



İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
e-ISSN: 2147-6152
Yıl 10, ICOMEP Özel Sayısı, Aralık 2021

Makale Adı /Article Name

Algılanan Örgütsel Etiğin, Örgüt ile
İlişkiler ve Aidiyet Duygusu Üzerinde
Etkisi*

The Effect of Perceived
Organizational Ethics on
Relationships with The Organization
And Sense of Belonging

Yazarlar/Authors

Elif BİLGİNOĞLU

Dr., İstanbul, Türkiye, elifb@ada.net.tr  ORCID: 0000-0003-1481-0170

Uğur YOZGAT

Prof. Dr., Nişantaşı Üniversitesi, Türkiye,
ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr  ORCID: 0000-0001-9893-3551

Yayın Bilgisi/Article Information

Yayın Türü: Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 03.08.2021

Kabul Tarihi: 30.09.2021

Yayın Tarihi: 20.12.2021

Sayfa Aralığı: 72-88

DOI: 10.54600/igdirsosbilder.978244

Kaynak Gösterme/Citation

Bilginoğlu, Elif; Yozgat, Uğur (2021). "Algılanan Örgütsel Etiğin, Örgüt ile İlişkiler ve Aidiyet Duygusu Üzerinde Etkisi", *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ICOMEP Özel Sayısı, s. 72-88

(Bu makale, yazar beyanına göre, TR DİZİN tarafından öngörülen "ETİK KURUL ONAYI" gerektirmemektedir.)

* Bu çalışma International Congress of Management, Economy and Policy (ICOME P'20) kongresinde sunulan sözlü bildirin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

ÖZ

Örgütler farklı etik düzeylerde yer almaktadırlar ve çalışanlar örgütlerinin ne kadar etik olduğu konusunda farklı algılara sahiptirler. Bu algılar onların iş tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Ancak çalışanların örgütlerindeki etik algılarının iş tutumlarını ve davranışlarını nasıl etkileyebileceği sorusu araştırmalarca yeterince ele alınmamış bir konudur. Örgütlerin karşı karşıya oldukları stratejik kamuoyu arasında çalışanlar kuşkusuz, örgütlerin en yakın bağlantıya sahip oldukları grubu oluşturmaktadır. Bir örgüt ve çalışanları arasındaki ilişki, bir örgütü etkili kılan unsurların merkezinde yer almaktadır. Çalışanların bir örgütle nasıl doğrudan ilişkiye sahip olabileceği konusu bazı kişilere şüpheli gelmektedir. Ancak halkla ilişkiler perspektifinden bakıldığında, ilişkiler her iki tarafın diğeri üzerinde yarattığı doğrudan ve dolaylı etkileri içermektedir. Aidiyet duygusu çalışanlar için temel bir öneme sahiptir ve işyeri birçok kişinin gerçek bir aidiyet duygusu yaşadığı bir tür topluluk görevi görmektedir. Çalışanlar örgütün etik davranışı destekleyerek teşvik ettiğini ve etik dışı davranışı ise onaylamayarak engellediğini algıarlarsa, kendilerini örgüte daha bağlı ve adanmış hissedebilirler. Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel etik ve çalışanların örgütle ilişkileri ve aidiyet duyguları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma sonuçları çalışanlarca algılanan örgütsel etiğin çalışanların örgüt ile ilişkileri ve aidiyet duyguları üzerinde pozitif etkisi olduğunu, bununla birlikte çalışanların örgüt ile ilişkilerinin çalışanlarca algılanan örgütsel etik ve çalışanların aidiyet duygusu arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, Algılanan Örgütsel Etik, Örgüt ile İlişkiler, Aidiyet Duygusu.

ABSTRACT

Organizations are at different ethical levels and employees have different perceptions of how ethical their organizations are. These perceptions can affect their job attitudes and behaviors. However, the question of how the ethical perceptions of employees in their organizations can affect their job attitudes and behaviors is an issue that has not been adequately addressed by research. Among the strategic publics that organizations face, employees are undoubtedly the group with which organizations have the closest connection. The relationship between an organization and its employees is at the center of what makes an organization effective. The question of how employees can have a direct relationship with an organization seems suspicious to some. However, from a public relations perspective, these relations involve both direct and indirect effects on the other. Sense of belonging is fundamental to employees, and the workplace acts as a kind of community where many people experience a true sense of belonging. If employees perceive that the organization encourages and encourages ethical behavior and prevents unethical behavior by disapproval, they may feel more connected and dedicated to the organization. The purpose of this research is to reveal the relationship between perceived organizational ethics and employees' relationships with the organization and their sense of belonging. The results of the study reveal that organizational ethics perceived by employees have a positive effect on employees' relationships with the organization and their sense of belonging. Furthermore, the relationship between employees and the organization has a mediating role in the relationship between employees' perceived organizational ethics and employees' sense of belonging.

Keywords: Ethical Climate, Perceived Organizational Ethics, Relationships with the Organization, Belonging.

Giriş

Algı, bireylerin çevrelerine anlam vermek için izlenimlerini organize etme ve yorumlama sürecidir. Ancak, bireyin algıladığı şey nesnel gerçeklikten önemli ölçüde farklı olabilir. Bu yüzden de kişiler neyin gerçek olduğu konusunda çoğu zaman aynı fikirde değildirlir. Algı, örgütsel davranış için önemlidir. Çünkü kişilerin davranışları gerçekliğin kendisine değil, gerçekliğin ne olduğuna dair algılarına dayanmaktadır (Langton vd., 2016: 38). Örgütler farklı etik düzeylerde yer almaktadırlar ve çalışanlar örgütlerinin ne kadar etik olduğu konusunda farklı

algılara sahiptirler. Bu algılar onların iş tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir ve bu önemli bir konu oluşturmaktadır. Ancak çalışanların örgütlerindeki etik algılarının iş tutumlarını ve davranışlarını nasıl etkileyebileceği sorusu araştırmalarca yeterince ele alınmamış bir konudur (Jeon, 2013: 4-5).

