

PAPER DETAILS

TITLE: Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: İş Doyumunun Aracı Rolü

AUTHORS: Selçuk DEMİR

PAGES: 1991-2000

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/801978>



Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: İş Doyumunun Aracı Rolü

The Relationship Between Ethical Climate and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Job Satisfaction

Selçuk DEMİR¹

Öz

Bu çalışmada etik iklim ile öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada korelasyonel desen kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Hatay'ın Kırıkhan ilçesinde bulunan ortaokullarda 2017–2018 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler arasından küme örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilmiş 19 ortaokulda çalışan 187 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında “İlköğretim Okulları Etik İklim Ölçeği”, “İş Doyumu Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; algılanan etik iklim ve iş doyum düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. İş doyum, etik iklimle örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracı rol oynamaktadır. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, öğretmenlerin işlerinden memnuniyet duymalarını ve kurumsal performansın artışı sağlamak için yöneticilerin okullarında etik bir iklim inşa etme çalışmaları faydalı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: etik iklim, iş doyum, örgütsel vatandaşlık davranışı, öğretmen.

Abstract

It was aimed to determine the relationship between ethical climate and teachers' job satisfaction and organizational citizenship behaviour in this study. Survey-based correlational design was used in this research. The sample of this study consists of 187 teachers in 19 schools that were selected randomly with cluster sampling method from the middle schools in Kırıkhan district of Hatay during the 2017-2018 academic year. Data of this study were collected by “Elementary School Ethical Climate Index”, “Job Satisfaction Scale” and “Organizational Citizenship Behaviour Scale”. According to the results of hierarchical multiple regression analysis, perceived ethical climate and job satisfaction level significantly predict organizational citizenship behaviour. Job satisfaction partially mediates the relationship between ethical climate and organizational citizenship behaviour. Based on the research results, it is helpful for administrators to build an ethical climate in their schools to enhance teachers' satisfaction with job and provide the raise of corporate performance.

Keywords: ethical climate, job satisfaction, organizational citizenship behaviour, teacher.

Extended Abstract

Introduction: According to Victor and Cullen (1987: 51) the ethical climate within an organization is defined as “the shared perceptions of what is ethically right behavior and how ethical issues should be handled”. Ethical climate influences how organizational members choose to cope with ethical problems and explains what an organization expects its members to do. Ethical climate is a type of organizational work climate consisting of ethical principles and values (Elçi and Alpan, 2008). Climate is a psychological character of an organization and differentiates from an organization to another one. In an organization having the ethical climate, when organizational members are faced ethical dilemmas or problems they assess and find a solution (Barnett and Vaicy, 2000). Therefore ethical climate guides organizational members to make ethical decisions in every condition (Barnett and Vaicy, 2000; Cullen et al., 1989).

Researchers have come to see the importance of ethical climate and have associated it with key organizational outcomes (Demir, 2018a; Demir and Karakuş, 2015; Martin and Cullen, 2006) such as positively job satisfaction (Ay et al., 2009; Biçer, 2005; DeConinck, 2011; Deshpande, 1996; Elçi and Alpan, 2009; Eren and Hayatoğlu, 2011; Goldman and Tabak, 2012; Martin and Cullen, 2006; Mulki et al., 2009; Okpara and Wynn, 2008; Wang and Hsieh, 2012) and organizational citizenship behaviour (Akbaş, 2010; Elçi, 2005; Huang et al., 2012; Öztürk, 2009). Also researchers revealed that job satisfaction was positively correlated with organizational citizenship behaviour (Kreitner and Kinichi, 2009; Özler, 2012). Rosenholtz (1989) revealed that positive work conditions perceived by teachers increased their productive commitment to school; besides, negative work conditions perceived by teachers increased their negative attitudes such as dissatisfaction, absenteeism and intent to leave. If teachers positively perceive ethical climate in their school organization, they can develop positive attitudes towards their work, such as to feel satisfaction and to dedicate. Teachers having these positive attitudes identify with their job and satisfy with considering themselves as a member of the organization. Perceiving ethical climate and satisfied teachers show extra-role behaviours.

Purpose: This study aims to determine the relationships between perceived ethical climate, teachers’ level of job satisfaction and organizational citizenship behaviour. In accordance with this purpose, this study focuses on the following research questions:

RQ1: Is there a significant relationship between the teachers’ perceptions of ethical climate and their level of job satisfaction?

RQ2: Is there a significant relationship between the teachers’ perceptions of ethical climate and their level of organizational citizenship behavior?

RQ3: Does the teachers’ level of job satisfaction mediate the relationship between their perceptions of ethical climate and level of organizational citizenship behavior?

Method: This study used a survey-based correlational design. The population of the study consists of 432 middle school teachers that worked in Hatay’s Kırkhan district during the 2017-2018 academic year. The sample of the study consists of 187 teachers in 19 middle schools that were selected randomly from the population. These 19 schools were selected randomly with cluster sampling method. According to Field (2009), this sample size was enough at 95% confidence interval for this population. After perceived ethical climate, job satisfaction and organizational citizenship behaviour levels of the teachers were examined through surveys, the relationships among these variables were determined.

