik bazı önerilerde bulunulabilir;

- Meslek mensuplarının ciro ve mükellef artırıcı çalışmalarda etik kodları dikkate almaları,
- Meslek mensuplarının uygulamalarında cüzdancı ile vicdancı arasında sıkışmalarını önleyecek maliyetlerin meslek odalarınca ilan edilmesi,
- Meslek mensuplarının belirsilik ve risk ortamlarında mükelleflerden gelen vergi kaçırma taleplerini dikkate almamaları,
- Meslek mensuplarının meslek odalarınca belirlenen ücret tarifelerinin altında ücret talep etmemeleri,
- Meslek mensuplarının yasal boşlukları kendi lehlerine değil devlet ve toplum lehine kullanmaları,
- Mesleki uygulamalarda ulusal ve uluslar arası değişme ve gelişmeleri yakından takip etmelerini,
- Mesleki uygulamalarda değişen ve gelişen muhasebe standartları eğitimi için meslek odalarınca uygun eğitimlerin açılması önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Adams, J., Armen, T., ve Ted, S. (2001). Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 29: 199–211.
- Agrawal, R. K. (2017). Do Ethical Climates Impact Trust in Management? A Study in Indian Context, *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5): 804-824.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 121-137.
- Akca, İ. (2021). *Kamuda toksik liderlik, işten ayrılma niyeti ve etik iklim algısı ilişkisi: bir alan araştırması*, (Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. (2018). Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların İncelenmesi, VI. International Multidisciplinary Congress of Eurasia, Social and Educational Sciences, 176-183.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri–Spss’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd. Şti. Ankara.
- Aktan, C. C. (2008). Meslek ahlak ve sosyal sorumluluk. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 99-121.
- Aldemir, M. E. (2022). *Ulusal Kültür Değerleri Bağlamında Psikolojik Etik İklimin Paydaş Güveninin Oluşumundaki Etkisi: Türk Sigortacılık Sektörü Örneği*, (Doktora Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Altınbay, A., Boz, D., Duran, C., Güler, M. ve Öztürk, M. (2022). Muhasebe Meslek Mensupları (MMM) Etik Kodlar Ölçeği, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., ve Schminke, M. (2008). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person–Organization Fit on Job Attitudes, *Journal of Business Ethics*, Cilt.77: 323-333.
- Aydan, A. ve Kaya, A. (2018). Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2): 199-216.
- Ayral, G. (2021). *Yöneticiler Açısından Etik İklimin Kurumsal Sürdürülebilirlik Uygulamalarına Etkisinde Kurum İtibarının Rolü*, (Doktora Tezi), Doğu Üniversitesi LEE., İstanbul.
- Bektaş, Ç., ve Köseoğlu, M. A. (2007). Etik kodlarının yönetsel karar alma sürecine etkileri ve bir model önerisi. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (2), 94-115.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi*: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Bruce, W. (1994). Ethical People Are Productive People, *Public Productivity and Management Review*, 17: 242-252.
- Bryant, W. ve Merritt, S. M. (2021). Unethical Pro-Organizational Behavior and Positive Leader–Employee Relationships. *Journal of Business Ethics*, 168: 777-793.
- Carroll A. B., Buchholtz A. K., (2008). *Business and Society: Ethics, Sustainability and Stakeholder Management*, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- DeConinck, J. B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees’ job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 63(4), 384-391.
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3): 824-838.

- Deshpande, S. P. (1996). The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 15: 655–660.
- Duh, M., Belak, J., ve Milfelner, B. (2010). Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises. *Journal of Business Ethics* (97): 473-489.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297 – 311.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sessizliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1): 57-70.
- Ferrell, O. C. ve Skinner, S. J. (1988). Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations. *Journal of Marketing Research*. 25(1): 103–109.
- Flynn, G. (2008). The Virtuous Manager: A Vision for Leadership in Business, *Journal of Business Ethics* 78: 359-372
- Jung, H. S., Namkung, Y., ve Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person–organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538- 546.
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karagözoğlu, Ş., Özden, D., ve Yıldırım, G. (2014). Yoğun bakım hemşirelerinin hastane etik iklim algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 16(1): 34-45.
- Kayacı, M. (2020). *Etik Davranış İlkelerinin Türkiye’de Kamu Yönetiminde Etik İklim Algısı Ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği*, (Doktora Tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi SBE., Sivas.
- Ki, E.-J., Lee, J. ve Choi, H.-L. (2012). Factors affecting ethical practice of public relations professionals within public relations firms. *Asian Journal of Business Ethics*, 1(2), 123-141. doi: 10.1007/s13520-011-0013-1.
- Kul, B. (2017). *Kurumsal Etik Kodların Öncülleri ve Sonuçları*, (Doktora Tezi), Gebze Teknik Üniversitesi SBE., Gebze.
- Langlois, C. C., ve Schlegelmilch, B. B. (1990). Do Corporate Codes of Ethics Reflect National Character? Evidence from Europe and the United States, *Journal of International Business Studies*, 21(4): 519–539.
- Leung, A. S. M. (2008). Matching Ethical Work Climate to In-role and Extra-role Behaviours in a Collectivist Work Setting, *Journal of Business Ethics*, Cilt.79: 43-55.
- Lu, C. S., ve Lin, C. C. (2014). The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context, *Journal of Business Ethics*, 124(2): 209-223.
- Martin, K.D., Cullen, J.B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics* 69(2): 175–194.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F. ve Locander, W. P. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(1), 19-26.
- Mulki, J., Jaramillo, J., Locander, W. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal and stress theory. *Journal of Business Ethics* 78(4): 125-141.
- Pagliaro, S., Lo, P. A., Barattucci, M., Giannella, V. A. ve Barreto, M. (2018). On the effects of ethical climate(s) on employees' behavior: a social identity approach. *Front Psychol.* 9:960.



- Parboteeah, K. P., Chen, H. C., Lin, Y. T., Chen, I. H., Lee, A. Y. P. ve Chung, A. (2010). Establishing organizational ethical climates: How do managerial practices work?. *Journal of Business Ethics*, 97, 596-611.
- Pater, A. ve Van Gils, A. (2003). Stimulating ethical decision-making in a business context:: effects of ethical and professional codes. *European Management Journal*, 21(6), 762-772.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41: 313- 326.
- Schlegelmilch, B. B., Houston, J. E., (1988). Corporate codes of ethics in large UK companies: an empirical investigation of use, content and attitudes, working paper series, University of Edinburgh, Edinburgh.
- Schwartz, M. (2001). The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behaviour. *Journal of Business Ethics*. 32: 247–262.
- Schwepker, Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1): 39-52.
- Schwepker, Jr. C. H., ve Hartline, M. D. (2005). Managing the ethical climate of customer-contact service employees. *Journal of Service Research*, 7, 377- 397.
- Soyalın, M. (2019). *Örgütsel Etik İklim, Psikolojik Güvenlik, Güç Mesafesi Yönelimi ve Çalışan Sessizliği Davranışı Arasındaki İlişkiler*; (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Stevens, B. (2009). Corporate ethical codes as strategic documents: An analysis of success and failure. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14 (2), 14- 20.
- Şahin, B. ve DüNDAR, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66 (1), 129-159.
- Thoms, J. C. (2008). Ethical integrity in leadership and organizational moral culture. *Leadership*, 4 (4), 419- 442.
- Torlak Ö., Arslan M., Kök S. B., Dalyan F., Kirel Ç., Erdemir E., Özdemir Ş., ve Yaman F., (2012). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik*, Anadolu Üniversitesi Yayın No:2605, Eskişehir.
- Treviño, L.K., Weaver, G.R., Reynolds, S.J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review, *Journal of management* 32(6): 951-990.
- Tutar, H. (2008). *Örgütsel Algılama Yönetimi*, Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Valentine, S. ve Barnett, T. (2003). Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, and Organizational Commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 23(4): 359–367.
- Verbos, A. K., Gerard, J. A., Forshey, P. R., Harding C. S., ve Miller, J. S. (2007). The positive ethical organization: Enacting a living code of ethics and ethical organizational identity. *Journal of Business Ethics*, 76: 17- 33.
- Victor, B., ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.
- Vitell, S. J., Singhapakdi, A. (2008). The Role of the Ethics Institutionalisation in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps, *Journal of Business Ethics*, Cilt.81: 343-353.
- Weeks, W.A., Loe, T.W., Chonko, L.B., ve Wakefield, K. (2004) The effect of perceived ethical climate on the search for sales force excellence, *Journal of personal Selling & Sales Management* 24(3): 199-214.

- Wimbush, J. C., Shepard, J. M. ve Markham, S. E. (1997). An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis. *Journal of Business Ethics*. 16: 1705–1716.
- Wirsen, T. (2018). *The influence of ethical climate and leadership on basic psychological needs within the construction industry*, (Unpublished Master's Thesis), Lunds University, Sweden. www.lup.lub.lu.se
- Wotruba, T., Chonko, L. B. ve Loe, T. W. (2001). The Impact of Ethics Code Familiarity on Manager Behavior. *Journal of Business Ethics*. 33: 59–69.
- Yaman, T. (2021). *Etik İklimin, Yenilikçi İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı İle İlişkisinde İş Yükü Ve Özdeşleşmenin Rolü*, (Doktora Tezi), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi SBE., Zonguldak.
- Yeşil, S., Yüksel, M., ve Ceylan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51): 19-38.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik Ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*, (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi EBE., Ankara.
- Yüksel, C. (2011). Ülkemizde ve Dünyada Siyasette Etik Değerler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 69(1–2): 617–633.

## 02 ETİK KODLARIN ETİK İKLİMİN OLUŞTURULMASINDAKİ ÖNEMİ 25092022.docx

### ORIGINALITY REPORT

# 17%

SIMILARITY INDEX

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://acikbilim.yok.gov.tr">acikbilim.yok.gov.tr</a> Internet	127 words — 2%
2	<a href="http://docplayer.biz.tr">docplayer.biz.tr</a> Internet	113 words — 2%
3	<a href="http://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a> Internet	109 words — 2%
4	<a href="http://acikerisim.nevsehir.edu.tr">acikerisim.nevsehir.edu.tr</a> Internet	61 words — 1%
5	<a href="http://www.imascon.com">www.imascon.com</a> Internet	51 words — 1%
6	Ozakar, Ozlem Ocal. "Algılanan örgütsel Destek, Psikolojik güçlendirme Ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Banka çalışanları üzerine Bir araştırma", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2020 ProQuest	49 words — 1%
7	Ayhan, Gozdem. "örgütsel sizin kurumsal itibara etkisi.", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2021 ProQuest	42 words — 1%
8	<a href="http://tcct.amss.ac.cn">tcct.amss.ac.cn</a> Internet	40 words — 1%



T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

**TOPLANTI TARİHİ:** 24.06.2022  
**TOPLANTI SAYISI:** 2022-11

**KARAR NO: 2022-11-37:** Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Dr. Öğr. Üyesi Dursun BOZ' un "Etik Kodların Etik İklim Üzerindeki Etkisi" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 25.05.2022 tarih ve 2022-09 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Aslı Çiğdem  
Rektör Yardımcısı  
Prof. Dr. Nuri KURUOĞLU



# ETİK KODLARIN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Kemal HEYBET<sup>1</sup>, Cengiz DURAN<sup>2</sup>

## Öz

Etik kodlar bir işletmenin veya meslek grubunun, kamuya, topluma ve tüm paydaşlarına karşı sorumluluklarını beyan eden, çalışanlarına kabul edilebilir veya edilemez davranışları açıklayan ve yol gösteren kurallar bütünüdür. Meslek etiği kodları ise mesleği icra edenlere rehberlik eden, tavsiye ve yönlendirmelerle yol gösteren kılavuzlardır. Etik kodların çalışanların iş doyumunu etkileyen tutumları, davranışları, duygu ve düşünceleri olumlu etkilemesi ve yönlendirmesi beklenmektedir. Bu araştırma, Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının İş doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Kütahya, Eskişehir ve İstanbul illerinde faaliyette bulunan 703 muhasebe meslek mensubuna ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının İş doyumunu üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu saptanmıştır.

*Anahtar Kelimeler: Etik, Etik Kodlar, İş Doyumu*

## THE EFFECT OF ETHICS CODES ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON ACCOUNTING PROFESSIONALS

### Abstract

Ethical codes are the set of rules that declare the responsibilities of a business or professional group to the public, the society and all its stakeholders, explain and guide the acceptable or unacceptable behaviors to its employees. The codes of professional ethics are the guides that guide those who practice the profession and guide them with advice and guidance. Ethical codes are expected to positively affect and direct the attitudes, behaviors, feelings and thoughts of employees that affect job satisfaction. This research was conducted to determine the effect of Professional Accountants Ethics Codes on job satisfaction. For this purpose,

<sup>1</sup> Doktorant, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi LEE., kmlhybt@gmail.com Orcid: 0000-0002-0375-5316

<sup>2</sup> Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, İşletme, cengiz.duran@dpu.edu.tr ORCID: 0000-0001-7910-0677

703 professional accountants operating in the provinces of Kütahya, Eskişehir and Istanbul were reached. As a result of the regression analysis, it was determined that the Ethics Codes of Professional Accountants had a positive effect on job satisfaction.

**Keywords:** *Ethic, Ethical codes, Job Satisfaction*

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. İş Doyumu**

Akademik çalışmalarda ve günlük yaşamda yaygın olarak kullanılmasına rağmen literatürde iş doyumunu kavramı hakkında, genel kabul görmüş bir tanım, ne olduğu konusunda genel bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bununla birlikte 1930'lu yıllardan itibaren iş doyumunu, üzerinde en çok çalışılan konulardan biridir (Aziri, 2011:77). Farklı yazarların iş doyumunu kavramına yönelik farklı yaklaşımları, farklı tanımlamaları vardır. Bu konuda literatürdeki en eski ve en yaygın çalışmalardan biri R.Hoppock'un 1935 yılında yapmış olduğu çalışmadır. Hoppock (1935) iş doyumunu tanımlarken bir çalışanın yaptığı işten memnun olması için gerekli psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların kombinasyonundan bahsetmektedir. 1931 yılında Fisher ve Hanna, çok sayıda gerçekleştirdikleri vaka analizlerinden sonra iş doyumunu "düzenli olmayan bir duygu durumu eğiliminin bir ürünü" olarak tanımlamışlardır (Zhu, 2013:293). Locke'a (1969:10) göre ise iş doyumunu, işin değerlendirilmesinin kişide ortaya çıkardığı memnuniyet verici duygusal durumu ifade etmektedir.

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak iş doyumunu, çalışanların işe yönelik olumlu ve olumsuz tutumları, duygu ve düşünceleri olduğunu söyleyebiliriz. Çalışanların işe yönelik olumlu düşünceleri iş doyumunu oluştururken, olumsuz düşünceleri de iş doyumuna sebep olmaktadır (Armstrong, 2006:264).