Etik ise bireylerin ve grupların davranışlarını yönlendiren kabul edilebilir davranış standartları hakkındaki seçimler ve yargılarla ilgilidir (Erondu vd., 2004: 350). Etik içerikli tipik örgütsel uygulama ve prosedürlere dair hâkim algı, örgüt içindeki etik iklimi oluşturmaktadır. Örneğin, başkaları için sonuçları olan bir kararla karşı karşıya kaldığında, bir örgüt üyesi en azından örgütün görüşüne göre “doğru” alternatifi nasıl tanımlar? Bu bilgilerin önemli bir kaynağı, örgüt ikliminin örgütte etik davranışı neyin oluşturduğunu belirleyen yönleri (Victor & Cullen 1988: 101) yani örgütün politikaları, prosedürleri ve ödül sistemleri ile resmi ve gayri resmi sistemleridir (Barnett & Vaicys, 2000: 351). Bu yüzden örgütte hâkim olan etik iklim kişiselleştirilmiş, dinamik bir algıdır (Wyld & Jones, 1997: 466) ve “*çalışanların durumları teşhis edip değerlendirdikleri algısal bir merceğe*” görevi görmektedir (Cullen vd., 2003: 129).

Yapılan araştırmaların sonuçları bir örgütün etik ikliminin çalışanların iş tutum ve davranışlarını etkilediğini ortaya koymaktadır (DeConinck, 2011; Elçi & Alpkan, 2009; Mulki vd., 2006). Babin vd.’nin (2000) ve Shin’in (2012: 308) etik iklim ile daha fazla sayıda örgütsel yapı arasındaki potansiyel ilişkilerin kavramsal olarak tasarlanmasına daha fazla odaklanan araştırmalar yapılmasına dair ve Cai vd.’nin (2016: 675) çalışan örgüt ilişkisinin örgütsel davranış üzerindeki etkisini incelemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğuna dair çağrılarına cevap niteliği taşımakta olan bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel etik ve çalışanların örgütle ilişkileri ve aidiyet duyguları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma, bir örgütün etik ikliminin hem bireysel hem de örgütsel sonuçları ve davranışları doğrudan etkilediği ve örgütsel yaşamın temel bir yönünü oluşturduğu fikrini (Teresi vd., 2019) doğrulamakta ve çalışanlarca algılanan örgütsel etiğin, çalışanların tutum ve davranışları üzerine olan pozitif etkisini göstererek literatüre katkı sağlamaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Algılanan Örgütsel Etik

Örgütsel etik bir örgütün etik çalışma iklimi (Ecung, 2014: 6) ya da bir örgütün tipik olarak insanlar, olaylar, uygulamalar ve prosedürler hakkında nasıl karar verdiği ile ilgili olarak üyeleri tarafından nasıl algılandığı (Victor & Cullen, 1988: 109) olarak tanımlanmaktadır. Algılanan örgütsel etik ise “*örgütteki etik bağlam*”a karşılık gelmektedir (Valentine & Barnett, 2007: 374).

Etik iklimin ana odağı, davranışların gerçekten etik olup olmadığını değil, örgüt içindeki etikliğin örgüt üyelerinin algılarının ne yönde olduğudur (Hoover, 2007: 8). Bu yüzden bazı araştırmalar etik bağlamı, bireylerce algılanan iş etiği ve etik iklim olmak üzere iki boyutlu olarak ele almaktayken (ör. Bal Taştan & Güçel, 2017: 47), bazı araştırmalar algılanan örgütsel etik ve etik iklimi eş anlamlı olarak kullanmıştır (ör. Arslan Hendekçi & Özen, 2018; Doğan & Kılıç, 2014; Elçi & Alpkan, 2009; Jin vd., 2006).

İklimde dair algılar örgütün doğasını yansıtan ortam uyaranlarını temsil etmekte oldukları için bireysel ve toplu tepkilerin temelini oluşturmaktadırlar (Choi vd., 2003: 360; Naumann & Bennett, 2000: 881). Etik iklim çalışanların etik dışı eylemlerine ek bir engel oluşturmakta ve bu yüzden de etik araştırmalarında temel

bir yapıyı temsil etmektedir. Tek başına bir çalışanın ahlaki gelişimini temsil etmektense, çalışma ortamına dair etik içeriğe sahip boyutlar üzerinde bireysel yorumlarını ve değerlendirmelerini temsil etmektedir (Babin vd., 2000: 345). Bir örgütün üyelerinin, örgütün etik ikilemleri nasıl gördüğü ve çözdüğü ile ilgili sahip olduğu duygulara ya da tutumlara değil, gözlemlere dayanan ortak algılardan oluşmakta (Wimbush & Shepard, 1994: 638) ve bireye etik açıdan uygun meseleleri ve bu etik meseleleri anlamak, değerlendirmek ve çözmek için hangi kriterlerin kullanılması gerektiğini belirlemekte yardımcı olmaktadır (Barnett & Vaicys, 2000: 352). Çalışanlar, bu etik ipuçlarını sürekli olarak işleme tabi tutarak, ahlaki davranış konusunda uygun örgütsel beklentileri öğrenmektedirler (Babin vd., 2000: 345).

Örgütsel etik değerlerin örgüt çalışanları tarafından algılanan durumlarının tasvir edilmesi ve örgüt çalışanlarının etik değerlerinin saptanması doyumuna, verimliliğe, morale ilişkin birtakım genellemelere olanak sağlayabilir (Sağnak, 2005).

2.1. Aidiyet Duygusu

Aidiyet “bireyin kendini, içinde bulunduğu çevrenin anlamlı, değerli ve önemli bir parçası olarak algılaması” (Duru, 2015: 37-38) ya da “kişilerarası bağ kurma ve sürdürme motivasyonu” (Haigh & Pearce, 2017: 63) olarak tanımlanmaktadır. Aidiyet duygusu ise “üyelerin birbirleri ve grup için önemli olduğu hissi ve üyelerin ihtiyaçlarının, birlikte olma taahhütleri ile karşılanacağına dair ortak bir inanç” (Osterman, 2000: 324), “bir bireyin bir gruba ya da topluluğa ilişkin duygusal bir yanıt sağlayabilecek olan özdeşleştirme ya da konumlandırma duygusu” (Tovar & Simon, 2010: 200) ya da “bir çalışanın belirli bir grup içindeki kabul algısı” (Wiles, 2020) olarak tanımlanmaktadır. Algılanan aidiyet tanımları, örgüt üyelerinin diğer üyelerle olan ilişkilerini nasıl anlamlandırdıklarını yani nasıl algıladıklarını, yorumladıklarını ve buna nasıl tepki verdiklerini vurgulamaktadır (Smerdon, 2002: 289).

