



Etik Konumun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Etik Konum Kuramı Çerçevesinde Bir Analiz*

Utku GÜĞERÇİN¹, Ünal AY²

¹Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Adana

²Çağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mersin

Özet

Bu çalışma; Etik Konum Kuramı'ndan yola çıkarak etik yaklaşımların, örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD) nasıl etkilediğini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada kullanılan veriler, Adana'da görev yapan banka çalışanlarından anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırma kapsamında etik yaklaşım; idealizm, görecelik ve doğruluk alt boyutlarıyla tanımlanmış ve bu boyutların ÖVD üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Analizler neticesinde banka çalışanlarının yüksek düzeyde idealizm ve göreceliğe sahip olmaları durumunda, daha fazla ÖVD sergileyecekleri bulgulanmıştır. Sonuç bölümünde elde edilen bulgular tartışılmış; ayrıca etiğin, ÖVD üzerindeki güçlü etkisinden hareketle uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelime: Etik Konum, Etik Yaklaşımlar, Kişisel Ahlak Felsefesi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Etik Konum Kuramı

The Impact of Ethics Position on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study in the Context of Ethics Position Theory

Abstract

Based upon Ethics Position Theory, this study aims to investigate how ethics position effects organizational citizenship behavior (OCB). To this end, data is gathered from bank employees in Adana by survey method. Ethics position is analyzed by its sub-dimensions, which are idealism, relativism and veracity. The effect of each sub-dimension of ethics position on OCB was tested using structural equation modelling. According to the findings, the high levels of idealism and relativism pave the way for more OCB. In the results section, potential reasons for the relationships between the variables is discussed. Additionally, with reference to the strong effect of ethics position to OCB, suggestions were presented for practitioners and researchers.

Key Words: Ethics Position, Ethical Approaches, Personal Moral Philosophy, Organizational Citizenship Behavior, Ethics Position Theory

*Bu çalışma 2015 yılında, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı'nda tamamlanan, "Bireyin Etik Yaklaşımı İle Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinin ilgili kısmının gözden geçirilmesiyle hazırlanmıştır.

1. Giriş

Günümüz iş dünyasında yaşanan rekabetin şiddeti, yoğun karmaşa ve belirsizlik yaratmakta ve dolayısıyla işgücünün etkin şekilde yönlendirilmesi güç hale gelmektedir. Bu şartlar altında örgütlerin performansı; çalışanlarının, gönüllü olarak görev tanımlarının ötesine geçmelerine bağlıdır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004). Başka bir deyişle günümüz örgütlerinin başarısında; çalışanların kendilerinden beklenen faydalar dışında, zorunlu olmamalarına rağmen beklentilerin ötesine geçen davranışlar sergilemeleri önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla geleneksel performans ölçümleri ile tanımlanması mümkün olmayan, bununla birlikte uzun vadede örgütün performansına olumlu yansıtacak davranışların önemi artmaktadır (Van Dyne vd., 1994). Bu tür davranışlar Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) olarak adlandırılmaktadır. Yazılı olarak ifade edilmemiş olmasına rağmen günlük rutinler içerisinde görülen iş birliği, yardımlaşma, tavsiye alışverişi gibi davranışlar ÖVD'ye örnek gösterilebilir (Smith vd., 1983).

ÖVD'nin işletme yönetimi açısından olumlu örgütsel çıktılar sağlaması nedeniyle, öncüllerinin tespit edilmesi önem arz etmektedir (Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2014: 4).

Nitekim gerek ulusal gerekse uluslararası yazında liderlik (Madhu ve Krishnan, 2005; Arslantaş, 2007; Aslan, 2009; Ruiz-Palominove ark. 2011; Çetinve ark., 2012; Ünal ve Çelik, 2013) ve örgütsel adalet algısı (Moorman, 1991; Colquittve ark., 2001; Tepperve ark., 2001; Dolan ve ark., 2005; Çetinkaya ve Çimenci, 2014; Yıldız, 2014; Arslantaş, 2005) gibi örgütsel düzeydeki değişkenlerin ÖVD üzerindeki etkisinin sıklıkla araştırıldığı görülmektedir. Ancak örgütsel düzeydeki unsurlar yanında; çalışanların kişilikleri, tutumları, sosyal sermayeleri gibi bireysel değişkenler de ÖVD'yi etkilemektedir (Organ, 1994; Organ ve Ryan, 1995; Pennerve ark., 1997; Bolino ve ark., 2002). Söz konusu bireysel değişkenlerden biri de çalışanların etik yaklaşımlarıdır.

Her ne kadar yazında etik-ÖVD ilişkisine odaklanan çalışmalar olsa da bu çalışmalarda, etik kavramının bireyselden ziyade örgütsel düzeyde ele alındığı ve etik iklim, etik liderlik gibi kavramlarla karşılık bulduğu görülmektedir (ör. Elçi ve Alpkın, 2006; Leung, 2008; Akbaş, 2010; Çavuş ve Develi, 2015; Shin, 2012; Huangve ark., 2012; Shin ve ark., 2015). Oysa Forsyth (1980)'in, ahlaki karar verme süreçlerini açıklayan Etik Konum Kuramı'na göre davranışların belirleyicisi, bireylerin etik yaklaşımlarıdır. Kuramdan yola çıkarak etik yaklaşımların, ÖVD üzerinde

etkili olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca ÖVD'nin; çalışanların, örgüte yarar sağlamak amacıyla iş tanımlarının ötesinde çaba göstererek faydalı davranışlar sergilemelerini ifade ettiği dikkate alındığında ÖVD'nin, doğası gereği etik davranışlarla bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır.

Etik konular ve ÖVD arasındaki yakın ilişki, kavramsal çalışmalar yanında ampirik nitelikteki araştırmalara da konu olmuştur (Örneğin; Elçi, 2005; Fialho ve dos Santos, 2011; Turnipseed, 2002; Baker ve ark., 2006; Meriac, 2012; Ryan, 2002; Sparrow, Chadrakumara ve Perera, 2010; Kepenek, 2008; Rayner ve ark., 2012; Kernodle ve Noble, 2013). Ancak ampirik çalışmalarda bireysel düzeyde ele alınan etik kavramının, farklı ölçeklerle değerlendirildiği görülmüştür. Bu çalışmada, Etik Konum Kuramı'nın uzantısı olan Etik Konum Ölçeği kullanılarak banka çalışanlarının etik yaklaşımlarının (etik konumlarının), ÖVD boyutlarını nasıl etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu sayede banka çalışanlarının etik bakış açılarının yüksek veya düşük şeklinde sınıflandırılmasından öte, farklı etik yaklaşımlara sahip çalışanların ÖVD sergileme eğilimleri araştırılmış olacaktır.

Çalışma kapsamında, Adana'da görev yapan banka çalışanlarından anket yolu ile veri elde edilmiştir. Bankacılık sektöründe çok sayıda hiyerarşik kademe olması, çalışanların elde ettikleri ücretlerdeki farklılıklar, yüksek düzeydeki performans baskısı, uzun ve yorucu çalışma saatleri gibi pek çok değişken banka çalışanlarının örgütsel davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Erkuş ve ark., 2011: 253). Dolayısıyla sektör çalışanlarının davranışlarında çok sayıda dinamiğin belirleyici olduğu söylenebilir. Bu kapsamda; banka çalışanlarının etik yaklaşımları ve ÖVD arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile genel çerçevede örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanyazımına, özeldense bankacılık sektörüne katkı sağlaması hedeflenmiştir. Çalışmanın, ileride yapılacak araştırmalara ışık tutması yanında banka yöneticilerine fayda sağlaması da amaçlanmaktadır. Alanyazında, etik kavramını bireysel düzeyde inceleyen sınırlı sayıda çalışma olması yanında, etik-ÖVD ilişkisini banka çalışanlarından elde edilen verilerle inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamış olmasının, çalışmanın özgün değerini artırdığı düşünülmektedir.

2. Alanyazın incelemesi

2.1. Etik kavramı

Bir felsefe disiplini olarak etik, hangi davranışların iyi, hangilerinin kötü olduğunu irdeleyen (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007: 76), başka bir ifadeyle bir kişinin veya toplumun ahlak standartlarını araştıran (Velasquez, 2002: 11) bir terimdir. Etik ve ahlak kavramları her ne kadar birbirlerinin yerine kullanılsalar da etik, ahlak felsefesi anlamında olup, insana ilişkin ahlaki sorunlarda doğrulanabilir veya yanlışlanabilir bilgileri ortaya koyan ya da koyması beklenen disiplini ifade eder (Arslan, 2012: 17). Etik; davranışların kurallarla ilişkisi yanında bireylerin ahlak ve normlara uyup uymamalarının sorumluluğunu bilimsel temelde inceler (Tinar, 1999: 157). Dolayısıyla etiğin, ahlak üretmediği ancak ahlaki ve ahlaki konuları tartıştığı söylenebilir (Payam, 2016: 9).