#### **2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş doyumunu çalışanın işle ilgili pozitif tutumunu açıklamaktadır. İş doyumunun yüksek olması çalışanın iş ortamını, iş arkadaşlarını, işini sevmesi ile ilişkilidir. Çalışanlar bir örgütle anlaşarak işe başlayacağı zaman iş yerinin kendilerine sunduğu koşulların yer aldığı sözleşmeyi imzalarlar. Ancak bu sözleşmenin yanında çalışanın açıkça belirtmediği iş yerinden farklı beklentileri, iş yerinin de çalışandan sözleşme metninde yer almayan beklentileri vardır. Psikolojik anlaşma diye tanımlanan bu anlaşma doğrultusunda çalışan, beklentilerinin karşılanmadığını hissettiğinde, iş yerine ve işine karşı negatif tutumlar sergileyebilmektedir (Temel Eğinli, 2009:34). Çalışanın işe ve iş yerine karşı tutumunu olumlu veya olumsuz etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel olmak üzere iki kategoride incelenmektedir.

##### **2.1.1.1. Kişisel Faktörler**

Çalışanın eğitim düzeyi, yaşı ve cinsiyeti içinde bulunduğu durumu değerlendirmesini etkilemektedir. Yapılan bilimsel çalışmalarda yaşı büyük olan çalışanların genç çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu

görülmektedir. Yaş arttıkça çalışanın deneyimleri, hayat tecrübesi ve olayları analiz düzeyi artmaktadır. Mottaz (1987) farklı yaş grupları arasında yaptığı çalışmasında gençlerin yaşı büyük çalışanlara göre daha sık iş değiştirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Yaşın artması çalışanın işten beklentileri ile paralellik göstermektedir. Yaşı büyük olan çalışan yaşamla ilgili birçok beklentisini gerçekleştirdiği için işten çok büyük beklentisi kalmamaktadır. Dolayısıyla içinde bulunduğu iş ortamı yaşı büyük olan çalışana yeterince tatmin etmektedir (Mottaz,1987:390).

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biri de eğitim düzeyidir. Glenn ve ark. (1977) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan genç çalışanların işten beklentilerinin de yüksek olduğu ve buna bağlı olarak iş doyumlarının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Glenn vd., 1977: 190-193). Bilimsel çalışmalarda, cinsiyet faktörünün de iş doyumunu önemli boyutta etkilediği görülmektedir. İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran Clark (1993) kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Erkeklerin daha fazla iş alanlarında kendilerine fırsat bulmaları ve işe verdikleri değer iş doyumlarının artmasına olanak sağlamaktadır. Buna karşılık kadınların iş ile beraber ev ve aile ile ilgili sorumluluklarının da olması, ev-iş arasında çatışmaların yaşanması kadınların iş doyumunun azalmasına sebep olmaktadır (Temel Eğinli, 2009:36).

### 2.1.1.2.Örgütsel Faktörler

Çalışmak bir bireyin hayatındaki en önemli alanı ve zamanı kapsamaktadır. Dolayısıyla birey yaptığı işe ilişkin, birçok beklentiye sahiptir. Bu beklentilerin karşılanması düzeyi ise iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanın işten en temel beklentisi adil ücrettir. Çalışanın emeğinin değeri olan ücret iş doyumunu ile yakından ilişkili bir değişkendir. Çalışan işyerinin belirlediği ücret politikasının beklentileri doğrultusunda olmasını istemektedir. Ücret çalışanın yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına uygun adil olarak belirlenmişse çalışanın işe ve işyerine karşı memnuniyeti olumlu yönde olacaktır. Ücretin her zaman yüksek olması beklenmemektedir. Çalışan nezdinde ücretin diğer çalışanlara göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Sevimli, 2005: 58). İş doyumunu ve ücret arasındaki ilişkiyi araştıran Clark ve Oswald (1996) iş tatmininin ücretin azalmasına bağlı olarak düşüş görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır.

İş yerindeki işgücü devri, terfi sistemi, ödül ve performans değerlendirme sistemi gibi değişkenler de iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Aynı zamanda işyerindeki ses gürültü düzeyi, ışıklandırma ve kalabalık durumu gibi fiziksel faktörler, amir ve meslektaşlarla olan ilişkiler, belirsizlik ortamı, idari politikalar iş doyumundaki artış ve azalışları etkilemektedir (Yıldırım, 2007:61).

## 2.2.Etik Kodlar

Toplum içinde yaşayan insanın davranışları yine toplum tarafından yazılı veya yazılı olmayan kaynaklarla ölçülüp değerlendirilmektedir. Davranışların iyi veya kötü, doğru veya yanlış olduğunun neye göre değerlendirildiği sorusu ise etğin hayatımızdaki yerini belirlemektedir. Etik kavramı etimolojik olarak Yunanca



“ethos” kelimesinden türetilmiş olup karakter, töre, gelenek anlamına gelmektedir (Demir, 2020:66).

Pieper (1999) etiği pusulaya benzetmektedir. İnsanın doğru yolu bulmasına yardımcı olan pusula gibi etik de doğru ve ahlaki davranışları tercih etmekte bireye yardımcı olmaktadır (Özhan vd., .2017:45). Toplumsal belirsizliklere ve kargaşalara karşı insanın yaşamına yön veren etik kişilerarası beşeri ilişkileri düzenlemektedir.

Örgütsel etik kurallarla ilgili endişeler 1990’larda yoğunlaşsa da bu alandaki ilk çalışmalar 1913’lere kadar eskiye dayanmaktadır. Örneğin J.C.Penney Company’nin “Penney Idea” raporu 1913’te, Johnson&Johnson’un kurumsal etik beyanı ise 1940 yılında yayınlanmıştır(Adams vd., 2001:200). ABD başkanı Richard Nixon’ın 1974 yılında istifasından sonra Amerikan şirketlerinde skandallar ve etik olmayan davranış eylemleri çoğaldı ve 1990’lı yıllara kadar devam etti. Bu süre zarfında şirketlerin etik standartları Amerikan halkı tarafından itibar görmedi. Yolsuzluk suçlamalarıyla imajları sarsılan ve iyileştirme yolları arayan şirketler paydaşlar üzerinde olumlu bir etki oluşturmak için etik kodlara yöneldiler (Stevens, 2008:601).

Etik konusu uzun yıllardır insanoğlunun dikkatini çekerek iş ve ticaret hayatında önemli yerini alarak farklı boyutlarıyla ele alınmaktadır (Öztürk, 2022: 89). Bu önemde etik kodlar bir örgütün norm ve inançlarının ifadeleridir. Etik kodlar insanlara nasıl davranması gerektiğini öğreten, örgüt içindeki rolleri ve beklentileri açıklayan değerler ve kurallar bütünüdür Etik kodlar yönetici ve çalışanların, davranışlarını ve kararlarını etkilemektedir. Mark Schwartz 8 başlıkta etik kodların çalışanların davranışlarına etkilerini açıklamıştır (Özhan vd., 2017:44-45):

- Kural kitabı olarak: Etik kodlar çalışanlardan beklenen davranışları açıklar
- Yol gösterici olarak: etik kodlar çalışanların davranışlarının doğru olup olmadığını test etmeleri için tüm kaynaklara başvurmaları için yol gösterir
- Ayna olarak: etik kodlar bir davranışın uygun olup olmadığını kararını verebilmek için davranışın önceden görülebilmesi konusunda fırsat sağlar
- Büyüteç olarak: etik kodlar çalışanlara, davranışlarına daha yakından bakmaya teşvik eder
- Kalkan olarak: etik kodlar çalışanların etik dışı davranışlarla mücadele etmelerine destek verir
- Duman dedektörü olarak: etik kodlar tehlikeler konusunda çalışanları uyararak potansiyel zararların önlenmesini sağlar
- Yangın alarmı olarak: etik kodlar çalışanları etik dışı davranışlarla karşı karşıya kaldıkları zaman yetkili makamlarla iletişime geçme konusunda motive eder
- Sopa olarak: etik kodların zorlayıcı özelliği çalışanların bu kodların içerdiği değerlere ve kurallara uymasını sağlar.

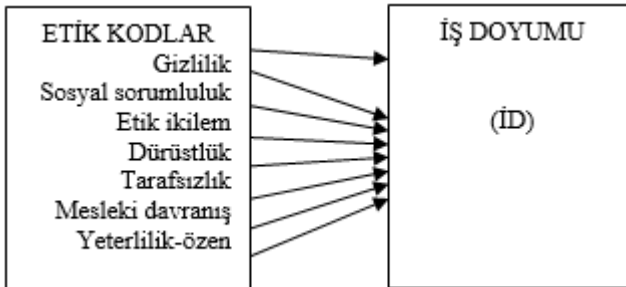
Kolçak (2012) Meslek Etiği kitabında, etik kodların temellerini hazırlarken; dürüstlük ve yasalara bağlılık, sürekli gelişme, tutarlılık, demokratik katılım, güvenilirlik gibi kriterlerin dikkate alınarak yapılmasını vurgulamaktadır. Etik kodlar, etik beklentileri artırmayı, davranışların iyi yönde ilerlemesini sağlamayı, yetkinin kötüye kullanılmasını engellemeyi hedeflemektedir.

Tüm meslek mensupları gibi muhasebe meslek mensupları için de etik kodlar, etik ilkeler ve ahlaki değerler etkin rol oynamaktadır. Altınbay ve ark. (2022)'nın "Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlar Ölçeği" kitabında 78 etik kod üretilmiş ve gizlilik, sosyal sorumluluk, etik ikilem, dürüstlük, tarafsızlık, mesleki davranış, yeterlilik ve özen olmak üzere 7 alt başlıkta kategorize edilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının sahip olması gereken nitelikler bu ölçekte ifade edilmiştir.

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ

Araştırmanın amacı muhasebe mesleği mensuplarının iş doyumu üzerinde muhasebe mesleği etik kodlar algısının etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda Z. Kuşluyan ve S. Kuşluyan (2005) geliştirdiği 5 ifaden oluşan İş Tatmini Ölçeği ve Altınbay vd (2022) tarafından geliştirilen Etik Kodlar ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmaya ilişkin kavramsal model şekilde sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma modeli



Araştırmanın hipotezleri;

$H_1$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodlarının, iş doyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

$H_{1a}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü sosyal sorumluluk, iş doyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1b}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü dürüstlük, iş doyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1c}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü gizlilik, iş doyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1d}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü tarafsızlık, iş doyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1e}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü etik ikilem, iş doyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1f}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü yeterlilik ve özen, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1g}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü mesleki davranış, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır

#### 4. BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile demografik özellikler, güvenilirlik analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır.

**Tablo 1:** Demografik bilgiler-Cinsiyet

Cinsiyet	n	%	Geçerli %
Kadın	264	37,6	37,6
Erkek	439	62,4	62,4
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %37,6'sı kadın, %62,4'ünün erkek muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2:** Demografik bilgiler-Medeni durum

Medeni durum	n	%	Geçerli %
Evli	408	58,0	58,0
Bekar	295	42,0	42,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %58,0'ı evli, %42,0'ının bekar muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3:** Demografik bilgiler-Statü

Statü	n	%	Geçerli %
SMMM	375	53,3	53,3
YMM	36	5,2	5,2
Muhasebe meslek çalışanı	278	39,5	39,5
Muhasebe akademisyeni	14	2,0	2,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %53,3'ü SMMM, %5,2'si YMM, %39,5'i Muhasebe meslek çalışanı, %2,0'ının Muhasebe akademisyeni olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4:** Demografik bilgiler-Yaş

Yaş	n	%	Geçerli %
18-29	162	23,0	23,0
30-40	279	39,8	39,8
41-50	171	24,3	24,3
51-60	69	9,8	9,8
60+	22	3,1	3,1
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %23,0'ı 18-29 yaş grubunda, %39,8'i 30-40 yaş aralığında, %24,3'ü 41-50 yaş grubunda, %9,8'i 51-60 yaş grubunda, %3,1'inin 60 yaş üzerinde oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 5:** Demografik bilgiler-Aylık Gelir

Aylık Gelir TL	n	%	Geçerli %
0-2400	117	16,6	16,6
2401-4000	147	20,9	20,9
4001-6000	168	23,9	23,9
6001-8000	119	16,9	16,9
8001+	152	21,7	21,7
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %16,6'sı 0-2400 TL., %20,9'u 2401-4000 TL., %23,9'u 4001-6000 TL., %16,9'u 6001-8000 TL., %21,7'sinin 8001 TL. ve üzeri gelir sahibi oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 6:** Demografik bilgiler-Eğitim

Eğitim	n	%	Geçerli %
İlköğretim	4	0,6	0,6
Lise	110	15,6	15,6
Önlisans	44	6,3	6,3
Lisans	489	69,5	69,5
Lisansüstü	56	8,0	8,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %0,6'sı ilköğretim, %15,6'sı lise, %6,3'ü önlisans, %69,5'i lisans, %8,0'ının lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 7:** Demografik bilgiler-Kurumda çalışma süresi

Kurumda Çalışma süresi	n	%	Geçerli %
1 yıldan az	37	5,3	5,3
1-5yıl	161	22,9	22,9
6-10yıl	232	33,0	33,0
11-20yıl	156	22,2	22,2
20+	117	16,6	16,6
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %5,3'ü 1 yıldan az, %22,9'u 1-5yıl, %33,0'ı 6-10yıl, %22,2'si 11-20yıl, %16,6'sının 20 yıl üzeri kurumlarında çalıştıkları belirlenmiştir.

**Tablo 8.** Güvenilirlik analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	n
Etik Kodlar (EK)	0,851	40
İş Doyumu (İD)	0,819	5

Tüm ölçeğin Cronbach's Alpha değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği 0,851 sonucuyla, İş Doyumu (İD) ölçeği 0,819 sonucuyla çok iyi (Kalaycı, 2014) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 9.** KMO Barlett Testi

	EK	Eİ
KaiserMeyerOlkinMeasureofSamplingAdequacy.	0,903	0,701
Bartlett'sTestofSphericity	17003,291	880,580
Approx.Chi-Square		
Df.	589	10
Sig.	0,000	0,000

KMO değerinin 0,50 den yüksek olması faktör analizinin yapılmasına uygun olduğunu ve yeterli örneklemin bulunduğu işaretleri olarak alınmalıdır (Kalaycı, 2014: 322). KMO değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği için 0,903 sonucuyla, İş Doyumu (İD) ölçeği için 0,701 sonucuyla faktör analizi yapılması uygun değerlendirilmiştir.

