



ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE MODERN AHİLİĞİN ARACILIK ROLÜ: BAYBURT ESNAF VE SANATKARLARI ÖRNEĞİ

FETULLAH BATTAL¹ & OKTAY YILDIZ^{2*}

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, fbattal@bayburt.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2895-0193>. & ²Yüksek Lisans Öğrencisi, Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, resulhak596@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0236-1670>.

Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu 30.03.2023 tarih ve E-83542712-050.99-126549 sayılı karar ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, örgütsel etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide modern ahilik algısının rolünü belirlemektir. Çalışmanın teori bölümünde, etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve modern ahilik kavramsal olarak açıklanmıştır. Alan yazında bu üç değişkenle ilgili yapılan ampirik çalışmalar incelenmiş ve bu doğrultuda araştırma modeli oluşturularak hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezlerin analiz edilebilmesi amacıyla anket tekniğiyle Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarından 491 adet veri alınmış ve SPSS ve AMOS programları vasıtasıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, tüm değişkenlerin birbirlerini pozitif yönde etkilediği, modern ahilik algısının; etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi aracılık etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Modern Ahilik, Yapısal Eşitlik Modellemesi.

Editör / Editor:

Ayşe CİNGÖZ,
Erciyes Üniversitesi, Türkiye

***Sorumlu Yazar/ Corresponding Author:**

Oktay YILDIZ,
resulhak596@gmail.com

THE MEDIATION ROLE OF MODERN AKHISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE EXAMPLE OF BAYBURT TRADESMEN AND CRAFTSMEN

ABSTRACT

The akhism of this study is to determine the role of Modern Akhism in the relationship between ethical climate and organizational citizenship behavior. In the theoretical section of the study, the concepts of ethical climate, organizational citizenship behavior, and Modern Akhism are explained conceptually. Empirical studies related to these three variables in the literature were examined, and based on this, a research model was developed and hypotheses were formulated. To analyze the hypotheses, data were collected from 491 tradesmen and craftsmen working in Bayburt province using a survey technique. The analyses were conducted using SPSS and AMOS programs. The results revealed that all variables positively influenced each other and that there were significant relationships between them. Additionally, it was found that Modern Akhism has a partial mediating effect between ethical climate and organizational citizenship behavior.

JEL:

M10, M14, J5, C8

Geliş: 27 Haziran 2024

Received: June 27, 2024

Kabul: 4 Kasım 2024

Accepted: November 4, 2024

Yayın: 30 Aralık 2024

Published: December 30, 2024

Atıf / Cited as (APA):

Battal, F. & Yıldız, O. (2024),

Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Arasındaki İlişkide Modern Ahiliğin Aracılık
Rolü: Bayburt Esnaf ve Sanatkarları Örneği,
Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi, 69, 153-161,
doi: 10.18070/erciyesiibd.1505864

Keywords: Organizational Ethical Climate, Organizational Citizenship Behavior, Modern Ahi Order, Structural Equation Modeling.

GİRİŞ

Bu çalışmada, Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarının etik iklim tutumlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlaşılması ve ahilik algılarının günümüzde halen geçerli olduğunun tespit edilmesiyle birlikte, bu evren özelinde örgütsel etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında modern ahiliğin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Modern ahiliğin aracılık rolüyle ilgili olarak Yönetim ve Organizasyon alan yazınında ulaşılabilen kaynaklar taranılmasına rağmen bu minvalde bir çalışmaya ulaşılamamış ve bu çalışmayla literatüre Modern Ahilik değişkeniyle ilgili bir ampirik araştırma kazandırma amaçlanmıştır. Bu değişkenin özellikle üzerinde durulmasındaki amaç, ahilik teşkilatlanmasının yüzyıllar boyu süren ve kendi iç dinamikleriyle hareket eden bir yapılanma olması nedeniyle, organizasyonel yapısının Yönetim ve Organizasyon bilim dalını ilgilendirmesidir. Bu organizasyonun temel dinamiklerinin yine alanı yakından ilgilendiren ve ahilik algıları gibi örgütü çevreleyen ve örgütün toplam yararında pozitif çıktılara neden olan örgütsel etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki korelasyonu anlayabilmek amaçlanmaktadır. Modern ahiliğin diğer iki değişken ile arasındaki bulunması muhtemel aracılık rolünün gücü başka araçların bulunup bulunmadığı sorusunu doğurabileceği öngörülmektedir. Bu korelasyonu anlayabilmek örgütlerin kendi iç dinamiklerinin, organizasyonel olarak ne derecede önem arz ettiğini anlayabilmemizde önem arz edeceği değerlendirilmektedir. Konuyla ilgili olarak yazında birebir aynı konuyla ilgili bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Örgütsel etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ampirik olarak incelenmiş, modern ahilik yakın bir değişkenle test edilmiş ancak aracılık etkisiyle ilgili bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Örgütsel etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki fabrika işçileri üzerinde incelenmiş ve örgütsel etik iklimin, örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem, centilmenlik ve nezaket boyutlarını pozitif yönde etkilediği ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu fakat vicdanlılık ve diğerkâmlık boyutlarıyla arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı anlaşılmıştır (Çavuş ve Develi, 2015, s. 679), (Çavuş ve Develi, 2017, s. 38). Örgütsel etik iklim ve ahilik arasında birebir bir araştırmaya rastlanılmamış, ahilik kültürü ve yönetsel etik arasındaki ilişki Kobiler üzerinde araştırılmış ve elde edilen sonuçlarda ahilik kültürü ve etik karar verme arasında yüksek seviyede ilişkinin varlığı belirlenmiştir (Suzan, 2021, s. 6). Yine aynı şekilde modern ahilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan bir ampirik araştırmaya erişilememiş fakat modern ahilik ile dayanışma arasında bir ampirik araştırmanın bulunduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonundaysa ahilik algısıyla dayanışma arasında yüksek ilişkinin varlığı sonucuna erişilmiş, araştırmanın değişkeni birebir örgütsel vatandaşlık davranışı olmasa da yakın olabileceği değerlendirilmiştir (Kaynak, 2021, s. 1). Geline nokta bu çalışma bu üç değişkeni bir model üzerinde test edecek ve sonucu raporlanacaktır. Çalışmanın evrenini Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarlık yapan bireyler oluşturmaktadır. Yüz yüze anket yöntemiyle 491 katılımcıdan elde edilen veriler uygun programlara dahil edilerek öncelikle normallik testi yapılmış ve ölçeklerimizin doğrulayıcı faktör analizi yapılarak iç yapısının ölçebilme yeteneğinden emin olunmuş ve yapısal eşitlik modellemesi üzerinden hipotezler test edilmiş ve elde edilen sonuçlarda örgütsel etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde örgütsel etik iklim ile modern ahilik arasında ve modern ahilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yine aynı sonuçlara erişilmiştir. Modern ahiliğin, örgütsel etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi aracılığı belirlenmiştir.

I. ETİK İKLİM

Örgütsel etik iklim, etik içerikli organizasyonel uygulamalarla ve prosedürlere dair hâkim olan algılar şeklinde tanımlanmıştır (Victor ve Cullen, 1988, s. 101). Bir başka tanımlamada, etik ile ilgili konuların nasıl ele alınması gerektiğine ve etik olarak kabul edilebilir tutumun içeriğine dair bütünsel bakış açısı olarak tariflenmiştir (Deshpande, 1996, s. 655). Örgütsel etik iklim; Bireylerin, etik problemlerinin ne şekilde üstesinden geleceği, hangi davranışın etik açıdan doğru olduğuna dair algılamalarıdır. Bu nedenle, örgütsel etik iklim, kişinin

algılamasından oluşmaktadır (Yılmaz ve Yıldırım, 2019, s. 163). Farklı bir tanımlamadaysa örgütsel etik iklim; Yerleşik bir durum kazanmış, psikolojik açıdan bir anlam ifade etmekte olan, organizasyonlarda bulunan kural ve metotlarla alakalı olarak iş görenlerin hemfikir oldukları yargılar şeklindedir (Elçi ve Alpan, 2006, s. 143). Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel etik iklim bir organizasyondaki iş görenlerin bilinçaltına yerleşmiş olan, doğru olduğuna inandıkları davranış kalıpları olduğu ve bu davranışların diğer bir iş görenin de doğru olarak teyit ettiği genel kabuller olduğu, bu davranışların o organizasyonun bütününde kabul görmüş, ortak tutum paydaları oldukları anlaşılmaktadır. Bu ortak tutum paydaları, iş görenlere, hangi koşulda ne şekilde hareket etmesi gerektiğini, sınırın nerede başladığı ve nerede son bulduğu, hangi değer en üstte tutulduğunu bildireceği ya da düşündüreceği çok açıktır.

