

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI



ETİK İKLİMİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA
ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ

SEVİM ÇEVEN

DOKTORA TEZİ

PROF. DR. SEFA ÇETİN

EYLÜL - 2023

KASTAMONU

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Sevim ÇEVEN

ÖZET

DOKTORA TEZİ

ETİK İKLİMİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ

SEVİM ÇEVEN

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
DANIŞMAN: PROF. DR. SEFA ÇETİN

Örgütsel vatandaşlık davranışı, etik iklim ve örgütsel güven, örgütsel davranış alan yazınında önem verilen kavramlar arasında yer almaktadırlar. Örgütsel davranış alan yazını, doktora tezleri açısından incelendiğinde, alan yazınındaki diğer kavramlara göre etik iklimle ilgili çalışma sayısı daha azdır. Ayrıca etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven kavramlarının bir arada incelendiği bir çalışma da mevcut değildir. Bu kapsamda alan yazınındaki kaynaklardan yararlanılarak, araştırmaya konu olan temel kavramların tanımları, kapsamaları, alt boyutları ve sonuçları ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütte çalışanların rol ve görevleri dışında kalan, iş tanımlarında yer almayan gönüllü olarak yaptıkları, karşılığında herhangi bir ödül beklemedikleri davranışlarıdır. Etik iklim, örgütte çalışanların, örgütün etik ilkelerine göre hareket ettiği, ahlak kurallarına uygun davranışlar sergilediği bir çalışma ortamını ifade eder. Örgütsel güven, örgütte çalışanların kendi aralarında, yöneticileriyle ve örgüt üst yönetimiyle aralarında oluşan, karşılıklı ilişkideki mevcut durum, güvenen ve güvenilenin özellikleri başta olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenen, karşılıklı risklerin algılandığı bir beklenti ve anlamlandırma sürecidir.

Bu çalışmanın temel amacı, etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini, Kastamonu il merkezinde bulunan ve gönüllülük esasına göre anket formunu dolduran, çeşitli kamu kuruluşlarında çalışan 371 kamu görevlisi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formlarının bir kısmı rastlantısal ve yansız olarak seçimi yapılan gönüllü katılımcılara basılı olarak ve yüz yüze, bir kısmı ise internet üzerinden Google Forms aracılığıyla uygulanmıştır. Elde edilen verilerin, IBM SPSS Statistics 28 ve Lisrel 8.51 istatistik analiz programları ile güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış; tanımlayıcı istatistikleri, frekans analizleri, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında; Etik İklim Ölçeği olarak Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen ölçek; Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği olarak Niehoff ve Moorman'ın (1993) çalışmalarında kullandıkları ölçek (Podsakoff ve MacKenzie, 1990 tarafından geliştirilen); Örgütsel Güven Ölçeği olarak ise Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştiren ölçek kullanılmıştır. Anket; demografik özellikler, etik iklim ölçeği (26 madde), örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği (20 madde) ve örgütsel güven ölçeği (12 madde) olarak toplam 4 bölüm ve 58 maddeden (sorudan) oluşmaktadır. Yapılan istatistik analizler sonucunda aracılık etkisinin anlamlı olduğu ve etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür. Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli; etik iklim ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli; örgütsel güven ve

örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ve orta şiddetli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Etik iklimin “örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “örgütsel güven” üzerindeki ile örgütsel güvenin “örgütsel vatandaşlık davranışı” üzerindeki etkilerinin anlamlı oldukları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan uygulama ile alana katkı sağlanması ve araştırmanın gelecekte yapılacak diğer araştırmalara yol gösterici olması amaçlanmıştır. Araştırmada incelenen değişkenler farklı sektörlerde, farklı illerde, farklı zamanlarda karşılaştırmalı olarak ele alınabilir.

ANAHTAR KELİMELEER: Etik, etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven

Eylül 2023, 131 Sayfa



ABSTRACT**PHD THESIS****THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST IN THE
EFFECT OF ETHICAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR****SEVİM ÇEVEN****KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
SUPERVISOR: PROF. DR. SEFA ÇETİN**

Organizational citizenship behavior, ethical climate and organizational trust are among the concepts that are given importance in the organizational behavior literature. When the organizational behavior literature is examined in terms of doctoral theses, the number of studies on ethical climate is less than other concepts in the literature. In addition, there is no study in which the concepts of ethical climate, organizational citizenship behavior and organizational trust are examined together. In this context, the definitions, scopes, sub-dimensions and results of the basic concepts that are the subject of the research are discussed by making use of the sources in the literature. Organizational citizenship behavior is the behavior that the employees do voluntarily, which is not included in their job descriptions, outside of their roles and duties, and they do not expect any reward in return. Ethical climate refers to a working environment in which the employees of the organization act in accordance with the ethical principles of the organization and behave in accordance with the ethical rules. Organizational trust is an expectation and interpretation process in which mutual risks are perceived, which is affected by various factors, especially the current situation in the mutual relationship, the characteristics of the trustee and the trusted, which are formed among the employees in the organization, among themselves, with their managers and with the top management of the organization.

The main purpose of this study is to examine the mediating role of organizational trust in the effect of ethical climate on organizational citizenship behavior. The sample of the research consists of 371 public officials working in various public institutions, who are in the city center of Kastamonu and fill out the questionnaire on a voluntary basis. Within the scope of the research, the survey method was used as a data collection tool. Some of the questionnaire forms were applied to the volunteer participants, who were randomly and impartially selected, in print and face to face, and some of them were applied via Google Forms on the internet. Reliability and validity analyzes of the obtained data were made with IBM SPSS Statistics 28 and Lisrel 8.51 statistical analysis programs; descriptive statistics, frequency analysis, mean and standard deviation values were calculated. In the scope of the research; The scale developed by Victor and Cullen (1988) as the Ethical Climate Scale; As the Organizational Citizenship Scale, the scale used by Niehoff and Moorman (1993) in their work (developed by Podsakoff and MacKenzie, 1990); The scale developed by Nyhan and Marlowe (1997) was used as the Organizational Trust Scale. Questionnaire; demographic characteristics, ethical

climate scale (26 items), organizational citizenship behavior scale (20 items) and organizational trust scale (12 items) in a total of 4 sections and 58 items (questions). As a result of the statistical analyzes, it was seen that the mediation effect was significant and organizational trust had a partial mediating role in the effect of ethical climate on organizational citizenship behavior. There is a positive and moderate relationship between ethical climate and organizational citizenship behavior; positive and moderate between ethical climate and organizational trust; It was determined that there is a positive and moderate relationship between organizational trust and organizational citizenship behavior. It has been determined that the effects of ethical climate on “organizational citizenship behavior” and “organizational trust” and organizational trust on “organizational citizenship behavior” are significant. With the application made within the scope of the research, it is aimed to contribute to the field and to guide the research to other future researches. The variables examined in the study can be compared in different sectors, in different provinces, at different times.

KEYWORDS: Ethics, ethical climate, organizational citizenship behavior, organizational trust

September 2023, 131 Page

TEŞEKKÜR

“Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü” başlıklı bu çalışma, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Doktora tezi olarak hazırlanmıştır.

Tezimi hazırlama sürecinde beni sürekli yönlendiren, içtenlikle ve sabırla bilgi ve deneyimleri ile rehberlik eden, görüşlerini paylaşan, destekleyen ve her zaman yardımcı olan nezaketi ve kibarlığı ile örnek aldığım değerli bilim insanı tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Sefa ÇETİN’e, tez çalışmama destek veren, yapıcı eleştiri ve katkılarıyla yol gösteren değerli jüri üyelerim bilim insanları Sayın Prof. Dr. Yavuz DEMİREL’e ve Sayın Prof. Dr. Erol TURAN’a, doktora eğitimim süresince destek ve yardımlarını esirgemeyen okul müdürüm değerli bilim insanı Sayın Doç. Dr. Hüseyin Serkan EROL’a, her zaman yanımda olan kıymetli arkadaşlarım Öğr. Gör. Kezban ÖZER’e, Öğr. Gör. Aysel SAĞMEN NACAR’a ve Öğr. Gör. Fatma YAĞIZOĞLU’na, bu süreci benimle beraber yaşayan dualarını, desteklerini esirgemeyen kıymetli aileme ve buraya isimlerini yazamadığım bütün arkadaşlarıma, dostlarıma, araştırmamın uygulama aşamasında tezimle ilgili destek veren herkese teşekkürlerimi sunarım.

SEVİM ÇEVEN

Kastamonu, 2023

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ ONAYI	ii
TAAHHÜTNAME	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ.....	1
2. ETİK İKLİM	8
2.1 Etik Kavramı ve Önemi.....	8
2.2 Etik ile İlişkili Kavramlar	10
2.3 Etik ve Ahlak Kavramlarının Karşılaştırılması	12
2.4 Etik Kurallar	13
2.5 Etik İlkeler (Kodlar)	14
2.6 Etik Türleri	15
2.7 Etik İklim Kavramı, Örgütlerde Etik İklim ve Sonuçları	16
2.8 Örgütlerde Etik-Etik Dışı Davranışlar	23
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	27
3.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı, Önemi ve Boyutları	27
3.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	30
4. ÖRGÜTSEL GÜVEN	33
4.1 Örgütsel Güven Kavramı ve Önemi	33
4.2 Örgütsel Güven Modelleri	37
4.3 Örgütsel Güvenin Oluşumunda Etkili Olan Unsurlar ve Örgütsel Güvenin Sonuçları	43
5. YÖNTEM.....	45
5.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	45
5.2 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	47
5.3 Veri Toplama, Ölçekler ve Analiz.....	48
5.4 Araştırma Hipotezi	51
5.5 Araştırma Modeli	54
5.6 Araştırmanın Sınırlılıkları	55
6. BULGULAR	56
6.1 Çalışanların Demografik Özellikleri	56
6.2 Etik İklim Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği	58
6.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği	65
6.4 Örgütsel Güven Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği	71
6.5 Boyutlara İlişkin İstatistikler	76
6.6 Yapısal Eşitlik Modeli Çıktıları.....	79
6.7 Ortalamalara İlişkin Testler	87

7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	103
KAYNAKLAR	112
EKLER.....	123
EK A Anket Formu	124
EK B Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Bilgiler.....	131



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 4.1 Mayer, Davis ve Schoorman'ın örgütsel güven modeli	38
Şekil 5.1 Araştırma modeli	54
Şekil 6.1 Etik iklim ölçeği PATH diyagramı	62
Şekil 6.2 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için PATH diyagramı	69
Şekil 6.3 Örgütsel güven ölçeği için PATH diyagramı.....	74
Şekil 6.4 Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki	80
Şekil 6.5 Etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven arasındaki aracılık etkisi	81
Şekil 6.6 Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı PATH diyagramı	83
Şekil 6.7 Etik iklim ve örgütsel güven arasındaki PATH diyagramı	85
Şekil 6.8 Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki PATH diyagramı.....	86

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1 YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde kayıtlı doktora tezlerinde etik iklim kavramıyla beraber incelenen kavramlar	3
Tablo 2.1 Etik iklimin teorik (kuramsal) türleri	19
Tablo 2.2 Etik iklimin deneysel türleri	19
Tablo 4.1 Cummings ve Bromiley'in güven modeli.....	40
Tablo 4.2 Örgütlerde güvenin sonuçları.....	44
Tablo 5.1 Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri	48
Tablo 6.1 Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin demografik bulgular	56
Tablo 6.2 Etik iklim ölçeği için hesaplanan güvenilirlik düzeyi	58
Tablo 6.3 Etik iklim ölçeği için örneklem yeterliliği testi	58
Tablo 6.4 Etik iklim ölçeği için AFA faktör yapısı ve faktör yükleri tablosu	59
Tablo 6.5 Etik iklim ölçeği için DFA uyum iyiliği değerleri tablosu	61
Tablo 6.6 Etik iklim ölçeği için alt boyutlara ait güvenilirlik ve madde analizleri tablosu	63
Tablo 6.7 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için hesaplanan güvenilirlik düzeyi	65
Tablo 6.8 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için örneklem yeterliliği testi.....	66
Tablo 6.9 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için AFA faktör yapısı ve faktör yükleri tablosu	66
Tablo 6.10 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için DFA uyum iyiliği değerleri tablosu	68
Tablo 6.11 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için alt boyutlara ait güvenilirlik ve madde analizleri tablosu	70
Tablo 6.12 Örgütsel güven ölçeği için hesaplanan güvenilirlik düzeyi	72
Tablo 6.13 Örgütsel güven ölçeği için örneklem yeterliliği testi.....	72
Tablo 6.14 Örgütsel güven ölçeği için AFA faktör yapısı ve faktör yükleri tablosu	72
Tablo 6.15 Örgütsel güven ölçeği için DFA uyum iyiliği değerleri tablosu.....	73
Tablo 6.16 Örgütsel güven ölçeği için alt boyutlara ait güvenilirlik ve madde analizleri tablosu	75
Tablo 6.17 Boyutlara ilişkin istatistikler	76
Tablo 6.18 Boyutlara ilişkin istatistikler	78
Tablo 6.19 Etik iklim ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için yapılan YEM uyum iyiliği değerleri tablosu	79
Tablo 6.20 Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü araştıran YEM uyum iyiliği değerleri tablosu	81
Tablo 6.21 Sobel, Aroian ve Goodman testi sonucu.....	82
Tablo 6.22 Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları üzerine etkisini araştıran YEM uyum iyiliği değerleri tablosu	83
Tablo 6.23 Etik iklimin örgütsel güven alt boyutları üzerine etkisini araştıran YEM uyum iyiliği değerleri tablosu	84
Tablo 6.24 Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları üzerine etkisini araştıran YEM uyum iyiliği değerleri tablosu	85

Tablo 6.25 Cinsiyete göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve bağımsız örneklem t-testi istatistikleri.....	87
Tablo 6.26 Medeni duruma göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve bağımsız örneklem t-testi istatistikleri.....	88
Tablo 6.27 Yaşa göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve ANOVA istatistikleri.....	90
Tablo 6.28 Eğitim durumuna göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve ANOVA istatistikleri.....	92
Tablo 6.29 Kurumdaki hizmet sürelerine (kıdeme) göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve ANOVA istatistikleri	95
Tablo 6.30 Bir üst amirle çalışma süresine göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve ANOVA istatistikleri	98
Tablo 6.31 Araştırmanın hipotez sonuçları.....	100



KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
BBC	: British Broadcasting Corporation
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
Eİ	: Etik İklim
MÖ	: Milattan Önce
ÖG	: Örgütsel Güven
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
TDK	: Türk Dil Kurumu
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

1. GİRİŞ

İşletmelerin üretim faktörleri arasında en önemli unsur insan kaynağıdır. İşletmeler, insan kaynağı olmadan diğer üretim faktörleri olan sermaye, girişimci, doğal kaynaklar ve teknoloji ile faaliyetlerini gerçekleştiremezler. İnsan hem biyolojik hem psikolojik hem de sosyal bir varlıktır. İşletmelerin amaçları ve hedefleri doğrultusunda faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri, etkili ve verimli sonuçlar elde edebilmeleri için insanı bu üç unsuru ile bir bütün olarak değerlendirmelidirler. Örgütsel davranış yazını, araştırmacılar tarafından incelenmiş, alan yazınında farklı kavramların anlaşılmasına yönelik pek çok çalışma yapılmış ve sonuçlar elde edilmiştir. İnsan ögesinin üretim faktörleri arasındaki öneminin anlaşılmasıyla da örgüt içerisindeki davranışları ve nedenleri üzerine yapılan araştırmalar giderek artmıştır.

Günümüzde işletmeler küreselleşmenin etkisini tüm süreçlerinde yaşamaktadırlar. Küreselleşmenin etkisiyle rekabet de artmıştır. İşletmelerin böyle bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmeleri için rakiplerinden önde olmaları, hedefledikleri pazarda lider durumda olmaları, çalışanlarına ve diğer tüm paydaşlarına önem ve güven vermeleri gerekmektedir. İşletmelerin rakiplerine kıyasla tercih edilen bir işletme olabilmeleri için işletmelerde iyi bir yönetimin olması, belli hususlara (planlama, organizasyon, koordinasyon, emir-komuta, kontrol aşamaları, etik kuralları, disiplin, yönetim tarzı, liderlik tarzı, ilgili yasal düzenlemelere göre hareket eden bir işletme yapısı) dikkat edilmesi ve önem verilmesi gerekmektedir. Bu önemli hususlardan biri de etik konusudur. Etik, sosyal bir varlık olan insanın hem bireysel hem de toplumsal bağlantılarının ana yapısını oluşturan normları ve değerleri, iyi-kötü, doğru-yanlış ve benzeri kavramları ahlaki yönden inceleyen felsefe biliminin bir dalıdır (Kolçak, 2012, s. 3). İnsan unsuru, örgütlerin başlıca ve önemli kaynaklarından biridir. Bu nedenle etik konusu ve bu konunun örgütsel açıdan ele alınması önem arz etmektedir.

Hoşgörülü, çalışan dostu, adaletli, şeffaf ve disiplinli bir iş ortamında çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyerek gönüllü çalışırlar ve kendilerinden beklenenin daha fazlasını yaparak örgüte katkı sağlamak isterler. Çalışanlar, gönüllü davranışlarının sonucunda maddi bir karşılık beklemezler, bu durum örgüte

bağlılıklarının bir göstergesidir; ancak bu şekilde davranabilmeleri için kendilerine değer veren bir örgütün varlığını hissetmek isterler. Çalışanların iş ortamında, refah içinde yüksek moral ve performansla faaliyetlerini sürdürebilmeleri için işletmelerin belirlediği politikalar, yönetmelikler, prosedürler ve etik kuralları vardır. Bu düzenlemelere göre hareket edilmesi, iş ortamında çatışmaları, adaletsizlikleri, söylentileri ve bunlara benzer olumsuz durumları engelleyerek daha huzurlu bir ortamda çalışılmasını sağlayacaktır.

Çalışanlar, örgütte faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sırasında işletme tarafından belirlenen etik ilkeler doğrultusunda hareket edilmesini, aykırı durumlara üst yönetimin müdahale etmesini ve örgütün disiplin yönetmeliğine göre karar verilerek yaptırımların uygulanmasını beklerler. Bunların sonucunda çalışanlarda oluşan algı, örgüte olan güvenlerini belirlemede önemli rol oynamaktadır. Çalışanlar, etik bir çalışma ortamının olmadığı, etik ilkelerin ihlal edildiği işletmelere güvenemezler; böyle bir yerde çalışmak istemezler. Örgüt kendi çalışanlarını iç müşteri olarak görmeli ve onları her zaman önemsemelidir. Kendini değerli hisseden çalışanların örgüte bağlılıkları da artacaktır. Örgüt kültürü, normlar, örgüt değerleri, örgütteki psikolojik ortam, örgütteki etik iklim algısı da çalışanların motivasyonunu, iş tatminlerini, performanslarını ve örgüte bağlılıklarını etkilemektedir.

Coşkun ve Tabak (2017, s. 101) örgütsel davranış üzerine değerlendirme yaptıkları çalışmalarında, “örgütsel davranış alan yazınında Türkiye’nin son 20 yılında tartışılan, incelenen konuların neler olduğunu belirleyebilmek amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nde bulunan, 1995-2015 yılları arasında yazılmış ve içeriğinde ‘örgütsel davranış’ anahtar kelimesi bulunan 325 yüksek lisans ve doktora tezini” incelemişlerdir. Yapılan analizin sonucuna göre en fazla üzerinde çalışılan ilk 30 anahtar kelime içinde örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven yer almakta iken “etik” kavramı bulunmamaktadır (Coşkun ve Tabak, 2017, s. 105). Türkiye’de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimlere yönelik yapılan diğer çalışmalarda da alan yazınındaki diğer kavramlara göre “etik” kavramıyla ilgili fazla çalışma olmadığı, üstelik bazı yıllarda kavramın hiç çalışılmadığı, kavramın son yıllarda çalışılmaya başlandığı yapılan araştırmalar sonucunda görülmüştür (Duygulu ve Sezgin, 2015; Kızıldağ ve Özkara, 2016; Yıldırım-Okutan ve Erdoğan, 2017; Yılmaz, 2019;

Mücevher vd., 2020; Bayrakçı, 2022; Çil, 2022). Türkiye’de örgütsel davranış alan yazınında örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven kavramlarıyla ilgili çok sayıda çalışma olmasına rağmen “etik” kavramıyla ilgili tespit edilen bu eksiklikten dolayı ve son yıllarda her alanda önem verilen; temel olarak kurallara ve ilkelere göre hareket etme, düzeni, adaleti, disiplini sağlama konusunda büyük etki ve öneme sahip olan “etik” konulu çalışma yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda etik kavramı; örgütsel davranış alan yazınında en çok araştırılan, üzerinde durulan ve örgütler için önemli kavramlardan olan “örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “örgütsel güven” kavramlarıyla beraber incelenmiştir.

YÖK Ulusal Tez Merkezi web sayfasında yapılan arama kapsamında “aranacak alan” altında “tümü” (tez adı, konu, dizin, özet) seçilerek içinde “etik iklim” kelimesi geçen doktora tezleri filtrelenmiştir. Tarama sonucunda veri tabanına kayıtlı 44 tane (izinli/izinsiz) kayıtlı doktora tezine ulaşılmıştır. YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde kayıtlı doktora tezlerinde etik iklim kavramıyla beraber incelenen kavramlar Tablo 1.1’de yer almaktadır (URL-1, 2023).

Tablo 1.1 YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde kayıtlı doktora tezlerinde etik iklim kavramıyla beraber incelenen kavramlar

Yılı	YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde Kayıtlı Doktora Tezlerinde Etik İklım Kavramıyla Beraber İncelenen Kavramlar
2006	örgütsel güven, etik liderlik
2010	etiksel iklim, örgütsel destek algısı, örgütsel bağlılık
2010	örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı
2010	etik iklim, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş tatmini
2012	örgütsel özdeşleşme, etik liderlik, etik iklim
2013	etik liderlik, etik iklim, örgütsel politik algı
2013	örgütsel etik iklim, üretkenlik karşısı iş davranışları
2015	güçlendirme iklimi, örgütsel vatandaşlık davranışı, yaratıcı performans
2015	psikolojik taciz, liderlik, etik iklim
2015	etik iklim, lider üye etkileşimi, öz kendilik değerlendirmesi
2016	kurumsal yönetim, etik kurallar
2016	etik iklim, örgütsel kontrol mekanizmaları, sanal kaytarma davranışı, örgütsel sinizm
2016	iş etiğinde uygulama yöntemleri ve bireysel konum seviyesi
2016	değer merkezli liderlik, etik iklim, çalışan sesi
2017	ahlaki kimlik, makyavelizm, ahlaki olmayan davranış, ahlaki iklim
2017	etik liderlik, psikolojik kontrat, örgütsel özdeşleşme

Tablo 1.1'in devamı

Yılı	YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde Kayıtlı Doktora Tezlerinde Etik İklim Kavramıyla Beraber İncelenen Kavramlar
2017	bilinçli farkındalık, bağlamsal ve bireysel önceller, etik davranış
2017	etik liderlik, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, etik iklim
2017	kurumsal etik kodlar, öncülleri ve sonuçları
2017	liderlik tarzları, işe yabancılaşma, etik iklim, çalışanın kişilik özellikleri
2017	etik liderlik, etik iklim, çalışan performansı, hizmet kalitesi
2017	etik iklim, örgütsel öğrenme, yenilikçi davranış
2017	etik iklim, örgütsel güven, ihbarcılık (whistleblowing)
2019	örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları
2019	işyeri nezaketsizliği, bilgi paylaşma tutumu, iş çıktıları, etik iklim
2019	muhasebe manipülasyon riski, stratejik faktörler
2019	etik yapılar, iletişim
2019	örgütsel etik iklim, psikolojik güvenlik, güç mesafesi, çalışan sesliliği
2019	duygusal zekâ, problem çözme, örgütsel etik iklim, işgören performansı
2019	örgütsel erdemlilik, etik iklim, psikolojik iyi oluş
2020	etik davranış ilkeleri, etik iklim, etğin kurumsallaşması
2021	kışılık özellikleri, politik davranış, bilgi ifşası, etik iş iklimi
2021	etik iklim, kurumsal sürdürülebilirlik, kurum itibarı
2021	etik iklim, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti, iş performansı, iş yükü, özdeşleşme
2021	kamuda toksik liderlik, işten ayrılma niyeti, etik iklim
2021	lider hesap verebilirliği, etik iklim, güç mesafesi
2022	örgütsel etik iklim, işgören motivasyonu, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini
2022	işyerinde profesyonellik, öncülleri ve sonuçları
2022	etik liderlik, örgütsel sessizlik, etik dışı davranışlar, etik iklim
2022	etik iklim, psikolojik sermaye, lider üye etkileşimi
2022	otantik liderlik, etik iklim, çalışanın ses davranışı
2022	psikolojik etik iklim, paydaş güveni
2022	örgütsel etik iklim, örgütsel şeffaflık algıları, bilgi ifşa (whistleblowing)
2023	etik iklim, işe angaje olma, sessiz istifa, politik beceriler

Kaynak: URL1 YÖK Ulusal Tez Merkezi. (2023). Etik iklim. [Çevrim-ici: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp#top2>]. Erişim tarihi: 31.08.2023.

Tablo 1.1'e göre örgütsel davranış alan yazını doktora tezleri açısından incelendiğinde, alan yazınındaki diğer kavramlara göre etik iklimle ilgili çalışma sayısı daha azdır. Ayrıca etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven kavramlarının bir arada incelendiği bir çalışma da mevcut değildir.

Bu çalışmanın temel amacı, etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün incelenmesidir. Bu kapsamda araştırmada genel olarak aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Çalışanların etik iklim algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Çalışanların etik iklim algısı ile örgütsel güvenleri arasında bir ilişki var mıdır?
3. Çalışanların örgütsel güvenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Çalışanların etik iklim algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye örgütsel güven aracılık ediyor mu?”

Çalışmada, alan yazınındaki kaynaklardan yararlanılarak, araştırmaya konu olan temel kavramların tanımları yapılmış; kapsamı, alt boyutları ve sonuçları açıklanmış; yapılan uygulama ile araştırmaya konu olan değişkenler incelenerek elde edilen istatistiki sonuçlar paylaşılmıştır.

Çalışma; teorik bölüm (kavramsal çerçeve), uygulama bölümü (yöntem ve bulgular) ve sonuç bölümü olarak üç temel bölümden oluşmaktadır. Çalışmada teorik olarak; giriş bölümünden sonra “etik ve etik iklim kavramı, etik ve ahlak kavramları, aralarındaki farklılıklar, etik kurallar, etik ilkeler, etik türleri, örgütlerde etik iklim ve sonuçları, örgütlerde etik-etik dışı davranışlar”; sonraki bölümde “örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler ve örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları”; sonraki bölümde “örgütsel güven kavramı, örgütsel güvenin önemi, örgütsel güven modelleri, örgütsel güvenin oluşumunda etkili olan unsurlar ve örgütsel güvenin sonuçları” ele alınmıştır. Uygulama bölümünde araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgiler, bulgular; son bölümünde ise araştırmanın sonuçları ve öneriler bulunmaktadır.

Bu çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma evreni olarak, araştırmanın amacına göre Kastamonu ilindeki kamu kuruluşlarında çalışanlar seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Kastamonu il merkezinde bulunan ve gönüllülük esasına göre anket formunu dolduran, çeşitli kamu kuruluşlarında çalışan 371 kamu görevlisi oluşturmaktadır. Anket formlarının bir kısmı rastlantısal ve yansız olarak seçimi

yapılan gönüllü katılımcılara basılı olarak ve yüz yüze, bir kısmı ise internet üzerinden Google Forms aracılığıyla uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin, IBM SPSS Statistics 28 ve Lisrel 8.51 istatistik analiz programları ile güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış; tanımlayıcı istatistikleri, frekans analizleri, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada daha önceden yapılandırılmış ve uygulanmış 5 sınıflı likert tipinde hazırlanmış ölçekler kullanılmıştır. Araştırma kapsamında; Etik İklim Ölçeği olarak Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen ölçek; Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği olarak Niehoff ve Moorman'ın (1993) çalışmalarında kullandıkları ölçek (Podsakoff ve MacKenzie, 1990 tarafından geliştirilen); Örgütsel Güven Ölçeği olarak ise Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştiren ölçek kullanılmıştır. Anket; demografik özellikler, etik iklim ölçeği (26 madde), örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği (20 madde) ve örgütsel güven ölçeği (12 madde) olarak toplam 4 bölüm ve 58 maddeden (sorudan) oluşmaktadır. Orijinali İngilizce olan ölçekler birbirinden bağımsız; biri ana dili Türkçe ve eğitim alanı İngilizce olan; biri de ana dili Fransızca ve eğitim alanı İngilizce olan iki öğretim görevlisi tarafından Türkçeye tercüme edilmiştir. Ölçeğin Türkçe sürümü ana dili Türkçe olan, İngilizce eğitimi almış ve İngilizcesi akıcı olan iki ayrı öğretim üyesi tarafından İngilizceye çevrilerek orijinal ölçek ile karşılaştırılmıştır. Ölçeklere ait maddeler kaynaklarında ve kullanıldıkları diğer çalışmalar içerisinde doğrulanmış olup, faktörlerin olabildiği kadar güçlü maddelerden oluşması istendiğinden maddelerin faktör yükü alt sınırı 0,40 olarak tanımlanmış, faktör analizinde 0,40 ve üzeri puan alan maddeler değerlendirmeye alınmıştır; 0,40 altı değer alan maddeler ölçeklerden çıkarılmıştır (Hair vd., 2010; Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 318).

Yapılan istatistiki analizler sonucunda aracılık etkisinin anlamlı olduğu ve etik iklimin (bağımsız değişken) örgütsel vatandaşlık davranışına (bağımlı değişken) etkisinde örgütsel güvenin (aracı değişken) kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli; etik iklim ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli; örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ve orta şiddetli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Etik iklimin “örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “örgütsel

güven” üzerindeki ile örgütsel güvenin “örgütsel vatandaşlık davranışı” üzerindeki etkilerinin anlamlı oldukları tespit edilmiştir. Sonuç olarak yapılan araştırmaya göre, örgütteki etik çalışma ortamı yani etik kurallara uyulması, örgütün etik ilkelerinin benimsenmesi ve etikle ilgili diğer sorumlulukların yerine getirilmesi örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesini etkilemekte ve bu etkiye örgütsel güven de kısmi aracılık etmektedir.

Araştırma kapsamında yapılan uygulama ile alana katkı sağlanması ve araştırmanın gelecekte yapılacak diğer araştırmalara yol gösterici olması amaçlanmıştır. Araştırmada incelenen değişkenler farklı sektörlerde, farklı illerde, farklı zamanlarda karşılaştırmalı olarak ele alınabilir.

2. ETİK İKLİM

Bu kısımda etik iklim kavramı açıklanmakta ve bu kavramla ilgili alan yazını taramasına yer verilmektedir.

2.1 Etik Kavramı ve Önemi

Etik, davranışların doğruluğu, dürüst bir insan olabilme, değerler, normlar hakkında düşünebilme pratiğidir. Etik, Yunanca karşılığı “kişilik, karakter, gelenek, alışkanlık, eğilim” olan “ethos” sözcüğünden türetilmiştir (URL-2, 2022). Etik, ahlaki ilkeler sistemidir. İnsanların karar verme ve yaşamlarını yönetme şekillerini etkilemektedir. Etik, bireylerin ve toplumun iyiliği ile ilgilenmekte; ayrıca ahlaki felsefe olarak da tanımlanmaktadır. Etik; “nasıl iyi bir hayat yaşanır?; haklar, sorumluluklar; doğrunun ve yanlışın dili; ahlaki kararlar; iyi nedir?, kötü nedir?” gibi ikilemleri de kapsamaktadır. Etik kavramlar dinlerden, felsefelerden ve kültürlerden türetilmiştir (URL-3, 2022). Etik ikilemde, iki ya da daha fazla değer çatışmaktadır. Karmaşık ve şaşırtıcı alternatifler dolayısıyla bir karar verememe durumu söz konusudur. Böyle bir durum için geliştirilen, etik ikilemden kurtulmaya yardımcı olacak sorular içeren etik bir test yapılabilir. Testte yer alan sorular şu şekildedir; “Bu doğru mu?” Bu soru cevaplandırılırken birey, başkalarının kendine nasıl davranmasını istiyorsa bunu düşünerek karar verecek ya da eylemi gerçekleştirecektir. “Bu adil mi?” Bu soruda da birey kendini düşünerek, etik ikilemde kalınan davranış, “kendisine yapılışaydı adil olduğunu düşünür müydü?” sorusunu sorarak bir karara varabilir. “Eğer bir kişi zarar göreceksen bu kim?” Burada sorulan faydacılık kavramına dayanmaktadır. Burada birey, “kazanmayı mı yoksa kaybetmeyi mi hak ediyor?” bunun kararını vermektedir. “Vermiş olduğunuz karar gazetelerin ilk sayfasına basılmış olsaydı kendinizi rahat hisseder miydiniz?” Birey, burada sorulan soruya “hayır” yanıtını veriyorsa hemen “niçin” sorusunu da sormalıdır. Burada verilecek cevap, problemin tanımlanmasında yol gösterici olacaktır. “Aile bireylerinize, çocuklarınıza ya da akrabalarınıza bunu anlatır mıydınız?” Bu soruya verilecek yanıt, yakın çevre öğrendiğinde rahatsızlık hissetme ise davranış yeniden gözden geçirilmelidir. “Olay nasıl kokuyor?” Bu soruyu yanıtlayabilmek için birey sezgileri üzerinde durmaktadır. Duyarlı bireyler

olumsuzluğu kolaylıkla fark edebilirler. Kuşku duyulan bir durum varsa nedenlerinin ortaya konulmasına çalışılmalıdır. Birey bu soruları sorarak ve cevaplayarak etik ikilemden ve etik dışı davranmaktan kurtulabilir (Kolçak, 2012, s. 139, 140, 180).