Davranışların ahlaki olup olmadığının belirlenmesi noktasında, etik perspektifler ön plana çıkmaktadır. Bu perspektifler arasında en yaygın olanı, Hunt ve Vitell (1986)'in deontoloji ve teleoloji modelidir. Deontoloji ve teleoloji arasındaki temel farklılık, bireyin eyleme mi yoksa

sonuca mı odaklandığıdır (Coleve ark.; 2000: 59). Teleoloji, eylemlerin sonuçlarına odaklanırken; deontoloji, eylemlerin kendisini dikkate alır. Deontoloji bireyin tercih edebileceği her alternatifin içsel doğruluğunu ya da yanlışlığını, teleoloji ise eylemlerin sonuçları ve sonuçların paydaşlar üzerindeki etkisini önemser.

Teleoloji ve deontoloji, iki etik perspektif boyutu olarak ele alınsa da (Hunt ve Vitell, 1986; Forsyth, 1981), bu iki görüş ile etik problemler tam olarak açıklanamamaktadır (Zeylan, 2011: 9). Çünkü bu iki görüş çerçevesinde odak nokta, bireyden ziyade sonuç ya da süreçtir. Ancak etik yargılamalarda bireysel faktörlerin yeri göz ardı edilmemelidir. Diğer bir ifadeyle, yalnız deontoloji ve teleoloji ile insanların ahlaki yargılarının ya da davranışlarının açıklanması mümkün değildir. Tam bu noktada Forsyth'un (1980) Etik Yaklaşım Kuramı ve bu kapsamda incelediği iki yaklaşım ön plana çıkmaktadır.

2.1.1. Etik konum kuramı

Kişisel Ahlak Felsefesi olarak da anılan Etik Konum Kuramı, idealizm ve görecilik (rölativizm) kavramlarını kullanarak, klasik etik felsefeleri şeklinde adlandırılacak teleolojideki ve deontolojideki belirsizliği ortadan kaldırmayı hedeflemektedir (Barnett vd., 1996: 1163). Etik konum kuramının özü, Schlenker ve Forsyth (1977)'un insanların ahlaki karar alma süreçlerindeki farklılığa yönelik olarak yaptıkları çalışmaya dayanmaktadır. Sonuçta, söz konusu farklılığı belirleyen unsurun, kişisel etik sistemi olduğu ortaya konulmuştur (Bakır, 2013: 19).

Etik konum kuramı; insanların çeşitli konularla, başkalarıyla ve kendi davranışlarıyla ilgili etik değerlendirmelerindeki farklılıkları açıklamaya çalışmaktadır. Forsyth (1980), Etik Konum Kuramı'nda ahlaki düşüncenin altında yatan iki temel boyuttan yola çıkmıştır. Bu boyutlar idealizm ve görecilik (rölativizm) olarak adlandırılmıştır. İdealizm, sonuçların doğru eylemlerle elde edilebilmesi temeline; görecilik ise, evrensel kuralların reddedilmesine bağlı olan ve şüphecilik (skeptisizm) temeline dayanan düşünce sistemidir (Özbek ve Özer, 2012: 173). Bu sınıflandırma, ahlaki değerlendirmelerin nasıl yapıldığına dair eşsiz bir perspektif ortaya koymaktadır (Barnett vd., 1996: 1163).

İdealizmde, bireyin diğerlerinin refahına yönelik ilgisi ön plandadır (Forsyth, 1992: 462). Bu yaklaşıma sahip olanlar başkalarına zarar vermektense kaçınırlar ve tüm paydaşların sonuçtan tatmin olması gerektiğine inanırlar. Dahası, başkalarına zarar vermemek adına her şeyin yapılabileceğini savunurlar (Zeylan, 2011: 10). Bireyler, her zaman ve her koşulda başkalarına zarar vermektense kaçınmaya gayret göstermelidirler. 'Kendine nasıl davranılmasını istiyorsan, başkalarına öyle davran' ilkesi, idealizmin net bir yansımasıdır (Özyer ve Azizoglu: 2010: 64). İdealizme göre doğru davranış biçimleri, her zaman arzulanacak sonuçları verir (Kleiser vd., 2003: 3). İdealizmi düşük seviyede yaşayanların ise bu tür kaygıları yoktur. Pragmatik bir yaklaşımla, bazı durumlarda 'kötünün iyisinin' seçilmesi gerektiğini; çünkü bazen zararın kaçınılmaz olduğunu savunurlar (Barnett vd., 1996: 1163).

Görecilik yaklaşımına göre ise genel anlamda kabul görebilecek, herkes için geçerli olabilecektek bir etik kuraldan söz edilemez (Reidenbach ve Robin, 1990: 651).

Bireyler karar alırken, ahlaki kural oluşturmayı ya da kurallara uymayı reddederler (Forsyth, 1981: 218). Görecilikte, etik davranıp davranmamanın belirleyicisi, içinde bulunulan durum ve kişilerdir. Olayları görecilik bakışıyla değerlendiren bireyler, başkalarını yargılamakta da uyulan ya da ihlal edilen etik kuraldan ziyade durumu dikkate alırlar. Göreciler; evrensel nitelikteki ahlak kurallarını, normları, ilkeleri ya da kanunları reddederler (Ulrich ve Soeken, 2005). Aslında göreciliğin odak noktası, etik değerlerin göz ardı edilmesi değil, şartlardır (Karande vd.; 2000: 770; Elçi, 2005: 24). Diğer yandan düşük seviyede göreci olanlara göre bir eylemin etik olup olmaması; kesin, sabit, değişmeyen ahlaki prensiplere bağlıdır. Doğru davranışlar; ahlaki prensiplere, normlara ve kurallara dayalı olmalıdır (Barnett vd., 1996: 1163).

Genel olarak idealizm sonuç, görecilik ise ilke odaklılık şeklinde tanımlanabilir. Ancak idealizm ve görecilik ayrımı ile asıl hedeflenen; bireyleri, sonuç odaklı ya da ilke odaklı şeklinde sınıflandırmak değil, bireylerin ne kadar sonuç ne kadar ilke odaklı olduklarını tespit etmektir (Forsyth, 1992: 462). İdealizm ve görecilik düşük ve yüksek olarak sınıflandırıldığında Tablo 1’de görüldüğü üzere 2x2’lik bir matris içerisinde; durumculuk, mutlakçılık, öznelcilik ve istisnacılık olarak adlandırılan dört temel grup ortaya çıkmaktadır. Bu noktada idealizmin ile göreciliğin birbirlerine ortogonal olduğunu (aralarında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığını) da vurgulamak gerekir.

Tablo 1: Etik Konum Sınıflandırması

		<i>Görecilik</i>	
		<i>Yüksek</i>	<i>Düşük</i>
<i>Yüksek</i>	Durumcular	<i>Ahlaki kuralları reddederler. Her durum için, her bir davranışın en iyi sonucu verip vermemesine bakarlar. Görecilik temellidirler.</i>	Mutlakçılar <i>En iyi sonuçların her zaman evrensel ahlaki kuralları takip ederek alınabileceğini varsayarlar.</i>
	Öznelciler	<i>Evrensel ahlaki değerlerden öte kişisel değerler ve bakış açılarının geçerliliğine inanırlar. Görecilik temellidirler.</i>	İstisnacılar <i>Ahlaki yargılarını oluştururken evrensel değerleri temel alırlar ancak istisnai durumlara göre bu değerlerin yeniden ele alınabileceği savunurlar. Faydacılık temellidirler.</i>
<i>Düşük</i>			

Kaynak: Forsyth, D.R. (1980) A Taxonomy of Ethical Ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (1), s.176.

Yüksek göreciliğin ve yüksek idealizmin söz konusu olduğu şartlarda durumculuk ortaya çıkmaktadır. Durumcular (durumsalçılar), ahlak felsefesindeki şüphecilik görüşü çerçevesinde, etğin durumsal olduğunu ve çok sayıda ahlaki değer olduğunu savunurlar (Forsyth vd., 2008: 815). Genel kabul gören ahlaki kuralları reddetmeye meyillidirler. Yüksek göreciliğin ve düşük idealizmin söz konusu olduğu durumda ise öznelcilik söz konusudur. Bu bakış açısı kapsamında olanlar, kişisel çıkarlarını olabildiğince yüksek tutmayı hedeflerler. Tıpkı durumcular gibi, belirli etik değerlere bağlanmayı reddederler. Ancak durumculardan farklı olarak herkes için olumlu sonuç yaratma amacı gütmeyenler (Forsyth, 1992: 462-463). Düşük görecilik ve yüksek idealizmin

olduğu mutlakçılık durumunda ise bireylerin kanun ve kurallara uymaları önemlidir (Kim, 2003: 23). İstisnasız evrensel kurallara inanırlar ve başkalarına zarar veren, temel ahlaki değerleri hiçe sayan belirli tipteki davranışları hor görürler ve esneklik göstermezler. Düşük görecilik ve düşük idealizm boyutu altında yer alan istisnacılık ise faydacılık temellidir. İstisnacılarla mutlakçılar arasında, ahlaki değerlere verdikleri önem noktasında bir paralellik vardır. Ancak istisnacılar, düşük seviyedeki idealizmleri nedeniyle paydaşların olası zararlarını dikkate almazlar. Ahlak ilkelerini kılavuz olarak görmelerine rağmen, faydacılığı önemsemeleri sebebiyle bir olayın artılarını ve eksilerini düşünerek hareket etmekten yanadırlar (Forsyth vd., 2008: 463).