Günümüz dünyasında, organizasyonlar yetkin iş gücüne ihtiyaç duymaktadırlar. Bu, organizasyonun amaçlarına ulaşmaları için bir koşuldur. Organizasyonun başarı elde edebilmesi için, örgütsel etik iklim şartlarını oluşturması, başarısı için oldukça önem arz etmektedir. Etik olarak kabul görmeyen davranışlar, ciddi derecede kayba neden olabileceği gibi, organizasyonda varoluşsal sorunlara sebebiyet verebilmektedir (Akkaya, 2021, s. 1). Bu tür olumsuz sonuçlardan kaçınmak için etik kurallar uygulanmalı ve denetim altında tutulmalıdır. Örgütsel etik iklimin oluşumu için idarecilerin konuyu sahiplenmesi, gerekli komitelerin oluşumu sağlanmalıdır. Çünkü etik dışı tutumlar, organizasyona çok daha pahalıya mal oldukları su götürmez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Buluş, 2019, s. 9-10). Her geçen gün küçülen dünyada, belirsizliğin ve ticari çekişmenin yaşandığı koşullarda, örgütsel etik iklimin hakimiyet kurmasına engel olan tüm unsurlar belirlenmeli ve bu sorunlar giderilmelidir. Etik olarak değer kabul etmiş olduğumuz normlar, tüm iş görenlere iletilmeli ve buna uygun hareket edilmesi sağlanmalıdır. Bu durum iş görenin performansına ve dolayısıyla organizasyona da pozitif yönde katkı sunacaktır. Bu katkılar örgütsel etik iklimin faydaları olarak da değerlendirilebilmektedir (Akkaya, 2021, s. 6-7). Örgütsel etik iklimin organizasyona faydalarından bahsedecek olursak;

a) Ahlak değerleriyle ters düşen tutumların, örgütsel etik iklim uygulamaları ile dönüştürülmesi, organizasyonun karlılığı üzerinde olumlu bir etki gösterebilir (Akbaş, 2010, s. 122).

b) Organizasyonda etkileri güçlü bir şekilde hissedilen örgütsel etik iklimin bulunması, iş doyumuyla, örgüte olan bağlılık üzerinde, moralin ve uyumun da aracılığıyla etkili olacağı öngörülmektedir (Dickson vd. 2001, s. 212).

c) Organizasyonda tesis edilmiş ve organizasyon ile ilişkili kişilerce benimsenmiş olan örgütsel etik iklim, iş görenin yapmış olduğu işine yönelik olarak duygusal yönelimini artırmak suretiyle, performans üzerinde olumlu etkilere neden olmaktadır (Bilgen, 2014, s. 30).

d) Organizasyonlarda, isabetli bir örgütsel etik iklim tesis edilerek, etik normlara uygun kararlara erişilecek, böylelikle çalışanların organizasyonlarına etik değerlere uygun bir bakış açısıyla yaklaşımı sağlanarak verimi artıracaktır (Şahin ve Dündar, 2011, s. 132).

e) Örgütsel etik iklim, çalışanların problemlerinin etik konu başlıklarıyla alakalı olduğunun belirlenmesinde, problemi anlamada, analiz etmede ve problemin giderilmesi için hangi kriterlerden faydalanacaklarının belirlenmesinde yardımcı olmaktadır (Cullen, Victor ve Stephens, 1989, s. 51).

f) Örgütsel etik iklim, iş görenlerin etik dışı tutumlarını kontrol altına almada önemli rol oynamaktadır (Şahin ve Dündar, 2011, s. 131).

g) Örgütsel etik iklim, etik ölçütlere göre kabul edilen tutumlara yol gösterici olmakla, çalışanların yaşamış oldukları etik problemleri çözümlenmelerine imkân sağlamakla, iş görenlerin motive olarak iş tatminlerine katkı sağlamaktadır (Yeşil, Yüksel ve Ceylan, 2017, s. 25).

h) Oluşturulacak olan etkin örgütsel etik iklim koşulları, organizasyonun iç ve dış çevresinde, olumlu etkiye sebebiyet vererek mali ve sosyal etkilere neden olacaktır (Biçer, 2005, s. 2). Bu değişkenden sonra örgütsel vatandaşlık davranışı yazınına geçilmiştir.

II. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Dennis Organ, Bateman ile ve daha sonrasında Smith, Organ, J.P. Near'ın (1983) yılında yapmış oldukları müşterek çalışmalarda, ilk kez "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" kavramını terimleştirmişlerdir (

Podsakoff vd. 2000, s. 513). Good soldier syndrome (*iyi asker sendromu*) ifadesi, konuyla ilgili ilk yapılmış olan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıyla bir arada kullanılmış olduğu görülmektedir (Bies, 1989, s. 295). İyi asker olmak ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki benzerlik, emir komuta zinciri içerisinde hareket eden bir askerin aynı zamanda, içerisinde bulunduğu askeri birliğin çıkarları için işine yapmış olduğu özverili davranışlardan ve katkısından dolayı, bireyin genele yapmış olduğu etkiye atfen iş görenin de işletmesine yapacağı katkı belirtilmektedir (Göğercin, 2015, s. 54).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının (ÖVD) tanımını, Organ “*resmi ödül sisteminde doğrudan ya da açık bir şekilde tanınmayan ve toplamda örgütün etkili bir şekilde işleyişini teşvik etmekte olan, isteğe bağlı bireysel davranış*” olarak tanımlamıştır. İsteğe bağlı davranış ile rolün veya iş tanımının bir şartı olmadan, iş görenin işletmesiyle olan sözleşmesinde açıkça belirtmiş olduğu şartlardan olmayan davranışlar kastedilmektedir. İhmal edildiğinde genellikle cezalandırılmayan davranışlardan, tercih edilen davranışlardan bahsedilmektedir. Tamamen kişisel tercihe dayalı davranışlardır (Podsakoff vd. 2000, s. 513). Organ tarafından yapılan tariflemeye anlaşılabileceği üzere ÖVD, tamamen gönüllülük esasına dayalı olması, herhangi bir kazanım veya cezaya muhatap olmaması ayrıca belirli rol davranışlarının ötesinde, örgütün görevlerini yerine getirmesinde yardımcı rol oynaması bu davranışları diğer davranışlardan ayıran özellikleridir (Kaplan, 2011, s. 7). Organ daha sonrasında ÖVD’ını, “*görev performansını desteklemekte olan sosyal ve psikolojik bağlamın korunmasına veya geliştirilmesine katkı*” olarak yeniden tanımlamıştır (Organ, 2014, s. 91).

Baron ve Greenberg örgütsel vatandaşlık davranışını, bir iş görenin işletmesinin belirlenmiş olduğu zorunlu davranışlardan fazlasını sergilemek suretiyle, istenilenden öteye geçmesi, daha çok yapması olarak betimlemiştir (Özdevecioğlu, 2003, s. 118). Bolino yaptığı tanımlamada, iş görenlerin bu tutumları sergilemeleri için bir eğitim sürecine ihtiyaç duymadıkları, görevlerinin arasında bulunmayan ve ödül sistemi içerisinde var olmayan davranış olduğunu belirtmişti (Ala, 2010, s. 4).

Yapılan tanımlamalardan anlaşılacağı üzere, ÖVD; iş görenlerin bir ödül ya da kazanım beklemezsizin yapmış oldukları, zorunlu olmayan ve bu davranışın sergilenmemesi durumunda herhangi bir cezai karşılığı olmayan, yerine getirmesi gereken zorunlu işler arasında bulunmayan, formal rol davranışlarının haricinde, beklenilenin üzerine çıkabilmek amacıyla, fazlaca gayret gösterilmesiyle hem iş görene hem de örgütüne yapmış olduğu pozitif yönlü davranışlar olduğu değerlendirilmektedir (Bozdoğan, 2008, s. 264).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel hayatta iş görenlerin iş tatminleri, örgütlerine olan bağlılık düzeyleri, moral ve motivasyona olan etkileri, iş görenlerin performanslarıyla yakından ilgilidir. İş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arttıkça, örgütün de iş süreçlerindeki başarı seviyesi artacak, sonuç olarak artı bir katkısı olacaktır. İşletme yöneticileri için bu katkı, amaca ulaşma yolunda oldukça önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 119).

ÖVD, organizasyonun atmosferini değiştirerek, tam bir iş birliği ortamı oluşturmaya yardımcı olur. İş görenler arasında gerginliklerin azaltılmasına katkı sunacağından, verimliliğin artacağı bir atmosferin oluşumuna da zemin hazırlar ve organizasyonun içerisinde sosyal bir yaşamı etki eder (Rahmawati, 2018, s. 3).