Data of this study were obtained through five-point Likert-type scales. The points of the scale are formed as “1= I don’t agree at all”; “2= I don’t agree”; “3= I agree partially”; “4= I agree”; and “5= I totally agree”. Three different scales were used in this study as follows:

“Elementary school ethical climate index” that was developed by Keiser and Schulte (2007) and adapted to Turkish by Kocayigit (2010) was used to measure ethical climate of schools perceived by teachers. In this study context, the original three-dimensional factorial structure has been confirmed. Cronbach’s Alpha of the overall scale was 0.72. Cronbach’s Alpha coefficients of three dimensions were as follows; Teacher-Student Relationship: 0.89, Student-Teacher Relationship: .87, Student-Student Relationship: 0.90. “Job satisfaction scale” was developed by Griffin et al. and adapted to Turkish by Demir (2018b) to measure teachers’ level of job satisfaction. In this study context, the original one-dimensional factorial structure has been confirmed. Cronbach’s Alpha of the scale was 0.80. The scale of organizational citizenship behaviour was developed by Podsakoff et al. (1990) and adapted to Turkish by Dilek (2005). In this study context, three-dimensional factorial structure has been obtained. Cronbach’s Alpha of the overall scale was 0.80. After collecting the data, data was first entered in the SPSS. Demographic characteristics of participants, exploratory factor analysis, the reliability and validity analyses for each scale and correlation analysis were conducted via this package program.

Findings: Ethical climate perceptions have a positive effect on teachers’ level of job satisfaction and organizational citizenship behaviour. Job satisfaction positively affects organizational citizenship behavior. Job satisfaction partially mediates the relationship between ethical climate and organizational citizenship behaviour levels of teachers.

Conclusions/discussions and implications: This paper corroborated a conceptual model in which teachers’ ethical climate perceptions predicted their level of job satisfaction and organizational citizenship behaviour. The results of this research reveal that ethical behaviors in school (such as respect, collaboration, equity, helping each other, caring) positively influence teachers’ attitudes and behaviors. In the other words, ethical work conditions and intra-organizational relations affect teachers’ level of satisfaction and organizational citizenship behaviours. If teachers have ethical perceptions in their school, feel satisfied with their job and they want to perform extra-role behaviours. All the operations and taken decisions should be appropriate to ethical values and principles in organizations to get positive organizational and individual outcomes. School administrators are recommended to create an ethical climate in their schools to develop teachers’ positive attitudes.

1. Giriş

Amansız bir rekabetin yaşanması, uygunsuz çalışma şartları ve çalışanlardan verimliliğin en üst düzeyde beklenilmesi iş dünyasında, çalışanların işlerini terk etmelerine, kuralları çiğnemelerine ve sorgulanabilecek pek çok olumsuz davranışlarda bulunmalarına sebep olmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). İş dünyasında özellikle etik ihlaller ve bu ihlallerin ortaya çıkardığı etik dışı davranışlar görülmektedir. Örgütlerde istenmeyen tutum ve davranışların oluşumunun engellenmesi için etik kararların alınması ve objektif kriterlere göre hareket edilmesi önem arz etmektedir (Demir, 2018a). Kirel (2000) etiği; insanların bireysel ve toplumsal ilişkilerinin temelini oluşturan değerleri ve kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaki açıdan araştırılan bir felsefe disiplini olarak tanımlamaktadır. Görüldüğü gibi etik, insan eylemlerini konu almaktadır. Her kurumun karakterini tanımlayan bir dizi etik kural ve uygulamaları vardır. Bireylere kişisel etik, nasıl ki ahlaki ikilemlerle ve sorunlarla karşılaştıklarında karar vermeleri hususunda yardım etmekte; örgütlerde de örgüt etiği, örgütlerin etik ikilem ve sorunlarına çözüm sunmaktadır (Cullen, Victor ve Stephans, 1989). Haynes (2002); etiğin, eğitimde önemli bir yeri olduğunu çünkü öğretmen ve yöneticilerin hem ahlaki sorularla kuşatıldıklarını hem de gelecek kuşağın eğitiminden ve ahlaki iyiliklerinden doğrudan sorumlu olduklarını belirtmektedir. Bir örgütün etik iklimi; üyelerinin etik dışı davranışlar sergilemesini ve çatışma yaşamasını önlemekte, örgüt bireylerinin aldıkları kararlarında ve uygulamalarında etik ilke ve değerleri gözetmesini sağlamaktadır (Barnett ve Vaicy, 2000; Cullen vd., 1989).

Eğitim örgütlerinde etik iklim ile yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve etik iklimin çok boyutlu olarak araştırılması gerektiği bazı araştırmacılar tarafından da vurgulanmaktadır (DeConinck, 2011; Demir, 2018a; Demir ve Karakuş, 2015; Okpara ve Wynn, 2008). Etik iklim, çalışanların memnuniyetini ve kurumsal performansı arttıran en önemli kavramlardan bir tanesidir. Etik iklimle yapılan araştırmaların daha ziyade kar amacı güden örgütlerden alınan örneklerle iş dünyasında çalışıldığı; eğitim örgütleri için hayati öneme sahip olmasına karşılık sınırlı sayıda çalışıldığı görülmektedir. Pek çok örgütsel ve bireysel çıktısı bulunan etik iklim kavramı, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasında ilişki üzerine teorik bir çerçeve sunması açısından, eğitim örgütlerinde bu çalışma gerekli görülmektedir.