Etik, kökeni en az 2500 yıl öncesine kadar dayanan bir felsefe dalıdır. Etik kavramının geçmişi ünlü filozoflar Sokrates, Platon ve Aristo'nun dönemine kadar uzanmaktadır ve o zamandan bu yana etikle ilgili farklı görüşler ortaya atılmıştır. Örneğin; egoizm, bir eylemin sadece bireyin uzun vadeli menfaatlerini desteklemesi durumunda uygun olduğunu; faydacılık, davranışların etkilenen bütün bireyler için iyiden kötüye karşı en büyük dengeyi sağlaması gerektiğini; Kant ise yalnızca iyi eylemlerin önemli olduğunu, eylemin sonucunun değil niteliğinin değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır (Brickley vd., 2002, s. 1821).

Farklı kültürlere sahip toplumların kendine özgü yapısını, ruhunu ifade eden bir sözcük olan etik insan eylemlerini konu alır. Etik kavramının Aristoteles öncesinde Sokrates'le anılmaya başlandığı ve gerçek kurucusunun Sokrates olduğu görüşleri hâkimdir. Çünkü insanların eylemleri, inançları, yaşam tarzları Sokrates ile ciddi bir şekilde sorgulanmaya başlanmış ve sorgulamanın temelinde de "akıl" yer almıştır. Sokrates'e göre, ahlaki ve etik olan bir yaşama ve bunun sonucundaki mutluluğa, akıl ve bilgi yoluyla ulaşılabilir. Platon'da da benzer bir anlayış hâkimdir. Platon'a göre bilgi, kendi "iyi"mizi anlamak için bir ön koşuldur. Aristoteles ise etiği, teorik (kuramsal) bilimlerden farklı bir yere konumlandırır. Teorik (kuramsal) bilimlerin amacı bilgi iken, Aristoteles'e göre teorik bilginin amacı eylemdir. Çünkü insanın mutlu olması için bilgi tek başına yeterli değildir. Bu nedenle bilginin eyleme dönüşmesi gerekir (Akan, 2018, s. 22).

Türk Dil Kurumu'nun (TDK) güncel Türkçe sözlüğünde etik; töre bilimi yani bir toplumda kabul görmüş ahlaki davranış kalıplarını, gelenekleri, görenekleri, ortaklaşa alışkanlıkları içeren bilim; değişik meslek grupları arasında tarafların uyması ya da uzak durması gereken davranışların hepsi, etik bilimi ve ahlaki, ahlakla ilgili olarak ifade edilmektedir (URL-4, 2022).

Etik, farklı disiplin alanlarındaki birçok konuyu ve tartışmayı da içermektedir. Bunlar arasında; “antropoloji, ekonomi, politika (siyaset), sosyoloji, hukuk, kriminoloji, psikoloji, biyoloji, ekoloji” gibi disiplin alanları sayılabilir. Etik, evrensel değerleri konu edinmektedir; “iyi-kötü, doğru-yanlış, adalet, suç, vicdan, erdem, değer” gibi kavramları esas almaktadır (URL-2, 2022).

Etik içerikli örgütsel uygulamalara ve prosedürlere yönelik algılar, etik çalışma ortamını oluşturur. Örneğin, “sonucu başkalarını da etkileyen bir kararlar” karşılaşıldığında, o işletmenin çalışanı, işletmede hâkim olan görüşe göre “doğru seçeneği nasıl belirler?”. Doğru seçeneğin belirlenebilmesi için gerekli bilginin önemli bir kaynağı, iş ortamındaki etik davranışı “neyin oluşturduğunu” belirleyen çalışma ortamıdır (örgüt iklimi). “Etik bir çalışma ortamı” kavramını geliştirme konusunda geniş bir etik tanımı kullanarak, “ne yapmalıyım?” sorusuna cevap aranmaktadır. Örgütlerde etik ortam oluşturma çalışmaları kapsamında ahlaki yükümlülüklerle ilgili prosedürler, yasaklar ve izinler dâhil edilmiştir. Örneğin, işe alım kararında kimin çıkarlarının göz önünde bulundurulması gerektiği ve/veya hangi kodların veya kuralların uygulanması gerektiği konusundaki beklentiler, etik ortamın bir yönü olabilir. Böyle bir yaklaşımla etik iklimler, pek çok farklı kararı etkileyen, kuruluşların genel ve yaygın özellikleri olarak kavramsallaştırılır (Victor ve Cullen, 1988, s. 101).

Etik ile örgüt içinde; “bir eyleme neye göre etik ya da etik dışı denilebilir?”, “çalışanlar karşılaştıkları zor bir durum karşısında nasıl davranmaktadırlar?”, “bir eylemi gerçekleştirme ya da gerçekleştirilmeme kararı verirken neyi referans almaktadırlar?”, “karar aşamasında başvurdukları bu referansların kaynakları nelerdir?”, “karar vermelerini etkileyen bu kaynaklar örgüte olan güvenlerini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilemektedir?” sorularına cevap aranmaktadır.

2.2 Etik ile İlişkili Kavramlar

Etikle ilişkili kavramlar genel olarak kültür, örgüt kültürü, değer, norm ve ahlak kavramlarıdır. Bu kavramlar genel hatlarıyla aşağıda açıklanmıştır.

Kültür; en genel anlamıyla bir toplumun tüm yaşam biçimi olarak ifade edilebilir. Bireysel ve toplumsal hayatın bir ürünüdür; bireysel ve toplumsal hayatı da sürekli

etkilemektedir. Kültür, iki temel unsuru içermektedir; ilki duygular, davranışlar, hareket biçimleri gibi standardize olmuş sosyal davranışlardır; ikincisi sanat, mimari gibi grubun ürettiği materyallerdir (Büte, 2018, s. 8). Hofstede (1994), işletmelerdeki faaliyetlerin insanlar aracılığıyla yürütüldüğünü ve başarıya ulaştığını; bu başarı için de yapılacak ‘‘işleri’’ bilmeyi ve bunları yapmakla yükümlü olan insanların tanınması gerektiğini belirtmiştir. Hofstede’e göre (1994), insanları anlamak, şimdiki ve gelecekteki davranışlarının tahmin edilebileceği geçmişlerini anlamak demektir. Geçmişleri onlara belirli bir kültür sağlamıştır. Bu bağlamda Hofstede (1994) kültürü, zihinsel bir programlama olarak tanımlamış ve insanlara özgü bir durum olduğunu belirtmiştir.

Örgüt kültürü; örgütte çalışanları bir arada tutan ortak değerlerdir. Örgüt kültürü örgütteki tutumları, davranışları ve örgüt hafızasında yer alan bilgileri, değerleri, normları kapsamaktadır. Örgütteki kişiler ve ekipler arasındaki ilişkileri,  evre ile ilişkileri, faaliyetleri, kısacası örgütsel hayatı düzenlemektedir (Büte, 2018, s. 12). Örgüt kültürü, bir  rg t  diğerlerinden ayıran, örgüt çalışanlarınca paylaşılan bir anlam (değer) sistemini ifade etmektedir. Örgüt kültürü ile ilgili çalışmalarda, çalışanların örgütlerini nasıl gördükleri, nasıl algıladıkları araştırılmaktadır. ‘‘ rg t ekip/takım çalışmasını desteklemekte midir? Yeniliği teşvik etmekte midir? Çalışanların yeni fikirler sunmalarını, kararlara katılımlarını desteklemekte midir yoksa çalışanlara bu konularda engel mi olmaktadır?’’ gibi soruların cevabı araştırılmaktadır (Robbins ve Judge, 2017, s. 521, 522).

Değer; etkileşimde bulunan nesne ya da kavramların bazılarına önem veya belli bir anlam yüklemektir (Kolçak, 2012, s. 7). TDK güncel Türkçe sözlüğünde değer; bir şeyin önemini belirlemeyi sağlayan soyut  l t  (değerlendirme), bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; bir ulusun sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini içeren maddi, manevi ögelerin tamamı olarak çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (URL-4, 2022). Değerler, somut  lemin dışındaki ve insanın iç dünyası ile ilgili olan durumlara ve süreçlere, ‘‘iyi, kötü, güzel, doğru, yanlış, faydalı, zararlı’’ gibi anlamlar y klememizi sağlamaktadır (Kavsıracı, 2018, s. 1856). Genel olarak bir şeye anlam yükleme olarak ifade edebildiğimiz ‘‘değer’’ her toplumda hatta aynı toplumun farklı kesimlerinde çeşitli etkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Örgütlerin

kurum kültürünün bir unsuru olan değer yargıları, her örgüt için değişebilmektedir. Bu kapsamda toplum ve birey tarafından değer yargıları değerlendirilerek bir etik bilgisi oluşmakta ve bu etik bilgisi aracılığıyla oluşan bilinç ve inanç, ilişkileri ve yaşantıyı güzel etkilemektedir.

Normun TDK güncel Türkçe sözlüğündeki tanımı; yargılamanın, değerlendirmenin kendisine uygun bir şekilde yapıldığı ölçüt, kurallara göre davranışta bulunmaktır (URL-4, 2022). Sumner (1940, s. 36) normu, bir toplumun tüm yaşamını kapsayan ve tarihsel bir dönemi karakterize eden tüm adetler, davranışlar, fikirler, inançlar, gelenekler ve zamanla gelenekselleşen davranış kalıpları olarak ifade etmiştir. Felsefe sözlüğüne göre norm; bir sosyal grubun kendisine prensip edindiği ve grupta yer alanların eylemlerinin yönünü belirleyen davranış kurallarının tamamı; ahlaki olarak doğru eylemi belirleyen kural, uygun davranış için standart, eylemde esas olan davranış ilkesi; değeri yargılamak veya değerini belirlemek için kullanılan ölçüdür (Cevizci, 1999, s. 633).

Ahlak; mutlak anlamda iyi olduğu düşünülen veya belirli bir hayat görüşünden kaynaklı davranış kurallarının tamamı; bir insanın iyi, olumlu niteliklerini veya kişilik yapısını anlatan tutum ve davranışların tamamı; huydur (Cevizci, 1999, s. 17). TDK güncel Türkçe sözlüğünde ahlak; bir toplumdaki bireylerin uymak zorunda oldukları davranış kalıpları, kuralları, aktöre, sağıtöre, huylardır (URL-4, 2022).

2.3 Etik ve Ahlak Kavramlarının Karşılaştırılması

Etik, ahlaki ve etik olgularla ilgili ve insan yaşamının tüm ahlaki ve etik yönlerini araştıran bir disiplindir. Herhangi bir toplumun ahlakını temsil eden vicdan (ahlak) ve gelenekler, kurallar ve yasalarla ilgili olarak düşünmeyi (güdüler), konuşmayı (bilişsel güdüler) ve eylemleri (eyleme konulan güdüler) araştırır. Ahlak, kişinin vicdanının iyi olarak gördüğü şeydir. Bireyin vicdanı, neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair inançlar oluşturur. Düşünmek, konuşmak ya da hareket etmek, kişinin vicdanıyla uyumlu olduğu sürece ahlaki kabul edilir. Bu nedenle ahlaka dayalı etik, genellikle özerk etik olarak bilinir (Klimsza, 2014, s. 18, 20, 21).

Etik, toplumda herkes tarafından kabul edilen evrensel kuralları kapsarken; *ahlak*, uyulması gereken davranış kuralları bakımından topluma ve zamana göre farklı olabilmektedir. *Etik kavramı*, iş hayatındaki davranışları inceleyen, düzenleyen bir disiplin olarak görülürken; *ahlak kavramı*, çoğunlukla bireylerin sosyal yaşamlarındaki ilişkilerini düzenleyen bir disiplin olarak görülmektedir. Toplamlar kendi düzenlerini sağlayabilmek için; “gelenekler, görenekler, adetler, dini kurallar, iktisadi kurallar, hukuki kurallar, mesleki kurallar” şeklinde çeşitli kurallar ortaya koymuştur (Kolçak, 2012, s. 4).

Ahlak, bireysel düzeyde doğru ve yanlış davranış arasında ayırım yapmak ya da yapabilmekle ilgilidir. Davranış ve karakterde genel kabul görmüş iyilik ve doğruluk standartları, uygunluk kavramlarına bağlıdır. *Etik*, toplumla ilgili ilk ilkeleri bir bütün olarak veya toplumun belirli bir parçası olarak inceleme ve inşa etme eğilimindeyken, *ahlak* onları orta düzeyde bir soyutlama ve bireysel odaklı bir bakış açısıyla yorumlama eğilimindedir. Gelenek ve tutarlılığa vurgu yapıldığından, en güçlü kökleri gelenek ve dinde yatmaktadır (Wart, 2003, s. 332). *Etik* ifade edilmek istenen bir değerle ilgiliyken *ahlak* ise hayata geçirme tarzıdır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012, s. 3).

Yukarıdaki açıklamalara göre etik, davranışların doğru ya da yanlış olduğunu belirlerken; ahlak, bireylerin bir davranış sonucunda iyi veya kötü hissetmelerini ifade etmektedir. Etik evrensel boyutta ele alınırken ahlak topluma göre değişebilmektedir. Örneğin; birine yardım etmek, yardım edeni iyi hissettirecektir; yalan söylemek, ayrımcılık yapmak gibi davranışlar da kötü hissettirecektir. Dolayısıyla buradaki örneğe göre, kötü hissettiren bu davranışın ahlaki olmadığı; etik açıdan ise yanlış davranış olduğu şeklinde bir değerlendirme yapılacaktır.

2.4 Etik Kurallar

Etik'in kurucusu sayılan, MÖ (milattan önce) 4. yüzyılda ve o yüzyılın en büyük filozofu olarak ifade edilen Aristoteles; iyi olma, mutluluk, erdemli olma, özgür olma gibi sözcükleri kavram yapısına kavuşturmuştur. Etik, ahlak kavramı üzerine derin bir düşünme yani felsefe yapmadır. İyi-kötü kavramları; bireylere, toplumlara ve

bulunulan zamana bağılı olarak değişiklik göstermektedir. Bir eylemin değerlendirmesi yapılırken ilk olarak ahlaki değerlerle çelişip çelişmediğine bakılmaktadır. Etik, toplumun bakış açısını göz önünde bulundurarak bireylerin doğru olmayan davranışlarını tespit etmektedir. Bu tespit işlemi yıllarca süren tartışmalarla gerçekleşmektedir. Yasal düzenlemelerin yapılması genellikle etik tartışmalardan sonra gerçekleşmektedir. Ortak etik kurallar; başka birinin hakkını gasp etmemek; karşısında bulunan kişinin zayıflığından, zor durumundan faydalanmamak; üzüntülü olan kişinin üzüntüsüne ortak olmak; dayanışma içinde olmak; bireylerin eşit olduğunu kabul etmek; kaynak dağıtımında adil olmak; en iyiyi aramak; doğru ve dürüst olmak; güvenilir olmak; sadık olmak, adil olmak; başkalarına yardım etmek; başkalarına saygı göstermek; vatandaşlık sorumluluğuna sahip olmak; yalan söylememektir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012, s. 21, 22).

Etik kurallar örgütlerde rehber niteliğindedir; tüm çalışanlara, hem iyi olma, doğru ve dürüst davranma konularında hem de örgütlerdeki ahlak dışı davranışların cezalandırılmasında rehberlik ederler. Bu kurallar yazılı ya da yazısız olabilir, genel ya da özel olarak düzenlenebilir.

2.5 Etik İlkeler (Kodlar)

Etik ilkeler; ahlaki standartlar, temel değerler ve prensipler olarak belirtilen, çalışanların davranışlarına ve örgütün tümüne yol göstermesi amacıyla oluşturulan resmi ve yazılı dokümanlardır. Etik ilkeler, etik kodlar olarak da ifade edilmektedir. Etik kodlar; etik karar verme konusunda isteklendirmek, etik konuları yasallaştırmak, yetkinin kötüye kullanımını engellemek ve ahlaki olarak davranılmasını sağlamak için oluşturulmaktadır (Kolçak, 2012, s. 31).

Çeşitli faktörler, örgütleri etik kodlar geliştirmeye zorlamıştır. Örgütün dışında, hükümetler, kamuoyu ve tüketiciler giderek artan bir şekilde örgütlerin sorumlu davranmasını talep etmektedirler. Örgütler bu baskılara etik kodlar formüle ederek ve etiğe ilgi göstererek yanıt verebilir. Örgütler, çalışanlarının etik davranışlarını doğrudan düzenlemek için etik kodlar geliştirebilirler. Ahlaki standartları ifade ederek, etik kodlar, bireyin davranışını örgütsel etik değerlerle uyumlu hale getirebilir. Bu

açından bakıldığında, etik kodlar bir tür kontrol mekanizması olarak kabul edilebilir. Örgütlerde resmileştirilmiş etik yönergeler, çalışanlara yalnızca sınırlı rehberlik sağlar; çünkü bu kurallar ve prosedürler asla olası her etik sorunu kapsayamaz. Yine de tamamlayıcı bir kontrol sistemi olarak bir örgüt, kendi örgüt kültürüne de yönelebilir. Etik bir örgüt kültürü (“etik iklim” olarak da anılır), çalışanları, örgütlerin ahlaki değerlerine doğru çeker. Bir örgütün paylaştığı etik değerlerin, bireysel etik davranışa öncül olarak hareket etmesi beklenir. Etik kodlar, çalışanların davranışlarını beklenen davranışa resmileştirerek ya da örgütün etik iklimini değiştirerek etkileme potansiyeline sahiptir (Pater ve Gils, 2003, s. 764, 765).

Etik kodlar, mesleklerin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Etik kodlar, yönetsel ve yasal araçlardır. Dolayısıyla örgütler, çalışanların gerçekleştirdiği faaliyetlerden yasal olarak sorumlu tutulduğu için yöneticiler; bireysel davranışlara yol gösteren ve örgütü, çalışanların kanun dışı ve etik olmayan davranışlarından koruyan yasalar çıkarırlar (Adams vd., 2001, s. 199, 200).

Etik kodlar, yaşamla iç içedir ve sahip olduğu güçle yaşamı tamamıyla etkileyebilmektedir. Ancak bu etki her faaliyet alanında aynı değildir; farklı bir şekilde oluşmaktadır. Bundan dolayı da mükemmel ve evrensel temellere dayanan etik kod oluşturma'nın güçlüğü kabul edilmektedir. Ancak evrensel değerlerdeki gibi etik kodların oluşturma'sında da değişmeyen temel ilkeler vardır. Bu temel etik kodlar şunlardır; insana önem verilmesi ve insan mutluluğunun araç değil amaç olması, insan onuruna ve emeğine saygı duyulması, dürüst olma, yasalara bağlı olma, özeleştirici yapabilme, güvenilir olma, duyguların ve değerlerin ortak kültürünün olması, zarar vermeme ve kötü davranmama, eşitlik olması, sözünde durma, sır saklama, sürekli gelişimi ilke edinme, tutarlı olma, adaletli olma, demokratik katılımın sağlanması, bütünsel bakış açısına sahip olma, ürün güvenilirliğinin ve kalitesinin sağlanması, işyeri hijyeninin ve güvenliğinin sağlanmasıdır (Kolçak, 2012, s. 31, 32).

2.6 Etik Türleri

Etigin, meta-etik, normatif etik ve uygulamalı etik olarak üç türü bulunmaktadır.

Meta-etik; ahlaki yargının doğasıyla ilgilenmektedir. Etik ilkelerin kökenine ve anlamına bakar (URL-4, 2022). Meta-etik, ahlaki kararlar bilgiye ulaşma sürecinde izlenen yolları, tahminde bulunmayı ve mantıksal yapıyı analiz eden; ahlaki yargıların kaynağını, anlamını, ahlaki araştırmanın yapısını inceleyen; hazcılık, faydacılık olarak ahlaki anlayışlardan oluşan; ahlaktan, dolayısıyla bireyin ne yapması, ne şekilde yaşaması gerektiğini ifade eden normatif ahlaktan farklı olarak, ahlakın ne yaptığını ve ne işe yaradığını araştırıp, ahlaki sistemlerin temellendirilmesi, mantıksal yapısı ve ahlak sistemlerinde kullanılan dille ilgilenen ahlak biçimi olarak ortaya çıkar (Cevizci, 1999, s. 589).

Normatif etik; ahlaki yargıların içeriğiyle neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin hususlarla ilgilenmektedir (URL-4, 2022). Bireyin ahlaki anlamda nasıl davranması gerektiği konusunda etik davranışları inceler. Normatif etik, kişinin ne yapması gerektiğine ilişkin gelecekteki kararları hakkında tahminlerde bulunulmasına izin veren koşulları oluşturmaya çalışır. Doğru hareket tarzı ve yaşamda doğru seçimler için ön koşulların oluşturulmasıyla ilgilenir (Klimsza, 2014, s. 27, 28).

Uygulamalı etik; savaş, hayvan hakları, idam cezası gibi tartışmalı konulara bakmaktadır (URL-4, 2022). Uygulamalı etik, normatif ahlak ilkelerinin günlük hayattaki konulara uygulanmasıyla ilgilenen ahlak felsefesi dalıdır. İnsanların belirli bir durumda, belirli bir davranış alanında ne yapmasına veya karşılaştığı bir durumda ne yapmasına izin verildiğini inceler. Meslek etiği ve soruna yönelik etiği içermektedir (URL-5, 2023).

2.7 Etik İklim Kavramı, Örgütlerde Etik İklim ve Sonuçları

Kavramsal çerçevede etik iklim, bir tür örgütsel çalışma iklimidir. Örgütsel davranış, sosyoloji ve uygulamalı psikoloji içinde örgütsel çalışma ortamları büyük ilgi görmektedir (Martin ve Cullen, 2006, s. 176). Örgütsel çalışma iklimlerine ilişkin bakış açılarının çoğu hem örgütler içinde hem de örgütler arasında çeşitli iklimlerin mevcut olduğu görüşünü kabul etmektedir. Bu çalışma iklimleri, örgütsel aktörlerin davranışlarını büyük ölçüde etkileyebilir (Schneider, 1975). Etik iklim, bir

organizasyondaki normatif sistemleri açıklayan, karar vermeye ve etik ikilemlere karşı gösterilen tepkilere rehberlik eden çok boyutlu bir oluşumdur (Victor ve Cullen, 1988).

Etik iklim, ahlaki sonuçları olan örgütsel prosedürleri, politikaları ve uygulamaları yansıtan bir grup kuralcı iklim olarak en iyi anlaşılan bir çalışma iklimi türüdür. Bu tür iklimler, örgüt üyelerinin belirli etik akıl yürütme veya davranış biçimlerinin örgüt içinde karar verme için beklenen standartlar veya normlar olduğuna inandıklarında ortaya çıkar. Dolayısıyla etik iklimler, bireyin etik standartlarının veya ahlaki gelişim düzeyinin tanımlayıcısı değildir. Tüm çalışma ortamları gibi bireyin içinde bulunduğu ortamın üyeleri tarafından algılanan bileşenlerini temsil ederler (Cullen vd., 2003, s. 128, 129; Milon ve Shapira-Lishchinsky, 2021, s. 742). Etik iklim, doğru davranışın “ne aracılığıyla” oluştuğunun algılanmasıdır. Bu sayede, etik konuların yönetildiği psikolojik bir işleyiş haline gelir. Örgütün etik iklimi, her seviyedeki çalışanın nasıl etik kararlar aldığını belirlemeye yardımcı olur. Etik iklim, etik ikilemlere cevap olarak “karar vermeyi” ve “sonraki davranışları” etkiler. Etik iklim sadece örgüt çalışanlarının “hangi konuların etik olarak uygun olduğunu” düşündüklerini etkilemekle kalmaz ayrıca çalışanların bu çeşit sorunları anlamak, ölçmek, değerlendirmek ve çözmek için kullandıkları ahlaki unsurları da tespit eder (Cullen vd., 1989, s. 51). Bu süreçte örgütsel değerler, sonrasında çeşitli iş sonuçlarına yansıtılan fiillere dönüştürülür (Martin ve Cullen, 2006, s. 177).

Victor ve Cullen (1988), etik iklim teorisi önermek için hem örgüt hem de ekonomi kuramlarını kullanmışlardır. Çalışmalarının iki temel kuramsal katkı sağladığını ifade etmişlerdir. İlk olarak, etik iklim teorisi; etik içeriğin, organizasyonel süreçlerin temel akışında önemli rol oynadığını; örgütsel süreçlerdeki etik içeriğe daha açık bir şekilde ihtiyaç duyulduğunu, örgütlerdeki etik konuların giderek daha fazla kuramcı ve uygulamacı tarafından ele alındığını belirtmişlerdir. Örgütlerin, bireylerin etik karar vermelerini kontrol altına almaya çalıştıklarını ve toplumun da örgütlerin etik karar vermelerini doğrudan etkilemeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. İkinci olarak, etik iklim teorisinin; çevrenin, işlem verimliliğinin ve bireyin örgütle kişisel bağlantı kurmasının (özdeşleştirmenin), örgütsel normatif sistemlere katkısı hakkında daha fazla veri sağladığını belirtmişlerdir.

Örgütlerde görülen iklim türleri genellikle iki şekilde kapsamlı olarak sınıflandırılmaktadır. Birincisi; örgüt çalışanlarının, ödül sistemine ve denetimin uygulanmasına ilişkin oluşturulan yapı ve prosedür ile ilgili örgütsel sözleşmelere (amaç birliğine) yönelik algılarıdır; ikincisi ise aynı kademede çalışanlara (akranlara) ve astlara içtenlikle davranma, ilgi gösterme ve destek olma gibi değerleri destekleyen örgütsel normların varlığına ilişkin algılarıdır. Örgütsel normları temsil eden bazı iklim türlerinin, örgüt çalışanlarına, başkalarıyla ilişkilerinde ne yapabileceğini ve ne “yapması” gerektiğini bildirmesi açısından etik bir temeli vardır (Victor ve Cullen, 1988, s. 102).

Bir örgütün psikolojik atmosferi genel olarak örgüt iklimi olarak adlandırılır. Dolayısıyla her örgütte bu psikolojik atmosfer yani örgüt iklimi farklıdır. Alanda çalışmalar yapan yazarların (Gellerman, 1959; Georgopoulos, 1965; Gilmer, 1966; Litwin ve Stringer, 1966; Meyer, 1967; Taguri, 1968) örgüt iklimi tanımları sentezlenirse; örgüt iklimi, bir örgütün iç ortamının, onu diğer örgütlerden ayıran nispeten kalıcı bir niteliği olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi, kuruluş üyelerinin, özellikle üst yönetimin davranış ve politikalarından kaynaklanır. Örgüt iklimi, örgüt üyeleri tarafından algılanır, durumu yorumlamak için bir temel teşkil eder ve faaliyeti yönlendirmek için bir baskı kaynağı görevi görür (Pritchard ve Karasick, 1973, s. 126). Örgüt iklimi kısaca, insanların çalışma ortamındaki birbiriyle ilişkili deneyimlerinin bütününe yükledikleri anlamlar olarak tanımlanır. Örgütteki bu anlamlandırma süreci, örgütte yürütülen faaliyetlerin hedeflendiği biçimde gerçekleştirilebilmesi için önemlidir. Çalışanlar, örgütlerinin adaletle, farklılıklara, etik ve güven konularına önem vererek refahlarıyla ilgilendiğini algıladıklarında, örgüt yönetiminin örgüte değer katan stratejik sonuçlara odaklanma çabalarına destek olurlar (Schneider vd., 2013, s. 361, 367). Örgüt iklimi, insanların çalıştığı ortamlar, durumlar, koşullar ve şartlar olarak tanımlanabilir (Kauts ve Sharma, 2022, s. 2336). Çalışanların, kuruluşlarının etik iklimi hakkındaki algıları; örgütün, politikalarından, prosedürlerinden ve ödül sistemlerinden, ayrıca örgütün resmi ve gayri resmi sistemlerinin diğer birçok yönünden etkilenebilir. Etik iklim, çalışanlara, sorunları değerlendirirken ve alternatifleri düşünürken yardımcı olur ve işyerinde “kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların” tespit edilmesinde yol gösterir. Dolayısıyla bireyler kendi çıkarlarını maksimize etmek (egoizm), ortak çıkarları maksimize etmek

(faydacılık) veya ilkelere bağlı kalmak (ilkelilik, deontoloji/ödev bilimi/kanunlar, kodlar ve kurallar) için kararlar alırlar (Barnett ve Schubert, 2002, s. 281). Bireylerin statüleri, birlikte çalıştıkları ekipleri ve istihdam geçmişlerindeki farklılıklar sebebiyle örgüt iklimi algıları örgütte farklılık gösterebilir (Victor ve Cullen, 1988).

Etik iklimin teorik (kuramsal) türleri (Tablo 2.1) (Victor ve Cullen, 1987; Victor ve Cullen, 1988, s. 104) ve en yaygın beş deneysel etik iklim türleri (Tablo 2.2) (Victor ve Cullen, 1987; Victor ve Cullen, 1988; Neubaum vd., 2004, s. 337) aşağıdaki tablolarda yer almaktadır. Etik iklime ilişkin teorik model, Victor ve Cullen’ın (1988) ilk araştırmalarından bu zamana, uygulamada kararlı, düzenli bir şekilde deneysel iklim tiplerinin varlığını ortaya koymaktadır (Sezgili ve Efeoğlu, 2020, s. 3622, 3623).

Tablo 2.1 Etik iklimin teorik (kuramsal) türleri

Etik Kriterler	Analiz Konumu (Odağı)		
	Bireysel	Yerel	Kozmopolit
	Egoizm	Bireysel Çıkar	Örgüt Çıkarı
	Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım Çıkarı
	İlkelilik	Kişisel Ahlak	Örgütsel Kural ve Prosedürler
			Kanunlar ve Mesleki Kodlar

Kaynak: Victor, B. ve Cullen, J. B., (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>

Tablo 2.2 Etik iklimin deneysel türleri

Etik Kriterler	Analiz Konumu (Odağı)		
	Bireysel	Yerel	Kozmopolit
	Egoizm	Araçsallık	
	Yardımseverlik	Başkalarının İyiliğini İsteme (yardımsever, ilgili)	
	İlkelilik	Bağımsızlık	Kurallar
			Yasa ve Kodlar

Kaynak: Neubaum, D., Mitchell, M. ve Schminke, M. (2004). Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 52, 335-347. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1532-7>

Yerel konum, örgütün kendisini; kozmopolit konum örgütün dış çevresini, örgütün içinde bulunduğu geniş ekonomik veya sosyal sistemi, evrenselliği ifade etmektedir. Ek olarak Victor ve Cullen'ın (1987) tanımladığı bireysel konumda ise örgütsel normlar olmadan birey bu noktada tek başına karar vermektedir. Karar kriterleri ve ahlaki akıl yürütmenin temelleri, bireysel konumdaki kişisel inanç ve değerlerden ortaya çıkmaktadır. Etik iklimin iki teorik boyutunun kesişmesi Tablo 2.1'de gösterilen dokuz teorik iklim tipiyle sonuçlanmaktadır. Her iklim tipi, altında yatan benzersiz bir etik karar kriteri anlamına gelmektedir (Victor ve Cullen, 1988, s. 106; Martin ve Cullen, 2006, s. 178). Yerel, kozmopolit ve bireysel kaynaklardan oluşan analiz odağı, örgüt çalışanlarının davranış ve tutumlarını şekillendirme işlevi görmektedir (Victor ve Cullen, 1988, s. 106).

Tablo 2.1'de etik iklimin ilk boyutu, örgütsel karar vermede kullanılan etik kriterleri (egoizm, yardımseverlik, ilkelilik) temsil etmektedir. İkinci boyut, etik kararlarda referans olarak kullanılan analizin odağını (örneğin bireysel çıkar) temsil etmektedir. Tablo 2.1'de üç etik teori türü açısından farklılık gösteren örgütsel etik iklim türleri yer almaktadır. Bunlar; egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik olarak nitelendirilmiştir. İklim bir grup ya da örgüt kavramı olduğundan dolayı etik iklim türleri sadece grup veya örgüt sınıflandırmalarıdır; bireyler için varsayılan gelişim sırasını izledikleri düşünülmemektedir. Bununla birlikte bireyin ahlaki gelişim düzeyiyle bağdaşmayan bir grup veya örgüt iklimine davranışsal uyum, stres ve ele verme (ihbar etme) gibi uyarlamalı tepkilere yol açabilmektedir. Yardımsever insanlar, örgütteki ve örgüt dışındaki diğer bireylerin iyilik ve çıkarlarını gözetirler. Buna karşılık ilkeli insanlar, başkaları üzerindeki belirli etkilere daha az duyarlı olma eğilimindedirler. Bu iklim türünde yasalar ve kurallar somutlaştırılmıştır. Bu yasalara ve kurallara uyulması beklenir. Büyük ölçüde egoist bir ortamda, kişisel çıkar baskın düşünce olabilir. Bireyler kişisel çıkarlarını maksimize etmek isterler. Örgütteki etik iklim hakkında değerlendirme yapıldığında örgütlerin nispeten farklı etik iklim biçimleri geliştirmeleri de beklenebilir. Yani örgüt veya örgüt içindeki alt gruplar model olarak yardımsever, ilkeli veya egoist olabilirler (Victor ve Cullen, 1988, s. 104, 105). Bununla birlikte Victor ve Cullen'a göre (1988, s. 105) bir örgütte veya bir grupta genellikle baskın bir iklim tipi (Victor ve Cullen, 1987) bulunmasına rağmen örgütlerin tek bir iklim tipi yoktur.