Psikolojik araştırmalarda, üyeliğin temel bir özelliği olarak aidiyet duygusunun önemi vurgulanmaktadır (Smerdon, 2002: 288). Yapılan araştırmalar algılanan aidiyetin nesnel grup üyeliğine olumlu ya da olumsuz yanıtları temsil etmekte olduğunu (Bollen & Hoyle, 1990), örgüt üyelerinin birbirleriyle ilişkilerinin kalitesine dair algılarının örgüte ait olma duyguları üzerinde ve örgüte ait olma duygularının da örgüte karşı pozitif duygulanımları üzerinde pozitif etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Roeser vd., 1996: 409). Çalışanlar örgüte ait olduklarını ve çalışma arkadaşlarına güvendiklerini hissettiklerinde, onlarla dış zorluklar ve tehditlerle karşı karşıya gelmek için iş birliği yapmaktadırlar. Örgüte karşı bir aidiyet duygusu hissetmediklerinde ise zaman ve enerjilerini kendilerini birbirlerinden korumaya harcamakta ve bu şekilde kendilerini farkında olmadan dış tehditlere ve zorluklara karşı daha korunmasız hale getirmektedirler (Sinek, 2014: 79).

Bağlanma kuramının temel önermesi, bağlanma ihtiyaçlarının öncelikli olduğudur (Hardy & Barkham, 1994). Bağlanma kuramı, bağlanma deneyimlerinin yalnızca bağlanma davranış sisteminin işleyişini şekillendirmekle kalmadığını, aynı zamanda çevre ve benliğe yönelik zihinsel temsillerin oluşumunu da etkilediğini ileri sürmektedir. Bağlanma davranış sistemi, bireyin davranışlarını yönetmektedir ve birey belirlenen yakınlığı sürdürme hedefine ulaşmak için belirli bir durumda bu davranışlar arasından en uygun olarak değerlendirilen bir ya da daha fazlasını seçebilir (Bowlby'den akt. Wu, 2019). Örgütlerini etik konulara duyarlı olarak algılayan çalışanlar, örgüte olumlu bağlanmaya istinaden işe daha fazla angaje

olacaktırlar (Lin, 2010). Örgütlerin etik sorumluluk almaları, çalışanları ile olan ilişkilerinde dürüst olmaları anlamına gelmektedir (Salmones vd., 2005: 371) ve çalışanlar buna örgütlerine yönelik güçlü güven duygularıyla karşılık vermektedirler (Lin, 2010: 521). Bu bağlamda, algılanan örgütsel etiğin, çalışanların aidiyet duygusunu etkileyeceği görüşüne dayanarak H₁ hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H₁: Algılanan örgütsel etik, çalışanların aidiyet duygularını pozitif etkilemektedir.

2.2. Örgüt ile İlişkiler

Örgütlerin karşı karşıya oldukları stratejik kamuoyu arasında çalışanlar kuşkusuz, örgütlerin en yakın bağlantıya sahip oldukları grubu oluşturmaktadır (Men, 2011: 435). Çalışan örgüt ilişkisi “*bir örgütün ve çalışanlarının birbirlerine güvenme, kimin diğerini etki altına alma hakkına sahip olduğu konusunda hemfikir olma, birbirlerinden memnuniyet duyma ve kendilerini birbirlerine adama derecesi*” olarak tanımlanmaktadır (Men, 2015). Bir örgüt ve çalışanları arasındaki ilişki, bir örgütü etkili kılan unsurların merkezinde yer almaktadır (Banfield & Kay, 2008: 92).

Çalışanların bir örgütle nasıl doğrudan ilişkiye sahip olabileceği konusu bazı kişilere şüpheli gelmektedir (Kim, 2007: 169). Ancak halkla ilişkiler perspektifinden bakıldığında, ilişkiler her iki tarafın diğeri üzerinde yarattığı doğrudan ve dolaylı etkileri içermektedir (Grunig & Hunt, 1984). Çalışanlar ile iyi ilişkiler sadece örgütsel itibar ve imaj oluşturmaya ve korumaya yardımcı olmakla kalmamakta, aynı zamanda çalkantılı bir ortamda örgütsel performansa da katkıda bulunmaktadır (Men, 2011: 435). Çalışanlar örgütleri ile iyi bir ilişkiye sahip olduklarında, örgütlerin çıkarlarını ve sorunlarını kendilerinininkiyle eşit tutmaları daha olası hale gelmektedir (Kim & Rhee, 2011: 251). Yapılan çalışmalarda çalışan-örgüt ilişkisini örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir öncülü olarak değerlendirilmektedir (Bell & Menguc, 2002).

Örgüt ve çalışan arasındaki ilişki özünde, her bir tarafın belirli şeylere hakkının olduğu bir psikolojik sözleşme olarak görülmektedir. Bir çalışanın bakış açısına göre, istihdam ilişkisi genellikle ücret, yan haklar ve muhtemelen diğer yan ödemeler gibi belirli hakları beraberinde getirmektedir. Buna karşılık bir örgüt, çalışanların örgüte fayda sağlayacak şekilde davranmasını bekler. Çalışanların davranışları örgüte fayda sağlamadığında, bu davranışları değiştirmeleri beklenir (Jex, 2002: 240).

Aidiyet duygusu çalışanlar için temel bir öneme sahiptir (Pembroke, 2004) ve işyeri birçok kişinin gerçek bir aidiyet duygusu yaşadığı bir tür topluluk görevi görmektedir (Estlund, 2003: 28). İşyeri, aidiyet duygusunun çalışanların işe angaje olmaları ve ortak bir hedefe yönelik çalışmalarla desteklediği bir yerdir (Sanford, 2012: 219). Aidiyet duygusu olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Aidiyet ihtiyacının karşılanması angaje olmayı, performansı, başarıyı, refahı, mutluluğu ve belirli bir bağlamda ya da alanda optimal işleyişi artırmak ve işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlığı düşürmek gibi çok sayıda olumlu ve/veya prososyal sonuçlara yol açmakta, bununla birlikte enerjik bir işleve de sahip olarak coşkuyu, ilgiyi ve örgütsel etkinliklere katılma isteğini uyandırabilmektedir. Bu ihtiyacın karşılanamaması ise genellikle depresyon, keder, mutsuzluk, yalnızlık veya intihar düşüncesine yol açmaktadır (BetterUp, 2019; Furrer & Skinner, 2003: 158; Strayhorn, 2012: 123). Bu bağlamda, çalışanların örgüt ile ilişkilerinin aidiyet

duygularını etkileyeceği görüşüne dayanarak H₂ hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H₂: Çalışanların örgüt ile ilişkileri, aidiyet duygularını pozitif olarak etkilemektedir.