Etik İklim

Etik iklim; alanyazına Victor ve Cullen tarafından 1987 yılında kazandırılan, pek çok olumlu bireysel ve örgütsel çıktısı olan bir kavramdır. Etik iklim, bir kurumda doğru ya da yanlış ne oluşturur, şeklinde soruya yanıt bulmakla kalmaz; insanların doğru ya da yanlış nasıl ulaşacağı üzerine bir referanstır (Victor ve Cullen, 1988). Bu bağlamda etik iklim, örgüt üyelerine etik bir ikilemi veya herhangi bir sorunu anlamak, değerlendirmek ve çözüm bulmak için yardımcı olur (Barnett ve Vaicy, 2000). Psikolojik bir işleve de sahip olan etik iklim, etik ikilemlere yönelik karar almayı ve alınan kararın ardından uygulanan davranışı etkiler (Cullen vd., 1989; Elçi ve Alpan, 2009). Etik iklim, örgüt üyelerinin etik ilke ve değerler doğrultusunda davranışlar sergilemesini destekler (Barnett ve Vaicy, 2000; Cullen vd., 1989). Etik iklim algılanan bir örgütte kişisel çatışmalar olmaz ve daha saygılı bir atmosfer oluşur (Demir, 2018a). Etik iklimin pozitif bir çalışma ortamının oluşumunu desteklemesi oldukça muhtemeldir. Etik iklimin, çalışanların iş doyumunu (Ay, Kılıç ve Biçer, 2009; Biçer, 2005; DeConinck, 2011; Deshpande, 1996; Elçi ve Alpan, 2009; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Goldman ve Tabak, 2012; Martin ve Cullen, 2006; Mulki, Jaramillo ve Locander, 2009; Okpara ve Wynn, 2008; Wang ve Hsieh, 2012) ve örgütsel vatandaşlık davranışını (Akbaş, 2010; Elçi, 2005; Huang, You ve Tsai, 2012; Öztürk, 2009) arttırdığına ilişkin kanıtlar bulunmaktadır.

İş Doyumu

İş doyumu kavramı, bireylerin işlerini değerlendirmeleri sonucunda oluşan işleri hakkındaki olumlu hisleridir (Robbins ve Judge, 2012). İş doyumu kavramının, diğer örgüt değişkenleriyle ilişkisini inceleyen binlerce çalışma bulunmaktadır. Dolayısıyla bu kavram, yönetimle ilgili anlamlı pek çok çıktıya sahiptir (Kreitner ve Kinichi, 2009; Shermerhorn vd., 2011). İş doyumu kavramının, ilişkili olduğu değişkenlerden bir tanesi de örgütsel vatandaşlık davranışdır. İş doyumu yüksek düzeyde olan bireyler; işlerine, çalışma arkadaşlarına ve iş çevresine ilişkin olumlu hislere sahiptir (Shermerhorn vd., 2011). Bu bireylerin kurumları hakkında olumlu konuşmaları, başkalarına yardımcı olmaları ve işlerinde fazladan çaba sergilemeleri oldukça muhtemeldir (Robbins ve Judge, 2012). Hoffman, Blair, Maerich ve Woehr (2007); bireylerin işlerinden memnuniyet duymalarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığını tespit etmişlerdir. İşlerinden keyif duymayan bireyler, asgari düzeyde çalışmakta, düşük düzeyde performans göstermekte ve değişimin önündeki en büyük engeli oluşturmaktadırlar (Murray, 2015).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı, bireyin; gönüllü olarak ortaya koyduğu, doğrudan örgütün formal ödül sistemi tarafından tanınmayan ve örgütün etkili şekilde işleyişini sürdürmesine katkıda bulunan davranışlarıdır

(Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireyin iş ve görev tanımlarında belirtilmez ya da bireyin örgütteki rolünden beklenen davranışlar kapsamında değildir. Bireylerin bu davranışları sergilemesi durumunda, örgüt tarafından herhangi bir karşılık ve formal ödül verilmediği gibi yapılmaması durumunda da herhangi bir formal ceza verilmesi söz konusu değildir. Birey, kendi iradesiyle kendisinden beklenenin ve biçimsel rollerinin dışında çok daha fazlasını ortaya çıkarmak için ekstra çaba sarfetmektedir (Schermerhorn vd., 2011). Bu davranışların çıktıları, bireye ve örgüte olumlu katkılar sağlamaktadır (Özler, 2012). Örgütün zararına olmasına rağmen belli bireylerin ya da grupların faydasına yönelik olarak sergilenen (işlevsel olmayan) rol ötesi davranışlar ise ÖVD kapsamında ele alınmamaktadır (Organ, 1990). Günümüzde yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen işgücüne sahip olmak, kurumun performansı ve verimliliği açısından gereklidir. Bilhassa eğitimcilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olmaları önemlidir. Çünkü bu durum, eğitimin kalitesini etkilemektedir (Aydoğan, 2013). İlgili araştırmalarda; oluşturulan etik iklimin, bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyini arttırdığı görülmektedir (Akbaş, 2010; Elçi, 2005; Huang vd., 2012; Öztürk, 2009).