Çok sayıda etik iklim araştırmalarında, bütün iklim tiplerine ilişkin algılar gözlemlenmiştir (Cullen vd., 1993; Agarwal ve Malloy, 1999). Bununla birlikte, Victor ve Cullen tarafından ilk çalışmalarında bulunan beş iklim türünün de yaygın biçimde görüldüğü ve sonuç olarak meta-analiz için mevcut verilerin çoğunu sağladıkları görülmüştür. Deneysel etik iklim türleri, araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme (yardımseverlik, ilgililik), bağımsızlık, yasa ve kodlar ve kurallar olarak adlandırılmaktadır. Bu etik iklim türleri aşağıda açıklanmıştır (Martin ve Cullen, 2006, s. 178, 179):

Araçsallık: Araçsal bir etik iklim algılayan örgüt çalışanları, örgütü oluşturan birimleri, egoist bir bakış açısıyla etik karar vermeye teşvik eden normlara ve beklentilere sahip olarak görürler. Dahası örgüt çalışanı, kişisel çıkarı başkalarının zararına bile olsa kendi çıkarına göre davranır; kişisel çıkarlarına uygun kararların alınmasını destekler. Bu etik iklim türünde diğer bireylerin çıkarları dikkate alınmamaktadır (Martin ve Cullen, 2006, s. 178).

Başkalarının İyiliğini İsteme (Yardımseverlik, İlgililik): Başkalarının iyiliğini, refahını isteyen, onları önemseyen bir iklim türüdür. Bu iklimde örgüt çalışanları, kararların, başkalarının iyiliği için herkesi kapsayan bir karara dayandığını ve dayanması gerektiğini algılar. Etik kaygının, genel olarak toplum kadar örgüt içindeki diğer bireyler için de var olduğunu algırlar. Başkalarının önemsenmesi, onlara karşı yardımsever olunması ve onların dikkate alınması, örgüt çalışanları tarafından, “politikalarla, uygulamalarla ve stratejilerle desteklendiği” şeklinde algılanır. Bu iklim türü faydacı bir yaklaşımı temel almaktadır (Martin ve Cullen, 2006, s. 179).

Bağımsızlık: Bu iklim, bireylerin etik kararlar almaları için derinden bağlı oldukları “kişisel ahlaki inançlarına göre davranmaları gerektiğine” inandıklarını gösterir. Örgüt hakkındaki görüşlerine göre, ahlaki sonuçları olan kararlar; dış güçlere ve etik ikilemler üzerindeki dış etkiye asgari düzeyde saygı duyarak, kişisel ahlaki inançları vurgulamalıdır. Kişisel ahlak, tipolojinin ilke ve bireysel boyutlarının kesiştiği noktada bağımsızlık iklimini meydana getiren tek oluşumdur (Martin ve Cullen, 2006, s. 179).

Yasa ve Kodlar: Bu iklim, örgütün kanun, din kuralları, yasalar veya mesleki davranış kuralları (meslek etiği) gibi dışsal kaynaklara dayalı karar almayı ifade etmektedir. Bu iklimin hâkim olduğu ortamlarda karar alınırken, alınan kararda “yasaları çiğnemekten kaçınmak” gibi bazı dış kaynakların etkisiyle karar alınmaktadır (Martin ve Cullen, 2006, s. 179).

Kurallar: Etik iklim kapsamında, örgüt kuralları ve prosedürleri olarak tanımlanan özel yapı, “Kurallar” ikliminde deneysel olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel kararların, bir dizi yerel (örgüt düzeyinde) kurallar ve standartlar tarafından yönlendirildiği algısı hâkimdir (Martin ve Cullen, 2006, s. 179).

Tablo 2.2’de etik iklimin bu beş yaygın deneysel türleri, Victor ve Cullen (1987, 1988) tarafından geliştirilen orijinal teorik matrise karşılık gelirler (Martin ve Cullen, 2006, s. 178). Victor ve Cullen (1988), etik iklimlerin iki boyutta değiştiğini öne süren etik iklimler üzerine yol gösterici bir çalışma sunar. İlki, “etik kriterlerle” yani etik kararların verildiği muhakeme etme (karşılaştırma) süreciyle ilgilidir. Victor ve Cullen (1988), egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik olarak adlandırdıkları üç ana etik akıl yürütme sınıfını tanımlar ve bunları Kohlberg’in üç ahlaki akıl yürütme düzeyiyle ilişkilendirir: gelenek öncesi, geleneksel ve gelenek sonrası. Etik iklimlerin ikinci boyutu, incelenmekte olan etik konuların kapsamını tanımlayan “analiz yeri” olarak adlandırılan etik akıl yürütmenin odağını içerir. Kohlberg, bireylerin çocukluktan yetişkinliğe geçerken ilerledikleri üç ahlaki gelişim düzeyinin olduğunu ve her düzeyin iki aşamadan oluştuğunu belirtmiştir. Gelenek öncesi düzeyde (Aşama 1 ve 2), bireyler ahlakı, öncelikle kişisel sonuçlar açısından değerlendirerek, etik konulara egoist bir bakış açısıyla tepki verirler. Doğru eylemler, kişisel ödüllere yol açan ve kişinin cezadan kaçınmasına izin veren eylemlerdir. Dolayısıyla gelenek öncesi akıl yürütme, yalnızca başkalarına odaklanan kişisel çıkarıcı akıl yürütmedir. Geleneksel düzeyde (Aşama 3 ve 4) bireyler, sosyal ilişkiler açısından doğruyu ve yanlış tanımlar. Yani kişinin sosyal bağlamı (örneğin, akranlar, aile, iş arkadaşları ve toplum gibi) büyük ölçüde ahlakı belirler. Doğru davranış, başkalarından beklenen, başkalarına yardım eden veya sosyal düzeni korumaya yardımcı olan davranıştır. Geleneksel akıl yürütme, başkalarını önemsemenin ve kişinin sosyal ve yasal sorumluluklarını yerine getirmesinin, doğrudan kişinin yararına olmasa bile etik olduğunu öne sürer. Gelenek

sonrası düzeyde (Aşama 5 ve 6) doğru ve yanlış, evrensel hak ve adalet ilkeleri tarafından belirlenir. Gelenek sonrası düzeyde etik olan, mevcut grupların veya sosyal normların mevcut kurallarından veya bireye kişisel olarak fayda sağlayan şeylerden ziyade ideal toplumların vizyonlarını temsil eder (Schminke vd., 2005, s. 136, 137).

Egoist iklimlerde karar verici genel olarak başka kişilerin gereksinimlerini ya da menfaatlerini göz ardı ederek kendi gereksinimlerini en çok tatmin eden sonuçları olan alternatifi arar. Egoizm öncelikle kişisel çıkarın maksimize edilmesine dayanır (Cullen vd., 2003, s. 130). Egoist bir iklimde, bireyin kişisel çıkarı, bir karar verilmesi gerektiğinde ahlaki akıl yürütmenin beklenen birincil kaynağı haline gelir (Victor ve Cullen, 1987, 1988).

Yardımseverlik başkaları için kaygılanmaktır. Yardımsever bir iklimde beklenti, örgüt çalışanlarının örgüt içinde ve dışında birbirlerinin iyiliği ile ilgilenmesidir (Victor ve Cullen, 1987, 1988). Yardımsever iklimde karar verici, kişisel ihtiyaçların daha az tatmin edilmesi anlamına gelse bile kararın etkileyeceği maksimum sayıda insan için en büyük faydayı sağlayan alternatifi arar (Weber, 1995, s. 513).

İlkeli iklimler, bir sosyal birimdeki normatif beklentilerde, kuralların, kanunların ve standartların uygulanmasını ya da yorumlanmasını içerir (Victor ve Cullen, 1988). Genellikle bir etik ikileme karşı karşıya kalındığında, örgütsel normlar veya grubun normları, karar vericinin kurallara ve kodlara bağlı kalmaya dayalı olan kararlara başvurmasını önerir (Cullen vd., 2003, s. 131).

2.8 Örgütlerde Etik-Etik Dışı Davranışlar

Örgütlerde, faaliyetlerin belirlenen amaçlar doğrultusunda hedeflendiği gibi gerçekleştirilebilmesi için faaliyetle ilgili yükümlülüklerin dışında bir dizi kurala göre hareket etmek gerekmektedir. Örgütsel faaliyetlerin belirlenen çerçevede düzenli, disiplinli bir şekilde yürütülmesiyle de hedeflenen sonuca kolaylıkla ulaşılabilir. Her örgütün ortak değerleri; kültürü, normları, değerleri kısaca yazılı ve yazısız kuralları vardır. Bu ortak değerler, örgütler arasında farklılık göstermektedir. Ancak toplumda herkesin kabul ettiği evrensel etik kurallar vardır ve söz konusu kurallar her yerde geçerlidir. Bu etik kurallara, örgüt kültürüne,

normlarına, değerlerine uymayan örgüte uyum sağlayamamaktadır. Kuralların düzenleyici rolü vardır. Örgüt çalışanlarının bu kurallara göre hareket etmesi gerekmektedir. Çalışanlar, etik kurallar, etik ilkeler konusunda eğitilmelidir; çalışma hayatında etik ve etik dışı kabul edilen davranışların neler olduğu konusunda bilgilendirilmelidir. Davranışların etik mi etik dışı mı olduğu konusunda; kanunlar yani hukuk sistemi, toplumun normları ve değerleri, çalışanlar ve örgütün çevresini oluşturan müşteriler, paydaşlar, finans sağlayıcılar gibi unsurlar aracılığıyla karar verilmektedir. Etik kuralların örgüt yönetiminde önemli bir yeri vardır.

Etik, bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları, doğru-yanlış, iyi-kötü çerçevesinde ahlaki açıdan inceleyen bir felsefe disiplini. Ahlak ise etiğin pratiğidir. Dolayısıyla etik ilkelerden ve ahlaki bir davranış biçiminden bahsetmek daha doğrudur. Etik ifade edilmek istenen bir değerle ilgiliyken ahlak ise hayata geçirme tarzıdır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012, s. 3).

Örgütlerde etik ilkeleri çok iyi bilen yöneticiler ve çalışanlar bazen etik dışı davranabilmektedirler. Etik dışı davranışlar, çalışma hayatında çeşitli sebeplerle ortaya çıkan çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal problemlerdir (Kolçak, 2012, s. 120). Bu bağlamda örgütlerdeki etik iklim algısı önemlidir. Etik iklim, etik problemlerin nasıl çözülebileceği ve etik olarak doğru davranışın ne olduğu ile ilgili ortak bir anlayışın geliştirilerek paylaşılmasını içermektedir (Şahin ve Dündar, 2011, s. 131). Örgütlerde etik iklim oluşturmada ödül ve ceza sistemleri kullanılabilir. Doğru olarak uygulanan disiplin kuralları sayesinde çalışanların davranış biçimleri düzeltilebilir; çalışan performansında ve iş memnuniyetinde artış sağlanabilir. Ceza uygulanmaması yani yaptırım olmaması ise etik dışı davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Disiplin kuralları olmadan örgütteki bütün çalışanların etik ilkelere uyması beklenemez. Bundan dolayı çalışanların kademe ve pozisyonuna göre herhangi bir ayırım yapılmadan etik ilkelere aykırı davranılması halinde bütün çalışanlara eşit muamele yapılmalıdır. Örgüt içinde ortaya çıkan etik olmayan davranışlar, kazançların artmasını sağlayan faaliyetlerin gerçekleştirilmesini olumsuz yönde etkiliyorsa disiplin cezalarının yetersiz kalmaları durumunda örgütün birtakım kural ve prosedürlerinin değiştirilmesi gerekebilir (Aydan ve Kaya, 2018, s. 212, 213).

Mayer vd. (2009, s. 11) “How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model” başlıklı makalelerinde ifade edilen 195 yönetici üzerinde yaptığı araştırmaları göstermiştir ki üst düzey yönetim güçlü etik değerlerin üzerinde durduğunda diğer yöneticiler etik liderlik davranışını o kadar fazla uygulamaktadırlar. Bu olumlu etik davranış, üst düzeyde iş birliğine yönelik ve yardım edici davranışlar ve alt düzeyde uygunsuz davranışlar gösteren tüm çalışanlara yansımaktadır. Bölümlerdeki diğer çalışanların genel etik davranış ve tutumları da bireysel etik davranışını biçimlendirdiği için önemlidir. Örgütlerde olumlu bir etik ikliminin oluşumu, örgütlerin üst kademelerinden başlamaktadır.

Etik değerlere uygun çalışma ortamını oluşturmak için uyulması gereken etik kurallar vardır. Bu kurallar; bireyin hal ve hareketleriyle örnek olması, kurumun etik ilkelerinin belirlenmesi, etik değerlere bağlı kalınması ve bu konuda kararlı olunması, çalışanların etik konusunda eğitilmesi, etiğe uygun davranışların yerleştirilmesi sorumluluğunun üstlenilmesi, etik değerlerin açıkça belirtilmesi, örgütte açık iletişimin desteklenmesi ve tutarlı davranılmasıdır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012, s. 73).

Etik dışı davranışların birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler birbiriyle etkileşim içerisinde olabilmektedir. Bunlar sırasıyla; yetersiz iletişim, örgüt politikalarının yetersizliği, maliyetleri düşürme gayreti, zayıf bir örgüt kültürüdür (Kolçak, 2012, s. 123, 124).

Çalışanlar açısından etik dışı davranışlar aşağıda özetlenmiştir (Aktan, 2008, s. 106):

- Örgüte ait araç, gereç ve malzemelerin özel işlerde kullanılması,
- İşin yapılma süresini gereksiz yere bilinçli olarak uzatmak,
- Gizli bilgileri açıklamak,
- Kayıtlara ve belgelere hasar vermek,
- Mesai saatlerinde özel işlerle ilgilenmek,
- İzinle ilgili suistimallerde bulunmak,
- Görevi boşlamak,
- Müşteriye kötü davranışlarda bulunmak,
- Vaktinde iş yerinde olmamak,

- Mesai saati bitmeden iş yerinden ayrılmak,
- Hatayı gizlemek,
- Hediye vermek gibi.
- Rüşvet istemek ya da vermek, özel hayata müdahale etmek, cinsel tacizde bulunmak, iş yerinde sömürgecilik yapmak, ayrımcılık yapmak, çevre kirliliğini önemsemeyip duyarsız kalmak, hakaret etmek, argo bir dil kullanmak, sahip olunan yetkiyi kötüye kullanmak, zimmet, iş yerinde bencilce davranmak, söylenti ve dedikodu yaymak, çalışma arkadaşlarını korkutmak, psikolojik şiddet uygulamak, çıkar çatışmalarına girmek de etik dışı davranışlardandır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012, s. 73, 74).

Örgütler, etik dışı davranışların önlenmesi için çeşitli tedbirler alabilirler. Çalışanlar, insani ve ahlaki değerler, etik dışı davranışların verdiği zararlar konusunda eğitilebilir; onlar için seminerler, konferanslar, hizmet içi eğitimler düzenlenebilir (Kolçak, 2012, s. 138, 181). Etik konusunda örgüt stratejilerinin belirlenerek örgütte uygulanabilmesi amacıyla uygun kaynakların kullanılması ve standartların belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda stratejilerin gerçekleştirilebilmesi için dört önemli husus vardır; örgütlenme, koordinasyon (eş güdüm), güdüleme ve iletişim. Örgütlenme, örgütün etik amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli olan kaynakların temin edilmesi ve faaliyetlerin belirlenmesi aşamasını oluşturur. Koordinasyon, hedefe ulaşılabilmesi amacıyla ilgili tüm birimlerin, çalışanların uyum içinde hareket etmesidir. Bu sayede etik kurallar tüm örgütte ortak olarak yürütülebilir. Güdüleme ile çalışanlar, belirlenen amaçlara ulaşmak için özendirilirler. Çalışanların güdülenmesi için gerekli koşullar sağlanır ve etik kurallara göre faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere harekete geçerler. Çalışanların ücretlerinde iyileştirme yapılabilir; iletişimde şeffaflık sağlanır, örgüt içi ve örgüt dışı için aksaklıkları engelleyecek, yanlış anlaşılmalara, kurallara aykırı davranmaya fırsat vermeyecek şekilde etkili iletişim kanalları, haberleşme sistemleri oluşturulur; etik kurallar ve ilgili mevzuat çalışanlara açık bir şekilde anlatılır ve yaptırımları hakkında bilgi verilir. Caydırıcı olması için cezai yaptırımlar ağırlaştırılır. Ayrıca örgütlerde etik olmayan davranışları izlemeyle, değerlendirmeye ve önlemeyle yükümlü bir departman oluşturulması, etik olmayan davranışlara engel olma (önleme) konusunda örgütün alabileceği tedbirler içinde görülmektedir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012, s. 139, 140, 141).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Bu kısımda örgütsel vatandaşlık kavramı açıklanmakta ve bu kavram ile ilgili alan yazını taramasına yer verilmektedir.

3.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı, Önemi ve Boyutları

Örgütsel vatandaşlık; bir örgüt çalışanının, formel (resmi) iş/görev tanımında yer almamasına ve yapmaması durumunda herhangi bir yaptırımla karşılaşmamasına rağmen, kendi sorumluluk anlayışı sonucu, işletme içinde yardımlaşma, alınan kararlara destek olma, işletme uygulamalarını işletme dışında da destekleme, işletmedeki bir problemi çözmek için çaba sarf etme gibi tamamıyla “gönüllülük” esasına dayalı bir davranış göstermesidir (Koçel, 2018, s. 468).

Örgütsel vatandaşlık davranışını ilk kez Dennis Organ ve meslektaşları (Bateman ve Organ, 1983; Smith vd., 1983) ortaya çıkarmıştır. Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını sırasıyla; Barnard'ın (1938) “işbirliği yapma isteği” kavramına ve Katz ve Kahn'ın (1964; 1966; 1978) güvenilir rol performansı ile “yenilikçi ve kendiliğinden davranışlar” arasındaki ayrımına istinaden kavramsallaştırmıştır (Podsakoff vd., 2000, s. 513).

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını, kuruluşların resmi olarak zorunlu tutmadığı ve resmi teşvik sistemleri tarafından doğrudan ya da açıkça tanınmayan, örgüt ve üyelerine fayda sağlayan, topluca örgütün etkin işleyişine destek olan, isteğe bağlı bireysel davranış şeklinde tanımlamıştır (Bies, 1989, s. 295).

Örgütün sosyal mekanizmasının işleyişini kolaylaştırdığı için örgütsel vatandaşlık davranışı önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, öngörülemeyen pek çok durumun üstesinden gelmek için gereken esnekliği, kolaylığı sağlar. Resmi rol gerekliliklerinin ötesinde bir davranış olduğu için yaptırım tehdidiyle ya da iş sözleşmesinde belirtildiği için değil gönüllü olarak yapılır. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerde çalışanlara uygulanan bireysel teşvik programları aracılığıyla kolaylıkla yönetilemez; çünkü bu tür davranışlar çalışanların görev ve rol gereklerinin dışında kalan,

nezaketen, iyi niyetle sergiledikleri örgüt yararına olumlu davranışlardır ve ölçülmesi zordur. Birey, diğer çalışanların performansına kendisinden fedakârlık ederek daha fazla katkıda bulunabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların bu durumu genellikle yöneticileri tarafından gözlemlenir ve bireysel performans değerlendirmesinde göz önünde bulundurulur (Smith vd., 1983, s. 653, 654).

Yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının kuruluşların devamlılığına ve verimliliğine katkı sağladığı, dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansının temel bir boyutu olarak kabul edilebileceği ifade edilmiştir (Rotundo ve Sackett, 2002; Podsakoff vd., 2009). Araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışının birkaç boyuttan oluştuğunu öne sürmüşlerdir. Boyutlandırmanın yapıldığı ilk çalışma Smith vd.'ne (1983) aittir. Smith vd. (1983) ilk olarak iki boyut önermişlerdir; özgecilik ve genel uyum. Ancak Organ'ın (1988) karakterize ettiği örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları literatürde en fazla kullanılan türüdür. Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını; “Özgecilik (Altruism)” (örneğin, örgütle ilgili bir görev veya problemde başka bir kişiye yardım etme), “Nezaket (Courtesy)” (örneğin, bir sorunu önlemek için çaba sarf etmek veya bir sorunu hafifletmek için önceden adımlar atmak), “Centilmenlik (Sportsmanship)” (örneğin, küçük/büyük şikayetlerden kaçınma, olayların olumlu yönlerine odaklanma), “Vicdanlılık (Conscientiousness)” (örneğin, gereken minimum seviyelerin çok ötesinde rol davranışlarını yerine getirme) ve “Sivil Erdem (Civic Virtue)” (örneğin, işletmedeki gelişmeleri takip etme ve bu gelişmelere destek olma) kavramları ile karakterize etmiştir.

Literatür incelendiğinde araştırmalarda, Organ'ın (1988) önerdiği örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının daha fazla kullanıldığı görülmektedir (Moorman, 1991; Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Özdevecioğlu, 2003; Basım ve Şeşen, 2006). Bunun sebebi, Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışı çerçevesinin oldukça fazla sayıda çalışmada tutarlı bir şekilde ele alınan tek çerçeve olması ve başka bir çerçeveden davranışsal öğelerin, Organ'ın beş boyutuna güvenle eşlenmesinin oldukça zor olmasıdır (LePine vd., 2002, s. 56).

Organ'ın (1988) önerdiği örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları aşağıda açıklanmıştır.

Özgecilik (Altruism): Özgecilik (fedakârlık), doğrudan ve gönüllü olarak yüz yüze durumlarda belirli bir kişiye herhangi bir ödül beklemeden yardım etmeyi amaçlayan davranışlardır (örneğin, örgütte yeni işe başlayan insanları yönlendirmek, ağır iş yükü olan birine yardım etmek gibi). Özgecilik, başkalarıyla empati kurma ve onlarla ilgilenme konusunda gönüllü bir davranış olarak algılanmaktadır (Barghouti vd., 2023, s. 5; Smith vd., 1983, s. 657). Örgütsel bir görev ya da problemde, belirli bir kişiye yardım etme gücüne sahip isteğe bağlı gönüllü davranışlardır (Podsakoff vd., 1990, s. 115).

Nezaket (Courtesy): Bireylerin başkalarıyla, işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önlemeyi amaçlayan, bireyin isteğe bağlı gönüllü davranışdır (Podsakoff vd., 1990, s. 115). Nezaket, örgütteki iş bölümüyle ortaya çıkan karşılıklı birbirine bağlı örgüt çalışanları arasındaki olumlu iletişimidir (Özdevecioglul, 2003, s. 121).

Centilmenlik (Sportsmanship): Çalışanın şikâyet etmekten kaçındığı, örgütteki mevcut koşulları kendi isteğiyle kabul ettiği ve katlandığı isteğe bağlı gönüllü davranışlardır (Organ, 1988). Çalışanın “zorluklara göğüs germeye” istekli olduğu ve önemsiz konulardan şikâyet etmediği, sorunları büyütmediği, sportmenlik (centilmenlik) gösterdiği, örnek teşkil ettiği ve böylece çalışanların elde tutulmasını sağlayabilecek (işten ayrılmalarını engelleyebilecek) örgüte karşı sadakat ve bağlılık duygusunun geliştiği gönüllü davranışlardır (Podsakoff vd., 2000, s. 545).

Vicdanlılık (Conscientiousness): İşe devam, kural ve düzenlemelere uyma, mola verme gibi konularda çalışanın örgütün asgari rol gerekliliklerinin çok ötesine geçen isteğe bağlı davranışlarıdır (Podsakoff vd., 1990, s. 115). Vicdanlı bireyler, etik ilkelere bağlı, azimli, öz disiplinli ve hareket etmeden önce dikkatli bir şekilde düşünmeye eğilimlidirler (Allen vd., 2004, s. 6).

Sivil Erdem (Civic Virtue): Sivil erdem, bir bütün olarak örgüte yönelik makro düzeyde bir ilgiyi veya bağlılığı temsil eder. Bu davranışlar, yönetime aktif olarak katılma isteği (örneğin, toplantılara katılmak, örgütsel politikalarla ilgili tartışmalara

katılmak, örgütün hangi stratejiyi izlemesi gerektiği konusunda fikrini ifade etmek gibi), tehditler ve fırsatlar için çevresini izleme (örneğin, örgütü etkileyebilecek sektör değişikliklerine ayak uydurmak) ve büyük kişisel maliyetler pahasına olsa bile örgütün menfaatlerini gözetme (örneğin, yangın tehlikelerinin veya şüphe duyulan faaliyetlerin bildirilmesi, kapıların kilitlenmesi gibi) gibi sivil erdemin varlığını yansıtan bazı gönüllü davranışlardır. Bu davranışlar, tıpkı bir vatandaşın kendi ülkesinin bir parçası olduğunu hissetmesi gibi bir çalışanın örgütün bütününün bir parçası olma hissini temsil eder. Sivil erdem davranışlarını sergileyen örgüt çalışanı, örgütün bir vatandaşı olmanın sorumluluklarını benimser (Podsakoff vd., 2000, s. 525).

3.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt için yararlı olan ancak resmi ödül sistemi tarafından doğrudan tanınmayan bireysel davranışlar anlamına gelmektedir (Chahal ve Mehta, 2010, s. 25).

Yeşil vd. (2020) örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler ve sonuçları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla örgütlerde örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin artması ile beraber örgütsel vatandaşlık davranışının da artış göstereceği öngörülmektedir. Dolayısıyla vatandaşlık davranışını artırmak isteyen örgütlerin, çalışanların tatminini ve bağlılıklarını önemsemeleri, bunları geliştirmeleri ve bu kapsamda gerekli tedbirleri almaları gerekmektedir. İşlerinden tatmin olan ve örgüte olan bağlılıkları artan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları artacak ve böylece bu durumla, çalışanların performanslarına katkı sağlanırken bir yandan da işten ayrılma niyetleri azaltılabilecektir.

Yapılan çalışmalarda, örgüt ortamındaki karizmatik liderlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği tespit edilmiştir (Arıkan vd., 2017; Aslan, 2009; Güngör ve Turan, 2021). Örgütsel iklimin (çalışma ortamının) ve etik iklimin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde güçlü etkisinin olduğu yapılan araştırmalarda

bulgulanmıştır (Demir, 2019; Günlük vd., 2017; Karataş, 2015). Örgütsel güvenin de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir (Gürbüz ve Dede, 2017; Özgür ve Turan, 2020). Çürük ve Bağcı (2020) örgütsel vatandaşlık davranışı ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışının çalışma süresi, eğitim, cinsiyet, medeni durum ve yaş gibi demografik özellikler ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütler tarafından arzu edilen bir davranıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt performansını ve verimliliğini artırdığı sonucuna ulaşan birçok çalışma mevcuttur. Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı genel olarak “kendiliğinden davranışlar, gönüllü davranışlar, isteğe bağlı davranışlar, rol gerekleri dışındaki davranışlar, işbirlikçi, uyumlu, yardımsever ve örgüt çıkarı ön planda tutularak gerçekleştirilen davranışlar” şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla örgütlerde görülen örgütsel vatandaşlık davranışının, tüm örgütsel süreçleri olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

Alan yazınında yapılan araştırmalardan bazıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının, çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerin üretkenliğini arttırarak, örgütsel kaynakları gerektiğinde kullanılmak üzere serbest bırakarak, çalışmak için daha hoş daha iyi bir ortam oluşturarak, personel değişim oranını azaltarak örgütsel etkililiğe katkıda bulunabileceğini ve örgütün çalışma ortamındaki değişikliklere uyum sağlama yeteneğini geliştirdiğini göstermiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının görüldüğü örgütlerde örgütün verimliliği artmaktadır. Çalışanların işle ilgili problemlerde birbirlerine yardımcı olmaları, yöneticinin stratejik konulara, üretken görevlere (stratejik planlama, iş süreçlerini iyileştirme, değerli kaynakların güvenliğini sağlama gibi) daha fazla zaman ayırmasına imkân vermektedir. Çalışanların işine bağlı olması durumunda yönetici, onlara daha fazla sorumluluk verebilmekte ve daha az denetime ihtiyaç duyarak zamandan kazanmaktadır. Tüm bunlar yönetsel üretkenliği de artırabilmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997, s. 135,137).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışma hayatında bireylerin iş tatminleri, motivasyon seviyeleri, performansları, moralleri ve örgüte olan bağlılıkları ile yakından ilgilidir. Örgüt çalışanlarının vatandaşlık davranışının artması, örgütteki iş başarımlarını de

yükseltmektedir. Yöneticiler açısından çalışanların iş başarımlarının düzeylerinin yükselmesi amaçlara ulaşabilme konusunda önemli bir husustur (Özdevecioğlu, 2003, s. 119).

Demirel ve Özçınar (2009) araştırmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatminini olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışının ve iş tatmininin sektörlere göre farklılık gösterdiği de araştırmada gözlemlenmiştir.

Chahal ve Mehta (2010) örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri ve sonuçlarını araştırdıkları çalışmalarında; açık rol tanımları, liderlik, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve bireysel özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri (temelleri) olduğunu ve bu öncüllerin etkisinin; azalan personel değişim oranı, azalan devamsızlık, çalışan memnuniyeti ve sadakati, müşteri memnuniyeti ve tüketici sadakati olmak üzere beş örgütsel performans parametresi ile ilişkili olduğunu; çalışanların bireysel davranışlarının örgüt tarafından açık bir şekilde anlaşılmasının genel olarak iş tatminlerini ve örgüte bağlılıklarını artırdığını; örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlere daha geniş faydalar sağlayan davranış temelli bir strateji olarak kabul edildiğini ifade etmişlerdir.

4. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Bu kısımda örgütsel güven kavramı açıklanmakta ve bu kavram ile ilgili alan yazını taramasına yer verilmektedir.

4.1 Örgütsel Güven Kavramı ve Önemi

Güven, bir beklenti ve anlamlandırma sürecidir. Güvenen bu beklentiye göre hareket eder; ancak güvenilen bu beklentiye aykırı hareketlerde bulunabilir. Bu nedenle, güvenen, harekete geçme beklentisine dayanarak risk almaktadır (Dai ve Wu, 2015, s. 767). McAllister (1995), güveni duygusal ve bilişsel olarak ikiye ayırır. Bilişsel dayalı güven, rasyonel düşünceden kaynaklanırken; duyguya dayalı güven, insanlar arasındaki duygusal bağdan kaynaklanır. Güven ayrımı artık sadece “akılcı/rasyonel hesap” ürünü olmayan eski anlayışları yıkmıştır. Araştırma ve teori, güven ilişkisinde duyguların rolüne odaklanmaya başlamıştır. Zucker (1986, s. 2) güveni sosyolojik açıdan değerlendirerek bir değiş tokuşta yer alan, herkes tarafından paylaşılan bir dizi beklenti olarak tanımlamıştır.

Günümüzde güvenin en yaygın kabul gören tanımı Mayer vd. (1995) tarafından önerilen tanımdır; beklentilere ek olarak güven, risk alma arzusuyla da ilgilidir. Bir tarafın diğerini izleme ya da denetleme becerisine bakmadan, güvenen için önemli olan belirli bir eylemi gerçekleştireceği beklentisine dayanarak karşı tarafın eylemlerine yönelik savunmasız olma isteğidir (Kee ve Knox, 1970). Savunmasız olmak, kaybedilecek önemli bir şeyin olduğu anlamına gelir. Kendini savunmasız bırakmak risk almaktır. Güven, kendi başına risk almak değil, daha ziyade risk almaya istekli olmaktır (Zand, 1972; Boss, 1978). Güven, bir başkasının davranışları ve niyetleri hakkında olumlu beklentiler içeren psikolojik bir durumu tanımlamaktadır (Yang, 2005, s. 6).

Birlikte çalışmak çoğu zaman karşılıklı bağımlılığı içerir ve bundan dolayı insanlar bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak amacıyla çeşitli şekillerde başkalarına bağımlı olmak zorundadırlar. Çalışma ilişkilerinde doğabilecek riski en aza indirmek için örgütlerin işleyiş biçimini tanımlayan çeşitli teoriler ortaya çıkmıştır. Bu teoriler

çalışma ortamında güven algısının olumlu yönde oluşabilmesi için karşılıklı uyumu teşvik etmek amacıyla geliştirilmiştir (Mayer vd., 1995, s. 709, 710).

Genel olarak güven hem birey hem de toplum için yararlı olsa da güven belirli durumlarda maliyetli olabilir. Bu nedenle insanlar, başka bir kişiye güvenip güvenmemeyi düşünürken bazen zor kararlarla karşı karşıya kalmaktadır (Fetchenhauer ve Dunning, 2009, s. 269).

Güven, karmaşık ve birbirine bağımlı toplumda işleyişin temelidir. Toplumunu oluşturan bireyler, ihtiyaçlarını karşılama konusunda hizmet aldıkları işletmelere/kişilere; yiyecek üreten (hijyenik, sağlıklı vb.), sağlık hizmeti sunan işletmelere, evlerini inşa edenlerin sağlam yapılar yaptıklarına, yolları paylaştıkları kişilerin trafik kurallarına uymasına, tasarruflarını emanet ettikleri yatırım işletmelerine ve hükümete karşı güven duygusu yaşarlar. Dolayısıyla bireyler, hayatın her alanında beklentilerinin karşılanacağına dair güven duymak zorundadırlar. Güven, örgütler için hayati bir unsur olarak giderek daha fazla kabul görmektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000, s. 549). Örgütlerde güven ortamının oluşması, bireylerin yöneticilerine ve örgüte güvenmeleri, örgüt içinde iletişimin etkinliğini artırarak eşgüdümün güçlenmesine dolayısıyla da örgütün gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Örgütsel güven, yöneticinin çalışanlara desteği, örgütte adaletin sağlanması, örgütsel bağlılığın artırılması, örgüt içinde sosyal ilişkilerin oluşması ve çalışanların sorunlarının çözülmesidir. Örgütsel değişim süreçlerinde de güvenin önemli rolü vardır. Örgüte ve yöneticisine güvenen çalışanlar, işlerini etkileyen bir değişim konusunda endişelenmemekte; gereken desteği alabileceklerini ve değişime uyum sağlayabileceklerini düşünmektedirler. Güvenin bir boyutu olan yöneticiye güven, değişim konusunda çalışanlar üzerinde oldukça etkilidir. Yöneticiye duyulan güven, insanların değişim müdahalelerine nasıl tepki verdiklerini ve bunun örgütsel yaşamı nasıl etkilediğini anlamada merkezi bir değişkendir. Çalışanların değişim üzerinde algıladıkları kontrol kabiliyeti önemlidir. Yüksek düzeyde güven, yöneticiyle olan sosyal alışverişin kalitesini ön plana çıkarmakta ve meydana gelen durum üzerinde düşük kontrol duygusunun üstesinden gelebilmektedir. Bu durum aynı zamanda örgütsel bağlılığın da artmasını sağlamaktadır. Kontrol algısı yüksek olan çalışanların,

değişim müdahalesine yönelik inanç, tutum ve niyetleri değişime hazır olma aşamasındadır (Neves ve Caetano, 2006, s. 355, 360, 361). Örgütsel güven, örgüt çalışanlarını değişime yanıt verme konusunda motive etme çabasıdır. Çalışanlar, örgüte güvenebildiklerinde, birlikte uyum içinde çalışmaya, verilen talimatları gerçekleştirmeye, örgütsel değişiklikleri de kabul ederek örgüt politikalarını uygulamaya daha fazla motive olmaktadır (Mangundjaya vd., 2023, s. 3116, 3117). Örgütsel güven, örgüt içindeki karşılıklı ilişkilere bağlı olarak örgüt çalışanlarının bir araya gelmesiyle ortaklaşa güven sonucunda oluşmaktadır. Güven, bireye özgüdür; örgütsel güven ise örgütün bütününe kapsamaktadır (Demirel, 2008, s. 181).