2.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı

ÖVD; biçimsel ödül sisteminden bağımsız olarak ve gönüllülük esasına dayalı şekilde, örgütün verimli işleyişine destek olan davranışları ifade etmektedir (Organ, 1997: 86; Podsakoff ve ark., 2000: 513). Nitekim Organ (1988: 4) ÖVD kavramını, “isteğe bağlı gerçekleşen ve iş gerekliliklerinin ötesine geçen, ödül mekanizması içerisinde yeri olmayan, örgütün bir bütün olarak fonksiyonlarını daha etkin biçimde yerine getirmesine destek olan davranışlar” olarak tanımlamıştır. “İş gerekliliklerinden fazlası” ifadesi, çalışanın örgütün belirlediği standartların ve iş tanımının ötesine geçmesi ile talep edilenden daha fazlasını yapması anlamı taşımaktadır.

ÖVD genel olarak örgütün performansını ve etkililiğini artırmak amacıyla çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri ve örgüt amaçlarını destekleme, örgüt çıkarlarını şahsi çıkarları üstünde tutma, örgüte yenilikler sunma gibi yapıcı davranışları içermektedir (Çetin, 2011: 7). ÖVD’ye örnek olarak; örgüte yeni katılanlara yardım etmek, iş arkadaşlarının haklarını engellemek, gereksiz yere izin almamak, katılımın zorunlu olmadığı toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte çalışırken doğabilecek aleyhteki durumlara göz yummak sayılabilir (Elçi, 2005: 27). Bununla birlikte ÖVD; yeniliklere açık olma, görevi zamanında bitirme, iş arkadaşlarına yardım etmegibi davranışları da ifade eder. Ayrıca; iş arkadaşları ile tartışma, onları şikayet etme, onların yanlışlarına odaklanma gibi istenmeyen davranışlarda bulunmaktan kaçınmayı da kapsar (Turnipseed, 2002: 3).

2.2.1. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları

ÖVD, içerisinde çok sayıda davranış modelini barındırmaktadır. Bu nedenle ÖVD’nin boyutlarını tanımlamaya yönelik pek çok yaklaşım ortaya konulmuştur. Bununla birlikte yazında, ÖVD’nin boyutlarına ilişkin bir fikir birliği sağlanmadığı görülmektedir. Ancak Basım ve Şeşen (2006: 87), Organ (1988)’in beşli sınıflandırmasının, gerek yurtdışında (ör. Podsakoff vd., 1990; Mackenzie vd., 1999; Moorman, 1991; Deluga, 1994) gerekse ülkemizde daha önce yapılan araştırmalarda (ör. Köse vd., 2003, Özdevecioğlu, 2003, Bingöl vd., 2003; İşbaşı, 2000) sıklıkla kullanıldığına dikkat çekmiştir. Buradan hareketle ÖVD’nin boyutlarını, Organ’ın yaptığı genel kabul görmüş sınıflandırma çerçevesinde incelemenin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Organ (1988) ÖVD’nin; diğergamlık (özgecilik, yardımseverlik), vicdanlılık (bilinçlilik), sivil erdem (örgütsel erdem), centilmenlik (sportmenlik) ve nezaket olmak üzere

beş boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir. Boyutlar arasında yer alan diğer gamlık; örgütle ilgili konularda, başkalarına gönüllü olarak yardım etme ile ilgili davranışları içerir. Yardımseverliğin, bu boyutun anahtar kelimesi olduğu söylenebilir. Organ (1988: 12) diğer gamlığın; sıra dışı bir durum gerçekleşmesi halinde, bir çalışanın diğer çalışana ya da çalışanlara görevlerini yerine getirebilmeleri için yardım etmesi anlamına geldiğini belirtmiştir. Podsakoff ve Mackenzie (1994: 351) ise diğer gamlığın, bir çalışanın diğerlerine işletme ile ilgili konularda, gönüllü olarak yardım etmesi ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir.

Vicdanlılık, çalışanların minimum rol davranışının ötesinde davranışlarda bulunmaya gönüllü olmalarıyla ilgilidir. Mesai ücreti verilmediği halde işi bitirmek için çalışmaya devam etme, çalışma zamanını etkili kullanma, iş ortamı ile ilgili kurallara bağlılık, toplantılara düzenli olarak katılım gösterme, örgüt içerisinde belirlenen kurallara riayet etme gibi çabalar vicdanlılık içerisinde yer almaktadır (Podsakoff ve ark., 1993: 7; Gürbüz, 2006: 55). Dolayısıyla vicdanlılığın, diğer gamlıkla benzer nitelikte olduğu söylenebilir. Çünkü her iki davranış tipinde de çalışanın çevresine fayda sağladığı görülür. İşbaşı (2000: 27) bu durumu, her iki boyut altındaki davranışların da yardımseverlik temeline dayanmasına bağlamaktadır. Ancak vicdanlılıkta örgüte fayda sağlanırken, diğer gamlıkta belirli çalışan ya da çalışanlara fayda sağlandığı dikkate alınmalıdır.

Sivil erdem, örgütsel yaşama gönüllü ve aktif katılım sağlamaya, örgütün devamlılığına katkı sunmaya yönelik çabaları içerir. İşletmedeki değişikliklere uyum gösterme, ilan ve duyuruları takip ederek yeniliklerle ilgili bilgi sahibi olma, talep edilmemesine rağmen fayda sağlayacak kurslara katılma da bu boyut altında gösterilen davranışlardır. Dolayısıyla sivil erdem, örgütün gelişimine destek verme anlamına gelir (Organ, 1998: 11-12). Örgütün gelişimine destek vermek, yapıcı önerilerde bulunmayı da kapsar ve bu yönüyle sivil erdem gerek üst yönetimin performansına gerekse örgütün verimliliğine olumlu yansır (Acar, 2006: 9).

Nezaket, birlikte çalışmalarını nedeniyle iletişim halinde olan çalışanların iş ile ilgili problemleri proaktif şekilde engellemeye dönük davranışlarını içerir. Çetin vd. (2003: 42) nezaket boyutunu, işyerinde oluşabilecek problemleri önlemek için birine yardım etmeyi içeren davranışlar olarak tanımlamıştır. Problemlerin yaşanmadan engellenmesi için, olası sonuçlardan etkilenme ihtimali olanlara uyarılarda bulunulup, iş süreçleri hakkında onlara önceden bilgi verilebilir. Bu tip davranışlar daha çok ileriye dönük olduklarından tedbir amaçlıdır (Podsakoff vd., 2000).

Centilmenlik, küçük sorunları büyütmeyle ve sızlanmayarak, gerginlik yaratabilecek olumsuzlukları tolere etmeye dönük davranışlardır. Kritik öneme sahip olmayan sorunlar ile ilgili şikâyetle bulunmama, olumsuz durumlara rağmen işletme ile ilgili olumlu tutuma sahip olma ve gerginlik yaratacak davranışlardan kaçınma gibi davranışlar, bu boyut altında incelenen davranışlara örnek verilebilir (Podsakoff vd., 2000; Organ, 1988).

2.3. Etik konum ve ÖVD ilişkisi

ÖVD, çalışanların örgüte yarar sağlamak amacıyla iş tanımlarının ötesinde çaba göstererek faydalı davranışlar sergilemelerini ifade etmektedir. Dolayısıyla ÖVD, tanımı gereği etik davranışla ilişkilidir. Ayrıca ÖVD ‘iyi asker’

sendromu olarak nitelendirilmekte olup, buradaki iyi ifadesi direkt olarak etiği ve değerleri vurgulamaktadır. ÖVD ölçeklerinde etik odaklı ifadeler yer alması da bu görüşü desteklemektedir. Ancak kavramlar arasındaki yakın ilişkiye ve yüksek korelasyona rağmen, ÖVD kapsamındaki davranışların tamamı etik olarak değerlendirilemez (Turnipseed, 2002: 1). Nitekim etik değerleri yüksek çalışanlar olarak anılan iki kişiden biri yüksek düzeyde, diğeri ise düşük düzeyde ÖVD sergileyebilir. Dolayısıyla tüm ÖVD davranışları direkt olarak etikle ilgili olmasa da bu iki kavram arasında yakın bir ilişki olduğu söylenebilir.

Etik konum ve ÖVD arasındaki ilişki, pek çok araştırmaya konu olmuştur (Örneğin; Elçi, 2005; Fialho ve dos Santos, 2011; Turnipseed, 2002; Baker, Hunt ve Andrews, 2006; Meriac, 2012; Ryan, 2002; Sparrow vd., 2010; Kepenek, 2008; Rayner vd. , 2012). Ancak yapılan araştırmalarda bireysel düzeyde incelenen etiğin, farklı ölçeklerle ele alındığı görülmüştür. Yalnızca Elçi (2005) ile Fialho ve dos Santos (2011)’un çalışmalarında, bu çalışmada olduğu gibi etik kavramı Etik Konum Kuramı’nın bir uzantısı olan Etik Konum Ölçeği ile ölçülmüştür.