Yapılan araştırmaların sonuçları çalışanların örgütlerinin etik sorumluluklarını yerine getirdiğine dair algılarının, örgütleri ile ilişkileri üzerinde etkili olduğunu (Dhanesh, 2014) ve etik iklimin olumlu işyeri davranışlarını teşvik ederken, sapkın işyeri davranışları önlediğini (Teresi vd., 2019) ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmaların sonuçları aynı zamanda örgüt etik ikliminin çalışanların iş tatminleri (Jaramillo vd., 2006; Schwepker, 2001), örgüte güvenleri (Büte, 2011; Lin, 2010; Topaloğlu, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışları (Lee & Ha-Brookshire, 2018), örgütle özdeşleşmeleri (DeConinck, 2011), örgüte bağlılıkları (Cullen vd., 2003; Kelley & Dorsch 1991; Schwepker, 2001; Valentine & Barnett, 2003), algıladıkları örgütsel destek (Hoover, 2007) ve örgütün çekiciliği (Lin vd., 2012) üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu, bununla birlikte çalışanların iş arkadaşlarının ne derece etik davranışlarda bulunduğuna dair algılarının, işe bağlılıkları ve iş tatminleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Babin vd., 2000). Çalışanlar örgütün etik davranışı destekleyerek teşvik ettiğini ve etik dışı davranışı ise onaylamayarak engellediğini algıarlarsa, kendilerini örgüte daha bağlı ve adanmış hissedebilirler (Treviño vd., 1998: 452–453). Bu bağlamda, çalışanların algıladıkları örgütsel etiğin, örgüt ile ilişkilerini etkileyeceği görüşüne dayanarak H₃ ve H₄ hipotezleri aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

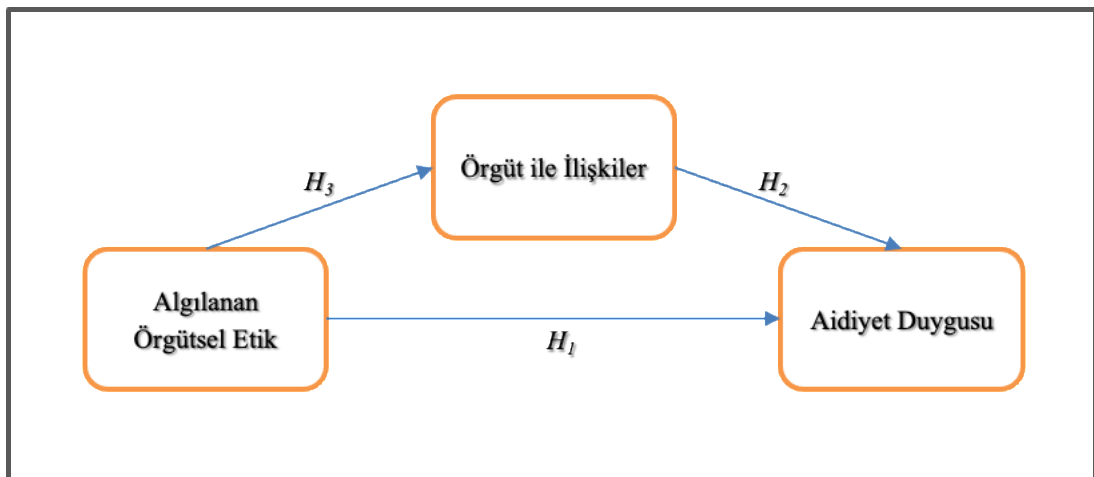
H₃: Algılanan örgütsel etik, çalışanların örgüt ile ilişkileri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₄: Çalışanların örgüt ile ilişkileri, algılanan örgütsel etik ve çalışanların aidiyet duyguları arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.

2. YÖNTEM

2.1. Model ve Hipotezler

Literatürde yer alan araştırmalardan yola çıkarak, açıklanan kavramlar sonucunda bu çalışmada geliştirilmiş olan teorik model Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

2.2. Örneklem

Bu çalışmada özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin İstanbul'daki genel merkezlerinde görev yapan 400 kişiye anket dağıtılmıştır. Geri dönen 327 (%81,75) anketin tam doldurulmamış olanları silindikten sonra geriye kalan 303 (%75,75) anket analiz edilmiştir.

303 çalışanın sosyo-demografik analizi incelendiğinde; örneklemin 157'si (%51,81) erkek ve 146'sı (%48,19) kadındır. Cevaplayanlar yaş ortalaması 31,68 (SS=9,37) ve tecrübeleri 11,61 (SS=9,21) yıldır. %31,68'i üniversite ve %15,18'i yüksek lisans mezunudur.

2.3. Ölçüm Araçları

Araştırmaya ilişkin anket formunda katılımcıların algılanan örgütsel etik, örgüt ile ilişkiler ve aididiyet duygusuna ilişkin algılarını belirlemek üzere 3 ayrı ölçek kullanılmıştır. Tüm anketler 5'li Likert ölçeğine göre derecelenmiştir. Anket formunda ayrıca 7 adet de demografik soru yer almaktadır.

Algılanan örgütsel etik Jung ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Turgut ve Sökmen (2018) tarafından yapılan 5 soruluk ölçekle, örgüt ile ilişkiler Demerouti ve diğerleri (2019: 237) tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçekle, aididiyet duygusu ise Hurtado ve Carter (1997) tarafından geliştirilen 3 soruluk ölçekle ölçülmüştür.

2.4. Bulgular

Keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre değişkenler öngörüldüğü şekilde örgütsel güçsüzlük, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti faktörleri altında toplanmıştır. Faktör yükleri 0,50'den düşük olan soru bulunmadığından faktör analizine 12 madde ile devam edilmiştir. Belirlenen faktörler toplam varyansın %73,40'INI açıklamaktadır (Tablo 1).

Güvenilirlik katsayısı Cronbach alpha değerleri 0,87 ile 0,88 arasında değişmektedir. Güvenilirlik için ayrıca birleşik geçerlilik (*CR: composite reliability*) ve AVE değerleri irdelenmiştir; tüm değerler tavsiye edilen 0,50'nin ve birleşik geçerlilikler 0,70'in üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 1).

3 değişkenin (algılanan örgütsel etik, örgüt ile ilişkiler, aididiyet duygusu) ayrışım (*discriminant*) geçerliliği LISREL programı ile test edilmiştir. 3 değişkenli model iyi bir uyum göstermektedir ($\chi^2(51) = 234,700$; $\chi^2/df = 4,60$; IFI = 0,930; CFI = 0,929; NFI = 0,910; SRMR = 0,039; RMSEA = 0,079). Çeşitli alternatif modeller denenmiş, ancak diğerleri daha düşük uyum göstermiş veya uyum göstermemiştir.