ÖVD, idareci sınıfı da dahil olmak üzere genel olarak tamamen kendi isteğiyle yardım etme davranışı göstermeyi içermektedir. Örgüte yeni katılım gösteren iş görenlere, iş konusunda ve süreçlerinde öncü olma, örgütte çalışmakta olan diğer iş görenlerin haklarına saygı duyma, ek dinlenme araları vermeme, yapılan toplantılara düzenli bir şekilde iştirak etme, ilave sorumluluklar yüklenme, örgütün diğer çalışanlarına karşı yardımcı olma gibi pozitif yönlü yapıcı tutumları içermektedir. Tüm bu tutum ve davranışların ortak paydası ise iş tanımında belirtilmemiş, ekstra-rol içerikli davranışlar olmasıdır (Acar, 2006, s. 3).

III. MODERN AHİLİK

Modern ahilik, ahiliğin esaslarının günümüzün organizasyonlarında ilişki etkisi olarak tanımlanmaktadır (Şaşmaz, Baş ve Ögüldü, 2021, s. 3338). Bu çalışmada modern ahilik, esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarının ahilik algılarının günümüz koşullarında uygulanması

ve kabulü olarak değerlendirilmiştir. Modern ahilik terimi ile ahiliğe ait algının günümüzde ne kadar uygulanabildiği tarihlenmektedir ve ahiliğin yaşandığı dönem ile bugünkü arasında uyum, benzerlik ya da benimsenmesinin araştırılması, mukayese edilmesidir. Bu algıyı anlayabilmemiz için ahiliği anlayabilmemiz gerekmektedir. Ahiliği izah etmeye çalışırsak;

Ahi kelimesi lügatte “kardeşim” manasına gelmekte olup Arapça bir kelimedir. Kökeni Arapça “kardeş” anlamına gelen eh/ah kelimesi olduğu ve Türkçe ’de ise “akı” kökünden cömert/eli açık anlamına gelmektedir (Uçma, 2011, s. 22). Bu özellikler ahiliğin esasını oluşturmaktadır. Ahiliğin erdemi bu kavramlardır. Ahilik kelimesi hem Arapça hem de Türkçe köklerden ayrı ayrı anlamlandırılrsa da her iki lisanında anlam olarak bir araya geldiği noktalar eli açıklığa, dostluğa, yardımlaşmaya dayanan bir sevgi bağı oluşturmaktır. Aynı anne ve babadan olmasa da birbirlerinin kardeş olarak görülmesi fikri esas alınmıştır (Süne, 2018, s. 3). Konuksever olmayı, dürüst olmayı, kardeş olmayı ve yiğitliği yaşam modeli olarak kabul eden ahilik; bir yaşam felsefesi, bir bakış açısı ve temel mantığı oluşturmaktadır.

Ahilik, 13. Yüzyılda Anadolu topraklarında varlığını hissettiren ve yaklaşık olarak altı yüzyıl, organizasyonel olarak faaliyette bulunan esnaf ve sanatkar birlikleridir. Önceleri Anadolu’da etkin olsa da zamanla Osmanlı Devleti’nin tamamına yayılmış, tasavvuftan etkilenmiş, sosyal ve iktisadi amaca hizmet eden bir birlik ve örgütlenme şeklidir (Manav, 2019, s. 5). İlk olarak debbağ, saraç ve kunduracılık sanatkarlarını kapsamaktayken ilerleyen zaman içinde esnafların tamamında hâkim olan, sosyal boyut kazanan ve aynı zamanda ekonomik teşekkilden ibaret bir örgütlenmeye dönüşmüştür. Gelişen zaman içerisinde ayrı ayrı sanat kollarına ayrılarak, meslekler göre birlikler oluşturmışlardır. Bu mesleklerin zaviyeleri oluşmuş ve her zaviyenin de bir biri bulunmakta ve zaviyeler arasındaki ilişkiler büyük meclisçe düzenlenmektedir. Anadolu’nun tamamındaki zaviyeler/ birlikler Kırşehir ilinde bulunmakta olan Ahi Evran zaviyesine bağlı bulunmaktadır (Asker, 2016, s. 196).

Dini boyutu, sosyal boyutu, kültürel boyutu ve aynı zamanda iktisadi boyutu da bulunan bir yapısal teşkilatlanma olan ahilik teşkilatı, Osmanlı Devleti’nin kuruluşunda oldukça etkili olan, hatta Anadolu coğrafyasının vatan haline getirilmesinin temel taşlarından birisi olan bu yapı, XIII. Yüzyıl zamanlarında bir birlik örgütlenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Ceylan, 2013, s. 46-48). Ahilik göçebe yaşam formundan yerleşik hayata geçişte Türkler için kolaylaştırıcı bir etkiye sahip olmuş ve toplumu birbirine kaynaştıran bir etki göstermiştir. Ahilikle ilgili olarak İbn-i Battuta 14.Yüzyılda yazmış olduğu seyahatnamesinde; ahiler için Anadolu’ya yerleşmiş Türkmenlerin olduğu her yerde olan, beldelerine gelen misafirleri ağırlayan, eşkıya ve vurguncuların ellerinden kurtaran, eşlerine dünyada rastlanmayan söylemiyle tarif etmiş, sanat ve zanaatla iştigal edenlerle, işsiz delikanlı bekarları toparlayan kişiye de “ahi” denildiğini yazmış olduğu, ahinin bir tekke yaptırarak, bu tekkeyi eşyası ile donattığını, ahiye bağlı gençlerin ikindiye kadar çalıştıklarını ve elde ettikleri geliri ahiye getirdiklerini, akşam tekkede misafir olsun olmasın hep birlikte yemek yediklerini ve birlikte ibadet edip, eğlendikleri, eğer misafir var ise onunda dahil olduğunu ve misafirliğin bitimine kadar tekkede en iyi şekilde ağırlandığını belirtmiş ve ahiliğin Anadolu’da yaygın olduğunu bildirmiştir (Aykut, 2000, s. 404). Nitekim, İbn-i Battuta, ahileri tariflerken, Anadolu topraklarına yerleşmiş Türkmenlerin yaşadıkları yerlerde, tüm şehir ve kasabada olduklarını bildirmektedir. Antalya, Burdur, Gölhisar ve Milas, Denizli, Konya, Aksaray, Niğde, Kayseri, Sivas, Gümüşhane, Erzincan, Erzurum, Tire, Manisa, Balıkesir, Bursa, Yenice, Mudurnu, Bolu, Kastamonu, Sinop ve Geyve ve Gerle köylerindeki ahi zaviyelerini seyahatnamesinde anlatmıştır (Parmaksızoğlu, 1971, s. 7-34). Nihayetinde ahilki ve iktisadi hayatın temeli olan ahilik kurumu, çok uzun yıllar Anadolu’ da etkili olmuş ve toplumda kabul görmüştür. Bu anlatımdan ahilik teşkilatlanmasının o günkü toplum düzeninde düzenleyici ve bir araya getirci bir görev üstlenmiş olduğu anlaşılmaktadır.

Ahilik teşkilatında meslek ustaları, mesleğinin ayrıntılarını çırağına öğretmekte, böylelikle mesleğinin nesiller boyu sürdürülmesi sağlanmaktadır. Ustalar kendilerini öğretmeye adanmış hem de çırakların esenliklerinden sorumlu olurlardı. Ustalar çıraklarına bir baba şefkati ile yaklaşarak sabırla onların yetişmelerine gayret ederlerdi. Ahilikteki

ustalar günümüzün koçluk ya da mentorluk kavramlarına karşılık gelmekte ve ustalar hem mesleki olarak bilgilerini aktararak hem de kişisel olarak da akıl hocalığı yaparak çıraqlarını yetiştirmektedirler (Özarallı, 2015, s. 66). Böylelikle ahilik teşkilatı bir eğitici görevde üstlenmiş ve toplumsal yaşantıya bir eğitim kurumu gibi hizmet verdiği anlaşılmaktadır.

IV. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

A. ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel etik iklimin hâkim olduğu örgütlerde iş görenler, etik kuralları benimsemiş olduklarından, ofis ortamının daha huzurlu ve bireylerarası iletişimin daha etkin olmasına katkı sağlarlar. Bu durum iş görenlerin, iş yerinden hoşnut olmalarına ve iş yerinin amaçlarını özümsemelerine neden olacağından örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olmaktadır (Demir, 2019, s. 1994-98). Bu bakış açısı hipotezimizi oluşturmakta bakış açımızı belirlemiştir. Konuyla ilgili giriş kısmında belirtmiş olduğumuz çalışmalara ek olarak, Fas'da telekomünikasyon sektöründe çalışmakta olan 283 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Amine, 2020, s. 38). Amerika Birleşik Devletleri'nde moda perakende sektöründe yapılan bir başka ampirik araştırmada yine örgütsel etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu anlaşılmış ve bir organizasyonda örgütsel etik iklimin ne kadar çok çalışan tarafından algılanırsa ÖVD'nin o derecede güçlü olacağı belirtilmiştir (Lee ve Ha-Brookshire, 2018, s. 7). Bu çalışmalar esas alınarak; iş görenleri çevreyen örgütsel etik iklimin varlığı, örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemekte olduğu değerlendirildiğinden oluşturulan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

H₁: Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların örgütsel etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini pozitif etkilemektedir.