Etik-ÖVD ilişkisine odaklanan çalışmalarda, iki kavram arasında ağırlıklı olarak pozitif ilişkiler tespit edildiği görülmüştür. Örneğin Elçi (2005)’nin etik yaklaşım ve ÖVD arasındaki ilişkiyi araştırdığı ve telekomünikasyon sektörü çalışanlarından elde ettiği verileri incelediği doktora tezindeki bulgulara göre etik yaklaşımın idealizm boyutu, ÖVD’nin beş boyutu ile pozitif ilişki içerisinde. Bununla birlikte göreciliğin, ÖVD’nin boyutlarının tamamı ile negatif ilişki içerisinde olduğuna yönelik hipotezler reddedilmiştir. Dolayısıyla idealizm yaklaşımının, ÖVD’nin içselleştirilmesi için bir unsur olduğu söylenebilir. Çünkü idealistler, etik kural ve normlara göre hareket edip, diğerlerinin refahıyla ilgilenip, onlara zarar vermekten kaçınıp dışsal ödül beklentisine girmeden ÖVD sergilerler. Nitekim Elçi (2005) idealizmi yüksek olan çalışanların; diğer çalışanlara ve örgüte fayda sağlayan davranışlar sergileyeceklerini, örgüte yeni katılanlara yardım edeceklerini, iş arkadaşlarının haklarını ihlal etmeyeceklerini, fazladan izin almayacaklarını, katılımı zorunlu olmayan toplantılara iştirak edeceklerini, dolayısıyla daha fazla ÖVD sergileyeceklerini belirtmiştir. Fialho ve dos Santos (2011) etik konum ve ÖVD ilişkisini inceledikleri araştırmaları neticesinde; ÖVD’nin idealizm ile pozitif, görecilik ile ise negatif yönlü ilişki içerisinde olduğunu bulgulamışlardır. Daha idealist olanların, başkalarının refahı ile daha çok ilgilendiklerini ve dolayısıyla yüksek düzeyde ÖVD (yardım etme davranışı) sergilediklerini ortaya koymuşlardır.

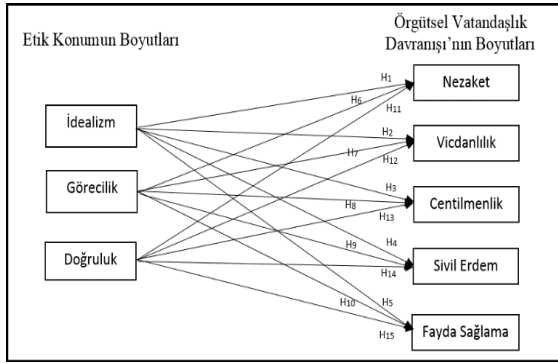
Turnipseed (2002) de yazına paralel olarak, daha yüksek seviyede etik değerlere sahip olan bireylerin, daha fazla ÖVD sergilediklerini bulgulamış ve iyi asker davranışı olarak tanımlanan ÖVD’nin, bireysel etik değerlerin bir yansıması olduğunu belirtmiştir. Artan belirsizlik ortamında, çalışanların etik değerlerinin giderek daha da önemli hale geldiğini; çünkü belirsizlik ortamında verilen kararlarda, bireysel etik değerlerin yol gösterici olduğunu ifade etmiştir. Baker, Hunt ve Andrews (2006) etik davranışın, örgütsel vatandaşlık davranışında artış sağladığı, bu durumun performans da olumlu yansıtacağı hipotezinden yola çıkarak bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu varsayımlarını kendi ifadeleri ile “Etik davranış → daha üstün örgütsel vatandaşlık davranışı → daha üstün performans” şeklinde

dile getirmişlerdir (Baker, Hunt ve Andrews; 2006: 855). ÖVD boyutlarından yalnız diğer gamlığı ve centilmenliği içeren araştırmaları neticesinde; etik davranışların, centilmenlik boyutunu pozitif yönde etkilediğini ancak diğer gamlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulgulamışlardır. Meriac (2012) Amerika'da gerçekleştirdiği araştırmada iş etiğinin bazı boyutlarının, ÖVD'deki varyansın önemli bir kısmını açıkladığını bulgulamıştır. Ryan (2002)'in Protestan çalışma ahlakı ile ÖVD arasındaki ilişkiye yönelik bulgusu ise, Protestan çalışma ahlakı boyutlarının ÖVD'yi pozitif etkilediği üzerinedir. Sparrow ark. (2010)'nın Sri Lanka'da gerçekleştirdikleri çalışmada, iş etiğinin genel olarak ÖVD üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kepenek (2008: 95) de öğretmenlerin mesleki etik ilkelerinin, ÖVD boyutlarının tamamı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Görüldüğü üzere alanyazında etik kavramı bireysel düzeyde farklı yapılarla ve ölçüm araçları ile ele alınmış olsa da ÖVD ile ilişkisinin ağırlıklı olarak pozitif yönlü olduğu ve etiğin genel olarak ÖVD üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

3. Metodoloji

3.1. Araştırma modeli ve hipotezler

Araştırma modeli, Şekil 1'de yer almakta olup modeldeki her iki kavram da boyutlarıyla ele alınmıştır. Kavramlara ilişkin faktör analitik yapılar, Güğerçin (2015)'in Etik konum ve ÖVD ölçeklerini içeren doktora tez çalışmasına dayanmaktadır. Söz konusu çalışmada, etik konum ve ÖVD ölçeklerine ilişkin analizler gerçekleştirilmiş olup faktör analitik yapılar istatistik bulgular yanında ulusal ve uluslararası yazında yer alan çalışmalar sonucunda ulaşılan tespitler doğrultusunda oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma modelinde yer alan ilişkiler, Etik Konum Kuramı çerçevesinde ve alan yazındaki çalışmaların bulgularından hareketle oluşturulan hipotezleri göstermektedir. Araştırmanın hipotezleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırmanın Hipotezleri

H ₁ :	İdealizm, banka çalışanlarının nezaketini olumlu yönde etkilemektedir.
H ₂ :	İdealizm, banka çalışanlarının vicdanlılığını olumlu yönde etkilemektedir.
H ₃ :	İdealizm, banka çalışanlarının centilmenliğini olumlu yönde etkilemektedir.
H ₄ :	İdealizm, banka çalışanlarının sivil erdemini olumlu yönde etkilemektedir.
H ₅ :	İdealizm, banka çalışanlarının fayda sağlamalarını olumlu yönde etkilemektedir.
H ₆ :	Görecelik, banka çalışanlarının nezaketini olumlu yönde etkilemektedir.

H ₇ :	Görecelik, banka çalışanlarının vicdanlılığını olumlu yönde etkilemektedir.
H ₈ :	Görecelik, banka çalışanlarının centilmenliğini olumlu yönde etkilemektedir.
H ₉ :	Görecelik, banka çalışanlarının sivil erdemini olumlu yönde etkilemektedir.
H ₁₀ :	Görecelik, banka çalışanlarının fayda sağlamalarını olumlu yönde etkilemektedir.
H ₁₁ :	Doğruluk, banka çalışanlarının nezaketini olumlu yönde etkilemektedir.
H ₁₂ :	Doğruluk, banka çalışanlarının vicdanlılığını olumlu yönde etkilemektedir.
H ₁₃ :	Doğruluk, banka çalışanlarının centilmenliğini olumlu yönde etkilemektedir.
H ₁₄ :	Doğruluk, banka çalışanlarının sivil erdemini olumlu yönde etkilemektedir.
H ₁₅ :	Doğruluk, banka çalışanlarının fayda sağlamalarını olumlu yönde etkilemektedir.

3.2. Kullanılan materyal ve ortak yöntem sapması

Veriler, anket yoluyla elde edilmiş olup anket formunda gerek ulusal gerekse uluslararası yazında bireylerin etik konularını belirlemek için yaygın olarak kullanılan Forsyth'un (1980) Etik Konum Ölçeği ile Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter'in (1990) ÖVD alanındaki bilinirliği ve kullanımı en yüksek düzeydeki ölçeklerden biri olan (Ueda ve Ohzono, 2013: 87) ÖVD Ölçeği yer almaktadır. Ölçeklerin her ikisi de 5'li Likert skalasında olup, belirli ifadelerle katılıp katılmayı tespit etmek amacıyla oluşturulmuşlardır. Ancak değişkenler için aynı ölçek tipinin (Likert, semantik farklılıklar vb. ölçek türlerinin) kullanılması sonucu, ortak yöntem sapması (Podsakoff vd., 2003: 879-882) oluşabilir. Bu durum, araştırma neticesinde değişkenler arasında tespit edilen ilişkilerin, ölçme metodu tarafından etkilenmiş olma ihtimalini ifade eder. Daha açık bir ifadeyle bu araştırma özelinde; her iki değişkenin de Likert metodu ile ölçülmesi, katılımcıların değerlendirmeleri üzerinde etkili olabilir. Ancak etkin bir anket tasarımı ile ortak yöntem sapması minimum seviyeye çekilebilir (Podsakoff ve Organ, 1986: 533-540). Önerilen yöntem doğrultusunda, ortak yöntem sapmasını engellemek için ölçekler anket formuna tek bir tablo altında değil, ayrı tablolar halinde yerleştirilmiştir. Anket formunda, bağımlı değişkenlere ait ölçeklerin, bağımsız değişkenlere ait olanların ardından gelmesi de ortak yöntem sapmasına karşı bir önlem niteliğindedir (Podsakoff ve Organ, 1986). Dolayısıyla anket formunda önce bağımsız değişken olan etik konum, ardından bağımlı değişken olan ÖVD'ye ait ölçeklere yer verilmiştir. Alınan önlemlerle birlikte verilere, ortak yöntem sapmasının söz konusu olup olmadığını belirlemenin en yaygın yöntemlerinden biri Harman'ın tek faktör testi (Podsakoff vd., 2003: 889) uygulanmış olup, sonuç olarak ölçeklerin çok boyutlu yapı sergiledikleri görülmüş ve dolayısıyla ortak yöntem sapması sorununun olmadığı kanaatine varılmıştır.