**Tablo 10.** Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler						
	1	2	3	4	5	6	7
S01	0,857						
S02	0,840						
S03	0,790						
S04	0,784						
S05	0,733						
S06	0,685						
S07	0,630						
S08		0,885					
S09		0,779					
S10		0,698					
S11		0,587					
S12		0,527					
S13		0,488					
S14		0,465					
S15			0,923				
S16			0,886				
S17			0,854				
S18			0,823				
S19			0,604				
S20				0,819			
S21				0,802			
S22				0,756			
S23				0,694			
S24				0,678			
S25				0,625			
S26				0,525			
S27					0,834		
S28					0,777		
S29					0,712		
S30					0,655		
S31					0,505		
S32						0,872	
S33						0,770	
S34						0,615	
S35						0,567	
S36						0,559	
S37							0,733
S38							0,649
S39							0,533
S40							0,468
Açıklanan varyans %	57,71						

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 40 ifade ve 7 faktörlü yapının toplam varyansın %57,71'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,923 ile 0,465 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 11.** İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler
	1
S55	,845
S56	,812
S57	,806
S58	,578
S59	,511
Açıklanan varyans%	52,113

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 5 ifade ve tek faktörlü yapının toplam varyansın %52,113'ünü açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,845 ile 0,511 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 12.** Cinsiyet İçin Fark Testleri

Faktör	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	sig
Sosyal Sorumluluk	kadın	264	4,5040	0,04
	erkek	439	4,4447	
Dürüstlük	kadın	264	4,5769	0,65
	erkek	439	4,5656	
Gizlilik	kadın	264	4,7213	0,37
	erkek	439	4,6974	
Etik İkilem	kadın	264	2,2204	0,77
	erkek	439	2,2364	
Yeterlilik ve Özen	kadın	264	4,2506	0,88
	erkek	439	4,2461	
Mesleki Davranış	kadın	264	4,4613	0,93
	erkek	439	4,4341	
Tarafsızlık	kadın	264	4,5181	0,78
	erkek	439	4,5095	
Etik Kodlar	kadın	264	4,1811	0,32
	erkek	439	4,1619	
İş Doyumu	kadın	264	4,0943	0,03
	erkek	439	3,9686	

Tablo ile cinsiyet açısından fark testi sonuçları gösterilmektedir. Kadınların sosyal sorumluluk algılarının ve iş doyumu düzeylerinin erkeklere oranla daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

**Tablo 13.** Yaş İçin Fark Testleri

Faktör	Yaş	N	Ort.	Faktör	Yaş	N	Ort.	Faktör	Yaş	N	Ort.
Sosyal Sorumluluk	18-29	264	4,42	Dürüstlük	18-29	264	4,55	Gizlilik	18-29	264	4,67
	30-40	512	4,50		30-40	512	4,61		30-40	512	4,73
	41-50	268	4,50		41-50	268	4,57		41-50	268	4,71
	51-60	127	4,43		51-60	127	4,50		51-60	127	4,68
	60+	32	4,28		60+	32	4,47		60+	32	4,77
	Total	1203	4,47		Total	1203	4,57		Total	1203	4,71
Etik İikilem	18-29	264	2,29	Yeterlilik ve Özen	18-29	264	4,17	Mesleki Davranış	18-29	264	4,43
	30-40	512	2,22		30-40	512	4,26		30-40	512	4,43
	41-50	268	2,19		41-50	268	4,33		41-50	268	4,50
	51-60	127	2,21		51-60	127	4,23		51-60	127	4,44
	60+	32	2,42		60+	32	4,14		60+	32	4,48
	Total	1203	2,23		Total	1203	4,25		Total	1203	4,44
Tarafsızlık	18-29	264	4,47	Etik Kodlar	18-29	264	4,14	İş Doyumu	18-29	152	4,05
	30-40	512	4,55		30-40	512	4,18		30-40	300	4,04
	41-50	268	4,54		41-50	268	4,19		41-50	151	4,06
	51-60	127	4,48		51-60	127	4,14		51-60	81	3,80
	60+	32	4,19		60+	32	4,09		60+	19	4,02
	Total	1203	4,51		Total	1203	4,17		Total	703	4,02

Tablo ile yaş açısından yapılan fark testleri gösterilmektedir. Sosyal sorumluluk, dürüstlük, gizlilik, etik ikilem, mesleki davranış, etik kodlar ve iş doyumu için yaş açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. 41 – 50 yaş arasının yeterlilik ve özen düzeyinin 18 – 29 yaş arasından daha fazla olduğu görülmektedir. 60 ve üzeri yaş grubunun tarafsızlık düzeyinin diğer yaş gruplarının düzeyinden daha az olduğu görülmektedir.

**Tablo 14.** Statü İçin Fark Testleri

Faktör	Statü	N	Ortalama	Faktör	Statü	N	Ortalama
Sosyal Sorumluluk	smmm	623	4,47	Dürüstlük	smmm	623	4,58
	ymm	52	4,62		ymm	52	4,65
	muhasebe meslek çalışanı	482	4,44		muhasebe meslek çalışanı	482	4,55
	muhasebe akademisyeni	46	4,55		muhasebe akademisyeni	46	4,60
	Toplam	1203	4,47		Toplam	1203	4,57
Gizlilik	smmm	623	4,72	Etik İikilem	smmm	623	2,21
	ymm	52	4,72		ymm	52	2,62
	muhasebe meslek çalışanı	482	4,68		muhasebe meslek çalışanı	482	2,23
	muhasebe akademisyeni	46	4,74		muhasebe akademisyeni	46	2,04
	Toplam	1203	4,71		Toplam	1203	2,23



Yeterlilik ve Özen	smmm	623	4,28	Mesleki Davranış	smmm	623	4,43
	ymm	52	4,26		ymm	52	4,49
	muhasebe meslek çalışanı	482	4,20		muhasebe meslek çalışanı	482	4,45
	muhasebe akademisyeni	46	4,28		muhasebe akademisyeni	46	4,51
	Toplam	1203	4,25		Toplam	1203	4,44
Tarafsızlık	smmm	623	4,52	Etik Kodlar	smmm	623	4,17
	ymm	52	4,59		ymm	52	4,28
	muhasebe meslek çalışanı	482	4,48		muhasebe meslek çalışanı	482	4,15
	muhasebe akademisyeni	46	4,65		muhasebe akademisyeni	46	4,20
	Toplam	1203	4,51		Toplam	1203	4,17
İş Doyumu	smmm	346	4,02				
	ymm	28	4,01				
	muhasebe meslek çalışanı	287	3,97				
	muhasebe akademisyeni	42	4,36				
	Toplam	703	4,02				

Sosyal sorumluluk, dürüstlük, gizlilik için statü açısından anlamlı bir fark bulunmamaktadır. YMM'lerin etik ikilem düzeyleri SMM'lerin ve muhasebe meslek çalışanlarının düzeylerinden daha fazladır. SMM'lerin yeterlilik ve özen düzeyleri muhasebe meslek çalışanlarının düzeylerinden daha fazladır. YMM'lerin etik kod düzeyleri muhasebe meslek çalışanlarının düzeylerinden daha fazladır. Muhasebe akademisyenlerinin iş doyumu düzeyleri muhasebe meslek çalışanlarının ve SMM'lerin iş doyumu düzeylerinden daha fazladır.

**Tablo 15. İş Doyumu İçin Regresyon Modeli**

Değişkenler	$\beta$	F	t	sig
ETİK KODLAR	0,380	22,587	7,306	0,000
Sosyal Sorumluluk	0,228	17,094	12,154	0,000
Dürüstlük	0,181	9,185	11,639	0,003
Gizlilik	0,061	1,224	1,106	0,269
Etik İkilem	0,044	2,316	1,522	0,129
Yeterlilik ve Özen	0,210	16,341	4,042	0,000
Mesleki Davranış	0,172	11,843	3,441	0,001
Tarafsızlık	0,177	11,525	3,395	0,001
Bağımlı Değişken: İş Doyumu= 2,438+(0,380*Etik Kodlar)				

Tabloya göre Etik Kodlar ile İş Doyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodlarının, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Sosyal Sorumluluk ile İş Doyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1a</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü sosyal sorumluluk, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Dürüstlük ile İş Doyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1b</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü dürüstlük, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Gizlilik ile İş Doyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p > 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmemiştir. **Bu sonuçla “H<sub>1c</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü gizlilik, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmemiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Tarafsızlık ile İş Doyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1d</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü tarafsızlık, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Etik İnkilem ile İş Doyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p > 0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmemiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1e</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü etik inkilem, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmemiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Yeterlilik ve Özen Algıları ile İş Doyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1f</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü yeterlilik ve özen, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Mesleki Davranış Algıları ile İş Doyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir. **Bu sonuçla “H<sub>1g</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü mesleki davranış, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16. Hipotezlerin Testi

Hipotezler	p	Sonuç
H <sub>1</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodlarının, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır.	0,000	Kabul
H <sub>1a</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü sosyal sorumluluk, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1b</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü dürüstlük, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,003	Kabul
H <sub>1c</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü gizlilik, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,269	Ret
H <sub>1d</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü tarafsızlık, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1e</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü etik ikilem, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,129	Ret
H <sub>1f</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü yeterlilik ve özen, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,001	Kabul
H <sub>1g</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü mesleki davranış, iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,001	Kabul

Çalışanların iş doyumunu; bir işletme paydaşı olarak çalışanların performansının belirleyicisidir. Çalışanın iş doyumunu ve memnuniyetinin yüksek olması performansını da aynı şekilde etkilemektedir. Bu çalışma literatürde ilk kez yapılan ve etik kodların iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik olarak ortaya konulan bir çalışmadır. Elde edilen bulgular etik kodların iş doyumunu üzerinde etkili olduğudur. Bu bulgular alanyazında etik, etik kodlar ile örgütsel davranış konularıyla yapılan bazı çalışmalar ile örtüşmektedir. Bu çalışmaları şöyle özetleyebiliriz. Schwepker (2001) çalışmasında etik kodların etik iklimin oluşmasında ve etik olmayan davranışların azaltılmasında aracılık etkisi olduğunu iddia etmiştir. Valentine ve Barnett (2003) çalışmasında pazarlama personelinin sosyal sorumluluklarının örgütsel etkinliğin yerine getirilmesinde önemli olduğuna inandıklarını ve güçlü etik değerlerin kurumsallaştırılmasıyla çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğunu iddia etmiştir. Mulki, Jaramillo ve Locander (2006) çalışmasında etik kodlar temelindeki yönetimin hareketlerinin, iş tatmini, bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide yöneticiye güvenin satış temsilcilerini motive ettiğini ifade etmiştir. Bektaş (2008) otel endüstrisinde yaptığı çalışmada, işletmelerin sahip olduğu etik kodların çalışanların örgütsel davranışlarına olumlu yönde etkisi olduğunu açıklamıştır. Elçi ve Alpkın (2009) çalışmasında yöneticilerin evrensel etik kodları gerçek anlamda çalışanlarına aktararak iş doyumlarını olumlu yönde etkileyebildiklerini ileri sürmüştür. Agrawal (2017) çalışmasında örgütlerde etik iklimin sağlanmaması ya da bozulması durumunda çalışanların yönetime karşı olan güvenlerinin olumsuz etkilendiğini ileri sürmüştür. Özden ve arkadaşlarının (2019) hemşireler üzerinde yaptığı bir çalışmada çalışma ortamından ve işinden memnun olan hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Boz ve arkadaşlarının (2019) yaptığı araştırmada, çalışan motivasyonu ile iş doyumunu ve performans arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Özgür Aydın ve Aktaş'ın (2020) yaptığı bir çalışmada, etik yöneticiliğin iş doyumunu arttırdığı ve etik kodların, yönetici gelişim programlarının hazırlanmasında bir kılavuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türe ve Demirsoy'un (2020) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, etik davranışların hemşirelerin iş doyumlarını arttırdığı saptanmıştır. Yaman (2021) çalışmasında etik kodların işletme genelinde uygulanmasında etik davranışlara yön verdiğini ve çalışan davranışlarını olumlu etkilediğini ifade etmiştir. Yarmacı ve Pelit'in (2021) yaptıkları çalışmada, iş etiği ile iş doyumunu arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve iş etiğinin çalışanların iş doyumuna pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır. Altınbay'ın (2022) muhasebe meslek mensuplarına yönelik yürüttüğü çalışmasında etik örgüt iklimi ile iş doyumunu arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu açıklanmıştır.

## 5. SONUÇ

Bu çalışma Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, iş doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Kütahya, Eskişehir ile İstanbul illerinde faaliyette bulunan 703 muhasebe meslek mensubuna kolayda örnekleme yöntemi ve gönüllülük esasıyla ulaşılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının etik ilke ve kodlara sıkı sıkıya bağlı kalması, çalışmış oldukları iş yerlerinde iş doyumlarını kolaylaştıracaktır. Bunun sonucunda işe devamsızlıklar, performanstan düşme, motivasyon düşüklüğü, örgütsel sadakat ve bağlılık duygularında azalma gibi olumsuz durumlar engellenebilir hale gelecektir. Bu durumun literatüre katkı sağlaması açısından çalışmanın ne kadar önemli olduğunu ifade etmektedir. Etik kodlar, etik beklentileri artırmayı, davranışların iyi yönde ilerlemesini sağlamayı, yetkinin kötüye kullanılmasını engellemeyi hedeflemektedir. Muhasebe mesleği mensuplarının yaptık işleri etik açıdan irdelemeleri son derece önem arz etmektedir. Araştırma sonucunda; Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, iş doyumunu pozitif yönde etkiler ana hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca etik kodların alt faktörlerinin (gizlilik ve etik ikilem hariç) de iş doyumunu pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

## KAYNAKÇA

- Adams J.S., Tashchian A. ve Shore T. H. (2001) Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics* s. 199–211.
- Agrawal, R. K. (2017). Do Ethical Climates Impact Trust in Management? A Study in Indian Context, *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5): 804-824.
- Altınbay, A. (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik İklim Algısının İşgören Performansı ve İş Doyumu ile İlişkisi. *EKEV Akademi Dergisi*. Yıl:26 Sayı:90, 1-18.
- Altınbay, A., Boz, D., Duran, C., Güler, M. ve Öztürk, M. (2022). Muhasebe Meslek Mensupları (MMM) Etik Kodlar Ölçeği, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice, Tenth Edition, *Kogan Page Publishing, London*, s. 264.
- Aziri B. (2011) Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research And Practice* Cilt: 3, Sayı: 4, s. 77-86.
- Bektaş, Ç. (2008). Etik Kodların Otel Endüstrisine Katkıları ve Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı 1, 1-17.
- Boz, D., Duran, C., Koç, A. ve Uslu, İ. (2019). Çalışanların motivasyonunun iş tatmini ve performans ile ilişkisi. In *International Congress on Afro-Eurasian Research*, 19, 224-229.
- Clark, A., E. ve Oswald A. J., (1996). Satisfaction and Comparison Income, *Journal of Public Economics*. Cilt:61 s.359–381.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297 – 311.
- Demir, G. (2020). Akademisyenlik Mesleğinde Etik Kod Arayışı . *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi* , Sayı: 6 , s. 65-80
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 23 (3) , 35-52 .
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, Harper and Brothers, *New York*, p. 47.
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kolçak, M. (2012). Meslek Etiği. *Ankara: Murathan Yayınevi*.
- Locke, E., A., (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, Cilt:4, Sayı: 4, s. 309-336.
- Mottaz, C. J. (1987). Age and Work Satisfaction. *Work and Occupations*, Cilt: 14, Sayı: 3, s.387–409.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F. ve Locander, W. P. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(1), 19-26.
- Özan M., B., Polat H., Gündüzalp S. ve Yaraş Z., (2017) Etik Kodlara İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri ve Etik Kod Önerileri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt: 27, Sayı: 1, s. 43-52.
- Özden, D., Arslan, G.G., Ertuğrul, B.ve Karakaya, S. (2019). The effect of nurses' ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nursing Ethics*, 26(4),1211–1225.
- Özgür Aydın, A., Aktaş, M. (2020). Çalışanların Etik Liderlik Algısı ve İş Tatmini: Mersin İli Örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(1), 310-329.
- Öztürk, M. 2022. Uluslararası Ticarete Etik: Dün, Bugün ve Yarın. İçinde A. Altınbay (Ed.), *Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlar Ölçeği* (ss. 87-112). Ankara: Gazi Kitapevi.