Örgütsel güvenle ilgili olarak bazı yazarlar günümüzde ekonomide, güvenin doğal kaynaklardan daha önemli olduğunu ve güvenin, örgütlerin varlığının ve başarılı bir şekilde kontrol edilmesinin ön koşulu olduğunu belirtmektedir (Mühl, 2014, s. 9).

Güvenin altında yatan beklentilerin sonraki davranışları nasıl etkilediği tartışılırken birçok araştırmacı güvenin çok boyutlu bir yapı olduğunu ifade etmiştir (Jones ve George, 1998, s. 532). Güven karmaşık bir kavramdır. Pek çok faktöre bağlı olduğundan dolayı farklı türde ilişkilerde oluşan beklentilere göre değiştiği ve bir ilişkinin seyri boyunca farklılık gösterdiği için tespit edilmesi zor olmuştur (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998, s. 335). Driscoll (1978) ve Scott (1980) güvenin, genelleştirilmiş (küresel) yönleri ile güvenin duruma özgü yönleri arasında ayrım yapmıştır. Butler (1991) güvenin oluşabileceği farklı koşulları tanımlamış ve aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Güvenin değerler aracılığıyla genel düzeyde deneyimlendiğini, tutumlar aracılığıyla ise güvenin belirli bir düzeyde deneyimlendiğini belirterek tutumların belirli bir şekilde devam eden ilişkilerde güven deneyimini yapılandırıldığını ifade etmiştir. Barber (1983) güvenin ahlaki, bilişsel ve duygusal unsurları kapsadığını savunmuştur ve güvenin kaynağı olan ortak değerleri korumaya ve ifade etmeye hizmet ettiğini; ayrıca ortak değerlerin, güven ile karakterize edilen ilişkilerin oluşturulmasına yardımcı olduğunu belirtmiştir.

Çeşitli disiplinlerden birçok araştırmacı, güvenin kuruluşlar için önemli birçok faydasının olduğu konusunda hemfikirdir. Güven örgütler için önemlidir; çünkü örgütlerde güvenin algılanması diğer belirleyicilerin istenen sonuçlar üzerindeki

etkilerini kolaylaştırmaktadır. Güven, daha olumlu tutumlar, daha yüksek düzeyde iş birliği ve üstün performans seviyeleri gibi temel etkilerle sonuçlanır (Dirks ve Ferrin, 2001, s. 450).

Örgütlerde güven üzerine yapılan araştırmalar esas itibarıyla üç alana odaklanmıştır; kişiler arası güven, amirlere güven ve üst yönetime güven. Bir çalışan, amirine güvenebilir ancak örgüte güvenemez çünkü çalışan ve amir, çalışanın amirine bir arkadaş olarak güvenmesini sağlayan iyi bir çalışma ilişkisine sahip olabilir. Örgüt adil ücretlendirme yapmazsa ya da çalışanların katkılarını takdir etmezse, çalışanların örgüte olan güveni değişebilir. Bir çalışan hem amirine hem de örgüte güven duyabilir. Çalışan, amirini örgütün bir temsilcisi olarak görebilir ve bu güveni örgüte yayabilir. Dolayısıyla yöneticiye güven ve örgüte güven birbiriyle ilişkili değişkenler olsa da bunlar öncülleri ve sonuçları bakımından farklılık göstermektedir. Örgüte güven, algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütü bir bütün olarak etkileyen değişkenlerle ilişkilidir. Yöneticiye güven, yöneticinin yeteneği, yardımseverliği ve dürüstlüğü gibi yakın değişkenlerle ilişkilidir. Her bir güven odağının sonuçları da farklıdır. Örgüte duyulan güven örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkilerken, yöneticiye duyulan güven yenilikçi davranışı ve çalışanın yöneticiden memnuniyetini etkilemektedir (Tan ve Tan, 2000, s. 242).

Örgüt içerisinde amirlere ve üst yönetime güvenmek kadar gün boyunca aynı çalışma ortamını paylaşan ve beraber örgüt faaliyetlerini gerçekleştiren çalışanların da birbirlerine güven duymaları örgütün hedeflerine ulaşması konusunda etkilidir (Turunç ve Çelik, 2012: 62). Çalışanın iş arkadaşlarına karşı oluşacak güven algısı, aralarındaki açık, etkili iletişimden ve birbirlerine yardım etme davranışından etkileneceği gibi çalışanın amirine olan güveninden de etkilenmektedir (Yang, 2005, s. 6). Çalışma arkadaşlarına güven, kişilerin beraber çalıştığı arkadaşlarının yeterliliğini ve adil, güvenilir ve etik ilkeleri kabul eden, önemseyen davranışlar gerçekleştireceklerine dair inancı olarak ifade edilebilir. Çalışma arkadaşlarına güven, çalışanları hem konuşmalarında hem de eylemlerinde adil davranmaya yönlendirir (Tüzün, 2007, s. 109). Çalışma arkadaşına güvenen diğer örgüt çalışanı, arkadaşının kendisine karşı dürüst davranacağından, doğru ve tam bilgi vereceğinden, etik ilkelere

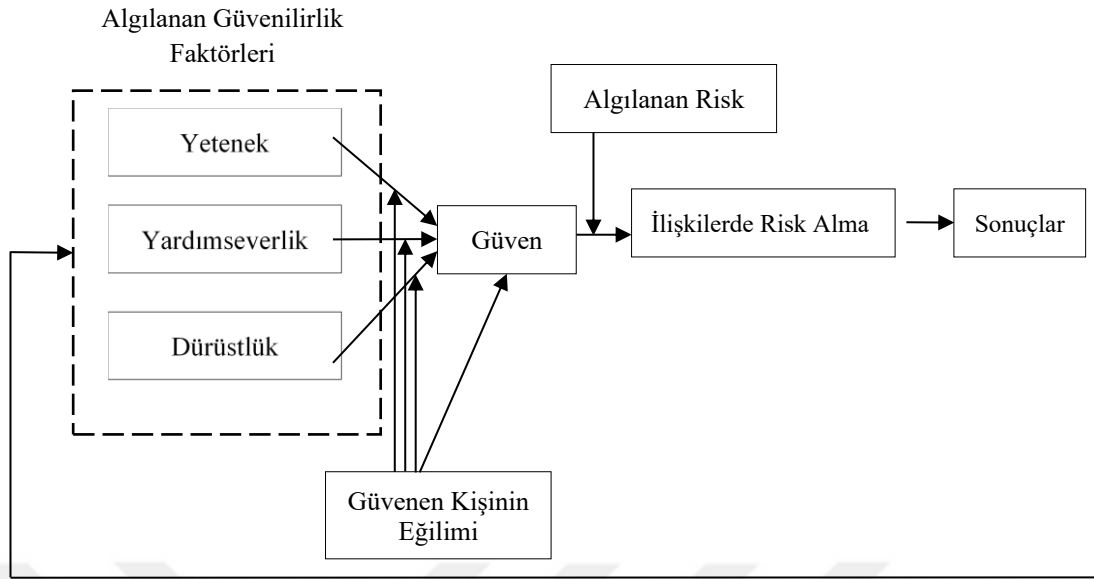
göre hareket edeceğinden, kendisinden herhangi bir bilgi saklamayacağından açık ve şeffaf olacağından emin olur.

4.2 Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven literatüründe yer alan güven modelleri, boyutları açısından benzerlik ve farklılıklar gösterebilmektedir. Alan yazınında çalışmalar yapan araştırmacılar, güvenin örgütlerde ortaya çıkış biçimi konusunda çeşitli öneriler geliştirmişlerdir. Söz konusu önerilere göre geliştirilen ve literatürdeki sınıflandırmada çoğunlukla bahsedilen güven modelleri aşağıda açıklanmıştır.

Mayer, Davis ve Shoorman Örgütsel Güven Modeli: Mayer, Davis ve Shoorman'ın (1995) geliştirdiği örgütsel güven modeline göre, mevcut güven seviyesi ve algılanan risk seviyesi ilişkilerde risk almaya sebep olmaktadır. Modelde, güvenen ve güvenilen arasındaki ilişkiler risk ve eğilimler bakımından incelenmiştir. Bir tarafın diğerine olan güvenini etkileyecek faktörlerden biri, güvenenin özelliklerini içerir. Bazı tarafların güvenme olasılığı diğerlerinden daha yüksektir (Mayer vd., 1995, s. 712, 714).

Şekil 4.1'de Mayer vd.'nin (1995) örgütsel güven modeli verilmiştir. Modelin öğelerinden biri güvenen kişinin eğilimidir. Başkalarının güvenilirliğine ilişkin genel bir beklentiye yol açan özelliğe güven eğilimi adı verilmektedir. İnsanlar, doğuştan gelen güvenme eğilimleri bakımından farklılık gösterir. Eğilim, başkalarına güvenmeye yönelik genel isteklilik olarak düşünülebilir (Mayer vd., 1995, s. 715).



Kaynak: Mayer, R.C., Davis, J.H. ve Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>

Şekil 4.1 Mayer, Davis ve Schoorman'ın örgütsel güven modeli

Modelin ikinci ögesi algılanan güvenilirlik faktörleridir. Bunlar; yetenek, yardımseverlik ve dürüstlüktür. Güvenilenin bu üç özelliği, güvenilirliğin büyük bir bölümünü açıklamaktadır. Yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük güven için önemlidir ve her biri diğerlerinden bağımsız olarak farklılık gösterebilir. Burada bahsedilen üçünün birbiriyle ilgisiz olduğu değil yalnızca ayrılabilir olduklarıdır. Her biri güvenilenle ilgili durumu değerlendirirken benzersiz bir algısal bakış açısı sunmaktadır. Modelin üçüncü ögesi güvenenin karşılıklı ilişkilerde risk alma derecesidir. Güvenmek için hiçbir şeyi riske atmaya gerek yoktur; ancak “güven veren eyleme” geçmek için kişinin risk alması gerekir. Güven ve güvenme davranışları arasındaki esas fark, riski üstlenmeye “istekli olmak” ile riski gerçekten “üstlenmek” arasındadır. Güven, risk üstlenme isteğidir; davranışsal güven, riskin üstlenilmesidir. Güven, bir ilişkide risk almaya yol açacaktır ve risk almanın şekli duruma bağlıdır. Güven düzeyi, güvenenin ilişkide almaya istekli olduğu risk miktarını etkilemektedir. Risk almanın şekli duruma göre değişse de her iki durumda da karşı tarafa duyulan güven, bir tarafın ne kadar risk alacağını etkilemektedir. Modelin son ögesi ise güvenin sonuçlarıdır. Güven düzeyi (yetenek, yardımseverlik, dürüstlük ve güvenme eğilimi ile belirlenen) sabit kalsa da güvenin belirli sonuçları, ilişkideki güç dengesi, risk düzeyinin algılanması ve güvenen için mevcut alternatifler gibi bağlamsal faktörler tarafından belirlenmektedir. Özetle güvenenin ilişki bağlamını algılaması ve

yorumlaması hem güven ihtiyacını hem de güvenilirliğin değerlendirilmesini etkilemektedir. Politik iklim ve güvenilen kişinin mevcut durumda algılanan gönüllülük durumu gibi faktörlerdeki değişiklikler güvenilirliğin yeniden değerlendirilmesine neden olabilir. Güçlü bir kurumsal kontrol sistemi, güvenin gelişmesini engelleyebilir; çünkü güvenilen kişinin eylemleri, güvenilirlik belirtilerinden ziyade bu kontrole verilen tepkiler olarak yorumlanabilir. Güvenilen kişi için güvenin açık bir şekilde anlaşılması ve ilişki bağlamının “güvenilirlik algısını” nasıl etkilediğinin anlaşılması gerekmektedir (Mayer vd., 1995, s. 717, 720, 724, 725, 726, 727).

Mishra Güven Modeli: Model, literatür incelemesi sonucuna göre en popüler örgütsel güven modelidir. Mishra (1996) güveni, bireyler arası güven ve örgütsel güven olarak incelemiş ve güveni bu gruplar arasındaki ortalama itimat düzeyi olarak tanımlamıştır. Bu tanım örgütsel açıdan değerlendirildiğinde; örgütle çalışanlar arasındaki güven düzeyi, çalışanların kendi aralarındaki güven düzeyi ve çalışanların yöneticileriyle aralarındaki güven düzeyi olarak ifade edilebilir. Bu güven düzeyi örgütteki ilişkileri, faaliyetlerin yürütülmesi süreçlerini, performansı ve verimliliği de etkilemektedir. Örgütte, astların üstlere güvenmemesiyle ilgili gerçek bir sorun olduğu belirtilmiştir; astlar yönetimin onlara gerçeği söylemediğini, yönetimin onlarla aynı kademede olmadığını, yönetimin dürüst olmadığını ve oyunlar oynadığını, gizli bir gündemin var olduğunu düşünmektedir (Mishra, 1996). Hem bireyler hem de örgütler için geçerli olan dört boyutlu bir güven modeli oluşturan Mishra (1996), bu dört boyutun güven algısını oluşturduğunu belirtmiştir. Mishra Güven Modeli boyutları; yetkinlik (competence), açıklık (openness), ilgililik (concern) ve itimat edilebilirlik (reliability).

Cummings ve Bromiley Güven Modeli: Cummings ve Bromiley (1996) örgütsel güveni, bir örgütün birimleri arasındaki veya örgütler arasındaki güvenin derecesi olarak ifade etmektedir. Örgütsel eylemin temelde iyi niyetli çabaya, dürüst karşılıklı ilişkiye ve sınırlandırılmış fırsatçılığa dayalı olduğu görüşündedirler. Bu unsurlar örgütlere ve gerçekleştirilen faaliyetlere göre farklılık göstermektedir. Cummings ve Bromiley’e göre (1996) güven, örgüt içi ve örgütler arası işlem maliyetlerini düşürmektedir. Kontrol, izleme ve diğer işlem maliyetlerine ilişkin optimum

harcamalar fırsatçılığın bir fonksiyonudur. Fırsatçılık ise bir örgütteki güvenilir davranış düzeyine bağlıdır ve bu düzeyi etkiler (Cummings ve Bromiley, 1996, s. 303).

Cummings ve Bromiley'in (1996, s. 305) güven modeli üç boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 4.1 Cummings ve Bromiley'in güven modeli

Güven Boyutu	İnanç Bileşeni		
	Duygusal Durum	Bilişsellik (Kavrama)	Amaçlanan (Niyet Edilen) Davranış
Güven Boyutu	Verdiği Sözleri Tutar		
	Dürüstçe Müzakere Eder		
	Gereğinden Fazla Çıkar		
	Elde Etmekten Kaçınır		

Kaynak: Cummings, L. L. ve Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTI): Development and validation. In R. M. Kramer ve T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (302–330). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452243610.n15>

Cummings ve Bromiley (1996) örgütsel güveni; a) bir birey ya da grubun açık ve örtülü taahhütlerine uygun davranmak için iyi niyetle çaba gösterdiğine dair inanç (duygusal durum-verdiği sözleri tutar), b) bir bireyin veya grubun, bu tür taahhütlerden önceki müzakerelerde (daha genel olarak herhangi bir etkileşimde) dürüst olduğuna dair inanç (bilişsellik-dürüstçe müzakere eder) ve c) bir birey veya grubun, imkanı olsa bile bir başkasından aşırı derecede faydalanmadığına dair inanç (amaçlanan davranış-gereğinden fazla çıkar elde etmekten kaçınır) olarak tanımlamıştır. Bu şekilde güven üç boyuttan oluşmakta ve bu boyutlara uygun davranışlar sergilendikçe güvenilir çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Güvenilir çalışanlardan oluşan bir örgütte de örgütsel güven oluşmaktadır.

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli: Shockley-Zalabak vd. (2000) örgütsel güvenin yapısını, bireylerin örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere ve karşılıklı bağımlılıklara dayalı, çok sayıda örgüt üyesinin niyeti ve davranışları hakkında sahip olduğu olumlu beklentiler olarak tanımlamaktadır. Shockley-Zalabak vd.'ne (2000) göre örgütsel güvenin yetkinlik, açıklık ve dürüstlük, çalışanlar ve paydaşlar için endişelenme (çalışanları ve paydaşları düşünme), güvenilirlik ve özdeşleşme olmak üzere beş boyutu vardır. Yetkinlik boyutu; örgütün benimsediği liderlik tarzı, stratejisi, kararları, kalitesi ve yetenekleri aracılığıyla çevresindeki

zorluklarla baş edebilme yeteneğidir. Yetkinlik, örgütün genel verimliliğinin yanı sıra ürün veya hizmetlerinin kalitesiyle de ilgilidir. Yetkinlik, örgütün bütün kademelerdeki çalışanlarının yeteneklerini kapsar. Özetle yetkinlik, bir örgütün hedeflerine ulaşma yeteneği ile ölçülür. Açıklık ve dürüstlük boyutu; örgütlerin, herhangi bir sorun ortaya çıktığında iletişim kurma biçimlerine, sorunlara karşı yapıcı çözümler üretebilmelerine ve işle ilgili kararların alınmasında nasıl bir yol izlenmesi gerektiğine yansır. Açıklık ve dürüstlük, yöneticilerin ve amirlerin sırlarını sakladıklarında, iş performansı ve performans değerlendirilmesi hakkında bilgi paylaştıklarında olumlu olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlar, işle ilgili sorunların nasıl ele alındığı ve önemli örgütsel kararların birey olarak kendilerini nasıl etkileyeceği konusunda kendilerine bilgi verildiğinde, kurumu açık ve dürüst olarak değerlendirirler. Tüm çalışanlara sunulan uzun vadeli stratejik yönlendirme, açık ve dürüst bir örgütün işaretidir. Açıklık ve dürüstlüğün şüphesiz güvenle ilişkili olduğu açıktır. Çalışanlara ve paydaşlara yönelik endişelenme boyutu; yöneticinin, çalışanlarla doğrudan iletişim kurması yani etkili bir iletişim sürecinin olması, çalışanları dinlemesi; fikirlerini, taleplerini ve ihtiyaçlarını dikkate alması; örgütte etkili istihdam politikaları ve uygulamalarının yer alması ile ilgilidir. Çalışanlar, üstleri veya yöneticileri tarafından, kişisel refahlarının (çalışanların) düşünüldüğüne inandıklarında örgüte güvenmektedirler. Örgütün politika ve prosedürlerinin genel olarak çalışanların refahına yönelik endişeleri yansıtması durumunda üst yönetime güvenilmektedir. Örgütün güvenlik prosedürleri, sağlık planları ve sosyal yardımlar, aile izni, tatil, performans değerlendirmesi, maaş uygulamaları, terfi yöntemleri ve örgüt çapındaki diğer süreçler, çalışanların kendi refahlarıyla ilgilenecek örgüte güvenip güvenmeyeceğini belirlemektedir. Paydaşlara duyulan güven, çalışan memnuniyetine ve genel kurumsal etkililiğe ilişkin algılarla doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar, örgüt tarafından kişisel refahlarının (çalışanların) düşünüldüğüne inandıklarında örgüte güvenmektedirler. Bu durum çalışanların daha yüksek oranda örgütte kalmalarını sağlamaktadır. Ve örgüt tarafından önemsendiklerine inanan çalışanlar daha üretken olmaktadır. Müşteriler (müşteriler veya destekçiler), kaliteli ürünleri ve hizmetleri önemseyen, toplumsal ihtiyaçların karşılanması veya sorunlara zamanında yanıt verilmesi gibi müşteri ihtiyaçlarını önemseyen kuruluşlara daha sadıktır. Müşteriler ve hizmetten yararlananlar da dahil olmak üzere paydaşlar; endişelerini hizmet desteği, fiyatlandırma, ürün veya hizmet kalitesi, anlaşmazlık

durumlarında çözüm politikaları, dakiklik ve örgütle etkileşimde bulunmanın genel kolaylığı ve erişilebilirliğine göre değerlendirme eğilimindedirler. Örgütün çalışanlara sunduğu avantajlar, örgütü son derece istenen ve tercih edilen bir istihdam yeri haline getirmektedir (Shockley-Zalabak vd., 2010, s. 29, 32, 36; Shockley-Zalabak ve Morreale, 2011, s. 42, 43). Güvenilirlik boyutu; taahhütlerin yerine getirilmesi ve bu sürecin takibiyle ilgilidir. Bu, amirlerin ve yöneticilerin, verdikleri sözleri yerine getirmeleriyle; bir şeyin ne zaman değişmesi gerektiğini ve değişme nedenini tüm örgüt üyelerine anlatmalarıyla ve davranışlarında devamlı tutarlı olmalarıyla ilgilidir. Üst yönetim için güvenilirlik, örgüte verilen sözlerin gerçekleştirilmesi ve herhangi bir verilen sözün değişmesi gerekiyorsa örgüte bunun nedeninin söylenmesidir. Güvenin güvenilirlik boyutu, aynılık veya statükoyla (mevcut durum) karıştırılmamalıdır. Güvenilirlik, söz verileni yapmak ve yapılanın nedenini söylemektir. Çoğu zaman bu, statükonun (mevcut durumun) değişmesi gerektiği konusunda iletişim kurmak anlamına gelmektedir. Güvenilirlik aynı zamanda fikirleri, sorunları ve endişeleri sürekli olarak dinlemektir. Olumlu ya da olumsuz olsun başkalarına düzenli olarak yanıt vermektir. Güvenilirlik, güvenin devam etmesi için güvene konu olan davranıştaki kararlılıktır (Shockley-Zalabak vd., 2010, s. 37). Özdeşleşme boyutu, örgüt ile çalışanlar arasında genellikle temel değerlere dayanan bağlantıdır. Özdeşleşme, bireyin yönetimle ve meslektaşlarıyla yani tüm örgütle kişisel bir bağlantı kurmasıyla ilgilidir. Özdeşleşme, bireylerin kendi değerlerinin, örgütün değerleriyle örtüştüğüne inandıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Özdeşleşme genellikle yönetim-çalışan ilişkilerinin kalitesiyle doğrudan ilişkilidir. Yönetimle çok az kişilerarası teması olan ve yer olarak dağınık çalışanlar, örgütle özdeşleşme konusunda zorlanabileceklerdir (Shockley-Zalabak ve Morreale, 2011, s. 44). Model, çalışanın iş tatminiyle ve örgütsel etkililikle ilgilidir. Model, liderlere açık, anlaşılır ve etkili sonuçlara ulaştıracak performans hedeflerini oluşturma konusunda yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Güven, temel bir unsurdur. Güvensizliğin hem insani hem de finansal maliyetleri vardır. Güvenin bireysel, örgütsel ve kültürel yönleri vardır. Güven oluşturmak sağduyuya dayalıdır ancak bu nadir görülmektedir. Güven, örgütsel mükemmellikle doğrudan bağlantılıdır. Güven ölçülebilir örgütsel sonuçlarla bağlantılıdır. Örgütte güvenin oluşması, kısa zamanda olumlu sonuçlarını gösterecektir. Güven inşa etmek herkesin sorumluluğundadır. Bu anlamda örgüt bir güven oluşturuca haline gelebilir (Shockley-Zalabak vd., 2010, s. 23, 24).

4.3 Örgütsel Güvenin Oluşumunda Etkili Olan Unsurlar ve Örgütsel Güvenin Sonuçları

Örgütlerde güvenin varlığı, örgütün hem iç çevresiyle hem de dış çevresiyle ilişkilerinde ve bu ilişkilerin olumlu bir çerçevede devam ettirilmesinde önemlidir. Dolayısıyla karşılıklı ilişkilerin olumlu olduğu bir örgüt ortamında güvenin oluşmasıyla örgüte bağlılık, motivasyon, memnuniyet, başarı ve verimlilik de artacaktır (Mayer vd., 1995; Cummings ve Bromiley, 1996; Mishra, 1996; Shockley-Zalabak vd., 2000; Tan ve Tan, 2000; Dirks ve Ferrin, 2001). Güvenin oluşması için bir zaman dilimine yani bir sürece ihtiyaç vardır. Bu süreç içerisinde taraflar birbirini tanıyabilir, deneyimleyebilir ve böylece birbirlerini daha iyi anlayabilirler. Güven, örgütlerin varlığını sürdürebilmesi için önemli bir koşuldur.

Güveni etkileyen en önemli etkenin örgüt kültürü olduğu kabul edilmektedir. Örgüt kültürü, bir örgütte zamanla oluşur, zaman içinde gelişir ve değişir; bu kapsamda çalışanlar da karşılaştıkları durumlara göre (olumlu/olumsuz deneyimler sonucunda) davranışlarını değiştirebilir (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 143).

Örgütsel güvenin aracılık etkisinin araştırıldığı bir çalışmada, örgüte güvenin “yöneticiye güven” ile “yenilikçi örgütsel vatandaşlık davranışı” arasındaki ilişkiye *aracılık* ettiği görülmüştür. Çalışanların öz-etkililik algılamaları, amirleriyle ilişki süreleri ve örgütlerindeki çalışma süreleri kontrol değişkeni olduğunda, örgüte güven yenilikçi örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimleri açıklama konusunda yöneticiye güvenin ötesinde katkı sağlamıştır (Pekcan, 2010).

Güvenin örgütler açısından olumlu sonuçları Tablo 4.2’de özetlenmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 145, 146).

Tablo 4.2 Örgütlerde güvenin sonuçları

Güvenin Sonuçları	Araştırmacı
Örgütsel bağlılık	Fairholm, 1994; Fink, 1993; O'Reilly, 1994; Pillai vd., 1999; Diffie-Couch, 1984; Sonnenburg, 1994
Uzun vadeli kararlılık	Cook ve Wall, 1980
Verimlilik	Sonnenburg, 1994
Moral	Sonnenburg, 1994; Fairholm, 1994; Diffie-Couch, 1984; Bair ve Stamand, 1995
İş gücü devri, devamsızlık	Sonnenburg, 1994; Fairholm, 1994; Mishra ve Morrissey, 1990; Diffie-Couch, 1984; Bair ve Stamand, 1995
Yenilik	Sonnenburg, 1994; Fairholm, 1994; Bair ve Stamand, 1995
Değişime direnç	Kotler ve Schlessinger, 1979
Problem çözme, karar verme	Barnes, 1991; Hurst, 1984; Boss, 1981; Zand, 1972
İş tatmini	Blake ve Mouton, 1984; Cook ve Wall, 1980; Morgan ve Hunt, 1994
Toplam kalite yönetimi uygulamaları	Balk vd. 1991; Culbert ve McDonough, 1986; Higgins ve Jonhson, 1991; Nyhan ve Marlowe, 1997
Stres	Sonnenburg, 1994; Bair ve Stamand, 1995
Performans değerlendirme algıları	Fulk vd., 1995
Örgütsel vatandaşlık davranışı	Pillai vd., 1999; Konovsky ve Pugh, 1994; Marlowe ve Nyhan, 1992

Kaynak: Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.

5. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, evreni, örnekleme, araştırmanın anket formunun hazırlanması, verilerin toplanması, araştırmada kullanılan ölçekler, araştırmanın hipotezleri, modeli ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

5.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma kapsamında etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel güvenin aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü incelemektir. Bu kapsamda alan yazınındaki kaynaklardan yararlanılarak, araştırmaya konu olan temel kavramların tanımları, kapsamaları, alt boyutları ve sonuçları ele alınacaktır. Araştırma kapsamında yapılan uygulama ile alana katkı sağlanması ve araştırmanın gelecekte yapılacak diğer araştırmalara yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Dünya çapında yaşanan gelişmeler ve değişimler, işletmeleri yoğun bir rekabet ortamının içine sürüklemiştir. İşletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için kendilerini rakiplerinden soyutlamamaları, çevrelerindeki gelişmeleri, değişimleri, yeni ve farklı sektörel uygulamaları, teknolojiyi takip etmeleri ve işletme yararına olan uygulamaları hayata geçirmeleri gerekmektedir. İşletmeler tüm alt birimleriyle bir bütündür ve birimleriyle uyumlu çalışması gereken bir sistemi oluşturur. Bir birimde meydana gelebilecek olumlu ya da olumsuz durumlar işletmenin bütününe etkileyecektir. İşletmenin işleyişinde, üretim faktörleri arasında en önemli unsur olan insana yani örgüt çalışanlarına değer verilmesi, onların bilgilerinin, yeteneklerinin, tecrübelerinin öğrenilmesini sağlayarak etkin bir şekilde bu insan kaynağından faydalanılmasını sağlayacak, işletme performansını artıracaktır. Bu anlamda çalışanların davranışlarının incelenmesi, ortaya çıkış nedenlerinin ve sonuçlarının araştırılması işletme için önem arz etmektedir.

İşyerindeki olumlu etik iklim algısının çalışanların örgüte olan güvenini artıracak ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanlar örgüt içinde faaliyetlerin yerine getirilmesi sırasında etik ve etik olmayan davranışları açık bir şekilde uygulamada görmek isterler ve üst yönetim ve ilgililer tarafından etik dışı davranışlarla ilgili yaptırımların tarafsız bir şekilde uygulanmasını beklerler. Tam zamanında iş yerinde olmak, çalışma saatleri içinde işle ilgili olmayan bir eylemde bulunmamak, dedikodu yapmamak, işin gereklerini olması gereken şekilde dürüstçe yerine getirmek, yalan söylememek, haksız kazanç elde etmemek, örgütteki emir-komutanın işleyişine uymak ve saygı göstermek gibi davranışlar etik davranışlardır. Etik kurallara uyulan, belirli bir işleyiş düzeni olan, adaletin, ahlakın gözetildiği güvenli bir iş ortamında çalışan motivasyonu artacak dolayısıyla iyi bir performans ortaya çıkacak ve işletme verimliliği artış gösterecektir. Olumlu örgütsel etik iklim algısı, işletmede adaletin olduğu inancını geliştirir; çatışmaların azalmasını, sadakatin artmasını sağlar, dolayısıyla çalışanların örgüte bağlılıklarını olumlu etkiler. Örgüte bağlı çalışanlar kurumlarına güvenirlir ve bireysel olarak örgüte ve diğer çalışma arkadaşlarına en yüksek faydayı sağlayabilmek ve yardımcı olabilmek için gerekli çabayı gösterirler. Örgütte gönüllülük ve hoşgörü hâkim olur. Tüm bunlar örgütte olumlu bir havanın oluşmasını ve böyle bir kültürün yerleşmesini sağlar. Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda değerli sonuçlara ulaşılmıştır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda genel olarak örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği görülmüştür.

Duygulu ve Sezgin (2015, s. 13, 19, 20) yaptıkları bir çalışmada; Türkiye’de örgütsel davranış alan yazınında doktora tezlerinde hangi araştırma nişlerinin tercih edildiğini, içerik ve yöntem açısından nasıl yazıldığını ve bu çalışmaların Türk Örgütsel Davranış yazınına katkılarını incelemişlerdir. Örgütsel davranış alanında yazılmış 358 doktora tezini inceleyerek analizleri sonucunda; doktora tezlerinin en fazla liderlik (82), örgütsel bağlılık (74), iş doyumu (63) ve örgüt kültürü (63) araştırma nişlerini tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla örgütsel davranış alan yazını doktora tezleri açısından incelendiğinde, alan yazınındaki diğer kavramlara göre etik iklimle ilgili çalışma sayısı daha azdır. Ayrıca etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven kavramlarının bir arada incelendiği bir çalışma da mevcut değildir.

5.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, araştırma sonucunda elde edilen bulguların genellendiği ve içinden araştırma örnekleminin seçildiği büyük gruba ifade eder. Ortak özelliklere sahip her türlü öge evrenin içinde değerlendirilebilir. Örneklem ise, belirli bir evrendeki birimlerin arasından sistematik olarak seçimi yapılan, evreni temsil ettiği kabul edilen daha küçük bir gruptur. Örneklem, seçildiği evreni temsil etme yeterliliğine sahip olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 125). Bu kapsamda, etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü incelemek için araştırma evreni olarak, araştırmanın amacına göre Kastamonu ilindeki kamu kuruluşlarında çalışanlar seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise Kastamonu il merkezinde bulunan kamu kuruluşlarındaki çalışanlar oluşturmuştur. Gönüllülük esasına göre katılımcıların anket formlarını doldurmaları talep edilmiştir. Anketlerin incelenmesi sonucunda yanıtlanan 390 anketten araştırmaya uygun olan ve geçerli olan 371 anket değerlendirilmiştir. Değerlendirilen anket oranı %95’dir. Bu kapsamda örneklemini, Kastamonu ilinde görev yapmakta olan ve gönüllülük esasına dayalı olarak araştırma kapsamındaki anket formunu dolduran çeşitli kamu kuruluşlarında çalışan 371 kamu görevlisi oluşturmaktadır.