Etik İklım, İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Kurumlarında etik ilke ve kuralların benimsenmesi çatışmaların azalmasını, alınacak kararlarda kriterlerin belirgin olmasını, saygılı ve huzurlu bir ortam oluşmasını sağlar. Etik iklim, etik ilke ve kuralların içselleştirilmesini sağlayarak ortamın daha iyi ve kişilerarası etkileşimin daha kaliteli olmasına yardımcı olur. Böyle bir ortamda öğretmenlerin işlerinden memnuniyetleri artar, öğretmenlerin kurumlarının hedeflerini benimsemelerini ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için kendilerinden beklenilenin ötesinde fazladan çaba harcamalarını destekler. Etik iklimin, çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemesini arttırdığı yönünde ulusal ve uluslararası alanda araştırma bulguları bulunmaktadır. İlgili araştırmalar etik iklimin, iş doyumu (Ay vd., 2009; Biçer, 2005; DeConinck, 2011; Deshpande, 1996; Elçi ve Alpan, 2009; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Goldman ve Tabak, 2012; Martin ve Cullen, 2006; Mulki vd., 2009; Okpara ve Wynn, 2008; Wang ve Hsieh, 2012) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Akbaş, 2010; Elçi, 2005; Huang vd., 2012; Öztürk, 2009) ile olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumu, bireylerin iş doyumları ile pozitif yönde ilişkilidir (Kreitner ve Kinichi, 2009; Özler, 2012). Dolayısıyla etik iklim algılanan bir kurumda, öğretmenlerin hem iş doyumları yüksek olur hem de öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışları sergilerler. Etik iklim algılanan bir kurumda, bireylerin iş doyumları yüksek olur. Böylelikle kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesi için resmi iş tanımlarında bulunmayan, tamamen kendi iradeleriyle olmak üzere fazladan çaba gösterirler. Örgütlerin en önemli sermayesi olarak kabul edilen insan sermayesi (Longo ve Mura, 2011; Leal vd., 2015), etkili ve verimli bir şekilde işe koşulmuş olur. Öğretmenler; bilgi, beceri ve deneyimlerini işlerinin daha fazlasını yapmak için seferber ederler. Öğretmenlerde oluşan bu olumlu tutum ve davranışları gözlemleyen öğrenciler de olumlu manada etkilenirler. Nitekim etik iklim algılanan bir ortamda, öğrencilerin tutum ve davranışlarının olumlu olduğu yönünde araştırma bulguları bulunmaktadır (Demir ve Karakuş, 2015; Wentzel, 1998).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, algılanan etik iklim ile öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaca uygun olarak araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Okul ortamında öğretmenler tarafından algılanan etik iklim ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2) Okul ortamında öğretmenler tarafından algılanan etik iklim ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3) Öğretmenlerin iş doyumlarının, algıladıkları etik iklim ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkide aracılık etkisi var mıdır?

2. Yöntem

Araştırmanın modeli

Bu araştırmada birden fazla değişken arasındaki ilişkilerin uygulanan ölçekler aracılığıyla araştırıldığı, bir korelasyonel model kullanılmıştır. Korelasyonel desen, değişkenler arasında neden sonuç ilişkilerine dair fikir sunmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012; Karasar, 2012). Öğretmenlere; etik iklim, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri verilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Hatay'ın Kırıkhan ilçesindeki ortaokullarda görev

yapan 432 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmada tek tek bireylerin değil, seçkisiz olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni olan Kırıkhan'daki her okul bir küme kabul edilmiş ve 19 ortaokul tesadüfi olarak seçilmiştir. Örneklem sayısı belirlemede, ana kütle sayısı belli olan büyüklükler için hazırlanan formüle göre alınan 187 öğretmenin %95 güven düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür (Field, 2009; Özdamar, 2003). Öğretmenlere verilen 220 anketin 187 tanesi geri dönmüş ve değerlendirilmeye alınmıştır.

Örnekleme alınan öğretmenlerin (n=187) %39.6'ı erkek (n=74), %60.4'si kadınlardan (n=113) oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin %71.7'si evli (n=134) iken %28.31'ü bekâr öğretmenlerden (n=53) oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin en fazla bulundukları yaş aralığı %44.9 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler (n=84), katılımcıların en fazla bulundukları kıdem aralığı ise %64.7 ile 1-10 yıl aralığındaki öğretmenlerden (n=121) oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri ölçekler yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak öğretmenlere verilen ölçekler "İlköğretim Okulları Etik İklim Ölçeği", "İş Doyumu" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Beşli likert tipi ölçeklerin kullanıldığı çalışmada ölçeklerin puanları, "1= Hiç katılmıyorum"; "2= Katılmıyorum"; "3= Kısmen katılıyorum"; "4= Katılıyorum"; ve "5= Tamamen katılıyorum" şeklindedir. Bunlara ilişkin bu çalışmada elde edilen bilgiler aşağıda verilmektedir.

İlköğretim okulları etik iklim ölçeği: Bu çalışmada ilköğretim okullarında etik iklimin düzeyini belirlemek için Keiser ve Schulte (2007) tarafından geliştirilen Kocayigit (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan "İlköğretim Okulları Etik İklim Ölçeği" "Elementary School Ethical Climate Index" kullanılmıştır. Etik iklim ölçeği üç boyutlu yapıya sahiptir. Bu araştırma kapsamında, ölçeğin Barlett testi sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .89 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Bu araştırmanın veri setiyle yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, ölçme aracının maddeleri içerisindeki yük değeri düşük (.30'dan küçük) olan E10 maddesi ve boyutlarında olmayan E25, E26, E27, E28, E29 ve E30 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın % 42.92'sini açıklamaktadır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 18 maddeden oluşan 1. faktör etik iklimin "öğretmen-öğrenci" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .34 ile .70 arasında değişmekte olup açıklanan varyansı %12.30'dur. Rotasyon açıklama değerlerine göre 5 maddeden oluşan 2. faktör etik iklimin "öğrenci-öğretmen" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .36 ile .49 arasında değişmekte olup açıklanan varyansı % 3.11'dir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 8 maddeden oluşan 3. faktör etik iklimin "öğrenci-öğrenci" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .52 ile .84 arasında değişmekte olup açıklanan varyansı % 27.49'dur. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı faktör 1 (öğretmen-öğrenci boyutu) için .89, faktör 2 (öğrenci-öğretmen boyutu) için .87 ve faktör 3 (öğrenci-öğrenci boyutu) için .90, genel toplam için ise .72 olarak bulunmuştur.