B. ETİK İKLİM İLE MODERN AHİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel etik iklim ve ahilik algısı arasında veya yakın kavramlar arasında yapılan araştırmalar incelendiğinde: Safranbolu ilçesinde Kobi'ler üzerinde ahilik kültürü ve yönetsel etik arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen sonuçlarda, ahilik kültürüyle etik karar verme arasında yüksek seviyede ilişki tespit edilmiştir (Suzan, 2021, s. 6). Yine bir başka çalışmada, ahilik, etik ve ombudsman arasındaki ilişki teorik bir şekilde açıklanmış ve birbirleri üzerindeki benzerliklere dikkat çekilmiştir (Doğan, 2015, s. 1). Örgütsel etik iklimin örgütün yararına bir kapsam oluşturduğu, iş görenlerin belli kaideler kapsamında hareket etmesi ve ahiliğin de yine aynı değerlerin toplamından ibaret oluşu nedeniyle oluşturulan hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H₂: Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların örgütsel etik iklim algısı, ahilik algısını pozitif etkilemektedir.

C. MODERN AHİLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ahilik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleriyle ilgili olarak alan yazının da birlikte ele alınan çalışma oldukça az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Malazgirt ilçesinde yapılan çalışmada modern ahilik değerleri ve dayanışma arasında yüksek bir ilişki seviyesi bulunduğu anlaşılmış ve doğrudan olmasa dahi örgütsel vatandaşlık davranışının bileşenlerine yakın olabileceği değerlendirilmektedir (Kaynak, 2021, s. 1). Değişkenlerle ilgili olarak, birbirlerinin ortak değerleri ve boyutlarıyla ilgili örneklemeler vererek karşılaştırmalı araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu belirten bir çalışma bulunmaktadır ancak bu çalışma derleme niteliğindedir (Aydoğan ve Delibaş, 2017, s. 1-18). Ahilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında uyum olabileceği görüşü doğrultusunda aşağıda belirtilen hipotez oluşturulmuştur.

H₃: Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların ahilik algıları, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkilemektedir.

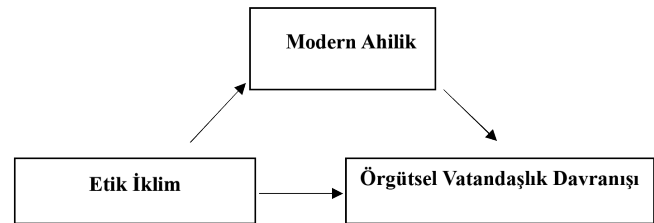
D. ETİK İKLİM İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDA İLİŞKİDE MODERN AHİLİĞİN ARACILIK ROLÜ İLİŞKİSİ

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin gerek örgütsel etik iklim, gerek örgütsel vatandaşlık davranışı ve gerekse ahilik algılarında pozitif yönlü yarar elde edebilmenin, içerisinde bulunduğu toplumda kabul görmenin ve örgütü içerisinde prestij elde edebilmenin etkisine erişmek için sosyal mübadele kuramına uygun hareket edebileceği ve diğer iş görenden aynı tutumu karşılayacağı fikrinden dolayı tüm değişkenlerin birbirleri üzerinde anlamlı etkisinin olabileceği ve örgütsel etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde, ahilik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin ise pozitif yönlü olabileceği değerlendirildiğinden, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında modern ahiliğin aracılık etkisinin olabileceği görüşü ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₄: Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların ahilik davranışlarının, örgütsel etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolü bulunmaktadır.

Yukarıda açıklanan ve gerçekleştirilen hipotezlerden yola çıkılarak oluşturulmuş olan araştırma modeli aşağıda gösterilmiştir.

ŞEKİL 1 | Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modelini sosyal mübadele ve beklenti teorilerinin etkileri göz önüne alınarak oluşturulmuştur. Sosyal mübadele kuramının genel mantığı, sosyal ilişkilerin değişimi üzerine inşa edilmiştir. Bireyin toplum içerisinde etkileşime girmiş olduğu diğer bireylerle karşılıklı bir alışveriş içerisinde olduğu ve kazancının itibar, saygınlık ve onur kazanma gibi olguların olduğu belirtilmiştir (Wallace ve Wolf, 2004; Albayrak ve Kırova, 2020, s. 93). Kuram geneli itibarıyla güven ilişkilerinden beslenerek çıktı olarak elde edilen ortak iş birliği ve yükümlülük getirisi sonucuna varıldığına işaret etmektedir (Muler Gonzalez, Coromina ve Gali, 2018, s. 280). Bunların dışında yine bireylerin karşılıklı olarak faydalarını maksimize edebilmek için yardımlaşması, elde edilen yararın sırasıyla değişimi eğilimi içerisinde bulunduğu bildirilmektedir (Kelley ve Thibaut, 1985, s. 27-28). Yine beklenti kuramındaysa performansını artıran iş görenin bir artı değere erişmeye çalıştığı, organizasyonunun hedefe erişmesinin gerekliliğine inanması durumunda örgütünün hedefinin kıymetli olabileceği süreç teorilerinde bildirilmiştir (Küçüközkan, 2015, 16-107). Anılan bu hedef gerek etik iklimi gerek örgütsel vatandaşlık davranışını gerekse modern ahilik algısını ortak bir paydada bir araya getirip anlamlandırdığı değerlendirilmektedir.

V. AMAÇ, KAPSAM VE YÖNTEM

Yapılan bu araştırmanın ana kütesini Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaflar oluşturmaktadır. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunun (Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu 2023) yayımlanmış olduğu 2023 yılına dair verilere göre, Bayburt ilinde 2.141 esnaf bulunmaktadır. Bu araştırma evreni kapsamına göre, %95'lik güvenilirlik sınırlarının dahilinde, %5'lik hata payı öngörülme suretiyle seçim yapılması gereken örneklem büyüklüğü 326 olarak hesaplanmıştır (Web Sitesi 1, 2023). Yapılmakta olan anketimize gerçek düşüncelerini derleyebilmek için anket dağıtımı yapılmadan önce ilgililere açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Çalışma evrenine 520 form dağıtılmış ve 491 geçerli verinin bulunduğu formun dönüşü alınmıştır. Veri seti anket yönetimi olduğundan etik kurul kararı gerekliliği bir zorunluluk olarak görülmüş ve araştırmanın yöntemi Bayburt Üniversitesi Etik Kurulununun 154 nolu kararı çerçevesinde

yürütülmüş ve gönüllülerden bilgilendirme onam formu onaylamaları istenilmiştir. Veri toplama aşamasında kişisel veri alınmamış ve katılımcıların mümkün olan en yüksek seviyede objektif cevaplar vermeleri amacıyla gerekli tüm bilgilendirmeler yapılmıştır.

Çalışmanın evrenini oluşturan kişilerin genel demografik özellikleri tablosu şu şekildedir. Katılımcıların 310'u erkek 181'i kadın, 154 kişi 18-25 yaş aralığı, 172 kişi 26-35 yaş aralığı, 89 kişi 36-45 yaş aralığı, 48 kişi 46-55 yaş aralığı ve 28 kişinin ise 55 yaş ve üzerinde olduğu, 59 kişinin ilköğretim seviyesinde, 208 kişinin lise seviyesinde, 91 kişinin yüksekokul seviyesinde, 120 kişinin lisans seviyesinde ve 13 kişinin ise yüksek lisans ve doktora seviyesinde eğitilmiş olduğu, 224 kişinin mesleğinde 1-5 yıl arasında tecrübeli olduğu, 100 kişinin 6-10 yıl aralığında tecrübeli olduğu, 63 kişinin 11-15 yıl aralığında tecrübeli olduğu, 38 kişinin 16-20 arasında tecrübeli olduğu ve 66 kişinin ise 21 yıl ve üzerinde tecrübeye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmada örgütsel etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve modern ahilik algılarını ölçebilmek adına literatürde daha önceden Türkçe lisanında kullanılmış olan ölçekler tercih edilmiştir. Bu ölçeklerin birincisi Schwepker tarafından 2001 yılında geliştirilen etik iklim ölçeğidir (Schwepker, 2001, s. 49). Bu ölçek ülkemizde doktora tezinde kullanılmıştır (Çiçek, 2016, s. 146). Araştırmanın ikinci ölçeğini ise Williams ve Anderson tarafından 1991 yılında geliştirilmiş olan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğidir (Williams ve Anderson 1991, s. 606). Bu ölçek de ülkemizde daha önceden kullanılmış bir ölçek özelliği taşımaktadır (Ulbeği, 2019, s. 709-22). Modern ahilik ölçeği ise doğrudan Türkçe olarak tanzim edilmiş bir ölçektir ve ülkemizde daha önceden test edilmiştir (Battal ve Durmuş 2017, s. 83). Ampirik bir araştırmada kullanılmıştır (Kaynak, 2021, s. 1).