Araştırmada temsil edilen evren büyüklüğünü tespit edebilmek için örneklem büyüklüğü, Gürbüz ve Şahin (2017, s. 129) tarafından Bartlett vd.’nden (2001, s. 46) uyarlanan “Nicel Değişkenli Araştırmalar için Örneklem Hesaplama Formülü” temel alınarak Gürbüz ve Şahin’in (2017, s. 130) oluşturduğu Tablo 5.1’de yer alan “Farklı Evrenler için Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri”nden yararlanılmıştır. Aşağıdaki tabloya göre nicel yönelimli sosyal bilim araştırmaları için %95 güven aralığı, 0,05 örneklem hatası ile örneklemin, araştırma evreninin görüşlerini yansıttığı sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca araştırma sonucunda yapılan istatistiki analizler de örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermiştir.

Tablo 5.1 Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri

Evren (N)	Gerekli Örneklem		Evren (N)	Gerekli Örneklem	
	Büyüklüğü (n*)			Büyüklüğü (n*)	
	95%	99%		95%	99%
50	44	47	7.000	364	608
100	79	87	7.500	365	611
250	151	182	8.000	367	615
350	183	229	8.500	368	617
500	217	286	9.000	369	620
750	254	353	9.500	370	622
1.000	278	400	10.000	375	624
1.500	306	461	15.000	377	637
2.000	322	500	20.000	379	644
2.500	332	526	30.000	381	651
3.000	341	545	40.000	381	655
3.500	346	559	50.000	382	657
4.000	350	571	75.000	383	660
4.500	354	580	100.000	384	661
5.000	357	587	250.000	384	661
5.500	359	594	500.000	384	664
6.000	361	599	1.000.000	384	665
6.500	363	604	10.000.000	384	665

* Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar, virgülden sonraki kısmına bakılarak bir üst ya da bir alt tam sayıya tamamlanmıştır.

Kaynak: Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

5.3 Veri Toplama, Ölçekler ve Analiz

Araştırma kapsamında, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formlarının bir kısmı rastlantısal ve yansız olarak seçimi yapılan gönüllü katılımcılara basılı olarak ve yüz yüze, bir kısmı ise internet üzerinden Google Forms aracılığıyla uygulanmıştır. Elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 28 ve Lisrel 8.51 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu programlarla, kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, tanımlayıcı istatistikleri, frekans analizleri, ortalama ve standart

sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada; Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), PATH analizi, boyutlara ilişkin istatistikler (çarpıklık, basıklık, normal dağılım), Pearson korelasyon analizi, Bağımsız örneklem t-testi ve Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), çok değişkenli, kapsamlı bir istatistiksel veri analiz tekniğidir ve değişkenler arasındaki yapısal ilişkileri analiz eder. Bağımlı ve bağımsız değişkenleri değerlendirir. Aynı zamanda gizli değişken metrikleri ve model ölçüm doğrulaması elde edilir (Hoyle, 2012).

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), araştırmacı tarafından öne sürülen teorik bir modelin nicel bir testini ortaya koymakla beraber aynı temel hedef ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri tasvir etmek için çeşitli model türleri kullanır. Daha spesifik olarak, YEM'de, değişken kümelerinin yapıları nasıl tanımlandığını ve bu yapıların birbirleriyle nasıl ilişkili olduğunu varsayan çeşitli teorik modeller test edilebilir. YEM analizinin amacı, teorik modelin örnek verilerle ne ölçüde desteklendiğini belirlemektir. Örnek verilerin teorik modeli desteklemesi durumunda daha karmaşık teorik modeller varsayılabilir. Örnek verilerin teorik modeli desteklememesi durumunda orijinal model değiştirilip test edilebilir veya diğer teorik modellerin geliştirilip test edilmesi gerekir. Sonuç itibarıyla YEM, yapılar arasındaki karmaşık ilişkilerin anlaşılmasını sağlamak için bilimsel hipotez testi yöntemini kullanarak teorik modelleri test eder. Yapısal Eşitlik Modelinde (YEM) iki ana değişken türü vardır: gizli değişkenler ve gözlenen değişkenler. Gizli değişkenler (yapılar veya faktörler), doğrudan gözlemlenemeyen veya ölçülemeyen değişkenlerdir. Gizli değişkenler dolaylı olarak gözlemlenir veya ölçülür; dolayısıyla testler, anketler vb. kullanarak gerçekten ölçtüğümüz bir dizi gözlemlenen değişkenden çıkarsanır. Gözlenen, ölçülen veya gösterge değişkenler, gizli değişkeni veya yapıyı tanımlamak veya çıkarım yapmak için kullanılan bir dizi değişkendir. Gizli ve gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiler, modelde oklar ya da yollarla (PATH) temsil edilir (Schumacker ve Lomax, 2010).

Araştırmada verilerin değerlendirilmesi her bir katılımcının anket sorularına verdiği yanıtların toplam puanları üzerinden yapılmış olup, istatistiki anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada daha önceden yapılandırılmış ve uygulanmış 5 sınıflı likert tipinde hazırlanmış ölçekler kullanılmıştır; Etik İklim Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği. Bu ölçeklerin yaygın olarak kullanılanlarına ulaşılmıştır. Orijinali İngilizce olan ölçekler birbirinden bağımsız; biri ana dili Türkçe ve eğitim alanı İngilizce olan; biri de ana dili Fransızca ve eğitim alanı İngilizce olan iki öğretim görevlisi tarafından Türkçeye tercüme edilmiştir. Ölçeğin Türkçe sürümü ana dili Türkçe olan, İngilizce eğitimi almış ve İngilizcesi akıcı olan iki ayrı öğretim üyesi tarafından İngilizceye çevrilerek orijinal ölçek ile karşılaştırılmıştır.

Ölçeklere ait maddeler kaynaklarında ve kullanıldıkları diğer çalışmalar içerisinde doğrulanmış olup, faktörlerin mümkün olduğunca güçlü maddelerden oluşması istendiği için maddelerin faktör yükü alt sınırı 0,40 olarak tanımlanmış, faktör analizinde 0,40 ve üzeri puan alan maddeler değerlendirmeye alınmıştır; 0,40 altı değer alan maddeler ölçeklerden çıkarılmıştır (Hair vd., 2010; Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 318).

Etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven kavramları ile ilgili yapılan kapsamlı literatür taramasından sonra elde edilen verilere dayalı nicel değerlendirme yapılmıştır. Bu süreçte daha önceden yapılandırılmış ve uygulanmış 5 sınıflı likert tipinde hazırlanmış ölçeklerden (Etik İklim Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Örgütsel Güven Ölçeği) faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında; Etik İklim Ölçeği olarak Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen ölçek; Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği olarak Niehoff ve Moorman'ın (1993) çalışmalarında kullandıkları ölçek (Podsakoff ve MacKenzie, 1990 tarafından geliştirilen); Örgütsel Güven Ölçeği olarak ise Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştiren ölçek kullanılmıştır. Anket; demografik özellikler, etik iklim ölçeği (26 madde), örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği (20 madde) ve örgütsel güven ölçeği (12 madde) olarak toplam 4 bölüm ve 58 maddeden (sorudan) oluşmaktadır.

Veri toplama sürecinde, işlemlerin araştırma etik kurallarına uygun olarak yürütülmesini sağlayabilmek için gerekli izinler alınmış ve etik kurallar çerçevesinde anketler uygulanmış ve değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler EK B’de verilmiştir.

5.4 Araştırma Hipotezi

Araştırmada, günümüzde iş yaşamının en önemli konularından biri olan etik kavramının; örgütsel davranış yazınının önemli kavramlarından olan örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven ile olan ilişkileri incelenmiştir. Örgütlere ait etik kuralların olmasına rağmen iş yerlerinde etik ihlalleri çağımızda karşılaştığımız en büyük sorunlardan biridir. Bu anlamda bir bütün olarak değerlendirdiğimiz örgütün tüm süreçlerini etkileyecek olan örgütsel etik kavramı, çalışanlardaki örgütsel etik iklimi algısı çalışma ile ele alınarak örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven ile ilişkisi ve örgütlerde etik iklim algısının örgütsel vatandaşlığa etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü incelenmiştir.

Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki sorular sorulmuştur:

1. Çalışanların etik iklim algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Çalışanların etik iklim algısı ile örgütsel güvenleri arasında bir ilişki var mıdır?
3. Çalışanların örgütsel güvenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Çalışanların etik iklim algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye örgütsel güven aracılık ediyor mu?

Araştırmanın amacına ve modeline uygun bir şekilde yukarıda belirtilen sorulara bağlı olarak oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir:

H₁: Algılanan etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Algılanan etik iklim ile nezaket ve özgecilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Algılanan etik iklim ile vicdanlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Algılanan etik iklim ile sivil erdem boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: Algılanan etik iklim ile centilmenlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Algılanan etik iklim ile örgütsel güven boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Algılanan etik iklim ile yöneticiye güven boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: Algılanan etik iklim ile örgüte güven boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Örgütsel güven ile nezaket ve özgecilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Örgütsel güven ile vicdanlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c}: Örgütsel güven ile sivil erdem boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3d}: Örgütsel güven ile centilmenlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Algılanan etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4a}: Algılanan etik iklim, nezaket ve özgecilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4b}: Algılanan etik iklim, vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4c}: Algılanan etik iklim, sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4d}: Algılanan etik iklim, centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: Algılanan etik iklim, örgütsel güven boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{5a}: Algılanan etik iklim, yöneticiye güven boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{5b}: Algılanan etik iklim, örgüte güven boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₆: Örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{6a}: Örgütsel güven, nezaket ve özgecilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{6b}: Örgütsel güven, vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{6c}: Örgütsel güven, sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{6d}: Örgütsel güven, centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₇: Algılanan etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

H₈: Demografik özelliklere göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.

H_{8a}: “Cinsiyet” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.

H_{8b}: “Medeni durum” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.

H_{8c}: “Yaş” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.

H_{8d}: “Eğitim durumu” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.

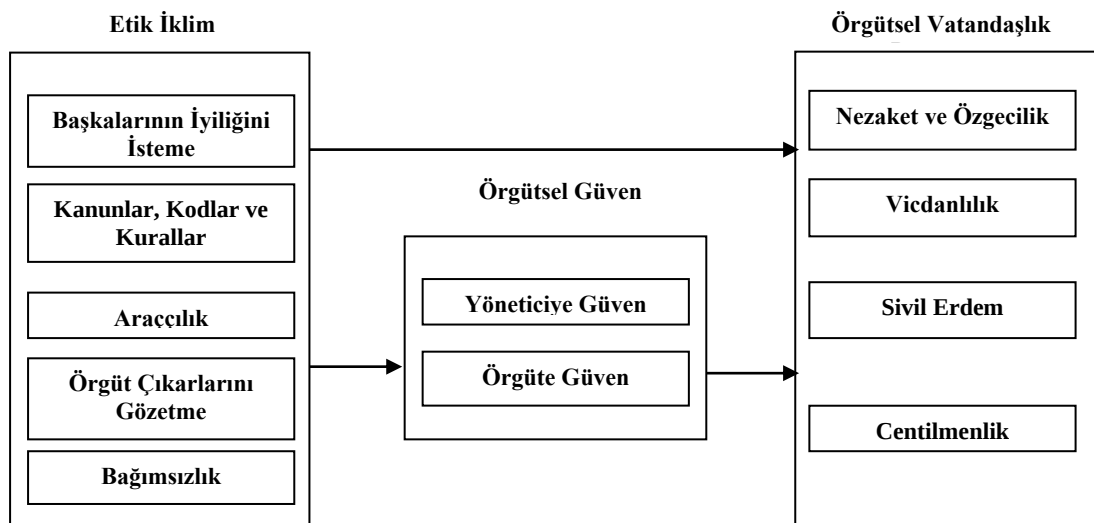
H_{8e}: “Çalışılan kurumdaki hizmet süresi” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.

H_{8f}: “Çalışanın bir kademe üst konumunda olan yöneticisiyle iş ilişkisinin süresi” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.

5.5 Araştırma Modeli

Hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli aşağıda gösterilmiştir. Modelde üç değişken yer almaktadır; etik iklim (bağımsız değişken), örgütsel güven (aracı değişken) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (bağımlı değişken).

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin boyutları, anketi uyguladıktan sonra yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ortaya çıkan boyutlara göre yeniden düzenlenmiştir.



Şekil 5.1 Araştırma modeli

Araştırma modeli, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ve örgütsel güvenin bu ilişkideki aracılık rolünü göstermektedir.

5.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Kastamonu il merkezinde bulunan ve araştırmaya katılmak isteyen kamu kuruluşlarındaki çalışanlar ile sınırlandırılmıştır. Zaman ve bütçe kısıtları nedeniyle diğer yerler araştırma kapsamına dahil edilememiştir. Araştırma kapsamında uygulanan ankete katılan çalışanların değerlendirmesi, zamana ve duruma göre değişebileceğinden bulgular uygulandığı zaman dilimi ve örneklem ile sınırlıdır. Araştırmada incelenen değişkenler farklı sektörlerde, farklı illerde, farklı zamanlarda karşılaştırmalı olarak ele alınabilir.

6. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılanlardan anket yoluyla toplanan verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

6.1 Çalışanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 6.1’de gösterilmiştir.

Tablo 6.1 Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin demografik bulgular

		f	%
Cinsiyetiniz	Kadın	213	57,4%
	Erkek	158	42,6%
Medeni Durumunuz	Evli	289	77,9%
	Bekâr	82	22,1%
Yaşınız	25 ve daha az	12	3,2%
	26-35	127	34,2%
	36-45	169	45,6%
	46-55	56	15,1%
	56 ve üstü	7	1,9%
Eğitim Durumunuz	İlkokul	1	0,3%
	Ortaokul	5	1,3%
	Lise	23	6,2%
	Yüksekokul (Önlisans)	44	11,9%
	Fakülte (Lisans)	159	42,9%
	Yüksek Lisans	81	21,8%
	Doktora	58	15,6%

Tablo 6.1'in devamı

		f	%
Çalıştığınız Kurumda Hizmet Süreniz (yıl)	0-3 yıl	59	15,9%
	4-6 yıl	47	12,7%
	7-10 yıl	102	27,5%
	11-14 yıl	84	22,6%
	15 ve üzeri yıl	79	21,3%
Şu an yöneticiniz olan, bir kademe üstünüz konumunda olan kişiyle iş ilişkinizin süresi (yıl)?	0-1 yıl	98	26,4%
	2-3 yıl	129	34,8%
	4-5 yıl	70	18,9%
	6-7 yıl	25	6,7%
	8-9 yıl	23	6,2%
	10-11 yıl	11	3,0%
	12-13 yıl	3	0,8%
	14 ve üzeri yıl	12	3,2%

Tablo 6.1'de araştırmaya katılanların demografik özelliklerine yönelik bulgular incelenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanlar cinsiyet bakımından incelendiğinde çalışanların %57,4'ünün kadın, %42,6'sının erkek olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanlar medeni durumu bakımından incelendiğinde çalışanların %77,9'unun evli, %22,1'nin bekâr olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların yaş aralıkları incelendiğinde 25 ve daha az yaşı olan %3,2; 26-35 yaş arası %34,2; 36-45 yaş arası %45,6; 46-55 yaş arası %15,1 ve 56 ve üstü yaşı olan %1,9 çalışan olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun 36-45 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanlar eğitim durumu bakımından incelendiğinde çalışanların büyük çoğunluğunun %42,9 oranıyla lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanlar çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bakımından incelendiğinde çalışanların %15,9'unun 0-3 yıl, %12,7'sinin 4-6 yıl, %27,5'inin 7-10 yıl, %22,6'sının 11-14 yıl, %21,3'ünün 15 yıl ve üzeri hizmet süreleri olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun 7-10 yıl arası hizmet sürelerinin olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanlar şu an yöneticisi olan, bir kademe üstü konumunda olan kişiyle iş ilişkisi bakımından incelendiğinde çalışanların en fazla %34,8 oranla 2-3 yıl iş ilişkisinin olduğu, en az da %0,8 oranla 12-13 yıl iş ilişkisinin olduğu görülmüştür.

6.2 Etik İklim Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Ölçme yönteminin güvenilirliğini test etmek için hesaplanan Cronbach Alfa değeri aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.2 Etik iklim ölçeği için hesaplanan güvenilirlik düzeyi

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,800	25

Tablo 6.2 incelendiğinde 371 kişiye uygulanan Etik İklim Ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,800 olduğu görülmektedir. Bu oran ölçeğin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir (Hair vd., 2010). Etik İklim Ölçeğindeki faktör yapısını belirlemek için yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.3 Etik iklim ölçeği için örneklem yeterliliği testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği İstatistiği.		,906
	Ki-kare	4861,295
Bartlett'in Küresellik Sınaması	S.d.	300
	p.	,000

Tablo 6.3 incelendiğinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine göre örneklem büyüklüğünün gayet yeterli ve Bartlett'in küresellik sınamasına göre değişkenler arasındaki ilişkisizliğin sağlandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre etik iklim ölçeği için AFA ön koşullarının sağlandığı söylenebilir (Hair vd., 2010). Bu testlerden sonra AFA uygulanmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.4 Etik iklim ölçeği için AFA faktör yapısı ve faktör yükleri tablosu

Faktör ve Maddeler	Faktör Yükleri				
	1.	2.	3.	4.	5.
Etik İklım Ölçeği	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör
1. Kanunlar, Kodlar ve Kurallar Boyutu (kkk)					
10) Bu kurumda, çalışanlardan, kanunlara ya da mesleki standartlara sıkı sıkıya uymaları beklenmektedir.	0,856				
8) Çalışanların, kurumdaki diğer konulardan önce, kanunlara ve mesleki standartlara uymaları beklenmektedir.	0,831				
9) Bu kurumda, mesleki kanunlar ya da etik kurallar en önemli ve en temel konulardır.	0,818				
13) Bütün çalışanlardan, kurumun kurallarına ve prosedürlerine bağlı kalmaları beklenmektedir.	0,785				
11) Bu kurumda dikkat edilen ilk husus, alınan bir kararın herhangi bir kanunu ihlal edip etmediğidir.	0,775				
12) Kurumun kurallarına ve prosedürlerine uymak çok önemlidir.	0,771				
5) Bu kurumda bizden, müşteriler ve toplum için her zaman doğru olan şeyi yapmamız beklenmektedir.	0,648				
6) Bu kurumda en etkin yol her zaman doğru olan yoldur.	0,621				
7) Bu kurum, her şeyden önce, her bir çalışanından verimli bir şekilde çalışmasını beklemektedir.	0,618				
15) Bu kurumdaki çalışanlar, kurumun politikalarına sıkı sıkıya uyarlar.	0,609				
14) Bu kurumdaki başarılı insanlar yazılı talimatlara göre hareket etmektedirler.	0,579				

Tablo 6.4'ün devamı

Faktör ve Maddeler	Faktör Yükleri				
	1.	2.	3.	4.	5.
Etik İklim Ölçeği	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör
2. Araççılık Boyutu (arac)					
16) Bu kurumda çalışanlar, kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.		0,853			
17) Bu kurumda çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.		0,835			
4) Bu kurumda, insanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.		0,452			
18) Bu kurumda, çalışanların kendi ahlaki ya da etik değerlerine yer yoktur.		0,413			
3. Başkalarının İyiliğini İsteme Boyutu (baskii)					
1) Bu kurumda en önemli husus kurumdaki herkes için en iyinin ne olduğudur.			0,786		
2) Bu kurumda en önemli konu kurumdaki herkesin bir bütün olarak iyiliğidir.			0,753		
3) En büyük sorunumuz her zaman diğer insanlar için en iyinin ne olduğudur.			0,665		
4. Örgüt Çıkarlarını Gözetme Boyutu (orcikar)					
21) Yapılan iş sadece kurumun çıkarlarına zarar verirse yetersiz kabul edilmektedir.				0,759	
20) Çalışanlar, başka her şeyi bir kenara bırakıp sadece kurumun çıkarları ile ilgilenmektedirler.				0,741	
19) Çalışanlardan, kurumun çıkarlarına hizmet eden her şeyi sonuçlarını düşünmeden yapmaları beklenmektedir.				0,645	
22) Bu kurumda çalışanların en büyük sorumluluğu maliyetleri kontrol altında tutmaktır.				0,605	
5. Bağımsızlık Boyutu (bagimsizlik)					
26) Bu kurumda, çalışanlar kendi etik değerleri tarafından yönlendirilmektedir.					0,804
24) Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verir.					0,789
23) Bu kurumda, çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun bir şekilde davranmaları beklenmektedir.					0,619

Tablo 6.4'ün devamı

Faktör ve Maddeler	Faktör Yükleri				
	1.	2.	3.	4.	5.
Etik İklim Ölçeği	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör
Varyans Açıklama Oranı: 62,388					
Cronbach Alfa: 0,800					
<i>Not: Parantez içindeki ifadeler, DFA analizinde kullanılan boyutların kısaltmalarını ifade etmektedir.</i>					

Tablo 6.4'deki sonuçlara göre Etik İklim Ölçeğinin 5 alt boyuta ayrıştığı görülmektedir. Faktör analizi yapılırken faktör yükü kriteri olarak 0,40 puan belirlenmiş, faktör yükü için gerekli kriterleri sağlamayan 25. maddenin ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür. 5 faktörün varyans açıklama oranı %62,38 olarak hesaplanmıştır.

AFA'dan sonra elde edilen yeni faktör yapısının örneklem ile uygunluğunu test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve sonuçlar aşağıda paylaşılmıştır.

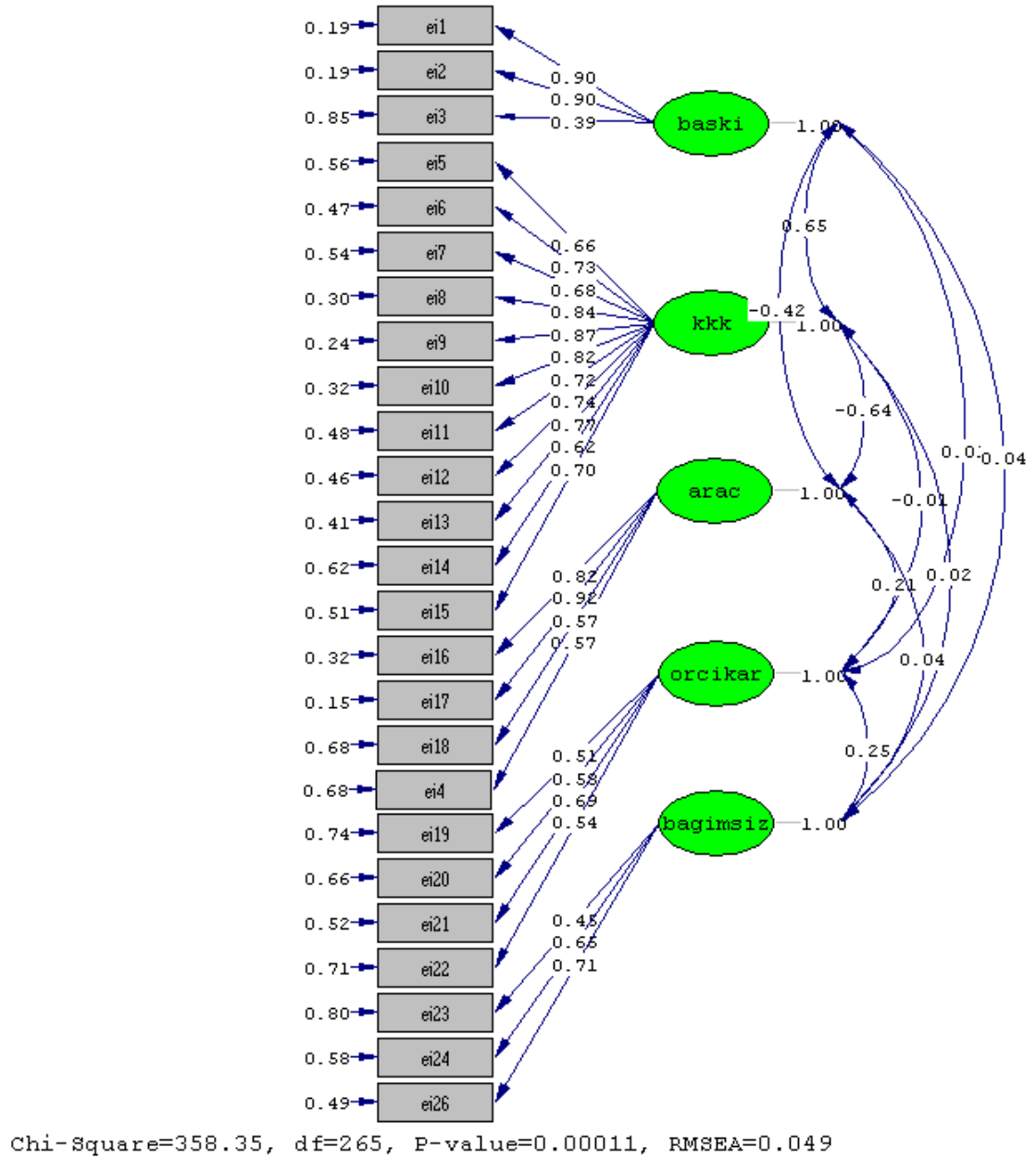
Tablo 6.5 Etik iklim ölçeği için DFA uyum iyiliği değerleri tablosu

Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
RMSEA	0,049	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
χ^2/sd	1,371	$2 \leq \chi^2/s,d \leq 5$
SRMR	0,099	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
NFI	0,93	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	0,84	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	0,80	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
CFI	0,98	$0,80 \leq CFI \leq 0,95$
RFI	0,92	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
S.d	265	
χ^2	363,55	
N	371	

RMSE: Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **RFI:** Relative Fit Index

Tablo 6.5 incelendiğinde 371 katılımcıdan derlenen verilerle test edilen 5 faktörlü yapının uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Jackson vd., 2009). DFA sonrası elde edilen

faktör yüklerinin yeterli kriterleri sağlayıp sağlamadığını test edebilmek için PATH diyagramı çizdirilmiş ve sonuçlar aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 6.1 Etik iklim ölçeği PATH diyagramı

Şekil 6.1'deki PATH diyagramı incelendiğinde 5 faktörlü yapı için ölçeğe dahil edilen tüm maddelerin faktör yüklerinin mutlak değerce 0,30'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlarla ölçeğin örnekleme uyumluluğu için gereken koşulların sağlandığı ve bu sonuçlara göre ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek kalmadan geçerlilik koşullarının sağlandığı söylenebilir (Hair vd., 2010).

Son olarak Etik İklim Ölçeği için oluşturulan alt boyutlara göre madde ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.6 Etik iklim ölçeği için alt boyutlara ait güvenilirlik ve madde analizleri tablosu

Alt Boyut	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonlar	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar Boyutu	5) Bu kurumda bizden, müşteriler ve toplum için her zaman doğru olan şeyi yapmamız beklenmektedir.	,642	,926	0,929
	6) Bu kurumda en etkin yol her zaman doğru olan yoldur.	,693	,924	
	7) Bu kurum, her şeyden önce, her bir çalışanından verimli bir şekilde çalışmasını beklemektedir.	,649	,925	
	8) Çalışanların, kurumdaki diğer konulardan önce, kanunlara ve mesleki standartlara uymaları beklenmektedir.	,798	,919	
	9) Bu kurumda, mesleki kanunlar ya da etik kurallar en önemli ve en temel konulardır.	,827	,917	
	10) Bu kurumda, çalışanlardan, kanunlara ya da mesleki standartlara sıkı sıkıya uymaları beklenmektedir.	,788	,919	
	11) Bu kurumda dikkat edilen ilk husus, alınan bir kararın herhangi bir kanunu ihlal edip etmediğidir.	,687	,924	
	12) Kurumun kurallarına ve prosedürlerine uymak çok önemlidir.	,709	,923	
	13) Bütün çalışanlardan, kurumun kurallarına ve prosedürlerine bağlı kalmaları beklenmektedir.	,743	,921	
	14) Bu kurumdaki başarılı insanlar yazılı talimatlara göre hareket etmektedirler.	,602	,928	

Tablo 6.6'nın devamı

Alt Boyut	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonlar	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar Boyutu	15) Bu kurumdaki çalışanlar, kurumun politikalarına sıkı sıkıya uyarlar.	,686	,924	
Araççılık Boyutu	4) Bu kurumda, insanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler. *	,488	,808	0,800
	16) Bu kurumda çalışanlar, kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	,695	,706	
	17) Bu kurumda çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.	,786	,654	
	18) Bu kurumda, çalışanların kendi ahlaki ya da etik değerlerine yer yoktur.	,503	,798	
Başkalarının İyiliğini İsteme Boyutu	1) Bu kurumda en önemli husus kurumdaki herkes için en iyinin ne olduğudur.	,749	,483	0,759
	2) Bu kurumda en önemli konu kurumdaki herkesin bir bütün olarak iyiliğidir.	,693	,549	
	3) En büyük sorunumuz her zaman diğer insanlar için en iyinin ne olduğudur.	,368	,894	
Örgüt Çıkarlarını Gözetme Boyutu	19) Çalışanlardan, kurumun çıkarlarına hizmet eden her şeyi sonuçlarını düşünmeden yapmaları beklenmektedir.	,393	,636	0,666
	20) Çalışanlar, başka her şeyi bir kenara bırakıp sadece kurumun çıkarları ile ilgilenmektedirler.	,474	,583	
	21) Yapılan iş sadece kurumun çıkarlarına zarar verirse yetersiz kabul edilmektedir.	,524	,546	
	22) Bu kurumda çalışanların en büyük sorumluluğu maliyetleri kontrol altında tutmaktır.	,404	,628	

Tablo 6.6'nın devamı

Alt Boyut	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonlar	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
Bağımsızlık Boyutu	23) Bu kurumda, çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun bir şekilde davranmaları beklenmektedir.	,346	,638	0,622
	24) Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verir.	,465	,472	
	26) Bu kurumda, çalışanlar kendi etik değerleri tarafından yönlendirilmektedir.	,487	,444	

Cronbach Alfa: 0,746**N: 371****Ters kodlanmış maddeler*

Tablo 6.6 incelendiğinde alt boyutlar açısından gerek madde ayırt edicilikleri gerekse güvenilirlik düzeyleri bakımından gerekli koşulların sağlandığı görülmektedir.

6.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ölçme yönteminin güvenilirliğini test etmek için hesaplanan Cronbach Alfa değeri aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.7 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için hesaplanan güvenilirlik düzeyi

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
0,913	20

Tablo 6.7 incelendiğinde 371 kişiye uygulanan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,913 olduğu görülmektedir. Bu oran ölçeğin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir (Hair vd., 2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğindeki faktör yapısını belirlemek için yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.8 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için örneklem yeterliliği testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği İstatistiği		,910
	Ki-kare	3907,745
Bartlett'in Küresellik Sınaması	S.d.	190
	p.	,000

Tablo 6.8 incelendiğinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine göre örneklem büyüklüğünün gayet yeterli ve Bartlett'in küresellik sınamasına göre değişkenler arasındaki ilişkisizliğin sağlandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için AFA ön koşullarının sağlandığı söylenebilir (Hair vd., 2010). Bu testlerden sonra AFA uygulanmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.9 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için AFA faktör yapısı ve faktör yükleri tablosu

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Faktör Yükleri			
Faktörler ve Maddeler	1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör	4.Faktör
1.Boyut: Nezaket ve Özgecilik Boyutu				
(no)				
27) Aşırı iş yükü olan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,862			
29) İşle ilgili sorunları olan çalışma arkadaşlarıma gönüllü olarak yardımcı olurum.	,805			
32) Çalışma arkadaşlarımdan haklarına saygı duyarım.	,767			
28) Herhangi bir nedenle işe ara veren çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,766			
30) Görevim olmadığı halde işe yeni başlayan çalışanlara, işletmeye ve işlerine uyum sağlayabilmeleri hususunda yardımcı olurum.	,689			
31) Alacağım kararlardan ya da gerçekleştireceğim eylemlerden etkilenme durumu olan iş arkadaşlarımla ya da yöneticimle görüşürüm.	,661			
34) Herhangi bir önemli davranışta bulunmadan önce yöneticimi/ilgili kişiyi bilgilendiririm.	,602			
33) Çalışma arkadaşlarımla problem yaşamamak için elimden geleni yaparım.	,494			

Tablo 6.9'un devamı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Faktör Yükleri			
Faktörler ve Maddeler	1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör	4.Faktör
2. Boyut: Vicdanlılık (vicdan)				
40) Hiçbir zaman öğle yemek aralarını ya da diğer dinlenme aralarını uzatmam.		,818		
41) Belirlenen saatler dışında ekstra bir dinlenme arası istemem.		,775		
39) İşimle ilgili her zaman dakik davranırım.		,746		
42) Hiç kimse izlemediğinde bile işletme kurallarına, yönetmeliklerine ve prosedürlerine uyarım.		,620		
3.Boyut: Sivil Erdem (svlerdem)				
45) İşletme ile ilgili düzenlenen toplantılarla ilgilenir ve bunlara katılırım.			,815	
44) Katılımı zorunlu olmayan fakat işletme imajını olumlu etkileyen tüm faaliyetlere katılırım.			,808	
46) İşletmedeki gelişmeleri takip ederim ve bu gelişmelere destek olurum.			,686	
43) İşletmedeki değişiklikleri yakından takip eder ve bu değişikliklere ayak uydururum.			,575	
4.Boyut: Centilmenlik (centilmenlik)				
36) Sorunları olduğundan daha fazla büyütmem (pireyi deve yapmam).				,767
38) Olayların olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönlerine odaklanırım.				,763
35) Önemsiz konular üzerinde durarak zaman kaybetmem.				,717
37) Sürekli olarak işten ayrılmaktan bahseden biri değilimdir.				,606
Varyans Açıklama Oranı: 64,174				
Cronbach Alfa: 0,913				

Not: Parantez içindeki ifadeler, DFA analizinde kullanılan boyutların kısaltmalarını ifade etmektedir.