- Schweper, Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1): 39-52.
- Sevimli F. (2005) Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, Cilt: 5, Sayı: 1, s. 55 – 64.
- Stevens B. (2008) Corporate Ethical Codes: Effective Instruments For Influencing Behavior. *Journal of Business Ethics* s. 601–609.
- Türe, A., Demirsoy, N. (2020). Yönetici Hemşirelerde Etik Liderliğin Hemşirelerin İş Doyumuna Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Yıl:8 Sayı:101, 159-175.
- Valentine, S. ve Barnett, T. (2003). Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, and Organizational Commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 23(4): 359–367.
- Yaman, T. (2021). *Etik İklimin, Yenilikçi İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı İle İlişkisinde İş Yükü Ve Özdeşleşmenin Rolü*, (Doktora Tezi), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi SBE., Zonguldak.
- Yarmacı, N., Pelit, E. (2021). Otel Yöneticilerinin İş Etiği Kapsamındaki Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Journal of Regriation and Tourism Research*, 8(1), 1-24.
- Yıldırım F. (2007) İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. Cilt:62 Sayı:01 s. 253-278
- Zhu Y. (2013). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*; Cilt: 9, Sayı: 1, s. 293-298.

## 03 ETİK KODLARIN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ.docx

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet	165 words — 4%
2	<a href="http://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a> Internet	77 words — 2%
3	<a href="http://acikbilim.yok.gov.tr">acikbilim.yok.gov.tr</a> Internet	66 words — 2%
4	<a href="http://adudspace.adu.edu.tr:8080">adudspace.adu.edu.tr:8080</a> Internet	44 words — 1%
5	<a href="http://www.umyos.org">www.umyos.org</a> Internet	32 words — 1%
6	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Internet	31 words — 1%
7	EĞİNLİ TEMEL, Ayşen. "Çalışanlarda İş Doyumunu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi, 2009. Publications	23 words — 1%
8	<a href="http://tcct.amss.ac.cn">tcct.amss.ac.cn</a> Internet	20 words — < 1%
9	Musayev, İslam. "Azerbaycan'da ailede din eğitimi", Bursa Uludağ University (Turkey), 2021 ProQuest	17 words — < 1%

# ETİK KODLARIN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜRKİYE'DE YERLEŞİK MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Murat ÖZTÜRK<sup>1</sup>

---

## ÖZET

Bu çalışma ile muhasebe mesleğini icra edenlerin sahip olduğu etik ve etik kodlar algısının onların iş performansı üzerinde nasıl bir etkisinin olduğu araştırılmıştır. Araştırma kapsamında daha önce ortaya konulmuş bulunan muhasebe mesleği mensupları etik kodlar ölçeği ile iş performansı ölçeği kullanılarak bir saha araştırması yapılmıştır. Araştırma kapsamında İstanbul, Eskişehir ve Kütahya olmak üzere Türkiye'nin üç farklı şehrinde 703 adet muhasebe mesleği mensubuna kolayda örnekleme yöntemiyle ve gönüllülük esasına dayanarak anket uygulanmış elde edilen veriler IBM SPSS ve bağlı uygulama ve paketleri ile incelenerek istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Bu kapsamda demografik özellikler incelenmiş, regresyon analizi, korelasyon analizi ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında sonuç olarak: Muhasebe meslek mensuplarının sahip olduğu etik kodlar algısı ile onların iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Etik kodlara ilişkin alt faktörler nezdinde ise muhasebe mesleğine mensup bireylerin; sosyal sorumluluk, dürüstlük, gizlilik, yeterlilik ve mesleki davranış etik algıları ile onların iş performansı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilirken, tarafsızlık ve etik ikilem alt faktörleri ile muhasebe meslek mensuplarının iş performansları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik Kodlar, Etik Kodlar Ölçeği, İş Performansı, Muhasebe Mesleği

---

<sup>1</sup> Öğretim Görevlisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Finansman ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5983-331X> murat.ozturk@dpu.edu.tr



## THE EFFECT OF CODES OF ETHICS ON BUSINESS PERFORMANCE: A FIELD RESEARCH ON ACCOUNTING PROFESSIONALS RESIDENT IN TURKEY

### Abstract

In this study, it was investigated how the perception of ethics and ethical codes of those who practice the accounting profession has an effect on their job performance. Within the scope of the research, a field study was conducted by using the ethical codes scale of accounting professionals and the scale of job performance. Within the scope of the research, a survey was applied to 703 accounting professionals in three different cities of Turkey, namely Istanbul, Eskisehir and Kutahya, using the convenience sampling method and on a voluntary basis, and the data obtained were analysed with IBM SPSS and related applications and packages, and statistically analysed. In this context, demographic characteristics were examined, regression analysis, correlation analysis and reliability analysis were performed. As a result of the study: It has been determined that there is a significant relationship between the ethical codes perception of professional accountants and their job performance. In terms of sub-factors related to ethical codes, individuals belonging to the accounting profession; While it was determined that there was a significant relationship between the ethical perceptions of social responsibility, honesty, confidentiality, competence and professional behaviour and their job performance, it was concluded that there was no significant relationship between the sub-factors of objectivity and ethical dilemma and the job performance of professional accountants.

**Keywords:** Codes of Ethics, Scale of Codes of Ethics, Business Performance, Accounting Profession

### 1. GİRİŞ

Bu araştırmanın birinci ayağında etik kavramı bulunmaktadır. Etik; üzerinde hala kavramsal olarak dahi net bir mutabakatın oluşamamış olduğu geniş kapsamlı ve derin mahiyetli bir kavramdır (Öztürk, 2022). Ancak tüm buna rağmen söz etik kavramının önemine geldiğinde ise büyük bir uzlaşının literatürde hakim olduğunu görmek mümkündür. Bu yönü ile de etiğe ilişkin çalışmalar geçmişte önemli olduğu gibi günümüzde ve gelecekte de önem arz edecektir.

Çalışmanın diğer ayağına baktığımızda ise karşımıza muhasebe mesleği ve bu mesleği icra eden bireyler (muhasebeciler) çıkmaktadır. Muhasebe ve muhasebecilik tarihin en eski olgu ve profesyonel işlerinden birisi olarak tarih sahnesinden günümüze değin uzanmış olan kadim bir faaliyet ve meslektir. Buna istinaden bu alan ve mesleğe ilişkin olarak yüzlerce eser birçok farklı konu ve boyutları ile literatürde yer bulmuştur.

Araştırma kapsamında ortaya çıkan 3. temel ayak ise iş performansı kavramıdır. İş performansı da yönetimden insan kaynaklarına kadar farklı alan ve

disiplinlerde kendisine yer bulmuş olan bir başlıktır. İş performansının ne olduğu, nasıl ölçülebileceği, nasıl artırılabilir ve nelerin iş performansı üzerinde ne tür etkilerinin olduğunun anlaşılması oldukça önem kazanmış bazı başlıklar olarak ifade edilebilmektedir.

Dolayısı ile bu araştırma yukarıda bahsi geçmiş olan etik, muhasebe mesleği ve iş performansı olmak üzere üç temel ayak/kavram üzerine kurulmuştur. Bu kapsamda muhasebe meslek gruplarında etik kodlar ve bu etik kodlara ilişkin algının muhasebe meslek mensuplarının iş performansına nasıl etki edeceği çalışma kapsamında değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında daha önce Altınbay vd. (2022) tarafından yapılan araştırma ve çalışmalar ile ortaya konulmuş olan muhasebe meslek mensupları etik kodları ölçeği ve Staples vd. (1999) tarafından geliştirilen Yücekaya ve İmamoğlu (2020)'nin çalışmasında kullandığı 4 ifadeden oluşan iş performansı ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın neticesinde beklenen bulgu ve sonuçların ise daha çok saha uygulama ve araştırmaları bağlamında literatüre özgün katkılar sağlayacağı öngörülmüştür. Bu kapsamda ise bu araştırma ile söz konusu oluşturulmuş olan muhasebe mesleğine ilişkin etik kodlara dair muhasebe mesleğini icra edenlerin sahip olduğu algıların onların iş performansına nasıl etki ettiği bir saha araştırma sonucu olarak “teoriden uygulamaya” yaklaşımı ile literatüre kazandırılmaya çalışılmıştır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırma bünyesinde gerçekleştirilen literatür incelemesi kapsamında genel bir bilgi zemini oluşturması açısından iş etiği ve muhasebe mensuplarına ilişkin etik kodlara dair araştırmaların yanı sıra iş performansına ilişkin literatür bilgileri taranmıştır. Daha sonrasında ise araştırmanın doğrudan kapsamı ile ilintili olan muhasebe meslek mensuplarında iş etiği (etik kodlar algısı) ve iş performansına ilişkin mevcut literatür değerlendirmeye alınarak bu bölümde sunulmuştur.

### 2.1 İş Etiği ve Muhasebe Mesleğinde Etik Kodlar

İş etiği kavramı literatür içerisinde “İş Etiği”, “İş Ahlakı” ve “İş Değerleri” gibi her ulus ve kültür içerisindeki anlam ve kapsam bağlamında farklı eş anlamlıları ve alternatifleri ile yer alabilmektedir (Öztürk, 2022). Etik kelimesi anlamsal olarak bir takım ahlaki ilkeleri, kavramları, teorileri ve sistemleri ifade eder (“Ethics Definition & Meaning”, 2022). Etik kavramı kendisine çok farklı disiplinler içerisinde yer bulabilen bir kavram olmakla beraber en çok zikri geçen disiplinler arasında ekonomi ve iş dünyası çalışmaları da yer almaktadır (Yardımcıoğlu ve Atmalı, 2018). Etik özünde bireylerin ve kurumların ahlaki tutum ve davranışlarını ele alan bir yapıya sahiptir (Küçüköğlü, 2012). Bu yönü ile de etiğin doğru ve yanlışlar veya iyi ve kötüler gibi insan davranışlarını etkilemeye yönelik bir yapısının olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda da etiğin

insan davranışlarını etkilemesi onların düşüncelerini, eylemlerini, motivasyon ve iş performanslarını ve iç/dış çevre tutumlarını etkilediğini ifade etmek mümkün olabilmektedir.

Etiğin iş hayatı ile ilgili olan boyutları ve iş dünyası ile nasıl bir etkileşimde olduğu ise gene literatürde uzun yıllardır farklı çalışmalarda araştırma konusu olmuş bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda etiğin işletmeler üzerinde ve onların çalışanları üzerindeki etkileri de önem kazanmış olan ve kazanmaya devam eden konular arasında sayılabilmektedir. Bu bağlamda hemen her işletmenin zorunlu olarak icra ettiği (kanuni zorunluluk veya iş koşullarının gerekliliği nedeni ile) muhasebe faaliyetleri ve bunun etik ile olan ilişkisi de oldukça önemli bir başlıktır Altınbay vd. (2022). Bu kapsamda da muhasebe mesleğini icra eden muhasebeciler nezdinde etik kodlar ölçeğini Altınbay vd. (2022) literatüre kazandırmışlardır. Araştırma kapsamında da bu ölçek kullanılmıştır.

## 2.2 İş Performansı

İş performansı kavramı bir işin yerine getirilmiş/tamamlanmış olmasını veya buna ilişkin faaliyetleri ifade etmektedir (Öncer, 2000). Uygulamada işletmeler için ise bir işin nitelik, zaman, maliyet ve miktar verimliliğini göz önüne alarak icra edilmesini ifade etmektedir (Smith ve Goddard, 2002). İş performansı ile ilgili önemli bir diğer konu ise iş performansının sadece çalışanın doğrudan kendisine ait işlerine odaklanması ile değil aynı zamanda dolaylı olabilecek işlere de özen göstermesi ile ilgili olduğudur (Motowidlo, 2000). Motowidlo, (2000)'e göre sadece çalışanın doğrudan kendi işleri üzerinden değil aynı zamanda dolaylı işlere karşı göstermiş olduğu işlere karşı da performansının ölçülmesi gerekmekte ve önem arz etmektedir.

İş performansının ölçümü noktasında ise literatürde farklı konsept ve bağlamlarda birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu kapsamda literatür içinde kabul görmüş olan Staples vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Yücekaya ve İmamoğlu (2020)'nin de Türkiye'de yürüttükleri çalışmalarında kullandığı iş performansı ölçümü ölçeği araştırma kapsamında kullanılmıştır.

## 2.3 Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Etiği (Etik Kodlar Algısı) ve İş Performansı

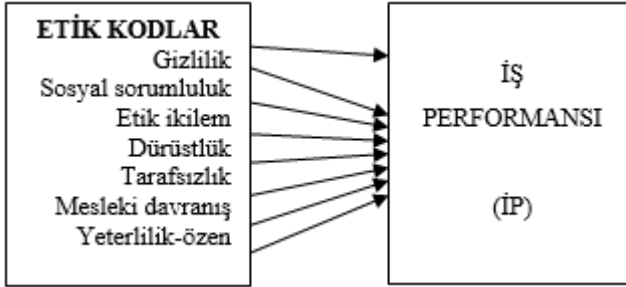
Literatür içerisinde doğrudan muhasebe meslek mensuplarının iş etiği algısının iş performansı üzerindeki etkisini içeren bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buna karşın Gök, (2008)'in iş etiği ve iş ahlakının çalışma yaşamı ile ilişkisine dair, Bıyık vd., (2017)'nin etik liderliğin çalışanların iş performansı üzerinde etkisine dair, Demir, (2014)'ün otel işletmelerinde bulunan etik iklimin iş performansı üzerindeki etkisine dair, Adewale vd., (2015)'nin iş etiği ve çalışanların iş performansına dair ve diğer birçok yazar tarafından farklı konsept ve mahiyetlerde etik ve iş performansına dair çalışmalar bulunmaktadır. Bunların bazılarında anlamdî etkileşimler, zayıf etkileşimler veya anlamlandırılmamış etkileşimler

(etkileşimsizlikler) sonuç olarak araştırmaların bulgularında yer almıştır. İş bu çalışma içerisinde de global yöntem ve uygulamalar takip edilerek literatürde bulunan mevcut eserlerin ayak izi üzerinden literatüre özgün katkılar sağlamak adına muhasebe meslek mensuplarının etik algılarının onların iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

### 3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırmanın amacı 703 muhasebe mesleği mensubunun iş performansı üzerinde muhasebe mesleği etik kodlar algısının etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda Staples vd. (1999) tarafından geliştirilen Yücekaya ve İmamoğlu (2020) çalışmasında kullandığı 4 ifadeden oluşan iş performansı ölçeği ile Altınbay vd. (2022) tarafından geliştirilen 40 ifadeli Etik Kodlar ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya ilişkin kavramsal model şekilde sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma modeli



Araştırmanın hipotezleri;

$H_1$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodlarının, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

$H_{1a}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü sosyal sorumluluk, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1b}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü dürüstlük, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1c}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü gizlilik, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1d}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü tarafsızlık, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1e}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü etik ikilem, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1f}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü yeterlilik ve özen, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1g}$  = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü mesleki davranış, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır

#### 4. BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile demografik özellikler, güvenilirlik analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır.