İş Doyumu ölçeği, Griffin ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Demir (2018b) tarafından uyarlanmıştır. Bu araştırma kapsamında, Bartlett testinin sonucu anlamlı ve KMO katsayısı .77 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Bu araştırmanın veri setiyle yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçme aracının maddeleri içerisindeki yük değeri düşük (.35'den küçük) olan D1 maddesi ölçekten çıkarılmıştır. Başlangıçta 5 maddeden oluşan ölçme aracı faktör analizi sonrası 4 madde kalmıştır. Bu maddelerin faktör yükleri .70 ile .88 arasında değişmektedir. Ölçme aracı tek faktörlü olup, bu tek faktör ölçme aracındaki toplam varyansının % 65.63'ünü açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .80 olarak bulunmuştur.

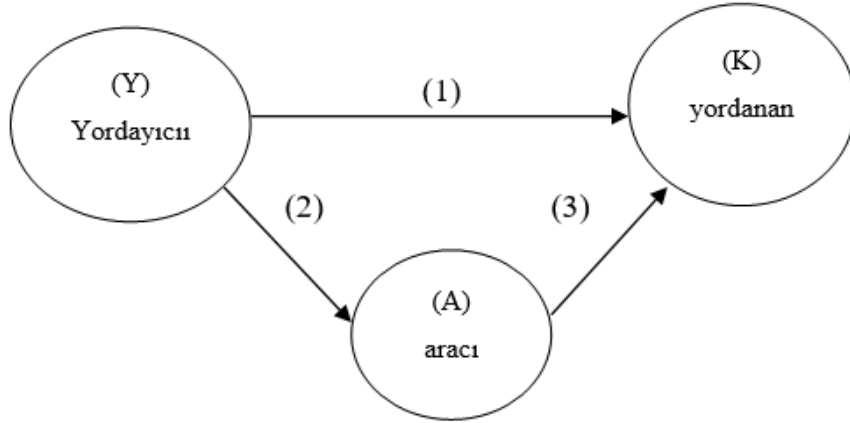
Örgütsel Vatandaşlık Davranışını ölçmek için Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilmiş ve Dilek (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Organizational Citizenship Behaviors Scale adlı ölçek kullanılmıştır. Bu araştırma kapsamında, Bartlett testinin sonucu anlamlı ve KMO katsayısı .69 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Bu çalışmanın verileriyle yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, ölçme aracının maddeleri içerisindeki boyutlarında olmayan V1, V2, V3, V4, V10, V12, V13, V17, V18, V19, V20 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Bu üç faktörlü yapı, ölçme aracındaki toplam varyansın % 74.53'ünü açıklamaktadır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 3 maddeden oluşan 1. faktör "nezaketen bilgilendirme" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .80 ile .84 arasında değişmektedir. 1. faktör ölçme aracındaki toplam varyansının % 23.99'unu açıklamaktadır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 3 maddeden oluşan 2. Faktör yüksek "yüksek görev bilinci" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .76 ile .91 arasında değişmektedir. 2. faktör toplam varyansının % 24.61'ini açıklamaktadır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 3 maddeden oluşan 3. faktör "üyelik erdemi" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .76 ile .84 arasında değişmektedir. 3. faktör toplam varyansının % 25.91'ini açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı faktör 1 (nezaketen bilgilendirme boyutu) için .79, faktör 2 (yüksek görev bilinci boyutu) için .80 ve faktör 3 (üyelik erdemi boyutu) için .84, genel toplam için ise

.80 olarak bulunmuştur.

İstatistiksel Analizler

Nicel veriler toplandıktan sonra uç değerler temizlenmiş, çarpıklık ve basıklık katsayıları kontrol edilmiş ve normallik varsayımı açısından incelenmiştir. Analizler için gerekli şartların sağlandığı tespit edilmiştir. Veriler, öncelikle geçerlik ve güvenilirlik açısından incelenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliğini tespit etmek için SPSS ile açımlayıcı faktör analizi (Büyüköztürk, 2012; Field, 2009) yapılmış, güvenilirliklerini tespit etmek için ise Cronbach's Alpha katsayılarına bakılmıştır. Araştırma modelinde; bağımlı değişken öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını yordayan algılanan etik iklim ve iş doyumuna gibi bağımsız değişkenlerin etkisini incelerken cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerinin kontrol edildiği hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Baron ve Kenny (1986) iki değişken arasındaki ilişkide üçüncü değişkenin aracılık ettiğinin ya da dolaylı bir etkisi olduğunun belirtilebilmesi için bazı şartların sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır.



Şekil 1: Baron ve Kenny modelinde aracılık etkisi

Şekil 1’de görüldüğü gibi (Y) Yordayıcı, (K) yordanan/ kriter ve (A) aracı değişken olmak üzere: (1) Y, K’yı anlamlı bir şekilde yordar; (2) Y, A’yı anlamlı bir şekilde yordar; (3) Y’nin etkisinin kontrol edilmesi ile A, K’yı yordar ve (4) A’nın etkisinin kontrol edilmesi ile Y’nin K’yı yordamasında anlamlı bir düşüş olur ya da bu ilişki istatistiksel olarak anlamsız olur. Dördüncü adımda, Y’nin K’yı yordamasının anlamsız çıkması durumunda A’ya “tam aracı” değişken eğer Y’nin K’yı yordamasında anlamlı bir azalma var ise A’ya “kısmi aracı” değişken denir (Frazier, Tix ve Barron, 2004: 126). Aracılık etkilerinin anlamlılığını test etmek için literatürde oldukça sık kullanılan ve en güvenilir sonuçlar ürettiği belirlenen Sobel testi kullanılmıştır (Şimşek, 2007: 25). Sobel testinin kullanımı için Jose (2003) tarafından geliştirilen ve web sayfasında kullanıma açık, Med-Graph-I programı kullanılmıştır.

