

PAPER DETAILS

TITLE: ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL VATANDASLIK DAVRANISI İLİSKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIGIN ARA DEĞİSKEN ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR ARASTIRMA

AUTHORS: Mehmet GÜNLÜK, Gökhan ÖZER, Murat ÖZCAN

PAGES: 83-103

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/528932>

Gönderim Tarihi: 06.12.2016 Kabul Tarihi: 12.04.2017

**ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARA DEĞİŞKEN
ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE
BİR ARAŞTIRMA¹**

Mehmet GÜNLÜK*

Gökhan ÖZER**

Murat ÖZCAN***

**THE MEDIATOR EFFECT OF ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL
CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR: A RESEARCH ON ACCOUNTING
PROFESSIONALS**

Öz

Yüksek seviyede teknik bilgi ve eğitim gerektiren, çalışma koşulları ve ortamları da diğer meslek gruplarına göre farklılıklar gösteren muhasebe meslek mensuplarının etik iklim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki sebep-sonuç ilişkilerini ortaya koymak, bu çalışmanın temel hedefidir. Ayrıca etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın ara değişken olup olmadığı da araştırılacaktır. Geliştirilen modelin değişkenlerine dayalı olarak oluşturulmuş anket, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde bağımlı olarak çalışan 600 muhasebe meslek mensubuna (SMMM ve sertifikasız muhasebe meslek mensubu) uygulanmıştır. Elde edilen 450 adet verinin analizi sonucunda etik iklimin, muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu, örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılığın da muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın ara değişken analizine yönelik bulguları, örgüte duygusal bağlılığın, devam bağlılığının ve normatif bağlılığın etik iklim

¹Bu çalışmada, 2. Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan “Örgütsel Bağlılık ve Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı bildiriden yararlanılmıştır.

*Yrd. Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Milas Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, e-posta: mehmetgunluk@mu.edu.tr

**Prof. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: ozer@gtu.edu.tr

***Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: mozcan@ibu.edu.tr

ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kısmi ara değişken etkisi olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensupları, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Etik İklim.

Abstract

Main of this study is to reveal the cause and effect relationships among accountants', whose profession requires more technical knowledge and training than others and whose work environments vary compared to the other professions, ethical climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior. In addition, whether organizational commitment is a mediator between ethical climate and organizational citizenship behavior is investigated in the scope of this study. Relationships between ethical climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior are investigated using data obtained from randomly selected 450 dependent and independent working accountants' from various regions of Turkey. Results of the analysis suggests that ethical climate positively affects organizational commitment and organizational citizenship behavior. Results also show that organizational commitment positively effects organizational citizenship behavior. The results of mediation analyses further indicate that organizational commitment has a mediation effect in relationship between ethical climate and organizational citizenship behavior.

Keywords: Accounting Professionals, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Ethical Climate

1. Giriş

Örgütler için rekabetçi üstünlüğün ve performansın en önemli belirleyici unsurunun insan olarak değerlendirildiği (Kanten vd 2015:513) post endüstriyel çağımızda (Özcan vd 2016:288) çalışanların sadece, biçimsel iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmeleri örgütlerin ayakta kalabilmeleri için yeterli olmamakta, çalışanların biçimsel rol davranışlarına ilaveten kendi istekleriyle yaptıkları ve örgüt performansını artıran biçimsel olmayan rol dışı davranışları örgütlerin rekabet üstünlüğünü elde etmede giderek ön plana çıkmaktadır (Gülbüz 2006:49). Bu sebeple günümüz örgütleri çalışanlarından biçimsel rollerini gerçekleştirmelerinin yanında iş tanımlarının ötesinde görev ve sorumluluklar üstlenerek, örgüt için fazladan çaba göstermelerini (Kanten 2014:162) ve örgütsel çevrede yardımseverlik, nezaket, fedakârlık gibi pozitif davranışlar sergilemelerini (Garg ve Rastogi 2006:574; Ünüvar 2006:2) beklemektedir.

Yapılan çalışmalar, çalışanların birbirleri arasında ve örgüt ile çalışanlar arasında sosyal ve psikolojik açıdan olumlu bir iklimin oluşmasına katkı

sağlayarak örgüt performansını ve etkinliği arttıran (Kanten 2014:164) Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, bireysel ve örgütsel performansı doğrudan ve/veya dolaylı etkilediği yaygın kabul gören müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati, iş memnuniyeti, iş performansı, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, grup performansı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti değişkenlerle ilişkili olduğunu ve yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların üyesi oldukları örgütlerin rekabet gücünü artırdıklarını göstermektedir (Moorman 1991; Moorman vd 1993; Niehoff ve Moorman 1993; Niehoff ve Moorman 1996; Garg ve Rastogi 2006; Gürbüz 2006; Podsakoff vd 2009; Bowler vd 2010; Sevi 2010; Alizadeh vd 2012).

Emeğin ve bilginin yoğun olarak kullanıldığı muhasebe örgütlerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları mesleki bilgi, bireysel beceri, nitelik ve çalışmalarının (Kalbers ve Cenker 2007:355) yanı sıra örgütsel çevrede yardımseverlik, nezaket, fedakârlık gibi pozitif davranışlar sergilemeleri muhasebe örgütlerinin performansını olumlu etkilediğinden (Özcan vd 2016:289) örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, muhasebe meslek mensupları için de önemli bir konudur.