Tablo 6.9'daki sonuçlara göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin 4 alt boyuta ayrıştığı görülmektedir. Faktör analizi yapılırken faktör yükü kriteri olarak 0,40 puan belirlenmiş, faktör yükü için gerekli kriterleri sağlamayan herhangi bir maddeye rastlanmamıştır. 4 faktörün varyans açıklama oranı %64,17 olarak hesaplanmıştır.

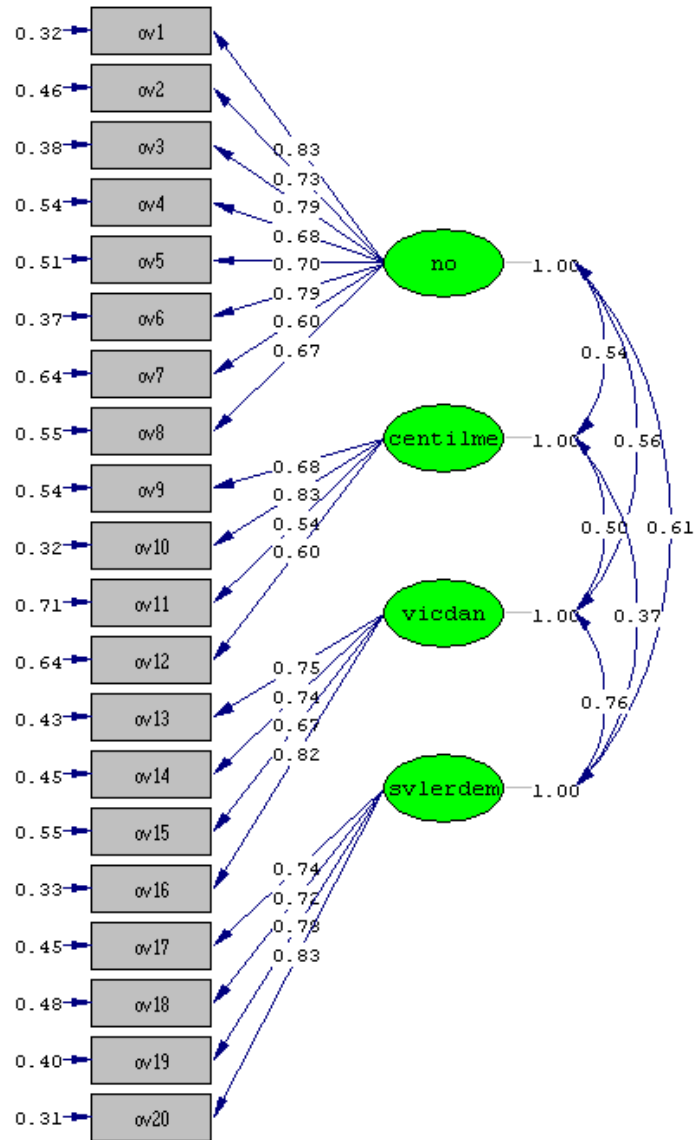
AFA'dan sonra elde edilen yeni faktör yapısının örneklem ile uygunluğunu test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve sonuçlar aşağıda paylaşılmıştır.

Tablo 6.10 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için DFA uyum iyiliği değerleri tablosu

Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
RMSEA	0,061	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
χ^2/sd	1,563	$2 \leq \chi^2/s, d \leq 5$
SRMR	0,070	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
NFI	0,94	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	0,85	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	0,81	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
CFI	0,98	$0,80 \leq CFI \leq 0,95$
RFI	0,93	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
S.d	164	
χ^2	256,39	
N	371	

RMSE: Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **RFI:** Relative Fit Index

Tablo 6.10 incelendiğinde 4 faktörlü yapının uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Jackson vd., 2009). DFA sonrası elde edilen faktör yüklerinin yeterli kriterleri sağlayıp sağlamadığını test edebilmek için PATH diyagramı çizdirilmiş ve sonuçlar aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Chi-Square=256.39, df=164, P-value=0.00001, RMSEA=0.061

Şekil 6.2 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için PATH diyagramı

Şekil 6.2'deki PATH diyagramı incelendiğinde 4 faktörlü yapı için ölçeğe dahil edilen tüm maddelerin faktör yüklerinin mutlak değerce 0,30'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlarla ölçeğin örnekleme uyumluluğu için gereken koşulların sağlandığı ve bu sonuçlara göre ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek kalmadan geçerlilik koşullarının sağlandığı söylenebilir (Hair vd., 2010).

Son aşamada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için oluşturulan alt boyutlara göre madde ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.11 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için alt boyutlara ait güvenilirlik ve madde analizleri tablosu

Alt Boyut	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonlar	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
Nezaket ve Özgecilik	27) Aşırı iş yükü olan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,792	,855	0,886
	28) Herhangi bir nedenle işe ara veren çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,680	,870	
	29) İşle ilgili sorunları olan çalışma arkadaşlarıma gönüllü olarak yardımcı olurum.	,734	,863	
	30) Görevim olmadığı halde işe yeni başlayan çalışanlara, işletmeye ve işlerine uyum sağlayabilmeleri hususunda yardımcı olurum.	,649	,873	
	31) Alacağım kararlardan ya da gerçekleştireceğim eylemlerden etkilenme durumu olan iş arkadaşlarımla ya da yöneticimle görüşürüm.	,627	,876	
	32) Çalışma arkadaşlarımla haklarına saygı duyarım.	,749	,862	
	33) Çalışma arkadaşlarımla problem yaşamamak için elimden geleni yaparım.	,533	,889	
Vicdanlılık	39) İşimle ilgili her zaman dakik davranırım.	,667	,785	0,832
	40) Hiçbir zaman öğle yemek aralarını ya da diğer dinlenme aralarını uzatmam.	,712	,765	
	41) Belirlenen saatler dışında ekstra bir dinlenme arası istemem.	,632	,803	
	42) Hiç kimse izlemediğinde bile işletme kurallarına, yönetmeliklerine ve prosedürlerine uyarım.	,670	,796	

Tablo 6.11'in devamı

Alt Boyut	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonlar	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
Sivil Erdem	43) İşletmedeki değişiklikleri yakından takip eder ve bu değişikliklere ayak uydururum.	,629	,824	0,842
	44) Katılımı zorunlu olmayan fakat işletme imajını olumlu etkileyen tüm faaliyetlere katılırım.	,691	,809	
	45) İşletme ile ilgili düzenlenen toplantılarla ilgilenir ve bunlara katılırım.	,731	,774	
	46) İşletmedeki gelişmeleri takip ederim ve bu gelişmelere destek olurum.	,715	,788	
Centilmenlik	35) Önemsiz konular üzerinde durarak zaman kaybetmem.	,521	,706	0,751
	36) Sorunları olduğundan daha fazla büyütmem (pireyi deve yapmam).	,653	,635	
	37) Sürekli olarak işten ayrılmaktan bahseden biri değilimdir.	,466	,739	
	38) Olayların olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönlerine odaklanırım.	,555	,688	
Cronbach Alfa:0,913				
N:371				

Tablo 6.11'e göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin alt boyutları açısından gerek madde ayırt edicilikleri gerekse güvenilirlik düzeyleri bakımından gerekli koşulların sağlandığı görülmektedir.

6.4 Örgütsel Güven Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Örgütsel Güven Ölçeği için güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ölçme yönteminin güvenilirliğini test etmek için hesaplanan Cronbach Alfa değeri aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.12 Örgütsel güven ölçeği için hesaplanan güvenilirlik düzeyi

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
0,961	12

Tablo 6.12 incelendiğinde 371 kişiye uygulanan Örgütsel Güven Ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,961 olduğu görülmektedir. Bu oran ölçeğin çok yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir (Hair vd., 2010). Örgütsel Güven Ölçeğindeki faktör yapısını tespit etmek adına yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.13 Örgütsel güven ölçeği için örneklem yeterliliği testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği İstatistiği.		,932
	Ki-kare	5418,568
Bartlett'in Küresellik Sınaması	S.d.	66
	p.	,000

Tablo 6.13 incelendiğinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine göre örneklem büyüklüğünün gayet yeterli ve Bartlett'in küresellik sınamasına göre değişkenler arasındaki ilişkisizliğin sağlandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre Örgütsel Güven Ölçeği için AFA ön koşullarının sağlandığı söylenebilir (Hair vd., 2010). Bu testlerden sonra AFA uygulanmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.14 Örgütsel güven ölçeği için AFA faktör yapısı ve faktör yükleri tablosu

Örgütsel Güven Ölçeği Faktörler ve Maddeler	Faktör Yükleri	
	1.Faktör	2.Faktör
Yöneticiye Güven Boyutu (yonguv)		
50) Yöneticimin işiyle ilgili yeterli düzeyde anlama yeteneğine sahip olduğuna güvenirim.	,913	
54) Yöneticimin işini dikkatlice düşünerek yapacağına güvenirim.	,901	
51) Yöneticimin işlerini en uygun biçimde yapabileceğine güvenirim.	,897	
49) Yöneticimin görevlerini takip edeceğine ve başladığı işin sonunu getireceğine güvenirim.	,889	
52) Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna inanırım.	,858	

Tablo 6.14'ün devamı

Örgütsel Güven Ölçeği Faktörler ve Maddeler	Faktör Yükleri	
	1.Faktör	2.Faktör
48) Yöneticimin işi konusunda iyi düşünülmüş kararlar vereceğine güvenirim.	,849	
53) Yöneticim bir iş yaptığında, yaptığı işin başka sorunlara yol açmayacağına güvenirim.	,842	
47) Yöneticimin işiyle ilgili kritik konularda teknik olarak yeterli olduğuna güvenirim.	,814	
Örgüte Güven Boyutu (orguv)		,934
57) Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi yüksektir.		
58) Çalıştığım işletmede birbirimize güven düzeyimiz yüksektir.		,900
56) Çalıştığım işletmede yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi yüksektir.		,665
55) Çalıştığım işletmenin bana adil davranacağına güvenirim.		,605
Varyans Açıklama Oranı: 82,672		
Cronbach Alfa: 0,961		

Not: Parantez içindeki ifadeler ilgili boyutun DFA yapılarken kısaltmasını ifade etmektedir.

Tablo 6.14'e göre Örgütsel Güven Ölçeğinin 2 alt boyuta ayrıştığı görülmektedir. Faktör analizi yapılırken faktör yükü kriteri olarak 0,40 puan belirlenmiş faktör yükü için gerekli kriterleri sağlamayan herhangi bir maddeye rastlanmamıştır. 2 faktörün varyans açıklama oranı %82,672 olarak hesaplanmıştır.

AFA'dan sonra elde edilen yeni faktör yapısının örneklem ile uygunluğunu test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve sonuçlar aşağıda paylaşılmıştır.

Tablo 6.15 Örgütsel güven ölçeği için DFA uyum iyiliği değerleri tablosu

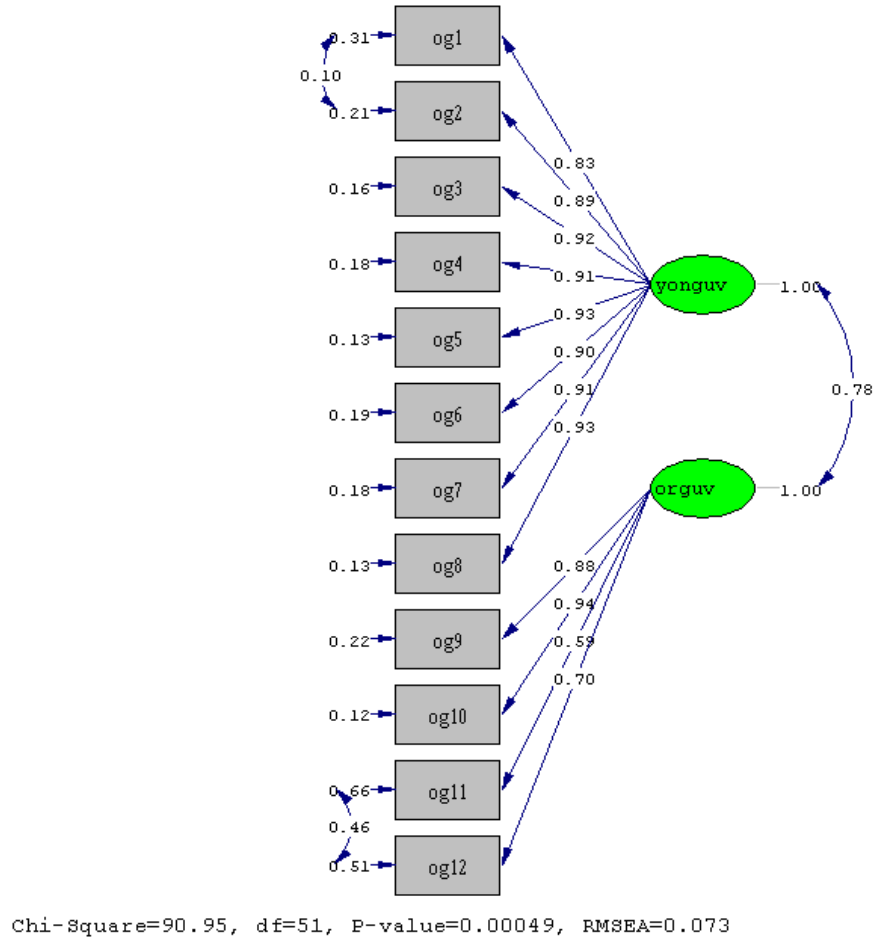
Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
RMSEA	0,073	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
χ^2/sd	1,314	$2 \leq \chi^2/s,d \leq 5$
SRMR	0,024	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
NFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	0,99	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	0,99	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$

Tablo 6.15'in devamı

Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
CFI	0,99	$0,80 \leq CFI \leq 0,95$
RFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
S.d	90,95	
χ^2	119,51	
N	371	

RMSE: Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **RFI:** Relative Fit Index

Tablo 6.15 incelendiğinde 2 faktörlü yapının uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Jackson vd., 2009). DFA sonrası elde edilen faktör yüklerinin yeterli kriterleri sağlayıp sağlamadığını test edebilmek için PATH diyagramı çizdirilmiş ve sonuçlar aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 6.3 Örgütsel güven ölçeği için PATH diyagramı

Şekil 6.3'deki PATH diyagramı incelendiğinde 2 faktörlü yapı için ölçeğe dahil edilen tüm maddelerin faktör yüklerinin mutlak değerce 0,30'dan daha büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlarla ölçeğin örnekleme uyumluluğu için gereken koşulların sağlandığı ve bu sonuçlara göre ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek kalmadan geçerlilik koşullarının sağlandığı söylenebilir (Hair vd., 2010). Dolayısıyla DFA sonucunda Örgütsel Güven Ölçeğinin geçerlilik testlerinden başarıyla geçtiği söylenebilir.

Son olarak oluşan yeni faktör yapısının güvenilirlik ve madde analizleri yapılmış ve sonuçlar aşağıda paylaşılmıştır.

Tablo 6.16 Örgütsel güven ölçeği için alt boyutlara ait güvenilirlik ve madde analizleri tablosu

Alt Boyut	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonlar	Madde SilindiğindeCronbach Cronbach Alfa	Alfa
Yöneticiye Güven	47) Yöneticimin işiyle ilgili kritik konularda teknik olarak yeterli olduğuna güvenirim.	,826	,972	0,973
	48) Yöneticimin işi konusunda iyi düşünülmüş kararlar vereceğine güvenirim.	,885	,969	
	49) Yöneticimin görevlerini takip edeceğine ve başladığı işin sonunu getireceğine güvenirim.	,905	,968	
	50) Yöneticimin işiyle ilgili yeterli düzeyde anlama yeteneğine sahip olduğuna güvenirim.	,914	,967	
	51) Yöneticimin işlerini en uygun biçimde yapabileceğine güvenirim.	,916	,967	
	52) Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna inanırım.	,877	,969	
	53) Yöneticim bir iş yaptığında, yaptığı işin başka sorunlara yol açmayacağına güvenirim.	,876	,969	
	54) Yöneticimin işini dikkatlice düşünerek yapacağına güvenirim.	,916	,967	

Tablo 6.16'nın devamı

Alt Boyut	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonlar	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
Örgüte Güven	55) Çalıştığım işletmenin bana adil davranacağına güvenirim.	,721	,879	0,893
	56) Çalıştığım işletmede yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi yüksektir.	,788	,853	
	57) Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi yüksektir.	,749	,868	
	58) Çalıştığım işletmede birbirimize güven düzeyimiz yüksektir.	,804	,848	
	Cronbach Alfa: 0,961			
N: 371				

Tablo 6.16'ya göre Örgütsel Güven Ölçeğinin alt boyutları açısından gerek madde ayırt edicilikleri gerekse güvenilirlik düzeyleri bakımından gerekli koşulların sağlandığı görülmektedir.

Tüm bu sonuçlar araştırmada kullanılan her 3 ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik açısından gereken kriterleri başarıyla sağladığını ve araştırmanın hipotezlerinin sınanması için kullanılabileceğini göstermektedir.

Araştırmanın bundan sonraki kısmında hipotezlerin test edilmesi için analizler yapılmıştır.

6.5 Boyutlara İlişkin İstatistikler

Tablo 6.17 Boyutlara ilişkin istatistikler

	Min.	Max.	Ort.	Std.S.	Çarpıklık	Basıklık
Başkalarının İyiliğini İsteme	1,00	5,00	3,3235	,99317	-,313	-,564
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar	1,36	5,00	3,6405	,80331	-,518	-,296
Araççılık	1,00	5,00	2,8059	,90367	,257	-,639
Örgüt Çıkarlarını Gözetme	1,00	5,00	2,7264	,71302	,227	-,086
Bağımsızlık	1,00	5,00	2,9371	,78361	-,116	-,665
Nezakete ve Özgecilik	1,88	5,00	4,2025	,54017	-,658	1,625

Tablo 6.17'nin devamı

	Min.	Max.	Ort.	Std.S.	Çarpıklık	Basıklık
Vicdanlılık	1,00	5,00	4,0162	,69511	-,849	1,323
Sivil Erdem	1,25	5,00	3,8942	,69901	-,405	,496
Centilmenlik	1,25	5,00	4,0263	,65152	-,512	,335
Yöneticiye Güven	1,00	5,00	3,5401	,98457	-,801	,300
Örgüte Güven	1,00	5,00	3,2433	,98139	-,425	-,429
Etik İklim	2,08	4,16	3,2383	,40456	-,294	-,061
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	2,20	5,00	4,0683	,49089	-,271	,704
Örgütsel Güven	1,00	5,00	3,4412	,91278	-,632	-,013
N:371						

Tablo 6.17 incelendiğinde boyutlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. George (2011) bu aralıktaki değişkenlerin normal dağılıma uyduğunu ve veri setinde aykırı değerlerin olmadığına işaret ettiğini ifade etmiştir. George'un (2011) bu önerileri dikkate alınarak verilerin normal dağılıma uygun olduğu varsayıp işlemlere devam edilmiştir.

Boyutlar arasındaki ilişkileri gösteren Pearson Korelasyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.18 Boyutlara ilişkin istatistikler

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Başkalarının İyiliğini İsteme (1)	--												
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar (2)	,585**	--											
Araççılık (3)	-,427**	-,659**	--										
Örgüt Çıkarlarını Gözetme (4)	,046	-,018	,215**	--									
Bağımsızlık (5)	,055	,074	-,070	,165**	--								
Nezaket ve Özgecilik (6)	,189**	,316**	-,269**	-,051	-,071	--							
Vicdanlılık (7)	,273**	,361**	-,242**	,022	,020	,475**	--						
Sivil Erdem (8)	,225**	,417**	-,313**	-,044	-,048	,534**	,600**	--					
Centilmenlik (9)	,158**	,356**	-,234**	-,048	-,066	,480**	,405**	,345**	--				
Yöneticiye Güven (10)	,381**	,578**	-,508**	-,053	,057	,329**	,274**	,383**	,301**	--			
Örgüte Güven (11)	,439**	,642**	-,638**	-,027	,148**	,312**	,284**	,338**	,307**	,688**	--		
Etik İklim(12)	,679**	,822**	-,300**	,394**	,335**	,205**	,320**	,295**	,245**	,434**	,489**	--	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (13)	,266**	,455**	-,338**	-,042	-,057	,854**	,771**	,782**	,690**	,411**	,396**	,330**	--
Örgütsel Güven (14)	,431**	,646**	-,594**	-,048	,094	,348**	,299**	,396**	,326**	,966**	,853**	,487**	,437**

Tablo 6.18 incelendiğinde “etik iklim” ile “örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli ($p=0,330$); “etik iklim ve örgütsel güven” arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli ($p=0,487$) ve “örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında da pozitif yönlü ve orta şiddetli ($p=0,437$) bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

6.6 Yapısal Eşitlik Modeli Çıktıları

Etik iklimin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık etkisini araştıran Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) sonuçları verilmiştir.

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), çok değişkenli, kapsamlı bir istatistiksel veri analiz tekniğidir ve değişkenler arasındaki yapısal ilişkileri analiz eder. Bağımlı ve bağımsız değişkenleri değerlendirir. Aynı zamanda gizli değişken metrikleri ve model ölçüm doğrulaması elde edilir (Hoyle, 2012).

Bir yapısal eşitlik modelinde (YEM) X bağımlı değişkeni ile Y bağımsız değişkeni arasındaki ilişkide Z boyutunun aracılık etkisi araştırılırken ilk olarak dışsal gizil değişkenle içsel gizil değişken arasındaki ilişkinin anlamlılığı araştırılır. Sonrasında modele aracı değişken eklenerek dışsal ve içsel değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı araştırılır. Edinilen sonuca göre bu ilişki istatistiksel olarak anlamsız duruma geliyorsa o zaman tam aracılık etkisinden söz edilir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018, s. 528). Bu kapsamda öncelikle bağımsız değişken olan etik iklimin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini araştıran Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.19 Etik iklim ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için yapılan YEM uyum iyiliği değerleri tablosu

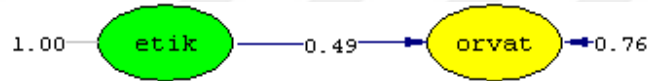
Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
RMSEA	0,078	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
χ^2/sd	2,018	$2 \leq \chi^2/s,d \leq 5$
SRMR	0,084	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
NFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	0,93	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	0,93	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$

Tablo 6.19'un devamı

Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
CFI	0,99	$0,80 \leq CFI \leq 0,95$
RFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
S.d	988	
χ^2	1994,11	
N	371	

RMSE: Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **RFI:** Relative Fit Index

Tablo 6.19 incelendiğinde YEM için uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Boyutlar arasındaki ilişkiyi görmek adına çizdirilen YEM PATH diyagramı aşağıda verilmiştir.



Chi-Square=1994.11, df=988, P-value=0.00000, RMSEA=0.083

Şekil 6.4 Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki

Şekil 6.4 incelendiğinde etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($t:30,15$ ve $p<0,05$). Etki büyüklüğünü ifade eden eğim katsayısı incelendiğinde ise etkinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir ($\beta:0,49$). Bu durumda çalışanların etik iklim algılarında meydana gelecek %10'luk bir artışın örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını %4,9 oranında artıracakı söylenebilir. Son olarak modele ilişkin belirlilik katsayısının 0,24 olduğu tespit edilmiştir ($R^2:0,24$). Bir başka ifadeyle örgütsel vatandaşlık davranışının varyansında meydana gelen değişimin %24'ünün etik iklim tarafından açıklanabileceği söylenebilir.

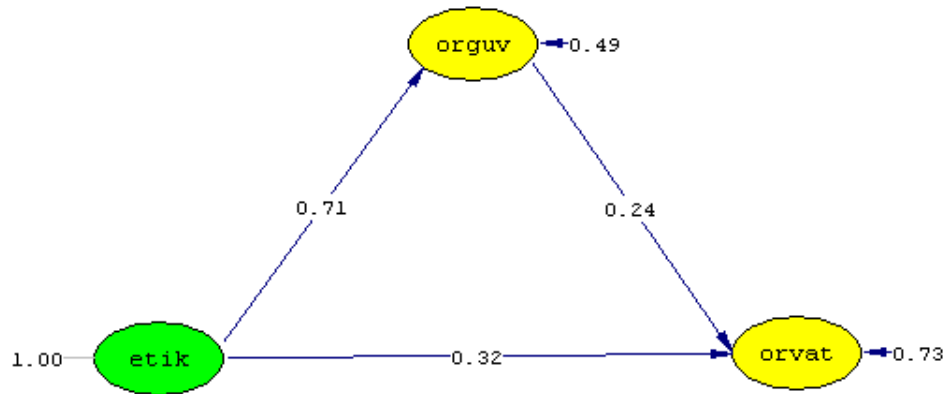
Şekil 6.4'den de anlaşılacağı üzere bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Aracılık etkisinin araştırılması için modele örgütsel güven eklenmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6.20 Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü araştıran YEM uyum iyiliği değerleri tablosu

Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
RMSEA	0,081	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
χ^2/sd	1,974	$2 \leq \chi^2/s, d \leq 5$
SRMR	0,077	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
NFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	0,95	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	0,95	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
CFI	0,99	$0,80 \leq CFI \leq 0,95$
RFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
S.d	1592	
χ^2	3142,75	
N	371	

RMSE: Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **RFI:** Relative Fit Index

Tablo 6.20 incelendiğinde YEM için uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Aracılık etkisini görebilmek için çizdirilen YEM PATH diyagramı aşağıda verilmiştir.



Chi-Square=3142.75, df=1592, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Şekil 6.5 Etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven arasındaki aracılık etkisi

Şekil 6.5 incelendiğinde etik iklimin “örgütsel vatandaşlık davranışı” üzerine etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür ($t:19,92$ ve $p<0,05$). Etik iklimin “örgütsel güven”

üzerindeki etkisinin de anlamlı ($t:42,02$ ve $p<0,05$) olduğu ve örgütsel güvenin “örgütsel vatandaşlık davranışı” üzerine etkisinin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t:14,08$ ve $p<0,05$). Etki büyüklükleri incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10'luk artışın örgütsel güveni %7,1 ($\beta:0,71$) yine etik iklimde meydana gelecek %10'luk artışın örgütsel vatandaşlığı %3,2 ($\beta:0,32$) ve son olarak örgütsel güvende meydana gelecek %10'luk artışın örgütsel vatandaşlığı %2,4 ($\beta:0,24$) oranında artıracığı söylenebilir. Bir önceki modelde etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki etki büyüklüğünün ($\beta:0,49$) olduğu görülmüştü. Modele aracı bir değişken eklendiğinde söz konusu etki büyüklüğünün düşerek 0,32'ye gerilediği görülmektedir. Modele bir aracı değişken eklendiğinde bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki etkinin azaldığı durumlarda bir aracılık etkisinden söz edileceği yukarıda belirtilmişti. Bu durumda etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin bir aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir. Katsayılar üzerinden yapılan bu sezgisel yorumun test edilmesi için Sobel testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda paylaşılmıştır.

Tablo 6.21 Sobel, Aroian ve Goodman testi sonucu

	Test İstatistiği	Std.Hata	p.
Sobel test:	9.725	0.0175	<0,001
Aroian test:	9.722	0.0175	<0,001
Goodman test:	9.727	0.0175	<0,001

Tablo 6.21'e göre aracılık etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre aracılık etkisinin anlamlı olduğu ve etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir.

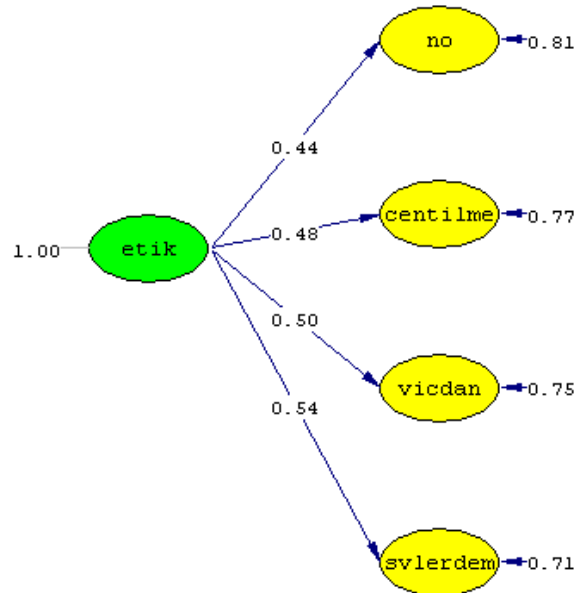
Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları üzerine etkisini araştıran YEM sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.22 Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları üzerine etkisini araştıran YEM uyum iyiliği değerleri tablosu

Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
RMSEA	0,066	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
χ^2/sd	1,657	$2 \leq \chi^2/s,d \leq 5$
SRMR	0,1	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
NFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	0,92	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	0,91	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
CFI	0,99	$0,80 \leq CFI \leq 0,95$
RFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
S.d	985	
χ^2	1632,88	
N	371	

RMSE: Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **RFI:** Relative Fit Index

Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) için uyum iyiliği kriterleri sağlanmış ve katsayıları gösteren PATH grafiği aşağıda verilmiştir.



Chi-Square=1632.88, df=985, P-value=0.00000, RMSEA=0.066

Şekil 6.6 Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı PATH diyagramı

Şekil 6.6 incelendiğinde etik iklimin, “nezaket ve özgecilik” boyutu üzerine etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir (t:22,33 ve $p<0,05$). Eğitim katsayısı incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10'luk bir artışın “nezaket ve özgecilik” boyutunda %4,4'lük bir artışa sebep olacağı söylenebilir ($\beta=0,44$). Yapılan testler sonucunda etik iklimin, “centilmenlik” (t:25,99 ve $p<0,05$), “vicdan” (t:22,28 ve $p<0,05$) ve “sivil erdem” (t:24,28 ve $p<0,05$) boyutlarına etkisinin de yine anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür. Katsayılar incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10'luk bir artış centilmenlikte %4,8 “vicdanda” %5 ve “sivil erdemde” %5,4'lük bir artışa sebep olacaktır denebilir.

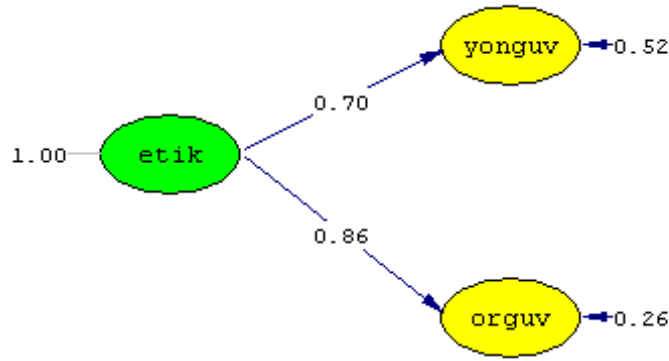
Etik iklimin, örgütsel güven alt boyutları üzerindeki etkisini araştıran YEM sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.23 Etik iklimin örgütsel güven alt boyutları üzerine etkisini araştıran YEM uyum iyiliği değerleri tablosu

Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
RMSEA	0,086	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
χ^2/sd	2,11	$2 \leq \chi^2/s, d \leq 5$
SRMR	0,082	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
NFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	0,96	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	0,96	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
CFI	0,99	$0,80 \leq CFI \leq 0,95$
RFI	0,99	$0,80 \leq RFI \leq 0,95$
S.d	663	
χ^2	1399,51	
N	371	

RMSE: Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **RFI:** Relative Fit Index

Kurulan YEM modeli için uyum iyiliği kriterleri sağlanmış ve katsayıları gösteren PATH grafiği aşağıda verilmiştir.



Chi-Square=1399.51, df=663, P-value=0.00000, RMSEA=0.086

Şekil 6.7 Etik iklim ve örgütsel güven arasındaki PATH diyagramı

Şekil 6.7’ye göre etik iklimin “yöneticiye güven” boyutu üzerine etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir (t:38,11 ve $p<0,05$). Eğim katsayısı incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10’luk bir artışın “yöneticiye güven” boyutunda %7’lik bir artışa sebep olacağı söylenebilir ($\beta=0,7$). Etik iklimin “örgüte güven” boyutu üzerine etkisi de anlamlı bulunmuştur (t:38,20 ve $p<0,05$). İlgili katsayı incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10’luk bir artış “örgüte güven” boyutu üzerinde %8,6’lık bir artışa sebep olacaktır denebilir.

Son olarak örgütsel güvenin “örgütsel vatandaşlık davranışı” alt boyutları üzerindeki etkisini araştıran YEM sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.24 Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları üzerine etkisini araştıran YEM uyum iyiliği değerleri tablosu

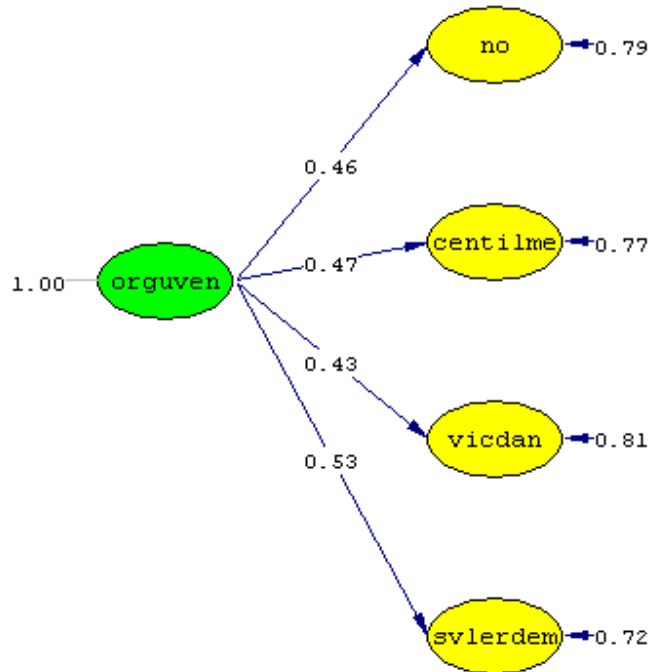
Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
RMSEA	0,071	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
χ^2/sd	1,758	$2 \leq \chi^2/s,d \leq 5$
SRMR	0,12	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
NFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	0,95	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	0,94	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
CFI	0,99	$0,80 \leq CFI \leq 0,95$
RFI	0,99	$0,80 \leq NFI \leq 0,95$

Tablo 6.24'ün devamı

Kriter	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Sınırlar
S.d	457	
χ^2	803,75	
N	371	

RMSE: Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **RFI:** Relative Fit Index

Kurulan YEM modeli için uyum iyiliği kriterleri sağlanmış ve katsayıları gösteren PATH grafiği aşağıda verilmiştir.