3.3. Evren ve örneklem

Araştırma evrenini, Adana ili sınırları içerisinde şubeleri ve bölge müdürlüğü bulunan bankalarda görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bankaların Türkiye finans piyasasındaki başat konumu ile birlikte sektördeki yoğun performans baskısı sebebiyle, sektör çalışanlarını irdeleyen etik araştırmaların, diğer sektörlerle oranlara daha büyük önem arz ettiği düşünülmektedir (Mumcu ve Döven, 2016: 124). Bu nedenle araştırmada, banka çalışanlarının etik görüşleri değerlendirilmiştir. Türkiye Bankalar Birliği (2015)

verilerine göre evrenin büyüklüğü 4.252'dir. Verilerin, anket yöntemi ile elde edildiği çalışmada, anket formu elden ya da internet üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Başlangıçta tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden "kolayda örnekleme" metodu kullanılmış, ardından kartopu yöntemi ile katılımcı sayısı artırılmıştır. Toplam 574 personel anketi cevaplamış olup, analize uygun halde 456 anket olduğu görülmüştür. Söz konusu sayı, evreni temsil edebilecek düzeydedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 86-87).

4. Bulgular

4.1. Demografik özellikler

Ankete katılan 456 banka çalışanından %55'i erkeklerden, %45'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%88'i) 41 yaşın altında olup, yarıdan fazlası da (%60) evlidir. Katılımcıların tamamına yakını (%94) lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. 10 yıla kadar iş tecrübesine sahip olanların oranı %78'dir. Katılımcılar pozisyonları açısından değerlendirildiğinde; %46'sının uzman ya da uzman yardımcısı, %42'sinin iç kontrolör yardımcısı, iç kontrolör, yönetmen, müdür yardımcısı ya da şube/birim müdürü ve %12'sinin gişe yetkilisi olarak görev yaptıkları görülmüştür. Araştırma Adana ilinde yapıldığı için şubeler yanında bölge müdürlüklerinde çalışanlardan da veri elde edilmiş olup, şubelerde görev yapan banka çalışanlarının oranı %69, bölge müdürlüklerinde görevli olanların oranı ise %31'dir. Katılımcıların çalıştıkları bankalar sermaye yapıları itibarıyla incelendiğinde, kamu sermayeli bankalarda görev yapanların oranının %49, özel sermayeli bankalarda görev yapanların oranı ise %51 olduğu görülmüştür.

4.2. Keşfedici faktör analizi

Ölçüm modellerinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmesinden önce, verilere keşfedici (açıklayıcı) faktör analizi uygulanması gerekmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006: 815). Anderson ve Gerbing (1988: 415)'e göre bu gereklilik, ölçüm modellerinde ve YEM'de yer alan yapıların bağımsızlığının, başka bir ifadeyle ayrışma

geçerliliğinin test edilmesi (Nakıboğlu, 2008: 109) bakımından da önem arz etmektedir.

Araştırmanın veri seti, örneklem büyüklüğü ve ölçülen faktör sayısı itibarıyla faktör analizi için uygundur. Çünkü keşfedici faktör analizinde, faktör başına en az beş veri olması ve azami örneklem büyüklüğünün 100 olması gerektiği belirtilmektedir (Gorsuch, 1983). Ayrıca Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testleri sonuçları da faktör analizi için engel teşkil etmemiştir. Ölçek, Güğerçin (2015)'in Etik Konum Ölçeği'nin faktör analitik yapısını incelediği araştırma çerçevesinde 14 ifade ile sınırlandırılmıştır. Ölçeğe ilişkin madde-faktör eşleşmeleri ve yük değerlerine ilişkin detaylar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Etik Konum Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Etik Konum Ölçeği Göstergeleri	İdealizm	Görecelik	Doğruluk	Açıklanan Varyans
E4	.79			
E1	.77			
E2	.76			
E5	.72			27.15
E3	.72			
E7	.70			
E6	.68			
E10		.81		
E9		.79		
E11		.75		20.07
E8		.68		
E12		.64		
E13			.92	
E14			.91	12.74
Toplam				59.95

Özgün formunda beş faktörlü yapı gösteren ÖVD ölçeği, bu çalışmada da benzer bir yapı göstermiştir. Açıklanan toplam varyans %59,11 düzeyinde olup madde-faktör eşleşmeleri ve faktör yükleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

ÖVD Ölçeği İfadeleri	Nezaket	Katkı Sağlama	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem	Açıklanan Varyans
V24	.80					%13.77
V9	.70					
V19	.66					
V14	.53					
V6		.68				%12.75
V7		.66				
V1		.65				
V2		.59				
V16		.56				
V13			.77			%12.19
V18			.77			
V8			.71			
V23			.68			
V17				.74		%11.63
V12				.62		
V20				.61		
V22				.57		
V10					.86	%8.77
V15					.77	
Toplam						%59.11

4.3. Güvenilirlik ve geçerlilik analizi

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi için, ölçekteki maddeler arasındaki korelasyon değerlerini dikkate alan içsel

tutarlılık analizinden (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010:123-124) faydalanılmıştır. İçsel tutarlılık için Tablo 5'te yer alan Cronbach Alfa katsayıları (Nunnally ve

Bernstein, 1994) değerlendirilmiş ve söz konusu katsayıların yapılar ve alt boyutlar için yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca ifadelerin tamamının madde toplam korelasyonları .70'in (Gliem ve Gliem, 2003:86) üzerindedir. Etik Konum Ölçeği ile ÖVD Ölçeği'nin ve alt boyutların ortalama, standart sapma ve Cronbach Alfa katsayıları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5: Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alfa Değerleri*

Ölçek İsmi	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa
Etik Konum Ölçeği	14	3.86	.44	.70
<i>İdealizm</i>	7	4.47	.53	.85
<i>Görecilik</i>	5	3.36	.84	.80
<i>Doğruluk</i>	2	2.99	1.12	.89*
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	19	4.03	.41	.90
<i>Nezaket</i>	4	4.16	.46	.77
<i>Vicdanlılık</i>	4	3.99	.57	.68
<i>Centilmenlik</i>	4	3.89	.71	.74
<i>Sivil Erdem</i>	2	3.72	.85	.73*
<i>Fayda Sağlama</i>	5	4.18	.46	.75

Katılımcıların sayısı, N = 456; 1=Hiç katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum.

* Doğruluk ve sivil erdem boyutu iki ifadeden oluştuğu için, güvenilirliği Spearman-Brown katsayısı ile test edilmiştir (Eisinga vd., 2013: 6).

Tablo 6: Faktör Korelasyon Değerleri Faktörler

Faktörler	1	2	3	4	5	6	7	8
Sivil Erdem (1)	1							
Centilmenlik (2)	.26**	1						
Vicdanlılık (3)	.61**	.36**	1					
Fayda Sağlama (4)	.51**	.35**	.71**	1				
Nezaket (5)	.50**	.38**	.80**	.81**	1			
Görecilik (6)	.13**	-.14	.10**	.11**	.12**	1		
İdealizm (7)	.16**	.13*	.39**	.38**	.38**	-.10**	1	
Doğruluk (8)	.01	-.16	-.10	.03	-.01	.39**	-.22**	1

** İlişkinin %1 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (p<.01).

* İlişkinin %5 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (p<.05).

4.4. Doğrulayıcı faktör analizi

Keşfedici faktör analizine benzetmekle birlikte doğrulayıcı faktör analizinde (DFA), gözlenen değişkenler gizil değişkenlerle ilişkilendirilmiş durumdadır (Hair vd., 2005: 772). Dolayısıyla DFA ile hedeflenen, belirlenen k sayıda faktöre ait değişken gruplarının, bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğinin saptanması ve gizil değişkenler arasındaki korelasyonların belirlenmesidir (Aytaç ve Öngen, 2012: 16). Dolayısıyla etik konum ve ÖVD ölçeklerinin, göstergeleri ile ilişkilerinin tespit edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Çok boyutlu ölçeklerde, birleşme geçerliliğinin sağlanması için tüm göstergeler arasındaki ilişkinin yüksek çıkması beklenir (Şencan, 2005: 799). Ölçek faktör yükleri, birleşme geçerliliğini destekler nitelikte olup gerek Etik Konum Ölçeği'nin gerekse ÖVD ölçeğinin birleşme geçerliliğini sağladığı düşünülmektedir. Ayrışma geçerliliği ise yapıların birbirlerinden farklılıklarını göstermektedir (Hair vd., 2005: 778). Daha açık bir ifadeyle ayrışma geçerliliği, bir yapının diğerlerinden farklı bir olguyu işaret ettiğini vurgulamaktadır. Eğer model kapsamındaki yapıların ayrışma geçerliliği yüksek düzeydeyse, bir yapının başka bir yapı ile açıklanması mümkün olmayan bilgileri temsil ettiği ortaya çıkmaktadır. Keşfedici faktör analizi sonuçları yanında Tablo 6'daki korelasyon değerlerinden hareketle ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