Çalışma ortamlarındaki etik iklimin, muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini ve etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın ara değişken olup olmadığı araştırılan bu çalışma beş temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü oluşturan giriş kısmından sonra ikinci bölümde konuyla ilgili literatür, etik iklim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları tanımlanmakta ve ilgili yazına dayanılarak geliştirilen hipotezler araştırma modeli ile ortaya konmaktadır. Araştırmanın metodolojisinin açıklandığı üçüncü bölümü araştırma hipotezlerini test etmek üzere muhasebe meslek mensuplarından toplanan verilerin kullanıldığı dördüncü bölüm izlemektedir. Beşinci ve son bölümde ise araştırmaya ilişkin bulgular değerlendirilmektedir.

2. 2. Literatür, Araştırma Modeli ve Hipotezler

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı, çalışanların, çalıştıkları örgütteki diğer çalışanlara yönelik olarak sergiledikleri yardımcı veya vicdanlı olma ile örgütü destekleme gibi kendilerinden beklenen biçimsel rollerinin dışında sergiledikleri gönüllü davranışları olarak tanımlamaktadır (Smith vd 1983:656).

Örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik, sivil erdem, vicdan sahibi olma, nezaket ve sportmenlik olmak üzere beş farklı boyuttan oluşmaktadır

(Organ 1988:96). Sivil erdem, çalışanların bir bütün olarak örgüte bağlılığının ve genel düzeyde örgüte yönelik ilgilerinin ifadesidir (Organ 1988:96). Özgeciliği, çalışanların üyesi oldukları örgüte ait görevlerde veya çözülmesi gereken sorunlarda, örgüt üyelerine karşılıksız olarak destek olması ve sorunların çıkmasını önlemeye yönelik gönüllü davranışlarını kapsar (Organ 1988:96; Podsakoff vd 2000:516). Örgüt üyelerinin kendilerinden beklenenden daha çok çalışarak, örgütteki kural ve düzenlemelere karşı gelmeden, kendisi için belirlenmiş asgari rol davranışlarından daha fazlasını yapma yönünde gönüllü davranış sergilemeleri vicdan sahibi olma olarak ifade edilmektedir (Podsakoff vd 2000:516-517). Sportmenlik, örgüt üyelerinin yaptıkları işten kaynaklanan sorunlardan ve zorluklardan şikâyet etmeden çalıştıkları örgütlerde gerginlik yaratabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade ederken (Organ 1988:96; Podsakoff vd 2000:517), nezaket ise Örgüt üyeleri arasında meydana gelebilecek problemlere yönelik önlemler almak ve çalışanları ilgilendiren ve onları etkileyebilecek konularda onlara bilgi vermeye yönelik davranışlar gösterme eğilimini ifade eder (Organ 1988:96). Çalışanlar arasındaki işbirliğini ve dayanışmayı arttırması, örgütün tüm süreçlerini ve imajını olumlu etkilemesi ve böylece örgütsel etkinliği ve performansı arttırması yönüyle pozitif örgütsel davranışlar kapsamında değerlendirilen (Kanten 2014:162) örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanlar tarafından sergilenmesi için gerekli olumlu örgütsel koşullar oluşturulmalıdır (Kanten ve Yeşiltaş 2013:85).

Örgüt içindeki ilişkileri ve çalışanların davranışlarını ve dolayısıyla örgütsel sonuçları etkileyen önemli örgütsel koşullardan biri olan etik iklim, çalışanların üyesi oldukları örgütlerdeki, etik içeriği olan örgütsel uygulama ve işlemlere yönelik algıları (Victor ve Cullen 1988:101; Cullen vd 1993:667) şeklinde tanımlanmaktadır. Ahlaki sonuçlara sahip örgütsel politikaları, prosedürleri ve uygulamaları yansıtan (Mulki vd 2008:559) etik iklim, örgüt içerisinde biçimsel olmayan bir kontrol sağlayarak çalışanların işyerlerinde nasıl davranması gerektiğini, sorumluluklarının neler olduğunu, doğru ve yanlışlarını görmeleri (Lopez vd 2009:596) ile kabul edilebilir ve edilemez davranışlar hakkında karar vermelerine (Barnett ve Schubert 2002:280) olanak sağlamaktadır.

Örgütsel sonuçları etkileyen önemli örgütsel koşullardan bir diğeri ise, örgütsel bağlılıktır. Bireylerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlılığın (Meyer ve Allen 1984:373) ve örgütle özdeşleşme derecesinin (Porter vd 1974:604; Steers 1977:46; Becker 1992:233) ifadesi olan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme

isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu olarak tanımlanmaktadır (Mowday vd 1979:226).

Meyer ve Allen (1984) ile Allen ve Meyer (1990)'e göre örgütsel bağlılık duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (Meyer vd 2002:21). Duygusal Bağlılık, bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir (Meyer vd 1998:83). Yazında rasyonel bağlılık olarak da bilinen devam bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Meyer vd 2002:21). Normatif bağlılık ise, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi anlamına gelmektedir. Bu özelliği ile normatif bağlılık diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Özetle duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devam bağlılığı kişisel çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise ahlaki gerekçelerle (Wasti 2002:526) ortaya çıkmaktadır.