**Tablo 1:** Demografik bilgiler-Cinsiyet

Cinsiyet	n	%	Geçerli %
Kadın	264	37,6	37,6
Erkek	439	62,4	62,4
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %37,6'sı kadın, %62,4'ünün erkek muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2:** Demografik bilgiler-Medeni durum

Medeni durum	n	%	Geçerli %
Evli	408	58,0	58,0
Bekar	295	42,0	42,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %58,0'ı evli, %42,0'ının bekar muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3:** Demografik bilgiler-Statü

Statü	n	%	Geçerli %
SMMM	375	53,3	53,3
YMM	36	5,2	5,2
Muhasebe meslek çalışanı	278	39,5	39,5
Muhasebe akademisyeni	14	2,0	2,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %53,3'ü SMMM, %5,2'si YMM, %39,5'i Muhasebe meslek çalışanı, %2,0'ının Muhasebe akademisyeni olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4:** Demografik bilgiler-Yaş

Yaş	n	%	Geçerli %
18-29	162	23,0	23,0
30-40	279	39,8	39,8
41-50	171	24,3	24,3
51-60	69	9,8	9,8
60+	22	3,1	3,1
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %23,0'ı 18-29 yaş grubunda, %39,8'i 30-40 yaş aralığında, %24,3'ü 41-50 yaş grubunda, %9,8'i 51-60 yaş grubunda, %3,1'inin 60 yaş üzerinde oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 5:** Demografik bilgiler-Aylık Gelir

Aylık Gelir TL	n	%	Geçerli %
0-2400	117	16,6	16,6
2401-4000	147	20,9	20,9
4001-6000	168	23,9	23,9
6001-8000	119	16,9	16,9
8001+	152	21,7	21,7
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %16,6'sı 0-2400 TL., %20,9'u 2401-4000 TL., %23,9'u 4001-6000 TL., %16,9'u 6001-8000 TL., %21,7'sinin 8001 TL. ve üzeri gelir sahibi oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 6:** Demografik bilgiler-Eğitim

Eğitim	n	%	Geçerli %
İlköğretim	4	0,6	0,6
Lise	110	15,6	15,6
Önlisans	44	6,3	6,3
Lisans	489	69,5	69,5
Lisansüstü	56	8,0	8,0
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %0,6'sı ilköğretim, %15,6'sı lise, %6,3'ü önlisans, %69,5'i lisans, %8,0'ının lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 7:** Demografik bilgiler-Kurumda çalışma süresi

Kurumda Çalışma süre	n	%	Geçerli %
1 yıldan az	37	5,3	5,3
1-5yıl	161	22,9	22,9
6-10yıl	232	33,0	33,0
11-20yıl	156	22,2	22,2
20+	117	16,6	16,6
Toplam	703	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların %5,3'ü 1 yıldan az, %22,9'u 1-5yıl, %33,0'ı 6-10yıl, %22,2'si 11-20yıl, %16,6'sının 20 yıl üzeri kurumlarında çalıştıkları belirlenmiştir.

**Tablo 8.** Güvenilirlik analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	n
Etik Kodlar (EK)	0,851	40
İş Performansı (İP)	0,859	4

Tüm ölçeğin Cronbach's Alpha değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği 0,851 sonucuyla, İş performansı (İP) ölçeği 0,859 sonucuyla çok iyi (Kalaycı, 2014) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 9.** KMO Barlett Testi

		EK	Eİ
KaiserMeyerOlkinMeasureofSamplingAdequacy.		0,903	0,886
Bartlett'sTestofSphericity	Approx.Chi-Square	17003,291	409,103
	Df.	589	166
	Sig.	0,000	0,000

KMO değerinin 0,50'den yüksek olması faktör analizinin yapılmasına uygun olduğunu ve yeterli örneklemin bulunduğu işaretleri olarak alınmalıdır (Kalaycı, 2014: 322). KMO değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği için 0,903 sonucuyla, İş performansı (İP) ölçeği için 0,886 sonucuyla faktör analizi yapılması uygun değerlendirilmiştir.

**Tablo 10.** Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler						
	1	2	3	4	5	6	7
S01	0,857						
S02	0,840						
S03	0,790						
S04	0,784						
S05	0,733						
S06	0,685						
S07	0,630						
S08		0,885					
S09		0,779					
S10		0,698					
S11		0,587					
S12		0,527					
S13		0,488					
S14		0,465					
S15			0,923				
S16			0,886				
S17			0,854				
S18			0,823				
S19			0,604				
S20				0,819			
S21				0,802			
S22				0,756			
S23				0,694			
S24				0,678			
S25				0,625			

S26				0,525			
S27					0,834		
S28					0,777		
S29					0,712		
S30					0,655		
S31					0,505		
S32						0,872	
S33						0,770	
S34						0,615	
S35						0,567	
S36						0,559	
S37							0,733
S38							0,649
S39							0,533
S40							0,468
Açıklanan varyans %				57,71			

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 40 ifade ve 7 faktörlü yapının toplam varyansın %57,71'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,923 ile 0,465 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 11.** İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler
	1
S60	,812
S61	,778
S62	,706
S63	,622
Açıklanan varyans%	72,400

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 4 ifade ve tek faktörlü yapının toplam varyansın %72,400'ünü açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,812 ile 0,622 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 12.** Korelasyon analizi

		ETİKKODLAR	İŞ PERFORMANSI
ETİKKODLAR	Pearson Correlation	1	,109**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	703	703
İŞPERFORMANSI	Pearson Correlation	,109**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	703	703



Tabloya göre Etik kodlar ile iş performansı arasında  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde  $r = 0,109$  kuvvetinde pozitif yönlü anlamlı zayıf düzeyde (Akgül ve Çevik, 2005) bir ilişki saptanmıştır.

**Tablo 13.** Regresyon analizi

Değişkenler	$\beta$	F	t	sig
ETİK KODLAR	0,176	8,354	2,890	0,004
Sosyal Sorumluluk	0,116	7,707	2,776	0,006
Dürüstlük	0,104	5,314	2,305	0,021
Gizlilik	0,169	16,684	4,085	0,000
Etik İkilem	-0,037	2,807	-1,675	0,094
Yeterlilik ve Özen	0,082	4,265	2,065	0,039
Mesleki Davranış	0,138	13,435	3,665	0,000
Tarafsızlık	0,069	3,058	1,749	0,081
Bağımlı Değişken: İş performansı= 3,392+(0,176*Etik Kodlar)				

Tabloya göre Etik Kodlar ile İş performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodlarının, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Sosyal Sorumluluk ile İş performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1a</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü sosyal sorumluluk, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Dürüstlük ile İş performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1b</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü dürüstlük, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Gizlilik ile İş performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p < 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1c</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü gizlilik, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Tarafsızlık ile İş performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p > 0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmemiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1d</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü tarafsızlık, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmemiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Etik İkilem ile İş performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p>0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmemiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1c</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü etik ikilem, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmemiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Yeterlilik ve Özen Algıları ile İş performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1f</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü yeterlilik ve özen, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre Etik Kodlar alt faktörü Mesleki Davranış Algıları ile İş performansı arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $p<0,05$ ) istatistiki olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir. **Bu sonuçla “H<sub>1g</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü mesleki davranış, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16. Hipotezlerin Testi

Hipotezler	p	Sonuç
H <sub>1</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodlarının, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.	0,004	Kabul
H <sub>1a</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü sosyal sorumluluk, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,006	Kabul
H <sub>1b</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü dürüstlük, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,021	Kabul
H <sub>1c</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü gizlilik, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1d</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü tarafsızlık, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,081	Ret
H <sub>1e</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü etik ikilem, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,094	Ret
H <sub>1f</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü yeterlilik ve özen, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,039	Kabul
H <sub>1g</sub> = Muhasebe mesleği mensupları etik kodları alt faktörü mesleki davranış, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul

Çalışanların iş performansı; bir işletme paydaşı olarak işletmelerin sürdürülebilirliğinde belirleyici olmaktadır. Çalışanların iş performansı ve memnuniyetinin yüksek olması işletme performansını da aynı şekilde etkilemektedir. Bu çalışma literatürde ilk kez yapılan ve etik kodların iş performansı etkisini belirlemeye yönelik olarak ortaya konulan bir çalışmadır. Elde edilen bulgular etik kodların iş performansı üzerinde etkili olduğudur. Alan yazınında genel olarak performansı direkt ve indirekt etkileyen negatif ya da pozitif örgütsel davranış konularıyla ilişkilendiren bazı çalışmalar mevcuttur. Bunlardan bir kısmı şu şekilde özetlenebilir.

Pater ve Van Gils (2003) çalışmasında etik kodların, beklenen davranışları formüle ederek, çalışanların davranışlarını olumlu etkilediğini ifade etmiştir. Bektaş ve Köseoğlu (2007) çalışmasında etik kodların yöneticilerin iyi işler yapma ve kötü davranışlardan alıkoymaya yönelik bir kılavuz olduğunu bir çatışma halinde yol gösterici nitelikte rol üstlendiğini ileri sürmüştür. Ki vd., (2012) çalışmasında üst yönetimin desteği ve etik kodların, çalışanların etik uygulamalarını ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediği ifade etmiştir. Kahya (2013), iş performansı ve iş tatmininin sinizm ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür. Uzun (2018), çalışmasında sinizm davranışları ile iş performansı arasında negatif korelasyonlu bir ilişki saptamıştır. Boz vd. (2019) yaptıkları çalışmada mobbing işe iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Atan ve Tunçer (2019), işletmelerin entelektüel sermaye yatırımlarının performansı artırmaya olumlu etki yaratacağı sonucuna ulaşmışlardır. Tüfekçi (2019), çalışmasında tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Karakuş (2019) ise yaptığı çalışmada sağlık çalışanları ile araştırmasını yürütmüş ve tükenmişlik düzeylerinin ve iş performansı olumsuz etkilediğini iddia etmiştir. Yaman (2021) çalışmasında etik kodların işletme genelinde uygulanmasında etik davranışlara yön verdiğini ve çalışan davranışlarını etkilediğini ifade etmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, İş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla Kütahya, Eskişehir ile İstanbul illerinde faaliyette bulunan 703 muhasebe meslek mensubuna kolayda örnekleme yöntemi ve gönüllülük esaslı gözetilerek ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analizinde etik kodlar ile iş performansı arasında ( $r=0,109$ ) kuvvetinde ( $p< 0,05$ ) pozitif yönde zayıf düzeyli anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda etik kodların iş performansı üzerinde ( $F=8,354$ ;  $p< 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi belirlenmiştir. Elde edilen bulgular ışığında ortalaması düşük ifadeler temel alınarak muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak şu önerilerde bulunulabilir;

- İş performansı ölçümünde tepe yönetim tarafından beklentilerin doğru şekilde belirlenmesi için sistematik bir yapı kurulmalı,
- Verilen hizmetin kalitesinin ölçülebilir hale getirilerek müşteri memnuniyetinin ölçülmesi,
- Etik kodların kurumun misyon ve vizyonu ile uyumlu olması üst yönetimin etik kodları sahiplenmelerinin göstergelerinden birisi olabilir,
- Etik kodlar kurum kültürünün bir parçası haline getirilerek iş performansının artışına katkı sunmalı,

- Meslek birlikleri etik kodlar oluşturarak meslek ilgililerinin etik ikilemde kaldıkları noktada başvuru kaynağı yaratmalı ve etik konusunda bilgilendirilmeli,
- Muhasebe mesleği ilgililerin yasalarda ortaya çıkan/çıkabilecek boşlukları toplum lehine kullanmaları önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Adewale, O. O., James, O. A., Hezekiah O. F., Akinrole O. O. 2015. "Work Ethics and Employees' Job Performance". *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), 107-117.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri-SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd. Şti. Ankara.
- Altınbay, A., Boz, D., Duran, C., Güler, M. ve Öztürk, M. (2022). Muhasebe Meslek Mensupları (MMM) Etik Kodlar Ölçeği, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Atan, Ö. ve Tunçer, A. (2019). Entelektüel Sermayenin İşletme Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2019, 2/1: 71-100.
- Bektaş, Ç., ve Köseoğlu, M. A. (2007). Etik kodlarının yönetsel karar alma sürecine etkileri ve bir model önerisi. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (2), 94-115.
- Bıyık, Y., Şimşek, T., Erden, P. 2017. "Etik Liderliğin Çalışanların İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi". *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59-70.
- Boz, D. (2022). Etik ve ahlak bağlamında etik kodlar, Altınbay, A. (Ed.). *Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlar Ölçeği* içerisinde (s. 35-66). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Demir, M. 2014. "Otel İşletmelerinde Etik İklimi - İş Performansı İlişkisi". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(2), 365-378.
- Ethics Definition & Meaning. 2022. Geliş tarihi 09 Mayıs 2022, gönderen <https://www.merriam-webster.com/dictionary/ethics>
- Gök, S. 2008. "İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karakuş, S. (2019). Tükenmişlik Ve Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Ki, E.-J., Lee, J. ve Choi, H.-L. (2012). Factors affecting ethical practice of public relations professionals within public relations firms. *Asian Journal of Business Ethics*, 1(2), 123-141. doi: 10.1007/s13520-011-0013-1.
- Küçüköglü, M. T. 2012. "Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması". *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177-185.
- Motowidlo, S. J. 2000. "Some Basic Issues Related to Contextual Performance and Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management". *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.
- Öncer, M. 2000. "İşyeri Ortamında Çalışanların Performanslarını Etkileyen Fiziksel Çevre Koşulları". *Verimlilik Dergisi*, 20(3), 133-152.
- Öztürk, M. 2022. "Uluslararası Ticarete Etik: Dün, Bugün ve Yarın". İçinde A. Altınbay (Ed.), *Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlar Ölçeği* (ss. 87-112). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Pater, A. ve Van Gils, A. (2003). Stimulating ethical decision-making in a business context:: effects of ethical and professional codes. *European Management Journal*, 21(6), 762-772.
- Smith, P. C., Goddard, M. 2002. "Performance Management and Operational Research: A Marriage Made in Heaven?". *The Journal of the Operational Research Society*, 53(3), 247-255.
- Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10(6), 758-776.