VI. BULGULAR

Çalışmada elde edilen verinin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmek adına normallik testi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesiyle ve göstermemesi durumlarında kullanılacak analiz yöntemi değişiklik göstermiş olduğundan veri seti sayısı ile uyumlu olan Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) testleri uygulanmış ve mevcut veri setinin normal dağılım göstermediği sonucu elde edilmiştir. Normallik testi sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle sonraki aşamada yapılacak olan analizler bu hakikat doğrultusunda ilerletilecek ve planlanacaktır.

TABLO 1 | Normallik Testi Sonuçları

	Skewness	Z Değeri	Kurtosis	Z Değeri
M.A.Ö.	1.369	12.445	1.961	8.913
E.İ.Ö.	,449	4.081	-,396	-1.8
Ö.V.D.Ö.	,215	1.954	-,408	-0,001

VII. ÖLÇEKLERE DAİR BULGULAR

Yapılan araştırmalarda çoğunlukla ölçeklerin güvenilirlik seviyeleri Cronbach alfa değeri ile tespit edilmektedir (Güngör, 2016, s. 109). Bu değerin (-+1) aralığında olduğu ve 1 değerine yaklaştıkça ölçeğe ait "iç tutarlılığın" o derecede artacağı, 5'ten küçük değerlerin "kabul görmeyecek" bir değer olduğu, 5 değerinin "zayıf", 6 değerinin "idare eder", 7 değerinin "kabul edilebilir", 8 değerinin "iyi" ve 9 değerinin "mükemmel" olduğu kabul görmektedir (George ve Mallery, 2003; Gliem ve Gliem, 2003, s. 87). Bu açıklanan gerekçelerle, çalışmada kullanılan ölçekler bu yönüyle değerlendirilecektir. Bu nedenle araştırmada kullanılan modern ahilik ölçeğine dair DFA sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

TABLO 2 | Modern Ahilik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bir işletmeci iyi huylu ve güzel ahlaklı olmalıdır.	1.16	,421	0,885
Bir işletmeci işinde ve hayatında doğru ve güvenilir değildir.	1.16	,398	0,881
Bir işletmeci ahdinde, sözünde ve sevgisinde vefalı olmalıdır.	1.24	,496	0,878
Bir işletmeci güler yüzlü olmalıdır.	1.24	,508	0,878
Bir işletmeci tatlı dilli olmalıdır.	1.25	,493	876
Bir işletmeci cömert, ikram eden ve Kerem sahibi olmalıdır.	1.38	,645	0,873
Bir işletmeci gelmeye gitmeli ve Akıba'yı ziyaret etmelidir.	1.80	1000	0,877
Bir işletmeci tevazu sahibi olmalıdır.	1.37	,604	0,870
Bir işletmeci hiç kimseyi Azarlamamalıdır.	1.59	,870	0,881
Bir işletmeci anaya ve ataya Hürmet etmelidir.	1.24	,572	0,881
Bir işletmeci komşularına İyilik etmelidir.	1.38	,603	0,873
Bir işletmeci dedikodu yapmamalıdır.	1.35	,641	0,880
Bir işletmeci kendisine fayda vermeyen işlerin peşinden koşmaz.	1.50	,831	0,890

ART. ORT. STD. SAP. C.ALFA

Modern Ahilik ölçeğinin varyans değeri 29.587, standart sapma değeri 5.439 ve Cronbach Alfa değeri ise ,887 olduğu anlaşılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ise Amos programının önerileri doğrultusunda yapılan modifikasyon işlemi sonunda regresyon değeri 0.50 değerinden düşük olan, ölçekteki 1 (bir) numaralı ve 13 (on üç) numaralı maddeler model dışına alınmıştır.

TABLO 3 | Etik İklim Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalıştığım işletmede, Etik kurallar yazılı ve resmidir.	1.75	,996	,823
Çalıştığım işletme, etik kuralların uygulanması konusunda çalışanları zorlar.	2.37	1.205	,807
Çalıştığım işletme, etik davranışlara ilişkin politikalara sahiptir.	1.79	,952	,798
Çalıştığım işletme, etiğe uygun davranışlara ilişkin politikaların uygulanması konusunda çalışanları zorlar.	2.40	1.222	,794
Çalıştığım işletmede, etik dışı Davranışlara tahammül edilmez.	1.79	,937	,804
İşletmemde çalışanların biri kendisine Çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta Bulunursa kınanır/uyarılır/işten çıkarılır.	1.90	1.002	,795
İşletmemde çalışanlardan biri işletmeye Çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta Bulunursa kınanır/uyarılır/işten çıkarılır.	1.92	,998	,801

ART. ORT. STD. SAP. C.ALFA

Etik iklim ölçeğinin varyans değeri 26.505, standart sapma değeri 5.148 ve Cronbach Alfa değeri ,827 olduğu anlaşılmıştır. Yine yapılan modifikasyon işlemi sonunda regresyon değeri 0.50 değerinden düşük olan, ölçekteki 1 (bir) numaralı maddesi model dışına alınmıştır.

TABLO 4 | Ö.V.D. Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşlem	1.81	,897	,760
İşe gelmeyenlerin işlerinin yapılmasına yardım ederim.	1.81	,897	,760
İşçi çok olanlara yardım ederim.	1.59	,713	,755
Amirime işini yaparken yardım ederim. (Benden yardım istemese bile).	1.83	,932	,750
İş arkadaşlarının problemlerini dinlemek için zaman ayırım.	1.64	,799	,0747
İşe yeni başlayanlara yol gösteririm.	1.35	,575	,760
Diğer çalışanlarla ilgilenirim.	1.52	,662	,750
Bilgiyi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	1.52	,856	,761
Benim için işe devamlılık kurallarında ötesindedir.	1.67	,858	,752
İşe geleceyeceksem önceden haber veririm.	1.34	1.34	,768
Zamanımın büyük bir kısmını telefon görüşmeleri alır.	3.25	3.25	,787
İş yerindeki önemsiz şeylerden yakınırım.	2.71	2.71	,781
Hali hazırdaki düzenin devamı için İnfomal (resmi olmayan) kurallara uyanm.	2.27	1219	,780
	ART.ORT	STD.SAP.	C.ALFA

Ö.V.D. ölçeğinin varyans değeri 36.871, standart sapma değeri 6.072 ve Cronbach Alfa değerinin ise ,778 olduğu anlaşılmıştır. Yine yapılan modifikasyon işlemi sonunda regresyon değeri 0.50 değerinden düşük olan, ölçekteki 10 (on), 11 (on bir) ve 12 (on iki) numaralı maddeleri model dışına alınmıştır. Ölçeklerin ölçebilme yeteneğinden emin olunduktan sonra hipotezlerin testine geçilmiştir.

VIII. HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya konu olan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenecektir. Bunun için literatür incelendiğinde çoğunlukla korelasyon analizinin tercih edildiği görülmektedir. Nitekim korelasyon analiziyle, değişkenlerin doğrusallığını belirleyebilmenin yanında, eğer aralarında bir ilişki belirlenmişse bunun etki gücünün tespiti amacıyla da yapıldığı gözlemlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda katsayı olarak 0 (Sıfır) değerinin elde edilmiş olması, değişkenlerin arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı anlamına gelmekteyken, katsayı değerinin zayıf olarak değerlendirilmesi 0 ve 0.30 aralığında, orta ilişki düzeyi olarak kabul görebilmesi için 0.30 ve 0.70 aralığında, yüksek seviye ilişkinin varlığı ise 0.70 ile 1.00 değeri arasında elde edilmiş olması gerekmektedir (Lungu, Caranjz, ve Dascalu, 2011, s. 124). Korelasyon katsayısı (r) terimiyle gösterilmektedir (Yılmaz, 2022, s. 78). Yapılan korelasyon analizinde “Spearman” korelasyon analizi tercih edilmiştir. Bunun sebebi, elde etmiş olduğumuz verilerin normal dağılım göstermediğinden, “Spearman” korelasyon analizinin, verilerin doğrusallığını değerlendirmeksizin monoton korelasyon ilişkilerini değerlendirmesi oluşturmaktadır (Khohkar vd. 2019, s. 14). Bunun yanında, elde edilen değerlerin doğru bir ölçüm değerini verebilmesi, herhangi bir yanılğı içermemesi için, “Çoklu doğrusal bağlantı” sorununun bulunmaması gerekmektedir. Elde edilen korelasyon değeri +1’e oldukça yakınsa, “Çoklu doğrusal bağlantı” sorununun bahsedilebilmektedir. “Varyans şişirme değeri” (VIF), 10 kestirme noktasından daha büyük bir değere isabet ediyorsa yine “Çoklu doğrusal bağlantı” sorununun varlığında söz edilebilmektedir. (VIF) değerinin ≥ 10 aralığında bulunması kabul görmektedir (Topal vd. 2010, s. 54). VIF değerinin 5 değerinden küçük olması tercih edilen bir değerdir (Baş, 2017, s. 53). Yine birden fazla değişken arasında yapılan korelasyon analizlerinde VIF değerinin yanında ayrıca göz önünde bulundurulması gereken bir de “Tolerans” değeri bulunmaktadır. VIF ile “tolerans” birbirlerinin tersidir. “Tolerans” değeri ,10’ dan küçükse ve VIF değeri 10 değerinin üzerinde olması durumunda çoklu bağlantılılık durumu söz konusudur. Bu durumda VIF değerinin 10’ dan küçük, “tolerans” değerinin ,10’ dan büyük olması “Çoklu doğrusal bağlantı” sorunu bulunmadığını göstermektedir (Hair, Bush ve Ortinau, 2003, s. 588). Hipotezlerin doğru ve güvenilir bir şekilde test edilebilmesi için, “Spearman” korelasyon katsayısı, VIF ve “tolerans” değerlerinin kabul gören aralıklarda olup olmadığının, değişkenlerimizin arasında “Çoklu doğrusal bağlantı” sorununun olup olmadığının belirlenmesi gerekliliğinden ötürü, ilk olarak değişkenler üzerinde bu testler yapılmış ve aşağıda sonuçlar gösterilmiştir.