Araştırmacılar etik iklimin olduğu iş ortamlarında çalışanların örgütsel bağlılığının artarak ekstra rol davranışı görülmesinin daha olası olduğunu ifade etmekte, örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısı, algılanan örgütsel destek, iş tatmini, işin özellikleri, ödül-ücret politikaları ve etik iklim gibi birçok örgütsel faktörden etkilendiği ileri sürülmektedir (Organ ve Ryan 1995; Suresh ve Venkatammal 2010; Mahdiuon vd 2010; Çekmecelioğlu 2011; Alizadeh vd 2012; Hakim vd 2014; Hajirasouliha vd 2014).

Etik iklim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerle ilgili teorik destek sağlanarak ortaya konan araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

H₁: Etik iklim, muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkiler.

H_{2a}: Etik iklim, muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal bağlılıklarını pozitif etkiler

H_{2b}: Etik iklim, muhasebe meslek mensuplarının örgüte devam bağlılıklarını pozitif etkiler.

H_{2c}: Etik iklim, muhasebe meslek mensuplarının örgüte normatif bağlılıklarını pozitif etkiler.

H_{3a}: Muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif etkiler.

H_{3b}: Muhasebe meslek mensuplarının örgüte devam bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif etkiler.

H_{3c}: Muhasebe meslek mensuplarının örgüte normatif bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif etkiler.

H₄: Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın boyutlarının ara değişken etkisi vardır.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Ölçeklerin Oluşturulması ve Verilerin Toplanması

Bu çalışmanın evrenini, Türkiye'nin çeşitli yerleşim bölgelerindeki işletmelerde ve muhasebe bürolarında Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, meslek stajyeri ve sertifikasız muhasebe elemanı ve yöneticisi unvanına sahip bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Geliştirilmiş olan araştırma modelinin test edilmesinde kullanılan veri seti tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 600 muhasebe meslek mensubuna e-posta yoluyla ve yüz yüze görüşme şeklinde uygulanan anket ile oluşturulmuştur. E-postalara cevap veren ve yüz yüze görüşme şeklinde uygulanan anket sayısı 480 olarak gerçekleşmiştir. Bu anketlerden 30 tanesi eksik doldurulma ve güvenilir olmadığı gerekçesiyle elenmiş, kalan 450 anket analizlerde kullanılmak üzere veri tabanı oluşturulmasında kullanılmıştır. Bu çalışmada %80 (480/600) olarak gerçekleşen yanıtlama oranı ise anket çalışmaları için yeterli bulunmaktadır (Babbie,1990: 262). Verilerin analizinde SPSS istatistik programından yararlanılarak faktör analizi, güvenilirlik testleri, korelasyon ve modelin testini içeren regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ölçümü ve katılımcıların bu değişkenlere ait algılarının belirlenmesi için uygulanan anketin oluşturulması sırasında, geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda onaylanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Ölçeklerinde birden fazla değişken (soru) kullanılmış olup katılımcıların bu değişkenlere birden beşe kadar bir değer atamasında Likert tipi eşit aralıklı ölçüm şekli kullanılmıştır. Likert tipi ölçeklerde en küçük değer “kesinlikle katılmıyorum” ve en büyük değer “kesinlikle katılıyorum” algısına denk gelmektedir.

Örgütsel bağlılık Meyer ve Allen (1993), etik iklim Schwepker (2001), örgütsel vatandaşlık davranışı da Organ (1988), Niehoff ve Moorman (1993) ile Podsakoff, ve MacKenzie (1989) tarafından geliştirilmiş ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Ankette katılımcılara ayrıca cinsiyetleri, medeni durumları, mesleki unvanları, işyerlerindeki pozisyonları ve eğitim seviyeleri sorulmuştur. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri

Özellikler	Frekans	%	Özellikler	Frekans	%
<u>Meslek Unvanı</u>			<u>Eğitim Seviyesi</u>		
SMMM	120	26,7	Lise	90	20
Stajyer	95	21,1	Ön lisans	125	27,8
Diğer	235	52,2	Lisans	214	47,5
Toplam	450	100	Lisansüstü	21	4,7
			Toplam	450	100
<u>Pozisyonu</u>			<u>Medeni Durum</u>		
Muhasebe Elemanı	246	54,7	Evli	326	72,4
Muhasebe Yöneticisi	204	45,3	Bekâr	124	27,6
Toplam	450	100	Toplam	450	100
<u>Cinsiyet</u>					
Bay	289	64,2			
Bayan	161	35,8			
Toplam	450	100			

4. Bulgular

4.1 Geçerlilik ve Güvenirlilik ve Temel İstatistikler

Araştırma kapsamında kullanılan ve her bir ölçeğin ölçeklerin yapı geçerliliğinin değerlendirilebilmesi için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett testleri ile faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır (Sharma 1996:116). Anket sorularından elde edilen veri setinde yapılan analiz sonucunda elde edilen KMO örneklem yeterliliği ölçüt değerleri (örgütsel bağlılık ölçeği için KMO= 0,867, örgütsel vatandaşlık ölçeği için KMO= 0,911 ve etik iklim ölçeği için KMO= 0,772) örneklem faktör analizleri için uygun (Sharma 1996:116) ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu (Mitchell 1994:485-516) gösterirken, Bartlett testinin sonuçları ise (örgütsel bağlılık ölçeği için Chi-Square= 3236,72; $p<0,000$; örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için Chi-Square= 3365,51; $p<0,000$ ve etik iklim ölçeği için Chi-Square= 1436,44; $p<0,000$) ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının anketlerdeki ifadelerine verdikleri yanıtlardan yararlanılarak, bu ifadelerin ölçmeyi hedeflediği değişkenleri kendi aralarında sınıflandırmak için temel bileşenler analizi-varyans maksimizasyonu yöntemi ile keşifsel faktör analizleri (KFA) gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonunda her