3. Bulgular

Değişkenlerle İlgili Betimsel Analizler ve Korelasyon Matrisi

Öğretmenlerin araştırma kapsamında uygulanan ölçeklerdeki maddelere katılım düzeylerini gösteren aritmetik ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ile değişkenler arası ilişkilerin düzeyi ve yönünün belirtildiği korelasyon değerleri Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin aritmetik ortalama, standart sapma, standart hata ve korelasyon değerleri

Değişkenler	$\bar{X}$	ss	Std. Hata	1	2	3
1. Etik	3.84	.271	.019	1		
2. İDoyum	3.95	.771	.056	.270***	1	
3. ÖVD	4.19	.559	.040	.366***	.353***	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ Notlar: Etik: Etik İklm, İDoyum: İş Doyumu, ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tablo 1’e göre; öğretmenlerin okuldaki etik iklime, iş doyumuna ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları “Katılıyorum (4)” düzeyindedir. Diğer bir anlatımla kısmen yüksek düzeydedir. Korelasyon matrisindeki ilişkilere bakıldığında, etik iklime ilişkin algılar; iş doyumuna ($r = .270$, $p < .001$) ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılar ile pozitif korelasyon ($r = .366$, $p < .001$) içindedir. Ayrıca iş doyumuna değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranış değişkeninin pozitif

ilişkili ($r=.353$, $p<.001$) olduğu görülmektedir. Etik iklim ile iş doyumunun düşük düzeyde ilişkili olduğu; etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışının orta düzeyde ilişkili olduğu açığa çıkarılmıştır.

Algılanan Etik İklim ve İş Doyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Öğretmenler tarafından algılanan etik iklimin; öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde, iş doyum düzeylerinin aracılık etkisini araştırmak için yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular ve sonuçlar yer almaktadır. Aşağıda yapılan aracılık testi analizinde, öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi incelenirken etik iklim kontrol değişkeni olarak modele alınmıştır.

Tablo 2: Öğretmenlerin etik iklim algılarının ve iş doyumunu düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemesine ilişkin hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı				
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	F
1. adım	(Sabit)	1.133		1.796	.074	
	Cinsiyet (dummy)	.001	.082	.001	.990	
	yaş	.008	.011	.105	.506	7.317***
	kıdem	-.010	.011	-.141	.372	
	etik_ort	.754	.142	.366	5.311	
	(Sabit)	.772	.608	1.270	.206	
2. adım	Cinsiyet (dummy)	.004	.078	.003	.962	
	yaş	.014	.011	.201	.189	10.156***
	kıdem	-.019	.011	-.271	.078	
	etik_ort	.585	.141	.284	4.150	
	işd_ort	.219	.051	.301	4.321	

$R^2_{değişim} = .081^{***}$, $*p<.05$, $**p<.01$, $***p<.001$

Tablo 2’de görüldüğü gibi, 1. adımda demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, kıdem ve algılanan etik iklim değişkenleri kontrol edildikten sonra, 2. adımda öğretmenlerin iş doyum puanı doğrudan tanımlama (enter) metodu ile modele eklenmiştir. Yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, iş doyumunu modele eklendikten sonra, etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi $\beta=.366$ ’dan $\beta=.284$ ’e düşmektedir. İş doyumunu modele eklendikten sonra etik iklimin etkisinin azalması fakat hâlâ bu etkinin anlamlı olması, iş doyumunun bu ilişkide kısmi aracı (partial mediator) bir değişken olduğunu göstermektedir. Yani etik iklim hem doğrudan hem de iş doyumunu aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkide bulunmaktadır.

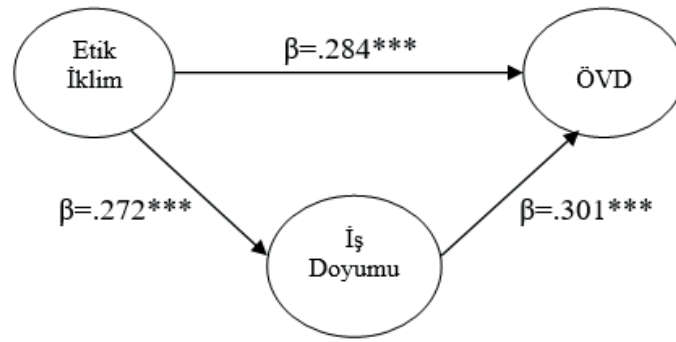
Bulunan aracılık etkisinin anlamlılığına ilişkin Sobel testini uygulamak için Tablo 2’deki bazı veriler, Jose (2003)’ün MedGraph-I programına girilmiş ve aşağıdaki Tablo 3 elde edilmiştir.

Tablo 3: Algılanan etik iklimin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde iş doyumlarının aracılık etkisinin anlamlılığına ilişkin sobel testi analizi sonuçları

Aracılık Tipi	Kısmi
Sobel Z değeri	2.692706
Anlamlılık	.007087
Direk etki	.284
Dolaylı etki	.082
Toplam etki	.366

Tablo 3’de görüleceği üzere aracılık etkisinin anlamlılığı için MedGraph-I programına Tablo 2’deki bazı verilerin girilmesi ile yapılan Sobel testinde, iş doyumunun aracılık etkisinin, $p<.01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Aracılık etkilerini tespit etmek için yapılan analizlerin sonuçlarına genel olarak bakıldığında; etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına toplam etkisi $\beta=.366$ olmaktadır, iş doyumunu kontrol edildiğinde etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine direk etkisi $\beta=.284$ olmaktadır. Aradaki fark $\beta=.082$ dolaylı etki olarak iş doyumunun aracılık etkisinden kaynaklanmaktadır. Bu aracılık etkileri ve genel model Şekil 1’de görülmektedir. Şekilde değişkenlerin birbirini yordaması

tek yönlü okla gösterilmiştir. Regresyon tablosundaki standardize edilmiş beta katsayıları okların üzerinde belirtilmiştir.