TABLO 5 | Spearman Analiz Tablosu

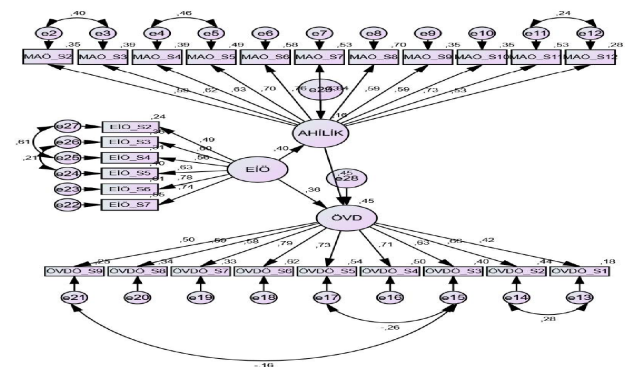
Değişkenler	Modern Ahilik	Etik İklim	ÖVD
Modern Ahilik	1		
Etik İklim	,365**	1	
ÖVD	,504**	,478**	1

Yapılan “Spearman” analizi sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, araştırma evrenini temsil eden iş görenlerin örgütsel etik iklim ve modern ahilik algıları arasında ($r=,365$) değeriyle, orta seviye aralığında, aynı yönlü bir ilişki olduğu, elde edilen bu sonuca göre iş görenlerin örgütsel etik iklim davranışları arttıkça, modern ahilik algıları da o derecede ve aynı yönde artacağı sonucu varılmıştır. Yine sonuçlar değerlendirildiğinde, modern ahilik algısıyla ve ÖVD arasında ($r=,504$) değeriyle orta seviye aralığında, aynı yönü bir ilişki olduğu, modern ahilik algısının artış göstermesi durumunda örgütsel vatandaşlık davranışının da aynı yönde ve o derece artış göstereceği anlaşılmıştır. Örgütsel etik iklim tutumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaysa ($r=,478$) değeri elde edilmiştir. Bu değer aralığının orta derecede ilişki seviyesi kategorisinde bulunduğundan bu iki değişken arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu sonucuna varılmaktadır. Sonuç itibarıyla örgütsel etik iklim tutumu arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının yönü de aynı yönde olacak ve o derecede artış göstereceği sonucu elde edilmiş olmaktadır. Analizin yorumlaması, elde edilen değerlerin (+1) değerini taşıması maksimum etki, (-1) değerini taşıması zıt istikamette maksimum etki, 0 değerini tespiti etkileşimin olmadığını kabul ederek yapılmıştır. Elde edilen tüm sonuçlar pozitif değer taşımadıkları (Kayahan, 2008, s. 76). Nihai sonuçlara bakıldığında, modelde bulunan üç değişkenin arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon bulunduğu anlaşılmaktadır. Hipotezlerin testine geçilmeden önce çoklu doğrusallık sorununun değerlendirilmesi gerekmekte olduğundan yapılan analiz tablosu aşağıda sunulmuştur.

TABLO 6 | Çoklu Doğrusallık Analizi Tablosu

Modeldeki Bağımsız Değişkenler	Tolerans Değeri	VIF Değeri
Etik İklim	0,873	1,145
Modern Ahilik	0,873	1.145

Çoklu doğrusallık analizi sonuçlarına bakıldığında, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin her ikisinin de “Tolerans” değerinin ,873 olduğu ve ,10 değerinden yüksek olduğu, yine her iki değişkenin VIF değerinin 1,145 olduğu ve tercih edilen değer olan 5 değerinin altında bir değer olduğundan, her iki ölçütün de karşılanması nedeniyle çoklu bağlantılılık sorununun bulunmadığı kanısına varılmıştır. Hipotez testlerinde aracılığı belirlemede Baron ve Kenny yöntemi tercih edilmiştir (Baron ve Kenny 1986, s. 1175). Elde edilen neticeler bu doğrultuda değerlendirilmiş ve nihayetlendirilmiştir.

ŞEKİL 2 | Tam Model İlişki Analizi

Araştırmaya konu olan üç ayrı değişkenin bulunduğu, tüm verilerin ve hata terimlerinin, yapılan kovaryans işlemlerinin sonucunda elde edilen modelin son uyum iyiliği değerleri aşağıdaki tabloda oluşturulmuştur.

TABLO 7 | Tam Model Uyum İyiliği Tablosu

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	2.451
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$,054
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$,902
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$,926
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$,881
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$,881
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$,0510
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$,033
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$,916
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$,926

Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, modelin ölçüm yapabilme kabiliyetine haiz olduğu sonucunun elde edilmiş olduğu değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda modelin tamamını kapsayan anlamlılık ve etki gücü tablosu aşağıda tablolatırılmıştır

TABLO 8 | Tam Modelin Değişkenleri Arasındaki Etki Tablosu

Hipotez Numarası	Etkilenen Etkileyen Değişken Değişken	Standardize Regresyon Ağırlığı	Alt Düzey	Üst Düzey	P
1	ÖVD ←--- EIÖ EIÖ	0,356	0,249	0,466	0,002
2	M.AHİLİK ←--- EIÖ	0,395	0,294	0,494	0,002
3	ÖVD ←--- .AHİLİK	0,449	0,357	0,545	0,001

Araştırmanın konusunu oluşturan değişkenlerin tamamının dahil edilmiş olduğu ölçeğin tamamının yapılan analizi sonucunda, her üç değişkenin birbiri üzerindeki tesirinin pozitif istikametli olduğu ve aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Tablodaki alt düzey değeri minimum ne kadar etki edebileceğini, üst düzey değeri ise maksimum etki gücünü göstermektedir. Aşağıda verilen tablodaysa modele dahil edilen “örtük değişkenlerin”, birbirleri üzerindeki “doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri” gösterilmiştir.

TABLO 9 | Örtük Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkileri

Değiş. İsmi	Etkisi	Etik İklim	M. Ahilik	Ö.V. D.
Modern Ahilik	Doğrudan Etki	,494	,000	,000
	Dolaylı Etki	,000	,000	,000
	Toplam Etki	,494	,000	,466
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Doğrudan Etki	,466	0,545	,000
	Dolaylı Etki	,246	,000	,000
	Toplam Etki	,636	,545	,000

İlgili tablolarda bulunan değişkenler arasındaki ilişkileri incelediğimizde, etik iklim ve modern ahilik arasındaki ilişki düzeyi (,494) iken, dolaylı bir etkisinin bulunmadığı, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan ilişki seviyesi (,466) iken dolaylı etkisinin (,246) seviyesinde olduğu, modern ahiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (,545) ancak dolaylı etkisinin (,000) değeriyle bulunmadığı anlaşılmıştır. Yine bu iki tablodaki verilerden hareketle, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan etkisinin (,466) seviyesinde olduğu halde, dolaylı etkisinin (,246) seviyesine inmesi sebebiyle model göz önüne alınarak modern ahiliğin aracılığından bahsedilebileceği değerlendirilmiş ve ilgili tablo aşağıda gösterilmiştir.