bir değişkenin ilgili faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyonla yüklendiği görülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizinde ortaya çıkan 3 faktör, toplam varyansın % 56,62’sini, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizinde ortaya çıkan 5 faktör ise toplam varyansın % 69,47’sini ve etik iklim ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizinde ortaya çıkan bir faktör ise toplam varyansın % 52,17’sini açıklamaktadır. Faktör analizinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için örgütsel bağlılık soru ölçeğinden, normatif bağlılıktan 1. soru, devam bağlılığından ise 1. ve 6. sorular ile örgütsel vatandaşlık davranışı soru ölçeğinden, özgecilik boyutundan 4.soru ve centilmenlik boyutundan ise 1. ve 2. sorular analiz dışında tutulmuşken etik iklim soru ölçeğinden hiç bir soru analiz dışında tutulmamıştır.

Tablo 2: Faktör Yükleri Matrisi ve Güvenilirlik Sonuçları

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Faktör Yükleri
DUYGUSAL BAĞLILIK (α: 0,902) Varyansı Açıklama Oranı (%)26,89	
5.Bu iş yerinin benim için çok önemli bir anlamı taşıyor.	,833
4.Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	,823
3.Bu iş yerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	,815
6.İş yerime karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	,813
7.Çalıştığım iş yerinden, dışarıda gururla bahsediyorum.	,758
2.İş yerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederim.	,707
1.Meslek hayatımın geri kalan bölümünü bu iş yerinde geçirmek beni mutlu eder.	,674
NORMATİF BAĞLILIK (α: 0,773) Varyansı Açıklama Oranı (%)15,81	
3.İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	,745
5.Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın, orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağımı düşünüyorum.	,741
2.Benim avantajıma olsa bile, iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	,704
4.Bu iş yeri, benim sadakatimi hak ediyor.	,642
6.İş yerime çok şey borçluyum.	,625
DEVAM BAĞLILIĞI (α: 0,711) Varyansı Açıklama Oranı (%)13,92	
4.Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	,809
5.Benim için bu iş yerinden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de var olan seçeneklerin azlığıdır.	,800
2.Şu an iş yerimden ayrılmak istediğime karar veririm hayatımın büyük bölümü maddi olarak zarara uğrar.	,605

7.Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın kişisel bir fedakarlık gerektirmesidir.	,576
3.Şu an işimde kalmam bir istek olduğu kadar aynı zamanda bir gereklilik	,546
Toplam Varyansı Açıklanma Oranı (%)56,62 KMO: ,867; Khi-Kare: 3.236,72; (p<0,000)	

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ	Faktör Yükleri
YURTTAŞLIK ERDEMİ (α: 0,886) Varyansı Açıklama Oranı (%) 18,78	
3.İş yeri (Kurum) toplantılarına düzenli ve aktif olarak katılıyorum.	,803
2.İş yerinin imajını olumlu etkileyebilecek faaliyetlere istekli olarak katılıyorum.	,795
4.İş yerinin (Kurumun) gelişmesi için çözümler arıyorum.	,775
1.İş yerinin (Kurumun) gelişmesine ayak uydururum.	,728
ÖZGEÇİLİK (α: 0,851) Varyansı Açıklama Oranı (%) 14,56	
2.Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,853
1.İş yükü ağır olan arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,801
3.İşle ilgili problemi olan arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,769
NEZAKET (α: 0,776) Varyansı Açıklama Oranı (%) 14,05	
2.İş arkadaşlarımdan doğrularını reddetmem.	,783
3.İş arkadaşlarımdan problemlerini çözmek için yardımcı olurum.	,750
4.Yaptığım işler konusunda iş arkadaşlarıma bilgilendiririm.	,617
1.Herhangi bir karar alırken bu karardan etkilenebileceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım.	,605
VİCDANLILIK (α: 0,786) Varyansı Açıklama Oranı (%) 13,76	
3.Yemek ve araları asla uzatmam.	,818
2.İş yerince (Kurumca) belirlenmiş aralardan başka ara vermem.	,734
1.Daima dakik olmaya gayret ederim.	,625
4.İş yerinin (Kurumun) kural, düzenleme ve prosedürlerine uyarım.	,591
CENTİLMENLİK (α: 0,574) Varyansı Açıklama Oranı (%) 8,32	
3.İşimden ayrılmak istediğimi düşünmem ve söylemem.	,875
4.Daima işimdeki pozisyonumu olumlu etkileyecek şeylere odaklanırım.	,681
Toplam Varyansı Açıklanma Oranı (%) 69,47 KMO: ,911; Khi-Kare: 3.365,51; (p<0,000)	

ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ	Faktör Yükleri
ETİK İKLİM (Cronbach α: 0,842)	
5.İş yerimin üst düzey yönetimi doğru ve dürüst olmayan davranışları kesinlikle hoş görmez.	,798
1.İş yerim doğru ve dürüst davranışlara ilişkin politikalara sahiptir.	,750