- Tüfekçi, A. (2019). Hemşirelerin iş performanslarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi: Tersiyer merkez uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi SBE., Kırklareli.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının iş performanslarına etkisi: Örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 1800-1821.
- Yaman, T. (2021). *Etik İklimin, Yenilikçi İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı İle İlişkisinde İş Yükü Ve Özdeşleşmenin Rolü*, (Doktora Tezi), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi SBE., Zonguldak.
- Yardımcıoğlu, M., Atmalı, Y. 2018. "İş Ahlakı ve Etik". İçinde H. M. PAKSOY, S. PAKSOY, K. SARIÇOBAN, E. KAYA, & M. SEYHAN (Ed.), *Sustainable Development in All Dimensions* (1. bs, ss. 584-593). Gaziantep: İKTİSAD Dergisi.
- Yücekaya, P., ve İmamoğlu, Ö. (2020). Mobbing ve Örgütsel Sessizliğin İş Performansına Etkisi: Çanakkale İlinde Bir Araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(27), 319-352.

## İŞ ETİĞİ VE İŞ PERFORMANSI

## ORJİNALLİK RAPORU

% <b>16</b>	% <b>15</b>	% <b>2</b>	% <b>5</b>
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

## BİRİNCİL KAYNAKLAR

<b>1</b>	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> İnternet Kaynağı	% <b>4</b>
<b>2</b>	<a href="http://acikbilim.yok.gov.tr">acikbilim.yok.gov.tr</a> İnternet Kaynağı	% <b>3</b>
<b>3</b>	Submitted to Technical University Delft Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
<b>4</b>	<a href="http://adudspace.adu.edu.tr:8080">adudspace.adu.edu.tr:8080</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>5</b>	<a href="http://dspace.ankara.edu.tr">dspace.ankara.edu.tr</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>6</b>	<a href="http://www.umyos.org">www.umyos.org</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>7</b>	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>8</b>	Submitted to Dumlupinar University Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
<b>9</b>	<a href="http://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>

# ETİK KODLARIN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNA ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Ali ÖZBEK<sup>1</sup>

## Öz

Örgüt içerisinde çalışmakta olan bireylerin ve onların yöneticilerinin doğru ya da yanlış yönelik en iyiyi bulma çabaları ve oluşturmuş olduğu ortak değerler bir örgütün etik kodlarını oluşturmaktadır. Kişi örgüt uyumunda ise örgütte çalışmakta olan bireylerin karakteristik özelliklerinin, o örgüte ait değerleri arasındaki ortak yönlerini ifade etmekte bir başka deyişle çalışanların kararlarını alma noktasında kendilerine ait özgün olan özelliklerinin örgüt içerisinde uyum sağlama faaliyetleri olarak nitelendirmek mümkündür. Bu itibarla çalışma Muhasebe Meslek Mensuplarının etik kodlarının, kişi örgüt uyumu üzerindeki önemini ve etkisinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma kapsamında Eskişehir, Kütahya ve İstanbul illerinde çalışmakta olan 703 muhasebe meslek mensubuna gönüllülük esası yoluyla ve kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucu Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları ile Kişi örgüt uyumu arasında ( $r=0,191$ ) kuvvetinde zayıf yönlü pozitif bir ilişki saptanmıştır. Regresyon analizi sonucu Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, Kişi örgüt uyumu ( $\beta=0,147$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Çalışmanın sonucunda etik kodların kişi örgüt uyumu üzerinde önemli etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

*Anahtar Kelimeler: Etik, Kişi Örgüt Uyumu, Muhasebe Meslek Mensupları*

## THE EFFECT OF ETHICS CODES ON PERSON ORGANIZATION HARMONY: AN APPLICATION ON ACCOUNTING PROFESSIONALS

### Abstract

The efforts of the individuals working in the organization and their managers to find the best for right or wrong and the common values they have created constitute the ethical codes of an organization. In person-organization fit, it is possible to describe the characteristic features of the individuals working in the organization and the common aspects between the values of that organization, in



other words, it is possible to characterize the unique features of the employees at the point of making their decisions as adaptation activities within the organization. In this respect, the study was conducted to determine the importance and effect of the ethical codes of Professional Accountants on person-organization harmony. Within the scope of the study, 703 professional accountants working in the provinces of Eskişehir, Kütahya and Istanbul were reached on a voluntary basis and by convenience sampling method. As a result of the correlation analysis, a weak positive relationship ( $r=0.191$ ) was found between the Code of Ethics for Professional Accountants and Person-Organization Harmony. As a result of the regression analysis, it was determined that the Code of Ethics for Professional Accountants had a positive effect on person-organization fit ( $\beta=0.147$ ;  $p<0.05$ ). As a result of the study, it has been determined that ethical codes have significant effects on person-organization harmony.

**Keywords:** *Ethics, Person-Organization Fit, Professional Accountants*

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Etik kodlar ve kişi örgüt uyumuna ilişkin kavramsal çerçeve bağlantılı olarak ifade edilirken çalışmanın hangi açılardan önemli olduğu çalışma kapsamında vurgulanmaktadır.

## 2. ETİK KODLAR

Hızla gelişen dünyamızda kitle iletişim kanallarının hızla büyümesi ve küreselleşmeyle birlikte pek çok yeni kavram ile karşılaşmaktadır. Bu kavramlardan birisi de etikdir. Etik ile ilgili kavramsal çalışmaların başlangıcı 2500 yıl öncelerine kadar uzanmasına karşın toplumsal ve iş hayatında son yıllarda revaçta kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. Etik ile ilgili pek çok tanım yapılmış olsa da, ortak birleşilen noktalarda yer almaktadır. Etik genel bir ifadeyle, kişi veya grupların doğruyu ya da yanlış bulmada davranışlarını yönlendirebilen değerler sistemi olarak ifade edebiliriz (Aymankey ve Sariođlan, 2005: 25-27). Etik örgüt içerisinde uygulandığı şekliyle kişilerin ahlaki görevlerini ve erdemleri hakkında ortak olarak kabul edilen davranış ilke ve standartlarını kapsar (Menbarrow, 2021: 1).

Etik kodlar kavramı literatürde ve yaşantımızın her alanında sıkça kullandığımız kavramlardan birisini oluşturmaktadır. Yaşadığımız toplum içerisinde sıkça kullandığımız muhasebe etiği, haksız rekabet etiği, yargı etiği, sağlık etiği, dijital etik gibi birçok kavram içerisinde kullanılmaktadır. Etik kodlar kavramına tanımlayacak olursak, insanoğlunun belirli iş, meslek ve yaşam koşulları altında insanların ilişki ve davranışlarını ortak değerler altında toplayabilmek, düzenleyebilmek ve belli standartlara kavuşturabilmek amacıyla genel ahlaki ilke ve standartlardan oluşturulan bütünler olarak ifade etmek mümkündür (Yüksel, 2015: 10-11).

Etik kodlar ve ilkeler çalışma yaşamında tarafların etik çıkmazlara düşmesini engelleyecek ve çatışmalar konusunda önlem almasına yarar sağlayacaktır. Etik kodlar son zamanlarda daha çok örgütler içerisinde örgütün tamamını kapsayacak şekilde “uygulamayla bağlantılı yazılı prensiplerin” benimsenmesi yoluyla gerçekleşmektedir. Etik kodlar hazırlanırken uygulamaya yönelik beklentiler dikkate alınmalı, lider ve çalışanların konulmuş olan bu etik kodlara uymasının yanında takibinin yapılması büyük önem taşımaktadır. Çıkar çatışması ya da örgüt içerisinde çatışma durumlarında etik kodlar devreye girecek ve en adil şekilde olay çözüme kavuşturulabilecektir (Bektaş, 2008: 1-6). Bu açıdan bakıldığında etik kodlar, kişilerin doğruyu ya da yanlışlı ayırt etmede kullandığı baş ucunda her zaman bulundurabileceği rehber kılavuzlardan birisini oluşturacaktır. Dolayısıyla etik kodlar kişilerin hareket ve eylemlerine dönük olup kişilerin davranışlarının ahlaki durumunu sorgulamaktadır.

Etik davranışların temelini etik kodlar meydana getirmektedir. Etik davranışlar sayesinde bireylere iyiliği, doğruluğu ve adaleti elzem kılmaktadır. Zaman ve mekan açısından etik olay ve davranışlar farklılık gösterebilir esas olan bir bireyin, diğer grup üyelerine karşı onların hiçbir zaman hakkını yememesi, adalet ve hakkaniyet çerçevesinde onların iyiliği için bazı sorumlulukları üstlenmesi gerektiğine olan inancıdır. Etik kararlar alınırken neyin etik olup olmadığı hususunda ya da etik ikilemele karşılaşılması durumunda etik kodlara başvurulabilmektedir (Saban ve Atalay, 2005:50-51). Etik kodlar ve etik davranışlar dünya çapında yer alan kuruluşlarda gün geçtikçe giderek daha fazla benimsenmektedir (Somers, 2001: 185).

Örgüt içerisinde etik değerleri yaşatabilmek bir başka ifadeyle etik kodlar kapsamında kişi örgüt uyumunun sağlanabilmesi örgütsel sonuçların çıktılar bakımından önemli etkileri olacaktır. Bu şekilde bireylerin kişi örgüt uyumu ön plana çıkarken diğer yandan da etik ilke ve kodlar ön plana çıkmaktadır (Köksal, Kara, Meydan, 2018: 2-3). Örgüt içerisinde çalışan kişiler arasında etik davranışlar çalışanların işlerini dürüstlük ve doğruluk içerisinde yapmalarına yardımcı olur (Singh ve Prasad, 2017:138).

Bir örgüt içerisinde etik kodlar çerçevesinde oluşturulan etik ilkelerine dönük davranışların, kişilerin örgüt uyumuna katkı sağlayacağı beklenen bir durumdur. Çünkü etik kodlar çalışanlara iyiyi ve doğruyu gösterip, yapılması gerekenler hususunda yardımcı olup kişinin örgüt ile uyumlu olmasına katkı sağlayacaktır. Bu şekilde çalışanlar nerede çalışacağına karar verip bireysel olarak örgüte uyumu kolaylaşacaktır.

### **3. KİŞİ ÖRGÜT UYUMU**

İş yaşantısında birçok örgütsel faktör çalışmakta olan bireylerin davranış ve tutumlarını değiştirebilmektedir. Aynı zamanda çalışanların performansını

da pek çok faktör etkilemesine rağmen kişi örgüt uyumu faktörü diğerlerinden ayrılmaktadır. Özellikle örgüt sahiplerinin kalifiye eleman çalıştırmak istemesi ve çalışanlarında geçimini sağlamak amacıyla örgütte uzun süre çalışma isteği bu uyumun sağlanmasıyla gerçekleşebilir (Turunç ve Çelik, 2012: 60-61).

Son zamanlarda literatürde önemli bir kavram olarak karşımıza çıkan kişi örgüt uyumu kavramı, çalışan konumundaki bireylerin çalıştıkları örgütte bir birey olarak devam etmeleri ve kendi değerlerini örgütün hedef, amaç, değerlerine uygun olarak benimsemesi ve uyum sağlaması olarak tanımlanabilir.

Kişi örgüt uyumunda bireyler örgütlerine karşı ilgi duyarlar, örgütün bir parçası olurlar ve örgütte kalmak isterler. Eğer örgüt içerisinde uyum sağlayamazlar ise örgütten ayrılmak isterler (Sekiguchi, 2004: 182).

Kişi-örgüt uyumuyla ilişkin genelde üç temel görüş yer almaktadır (Ulutaş, 2011: 37):

- a) İş-Çevre Uygunluk Hali: Örgütte çalışan kişilerin içerisinde buldukları iş çevresiyle uygunluk halleridir.
- b) Kişilik Uygunluk Hali: Kişinin sahip olmuş olduğu kendi öz niteliklerinin içinde yer aldığı çevresindeki başka insanların karakterleriyle uygunluk halidir.
- c) Değerlerde Uygunluk Hali: Örgütün kendisinin oluşturmuş olduğu kültürel değerlerin, o örgütte çalışan kişilerin değerleriyle uygunluk halidir.

Kişi örgüt uyumunda kişilerin hedeflerinin, amaçlarının, ideallerinin ve hayallerinin o örgütün vizyon, misyon, amaçlarına ve değerleriyle ortak değerlerinde buluşabilmesi istenmektedir. Bu amaçla örgütler kendi temel değer ve yargılarına uygun ya da benzer kişileri işe almak ve onlarla çalışmak isteyebilmektedirler.

Örgüt içerisinde çalışmakta olan kişilerin kendi değerlerinin örgüt değerleriyle uyumlu olması ya da uyumsuz olması kişilerin örgütsel yaşamla ilgili davranış ve tutumları üzerinde önemli etkileri de bulunmaktadır. Nitekim örgüt ile kişinin değer uyumu çalışanların davranış ve tutumlarını etkileyebilmektedir (Öcel, 2013: 38).

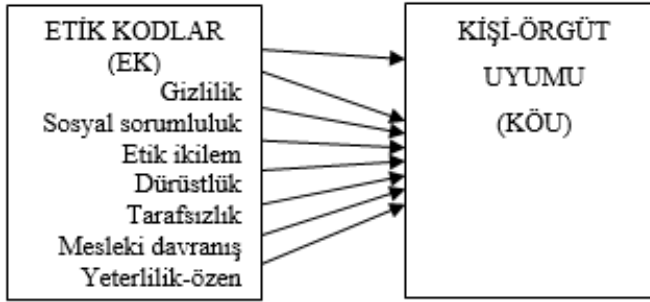
Kendine has etik kodları, kültürel değerleri, normları ve etik kuralları bulunan örgütlerin çalışanlarında benzer şekilde özdeşleşmesi oldukça önemlidir. Çünkü özdeşlik örgüt içerisinde çalışanların motivasyon ve mutluluklarını artırabileceği gibi örgütün hedeflerini çalışanların benimsemesini sağlayabilir. Böylece çalışanlar işlerinde istenilen düzeylerde performanslarını açığa çıkartacaklar ve örgütlerde iş gücü kaynağını en iyi şekilde değerlendirmiş olacaklardır (Demirer, 2019: 284).