TABLO 10 | Aracı Değişkenin Anlam Düzeyi

Hipotez No	İlişkisi İncelenen Değişkenler	Aracı Bulunmadan Etki Gücü	Aracı Değişkenle Birlikte Etki Gücü	Aracılık Etkisi
H4	Etik İklim- Modern Ahilik- ÖVD	,530 (p=002)	,356 (p=,002)	Kısmi Aracılık

TABLO 11 | Hipotez Test Sonuçları

Test Edilen Hipotez No	Hipotez İçeriği	Netice
1	Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların örgütsel etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini pozitif etkilemektedir.	Kabul Edildi.
2	Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların örgütsel etik iklim algısı, ahilik davranışlarını anlamlı pozitif etkilemektedir.	Kabul Edildi
3	Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların ahilik davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkilemektedir.	Kabul Edildi
4	Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların ahilik davranışlarının, örgütsel etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolü bulunmaktadır.	Kabul Edildi

SONUÇ

Araştırma ve yayın etiğine uygun hareket edilerek yapılan bu araştırma sonucunda hipotezlerin tamamı desteklenmiştir. Değişkenlerle ilgili olarak daha önce yapılan araştırmalarla uyumlu sonuçlar elde edilmiştir. Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarlık mesleği mensuplarının etik iklim, örgütsel vatandaşlık ve ahilik algılarının pozitif yönlü olduğu ve günümüzün Bayburt esnafının modern ahi oldukları sonucuna varılmıştır. Modern ahilik değişkeninin yönetim ve organizasyon alanının olumsuz sonuçlara yol açması muhtemel değişkenleri olan nepotizm, örgütsel sessizlik gibi kavramlarla test edilmesi, pozitif yönünün ortaya çıkarılmasında daha net bilgiler edinmemizi sağlayacağından daha sonra yapılacak araştırmalara katkısı olabileceğinden önerilmektedir. Modern ahiliğin, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki kısmi aracılığı, başka araçların da bulunabileceği sorunu gündeme getirmektedir. Ayrıca modern ahilik değişkeninin başlı başına yönetim ve organizasyon disiplini daha fazla etkili, işletmelerin ruhu ve dinamizmini anlayabilmemizde önem arz edeceği değerlendirilmektedir. Ayrıca yine modern ahilik algısının özellikle maddi kazancı ön planda tutan ekonomi modeline sahip ülkelerde çalışılması ve değişkenin Anadolu coğrafyasına özgü olup olmadığı konusu incelenmelidir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde esnaf ve sanatkarlık mesleğiyle ilgili iş kollarında çalışanların ve işletme disiplini içerisinde bulunan tüm organizasyon çalışanlarının özellikle mübadele ve beklenti teorileri bağlamında, iş görenlerin birbirleri üzerinde etkilerinin bulunduğu ve etkileşiminin bakış açısını ve doğal olarak performansını etkilediği anlaşılmaktadır. Her işletmede olduğu gibi, organizasyonu misyonundaki işlevi yerine getirecek ve vizyonundaki seviyeye taşıyacak olan da çalışan faktörüdür. Bu faktörün hesaplanamayan ve öngörülemez çıktılara sebebiyet verme özelliği bulunduğu oldukça önem arz eden konu başlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmada, organizasyonlar için pozitif yönleri ön planda bulunan etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve modern ahilik algısı ele alınmıştır. Günümüzün sadece kazanma hırsı üzerine inşa edilmiş modern dünya gerçeği göz önüne alındığında, içerisinde “ben” anlayışından “biz” anlayışını bünyesine alan, belirli çizgileri aşmayarak ahlaki değerlerin kapsamı içerisinde kalan, ana amaca hizmet eden iş görenlerin tutumlarını çevreleyen ölçeklerle elde edilen tüm sonuçlar, ortak değerlerin insan öznesini pozitif yönüyle etkilediği sonucunu elde etmemizi sağlamaktadır. Rızık için tayin edilmiş aracıyı “Vesile-i Nimet” olarak gören ve bir diğer hayr için müşterisini fayda elde edeceği kaynak olarak gören ve bu nedenle “Müşteri Vesile-i Nimettir” bakış açısıyla maddi hayata bakış açısını gösteren ahilik algılamalarında olduğu gibi, hayırlara ve duaya erişmek

için esnaflığı kullanan birey örneğinde olduğu gibi yazılı olmasa dahi kendiliğinden oluşmuş etik iklimin kale duvarı gibi çevrelediği bireyin, daha üstün yarar elde etmek için daha fazla gayret göstererek gerektiğinde mesai mefhumu gözetmeksizin, küçük ayrıntıdan ibaret sorunları göz ardı ederek asıl amaca yöneleceği gerçeği, bu çalışmanın asıl varmak istediği yeri anlatmakta yeterli olacağı düşünülmektedir. Bu ana gaye insan öznesine ayrı bir anlam yükleyerek organizasyonun lehine bir durum olacağı doğal gelişen bir sonuçtur. Çalışmada, üzerinde çalışılan her bir değişken organizasyonun menfaatleri doğrultusunda önem arz eden konulardır ve iş görenlerin büyük oranda kendi inisiyatifinde bulunan konulardır. Bu sebepten dolayı, değişkenlerin anlamları bu araştırmada önem arz etmektedir. Pozitif bir etkinin diğer pozitif etkiyi harekete geçirdiği hakikati bu çalışmada daha belirgin şekilde anlaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar, literatürle uyumlu olduğu anlaşılmış, çelişik neticelere ulaşılmamıştır. Araştırma evreni özelinde ele alınan model, üç değişkeninde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir.

KAYNAKÇA

- [1] Acar, A. Z. (2006). "Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 7(1):1-14.
- [2] Akbaş, T. T. (2010). "Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010(2):121-37.
- [3] Akkaya, E. (2021). "Algılanan Etiksel İklim ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: Uygulamalı Bir Çalışma". Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- [4] Ala, Ş. (2010). "Personeli Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etiksel Davranışın Rolü". Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi.
- [5] Albayrak, A. ve Kırova, S. (2020). Sosyal mübadele teorisinde sosyal taşıma kapasitesi. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 91-100. DOI: 10.37847/tdad.726750
- [6] Amine, M. E. A. (2020). "Ethical climate and organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational trust". *European Journal of Business and Management* 12(3):33-41.
- [7] Asker, N. (2016). "Azerbaycan ve Anadolu'da Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Bir Teşkilat Olarak Ahilik". *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi* 4(9):192-99.
- [8] Aydoğan, E. ve Delibaş, M. B. (2017). "Ahilik Kurumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı/Ahikim Organization and Organizational Citizenship Behavior". *Third Sector Social Economic Review* 52(1):1.
- [9] Aykut, A. S. (2000). *Ebu Abdullah Muhammed İbn Battuta Tancı İbn Battuta Seyahatnamesi* I. C. 1. İstanbul. Yapı Kredi Yayınları.
- [10] Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology* 51(6):1173-82. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173.
- [11] Bateman, T. S., ve Organ, D. W. 1983. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26: 587–595.
- [12] Baş, G. (2017). "Türkiye'de Bir Şehrin Büyükşehir Olabilme Kriterlerinin İkili Lojistik Regresyon İle Analizi". Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi.
- [13] Battal, F., ve Durmuş, İ. (2017). "Modern Ahilik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (63):71-84.
- [14] Biçer, M. (2005). "Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi:Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi.
- [15] Bies, R. J. (1989). "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome".
- [16] Bilgen, A. (2014). "Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi:Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama". Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Bahçeşehir Üniversitesi.
- [17] Bozdoğan, R. (2008). "Örgütsel yurttaşlık davranışı ve belediyelerde yönetim sorunu". içinde *Journal of Social Policy Conferences*. İstanbul University.
- [18] Buluş, M. (2019). "Bankacılık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin Whistleblowing (Bilgi İfşası) Üzerine Etkisi". Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi.
- [19] Ceylan, K. (2013). *Ahilik Türk-İslam Medeniyetinde Dünyevi ve Uhrevi Sistem*. 1.Baskı. Ankara: T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kültür Yayınları.
- [20] Ceylan Ş, E., Baş, Ş., ve Ögüldü, E. (2021). Günümüz İşletmelerinde Ahilik Uygulamaları Ve Örgütsel Erdemlilik. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 8(78), 3336–3347. https://doi.org/10.26450/jshsr.2850
- [21] Cullen, J. B., Victor, B. ve Stephens C. (1989). "An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate". *Organizational dynamics* 18(2):50-62.
- [22] Çavuş, M. F., & Develi, A. (2015). *Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı. İçinde H. Karadal (Ed.), 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 679-682). Aksaray Üniversitesi.*
- [23] Çavuş, M. F., ve Develi, A. (2017). *Ethical climate and organizational citizenship behaviour. International Journal of Human Resource Studies*, 7(1), 38-51. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i1.10561 BBB
- [24] Çiçek, B. (2016). "Değer Merkezli Liderliğin Etik İklim ve Çalışan Sesi Üzerindeki Etkisi".Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, İnönü Üniversitesi.
- [25] Demir, S. (2019). "Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: İş Doyumunun Aracı Rolü". *Kastamonu Eğitim Dergisi* 27(5):1991-2000. doi: 10.24106/kefdergi.3201.
- [26] Deshpande, S. P. (1996). "The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation". *Journal of Business Ethics* 15:655-60.
- [27] Dickson, M. W.,Smith,D.B., Grojean,M.W. ve Ehrhart, M. (2001). "An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them". *The leadership quarterly* 12(2):197-217.
- [28] Doğan, K.C. (2015). "Ahilik Teşkilatı, Ombudsman ve Etik İlişkisi". *Global Journal of Economics and Business Studies* 4(7):28-36.
- [29] Elçi, M., ve Alpkın, L. (2006). "Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 24(1):141-70.
- [30] Gliem, J. A. ve Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education. https://hdl.handle.net/1805/344 adresinden edinilmiştir.
- [31] Göğçerçin, U. (2015). "Bireyin Etik Yaklaşımı ile Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi:Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Doktora Tezi, Çağ Üniversitesi, Çağ Üniversitesi.
- [32] Güngör, D. (2016). "Psikolojide ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması kılavuzu". *Türk psikoloji yazıları* 19(38):104-12.
- [33] Hair, J. F., Bush,R.P. ve Ortinau, D.J. (2003). *Marketing Research Within a Changing Information Environment*. The McGraw-Hill Companies Inc.
- [34] Kaplan, İ. (2011). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi:Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama". Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi.
- [35] Kayahan, C. (2008). "İşletmelerde bir avantaj unsuru olarak kur korelasyonlarının kullanımı".*Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 15(1):75-84.
- [36] Kaynak, İ. (2021). "Malazgirt Esnaf Dayanışma Organizasyonunun Modern Ahilik Değerleri ile İlişkisi". *Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi* 2(1):1-19.
- [37] Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1985). Self-interest, science, and cynicism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 3(1), 26-32. https://doi.org/10.1521/jscp.1985.3.1.26
- [38] Khohkar, M. S., Cheng ,K.,Ayoub,M., ve Eric, L.M. (2019). "Multi-dimension projection for non-linear data via spearman correlation analysis (MD-SCA)". Ss. 14-18 içinde *2019 8th International Conference on Information and Communication Technologies (ICICT)*. IEEE.
- [39] Küçüközkın,Y.(2015).Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- [40] Lee, S. H. N. ve 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):939-47. doi: 10.1002/csr.1510.
- [41] Lungu, C. I., Caranj, C. ve Dascau, C. (2011). "Research on corporate social responsibility reporting". *Amfiteatru Economic Journal* 13(29):117-31.
- [42] Mamav, R.. (2019). "Ahilikten Günümüze Türkiye'de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarında Zorunlu Üyelik: Konya Eczacılar Odası Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi.
- [43] Muler Gonzalez, V., Coromina, L., ve Gali, N. (2018). Overtourism: residents' perceptions of tourism impact as an indicator of resident social carrying capacity-case study of a spanish heritage town. *Tourism review*, 73(3), 277-296. https://doi.org/10.1108/TR-08-2017-0138
- [44] Organ, D. W. (2014). "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time". Ss. 85-97 içinde *Organizational citizenship behavior and contextual performance*. Psychology Press.
- [45] Özarallı, N. (2015). "The impact of social power bases on perceived trust: Do Turkish managers still follow the Akhi order?" *International Journal of Social Sciences and Education Research* 1(1):64-87.
- [46] Özdevecioğlu, M. (2003). "Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (20).
- [47] Parmaksızoğlu, İ. (1971). *İbn Battuta Seyahatnamesinden Seçmeler*. 1. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı.
- [48] Podsakoff, P. M., Mackenzie, S.B., Paine, J. B. ve Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management* 26(3):513-63. doi: 10.1177/014920630002600307.
- [49] Rahmawati, A. (2018). "Effect of competence on organizational citizenship behavior and performance management: The impact on organizational effectiveness". *Available at SSRN 3187630*.
- [50] 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.