4.İş yerim ahlaki kuralları şiddetle teşvik eder.	,746
2.İş yerim doğru ve dürüst davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder.	,738
7.İş yerimde çalışan biri iş yerine çıkar sağlayan ahlak dışı bir davranışta bulunursa hemen resmi biçimde cezalandırılır.	,720
6.İş yerimde çalışanlardan biri kendisine kişisel çıkar sağlayan ahlak dışı bir davranışta bulunursa hemen resmi biçimde cezalandırılır.	,683
3.İş yerim yazılı ahlaki kurallara sahiptir.	,606
Toplam Varyansı Açıklanma Oranı (%)52,17	
KMO: ,772; Khi-Kare: 1.436,44; (p<0,000)	

Güvenilirlik ve geçerlikleri Cronbach alpha- α testi ile sorgulanan (Ravichandran ve Arun, 1999:137) ölçeklerin Cronbach alpha- α güvenilirlik katsayılarının uluslararası çalışmalarda kabul edilen %70'lik katsayı değerinin üzerinde olması oluşturulan ölçeklerin güvenilirlik koşullarını yerine getirdiğini ve değişkenlerin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally 1978:245; Gürsoy ve Gavcar 2003:913).

Tablo 3'de araştırma modelinde yer alan değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon sonuçları verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenler	ÖDUB	ÖDEB	ÖNB	ÖVD	Eİ	Ort.	S.S.
ÖDUB	1,00					3,798	0,802
ÖDEB	0,199**	1,00				3,310	0,755
ÖNB	0,450**	0,218**	1,00			3,620	0,743
ÖVD	0,467**	0,232**	0,364**	1,00		4,027	0,502
Eİ	0,374**	0,147**	0,283**	0,439**	1,00	3,875	0,716
N= 450 için, ** Korelasyon değerleri 0,01 düzeyinde anlamlıdır. ÖDUB: Örgüte Duygusal Bağlılık, ÖDEB: Örgüte Devam Bağlılığı (ÖDEB); ÖNB: Örgüte Normatif Bağlılık; ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı; Eİ: Etik İklim							

Tablo 3'de yer alan örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı, örgüte normatif bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik iklim değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve beklenen yönde ilişkilerin varlığını gösteren korelasyon analizinin sonuçları, örgüte duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ($r:0,232^{**}$; $p<0,01$) ve etik iklim ($r:0,147^{**}$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde; örgüte devam bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ($r:0,467^{**}$; $p<0,01$) ve etik iklim ($r:0,374^{**}$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve örgüte normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ($r:0,364^{**}$; $p<0,01$) ve etik

iklim ($r:0,283^{**}$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 3’de yer alan değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının, değişkenlerin içsel tutarlılığını gösteren Cronbach’s alpha değerlerinden küçük olması, aynı zamanda, ölçekler için ayırıştırma geçerliliği bulunduğunu göstermektedir (Gaski, 1984:15).

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotezler çerçevesinde oluşturulan modelin test edilmesinde regresyon analizi kullanılmıştır. Modelde bulunan değişkenler arasındaki ilişkileri ve bunların anlamlılığını ifade eden değerler Tablo 4’te raporlanmıştır.

Tablo 4: Etik İklimin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

H	M	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	t	R ²	Model F
H ₁	1	Eİ	ÖVD	0,439	10,332*	0,192	106,758*
H _{2a}	2	Eİ	ÖDUB	0,374	8,526*	0,140	72,867*
H _{2b}	3	Eİ	ÖDEB	0,147	3,140**	0,022	9,858**
H _{2c}	4	Eİ	ÖNB	0,283	6,255*	0,08	39,127*
H _{3a}	5	ÖDUB	ÖVD	0,364	7,942*	0,262	52,672*
H _{3b}		ÖDEB	ÖVD	0,122	2,903**		
H _{3c}		ÖNB	ÖVD	0,174	3,770*		

*0,001, **0,01 ve ***0,05 hata payı ile anlamlı
H: Hipotez, M:Model No, Etik İklim (Eİ), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), Örgüte Duygusal Bağlılık (ÖDUB), Örgüte Devam Bağlılığı (ÖDEB), Örgüte Normatif Bağlılık (ÖNB) ifade etmektedir.

Etik iklimin muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin araştırıldığı, istatistiksel olarak anlamlı ($F=106,758$; $p<0,001$) ve açıklama gücü %19 ($R^2=0,192$) olan 1 no’lu modelin regresyon analizinin sonuçlarına göre etik iklim muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ($\beta: 0,439$; $p<0,001$) etkilemektedir (H₁ desteklendi).

Etik iklimin muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal bağlılıkları (2 no’lu regresyon), örgüte devam bağlılıkları (3 no’lu regresyon) ve örgüte normatif bağlılıkları (4 no’lu regresyon) üzerindeki etkisinin araştırıldığı, istatistiksel olarak anlamlı olan her üç modelin analiz sonuçları etik iklimin, muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal ($\beta: 0,374$; $p<0,001$), devam ($\beta: 0,147$; $p<0,01$) ve normatif ($\beta: 0,283$; $p<0,001$) bağlılıkları üzerinde pozitif etki olduğunu göstermektedir (H_{2a}, H_{2b} ve H_{2c} desteklendi).

Muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı istatistiksel olarak anlamlı ($F= 52,672$; $p<0,001$) ve açıklama gücü %26 ($R^2= 0,262$) olan 5 no'lu modelin analiz sonuçları, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal bağlılığın ($\beta: 0,364$; $p<0,001$), devam bağlılığın ($\beta: 0,122$; $p<0,01$) ve normatif bağlılığın ($\beta:0,174$; $p<0,001$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğunu göstermektedir (H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} desteklendi).