DFA sonucunda değerlendirilmesi gereken unsurlardan biri faktör yükleridir. Standart regresyon katsayısı olarak da adlandırılan faktör yüklerinin .40'ın altında bir değer almaması tercih edilmektedir (Akyüz, 2012: 87). Hatta faktörler yüklerinin .50 ya da daha yüksek düzeyde olması gerektiği ifade edilmiştir (Hair vd., 2005: 777). Bu çalışmada, faktör yükü .50'nin altında olan bir gözlenen değişken (V4) tespit edilmiş, ardından söz konusu değişken analiz kapsamından çıkartılarak DFA tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda faktör yükü .50'nin altında kalan hiçbir ifade kalmamış olup faktör yükleri ve yapı güvenilirlikleri (composite reliability-CR) Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Ölçüm Modeline İlişkin Faktör Yükleri ve Yapı Güvenilirlikleri

Yapılar/ Değişkenler	Faktör Yükleri	CR	Yapılar/ Değişkenler	Faktör Yükleri	CR
İdealizm		.85	Nezaket		.78
A1	.66		V19	.72	
A2	.67		V9	.67	
A3	.77		V14	.68	
A4	.66		V24	.85	
A5	.63		Katkı Sağlama		.72
A6	.63		V7	.66	
A7	.63		V6	.53	
Görecelik		.80	V1	.73	
A8	.69		V16	.52	
A9	.77		Vicdanlılık		.71
A10	.66		V17	.70	
A11	.58		V12	.51	
A12	.69		V20	.52	
Doğruluk		.89	V22	.72	
A13	.94		Centilmenlik		.74
A14	.63		V8	.69	
Sivil Erdem		.76	V13	.63	
V15	.61		V23	.65	
V10	.92		V18	.69	

Faktör yükleri ile ilgili olarak yapılan açıklamaların ardından, Tablo 8’de ölçüm modellerinin iyiliğine yönelik değerler paylaşılmıştır. Ölçütlerin referans değerleri ile ilgili olarak Hair vd. (2005: 753) temel alınmıştır. Bu uyum iyiliği değerleri, modellerin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Ölçüm Modeli Uyum İyiliği Sonuçları

Uyum İyiliği Ölçütleri	Referans Değerler	Etik Konum Ölçeği	Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği
DF (sd)	-	74	214
CMIN	-	233.99	222.16
CMIN/DF	<5 kabul edilebilir <2 iyi	3.16	1.79
P değeri	-	.00	.00
CFI	≥.90	.93	.96
RMSEA	≤.07	.06	.04
SRMR	<.06	.04	.04
TLI	≥.90	.92	.95

4.5. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), temel olarak gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. YEM’in geleneksel yöntemlere olan üstünlükleri sebebiyle, sosyal bilimciler arasında model sına ve veri analizlerinde yoğun şekilde kullanıldığı görülmektedir. (Sümer, 2000: 49). YEM, sebep sonuç ilişkilerini açıklarken modellerin bir bütün olarak test edilmesine imkân vermesi, çok sayıda istatistiksel aşama yerine tek bir işlemle sonuç verilebilmesi, ölçüm hatalarına yer vermesi ve bunlara yönelik düzeltmeler yapma imkânı vermesi sebebiyle benzerlerine kıyasla üstün bir istatistiksel tekniktir (Akyüz, 2012: 87; Sümer, 2000: 51).

Çalışmada; kestirim yöntemi olarak en yüksek olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Analiz, AMOS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz

sürecinde ilk olarak, sıkıntılı tahminlerin (offending estimates) tespitine odaklanılmış (Hair vd., 2005: 796) olup, sonuç olarak negatif ya da anlamsız hata varyansları, l'e çok yakın veya üstünde standart katsayılar ve çok yüksek standart hatalar gibi sıkıntılı tahminlere rastlanılmamıştır. İncelemelerde herhangi bir problemle karşılaşılması nedeniyle modelin uyum iyiliğinin incelenmesi kısmına geçilmiştir.

Yapısal modelin sonuçlarına göre, uyum ölçütleri referans değerlerle karşılaştırıldığında, ölçütlerin kabul edilebilir seviyede oldukları görülmüştür. Yapısal eşitlik modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 9’da yer almaktadır.

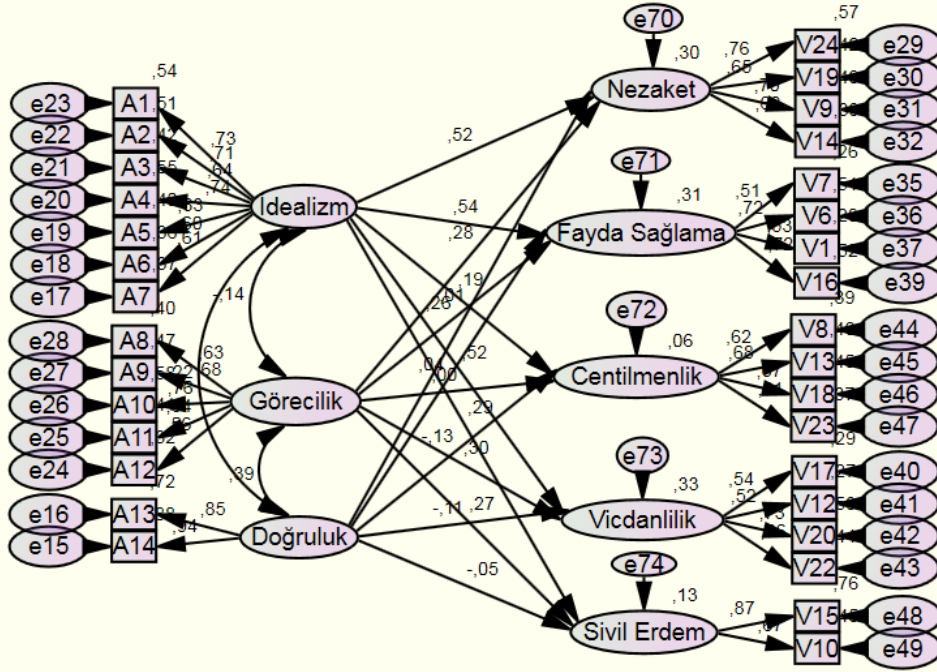
Tablo 9: YEM Uyum İyiliği Sonuçları

Uyum İyiliği Ölçütleri	Referans Değerler	Araştırma Modeli
DF (sd)	-	441
CMIN	-	924.31
CMIN/DF	<5 kabul edilebilir <2 iyi	2.09
P değeri	-	.00
CFI	≥.90	.91
RMSEA	≤.07	.07
SRMR	<.06	.04
TLI	≥.90	.90

Tablo 9 incelendiğinde CMIN/df (X²/sd), TLI, SRMR ve CFI değerlerinin kabul edilebilir düzeyde; RMSEA ve TLI değerlerinin ise üst sınırdaki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla oluşturulan yapısal eşitlik modelinin, kabul edilebilir seviyede uyum iyiliğine sahip olduğu ortaya konulmuştur. Ancak Hair vd. (2005: 862) yapısal modele ilişkin analizlerde model uyum indeksleriyle beraber DFA sonucunda ve yapısal model sonucunda elde edilen faktör yüklerinin karşılaştırılmasını önermektedirler. Zira her iki analiz neticesinde benzer faktör yükleri elde edilirse, söz konusu durum modelin geçerliliğini vurgulamaktadır. Bu

araştırmanın yapısal modelindeki faktör yükleri ve DFA sonuçları birbirinden sapma göstermediği için, modelin geçerliliği desteklenmiş ve hipotezlerin test edilmesi

aşamasına geçilmiştir. Geliştirilen yapısal model, Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2: Yapısal Model

Şekil 2’de görülen model kapsamında kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre etik konunun idealizm boyutunun, ÖVD’nin alt boyutları olan nezaket (.52, $p < .01$), katkı sağlama (.54, $p < .01$), vicdanlilik (.52, $p < .01$), sivil erdem (.29, $p < .01$) ve centilmenlik (.19, $p < .05$) üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi söz konusudur. Görecilik boyutu ise ÖVD’nin nezaket (.28, $p < .01$), vicdanlilik (.30, $p < .01$), katkı sağlama (.26, $p < .05$), sivil erdem (.27, $p < .01$) üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olup, centilmenlik üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Son olarak doğruluk boyutunun ÖVD’nin boyutları üzerindeki incelenmiş olup, doğruluğun ÖVD boyutlarının hiçbirini üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H9 VE H10 hipotezleri desteklenmiş olup bulgular ile ilgili tartışmalar sonuç bölümünde ele alınmıştır.