Chi-Square=803.75, df=457, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

Şekil 6.8 Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki PATH diyagramı

Şekil 6.8 incelendiğinde örgütsel güvenin “nezaket ve özgecilik” boyutu üzerine etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir ($t:12,77$ ve $p<0,05$). Eğim katsayısı incelendiğinde örgütsel güvende meydana gelecek %10’luk bir artışın “nezaket ve özgecilik” boyutunda %4,6’lık bir artışa sebep olacağı söylenebilir ($\beta=0,46$). Yapılan testler sonucunda örgütsel güvenin “centilmenlik” ($t:8,82$ ve $p<0,05$), “vicdan” ($t:12,50$ ve $p<0,05$) ve “sivil erdem” ($t:11,95$ ve $p<0,05$) boyutlarına etkisinin de yine anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür. Katsayılar incelendiğinde örgütsel güvende

meydana gelecek %10'luk bir artış centilmenlikte %4,7 viddanda %4,3 ve sivil erdemde %5,3'lük bir artışa sebep olacaktır denebilir.

6.7 Ortalamalara İlişkin Testler

Yapısal Eşitlik Modellerinden sonra demografik değişkenlerin boyutlar üzerine etkisi araştırılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.25 Cinsiyete göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve bağımsız örneklem t-testi istatistikleri

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std.S.	t	p.
Başkalarının	Kadın	213	3,3365	,99632	,293	,385
İyiliğini İsteme	Erkek	158	3,3059	,99180		
Kanunlar, Kodlar	Kadın	213	3,6914	,76817	1,419	,078
ve Kurallar	Erkek	158	3,5719	,84600		
Araççılık	Kadın	213	2,7336	,89137	-1,796	,037*
	Erkek	158	2,9035	,91377		
Örgüt Çıkarlarını	Kadın	213	2,7019	,71025	-,769	,221
Gözetme	Erkek	158	2,7595	,71766		
Bağımsızlık	Kadın	213	2,9875	,77015	1,440	,075
	Erkek	158	2,8692	,79883		
Nezaket ve	Kadın	213	4,2453	,53294	1,778	,038*
Özgencilik	Erkek	158	4,1448	,54614		
Vicdanlılık	Kadın	213	4,0751	,65444	1,903	,029*
	Erkek	158	3,9367	,74116		
Sivil Erdem	Kadın	213	3,9413	,68126	1,510	,066
	Erkek	158	3,8307	,71953		
Centilmenlik	Kadın	213	4,0258	,67680	-,016	,494
	Erkek	158	4,0269	,61793		
Yöneticiye Güven	Kadın	213	3,5869	,99250	1,062	,144
	Erkek	158	3,4771	,97336		

Tablo 6.25'in devamı

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std.S.	t	p.
Örgüte Güven	Kadın	213	3,2664	,97901	,527	,299
	Erkek	158	3,2120	,98685		
Etik İklim	Kadın	213	3,2528	,38790	,801	,212
	Erkek	158	3,2187	,42648		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kadın	213	4,1066	,47794	1,747	,041*
	Erkek	158	4,0168	,50477		
Örgütsel Güven	Kadın	213	3,4800	,91747	,953	,171
	Erkek	158	3,3887	,90668		

Tablo 6.25 incelendiğinde etik iklimin kadınlarda (Ort.3,252) erkeklere (Ort.3,218) göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir; ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (t:0,801 ve $p>0,05$). Örgütsel vatandaşlık davranışı incelendiğinde kadınların ortalamasının 4,106, erkeklerin ortalamasının 4,016 olduğu görülmekte ve aradaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (t:1,747 ve $p>0,05$). Örgütsel güven açısından ise kadınların ortalaması 3,480, erkeklerin ortalaması 3,388'dir ve aradaki fark anlamlı değildir (t:0,953 ve $p>0,05$). Alt boyutlar açısından bakıldığında “vicdanlılık”, “araççılık” ve “nezaket ve özgecilik” boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$).

Medeni duruma göre yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.26 Medeni duruma göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve bağımsız örneklem t-testi istatistikleri

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std.S.	t	p.
Başkalarının İyiliğini İsteme	Evli	289	3,3033	,99568	-,732	,232
	Bekâr	82	3,3943	,98706		
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar	Evli	289	3,6040	,78781	-1,650	,058
	Bekâr	82	3,7694	,84815	-	

Tablo 6.26'nın devamı

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std.S.	t	p.
raççılık	Evli	289	2,8313	,88724	1,016	,155
	Bekâr	82	2,7165	,95965		
Örgüt Çıkarlarını Gözetme	Evli	289	2,7933	,71706	3,439	<,001
	Bekâr	82	2,4909	,64960		
Bağımsızlık	Evli	289	2,9493	,79040	,560	,288
	Bekâr	82	2,8943	,76242		
Nezaket ve Özgecilik	Evli	289	4,1951	,56246	-,496	,310
	Bekâr	82	4,2287	,45508		
Vicdanlılık	Evli	289	3,9974	,70603	-,976	,165
	Bekâr	82	4,0823	,65505		
Sivil Erdem	Evli	289	3,8711	,69973	-1,196	,116
	Bekâr	82	3,9756	,69457		
Centilmenlik	Evli	289	4,0441	,64179	,990	,161
	Bekâr	82	3,9634	,68507		
Yöneticiye Güven	Evli	289	3,4645	1,00013	-2,801	,003*
	Bekâr	82	3,8064	,88282	-	
Örgüte Güven	Evli	289	3,2102	,95455	-1,219	,112
	Bekâr	82	3,3598	1,06870		
Etik İklim	Evli	289	3,2360	,40576	-,204	,419
	Bekâr	82	3,2463	,40268		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Evli	289	4,0606	,50327	-,572	,284
	Bekâr	82	4,0957	,44633		
Örgütsel Güven	Evli	289	3,3798	,92188	-2,448	,007*
	Bekâr	82	3,6575	,85044		

Tablo 6.26 incelendiğinde etik iklimin bekârlarda (Ort.3,246) evlilere (Ort.3,236) göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir; ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (t:-0,204 ve $p>0,05$). Örgütsel vatandaşlık davranışı incelendiğinde evlilerin ortalamasının 4,060, bekârların ortalamasının 4,095 olduğu görülmekte ve aradaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (t:-

0,572 ve $p>0,05$). Örgütsel güven açısından ise evlilerin ortalaması 3,379, bekârların ortalaması 3,657'dir ve aradaki fark anlamlıdır ($t:-2,448$ ve $p<0,05$). Alt boyutlar açısından bakıldığında “örgüt çıkarlarını gözetme” ve “yöneticiye güven” boyutlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$).

Katılımcıların yaşlarına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bundan sonraki anlatımlarda ANOVA olarak ifade edilmiştir.

Tablo 6.27 Yaşa göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve ANOVA istatistikleri

Boyutlar ve Yaş Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Başkalarının İyiliğini İsteme	26-35*	139	3,2830	,99751	,470	,625
	36-45	169	3,3176	,98387		
	46-55*	63	3,4286	1,01676		
	Toplam	371	3,3235	,99317		
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar	26-35	139	3,6573	,86510	,248	,780
	36-45	169	3,6509	,76886		
	46-55	63	3,5758	,76042		
	Toplam	371	3,6405	,80331		
Araççılık	26-35	139	2,7986	,90684	,439	,645
	36-45	169	2,7766	,88894		
	46-55	63	2,9008	,94350		
	Toplam	371	2,8059	,90367		
Örgüt Çıkarlarını Gözetme	26-35	139	2,6277	,66442	2,255	,106
	36-45	169	2,7722	,76660		
	46-55	63	2,8214	,64980		
	Toplam	371	2,7264	,71302		
Bağımsızlık	26-35	139	2,9760	,80020	,279	,757
	36-45	169	2,9172	,75749		
	46-55	63	2,9048	,82399		
	Toplam	371	2,9371	,78361		

Tablo 6.27'nin devamı

Boyutlar ve Yaş Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Nezaket ve Özgecılık	26-35	139	4,2338	,53029	,553	,576
	36-45	169	4,1967	,50879		
	46-55	63	4,1488	,63930		
	Toplam	371	4,2025	,54017		
Vicdanlılık	26-35	139	3,9586	,78574	,909	,404
	36-45	169	4,0355	,62992		
	46-55	63	4,0913	,64805		
	Toplam	371	4,0162	,69511		
Sivil Erdem	26-35	139	3,8993	,76241	,035	,966
	36-45	169	3,8979	,69244		
	46-55	63	3,8730	,56774		
	Toplam	371	3,8942	,69901		
Centilmenlik	26-35	139	3,9802	,69357	,988	,373
	36-45	169	4,0296	,65227		
	46-55	63	4,1190	,54414		
	Toplam	371	4,0263	,65152		
Yöneticiye Güven	26-35	139	3,6052	,99617	,865	,422
	36-45	169	3,4667	1,05137		
	46-55	63	3,5933	,74425		
	Toplam	371	3,5401	,98457		
Örgüte Güven	26-35	139	3,2230	1,01693	,178	,837
	36-45	169	3,2352	,97044		
	46-55	63	3,3095	,94262		
	Toplam	371	3,2433	,98139		
Etik İklim	26-35	139	3,2285	,40636	,071	,932
	36-45	169	3,2424	,40232		
	46-55	63	3,2489	,41260		
	Toplam	371	3,2383	,40456		

Tablo 6.27'nin devamı

Boyutlar ve Yaş Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	26-35	139	4,0612	,50620	,026	,974
	36-45	169	4,0713	,47134		
	46-55	63	4,0762	,51532		
	Toplam	371	4,0683	,49089		
Örgütsel Güven	26-35	139	3,4778	,91856	,506	,603
	36-45	169	3,3895	,96004		
	46-55	63	3,4987	,76354		
	Toplam	371	3,4412	,91278		

**Gruplara düşen kişi sayısının az olması sebebiyle 25-34 yaş gurubundakiler 26-35 yaş ile 56 ve üzeri yaştaki bireyler de 46-55 yaş grubuna dahil edilmiştir.*

Tablo 6.27 incelendiğinde gerek üst boyutlar gerekse alt boyutlar açısından yaş gruplarının ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu ve mevcut farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların yaşları bakımından etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Eğitim durumuna göre yapılan ANOVA sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.28 Eğitim durumuna göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve ANOVA istatistikleri

Boyutlar ve Eğitim Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Başkalarının İyiliğini İsteme	Lise	29	3,5517	,85112	1,239	,294
	Yüksekokul	44	3,2955	1,03982		
	Lisans	159	3,4004	,97995		
	Yüksek Lisans	81	3,1687	,96339		
	Doktora	58	3,2356	1,08689		
	Toplam	371	3,3235	,99317		
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar	Lise	29	3,7712	,69047	2,312	,057
	Yüksekokul	44	3,7107	,73051		
	Lisans	159	3,7387	,73220		
	Yüksek Lisans	81	3,4770	,90858		
	Doktora	58	3,4812	,89673		
	Toplam	371	3,6405	,80331		

Tablo 6.28'in devamı

Boyutlar ve Eğitim Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Araççılık	Lise	29	2,8534	,74257	1,742	,140
	Yüksekokul	44	2,7898	,95227		
	Lisans	159	2,6777	,84116		
	Yüksek Lisans	81	2,9198	,95183		
	Doktora	58	2,9871	1,00702		
	Toplam	371	2,8059	,90367		
Örgüt Çıkarlarını Gözetme	Lise	29	3,2759	,77444	8,255	<,001*
	Yüksekokul	44	2,8409	,63815		
	Lisans	159	2,7626	,67200		
	Yüksek Lisans	81	2,6019	,70686		
	Doktora	58	2,4397	,68715		
	Toplam	371	2,7264	,71302		
Bağımsızlık	Lise	29	3,1839	,69913	1,328	,259
	Yüksekokul	44	2,8030	,74819		
	Lisans	159	2,8889	,78726		
	Yüksek Lisans	81	2,9712	,76594		
	Doktora	58	3,0000	,85156		
	Toplam	371	2,9371	,78361		
Nezaket ve Özgecilik	Lise	29	4,1724	,62715	3,238	,012*
	Yüksekokul	44	4,3608	,47862		
	Lisans	159	4,1588	,58995		
	Yüksek Lisans	81	4,3164	,43664		
	Doktora	58	4,0582	,48055		
	Toplam	371	4,2025	,54017		
Vicdanlılık	Lise	29	4,2672	,66121	2,346	,054
	Yüksekokul	44	4,2159	,65056		
	Lisans	159	3,9560	,70741		
	Yüksek Lisans	81	3,9753	,72845		
	Doktora	58	3,9612	,62619		
	Toplam	371	4,0162	,69511		
Sivil Erdem	Lise	29	4,0603	,64315	1,909	,108
	Yüksekokul	44	3,8750	,72437		
	Lisans	159	3,8239	,65092		
	Yüksek Lisans	81	4,0401	,71420		
	Doktora	58	3,8147	,78578		
	Toplam	371	3,8942	,69901		

Tablo 6.28'in devamı

Boyutlar ve Eğitim Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Centilmenlik	Lise	29	4,0517	,81388	1,191	,314
	Yüksekokul	44	4,2102	,62399		
	Lisans	159	3,9827	,63090		
	Yüksek Lisans	81	4,0432	,64201		
	Doktora	58	3,9698	,64733		
	Toplam	371	4,0263	,65152		
Yöneticiye Güven	Lise	29	3,7414	,87112	,629	,642
	Yüksekokul	44	3,5540	1,01743		
	Lisans	159	3,4733	,93058		
	Yüksek Lisans	81	3,6173	1,03877		
	Doktora	58	3,5043	1,08669		
	Toplam	371	3,5401	,98457		
Örgüte Güven	Lise	29	3,4224	,87143	1,496	,203
	Yüksekokul	44	3,3580	,97408		
	Lisans	159	3,2547	,90379		
	Yüksek Lisans	81	3,2840	1,02755		
	Doktora	58	2,9784	1,14735		
	Toplam	371	3,2433	,98139		
Etik İklim	Lise	29	3,4483	,44005	4,059	,003*
	Yüksekokul	44	3,2655	,38154		
	Lisans	159	3,2702	,34276		
	Yüksek Lisans	81	3,1501	,48256		
	Doktora	58	3,1483	,39986		
	Toplam	371	3,2383	,40456		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Lise	29	4,1448	,57092	2,478	,044*
	Yüksekokul	44	4,2045	,47895		
	Lisans	159	4,0160	,51359		
	Yüksek Lisans	81	4,1383	,45050		
	Doktora	58	3,9724	,41688		
	Toplam	371	4,0683	,49089		
Örgütsel Güven	Lise	29	3,6351	,82026	,756	,555
	Yüksekokul	44	3,4886	,92632		
	Lisans	159	3,4004	,85141		
	Yüksek Lisans	81	3,5062	,95468		
	Doktora	58	3,3290	1,04765		
	Toplam	371	3,4412	,91278		

Not: Gruplara düşen kişi sayısının az olması sebebiyle ilk ve ortaokul grubundakiler lise grubuna dahil edilmiştir.

Tablo 6.28 incelendiğinde etik iklim, katılımcıların eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir (F:4,059 ve $p<0,05$). Benzer şekilde örgütsel vatandaşlık davranışının da eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülürken (F:2,478 ve $p<0,05$), örgütsel güvenin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir (F:0,756 ve $p>0,05$). Alt boyutlar açısından bakıldığında “örgüt çıkarlarını gözetme” ile “nezaket ve özgecilik” boyutlarının eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$).

Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki hizmet sürelerine (kıdeme) göre yapılan ANOVA sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.29 Kurumdaki hizmet sürelerine (kıdeme) göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve ANOVA istatistikleri

Boyutlar ve Eğitim Grupları	N	Ort.	Std.S.	F	p.
Başkalarının İyiliğini İsteme	0-3 yıl	59	3,6158	,90086	2,310 ,057
	4-6 yıl	47	3,3546	,92314	
	7-10 yıl	102	3,2974	,96803	
	11-14 yıl	84	3,1111	1,00645	
	15 ve üzeri yıl	79	3,3460	1,08005	
	Toplam	371	3,3235	,99317	
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar	0-3 yıl	59	3,8814	,76773	3,435 ,009*
	4-6 yıl	47	3,8820	,80108	
	7-10 yıl	102	3,5419	,83446	
	11-14 yıl	84	3,5379	,75971	
	15 ve üzeri yıl	79	3,5535	,78597	
	Toplam	371	3,6405	,80331	
Araççılık	0-3 yıl	59	2,5763	,83596	2,282 ,060
	4-6 yıl	47	2,6064	,93213	
	7-10 yıl	102	2,9363	,95809	
	11-14 yıl	84	2,8452	,73315	
	15 ve üzeri yıl	79	2,8861	,99341	
	Toplam	371	2,8059	,90367	
Örgüt Çıkarlarını Gözetme	0-3 yıl	59	2,4110	,68664	4,207 ,002*
	4-6 yıl	47	2,7287	,75331	
	7-10 yıl	102	2,7181	,66719	
	11-14 yıl	84	2,8214	,66606	
	15 ve üzeri yıl	79	2,8703	,75624	
	Toplam	371	2,7264	,71302	

Tablo 6.29'un devamı

Boyutlar ve Eğitim Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Bağımsızlık	0-3 yıl	59	2,9605	,76585	,382	,821
	4-6 yıl	47	3,0496	,77702		
	7-10 yıl	102	2,9379	,80391		
	11-14 yıl	84	2,8810	,76511		
	15 ve üzeri yıl	79	2,9114	,80545		
	Toplam	371	2,9371	,78361		
Nezaket ve Özgecilik	0-3 yıl	59	4,3665	,52310	3,103	,016*
	4-6 yıl	47	4,2793	,50353		
	7-10 yıl	102	4,0784	,48490		
	11-14 yıl	84	4,1741	,54158		
	15 ve üzeri yıl	79	4,2247	,60757		
	Toplam	371	4,2025	,54017		
Vicdanlılık	0-3 yıl	59	4,1017	,72682	1,432	,223
	4-6 yıl	47	4,0957	,68078		
	7-10 yıl	102	3,8946	,67067		
	11-14 yıl	84	3,9881	,72696		
	15 ve üzeri yıl	79	4,0918	,66768		
	Toplam	371	4,0162	,69511		
Sivil Erdem	0-3 yıl	59	4,1017	,65837	3,738	,005*
	4-6 yıl	47	4,0745	,69532		
	7-10 yıl	102	3,7304	,68460		
	11-14 yıl	84	3,8363	,71610		
	15 ve üzeri yıl	79	3,9051	,68325		
	Toplam	371	3,8942	,69901		
Centilmenlik	0-3 yıl	59	4,1017	,58927	2,720	,030*
	4-6 yıl	47	4,1011	,70645		
	7-10 yıl	102	3,8701	,65978		
	11-14 yıl	84	3,9970	,65571		
	15 ve üzeri yıl	79	4,1582	,61781		
	Toplam	371	4,0263	,65152		
Yöneticiye Güven	0-3 yıl	59	3,8623	,82906	3,755	,005*
	4-6 yıl	47	3,8271	,94644		
	7-10 yıl	102	3,3873	,99683		
	11-14 yıl	84	3,4420	1,05308		
	15 ve üzeri yıl	79	3,4304	,95444		
	Toplam	371	3,5401	,98457		

Tablo 6.29'un devamı

Boyutlar ve Eğitim Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Örgüte Güven	0-3 yıl	59	3,4788	1,01422	1,811	,126
	4-6 yıl	47	3,3883	,96376		
	7-10 yıl	102	3,1471	,93432		
	11-14 yıl	84	3,1012	,98415		
	15 ve üzeri yıl	79	3,2563	1,00318		
	Toplam	371	3,2433	,98139		
Etik İklim	0-3 yıl	59	3,2949	,35075	1,417	,228
	4-6 yıl	47	3,3302	,39444		
	7-10 yıl	102	3,2114	,41662		
	11-14 yıl	84	3,1824	,43029		
	15 ve üzeri yıl	79	3,2354	,39943		
	Toplam	371	3,2383	,40456		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0-3 yıl	59	4,2076	,44758	4,131	,003*
	4-6 yıl	47	4,1660	,50660		
	7-10 yıl	102	3,9304	,43941		
	11-14 yıl	84	4,0339	,50127		
	15 ve üzeri yıl	79	4,1209	,52536		
	Toplam	371	4,0683	,49089		
Örgütsel Güven	0-3 yıl	59	3,7345	,78988	3,401	,009*
	4-6 yıl	47	3,6809	,89404		
	7-10 yıl	102	3,3072	,92596		
	11-14 yıl	84	3,3284	,91857		
	15 ve üzeri yıl	79	3,3724	,93120		
	Toplam	371	3,4412	,91278		

Tablo 6.29 incelendiğinde çalışanların etik iklim algılarının kurum kıdemlerine (hizmet süresi) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülürken ($F:1,417$ ve $p>0,05$), örgütsel vatandaşlık davranışı ($F:4,131$ ve $p<0,05$) ile örgütsel güven ($F:3,401$ ve $p<0,05$) algılarının farklılaştığı görülmektedir. Alt boyutlar açısından bakıldığında “kanunlar, kodlar ve kurallar”, “örgüt çıkarlarını gözetme”, “nezaket ve özgecilik”, “sivil erdem”, “centilmenlik” ve “yöneticiye güven” boyutlarının anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

Son olarak bir üst amirle çalışma süresine göre yapılan ANOVA sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.30 Bir üst amirle çalışma süresine göre boyutlara ilişkin ortalamalar ve ANOVA istatistikleri

Boyutlar ve Eğitim Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Başkalarının İyiliğini İsteme	0-1 yıl	98	3,3333	1,01082	1,115	,349
	2-3 yıl	129	3,3178	1,02050		
	4-5 yıl	70	3,1952	,96558		
	6-7 yıl	25	3,2000	1,00922		
	8-9 yıl	49	3,5646	,90575		
	Toplam	371	3,3235	,99317		
Kanunlar, Kodlar ve Kurallar	0-1 yıl	98	3,7681	,79028	2,549	,039*
	2-3 yıl	129	3,6949	,81445		
	4-5 yıl	70	3,5494	,75482		
	6-7 yıl	25	3,2582	,87303		
	8-9 yıl	49	3,5677	,77994		
	Toplam	371	3,6405	,80331		
Araççılık	0-1 yıl	98	2,6990	,89670	1,549	,188
	2-3 yıl	129	2,7326	,90203		
	4-5 yıl	70	2,9143	,80407		
	6-7 yıl	25	2,8800	1,02602		
	8-9 yıl	49	3,0204	,96937		
	Toplam	371	2,8059	,90367		
Örgüt Çıkarlarını Gözetme	0-1 yıl	98	2,5995	,81682	3,383	,010*
	2-3 yıl	129	2,6860	,60538		
	4-5 yıl	70	2,8214	,67317		
	6-7 yıl	25	2,6100	,66568		
	8-9 yıl	49	3,0102	,76199		
	Toplam	371	2,7264	,71302		
Bağımsızlık	0-1 yıl	98	2,9864	,76869	1,402	,233
	2-3 yıl	129	2,8424	,77064		
	4-5 yıl	70	2,9810	,77165		
	6-7 yıl	25	2,7867	,87602		
	8-9 yıl	49	3,1020	,80278		
	Toplam	371	2,9371	,78361		
Nezaket ve Özgecilik	0-1 yıl	98	4,2283	,55902	1,669	,157
	2-3 yıl	129	4,2781	,51473		
	4-5 yıl	70	4,1304	,44764		
	6-7 yıl	25	4,0650	,68382		
	8-9 yıl	49	4,1250	,59073		
	Toplam	371	4,2025	,54017		

Tablo 6.30'un devamı

Boyutlar ve Eğitim Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Vicdanlılık	0-1 yıl	98	4,0179	,71006	1,708	,148
	2-3 yıl	129	4,0640	,67552		
	4-5 yıl	70	4,0071	,60489		
	6-7 yıl	25	3,6800	,80532		
	8-9 yıl	49	4,0714	,75519		
	Toplam	371	4,0162	,69511		
Sivil Erdem	0-1 yıl	98	4,0102	,66766	1,735	,142
	2-3 yıl	129	3,9147	,73254		
	4-5 yıl	70	3,7429	,64123		
	6-7 yıl	25	3,7700	,65320		
	8-9 yıl	49	3,8878	,74837		
	Toplam	371	3,8942	,69901		
Centilmenlik	0-1 yıl	98	4,1250	,68606	1,063	,374
	2-3 yıl	129	4,0078	,67019		
	4-5 yıl	70	4,0321	,62398		
	6-7 yıl	25	3,9300	,51801		
	8-9 yıl	49	3,9184	,62581		
	Toplam	371	4,0263	,65152		
Yöneticiye Güven	0-1 yıl	98	3,7436	,84805	2,844	,024*
	2-3 yıl	129	3,5281	1,00684		
	4-5 yıl	70	3,2446	1,11264		
	6-7 yıl	25	3,4500	1,12847		
	8-9 yıl	49	3,6327	,82103		
	Toplam	371	3,5401	,98457		
Örgüte Güven	0-1 yıl	98	3,3724	,97073	,834	,504
	2-3 yıl	129	3,2248	,93429		
	4-5 yıl	70	3,1786	,97444		
	6-7 yıl	25	3,0200	1,22457		
	8-9 yıl	49	3,2398	1,00514		
	Toplam	371	3,2433	,98139		
Etik İklim	0-1 yıl	98	3,2641	,39371	2,528	,040*
	2-3 yıl	129	3,2319	,37833		
	4-5 yıl	70	3,2206	,40097		
	6-7 yıl	25	3,0304	,45008		
	8-9 yıl	49	3,3347	,44764		
	Toplam	371	3,2383	,40456		

Tablo 6.30'un devamı

Boyutlar ve Eğitim Grupları		N	Ort.	Std.S.	F	p.
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0-1 yıl	98	4,1219	,49279	1,589	,177
	2-3 yıl	129	4,1085	,48288		
	4-5 yıl	70	4,0086	,44429		
	6-7 yıl	25	3,9020	,52051		
	8-9 yıl	49	4,0255	,54229		
	Toplam	371	4,0683	,49089		
Örgütsel Güven	0-1 yıl	98	3,6199	,82053	2,167	,072
	2-3 yıl	129	3,4270	,90535		
	4-5 yıl	70	3,2226	1,01862		
	6-7 yıl	25	3,3067	1,09627		
	8-9 yıl	49	3,5017	,79686		
	Toplam	371	3,4412	,91278		

Not: Gruptaki gözlem sayısı yetersiz olduğu için 8-9 yıl üzerindeki gruplar bu gruba dahil edilmiştir.

Tablo 6.30'a göre çalışanların etik iklim algılarının bir üst amirle çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmekte iken (F:2,528 ve $p<0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışına (F:1,589 ve $p>0,05$) ve örgütsel güvene (F: 2,167 ve $p>0,05$) göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında “kanunlar, kodlar ve kurallar”, “örgütsel çıkarları gözetme” ve “yöneticiye güven” boyutlarının çalışanların etik iklim algılarının bir üst amirle çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösteren boyutlar olduğu görülmüştür.

Araştırma hipotezlerine ait özet sunum Tablo 6.31'de gösterilmiştir.

Tablo 6.31 Araştırmanın hipotez sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H₁: Algılanan etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{1a}: Algılanan etik iklim ile nezaket ve özgecilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{1b}: Algılanan etik iklim ile vicdanlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{1c}: Algılanan etik iklim ile sivil erdem boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{1d}: Algılanan etik iklim ile centilmenlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

Tablo 6.31'in devamı

Hipotezler	Sonuç
H₂: Algılanan etik iklim ile örgütsel güven boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{2a}: Algılanan etik iklim ile yöneticiye güven boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{2b}: Algılanan etik iklim ile örgüte güven boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H₃: Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{3a}: Örgütsel güven ile nezaket ve özgecilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{3b}: Örgütsel güven ile vicdanlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{3c}: Örgütsel güven ile sivil erdem boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{3d}: Örgütsel güven ile centilmenlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H₄: Algılanan etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{4a}: Algılanan etik iklim, nezaket ve özgecilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{4b}: Algılanan etik iklim, vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{4c}: Algılanan etik iklim, sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{4d}: Algılanan etik iklim, centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H₅: Algılanan etik iklim, örgütsel güven boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{5a}: Algılanan etik iklim, yöneticiye güven boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{5b}: Algılanan etik iklim, örgüte güven boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H₆: Örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{6a}: Örgütsel güven, nezaket ve özgecilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{6b}: Örgütsel güven, vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H_{6c}: Örgütsel güven, sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul

Tablo 6.31'in devamı

Hipotezler	Sonuç
H_{6d}: Örgütsel güven, centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H₇: Algılanan etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.	Kabul
H₈: Demografik özelliklere göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{8a}: “Cinsiyet” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{8b}: “Medeni durum” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{8c}: “Yaş” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.	Red
H_{8d}: “Eğitim durumu” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{8e}: “Çalışılan kurumdaki hizmet süresi” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{8f}: “Çalışanın bir kademe üst konumunda olan yöneticisiyle iş ilişkisinin süresi” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.	Kabul

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel davranış, hem insan unsurunu anlamak hem de insan-örgüt etkileşimindeki problemleri belirlemek yoluyla ilgili yazına katkı sağlamaktadır. Örgütsel davranış alanındaki çalışmalar, sanayileşmenin Türkiye’de geç yaşanmasından dolayı 1950’li yıllardan itibaren başlamıştır. Örgütsel davranış alanının doğuşu da böylece gerçekleşmiştir ve günümüzde de dünya literatürü ile paralel bir seyir izlemektedir (Kızıldağ ve Özkara, 2016, s. 629).

Örgütsel davranış alan yazınında, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven kavramıyla ilgili yapılan pek çok çalışma mevcuttur. Ancak etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven kavramlarının beraber ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır (URL-1, 2023). Araştırma kapsamında hem teorik olarak hem de uygulamalı olarak incelenen bu kavramlar örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, etik iklim (bağımsız değişken), örgütsel vatandaşlık davranışı (bağımlı değişken) ve örgütsel güven (aracı değişken) kavramları birlikte incelenerek aralarındaki ilişki ve etki durumları ile etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü incelenmiştir. Bu kapsamda alan yazınındaki yerli ve yabancı kaynaklardan yararlanılmıştır. Araştırma evreni olarak Kastamonu ilindeki kamu kuruluşlarında çalışanlar seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise Kastamonu il merkezinde bulunan kamu kuruluşlarındaki çalışanlar oluşturmuştur. Gönüllülük esasına göre katılımcıların anket formlarını doldurmaları talep edilmiştir. Anketlerin incelenmesi sonucunda yanıtlanan 390 anketten araştırmaya uygun olan ve geçerli olan 371 anket değerlendirilmiştir. Değerlendirilen anket oranı %95’dir. Bu kapsamda örneklemini, Kastamonu ilinde görev yapmakta olan ve gönüllülük esasına dayalı olarak araştırma kapsamındaki anket formunu dolduran 371 kamu görevlisi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formlarının bir kısmı rastlantısal ve yansız olarak seçimi yapılan gönüllü katılımcılara basılı olarak ve yüz yüze, bir kısmı ise internet üzerinden Google Forms aracılığıyla uygulanmıştır. Elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 28 ve Lisrel 8.51 istatistik analiz programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan hipotezlerin test edilmesi öncesinde bu programlar ile

araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, tanımlayıcı istatistikleri, frekans analizleri, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada; Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), PATH analizi, boyutlara ilişkin istatistikler (çarpıklık, basıklık, normal dağılım), Pearson korelasyon analizi, Bağımsız örneklem t-testi ve Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Araştırmada verilerin değerlendirilmesi her bir katılımcının anket sorularına verdiği yanıtların toplam puanları üzerinden yapılmış olup, istatistiki anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Araştırmada daha önceden yapılandırılmış ve uygulanmış 5 sınıflı likert tipinde hazırlanmış ölçekler kullanılmıştır; “Etik İklim Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği”. Yapılan istatistiki analizlerin sonuçları, araştırmada kullanılan her üç ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik açısından gereken kriterleri başarıyla sağladığını ve araştırmanın hipotezlerinin sınanması için kullanılabileceğini göstermiştir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi sonucunda elde edilen bulguların genel bir yorumu aşağıda yer almaktadır. Araştırmanın hipotez sonuçları “Bulgular” bölümünde Tablo 6.31’de yer almaktadır. Araştırma hipotezlerinden sadece “H_{8c}: “Yaş” değişkenine göre etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir; diğer hipotezler kabul edilmiştir. Gerek üst boyutlar gerekse alt boyutlar açısından yaş gruplarının ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu ve mevcut farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle çalışanların yaşları bakımından etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan istatistiki analizlerin sonuçlarında boyutlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. George (2011) bu aralıktaki değişkenlerin normal dağılıma uyduğunu ve veri setinde aykırı değerlerin olmadığına işaret ettiğini ifade etmiştir. George’un bu önerileri dikkate alınarak verilerin normal dağılıma uygun olduğu varsayıp işlemlere devam edilmiştir.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda araştırmanın ana bulguları aşağıda verilmiştir.

- Etik iklim (bağımsız değişken) ile örgütsel vatandaşlık davranışı (bağımlı değişken) arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli; etik iklim ve örgütsel güven (aracı değişken) arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli; örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ve orta şiddetli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (“**H₁**: Algılanan etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. “**H₂**: Algılanan etik iklim ile örgütsel güven boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. “**H₃**: Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.).
- Analizler sonucunda etik iklimin “örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “örgütsel güven” üzerindeki ile örgütsel güvenin “örgütsel vatandaşlık davranışı” üzerindeki etkilerinin anlamlı oldukları tespit edilmiştir (“**H₄**: Algılanan etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmiştir. “**H₅**: Algılanan etik iklim, örgütsel güven boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmiştir. “**H₆**: Örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmiştir.).
- Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir (“**H₇**: Algılanan etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.).