Örgütsel bağlılığın etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide ara değişken etkisinin sınanması için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Baron ve Kenny (1986)'ye göre araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında, ara değişken etkisinden söz edilebilmesi için aşağıdaki koşulların sağlanması gerekir:

- (1) Bağımsız değişkenin (Etik İklim) bağımlı değişken (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) üzerinde bir etkisi olmalıdır,
- (2) Bağımsız değişkenin (Etik İklim) ara değişken (Örgütsel Bağlılık) üzerinde bir etkisi olmalıdır,
- (3) Ara değişken (Örgütsel Bağlılık) bağımsız değişkenle (Etik İklim) birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (Etik İklimin) bağımlı değişken üzerindeki (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) regresyon katsayısı düşerken, ara değişkenin (Örgütsel Bağlılık) de bağımlı değişken (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenin katsayısında düşüş olması kısmi aracılık, bu ilişkinin tamamen ortadan kalkması diğer bir ifade ile istatistiksel olarak anlamlı çıkmaması durumu ise tam ara değişken etkisi olarak ifade edilmektedir (Kenny vd 1998:260). Bağımsız değişkenin (Etik İklim) bağımlı değişken (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) üzerinde bir etkisinin olması gerektiğini ifade eden birinci şart, 1 no'lu modelle, bağımsız değişkenin (Etik İklimin) ara değişken (Örgütsel Bağlılık) üzerinde bir etkisi olması gerektiğini ifade eden ikinci şart ise 2, 3 ve 4 no'lu modellerle sağlanmıştır. Ara değişken (Örgütsel Bağlılık) bağımsız değişkenle (Etik İklim) birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (Etik İklim) bağımlı değişken üzerindeki (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) regresyon katsayısı düşerken, ara değişkenin (Örgütsel Bağlılık) de bağımlı değişken (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) üzerinde anlamlı bir etkisi olması gerektiğini ifade eden üçüncü şartın sağlanması ile ilgili yapılan analizler ise Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5: Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Ara Değişken Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

H	M	Değişken			β	t	R ² :0,328 Model F:54,191*
		Bağımsız	Ara	Bağımlı			
H ₄	6	Eİ	-	ÖVD	0,280	6,606*	
		Eİ	ÖDUB	ÖVD	0,280	6,132*	
		Eİ	ÖDEB	ÖVD	0,106	2,633**	
		Eİ	ÖNB	ÖVD	0,136	3,060**	
H: Hipotez, M:Model No, Etik İklim (Eİ), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), Örgüte Duygusal Bağlılık (ÖDUB), Örgüte Devam Bağlılığı (ÖDEB), Örgüte Normatif Bağlılık (ÖNB)							

Tablo 5'te yer alan 6 no'lu regresyon modeli, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi ara değişken etkisi ile ilgili analiz sonucunu göstermektedir. Tablo 4'te yer alan 1 no'lu modelin regresyon analizi sonucuna göre etik iklimin muhasebecilerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı etkisinin ($\beta:0,439$; $p<0,001$), örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının modele eklenmesi ile azaldığı ($\beta:0,280$; $p<0,001$) görülmektedir (Model 6). İstatistiksel olarak anlamlı ($F=54,191$; $p<0,001$) ve açıklama gücü ($R^2= 0,328$) olan modelin analiz sonuçları etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın (örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıkların) kısmi ara değişken etkisine sahip olduğunu göstermektedir (H_{4a}, H_{4b}, H_{4c} desteklendi).

Araştırmada ileri sürülen hipotezlerle ilgili yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların özeti aşağıdaki Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Hipotezler ve Bulguların Özeti

HİPOTEZLER	Sonuç
H₁ Etik iklim, muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkiler.	Desteklendi (β : 0,439; $p<0,001$)
H_{2a} :Etik iklim, muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal bağlılıklarını pozitif etkiler.	Desteklendi (β : 0,374; $p<0,001$)
H_{2b} :Etik iklim, muhasebe meslek mensuplarının örgüte devam bağlılıklarını pozitif etkiler.	Desteklendi (β : 0,147; $p<0,011$)
H_{2c} :Etik iklim, muhasebe meslek mensuplarının örgüte normatif bağlılıklarını pozitif etkiler.	Desteklendi. (β : 0,283; $p<0,001$)
H_{3a} :Muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif etkiler.	Desteklendi. (β : 0,364; $p<0,001$)
H_{3b} :Muhasebe meslek mensuplarının örgüte devam bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif etkiler.	Desteklendi. (β : 0,122; $p<0,01$)
H_{3c} :Muhasebe meslek mensuplarının örgüte normatif bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif etkiler.	Desteklendi. (β : 0,174; $p<0,001$)
H_{4a} : Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın boyutlarının ara değişken etkisi vardır.	Desteklendi. (β_{ei} : 0,280; $p<0,001$) ($\beta_{ödu}$:0,280; $p<0,001$) ($\beta_{ödb}$: 0,106; $p<0,01$) ($\beta_{önb}$: 0,136; $p<0,01$)

5. Sonuç

Örgütler için rekabetçi üstünlüğün ve performansın en önemli belirleyici unsurunun insan olarak değerlendirildiği post endüstriyel çağımızda örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, biçimsel iş tanımlarında yer alan görevlere ek olarak kendi istekleriyle yaptıkları ve örgüt performansını artıran biçimsel olmayan rol dışı davranışları örgütlerin rekabet üstünlüğünü arttırmaktadır. Bu sebeple muhasebe meslek mensuplarından yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olarak biçimsel rollerini gerçekleştirmelerinin yanında iş tanımlarının ötesinde görev ve sorumluluklar üstlenerek, örgüt için fazladan çaba göstermeleri ve

örgütsel çevrede yardımseverlik, nezaket, fedakârlık gibi pozitif davranışlar sergilemeleri ve yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri beklenmektedir. Bir örgütte çalışan bireylerin sergileyecekleri örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli örgütsel koşullardan biri de etik iklimdir.