Normal dağılımı test etmek için değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Basıklık değerleri -0,458 ile 0,697, çarpıklık değerleri 0,645 ile 0,983 arasında değişmektedir ve kabul sınırları içinde yer almaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013).

Tablo 1. Faktör Boyutları, Std. Faktör Yükleri, CR ve AVE Değerleri

İfadeler	Faktör Yükleri			CR	AVE
	AÖE	Öiİ	AD		
AÖE2	0,813				
AÖE4	0,794				
AÖE1	0,759			0,883	0,603
AÖE5	0,757				
AÖE3	0,757				
Öiİ4		0,846			
Öiİ1		0,788		0,872	0,630
Öiİ2		0,775			
Öiİ3		0,764			
AD3			0,843		
AD2			0,826	0,869	0,689
AD1			0,821		
<i>Açıklanan Varyans (%)</i>	27,80	24,83	20,77		

KMO = 0,882, Barlett's Küresellik Testi: $\chi^2 = 2.310,611$, $df = 66$, $sig. = 0,000$

AÖE: Algılanan Örgütsel Etik, Öiİ: Örgüt ile İlişkiler, AD: Aidiyet Duygusu

Ortalamalara bakıldığında, katılımcıların örgütsel güçsüzlük, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti boyutlarının 2,55 ile 3,97 arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir. Değişkenlere ait standart sapma değerleri 1,37 ile 1,57 arasında hesaplanmış olup, bu değerler arasındaki değişkenlik miktarının, geçerli analiz yapılması için yeterli seviyede olduğunu göstermektedir (Alpkan vd., 2011). Korelasyon katsayıları incelenecek olursa, örneklem bağlamında değişkenler arasında %5 hata oranıyla anlamlı ve güçlü bire bir ilişkiler olduğu görülmektedir ($r=0,467^{***}$ ile $0,620^{***}$ arasında değerler almaktadır). Örgütsel güçsüzlük ile işten ayrılma niyeti birbiriyle en güçlü ilişkiye sahiptir (Tablo 2).

Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik

	Ortalama	Std. Sapma	AÖA	Öiİ	AD
AÖE	3,97	0,83	(0,874)		
Öiİ	4,09	0,89	0,524***	(0,887)	
AD	4,11	0,96	0,467***	0,620***	(0,884)

AÖE: Algılanan Örgütsel Etik, Öiİ: Örgüt ile İlişkiler, AD: Aidiyet Duygusu

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ ve *** $p < 0.001$, Cronbach Alpha değerleri parantez içinde gösterilmiştir, N = 303

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için regresyon analizleri ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın 1. hipotezinde (H_1) algılanan örgütsel adaletin aidiyet duygusunu pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, örneklem bağlamında, algılanan örgütsel adaletin aidiyet duygusunu üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ($\text{Std.}\beta=0,467^{***}$) ve değişimi %21,5 oranında açıkladığı görülmektedir. Bu durumda 1. hipotez (H_1) doğrulanmıştır.

Araştırmanın 2. hipotezinde (H_2) örgüt ile ilişkilerin aidiyet duygusunu pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, örneklem bağlamında, örgüt ile ilişkilerin aidiyet duygusu üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ($\text{Std.}\beta=0,620^{***}$) ve değişimi %38,3 oranında açıkladığı görülmektedir. Bu durumda 2. hipotez (H_2) doğrulanmıştır.

Araştırmanın 3. hipotezinde (H_3) algılanan örgütsel etiğin örgüt ile ilişkileri pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, örneklem bağlamında, algılanan örgütsel etiğin örgüt ile ilişkiler üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ($\text{Std.}\beta=0,524^{***}$) ve değişimi %27,2 oranında açıkladığı görülmektedir. Bu durumda 3. hipotez (H_3) doğrulanmıştır.

Araştırmanın 4. hipotezinde (H_4), örgüt ile ilişkilerin algılanan örgütsel etik ve aidiyet duygusu ilişkisinde aracı değişken etkisi öngörülmektedir. Bu hipotezlerin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen ara değişken regresyon analizleri (*mediated regression analysis*) uygulanmıştır. Örneklem bağlamında örgüt ile ilişkiler algılanan örgütsel etik ile birlikte bağımsız değişken olarak modele dâhil edildiğinde modelin açıklayıcılığı anlamlı bir şekilde artmakta, algılanan örgütsel etik ve örgüt ile ilişkiler beraber modele girmekte ve tek başına olan etkileri azalmaktadır ($\beta=0,196^{***}/0,518^{***}$). Ortaya çıkan aracılık etkisinin anlamlılığı için de Sobel (1982) testi uygulanmıştır. Bu sonuç da Baron ve Kenny'nin (1986) ara değişken tanımına göre örgüt ile ilişkilerin algılanan örgütsel etik ve aidiyet duygusu arasında kısmi aracı değişken vazifesi gördüğünü göstermektedir. Bu durumda 4. hipotez (H_4) doğrulanmıştır.

Tablo 3. Değişkenler arası Hiyerarşik Regresyon Analizi ve Sobel Testi Sonuçları

Değişkenler	R ²	Düz. R ²	ΔR ²	F	Std. B	Tolerans	VIF	Sobel	H
<i>AÖE</i> → <i>AD</i>	0,218	0,215		83,940***	0,467***				H ₁ ✓
<i>Öiİ</i> → <i>AD</i>	0,385	0,383		188,229***	0,620***				H ₂ ✓
<i>AÖE</i> → <i>Öiİ</i>	0,274	0,272		113,786***	0,524***				H ₃ ✓
<i>AÖE</i> → <i>AD</i> <i>Öiİ</i> → <i>AD</i>	0,413	0,409	0,026	14,209***	0,196*** 0,518***	0,726	1,378	8,384***	H ₄ ✓

AÖE: Algılanan Örgütsel Etik, Öiİ: Örgüt ile İlişkiler, AD: Aidiyet Duygusu

* p<0.05, ** p<0.01 ve *** p<0.001, Cronbach Alpha değerleri parantez içinde gösterilmiştir, N = 303