Şekil 2: Algılanan etik iklimin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde iş doyum düzeyinin aracılık etkisi ve standardize edilmiş beta katsayıları (*p<.05, **p<.01, *p<.001)**

Şekil 2’de görüleceği üzere algılanan etik iklimin öğretmenlerin örgütsel davranışlarını yordamasında iş doyum düzeylerinin kısmi aracılık etkisi vardır ($Z=2.692706$, $p<.001$). Öğretmenlerin algıladıkları etik iklim düzeylerinin yüksek olması, hem kendi iş doyumları üzerinden dolaylı hem de doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttıracaktır.

4. Sonuçlar

Çalışmada, okul ortamında algılanan etik iklim kavramı, yazındaki sınırlı sayıdaki araştırmadan farklı olarak, öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte incelenmiş ve bazı önemli bulgulara ulaşılmıştır. Hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan etik iklim öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmaktadır. İş doyumunun, algılanan etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okuldaki uygulama ve prosedürlerde etik ilkelerin içselleştirildiği yönündeki algıları işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlamaktadır.

Etik iklimle ilişkin algıların, çalışanların iş doyumunu arttırdığına yönelik bu araştırmadan elde edilen bulgular diğer araştırma bulguları tarafından desteklenmektedir (Ay vd., 2009; Biçer, 2005; DeConinck, 2011; Deshpande, 1996; Elçi ve Alpan, 2009; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Goldman ve Tabak, 2012; Martin ve Cullen, 2006; Mulki vd., 2009; Okpara ve Wynn, 2008; Wang ve Hsieh, 2012). Etik bir iklimin inşa edilmesi çalışanlara, örgütlerinde hangi tür davranışları sergilemelerinin beklendiği, örgüt içi ilişkilerin nasıl olması gerektiği ve alınacak kararlarda gözetilmesi gereken unsurların neler olduğu konularında net bilgiler sunmaktadır. Etik iklim algılanan bir örgütte, üyeler arası ilişkiler olumlu olmakta ve üyeler uygun kararlar alınması noktasında kural ve uygulamalara güvenmektedirler (Cullen vd., 1989; Dündar, 2010). Olumlu bir atmosferde, öğretmenlerin tutum ve davranışları da olumlu etkilenmektedir (Demir, 2018a; Demir ve Karakuş, 2015). Bulundukları okulun uygulamalarında ilkelilik ve ortamdaki ilişkileri sıcak olarak algılayan öğretmenler, işlerini yaşamlarının iyi bir bölümü olarak görmekte ve işlerinden memnuniyet duymaktadırlar.

Bu araştırmada; etik iklimle ilişkin olumlu algıların, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, diğer bazı araştırmalar tarafından da desteklenmektedir (Akbaş, 2010; Elçi, 2005; Huang vd., 2012; Öztürk, 2009). Rosenhaltz (1989), iş niteliklerinin olumlu algılanmasının öğretmenlerin okula bağlılıklarını arttırdığını; bunun yanı sıra olumsuz iş niteliklerinin ise öğretmenlerin memnuniyetsizlik, işe gelmeme ve işten ayrılmaları gibi istenmeyen iş tutum ve davranışlarını arttırdığını tespit etmiştir. Olumlu iş hayatı, kişinin işinden memnun olmasını sağlamaktadır. İş doyum, bireyin iç huzurunu ve işinden elde ettiği hoşnutluğu arttırmaktadır. Bu durumun sonucu olarak da kişiler işleriyle ilgili konulara daha iyi odaklanmakta hatta iş çevrelerinin ve iş ilişkilerinin daha iyi hale gelmesi için mücadele vermektedirler. Alanyazında, işlerinden memnuniyet duyan çalışanların örgütsel vatandaşlıklarının artacağı yönünde bu araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmalar bulunmaktadır (Hoffman vd., 2007; Kreitner ve Kinichi, 2009). Dolayısıyla etik iklim hem doğrudan hem de iş doyum ile birlikte öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını arttırmaktadır.

Örgüt üyelerinin davranışlarını olumlu manada etkileyen, yönlendiren ve örgüt içi ilişkilerin daha ılımlı bir havada güçlenmesini düzenleyen en önemli etkenlerden biri de etik iklimdir. Etik iklim algılanan bir kurumun çalışanlarının, işleriyle ilgili alacakları kararlarda, göz önünde bulunduracakları kriterler belirgindir. Dolayısıyla işlerini yaparken ikilemlerle de uğraşmak zorunda kalmazlar. İş çevresindeki bu gibi durumlar, bireylerin değerli olduklarını hissetmelerini sağlar. Bireylerin işlerinden memnuniyetleri artar. Dolayısıyla bireyler, işlerini yapmada isteksizlik hissetmezler. İşlerinde

huzurlu olan bireyler, işlerini severek ve isteyerek yaparlar. Bu durumun sonucu olarak bireyler, örgütlerine olumlu pek çok katkı sunmak için fazladan emek harcarlar. Tersine işlerini yaparken coşku duymayan ve asgari düzeyde işlerini yapan öğretmenler, kurumlarında değişime direnç gösterebilir ve oluşacak gelişmeye engel olabilirler.