Tüm bu hususları dikkate alarak çalışmamızda muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etik iklim ve örgütsel bağlılığın etkili olup olmadığının araştırılması hedeflenmiştir.

Geliştirilen model çerçevesinde oluşturulan hipotezlerin test edilebilmeleri için ihtiyaç duyulan veri setinin oluşturulması amacıyla bir anket geliştirilmiş ve anket Türkiye genelindeki 600 muhasebeciye uygulanmıştır. Elde edilen 450 adet verinin analiz sonuçları, çalışmanın hipotezlerini bir bütün olarak desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgulara göre etik iklimin örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde (H_{1a} , H_{1b} , H_{1c}) ve örgütsel bağlılık vatandaşlık davranışı üzerinde (H_2) etkisi saptanmıştır. Bu sonuçlar, muhasebe örgütlerinde etik iklimin yüksek olması durumunda muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yüksek olacağını göstermektedir. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, beklendiği gibi örgütsel bağlılığın her bir alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin saptanmış olmasıdır (H_{3a} , H_{3b} , H_{3c}). Başka bir ifadeyle çalıştıkları örgüte yönelik yüksek seviyede bağlılık duyan muhasebe meslek mensupları daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceklerdir. Bu sonuçlar literatürde Organ ve Ryan (1995), Suresh ve Venkatammal (2010), Mahdiuon vd (2010), Çekmecelioglu (2011), Alizadeh vd (2012), Hakim vd (2014) ile Hajirasouliha vd (2014) tarafından yapılan çalışmaları desteklemektedir. Aynı zamanda analiz bulguları etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın (örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıkların) kısmi ara değişken etkisini (H_{4a} , H_{4b} , H_{4c}) göstermektedir.

Bütün bu sonuçlardan yola çıkarak muhasebe örgütlerinde etik iklim oluşturulması ve örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik çalışmalar yapılması durumunda muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri sağlanabilir. Bu açıdan yapılan bu çalışma, başta muhasebe büroları olmak üzere muhasebe meslek birlikleri, meslek odaları, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) gibi kuruluşlar tarafından değerlendirilerek meslek mensuplarının yaşadığı sorunların

düzeltilmesi ve mesleki şartların iyileştirilmesi için faydalı olacaktır. Böylece çözüm yönünde gerekli adımlar atılabilecektir

Etik iklim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere odaklanan bu çalışma, ortaya koymuş olduğu bulgularla yazına önemli katkılar sağlamaktadır. Konuyla ilgili daha önce yapılmış çalışmalarda yüksek seviyede teknik bilgi ve eğitim gerektiren ve çalışma ortamları da diğer meslek gruplarına göre farklılıklar gösteren muhasebe meslek mensuplarına yer verilmemiş olması bu boşluğu doldurmaya yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Ancak tüm araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmanın da kısıtları olduğu için bulgular bazı sınırlamalar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Öncelikle araştırmanın örnekleme yalnızca bağımlı ve bağımsız çalışan muhasebecilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla araştırmada elde edilen bulguların genelleştirilebilirliği de bu çerçevede değerlendirilmelidir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların diğer mesleklere genelleştirilebilmesini sağlamak amacıyla gelecekte bu konulara ilişkin olarak yapılacak çalışmaların farklı bölgelerde ve/veya farklı mesleklerde alan uygulamalarının yapılması yeni bulguların elde edilmesi ve mevcut bulgularla bunların karşılaştırılmasını sağlamak açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmada yalnızca etik iklim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi incelendiğinden örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebilecek başka değişkenler kapsam dışında bırakılmıştır. Gelecek çalışmalarda bu araştırmada kullanılan değişkenlere yenilerinin eklenmesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olan farklı etkenler de keşfedilebilir.

Kaynaklar

- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18
- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., ve Emami, M. (2012). "Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(9): 494-505.
- Babbie, E. (1990). *Survey research methods*. Wadsworth, Belmont, CA
- Barnett, T., ve E., Schubert. (2002). "Perceptions of the ethical work climates and covenantal relationships". *Journal of Business Ethics*, 36: 279-290.

- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Becker, T.E. (1992). "Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?". *Academy of Management Journal*, 35 (1): 232-244
- Bowler, W., M., Halbesleben, J.R.B. ve J.R.B., Paul. (2010). "If You're Close With the Leader, You Must Be a Brown Nose: The Role of Leader-Member Relationships in Follower, Leader, and Coworker Attributions of Organizational Citizenship Behavior Motives". *Human Resource Management Review*, 20: 309-316.
- Cullen, J.B., Victor, B. ve J.W., Bronson. (1993). "The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity". *Psychological Reports*, 73: 667-674.
- Cullen, J.B., Victor, B., ve C., Stephens. (1989). "An Ethical Weather Report: Assessing The Organization's Ethical Climate". *Organizational Dynamics*, 18(2): 50-62.
- Çekmecelioğlu, H., (2011). "Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Yönetim Dergisi*, Yıl, 22, 68: 29-47.
- Garg, P. ve R., Rastogi. (2006), "New Model of Job Design: Motivating Employees' Performance", *Journal of Management Development*. 25(6): 572-587.
- Gaski, J.F. (1984). "The Theory of Power and Conflict in Channels of Distribution". *Journal of Marketing*, 48: 9-29
- Gursoy, D., ve E., Gavcar. (2003). "International leisure tourists' involvement profile". *Annals of Tourism Research*, 30(4): 906-926.
- Gürbüz, S. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(2), 48-75.
- Hajirasouliha, M., Alıkhani, E.A., Faraji, A., Kamali, S., Aziziha, H., ve S.S., Mousavi, (2014). "An investigation on the role of

- organizational climate on organizational citizenship behavior”, *Management Science Letters*, 4: 1-4.
- Hakım, W., Nımrın, U., Haeranı, S., ve S., Alam. (2014). “The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia”, *Journal of Business and Management*, 6(2): 5-13.
- Kalbers, L.P., ve W.J., Cenker. (2007). “Organizational commitment and auditors in public accounting”, *Managerial Auditing Journal*, 22 (4): 354-375.
- Kanten, P. (2014). “Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25: 160-184
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). “Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8): 83-106
- Kanten, P., Kanten, S., Yeşiltaş, M. ve Yaşlıoğlu, M. (2015). “Ücret Adaletinin Hizmet Süreçlerini Sabote Etme Ve Sosyal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Ücret Eşitliği Algısının Rolü”. *23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 14-16 Mayıs 2015, Muğla, 513-521
- Kenny, D. A., Kashy, D., ve Bolger, N. (1998). *Data analysis in social psychology*. In D. Gilbert, S. Fiske, and G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., pp. 233-265). New York: McGraw-Hill.
- Lopez, T.B., Babin, B.J., ve C., Chung. (2009). “Perceptions of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the US: A cross-cultural scale validation”, *Journal of Business Research*, 62: 594-600.
- Mahduona, R., Ghahramani, M., ve A.I., Sharif. (2010). “Explanation of organizational citizenship behavior with personality”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5: 178-184.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., ve C.A., Smith. (1993). “Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization”. *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.

- Meyer, J.P., Allen, N.J., ve L., Topolnytsky. (1998). "Commitment in a changing world of work". *Psychologie Canadienne*, 39(1-2): 83-93.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., ve L., Topolnytsky. (2002). "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences". *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Meyer, J.P., ve N.J., Allen. (1984). "Testing the 'sidebet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations". *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- Mitchell, T. W. (1994). The utility of biodata. In G. S. Stokes, M. D. Mumford, & W. A. Owens (Eds.). *Biodata handbook*. (pp. 485-516). Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- 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
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P. ve D.W., Organ. (1993). "Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3): 209-225
- Mowday, R.T., Steers, R.M., ve L.W., Porter. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Mulki, J.P., Jaramillo, J.F., ve W.B., Locander. (2008). "Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal-and Stress Theory". *Journal of Business Ethics*, 78 (4): 559-574.
- Niehoff, B.P. ve R.H., Moorman. (1993). "Justice As a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior". *Academy of Management Journal*, 36(3): 527-556
- Niehoff, B.P. ve R.H., Moorman. (1996). "Exploring the Relationships between Top Management Behaviors and Employee Perceptions of Fairness". *International Journal of Public Administration*, 19(6): 941-961
- Nunally, J.C., (1978). *Psychometric theory*. McGrawHill, New York.

- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W. ve K., Ryan. (1995). "A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors and Organizational Citizenship Behaviour". *Journal Of Personnel Psychology*. 48: 775-802.
- Özcan, M., Geçici, E. ve Günlük, M. (2016). "Muhasebecilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 16(2): 287-302
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., ve P.M., Podsakoff. (2009). "Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 94: 122–141.
- Podsakoff, P.M., Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach. (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
- Podsakoff, P.M., ve S.B., MacKenzie. (1989). "A Second Generation Measure Of Organizational Citizenship Behavior". Unpublished manuscript, Indiana University, Bloomington.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., ve P.V., Boulian. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Ravichandran, T. ve R., Arun. (1999). "Total quality management in information systems development: Key constructs and relationship". *Journal of Management Information Systems*, 16(3): 119-156.
- Schwepker, C.H. (2001). "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce". *Journal of Business Research*, 54(1): 39–52
- Sevi, E., (2010) "Effects of organizational citizenship behaviour on group performance: Results from an agent based simulation model", *Journal of Modelling in Management*, 58(1): 25 - 37
- Sharma, S. (1996) *Applied multivariate techniques*. John Wiley&Sons Inc., New York

- Smith, C., A., Organ, D., W., ve J.P., Near. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *Journal of Applied Psychology*, 68: 655–663.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Suresh, S., ve P., Venkatammal. (2010). "Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2): 276-286.
- Ünüvar, T.G., (2006). "An Integrative Model Of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Andorganizational Citizenship Behavior". Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Victor, B. ve J.B., Cullen. (1988). "The Organizational Bases of Ethical Work Climate". *Administrative Science Quarterly*, 33(1): 101-125
- Wasti, S.A. (2002). "Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context". *International Journal of Intercultural Relations*, 26: 525-550.