3. SONUÇ VE TARTIŞMA

Etik, büyük filozofların zamanından beri incelenmiş olup insanlık yüzyıllar boyunca doğası gereği etik davranışı anlama hevesine kapılmış olmakla birlikte, iş etiği alanındaki en etkili kavramsal temellerden biri olan etik iklim, örgütsel iklim araştırmalarının en yeni akımlarından birini oluşturmaktadır (Martin & Cullen, 2006: 175; Moore & Moore, 2014: 11). Bu araştırmanın sonuçları çalışanlarca algılanan örgütsel etiğin, çalışanların örgüt ile ilişkileri ve aidiyet duyguları üzerinde pozitif etkisi olduğunu, bununla birlikte çalışanların örgüt ile ilişkilerinin çalışanlarca algılanan örgütsel etik ve çalışanların aidiyet duygusu arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel davranışı en iyi şekilde anlamak ve hatalı belirlenmiş modellerden kaçınmak için, davranışın olduğu bağlamı incelemek önemlidir (House vd., 1995). Algılanan örgütsel etik örgütteki etik bağlama karşılık gelmektedir (Valentine & Barnett, 2007: 374). Örgüt etik bağlamları, örgüt üyeleri tarafından benimsenen ahlaki ideolojileri, ilkel davranışlarla ilgili kurumsallaştırılmış felsefeleri ve kurumsal eylemi şekillendiren etik kodları içermektedir. Bir örgütte yerleşmiş olan etik değerler çalışanların işe genel tepkileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Valentine vd., 2002: 349-350). Bir örgütteki etik bağlamın çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyeceği fikri, etik konularında çalışanların örgütsel etkiye duyarlılığına ilişkin varsayımlara dayanmaktadır (Treviño, 2008: 776). Kişiler etik bir örgüt ortamında çalışmayı tercih etmekte (McDaniel, 2004) ve etik ilkeleri benimseyen örgütlere daha güçlü bir bağlılık algılamaktadırlar (Hunt vd., 1989; Laufer & Robertson, 1997: 1038; Vitell & Singhapakdi, 2008). Bu çalışma bulgularında da ortaya koyulduğu gibi algılanan örgütsel etiğin hem çalışanların aidiyet duygusu hem de örgüt ile ilişkileri üzerinde olumlu etkisi olmaktadır.

Bir örgütün etik iklimi, değerlere dayalı olduğu için benzersiz bir iklim türüdür (Dickson vd., 2001). Örgütsel yaşamın temel bir unsuru olan etik iklim, bir grup düzenleme aracı olarak, çalışanların duyguları, algıları ve davranışlarının bir öncülünü temsil etmektedir (Teresi vd., 2019: 9). Daha önce yapılan araştırmaların

sonuçları örgütlerdeki etik iklimin önemli bireysel ve örgütsel sonuçlarla doğrudan ya da dolaylı ilişkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Appelbaum vd., 2005; Cullen vd., 2003; Peterson, 2002; Schwepker, 2001; Teresi vd., 2019; Weeks vd., 2015). Liderler etik değerlerin örgüt üyelerine iletilmesinde ve gerçek öneminin gösterilmesinde birincil role sahip oldukları gibi (Dickson vd., 2001; Shin, 2012), örgütün amaçlarını ve stratejilerini yürürlüğe koydukları şekilde politika ve uygulamalara anlam sağlayarak örgüt iklimini de sürekli olarak şekillendirmektedirler (Wimbush & Shepard, 1994). Liderler, çalışanları örgütün etik politikaları ve prosedürleri hakkında bilgilendirerek (González-Romá vd., 2002), etik ile ilgili konular ve olayları yorumlamalarına yardımcı olarak (Kozlowski & Doherty, 1989) ve örgüt içinde görünür ve homojen davranış kalıpları sergileyerek iklim gücünü artırabilirler (Naumann & Bennett 2000; Zohar & Luria 2004). Bu çalışmaların bulgularından yola çıkarak, yöneticilerin örgütleri içinde etik bir iklim yaratmaya ve sürdürmeye gayret etmeleri önerilmektedir. Bu tür bir girişim, daha önceki yapılan çalışmalarda ileri sürülen üst yönetimin bir örgüt içindeki etik atmosferi belirlediği ortak görüşü ile de paralellik taşımaktadır (Appelbaum vd., 2005; Chonko & Hunt, 1985; Chonko & Hunt, 2000; Jurkiewicz & Giacalone, 2016; Stringer, 2002). Bu yüzden de yöneticilere örgüt genelinde yüksek etik standartları teşvik etmek konusunda önemli bir görev düşmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları aynı zamanda çalışanların örgüt ile ilişkilerinin aidiyet duygularını pozitif olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Çalışanların örgüte aidiyet duygularını geliştirilmesi, kişileri ortak bir amaç için bir araya getirmekte ve yaptıkları işte birbirleriyle bağ kurmalarını teşvik eden bir amaç duygusu ile işin doğasını yükseltmektedir. Bu yüzden de düzgün kullanıldığında, önemli örgütsel sonuçlar doğurabilir (Baldoni, 2017). Grubun duygusal tonunun olumlu olduğu ölçüde, çalışma ortamı grup üyeleri için cazip olacak ve olumlu davranışlar kolaylaştırılacakken, grubun duygusal tonunun negatif olduğu ölçüde, çalışma ortamı grup üyeleri için hoş olmayacak ve olumlu davranışlar teşvik edilmeyecektir (George, 1990: 108).

Yapılan araştırmaların sonuçları bir örgütte etiğin kurumsallaştırılmasına dair atılan adımların örgüt üyelerine örgütteki temel etik değerleri ve ilkeleri işlediğini vurgulamaktadırlar (Jose, 1996; Schwartz, 2002). Daha sonra yapılacak araştırmalar çalışanların örgütlerindeki etik iklime ilişkin olumlu algılarının geliştirilmesinde etiğin kurumsallaştırılmasına dair atılan adımları ele alarak, etiğin kurumsallaştırılması unsurlarından hangilerinin (etik kodlar, etik eğitimi, ödül sistemleri, etik liderlik vb.) çalışanlarca algılanan örgütsel etik anlamında daha etkili olduğunu araştırmalıdır.

KAYNAKÇA:

Alpkan, L., Ergün, E., Bulut, Ç., Yılmaz, C. (2011). Şirket Girişimciliğinin Şirket Performansına Etkileri, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2), 175-189.

Appelbaum, S.H., Deguire, K.J., Lay, M. (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior, Corporate Governance, 5(4), 43-55.

Arslan Hendekçi, E., Özen, F. (2018). Algılanan Örgütsel Etik İklimin İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışlarına Etkisi (Diyarbakır Merkez İlçeleri Örneği), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(2), 425-450.

Babin, B.J., Boles, J.S., Robin, D.P. (2000). Representing the Perceived Ethical Work Climate among Marketing Employees, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3), 345-358.