Etik kodlar bağlamında örgüt içerisinde çalışanların kişi örgüt uyumuna etkilerinin neler olduğu ilerleyen bölümlerde çalışmanın araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

#### 4. ARAŞTIRMANIN AMAÇ, VERİ VE METEDOLOJİSİ

Bu çalışma 703 Muhasebe meslek mensubu ile Kütahya, Eskişehir ve İstanbul illerinde kolayda örnekleme yöntemiyle gönüllülük esasına göre 02-31 Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma için kullanılan ölçekler; Etik kodlar ölçeği (Altınbay vd. 2022) ölçeği 40 ifade, kişi örgüt uyumu ölçeği Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen ve Aksay ve Yasım (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek 4 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekler 5'li likert tipinde olup 7 adet demografik bilgiler de ankete ilave edilmiştir. Veriler SPSS 20.0 programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın kavramsal modeli şeklindedir.

Şekil 1: Araştırma modeli



Araştırmanın hipotezleri;

$H_1$ : Etik kodların, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1a}$ : Etik kodların alt faktörü Gizlilik, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1b}$ : Etik kodların alt faktörü Sosyal sorumluluk, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1c}$ : Etik kodların alt faktörü Etik ikilem, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1d}$ : Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1e}$ : Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1f}$ : Etik kodların alt faktörü Mesleki davranış, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

$H_{1g}$ : Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve özen, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır

##### 4.1. Araştırmanın bulguları

Çalışmada elde edilen veriler ile demografik özellikler, güvenilirlik analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

**Tablo 1:** Demografik bilgiler-Cinsiyet

Cinsiyet	n	%	Geçerli %
Kadın	264	37,6	37,6
Erkek	439	62,4	62,4
Toplam	703	100,0	100,0

Çalışmaya katılanların %37,6'sı kadın, %62,4'ünün erkek muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2:** Demografik bilgiler-Medeni durum

Medeni durum	n	%	Geçerli %
Evli	408	58,0	58,0
Bekar	295	42,0	42,0
Toplam	703	100,0	100,0

Çalışmaya katılanların %58,0'ı evli, %42,0'ının bekar muhasebe meslek mensubu olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3:** Demografik bilgiler-Statü

Statü	n	%	Geçerli %
SMMM	375	53,3	53,3
YMM	36	5,2	5,2
Muhasebe meslek çalışanı	278	39,5	39,5
Muhasebe akademisyeni	14	2,0	2,0
Toplam	703	100,0	100,0

Çalışmaya katılanların %53,3'ü SMMM, %5,2'si YMM, %39,5'i Muhasebe meslek çalışanı, %2,0'ının Muhasebe akademisyeni olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4:** Demografik bilgiler-Yaş

Yaş	n	%	Geçerli %
18-29	162	23,0	23,0
30-40	279	39,8	39,8
41-50	171	24,3	24,3
51-60	69	9,8	9,8
60+	22	3,1	3,1
Toplam	703	100,0	100,0

Çalışmaya katılanların %23,0'ı 18-29 yaş grubunda, %39,8'i 30-40 yaş aralığında, %24,3'ü 41-50 yaş grubunda, %9,8'i 51-60 yaş grubunda, %3,1'inin 60 yaş üzerinde oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 5:** Demografik bilgiler-Aylık Gelir

Aylık Gelir TL	n	%	Geçerli %
0-2400	117	16,6	16,6
2401-4000	147	20,9	20,9
4001-6000	168	23,9	23,9
6001-8000	119	16,9	16,9
8001+	152	21,7	21,7
Toplam	703	100,0	100,0

Çalışmaya katılanların %16,6'sı 0-2400 TL., %20,9'u 2401-4000 TL., %23,9'u 4001-6000 TL., %16,9'u 6001-8000 TL., %21,7'sinin 8001 TL. ve üzeri gelir sahibi oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 6:** Demografik bilgiler-Eğitim

Eğitim	n	%	Geçerli %
İlköğretim	4	0,6	0,6
Lise	110	15,6	15,6
Önlisans	44	6,3	6,3
Lisans	489	69,5	69,5
Lisansüstü	56	8,0	8,0
Toplam	703	100,0	100,0

Çalışmaya katılanların %0,6'sı ilköğretim, %15,6'sı lise, %6,3'ü önlisans, %69,5'i lisans, %8,0'ının lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 7:** Demografik bilgiler-Kurumda çalışma süresi

Kurumda Çalışma süre	n	%	Geçerli %
1 yıldan az	37	5,3	5,3
1-5yıl	161	22,9	22,9
6-10yıl	232	33,0	33,0
11-20yıl	156	22,2	22,2
20+	117	16,6	16,6
Toplam	703	100,0	100,0

Çalışmaya katılanların %5,3'ü 1 yıldan az, %22,9'u 1-5yıl, %33,0'ı 6-10yıl, %22,2'si 11-20yıl, %16,6'sının 20 yıl üzeri kurumlarında çalıştıkları belirlenmiştir.

**Tablo 8.** Güvenilirlik analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	n
<b>Etik Kodlar (EK)</b>	<b>0,851</b>	40
Kişi-Örgüt Uyumu (KÖU)	0,933	4

Tüm ölçeğin Cronbach's Alpha değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği 0,851 sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumu (KÖU) ölçeği 0,933 sonucuyla çok iyi (Kalaycı, 2014) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 9.** KMO Barlett Testi

	EK	KÖU
KaiserMeyerOlkinMeasureofSamplingAdequacy.	<b>0,903</b>	0,841
Bartlett'sTestofSphericity	<b>17003,291</b>	2510,067
Approx.Chi-Square		
Df.	<b>589</b>	6
Sig.	<b>0,000</b>	0,000

KMO değerinin 0,50 den yüksek olması faktör analizinin yapılmasına uygun olduğunu ve yeterli örmeklemin bulunduğu işaretleri olarak alınmalıdır (Kalaycı, 2014: 322). KMO değeri Etik Kodlar (EK) ölçeği için 0,903 sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumu (KÖU) ölçeği için 0,841 sonucuyla faktör analizi yapılması uygun değerlendirilmiştir.

**Tablo 10.** Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler						
	1	2	3	4	5	6	7
S01	0,857						
S02	0,840						
S03	0,790						
S04	0,784						
S05	0,733						
S06	0,685						
S07	0,630						
S08		0,885					
S09		0,779					
S10		0,698					
S11		0,587					
S12		0,527					
S13		0,488					
S14		0,465					
S15			0,923				
S16			0,886				
S17			0,854				
S18			0,823				
S19			0,604				
S20				0,819			
S21				0,802			
S22				0,756			
S23				0,694			
S24				0,678			
S25				0,625			
S26				0,525			
S27					0,834		

S28					0,777		
S29					0,712		
S30					0,655		
S31					0,505		
S32						0,872	
S33						0,770	
S34						0,615	
S35						0,567	
S36						0,559	
S37							0,733
S38							0,649
S39							0,533
S40							0,468
Açıklanan varyans %	57,71						

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 40 ifade ve 7 faktörlü yapının toplam varyansın %57,71'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,923 ile 0,465 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 11.** Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler
	1
S64	,838
S65	,811
S66	,792
S67	,765
Açıklanan varyans%	83,705

Tablodaki açıklanan varyanslar dikkate alındığında 4 ifade ve tek faktörlü yapının toplam varyansın %83,705'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,838 ile 0,765 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 12.** Korelasyon analizi

		ETİK KODLAR	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU
ETİK KODLAR	Pearson C.	1	,191**
	Sig(2)		,000
	N	703	703
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	Pearson C.	,191**	1
	Sig(2)	,000	
	N	703	703

Tabloya göre Etik kodlar ile Kişi-Örgüt Uyumu arasında  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde  $r = 0,191$  kuvvetinde pozitif yönlü anlamlı zayıf düzeyde (Akgül ve Çevik, 2005) bir ilişki saptanmıştır.



**Tablo 13.** T testleri

Cinsiyetiniz		N	Ort.	t	p
ETİK KODLAR	kadın	264	4,1789	,885	,885
	erkek	439	4,1620	,885	,885
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	kadın	264	4,4867	1,462	1,462
	erkek	439	4,4139	1,492	1,492

Tabloya göre Cinsiyet ile Etik kodlar ve Kişi-Örgüt Uyumu konusunda  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

**Tablo 14.** Değişkenler ile Statü arasında ANOVA

Gelir TL.		Kareler top.	df	Kareler ort.	F	Sig.
ETİK KODLAR	Gruplararası	3,237	4	,809	7,889	,000
	Grupiçi	71,591	698	,103		
	Toplam	74,827	702			
KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU	Gruplararası	1,315	3	,438	1,046	,372
	Grupiçi	293,034	699	,419		
	Toplam	294,349	702			

Tabloya göre statü ile Etik kodlar arasındaki çoklu karşılaştırma testinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Post.Hoc.Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 15. Değişkenler ile Statü arasında Post.Hoc.Tukey testi

Dependent Variable		Ort.fark (I-J)	S.H.	p	95% Güven		
					Alt sınır	Üst sınır	
ETİK KODLAR	Smmm	ymm	-,10554	,04666	,108	-,2256	,0145
		muhasabe meslek çalışanı	,02533	,01961	,568	-,0251	,0758
		muhasabe akademisyeni	-,02363	,04939	,964	-,1507	,1034
	Ymm	smmm	,10554	,04666	,108	-,0145	,2256
		muhasabe meslek çalışanı	,13087*	,04718	,029	,0095	,2523
		muhasabe akademisyeni	,08191	,06543	,594	-,0864	,2502
	Muhasebe meslek çalışanı	smmm	-,02533	,01961	,568	-,0758	,0251
		ymm	-,13087*	,04718	,029	-,2523	-,0095
		muhasabe akademisyeni	-,04896	,04988	,760	-,1773	,0794
	Muhasebe akademisyeni	smmm	,02363	,04939	,964	-,1034	,1507
		ymm	-,08191	,06543	,594	-,2502	,0864
		muhasabe meslek çalışanı	,04896	,04988	,760	-,0794	,1773
Kişi ÖRGÜT UYUMU	Smmm	ymm	-,04428	,12722	,986	-,3719	,2833
		muhasabe meslek çalışanı	,01626	,05169	,989	-,1169	,1494
		muhasabe akademisyeni	-,16928	,10580	,379	-,4417	,1032
	Ymm	smmm	,04428	,12722	,986	-,2833	,3719
		muhasabe meslek çalışanı	,06054	,12819	,965	-,2696	,3907
		muhasabe akademisyeni	-,12500	,15797	,858	-,5318	,2818
	Muhasebe meslek çalışanı	smmm	-,01626	,05169	,989	-,1494	,1169
		ymm	-,06054	,12819	,965	-,3907	,2696
		muhasabe akademisyeni	-,18554	,10697	,307	-,4610	,0899
	Muhasebe akademisyeni	smmm	,16928	,10580	,379	-,1032	,4417
		ymm	,12500	,15797	,858	-,2818	,5318
		muhasabe meslek çalışanı	,18554	,10697	,307	-,0899	,4610

Tabloya göre Etik kodlar konusunda YMM (yeminli mali müşavirler)'lerin muhasebe meslek çalışanlarına göre  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılığı saptanmıştır. Bu anlamlı farklılığın yeminli mali müşavirlerin elde ettikleri kazanımlarını korumasıyla açıklanabilir.

Tablo 16. Regresyon Analizi

EK ile KÖÜ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	β
		0,191	0,037	26,650	9,952	0,000	2,929
KÖÜ=2,929+(0,364*EK)							
EK_Sosyal Sorumluluk ile KÖÜ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	β
	0,165	0,027	19,738	15,954	0,000	3,480	0,216
KÖÜ=3,480+(0,216*EK_Sosyal Sorumluluk)							
EK_Dürüstlük ile KÖÜ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	β
	0,154	0,024	17,120	14,305	0,000	3,450	0,218
KÖÜ=3,450+(0,218*EK_Dürüstlük)							
EK_Gizlilik ile KÖÜ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	β
	0,119	0,014	10,026	16,249	0,002	3,722	0,154
KÖÜ=3,722+(0,154*EK_Gizlilik)							
EK_Etik ikilem ile KÖÜ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	β
	0,026	0,001	0,480	0,693	0,489	4,403	0,018
KÖÜ=4,403+(0,018*EK_Etik ikilem)							
EK_Yeterlilik ve özen ile KÖÜ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	β
	0,104	0,011	7,642	19,773	0,006	3,902	0,128
KÖÜ=3,902+(0,128*EK_Yeterlilik ve özen)							
EK_Mesleki davranış ile KÖÜ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	β
	0,149	0,022	15,820	18,583	0,000	3,665	0,175
KÖÜ=3,665+(0,175*EK_Mesleki davranış)							
EK_Tarafsızlık ile KÖÜ	R	R <sup>2</sup>	F	t	p	Sabit	β
	0,158	0,025	17,845	17,182	0,000	3,571	0,193
KÖÜ=3,571+(0,193*EK_Tarafsızlık)							

Tabloya göre Etik Kodlar ile Kişi-Örgüt Uyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=26,650$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2=0,037$  sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumundaki değişimin %3,7'si Etik Kodlar tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla "**H<sub>1</sub>: Etik kodların, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır**" hipotezi kabul edilmiştir.

Etik Kodlar alt faktörü Gizlilik ile Kişi-Örgüt Uyumu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=10,026$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.

$R^2 = 0,014$  sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumundaki değişimin %1,4'ü Etik Kodlar alt faktörü Gizlilik tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1a</sub>: Etik kodların alt faktörü Gizlilik, Kişi-Örgüt Uyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Etik Kodlar alt faktörü Sosyal Sorumluluk ile Kişi-Örgüt Uyumunu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=19,738$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2 = 0,027$  sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumunu değişimin %2,7'si Etik Kodlar alt faktörü Sosyal Sorumluluk tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1b</sub>: Etik kodların alt faktörü Sosyal Sorumluluk, Kişi-Örgüt Uyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Etik Kodlar alt faktörü Etik İnkilem ile Kişi-Örgüt Uyumunu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=0,480$ ;  $p>0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmemiştir.  $R^2 = 0,001$  sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumunu değişimin %0,1'i Etik Kodlar alt faktörü Etik İnkilem tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1c</sub>: Etik kodların alt faktörü Etik İnkilem, Kişi-Örgüt Uyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmemiştir.