5. Sonuç

Araştırmanın sonuçlarının genel olarak, banka çalışanlarının etik konularının ÖVD üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu yönündeki yaygın kanıyı desteklediği söylenebilir. Çünkü etik yaklaşımların, ÖVD üzerindeki etkisini araştıran ampirik çalışmalar sonucunda genel olarak kavramlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edildiği görülmüştür. Kavramsal çalışmalarda ise, ÖVD kapsamına giren davranışların özleri itibarıyla etikle bağlantılı olduğu vurgulanmıştır. ÖVD’nin etikle bağlantısı, iyi asker sendromu tanımlaması ile netlik kazanmaktadır. Buradaki ‘iyi’ ifadesi direkt olarak etiği ve değerleri vurgular. Ayrıca bazı ÖVD ölçeklerinde (ör. Van Dyne vd., 1994; Smith vd., 1983) etik davranışla ilgili ifadeler (boşa zaman geçirmemek, doğru ve yanlış ayırırken profesyonelce davranmak, vs.) yer alması da ÖVD ve etik değişkenlerinin kavramsal açıdan benzerliğini göstermektedir. Ancak etik ve ÖVD kavramları arasındaki yakın ilişkiye ve yüksek

korelasyona rağmen, kavramların aynı yapıları açıkladıkları söylenemez (Turnipseed, 2002: 1). Kavramlar arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmaması da bu görüşü desteklemektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test sonuçlarına göre; etik yaklaşımın boyutları arasında yer alan idealizm boyutu, ÖVD’nin tüm boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkiye sahiptir. İdealizm ile ÖVD boyutları arasındaki anlamlı ve pozitif yönlü ilişki, alanyazına paralel ve beklenen bir sonuçtur. Çünkü örgüt içerisindeki idealizm yaklaşımına sahip çalışanların varlığının, ÖVD’nin sürdürülebilirliği için bir unsur olduğu söylenebilir. Çünkü idealistler, etik kural ve normlara göre hareket edip, diğerlerinin refahıyla ilgilenip, onlara zarar vermekten kaçınıp, dışsal ödül beklentisine girmeden ÖVD sergileyeceklerdir.

Etik yaklaşımın görecilik boyutunun da centilmenlik hariç olmak üzere ÖVD’nin tüm boyutlarını etkilediği görülmüştür. Görecilik-ÖVD ilişkisindeki temel varsayım; göreciliğin kurallardan bağımsız, ÖVD’nin de isteğe bağlı ve gönüllülük esaslı davranışlardan oluşmasıdır. Kurallardan bağımsız olarak ve şartlara göre etik kararlar veren göreci çalışanların, yine kurallardan bağımsız olarak, isteğe bağlı ve gönüllü şekilde ÖVD sergilemeleri beklenmektedir. Bu çalışmanın örnekleminde yer alan göreci yaklaşım sergileyen çalışanların, yüksek ÖVD sergilemelerinde söz konusu durumun etkili olduğu düşünülmektedir. Ancak görecilik, centilmenlik üzerinde anlamlı düzeyde etkiye sahip değildir. Centilmenlik, her türlü olumsuzluğa rağmen süreçlere ve gelişmelere olumlu yaklaşmayı ifade eder. Oysa uzun ve yoğun iş temposu içerisinde çalışan ve gerek teknik altyapı gerek müşteri, gerekse genel müdürlük ve bölge müdürlüğü kaynaklı olumsuzluklar yaşayan banka çalışanlarının duruma göre centilmenlik sergilemeleri

oldukça güçtür. Dolayısıyla göreci banka çalışanlarının centilmenliğe önem vermelerine rağmen zorlu çalışma şartları, çalışanların centilmenlik sergilemelerinin önüne geçmiş olabilir.

Çalışanların, yalan söylememelerine ilişkin yaklaşımlarını ifade eden doğruluk ile ÖVD boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Söz konusu durumda; çalışanların, ÖVD sergilemek amacıyla gerçekleri olduğundan farklı şekilde yansıtmaları etkili olabilir. Örneğin katılımı zorunlu olmayan bir toplantıya katılmak, olumsuzluklar karşısında tolerans gösterebilmek gibi ÖVD sergilemek için çalışanlar, doğruluk boyutu kapsamında yer alan davranışlardan uzaklaşabilirler. Genel olarak idealizm ve görecilik ile ÖVD arasındaki ilişkiler, alanyazındaki bulgularla paralellik göstermektedir. Ancak doğruluk boyutunu ele alan sınırlı sayıdaki çalışmada ÖVD'nin incelenmemesi sebebiyle doğruluk-ÖVD ilişkisi, alanyazındaki bulgularla karşılaştırılamamıştır.

Bu çalışmanın, ulusal yazında sınırlı sayıdaki araştırmada tartışılmış olan etik-ÖVD ilişkisine, etik kavramını örgütsel düzeyde değil bireysel düzeyde ve Etik Konum Kuramı çerçevesinde ele alarak odaklanması itibarıyla önem arz ettiği düşünülmektedir. Ayrıca örneklemin banka çalışanlarından oluşmasının, çalışmanın önemini artırdığı düşünülmektedir. Çünkü bankaların Türkiye finans piyasalarındaki başat konumu ile birlikte sektördeki yoğun performans baskısı sebebiyle, sektör çalışanlarına yönelik etik araştırmaların gerek alanyazın gerekse uygulayıcılar için katkı sağlaması hedeflenmektedir. Bununla birlikte örneklemin, yalnız banka çalışanlarından oluşmasına bağlı olarak, çalışmanın Türkiye'deki insan kaynağı profili için genellenebilir olduğunu söylemek güçtür. İlerleyen çalışmalarda daha geniş örneklemlerle, farklı sektörlerde çalışanlar örnekleme dahil edilebilir. Ayrıca ÖVD'nin diğer öncülleri üzerine çalışmalar yapılarak, çalışanları ÖVD sergilemeye motive eden ilave unsurlar tespit edilebilir. Her ne kadar ÖVD sergileyen çalışanların, bu davranışları ödül beklemeden gerçekleştirdikleri bilirse de ÖVD sergileyerek hak kazanılabilecek muhtemel çıktılarının bu tip davranışlar üzerindeki rolü de araştırılabilir. Feather ve Rauter (2014)'in de önerdikleri gibi Beklenti-Değer Kuramı çerçevesinde, muhtemel ödüllerin çekiciliği ve değerlerinin tespit edilmesi ilk adım olabilir. İlave olarak, hiyerarşik farklılıklar da dikkate alınarak gerçekleştirilecek araştırmaların, ÖVD yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak; alanyazında, yarattığı pozitif yönlü örgütsel çıktılar vurgulanarak tartışılan ÖVD'nin temellerinin, Türkiye özelinde tartışılmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir. Çünkü İrmiş ve Gök (2008)'ün ifade ettikleri üzere, az gelişmiş/gelişmekte olan ülkelerdeki sendikasılaşma ve sosyal güvenlik gibi sorunlara rağmen, çalışanlardan nasıl görev tanımlarının ötesinde çaba sarfetmelerinin beklendiği sorusu, ülkemiz dinamikleri dikkate alınarak tartışılabilir. Uygulayıcılar açısından da iş başvurularında adayların etik yaklaşımlarının değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Çünkü bu araştırma neticesinde yüksek düzeyde idealizm ya da görecilik yaklaşımına sahip banka çalışanlarının, yüksek düzeyde ÖVD sergileyecekleri sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla bankaların insan kaynakları departmanları işe alım sürecinde adayların, karakter özelliklerini ve yetkinliklerini tespit ederken, diğer yandan etik yaklaşımlarını da göz önüne alabilirler. Bu bağlamda

adayların, yüksek düzeyde idealizme ya da göreciliğe sahip olmaları tercih sebebi olabilir.

Kaynaklar

- Acar, A. Z. (2006), "Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel ve Örgütsel Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Akbaş, T. T. (2010), *Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akyüz, B. (2012), *Hizmetkar Liderlik Davranışlarının Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Performans Üzerine Etkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Anderson, J. C., ve Gerbing, D. W. (1988), "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach", *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Arslantaş, C. (2005), "Algılanan Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 264-281.
- Arslantaş, C. C. (2007), "Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi", *Amme İdaresi Dergisi*, 40(4), 81-101.
- Aslan, Ş. (2009), "Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: "Kurumda Çalışma Yılı" ve "Ücret" Değişkenlerinin Rolü", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Aytaç, M., ve Öngen, B. (2012), "Doğruluk Faktör Analizi ile Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi", *İstatistikçiler Dergisi*, 5(1), 14-22.
- Baker, T. L., Hunt, T. G., ve Andrews, M. C. (2006), "Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values", *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857.
- Bakır, U. (2013), "Reklamda Cinsellik ve Tüketici: Bireysel Ahlaki İdeolojinin Reklamda Cinselliğin Kullanımına Yönelik Tutumlara Etkisi", *Erciyes İletişim Dergisi (Akademia)*, 3(1), 14-30.
- Barnett, T., Bass, K., ve Brown, G. (1996), "Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions To Report a Peer's Wrongdoing", *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1161-1174.
- Basım H. N., ve Şesen, H. (2006), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-102.
- Bingöl, D., Naktiyok, A. ve İşcan, Ö.A. (2003), "Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