Baldoni, J. (2017, January 22). Fostering The Sense Of Belonging Promotes Success. <https://www.forbes.com/sites/johnbaldoni/2017/01/22/fostering-the-sense-of-belonging-promotes-success/#5db1cef310f2> [Erişim Tarihi 05.03.2020]

Bal Taştan, S., Güçel, C. (2017). The Impact of Employees' Perceived Business Ethics and Ethical Climate on Organizational Social Capital, *Turkish Journal of Business Ethics*, 10(1), 47-76.

Banfield, P., Kay, R. (2008). *Introduction to Human Resource Management*. New York: Oxford University Press.

Barnett, T., Vaicys, C. (2000). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments 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, 1173-1182.

Bell, S.J., Menguc, B. (2002). The Employee-Organization Relationship, Organizational Citizenship Behaviors, and Superior Service Quality, *Journal of Retailing*, 78(2), 131-146.

BetterUp (2019). The Value of Belonging at Work: New Frontiers for Inclusion. https://get.betterup.co/rs/600-WTC-654/images/BetterUp_BelongingReport_091019.pdf [Erişim Tarihi 05.03.2020]

Bollen, K.A., Hoyle, R.H. (1990). Perceived Cohesion: A Conceptual and Empirical Examination, *Social Forces*, 69, 479-504.

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Cai, H.R., Li, M., Guan, P.P. (2016). Fostering Managers' Knowledge-Sharing Behavior: The Impact of the Employee-Organization Relationship, *Social Behavior & Personality*, 44(4), 669-678.

Choi, J.N., Price, R.H., Vinokur, A.D. (2003). Self-Efficacy Changes in Groups: Effects of Diversity, Leadership, and Group Climate, *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 357-372.

Chonko, L.B., Hunt, S.D. (1985). Ethics and Marketing Management: An Empirical Examination. *Journal of Business Research*, 13(4), 339-359.

Chonko, L.B., Hunt, S.D. (2000). Ethics and Marketing Management: A Retrospective and Prospective Commentary, *Journal of Business Research*, 50(3), 235-244.

Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis, *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.

- DeConinck, J.B. (2011). The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover among Salespeople, *Journal of Business Research*, 64(6), 617-624.
- Demerouti, E., Veldhuis, W., Coombes, C., Hunter, R. (2019). Burnout among Pilots: Psychosocial Factors related to Happiness and Performance at Simulator Training, *Ergonomics*, 62(2), 233-245.
- Dhanesh, G.S. (2014). CSR as Organization-Employee Relationship Management Strategy: A Case Study of Socially Responsible Information Technology Companies in India, *Management Communication Quarterly*, 28, 130-149.
- Dickson, M.W., Smith, B., Grojean, M., Ehrhart, M. (2001). Ethical Climate: The Result of Interactions between Leadership, Leader Values, and Follower Values, *The Leadership Quarterly*, 12, 1-21
- Doğan, S., Kılıç, S. (2014). Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Duru, E. (2015). Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 37-47.
- Ecung, W.B. (2014). Exploring the Relationship between Perceived Leader Integrity and Perceived Organizational Ethics. San Antonio, Texas: Our Lady of the Lake University. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Elçi, M., Alpkan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction, *Journal of Business Ethics*, 84, 297–311.
- Erondu, E., Sharland, A. Okpara, J. (2004). Corporate Ethics in Nigeria: A Test of The Concept of an Ethical Climate, *Journal of Business Ethics*, 51(4), 349-357.
- Estlund, C. (2003). *Working Together: How Workplace Bonds Strengthen a Diverse Democracy*. Oxford: Oxford University Press.
- Furrer, C., Skinner, E. (2003). Sense of Relatedness as a Factor in Children's Academic Engagement and Performance, *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 148–162.
- George, J.M. (1990). Personality, Affect, and Behavior in Groups, *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 107-116.
- González-Romá, V., Peiró, J. M., Tordera, N. (2002). An Examination of the Antecedents and Moderator Influences of Climate Strength, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 465–473.
- Grunig, J.E., Hunt, T. (1984). *Managing Public Relations*. New York: CBS College Publishing.
- House, R., Rousseau, D.M., Thomas-Hunt, M. (1995). The Meso Paradigm: A Framework for the Integration of Micro and Macro Organizational Behavior. L.L. Cummings & B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 17) içinde (71-114). Greenwich, CT: JAI Press.
- Hunt, S.D., Wood, V.R., L. Chonko, L.B. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing, *Journal of Marketing* 53, 79-90.

- Kim, H.S. (2007). A Multilevel Study of Antecedents and a Mediator of Employee–Organization Relationships, *Journal of Public Relations Research*, 19(2), 167–197
- Haigh, R., Pearce, S. (2017). *The Theory and Practice of Democratic Therapeutic Community Treatment*. London: Kingsley Publishers.
- Hardy, G.E., Barkham, M. (1994). The Relationship Between Interpersonal Attachment Styles and Work Difficulties, *Human Relations*, 47(3), 263–281.
- Hoover, R.S. (2007). *The Relationship of Perceived Ethical Climate, Perceived Organizational Support and Affective Well-Being: A Survey Analysis of a Military Unit*. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Hurtado, S., Carter, D.F. (1997). Effects of College Transition and Perceptions of the Campus Racial Climate on Latino College Students’ Sense of Belonging, *Sociology of Education*, 70, 324-345.
- Jaramillo, F., Mulki, J.P., Solomon, P. (2006). The Role of Ethical Climate on Salesperson’s Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Jeon, S.H. (2013). *The Influence of Organizational Ethics on Job Attitudes and Government Performance*. University of Southern California, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Jex, S.M. (2002). *Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons, New York.
- Jin, K.G., Drozdenko, R., Bassett, R. (2006). Information Technology Professionals’ Perceived Organizational Values and Managerial Ethics: An Empirical Study, *Journal of Business Ethics*, 71, 149-159.
- Jose, A. (1996). *Institutionalization of Ethics: A Cross-Cultural Perspective*. University of North Texas, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Jung, H.S., Namkung, Y., Yoon, H.H. (2010). The Effects of Employees Business Ethical Value on Person–Organization Fit and Turnover Intent in the Foodservice Industry, *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538–546.
- Jurkiewicz, C.L., Giacalone, R.A. (2016). How Will We Know It When We See It? Conceptualizing the Ethical Organization, *Public Organization Review*, 16, 409–420.
- Kelley, S.W., Dorsch, M.J. (1991). Ethical Climate, Organization Commitment, and Indebtedness Among Purchasing Executives, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 11(4), 55–66.
- Kim, J., Rhee, Y. (2011). Strategic Thinking about Employee Communication Behavior (ECB) in Public Relations: Testing the Models of Megaphoning and Scouting Effects in Korea, *Journal of Public Relations Research*, 23, 243–268.
- Kozlowski, S., Doherty, M.L. (1989). Integration of Climate and Leadership: Examination of a Neglected Issue, *Journal of Applied Psychology*, 74, 546–553.
- Langton, N., Robbins, S.P., Judge, T.A. (2016). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. Toronto: Pearson Canada Inc.
- Laufer, W.S., Robertson, D.C. (1997). Corporate Ethics Initiatives as Social Control, *Journal of Business Ethics* 16, 1029-1048.