Yukarıda belirtilen araştırmanın ana bulgularına göre, söz konusu üç değişken; etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven değişkenleri birbiriyle ilişkilidir ve birbirlerini etkilemektedirler. Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye de örgütsel güven kısmi aracılık etmektedir. Bu kapsamda işletmeler, örgütsel yapılarını ve süreçlerini tasarlarlarken örgütsel davranışın temel noktasını oluşturan “insan” unsuruna çok önem vermeleri gerekmektedir. İnsan hem biyolojik hem fizyolojik hem de psikolojik bir varlıktır. Üretim faktörleri içinde en önemlisidir. Her ne kadar otomasyona geçilmiş olsa da insan olmadan diğer üretim faktörleri üretim sürecini tamamlayamaz. İnsan duyguları olan bir varlık olduğu için

örgütün çalışma ortamından yani örgütteki psikolojik atmosferden etkilenmektedir. Etik iklim algısının da çalışma ortamıyla ilgili olduğu daha önce belirtilmişti. Çalışanların, etik bir çalışma ortamında görev ve sorumluluklarını gerçekleştirdiklerini algılamaları onların davranışlarını etkilemektedir. Çalışanın örgüte karşı etik iklim algısının oluşmasında; örgütün disiplin anlayışı, etik ilkelerin ve kodların bulunması, kanunlara ve kurallara göre düzenlemelerin yapılması, bu çerçevede işlemlerin yapılması, yaptırımların olması ve tüm çalışanlara eşit uygulanması, üst yönetimin etik davranışlar sergilemesi önemli rol oynamaktadır. Yapılan çalışma ile belirlenen örneklem grubunun, çalıştıkları kuruluş için etik iklim algısı ve bu algının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre hipotezler geliştirilmiştir ve yukarıda da belirtilen hipotezler, yapılan istatistiki analiz sonuçlarına göre kabul edilmiştir. Etik iklim algısının, çalışanların iş yerinde gönüllü davranışlar sergilemesinde (örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların resmi görevleri dışındaki işleri de yapmaları, çalışma arkadaşlarına yardımcı olmaları, gönüllü davranışları karşısında maddi beklentilerinin olmadığı davranışlar vb.) etkili olduğu ve bu etkide örgüte karşı duyulan güvenin (örgütsel güven) aracılık ettiği görülmüştür.

Yapılan istatistiki analiz sonucunda çalışanların etik iklim algılarında meydana gelecek %10'luk bir artışın örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını %4,9 oranında artıracığı söylenebilir.

Etki büyüklükleri incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10'luk artışın örgütsel güveni %7,1 ($\beta:0,71$), yine etik iklimde meydana gelecek %10'luk artışın örgütsel vatandaşlığı %3,2 ($\beta:0,32$) ve son olarak örgütsel güvende meydana gelecek %10'luk artışın örgütsel vatandaşlığı %2,4 ($\beta:0,24$) oranında artıracığı söylenebilir.

Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları üzerine etkisini araştıran Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) için uyum iyiliği kriterleri sağlanmış ve katsayıları gösteren PATH grafiğine göre etik iklimin, “nezaket ve özgecilik” boyutu üzerine etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür. Eğitim katsayısı incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10'luk bir artışın “nezaket ve özgecilik” boyutunda %4,4'lük bir artışa sebep olacağı söylenebilir. Yapılan testler sonucunda etik iklimin,

“centilmenlik”, “vicdan” ve “sivil erdem” boyutlarına etkisinin de anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür. Katsayılar incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10’luk bir artışın “centilmenlikte” %4,8, “vicdanda” %5 ve “sivil erdemde” %5,4’lük bir artışa sebep olacağı söylenebilir.

Etik iklimin örgütsel güven alt boyutları üzerindeki etkisini araştıran Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) için uyum iyiliği kriterleri sağlanmış ve katsayıları gösteren PATH grafiğine göre etik iklimin “yöneticiye güven” boyutu üzerine etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür. Eğitim katsayısı incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10’luk bir artışın “yöneticiye güven” boyutunda %7’lik bir artışa sebep olacağı söylenebilir. Etik iklimin “örgüte güven” boyutu üzerine etkisi de anlamlı bulunmuştur. İlgili katsayı incelendiğinde etik iklimde meydana gelecek %10’luk bir artışın “örgüte güven” boyutu üzerinde %8,6’lık bir artışa sebep olacağı söylenebilir.

Örgütsel güvenin “örgütsel vatandaşlık davranışı” alt boyutları üzerindeki etkisini araştıran Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) için uyum iyiliği kriterleri sağlanmış ve katsayıları gösteren PATH grafiğine göre örgütsel güvenin “nezaket ve özgecilik” boyutu üzerine etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür. Eğitim katsayısı incelendiğinde örgütsel güvende meydana gelecek %10’luk bir artışın “nezaket ve özgecilik” boyutunda %4,6’lık bir artışa sebep olacağı söylenebilir. Yapılan testler sonucunda örgütsel güvenin “centilmenlik”, “vicdan” ve “sivil erdem” boyutlarına etkisinin de anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür. Katsayılar incelendiğinde örgütsel güvende meydana gelecek %10’luk bir artışın “centilmenlikte” %4,7, “vicdanda” %4,3 ve “sivil erdemde” %5,3’lük bir artışa sebep olacağı söylenebilir.

Araştırma sonuçları kontrol değişkenleri açısından değerlendirildiğinde; cinsiyete göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven değişkeninin, “vicdanlılık”, “araççılık”, “nezaket ve özgecilik” boyutlarına göre kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Medeni duruma göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven ortalamalarında ise bekârların yüksek ortalamaya sahip olduğu ve her iki değişken için de aradaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Alt boyutlar açısından bakıldığında “örgüt çıkarlarını gözetme” ve “yöneticiye güven” boyutlarının medeni duruma göre

istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Yaş değişkenine göre incelendiğinde gerek üst boyutlar gerekse alt boyutlar açısından yaş gruplarının ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu ve mevcut farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle çalışanların yaşları bakımından etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre incelendiğinde etik iklim, katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Benzer şekilde örgütsel vatandaşlık davranışının da eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülürken örgütsel güvenin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Alt boyutlar açısından bakıldığında “örgüt çıkarlarını gözetme” ile “nezaket ve özgecilik” boyutlarının eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki hizmet sürelerine (kıdeme) göre değerlendirme yapıldığında, çalışanların etik iklim algılarının kurum kıdemlerine (hizmet süresi) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülürken; örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel güven algılarının farklılaştığı görülmüştür. Alt boyutlar açısından bakıldığında “kanunlar, kodlar ve kurallar”, “örgüt çıkarlarını gözetme”, “nezaket ve özgecilik”, “sivil erdem”, “centilmenlik” ve “yöneticiye güven” boyutlarının katılımcıların çalıştıkları kurumdaki hizmet sürelerine (kıdeme) göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bir üst amirle çalışma süresine göre incelendiğinde çalışanların etik iklim algılarının bir üst amirle çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmekte iken örgütsel vatandaşlık davranışına ve örgütsel güvene göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında “kanunlar, kodlar ve kurallar”, “örgütsel çıkarları gözetme” ve “yöneticiye güven” boyutlarının çalışanların etik iklim algılarının bir üst amirle çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösteren boyutlar olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında yapılan uygulama ile alana katkı sağlanması ve araştırmanın gelecekte yapılacak diğer araştırmalara yol gösterici olması amaçlanmıştır. Araştırmada incelenen değişkenler farklı sektörlerde, farklı illerde, farklı zamanlarda karşılaştırmalı olarak ele alınabilir.

Elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Araştırma sadece Kastamonu ili Merkez ilçesinde bulunan kamu kuruluşlarında çalışanlara uygulanmıştır. Gelecekte yapılacak diğer araştırmalar farklı illerde, farklı sektörlerde (eğitim, finans, madencilik, ulaştırma, taşıma vb. sektörlerde) karşılaştırmalı olarak daha kapsamlı bir şekilde yapılabilir. Araştırma aynı anda kamu sektöründe ve özel sektörde yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir. Aynı kurum içinde beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışana ayrı yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir. Kurumlar araştırmalarından elde edecekleri sonuçlara göre düzenlemeye gidebilirler ve yeni uygulamaları deneyebilirler.
- Bu çalışmada etik iklim; örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven değişkenleri ile ilişki ve etki durumları açısından birlikte değerlendirilmiştir. Etik iklim, farklı değişkenlerle incelenerek karşılaştırma yapılabilir.
- Bu çalışma nicel yöntem kullanılarak yapılmıştır. Nitel yöntemlerden gözlem yöntemi, mülakat/görüşme yöntemi, örnek olay yöntemi ile araştırma yapılabilir.
- Yapılan çalışmada etik bir çalışma ortamının örgütsel vatandaşlık davranışını ve örgüte olan güveni etkilediği görülmüştür. Örgütlerin, faaliyetlerini dolayısıyla varlıklarını sürdürebilmeleri; hedefledikleri örgütsel performansa ulaşabilmeleri, kâr elde edebilmeleri, verimli olabilmeleri, planladıkları örgütsel büyüklüğe ulaşabilmeleri için etik ilkelerin belirlenerek tüm örgüt üyeleri tarafından benimsenip uymalarının sağlanacağı bir çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir.
- Çalışanların değerlerine, inançlarına saygı duyulması, örf ve adetlere, gelenek ve göreneklere, ahlak kurallarına, etik ilkelere göre hareket edilmesi; bu unsurlara dikkate edilmesi yönünde çalışanların teşvik edilmesi, örgüt içinde hoşgörülü bir iklimin (çalışma ortamının) oluşturulması çalışanların motivasyonu için önemlidir. Dolayısıyla örgütlerde motivasyonu etkileyen unsurlar sadece ekonomik unsurlar değildir. Her örgütün yapısı farklı olduğu için örgütlerin kendi özelliklerine göre süreci yönetmesi gerekmektedir. İyi bir çalışma ortamında çalışanların kurallara uymasıyla, insani ve ahlak değerlere önem vermesiyle, dikkat etmesiyle etik dışı davranışlar önlenir.

- Örgütlerde olumlu bir etik iklimin oluşumunda üst kademeler önemlidir. Üst kademelerin etik değerler üzerinde durması ve uygulaması, diğer çalışanlara da yansiyarak etik davranmalarını sağlamaktadır (Mayer vd., 2009). Bu hususa bütün örgütlerde önem verilmelidir. Üst kademelerin bu tutumu, çalışanların örgüte olan güvenlerini artırarak, işlerini daha fazla benimsemiş bir şekilde en iyisini yapma gayretiyle sahiplenmelerini; örgütle bağlarının daha da kuvvetlenmesini, görevleri dışında kalan pek çok işi gönüllü olarak yapmalarını sağlayacaktır.
- Örgüt içerisinde ikilem oluşturacak eylemlere fırsat verilmemelidir. Tüm çalışanlara örgütsel konularda eşitlik sağlanmalı, adaletli, demokratik, çalışan dostu, çözüm odaklı, liyakatli, hoşgörülü bir tutum sergilenmelidir.
- Kurumların etik kuralları olmalıdır ve kuruma yeni bir personel geldiğinde oryantasyon eğitiminde bu kurallar anlatılmalıdır; gerekliliğinden ve sonuçlarından bahsedilmelidir. Etik kurallar, etik ilkeler basılı olarak da verilmelidir. Aynı zamanda bu kurallar kurumun uygun yerlerinde, duyuru panolarında yazılı ve basılı olarak çalışanlara sunulmalıdır.
- Çalışanlar için belirli periyotlarla etik konulu güncel bilgilerin verildiği hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir. Bu eğitimlerde çalışma hayatında etik ve etik dışı kabul edilen davranışların neler olduğu ve yasal çerçevede etik konusunda bilgilendirme yapılmalıdır. Kurumun hukuk biriminden destek alınmalıdır.
- Kurumlar, etik araştırmalara daha fazla yer vermelidir ve çalışanları bu araştırmalara teşvik etmelidir. Kurum aracılığıyla toplum da bilgilendirilmeli ve bu konuda farkındalık oluşturulmalıdır.

Araştırma kapsamında incelenen, etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven kavramlarının örgütler için önemli olduğu görülmüştür. Bu üç değişkenin oluşturulan hipotezler kapsamında istatistiki olarak incelenmesiyle, aralarında ve alt boyutları ile anlamlı ilişkiler olduğu ve birbirleri üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu; etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık

rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda örgütlerin bu kavramları önemsemeleri, yönetim süreçlerinde dikkate almaları gerekmektedir.



KAYNAKLAR

- Adams, J. S., Tashchian, A. & Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 29, 199-211. <https://doi.org/10.1023/A:1026576421399>
- Agarwal, J. & Malloy, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1-14.
- Akan, N. (2018). Aristoteles'in etik anlayışı doğrultusunda katharsis. *İstanbul Aydın Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, 4(7), 21-28.
- Aktan, C. C. (2008). Meslek ahlakı ve sosyal sorumluluk. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 99-121.
- Allen, T. D., Fecteau, J. D. & Fecteau, C. L. (2004). Structured interviewing for OCB: Construct validity, faking, and the effects of question type. *Human Performance*, 17(1), 1-24. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1701_1
- Arıkan, E., Kılıç, G. ve Becerikli, G. (2017). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-19.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: "Kurumda çalışma yılı" ve "ücret" değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Aydan, S. ve Kaya, S. (2018). Hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.
- Barber, B. (1983). *The logic and limits of trust*. Rutgers University Press. [Çevrim-ici: https://books.google.com.tr/books/about/The_Logic_and_Limits_of_Trust.html]. Erişim tarihi: 18.08.2023.
- Barghouti, Z., Guinot, J. & Chiva, R. (2023). Compassion and altruism in organizations: a path for firm survival. *International Journal of Manpower*, 44(9), 1-19. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2021-0266>
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Barnett, T. & Schubert, E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenanta relationships. *Journal of Business Ethics*, 36, 279-290.

- Bartlett, J. E., Kotrlík, J. W. & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61 (4): 83-101.
- Başpınar, N. Ö. ve Çakıroğlu, D. (2012). *Meslek etiği* (2. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595. <https://doi.org/10.2307/255908>
- Bayrakçı, E. (2022). Türkiye’de örgütsel davranış alanında yazılmış lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 6(1), 146-164. <https://doi.org/10.31200/makuubd.1080817>
- Bies, R. J. (1989). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome [Book Reviews]. *Academy of Management Review*, 14(2), 294-297. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4282145>
- Boss, R. W. (1978). Trust and managerial problem solving revisited. *Group & Organization Studies*, 3(3), 331–342. <https://doi.org/10.1177/105960117800300306>
- Brickley, J. A., Smith Jr, C. W. & Zimmerman, J. L. (2002). Business ethics and organizational architecture. *Journal of Banking & Finance*, 26(9), 1821–1835. [https://doi.org/10.1016/s0378-4266\(02\)00193-0](https://doi.org/10.1016/s0378-4266(02)00193-0)
- Butler, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of Management*, 17(3), 643–663. <https://doi.org/10.1177/014920639101700307>
- Büte, M. (2018). *Örgüt kültürü*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Ders Notu, İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe sözlüğü*. Paradigma Yayınları.
- Chahal, H. & Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (ocb): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.

- Coşkun, H. E. ve Tabak, A. (2017). Örgütsel davranış çalıştığımızda aslında ne çalışıyoruz?: Türkiye’de yapılan lisansüstü tezler üzerinden bir değerlendirme. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 101-111. <https://doi.org/10.18394/iid.297985>
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127–141.
- Cullen, J. B., Victor, B. & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667–674. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.667>
- Cullen, J. B., Victor, B. & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization’s ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50–62. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(89\)90042-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(89)90042-9)
- Cummings, L. L. & Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTI): Development and validation. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (302–330). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452243610.n15>
- Çil, U. (2022). Türkiye’de yönetim ve organizasyon çalışmalarının güncel görünümü. Ş. Karabulut (Ed.), *Bilimsel Gelişmeler Işığında Yönetim ve Strateji Araştırmaları* içinde (s. 93-108). Ekin Yayınevi.
- Çürük, Ö. ve Bağcı, Z. (2020). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin CHAID analizi ile incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 958-972. <https://doi.org/10.33206/mjss.522589>
- Dai, L. & Wu, Y. (2015). Trust maintenance and trust repair. *Psychology*, 6, 767-772. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.66075>
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: İş doyumunun aracı rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5), 1991-2000. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3201>
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.

- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörler için yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>
- Driscoll, J. W. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(1), 44-56. <https://doi.org/10.5465/255661>
- Duygulu, E. ve Sezgin, O. B. (2015). Türkiye’de örgütsel davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 13-25.
- Fetchenhauer, D. & Dunning, D. (2009). Do people trust too much or too little? *Journal of Economic Psychology*, 30(3), 263-276. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2008.04.006>
- Gellerman, S. (1959). The company personality. *Management Review*. 48, 69-76.
- George, D. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference*. 17.0 Update, 10/e. Pearson Education India.
- Georgopoulos, B. (1965). Normative structure variables and organizational behavior. *Human Relations*, 18, 115-170.
- Gilmer, B. (1966). *Industrial psychology* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Güngör, B. ve Turan, E. (2021). Karizmatik lider algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: Kastamonu ilindeki siyasi partilerde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 861-880. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.787637>
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2017). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın ara değişken etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 83-103.
- Gürbüz, F. G. ve Dede, E. (2017). Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: Ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 106-125.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th Edition). Pearson Prentice Hall.
- Hofstede, G. (1994). The business of international business is culture. *International Business Review*, 3(1), 1–14. [https://doi.org/10.1016/0969-5931\(94\)90011-6](https://doi.org/10.1016/0969-5931(94)90011-6)
- Hoyle, R. H. (Ed.). (2012). *Handbook of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424.
- Jackson, D. L., Gillaspay Jr, J. A. & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological Methods*, 14(1), 6.
- Jones, G. R. & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *The Academy of Management Review*, 23(3), 531-546. <https://doi.org/10.2307/259293>
- Karataş, A. (2015). Örgütsel iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. Bursa ilinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 47-58.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1966). *The social psychology of organizations*. John Wiley and Sons.
- Katz, D. 1964. Motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Kauts, A & Sharma, G. (2022). Work climate: Weather of work place. *IJFANS International Journal of Food and Nutritional Sciences, UGC CARE Listed (Group -I) Journal*, 11(10), 2335-2351.
- Kavsıracı, O. (2018). Polis faaliyetlerinde gri alanlar ve etik. *OPUS (International Journal of Society Researches) Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1851-1882. <https://doi.org/10.26466/opus.481244>
- Kee, H. W. & Knox, R. E. (1970). Conceptual and methodological considerations in the study of trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 14(3), 357-366. <https://doi.org/10.1177/002200277001400307>

- Kızıldağ, D. ve Özkara, B. (2016). Türkiye’de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 611-631.
- Klimsza, L. (2014). Business ethics, introduction to the ethics of values. 1st Edition. bookboon.com. [Çevrim-içi: https://www.academia.edu/9943023/Lucjan_Klimsza_Business_Ethics_Introduction_to_the_Ethics_of_Values]. Erişim tarihi: 04.08.2023.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayıncılık.
- Kolçak, M. (2012). *Meslek etiği*. Murathan Yayıncılık.
- LePine, J. A., Erez, A. & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- Litwin, G. & Stringer, R. (1966). *The influence of organizational climate on human motivation*. Paper presented at a conference on organizational climate, Foundation for Research on Human Behavior, Ann Arbor.
- Mangundjaya, W. L., Hutapea, B. & Fauzia, S. (2023). Readiness or trust that make people committed to organizational change?. *Jurnal Scientia*, 12(03), 3115-3124. <https://doi.org/10.58471/scientia.v12i03.1643>
- Martin, K. D. & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M. & Salvador, R. (Bombie). (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.04.002>
- Mayer, R.C., Davis, J.H. & Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- McAllister, D.J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59. <https://doi.org/10.2307/256727>
- Meyer, H. (1967). Differences in organizational climate in outstanding and average sales offices: A summary report. *Behavioral Research Service and Public Relations Personnel Service*, General Electric Company.

- Milon L. & Shapira-Lishchinsky, O. (2021). Authentic leadership as a mediator between professional identity, ethical climate, citizenship behaviour and political behaviour. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 741–753. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0295>
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. Kramer & T. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (261-287). SAGE Publications.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855.
- Mücevher, M. H., Demirgil, Z., Çetinceli, K. ve Özdemir, K. (2020). Örgütsel davranış alanındaki yönelimler: Örgütsel davranış kongrelerinde sunulan bildirilerin bibliyometrik analizi. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 24-36. <https://doi.org/10.51177/kayusosder.809447>
- Mühl, J. K. (2014). *Organizational trust: Measurement, impact, and the role of management accountants*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-04069-1>
- Neubaum, D., Mitchell, M. & Schminke, M. (2004). Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 52, 335–347. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1532-7>
- Neves P. & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: The roles of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351–364. <https://doi.org/10.1080/14697010601054008>
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. <https://doi.org/10.2307/256591>
- Nyhan, R. C. & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614–635. <https://doi.org/10.1177/0193841x9702100505>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington Books.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 20, (Ocak-Haziran), 117-135.

- Özgür, S. ve Turan, M. (2020). Dönüşümsel liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(4), 389-405. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.755277>
- Pater, A. & Gils, A. V. (2003). Stimulating ethical decision-making in a business context: Effects of ethical and professional codes. *European Management Journal*, 21(6), 762–772. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2003.09.016>
- Pekcan, A. (2010). *Yöneticiye güvenin yenilikçi örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde örgüte güvenin etkisi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_5
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/01492063000260030>
- Pritchard, R. D. & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(1), 126–146. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90042-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90042-1)
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (Çev. Ed. İnci Erdem). Nobel Yayın.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Schminke, M., Ambrose, M. L. & Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational*

- Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 135–151. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.006>
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: An essay. *Personnel Psychology*, 36, 447–479.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd Edition). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Scott, C. L. (1980). Interpersonal trust: A comparison of attitudinal and situational factors. *Human Relations*, 33(11), 805-812. <https://doi.org/10.1177/001872678003301103>
- Sezgili, K. ve Efeoğlu, İ.E. (2020). Etik iklimin boyutları ve türleri: Etik alt iklimlerin belirlenmesi ve örgütsel bağlılığa etkileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 3615-3639. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1502>
- Shockley-Zalabak, P. S. & Morreale S. P. (2011). Building high-trust organizations. *Leader to Leader*, 2011(60), 39–45. <https://doi.org/10.1002/ltl.467>
- Shockley-Zalabak, P. S., Morreale, S. P. & Hackman, M. Z. (2010). Building the high-trust organization: Strategies for supporting five key dimensions of trust. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. [Çevrim-içi: <https://books.google.com.tr/books?id=V-nQvodBVmsC&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false>]. Erişim tarihi: 05.09.2023.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35–48.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Sumner, W. G. (1940). *Folkways: A study of the sociological importance of usages, manners, customs, mores, and morals*. Ginn and Company Press.
- Şahin, B. ve Dünder, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(01), 129-159. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002198

- Taguri, R. (1968). The concept of organizational climate. In R. Taguri & G. Litwin (Eds.), *Organizational climate: Explorations of a concept*. Harvard University Press, 9-32.
- Tan, H. H. & Tan, C. S. F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2), 241–260.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547- 593. <https://doi.org/10.3102/00346543070004547>
- Tschannen-Moran, M. and Hoy, W. K. (1998), Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 334-352.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyum ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- URL1 YÖK Ulusal Tez Merkezi. (2023). *Etik iklim*. [Çevrim-içi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp#top2>]. Erişim tarihi: 31.08.2023.
- URL2 Vikipedi Ansiklopedi. (2022). *Etik*. [Çevrim-içi: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Etik>]. Erişim tarihi: 22.12.2022.
- URL3 British Broadcasting Corporation (BBC). (2022). *Ethics guide*. [Çevrim-içi: http://www.bbc.co.uk/ethics/introduction/intro_1.shtml#h1]. Erişim tarihi: 22.12.2022.
- URL4 Türk Dil Kurumu (TDK). (2022). *Güncel Türkçe sözlüğü*. [Çevrim-içi: <https://sozluk.gov.tr>]. Erişim tarihi: 17.12.2022.
- URL5 Karakaş, S. (2017). *Prof. Dr. Sirel Karakaş psikoloji sözlüğü: Bilgisayar programı ve veritabanı - www.psikolojisozlugu.com (sürüm: 5.2.0/2022)*. [Çevrim-içi: <https://www.psikolojisozlugu.com/applied-ethics-uygulamali-etik>]. Erişim tarihi: 04.08.2023.
- Victor, B. & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. In Frederick, W.C. & Preston, L., (Eds.), *Research in Corporate Social Performance and Policy*. JAI Press, 51-71.

- Victor, B. & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Wart, V. M. (2003), “Codes of ethics as living documents: The case of the american society for public administration”. *Public Integrity*, 5(4), 331-346. <https://doi.org/10.1080/15580989.2003.11770958>
- Weber, J. (1995). Influences upon organizational ethical subclimates: A multi-departmental analysis of a single firm. *Organization Science*, 6(5), 509–523. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.5.509>
- Yang, J. (2005). *The role of trust in organizations: do foci and bases matter?* [Unpublished Doctorate’s Thesis]. University of Louisiana State.
- Yeşil, S., Ceyhan, S. ve Korkmaz, F. (2020, Ekim, 22-25). *Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler ve sonuçları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* [Sözlü Sunum]. Econdor 2020 3rd. International Economics, Business and Social Sciences Congress, Çevrimiçi, Türkiye.
- Yıldırım-Okutan, E. ve Erdoğan, H. (2017). Türkiye’de son on yıldaki örgütsel davranış kongrelerindeki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi ve örgütsel davranış kongresi örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 107-117.
- Yılmaz, K. (2019). Türkiye’de eğitim yönetimi alanında yapılan örgütsel davranış makalelerindeki yönelimler. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 4(2), 81-103.
- Yılmaz, V. ve Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2018239946>
- Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229-239. <https://doi.org/10.2307/2393957>
- Zucker, L. G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840–1920. *Research in Organizational Behavior*, 8. [Çevrim-içi: <https://digitalassets.lib.berkeley.edu/irle/ucb/text/irla0277.pdf>]. Erişim tarihi: 04.08.2023.



EKLER

EK A Anket Formu

Araştırma kapsamında katılımcılara uygulanmak üzere hazırlanan doktora tezi anket formu aşağıda belirtilmiştir.

Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, çalışanlardaki örgütsel etik iklim algısının örgütsel vatandaşlığa etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün ölçülmesine yönelik Prof. Dr. Sefa ÇETİN danışmanlığında Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yürütülen bir doktora tezine veri toplamak için hazırlanmıştır. Bu nedenle çalışmamızda sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırma için Kastamonu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulundan gerekli izinler alınmıştır. Anket çalışmasına katılmak tamamen gönüllülük esasına göre yapılmaktadır. Lütfen anketi eksiksiz doldurunuz, size en uygun olan yanıtı işaretleyiniz ve ankete isim yazmayınız. Elde edilen veriler bilimsel bir çalışmada kullanılacak olup kesinlikle gizli tutulacak, cevaplayıcı veya kurum ismi üçüncü şahıslarla asla paylaşılmayacaktır. Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim. Saygılarımla.

Öğr. Gör. Sevim ÇEVEN
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Doktora Öğrencisi

*Araştırma konusundaki sorularınız için başvurulacak kişi:

EK A'nın devamı

Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

() Evet

() Hayır

1. Lütfen size uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

Çalıştığınız Kurum	() Kamu () Diğer
Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz	() Evli () Bekâr
Yaşınız	() 25 ve daha az () 26-35 () 36-45 () 46 ve 55 () 56 ve üstü
Eğitim Durumunuz	() İlkokul () Ortaokul () Lise () Yüksekokul (Önlisans) () Fakülte (Lisans) () Yüksek Lisans () Doktora
Çalıştığınız Kurumda Hizmet Süreniz (yıl)	() 0-3 () 4-6 () 7-10 () 11-14 () 15 ve üzeri
Şu an yöneticiniz olan bir kademe üstünüz konumunda olan kişiyle iş ilişkinizin süresi (yıl)? () 0-1 () 2-3 () 4-5 () 6-7 () 8-9 () 10-11 () 12-13 () 14 ve üzeri	

EK A'nın devamı

2. Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi gösteren kutucuğu (X) ile işaretleyiniz (Şu an çalıştığınız kuruma göre değerlendiriniz). “(1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum” <u>*Çalışanlardaki örgütsel etik iklim algısına yönelik ifadeler:</u> (Etik iklim, örgütsel uygulamaları ahlaki boyutlarıyla ele alan bir grup kurallar zinciridir. Örgüt içerisinde etik davranışların uygulanabilmesi için belirlenmiş standartlar ya da normların örgüt üyeleri tarafından kabul edilmesi, benimsenmesi ve bu etik kurallara inanılması gerekir.”)		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1)	Bu kurumda en önemli husus kurumdaki herkes için en iyinin ne olduğudur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2)	Bu kurumda en önemli konu kurumdaki herkesin bir bütün olarak iyiliğidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3)	En büyük sorunumuz her zaman diğer insanlar için en iyinin ne olduğudur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4)	Bu kurumda, insanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5)	Bu kurumda bizden, müşteriler ve toplum için her zaman doğru olan şeyi yapmamız beklenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6)	Bu kurumda en etkin yol her zaman doğru olan yoldur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7)	Bu kurum, her şeyden önce, her bir çalışanından verimli bir şekilde çalışmasını beklemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8)	Çalışanların, kurumdaki diğer konulardan önce, kanunlara ve mesleki standartlara uymaları beklenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9)	Bu kurumda, mesleki kanunlar ya da etik kurallar en önemli ve en temel konulardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Lütfen sayfayı çeviriniz.

EK A'nın devamı

	“(1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum”	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
10	Bu kurumda, çalışanlardan, kanunlara ya da mesleki standartlara sıkı sıkıya uymaları beklenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bu kurumda dikkat edilen ilk husus, alınan bir kararın herhangi bir kanunu ihlal edip etmediğidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Kurumun kurallarına ve prosedürlerine uymak çok önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Bütün çalışanlardan, kurumun kurallarına ve prosedürlerine bağlı kalmaları beklenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Bu kurumdaki başarılı insanlar yazılı talimatlara göre hareket etmektedirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Bu kurumdaki çalışanlar, kurumun politikalarına sıkı sıkıya uyarlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Bu kurumda çalışanlar, kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Bu kurumda çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Bu kurumda, çalışanların kendi ahlaki ya da etik değerlerine yer yoktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Çalışanlardan, kurumun çıkarlarına hizmet eden her şeyi sonuçlarını düşünmeden yapmaları beklenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Çalışanlar, başka her şeyi bir kenara bırakıp sadece kurumun çıkarları ile ilgilenmektedirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Yapılan iş sadece kurumun çıkarlarına zarar verirse yetersiz kabul edilmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Bu kurumda çalışanların en büyük sorumluluğu maliyetleri kontrol altında tutmaktır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK A'nın devamı

	“(1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum”	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
36	Sorunları olduğundan daha fazla büyütmem (pireyi deve yapmam).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	Sürekli olarak işten ayrılmaktan bahseden biri değilimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	Olayların olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönlerine odaklanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	İşimle ilgili her zaman dakik davranırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40	Hiçbir zaman öğle yemek aralarını ya da diğer dinlenme aralarını uzatmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41	Belirlenen saatler dışında ekstra bir dinlenme arası istemem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42	Hiç kimse izlemediğinde bile işletme kurallarına, yönetmeliklerine ve prosedürlerine uyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43	İşletmedeki değişiklikleri yakından takip eder ve bu değişikliklere ayak uydururum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44	Katılımı zorunlu olmayan fakat işletme imajını olumlu etkileyen tüm faaliyetlere katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45	İşletme ile ilgili düzenlenen toplantılarla ilgilenir ve bunlara katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46	İşletmedeki gelişmeleri takip ederim ve bu gelişmelere destek olurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<u>*Örgütsel güvene yönelik ifadeler;</u> (Örgütsel güven, işgörenlerin; yöneticilerin dürüstlüğüne ve doğruluğuna olan inançlarını ve örgütün işgörene verdiği desteğe ilişkin algılarını ifade etmektedir.)						
47	Yöneticimin işiyle ilgili kritik konularda teknik olarak yeterli olduğuna güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48	Yöneticimin işi konusunda iyi düşünülmüş kararlar vereceğine güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK A'nın devamı

49	Yöneticimin görevlerini takip edeceğine ve başladığı işin sonunu getireceğine güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50	Yöneticimin işiyle ilgili yeterli düzeyde anlama yeteneğine sahip olduğuna güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51	Yöneticimin işlerini en uygun biçimde yapabileceğine güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52	Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna inanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53	Yöneticim bir iş yaptığında, yaptığı işin başka sorunlara yol açmayacağına güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54	Yöneticimin işini dikkatlice düşünerek yapacağına güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55	Çalıştığım işletmenin bana adil davranacağına güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56	Çalıştığım işletmede yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi yüksektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57	Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi yüksektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58	Çalıştığım işletmede birbirimize güven düzeyimiz yüksektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Anket tamamlanmıştır. Katılımınız için teşekkür ederim.

EK B Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Bilgiler

Ölçek Adı	Ölçeğin Kaynağı
Etik İklim Ölçeği (26 madde)	Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. <i>Administrative Science Quarterly</i> , 33(1), 101-125. https://doi.org/10.2307/2392857
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (20 madde)	Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. <i>Academy of Management Journal</i> , 36(3), 527-556. https://doi.org/10.2307/256591
Örgütsel Güven Ölçeği (12 madde)	Nyhan, R. C. ve Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. <i>Evaluation Review</i> , 21(5), 614-635. https://doi.org/10.1177/0193841x9702100505