- Üzerine Etkisi”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Afyon, 491- 508.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., ve Bloodgood, J. M. (2002), “Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations”, *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522.
- Chiu, S. F., ve Tsai, W. C. (2007), “The Linkage Between Profit Sharing and Organizational Citizenship Behaviour”, *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6), 1098-1115.
- Cole, D., Sirgy, M. J., ve Bird, M. M. (2000), “How Do Managers Make Teleological Evaluations In Ethical Dilemmas? Testing Part of and Extending the Hunt-Vitell Model”, *Journal of Business Ethics*, 26(3), 259-269.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., ve Yee, K. (2001), “Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research”, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Çavuş, M.F., ve Develi A., (2015), “Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, Aksaray, 679-682.
- Çetin, F. (2011), Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., ve Çakmakçı, C. (2012), “Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(1), 7-36.
- Çetinkaya, M., ve Çimenci, S. (2014), “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Deluga, R. J. (1994), “Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Dolan, S. L., Tzafirir, S. S., ve Baruch, Y. (2005), “Testing the Causal Relationships Between Procedural Justice, Trust and Organizational Citizenship Behavior”, *Revue de Gestion Des Ressources Humaines*, 57, 79-89.
- Eisinga, R., Te Grotenhuis, M., ve Pelzer, B. (2013), “The Reliability of a Two-Item Scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown?”, *International Journal of Public Health*, 58(4), 637-642.
- Elçi, M. (2005), Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Elçi, M. ve Alpkın, L. (2006), “Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Erkuş, A., Turunç, Ö., ve Yücel, R. (2011), “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 245-270.
- Fialho, P., ve dos Santos, N. (2011), “Ethical Positioning and Organizational Citizenship Behaviors: An Exploratory Study”, *Symposium on Ethics & Social Responsibility Research, Lisbon*. <http://hdl.handle.net/10174/4679> (Son Erişim Tarihi: 18.12.2016)
- Forsyth, D. R. (1980), “A Taxonomy of Ethical Ideologies”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175-184.
- Forsyth, D. R. (1981), “Moral Judgment: The Influence of Ethical Ideology”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7(2), 218-223.
- Forsyth, D. R. (1992), “Judging the Morality of Business Practices: The Influence of Personal Moral Philosophies”, *Journal of Business Ethics*, 11(5, 6), 461-470.
- Forsyth, D. R., O’Boyle, E.H, ve McDaniel, M.A., (2008), “East Meets West: A Meta-Analytic Investigation of Cultural Variations in Idealism and Relativism”, *Journal of Business Ethics*, 83(4), 813-833.
- Gliem, J. A., ve Gliem, R. R. (2003), Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach’s Alpha Reliability Coefficient for Likert-type Scales, Midwest Research-to-Practice Conference. In: Adult, Continuing, and Community Education. Columbus Press: Ohio State University, 82-88
- Gorsuch, R. L. (1983), *Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Güğerçin, U. (2015). Bireyin Etik Yaklaşımı İle Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana ilindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gürbüz, S. (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö., ve Sert, M. (2014), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi”, *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-20.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2005), *Multivariate Data Analysis*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Huang, C. C., You, C. S., ve Tsai, M. T. (2012), “A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors”, *Nursing Ethics*, 19(4), 513-529.
- Hunt, S. D., ve Vitell, S. (1986), “A General Theory of Marketing Ethics”, *Journal of Macromarketing*, 6(1), 5-16.
- İrmiş, A., ve Gök, E. E. (2008), “Az Gelişmiş Ülkelerde Fason Üretim Ve Örgütsel Vatandaşlık Olgusu”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 3(1), 193-219.

- İşbaşı, J. Ö. (2000), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma. Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 25-27.
- Karande, K., Shankarmahesh, M. N., Rao, C. P., ve Rashid, Z. M. (2000), "Perceived Moral Intensity, Ethical Perception, and Ethical Intention of American and Malaysian Managers: A Comparative Study", *International Business Review*, 9(1), 37-59.
- Kepenek, Ö. (2008), Öğretmenlik Meslek Etik İlkelerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi (Kocaeli ili örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kernodle, T. A., ve Noble, D. (2013), "Organizational Citizenship Behavior: It's Importance in Academics", *American Journal of Business Education*, 6(2), 235-240.
- Kim, Y. (2003), "Ethical Standards and Ideology Among Korean Public Relations Practitioners", *Journal of Business Ethics*, 42(3), 209-223.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Leung, A. S. (2008), "Matching Ethical Work Climate to In-role and Extra-role Behaviors in a Collectivist Work Setting", *Journal of Business Ethics*, 79(1-2), 43-55.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., ve Paine, J. B. (1999), "Do Citizenship Behaviors Matter More For Managers Than For Salespeople?", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 396-410.
- Madhu, B., ve Krishnan, V. R. (2005), "Impact of Transformational Leadership and Karma Yoga on Organizational Citizenship Behaviour", *Prestige Journal of Management and Research*, 9(1), 1-20.
- Meriac, J. P. (2012), "Work Ethic and Academic Performance: Predicting Citizenship and Counterproductive Behavior", *Learning and Individual Differences*, 22(4), 549-553.
- Moorman, R. H. (1991), "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? ", *Journal of Applied Psychology*, 76, 845 – 855
- Mumcu, A., ve Döven, M. S. (2016), "Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektöründe Bir Arastırma", *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1), 113.
- Nakıboğlu, M. A. B. (2008), Hizmet İşletmelerindeki İlişkisel Pazarlama Uygulamalarının Müşteri Bağlılığı Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994), *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, Inc, New York.
- Organ, D. W. (1994), "Personality and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Management*, 20(2), 465-478.
- Organ, D. W. (1997), "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D. W., ve Ryan, K. (1995), "A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., ve MacKenzie, S.B. (2006), *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage, Beverly Hills, CA.
- Özbek, V., ve Özer, G. (2012), "Küçük İşletme Sahiplerinin Dindarlık Düzeyleri, Etik İdeolojileri ve Algıları Arasındaki İlişkiler", *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(27), 169-188.
- Özdevecioğlu, M. (2003), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 117-135.
- Özyer, K., ve Azizoglu, Ö. (2010), "Demografik Değişkenlerin Kişilerin Etik Tutumları Üzerindeki Etkileri", *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 59-84.
- Payam, M. M. (2016), "Polislerin ve Polis Adaylarının Mesleki Etik Disi Davranışlar İle İlgili Görüşleri: Elazığ ve Malatya Örneği", *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1), 7.
- Penner, L. A., Midili, A. R., ve Kegelmeyer, J. (1997), "Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on The Causes of Organizational Citizenship Behavior", *Human Performance*, 10(2), 111-131.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003), "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review Of The Literature and Recommended Remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., ve Fetter, R. (1990), "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors", *Leadership Quarterly*, 1, 107–142.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., ve Hui, C. (1993), *Organizational Citizenship Behaviors as Determinants of Managerial Evaluations of Employee Performance: A Review and Suggestions For Future Research*. In G.R. Ferris ve K.M. Rowland (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11(1-40). Greenwich, CT.: JAI Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve 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, 513–563.

- Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. (1994), "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness", *Journal of Marketing Research*, 3(1), 351-363.
- Podsakoff, P.M., ve Organ, D. (1986), "Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects", *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Rayner, J., Lawton, A., ve Williams, H. M. (2012), "Organizational Citizenship Behavior and the Public Service Ethos: Whither The Organization?", *Journal of Business Ethics*, 106(2), 117-130.
- Reidenbach, R. E., ve Robin, D. P. (1990), "Toward The Development of a Multidimensional Scale For Improving Evaluations of Business Ethics", *Journal of Business Ethics*, 9(8), 639-653.
- Ruiz-Palomino, P., Ruiz-Amaya, C., ve Knörr, H. (2011), "Employee Organizational Citizenship Behaviour: The direct and Indirect Impact of Ethical Leadership", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(3), 244-258.
- Ryan, J. J. (2002), "Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work For Employees and Organizations", *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123-132.
- Schlenker, B. R., ve Forsyth, D. R. (1977), "On The Ethics of Psychological Research", *Journal of Experimental Social Psychology*, 13(4), 369-396.
- Shin, Y. (2012), "CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Business Ethics*, 108(3), 299-312.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., ve Kim, M. S. (2015), "Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating Role of Ethical and Procedural Justice Climate", *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Smith, C. A., Organ, D. W., ve Near, J. P. (1983), "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68, 655-663.
- Somech, A., ve Drach-Zahavy, A. (2004), "Exploring Organizational Citizenship Behaviour From an Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 281-298.
- Sparrow, P. R., Chadrakumara, A., ve Perera, N. (2010), "Impact of Work Values and Ethics on Citizenship and Task Performance in Local and Foreign Invested Firms: A Test in a Developing Country Context", 11th International Human Resource Management Conference, Birmingham, UK: Aston Business School, 1-25.
- Sümer, N. (2000), "Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar", *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şencan, H. (2005), *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tepper, B. J., Lockhart, D., ve Hoobler, J. (2001), "Justice, Citizenship, and Role Definition Effects", *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 789-796.
- Tınar, M. Y. (1999), *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey Yayınları.
- Turnipseed, D.L. (2002), "Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics", *Journal of Business Research*, 55(1), 1-15.
- Türkiye Bankalar Birliği (2015), *Türkiye'de Bankacılık Sistemi Seçilmiş Göstergelerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2014, Haziran 2015, Rapor Kodu : YT06*.
- Ulrich, C. M., ve Soeken, K. L. (2005), "A Path Analytic Model of Ethical Conflict in Practice and Autonomy in a Sample of Nurse Practitioners", *Nursing Ethics*, 12(3), 305-316.
- Ünal, A., ve Çelik, M. (2013), "Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 239-258.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., ve Dienesch, R. M. (1994), "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation", *Academy of Management Journal*. 37(4), 765-802.
- Worthington, R. L., ve Whittaker, T. A. (2006), "Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations For Best Practices", *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, S. (2014), "Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü", *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.
- Zeylan, U. (2011), *Advertising Ethics and Regulation: Consumer Attitudes, Behaviour and Ethical Ideologies*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.