- Lee, S., Ha-Brookshire, J. (2018). The Effect of Ethical Climate and Employees' Organizational Citizenship Behavior on U.S. Fashion Retail Organizations' Sustainability Performance, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 939-947.
- Lin, C.P. (2010). Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory, *Journal of Business Ethics*, 94, 517-531
- Lin, C.P., Tsai, Y.H., Joe, S.W., Chiu, C.K. (2012). Modeling the Relationship among Perceived Corporate Citizenship, Firm's Attractiveness, and Career Success Expectation, *Journal of Business Ethics*, 105, 83-93.
- 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.
- McDaniel, C. (2004). *Organizational Ethics: Research and Ethical Environments*. UK: Ashgate Publishing.
- Men, L.R. (2011). How Employee Empowerment Influences Organization-Employee Relationship in China, *Public Relations Review*, 37(4), 435-437.
- Men, L.R. (2015). Employee Engagement in Relation to Employee-Organization Relationships and Internal Reputation: Effects of Leadership Communication. *Public Relations Journal*, 9(2).
- Moore, H.L., Moore, T.W. (2014). The Effect of Ethical Climate on Organisational Commitment of Faculty Members, *Journal of Academic and Business Ethics*, 9, 1-15
- Mulki, J., Jaramillo, F., Locander, W.B. (2006). Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitude and Intentions to Quit, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(1), 1-19.
- Naumann, S.E., Bennett, N. (2000). A Case for Procedural Justice Climate: Development and Test of a Multilevel Model, *The Academy of Management*, 43(5), 881-889.
- Osterman, K.F. (2000). Students' Need for Belonging in the School Community, *Review of Educational Research*, 70(3), 323-367.
- Pembroke, N. (2004). *Working Relationships: Spirituality in Human Service and Organizational Life (Practical Theology Series)*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Peterson, D.K. (2002). Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate, *Journal of Business and Psychology*, 7, 47-61.
- Roeser, R.W., Midgely, C., Urdan, T.C. (1996). Perceptions of the School Psychological Environment and Early Adolescents' Psychological and Behavioral Functioning in School: The Mediating Role of Goals and Belonging, *Journal of Educational Psychology*, 88(3), 408-422.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Türlerine İlişkin Algı ve Doyum Düzeyleri, *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(9), 203-211.

- Salmones, M., Crespo, A.H., Bosque, I.R. (2005). Influence of Corporate Social Responsibility on Loyalty and Valuation of Services, *Journal of Business Ethics*, 61(4), 369-385.
- Sanford, J.A. (2012). *Universal Design as a Rehabilitation Strategy*. New York: Springer Publishing Company.
- Schwartz, M.S. (2002). A Code of Ethics for Corporate Code of Ethics, *Journal of Business Ethics*, 41, 27-43.
- 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.
- Shin, Y. (2012). CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Business Ethics*, 108, 299-312.
- Sinek, S. (2014). *Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't*. USA: Penguin Random House Company.
- Smerdon, B.A. (2002). Students' Perceptions of Membership in Their High Schools, *Sociology of Education*, 75, 287-305.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models, *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Strayhorn, T.L. (2012). *College Students' Sense of Belonging: A Key to Educational Success for All Students*. New York: Routledge.
- Stringer, R., 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th Edition)*. Boston, MA: Pearson Education.
- Teresi, M., Pietroni, D.D., Barattucci, M., Giannella, V.A., Pagliaro, S. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior, *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1356.
- Topaloğlu, I.G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tovar, E., Simon, M.A. (2010). Factorial Structure and Invariance Analysis of the Sense of Belonging Scales, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43(3) 199-217.
- Treviño, L.K. (2008). Ethical Culture and Climate. R. W. Kolb (Ed.) *Encyclopedia of Business Ethics and Society*, 1 içinde (776-778). Los Angeles: Sage Publications.
- Treviño, L.K., Butterfield, K.D., McCabe, D.L. (1998). The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors, *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Turgut, E., Sökmen, A. (2018). The Effects of Perceived Organizational Ethics on Innovative Work Behavior: Self Efficacy's Moderating and Mediating Role, *Turkish Journal of Business Ethics*, 11, 43-67.

Valentine, S., Godkin, L. Lucero, M. (2002). Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit, *Journal of Business Ethics*, 41, 349–360.

Valentine, S., Barnett, T. (2003). Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values and Organizational Commitment, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(4), 359–367.

Valentine, S., Barnett, T. (2007). Perceived Organizational Ethics and the Ethical Decisions of Sales and Marketing Personnel, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 27(4), 373-388.

Victor, B., Cullen, J. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.

Vitell, S.J., Singhapakdi, A.J. (2008). The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps, *Journal of Business Ethics*, 81(2), 343-353.

Weeks, W.A., Loe, T.W., Chonko, L.B., Wakefield, K. (2015). The Effect of Perceived Ethical Climate on the Search for Sales Force Excellence, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24(3), 199–214.

Wiles, J. (2020, February 26). Build a Sense of Belonging in the Workplace. <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/build-a-sense-of-belonging-in-the-workplace/> [Erişim Tarihi 05.03.2020]

Wimbush, J.C., Shepard, J.M. (1994). Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence, 13, 637-647.

Wu, C-H. (2019). *Employee Proactivity in Organizations: An Attachment Perspective*. UK: Bristol University Press.

Wyld, D.C., Jones, C.A. (1997). The Importance of Context: The Ethical Work Climate Construct and Models of Ethical Decision Making -- An Agenda for Research, *Journal of Business Ethics*, 16, 465–472.

Zohar, D., Luria, G. (2004). Climate as a Social-Cognitive Construction of Supervisory Safety Practices: Scripts as a Proxy of Behavior Patterns, *Journal of Applied Psychology*, 89, 322–333.

Katkı Oranı Beyanı

Bu makalenin yazarları makaleye eşit oranda katkı sunmuşlardır.

Çatışma beyanı

Makalenin yazarları, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişkileri bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan ederler.

Destek ve teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.