Etik Kodlar alt faktörü Dürüstlük ile Kişi-Örgüt Uyumunu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=17,120$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2 = 0,024$  sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumunu değişimin %2,4'ü Etik Kodlar alt faktörü Dürüstlük tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1d</sub>: Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, Kişi-Örgüt Uyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Etik Kodlar alt faktörü Tarafsızlık ile Kişi-Örgüt Uyumunu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=17,845$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2 = 0,025$  sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumunu değişimin %2,5'i Etik Kodlar alt faktörü Tarafsızlık tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1e</sub>: Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, Kişi-Örgüt Uyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Etik Kodlar alt faktörü Mesleki davranış ile Kişi-Örgüt Uyumunu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=15,820$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2 = 0,022$  sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumunu değişimin %2,2'si Etik Kodlar alt faktörü Mesleki davranış tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1f</sub>: Etik kodların alt faktörü Mesleki davranış, Kişi-Örgüt Uyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Etik Kodlar alt faktörü Yeterlilik ve özen ile Kişi-Örgüt Uyumunu arasındaki regresyon analizi sonucunda ( $F=7,642$ ;  $p<0,05$ ) istatistiki anlamlı bir etki belirlenmiştir.  $R^2 = 0,011$  sonucuyla, Kişi-Örgüt Uyumunu değişimin %1,1'i Etik Kodlar alt faktörü Yeterlilik ve özen tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçla “**H<sub>1g</sub>: Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve özen, Kişi-Örgüt Uyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 17.** Hipotezlerin Testi

Hipotezler	p	Sonuç
H <sub>1</sub> : Etik kodların, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1a</sub> : Etik kodların alt faktörü Gizlilik, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,002	Kabul
H <sub>1b</sub> : Etik kodların alt faktörü Sosyal sorumluluk, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1c</sub> : Etik kodların alt faktörü Etik ikilem, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,489	Ret
H <sub>1d</sub> : Etik kodların alt faktörü Dürüstlük, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1e</sub> : Etik kodların alt faktörü Tarafsızlık, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1f</sub> : Etik kodların alt faktörü Mesleki davranış, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H <sub>1g</sub> : Etik kodların alt faktörü Yeterlilik ve özen, Kişi-Örgüt Uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır	0,006	Kabul

Elde edilen sonuçlar alan yazındaki etik, etik kod ve örgütsel davranış konularıyla ilgili bazı kavramsal ve saha çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Sims ve Kroeck (1994) ortak çalışmasında etik kodların ve ilkelerin örgüt içerisinde yer alması halinde çalışanların örgütün değer ve yargılarını anlamada zorluk çekmedikleri ve çalışanların duygusal yönleriyle beraber kişi örgüt uyumunu etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Schwepker (2001) çalışmasında etik kod ve etik kuralların daha güçlü şekilde uygulanmasının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir ilişkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Aynı zamanda etik kodların etik iklimin oluşmasında ve etik olmayan davranışların azaltılmasında aracılık etkisi olduğunu iddia etmiştir. Peterson (2002) çalışmasında etik kodların varlığı, örgütte ilkelilik ikliminin görülmesinde etkili olduğunu etik kodların olmaması ise egoist bir iklimin oluşmasına yol açtığını ileri sürmüştür. Valentine, Godkin ve Lucero (2002) çalışmalarında etik bağlamın, hem örgütsel bağlılığı hem de kişi örgüt uyumunu pozitif yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu şekilde örgüt içerisinde etik ilkelerin ve kodların geliştirilmesinin, kişi örgüt uyumuna katkı sağlayacağını ifade etmişlerdir. Valentine ve Barnett (2003) çalışmasında pazarlama personelinin çoğunun etik kodlar ile sosyal sorumlulukların örgütsel etkiliğın yerine getirilmesinde önemli olduğuna inandıklarını ve güçlü etik değerlerin kurumsallaştırılmasıyla çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğunu iddia etmişlerdir. Schwepker ve Hartline (2005) çalışmasında etik kodların içselleştirilmesiyle, çalışanların daha fazla ortak değerlere bağlanması ve buna uygun hareket etmesinin beklenmesi anlamına geldiğini ileri sürmüşlerdir. Arthur vd. (2006) nin yapmış olduğu çalışmada

ise kişi örgüt uyumunun iş performansı ve işten ayrılma niyetleri arasında önemli etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bektaş ve Köseoğlu (2007) çalışmasında etik kodların yöneticilerin iyi işler yapma ve kötü davranışlardan alıkoymaya yönelik bir kılavuz olduğunu ve etik kodların bir çatışma halinde yol gösterici nitelikte rol üstlendiğini ifade etmişlerdir. Tutar (2008) çalışmasında örgütün iç ve dış çevresinde sağlıklı iletişim kurulmasının yolu etik kodların geliştirilmesinden geçtiğini ileri sürmüştür. Thoms (2008) çalışmasında lider ve üst yönetim örgüt içerisinde izlenecek yollarda etik kodların yerleştirilmesinin işe alım ve performans değerlendirmesine katkısı olacağını ifade etmiştir. Jung, Namkung ve Yoon (2010) çalışmasında etik kodların örgütsel yapı ve işleyişte etik düşünmeyi sağlayan kritik faktörler olduğunu ve örgütün ortak etik değerler oluşturmak adına kullanılması gerektiğini ifade etmişlerdir. DeConinck (2010) çalışmasında etik olmayan davranışların engellenmesinde etik kodların etkili olmasında yönetimin kodların uygulanması konusunda istekli olması ve kodları ihlal eden çalışanları cezalandırılmasının gerekli olduğunu ileri sürmüştür. Ki vd., (2012) çalışmasında üst yönetimin desteği ve etik kodların, çalışanların etik uygulamalarını ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediği ifade etmişlerdir. Turunç ve Çelik (2012) çalışmasında örgüt içerisinde sağlanan iş tatmininin kişi-örgüt uyumuna anlamlı olarak artırdığı ifade edilmiştir. Köksal, Kara ve Meydan (2018) yapmış oldukları ortak çalışmalarında ise örgütsel etik ilkelerin kişi örgüt uyumunu anlamlı yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Demirer (2019) çalışmasında çalışanların performanslarının artırılmasında kişi-örgüt uyumunun önemli etkilerinin olduğunu ve çalışanın kendisini örgütle uyumlu hissetmesi halinde performansının da o derece artacağı tespit edilmiştir. Erdem (2021) çalışanların etik iklimi kabullenip benimsemeleri etik ikileme düşmeden en doğru karar verme yönünde etik iklim algısını referans olarak kabul ettiklerini iddia etmiştir. Yaman (2021) çalışmasında etik kodların işletme genelinde uygulanmasında etik davranışlara yön verdiğini ve yöneticilerin etik kodlarla etik iklim ile çalışan davranışlarını etkilediğini ifade etmiştir. Bryant ve Merritt (2021) çalışmasında çalışanların örgüt yanlısı etik olmayan davranışların şeffaflaştırılmasıyla bu davranışların önlenmesi kolaylaştığını ileri sürmüşlerdir. Çiçek ve Çalış (2021) çalışmalarında iş yerinde çalışan bireylerin kişi örgüt uyumunun istenilen seviyede olması durumunda o iş yerinde çalışan bireylerin iş tatminini artırdığını tespit etmişlerdir. Akkan (2022) çalışmasında ise bireylerin kişi örgüt uyumunun sağlanması halinde kariyerlerinden tatmin olma düzeylerinin artabileceğini ifade etmişlerdir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişi örgüt uyumuna bağlantılı olarak örgütte çalışmakta olan bireylerin ve onların liderlerinin etik kodlara uyması ve etik kararlara riayet ettikleri sürece çalıştıkları örgüte uyum sağlaması konusunda büyük faydalar sağlayacağı aşikardır. Bu noktada önemli bir meslek grubu olan muhasebe meslek mensuplarının etik ilke ve kodlara sıkı sıkıya bağlı kalması, çalışmış oldukları iş yerlerinde uyumunu

kolaylaştıracaktır. Bu sayede işe devamsızlıklar, performanstan düşme, motivasyon düşüklüğü, örgütsel sadakat ve bağlılık duygularında azalma gibi olumsuz durumlar engellenebilir hale gelecektir. Bu durumun literatüre katkı sağlaması açısından çalışmanın ne kadar önemli olduğunu ifade etmektedir.

Bu çalışma Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, Kişi-Örgüt Uyumu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Kütahya, Eskişehir ile İstanbul illerinde faaliyette bulunan 703 muhasebe meslek mensubuna kolayda örnekleme yöntemi ve gönüllülük esasıyla ulaşılmıştır.

Korelasyon analizi sonucu Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları ile Kişi-Örgüt Uyumu arasında ( $r=0,191$ ) kuvvetinde zayıf yönlü pozitif bir ilişki saptanmıştır. Regresyon analizi sonucu Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodlarının, Kişi-Örgüt Uyumunu ( $\beta=0,364$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönlü etkisi saptanmıştır. Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Sosyal sorumluluğun ( $\beta=0,216$ ;  $p<0,05$ ), Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Dürüstlüğün ( $\beta=0,218$ ;  $p<0,05$ ), Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Gizliliğin ( $\beta=0,154$ ;  $p<0,05$ ), Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Yeterlilik ve Özen ( $\beta=0,128$ ;  $p<0,05$ ), Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Mesleki davranış ( $\beta=0,175$ ;  $p<0,05$ ), Muhasebe Meslek Mensupları Etik Kodları alt faktörü Tarafsızlık ( $\beta=0,193$ ;  $p<0,05$ ) düzeyinde Kişi-Örgüt Uyumuna etkisi saptanmıştır. Ayrıca Etik kodlar alt faktörü etik ikilemin, Kişi örgüt uyumuna etkisi tespit edilememiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında muhasebe meslek mensuplarına şu önerilerde bulunulabilir;

- Meslek mensuplarının değerleriyle kurumun değerleri arasında çatışmaya fırsat verilmemesi,
- Meslek mensuplarının kurumun değerlerini, kendi değerleriyle örtüştürecek olgunlukta değerlendirmesi,
- Meslek mensuplarının ciro ve mükellef artırıcı çalışmalarda etik kodları dikkate almaları,
- Meslek mensuplarının uygulamalarında cüzdani ile vicdani arasında sıkışmalarını önleyecek maliyetlerin meslek odalarınca ilan edilmesi,
- Meslek mensuplarının belirsizlik ve risk ortamlarında mükelleflerden gelen uygun ve etik olmayan taleplerini dikkate almamaları,
- Meslek mensuplarının meslek odalarınca belirlenen ücret tarifelerinin altında ücret talep etmemeleri,
- Meslek mensuplarının yasal boşlukları kendi lehlerine değil devlet ve toplum lehine kullanmaları,
- Mesleki uygulamalarda ulusal ve uluslar arası değişme ve gelişmeleri yakından takip etmelerini,
- Mesleki uygulamalarda değişen ve gelişen muhasebe standartları eğitimi için meslek odalarınca uygun eğitimlerin açılması önerilmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Akgül, A., ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri-Spss’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd. Şti. Ankara.
- Akkan, Ö. (2022). Okul Yöneticilerinde Kişi Örgüt Uyumunun Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 43-47.
- Aksay, K., ve Yasım, Y. K. (2016). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği. *Journal of International Social Research*, 9(43).
- Altınbay, A., Boz, D., Duran, C., Güler, M. ve Öztürk, M. (2022). Muhasebe Meslek Mensupları (MMM) Etik Kodlar Ölçeği, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Arthur W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 786-801.
- Aymankuy, Y., & Sarıoğlu, M. (2005). Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiğine Yaklaşımları ve Balıkesir İl Merkezinde Bir Uygulama. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 23-45.
- Bektaş, Ç., ve Köseoğlu, M. A. (2007). Etik kodlarının yönetsel karar alma sürecine etkileri ve bir model önerisi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (2), 94-115.
- Bektaş, Ç. (2008). Etik Kodların Otel Endüstrisine Katkıları ve Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(17), 1-17.
- Bryant, W. ve Merritt, S. M. (2021). Unethical Pro-Organizational Behavior and Positive Leader–Employee Relationships. *Journal of Business Ethics*, 168: 777-793.
- Çiçek, M. ve Çalış, N. (2021). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatminine Etkisi. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 461-471.
- DeConinck, J. B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees’ job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 63(4), 384-391.
- Demirer, M. C. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sessizliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1): 57-70.
- Jung, H. S., Namkung, Y., ve Yoon, H. H. (2010). The effects of employees’ business ethical value on person–organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538- 546.
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Ki, E.-J., Lee, J. ve Choi, H.-L. (2012). Factors affecting ethical practice of public relations professionals within public relations firms. *Asian Journal of Business Ethics*, 1(2), 123-141. doi: 10.1007/s13520-011-0013-1.
- Köksal, K., Kara, A. U., & Meydan, C. H. (2018). Etik İlkeler Bağlamında Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Ortamda Sessizlik Davranışına Etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 1-9.
- Menbarrow, Z. (2021). The Importance and Necessity of Professional Ethics in the Organization and the Role of Managers. *Psychology and Behavior Science*, 18(1), 1-6.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., Mckee, D. O., Mcmurrian, R. (1997). An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context, *Journal of Marketing*, 61: 85-98



- Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler : Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-56.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41: 313- 326.
- Saban, M., & Atalay, B. (2005). Yönetim Muhasebecileri Açısından Etik ve Etik Davranışın Önemi. *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*(16), 49-60.
- Schwepker, Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1): 39-52.
- Schwepker, Jr. C. H., ve Hartline, M. D. (2005). Managing the ethical climate of customer-contact service employees. *Journal of Service Research*, 7, 377- 397.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Sims, R. L., & Kroeck, K. G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Journal of Business Ethics* , 939-947.
- Singh, C., & Prasad, M. (2017). Code of Ethics in an Organisation. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 6(5), 138-142.
- Somers, M. J. (2001). Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct Employee Behavior and Organizational Values. *Journal of Business Ethics*, 30, 185-195.
- Thoms, J. C. (2008). Ethical integrity in leadership and organizational moral culture. *Leadership*, 4 (4), 419- 442.
- Turuç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Tutar, H. (2008). *Örgütsel Algılama Yönetimi*, Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Ulutaş, M. (2011). *Harmonik Yönetim Birey Örgüt Uyumu*. Ulvita Yayıncılık.
- Valentine, S. ve Barnett, T. (2003). Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, and Organizational Commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 23(4): 359–367.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41, 349-360.
- Yaman, T. (2021). *Etik İklimin, Yenilikçi İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı İle İlişkisinde İş Yükü Ve Özdeşleşmenin Rolü*, (Doktora Tezi), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi SBE., Zonguldak.
- Yüksel, M. (2015). Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk. *Hacettepe Hukuk fakültesi Dergisi*, 5(1), 9-26.

## ETİK KODLARIN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNA ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

### ORJİNALLİK RAPORU

% <b>15</b>	% <b>14</b>	% <b>3</b>	% <b>3</b>
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

### BİRİNCİL KAYNAKLAR

<b>1</b>	<a href="http://acikbilim.yok.gov.tr">acikbilim.yok.gov.tr</a> İnternet Kaynağı	% <b>5</b>
<b>2</b>	<a href="http://paperity.org">paperity.org</a> İnternet Kaynağı	% <b>2</b>
<b>3</b>	<a href="http://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>4</b>	<a href="http://www.acarindex.com">www.acarindex.com</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>5</b>	<a href="http://gavsispanel.gelisim.edu.tr">gavsispanel.gelisim.edu.tr</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>6</b>	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
<b>7</b>	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>8</b>	<a href="http://www.kortex.com">www.kortex.com</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>