5. Öneriler

Bu çalışmanın sınırlılıkları: (1) eğitim örgütlerinde sınırlı bir örneklem grubu ile gerçekleştirilmiş olması ve daha büyük örneklemle genellenmenin sınırlı olması, (2) sadece kamuda çalışan öğretmenlerin görüşlerinin alınması, (3) etik iklim algısına yönelik sadece kurum çalışanlarından öğretmenlerin görüşlerinin alınması ve değerlendirilmesi olarak belirtilebilir. Bu sınırlılıklara rağmen çalışma etik iklim ve kurumsal performansın artırılmasında önemli görülen değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik teorik bir çerçeve sunmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma, etik iklim kavramına yönelik bilginin derinleşmesini sağlamaktadır.

Bu çalışmada, algılanan etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide, iş doyumu aracı değişken rolündedir. Sonraki çalışmalarda, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide; okul büyüklüğü ya da farklı anahtar çalışan tutumları aracı rolü üstlenebilir. Bu çalışmada incelenen kavramlar arası ilişkilerin nedenlerine yönelik, nitel bir çalışma tasarlanabilir.

6. Kaynakça

- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- Ay, Ü., Kılıç, K. C. ve Biçer, M. (2009). İlaç ve sigorta sektörlerinde çalışan satış elemanlarının iş davranışlarının örgütsel etik iklim ile ilişkisi üzerine bir çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 57-71.
- Aydoğan, İ. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı. H. B. Memduhoğlu ve K. YILMAZ (Ed.). *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (s.291-316). Ankara: Pegem akademi yayıncılık.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27, 351-362.
- Baron, R. M., & 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(6), 1173-1182.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.-K., Akgün, Ö.-E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephans, J. (1989). An ethical weather report: An assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- DeConinck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64, 617-624.
- Demir, S. (2018a, baskıda). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. 10.16986/HUJE.2018040551
- Demir, S. (2018b). Structural capital's contribution to teacher's job satisfaction: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 195-203. doi: 10.12973/ijem.4.4.195
- Demir, S. ve Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(2), 183-212. doi: 10.14527/kuey.2015.008
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, Türkiye.
- Dündar, T. (2010). *Sağlık çalışanlarının yıldırıma maruz kalmalarında hastane etik iklimi ile sosyodemografik özelliklerin rolü: Bolu ili hastanelerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Elçi, M. (2005). *Örgütlerde etik ikliminin personelin vatandaşlık davranışına etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, Türkiye.
- Elçi, M., & Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Dubai: Oriental Press.

- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 51*(1), 115-134.
- Goldman, A., & Tabak, N. (2010). Perception of Ethical Climate and Its Relationship to Nurses' Demographic Characteristics and Job Satisfaction. *Nursing Ethics, 17*(2), 233-246.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior, 37*, 239-255.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde etik*. (çev. Semra Kunt Akbaş). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Maerbach, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain: A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 555-566.
- Huang, C.-C., You, C.-S., & Tsai, M.-T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics, 19*(4), 513-529.
- Jose, P. E. (2003). MedGraph-I: A programme to graphically depict mediation among three variables: The internet version version 2.0. Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand. Retrieved [13.09.2010] from <http://www.victoria.ac.nz/staff/paul-jose-files/medgraph/medgraph.php>.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Keiser, K. A., & Schulte, L. E. (2007). The development and validation of the elementary school ethical climate index. *The School Community Journal, 2007*, 73-88.
- Kirel, Ç. (2000). Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Kocayigit, A. (2010). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde, Türkiye.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2009). *Organizational behaviour* (9th ed.). New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Leal, C., Marques, C., Marques, C., & Brago-Filho, E. (2015). Internal communication, intellectual capital and job satisfaction: A structural model applied to a credit union. *ECIC, 199*-207.
- Longo, M., & Mura, M. (2011). The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Information & Management, 48* (7), 278-287. DOI: 10.1016/j.im.2011.06.005.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A Meta-Analytic review. *Journal of Business Ethics, 69*, 175-194.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2009). Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors. *Journal of Business Ethics, 86*, 125-141.
- Murray, K. (2015). *Liderlik dili*. (Ümit ŞENSOY, çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 2013)
- Okpara, J. O., & Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction and commitment in Nigeria. *Journal of Management Development, 27*(9), 935-950.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior, 12*, 43-72.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özler, D. E. (2012). Örgütsel vatandaşlık davranışı. Derya Ergün ÖZLER(Ed.). Örgütsel davranışta güncel konular içinde (s.101-133). Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.
- Öztürk, H. F. (2009). *Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi (Şişli ilçesi örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly, 1* (2), 107-142.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Örgütsel davranış (Çeviri. Ed.: İ. Erdem, 14. baskı). İstanbul: Nobel yayınları.
- Rosenholtz, S. J. (1989). Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: implications for teacher induction programs. *The Elementary School Journal, 89*(4), 420-439.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly, 33*(1), 101-125.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy, 9*, 51-71.
- Wang, Yau-De, & Hsieh, Hui-Hsien (2012). Toward a better understanding of the link between ethical climate and job satisfaction: A multilevel analysis. *J Bus Ethics, 105*, 535-545.
- Wentzel, K. R. (1998). Social relationships and motivation in middle school: The role of parents, teachers, peers. *Journal of Educational Psychology, 90*(2), 202-209.