- [51] Suzan, S. (2021). "Kobi'lerde ahilik kültürü ve yönetsel etik üzerine bir araştırma:Safranbolu örneği." Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük Üniversitesi.
- [52] Süne, D. (2018). "Anadolu Selçuklularında Ahilik Teşkilatının Şehir Yönetimine Katkısı ve Günümüze Yansımaları". Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi.
- [53] Smith, C. A., Organ, D. W., ve Near, J. P. 1983. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68: 655-663.
- [54] Şahin, B. ve Dündar, T. (2011). "Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 66(1):129-59. doi: 10.1501/SBFder_0000002198.
- [55] Topal, M., Eydurcan, E., Yağanoğlu, A.M., Sönmez, A. ve Keskin, S. (2010). "Çoklu doğrusal bağlantı durumunda ridge ve temel bileşenler regresyon analiz yöntemlerinin kullanımı". *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi* 41(1):53-57.
- [56] Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu. 2023. *Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu*.
- [57] Uçma, İ. (2011.) *Bir Sosyal Siyaset Kurumu Olarak Ahilik*. 1. İstanbul: İşaret Yayınları.
- [58] Ulbeği, İ. D. (2019). "Yönetici Dürüstlüğü'nün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Yöneticiye Duyulan Güvenin Rolü". *Business and Economics Research Journal* 10(3):709-22.
- [59] Victor, B., ve Cullen, J.B. (1988). "The organizational bases of ethical work climates". *Administrative science quarterly* 101-25.
- [60] Web Sitesi 1. (2023). "Etik araştırma, erişim tarihi 26.06.2023 <https://etikarastirma.com/>".
- [61] Williams, L. J., ve Anderson, S.E. (1991). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors". *Journal of Management* 17(3):601-17. doi: 10.1177/014920639101700305.
- [62] Yeşil, S., Yüksel, M. ve Ceylan, S. (2017). "Etik İklim Algısı ve Bireysel Sonuçlar Üzerine Etkileri". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (51):19-38.
- [63] Yılmaz, A. T., ve Yıldırım, A. (2019). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Etik İklim Algısı". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 18(69):162-76.
- [64] Yılmaz, T. (2022). "Z Kuşağının Toplumsal Cinsiyet Algılarının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi". Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, İnönü Üniversitesi.

THE MEDIATION ROLE OF MODERN AKHISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE EXAMPLE OF BAYBURT TRADESMEN AND CRAFTSMEN

The akhism of this study is to determine the relationship between ethical climate and organizational citizenship behavior, the relationship between ethical climate and modern akhism, the relationship between modern akhism and organizational citizenship, and the mediating effect of modern akhism between ethical climate and organizational citizenship behavior. In the theory part of the study, ethical climate, organizational citizenship behavior and modern akhism are conceptually explained. In the literature, empirical studies on these three variables have been examined and hypotheses have been developed by creating a research model in this direction. Based on the researches between ethical climate and organizational citizenship behavior, then the studies between ethical climate and modern akhism were examined, the studies between modern akhism and organizational citizenship behavior were examined, and the fourth hypothesis was developed by evaluating that modern akhism may play a mediating role between ethical climate and organizational citizenship behavior, based on the idea that social exchange and expectation theories can also be effective. In order to analyze the hypotheses, data were collected through the ethical climate scale to measure the perception of ethical climate, the organizational citizenship scale to measure the perception of organizational citizenship behavior, which aims to obtain results on individuals, and the modern akhism scale, which was prepared based on futuvvetnames, which is one of the main sources of ahi in order to measure the perceptions of modern akhism. The universe of the study consists of tradesmen and craftsmen working in Bayburt. The purpose of choosing this universe is that the subject is not studied in this universe. The data were collected by the researcher by one-on-one interview and questionnaire method and the principle of impartiality was adhered to to the maximum extent. In the data collection study, 491 error-free data were obtained and this data was included in the SPSS analysis program in order to access the necessary analyzes to be made. First, it was examined whether the data obtained by performing the normality test showed a normal distribution. As a result of the analysis, it was concluded that the data

obtained did not show normal distribution and the analyzes suitable for this result were selected in the next steps of the analysis. In the next step, confirmatory factor analyses were performed to determine the reliability of our scales. The scales were subjected to confirmatory factor analysis separately and this analysis was carried out through the AMOS program. First, the first reliability level of the scale was examined and an acceptable number of arrangements were made until the model fit was achieved, and the reliability level of each scale was reached. In the next step, correlation analysis, which is widely preferred in the literature, was preferred in order to determine the relationships of the variables with each other, and Spearman correlation analysis, which is accepted in the analysis of data that do not show normal distribution. The results of Spearman correlation analysis are shown in the text of the article. In addition, since it is necessary to perform a multilinearity test in order to ensure that the results obtained do not contain errors, multilinearity analysis was applied and it was ensured that there was no problem in this way. After making sure that the data obtained were suitable for analysis and that there was no reliability problem in their scales, the hypotheses were tested. The hypotheses were tested in accordance with Baron and Kenny's method accepted in the literature, and analyzes were carried out with the help of the bootstrap method, which is suitable for data that does not show normal distribution and helps to reveal the results more clearly by enlarging. According to the results of the analyzes; It has been understood that there is a positive and meaningful relationship between ethical climate and organizational citizenship behavior, that there is a positive and meaningful relationship between ethical climate and modern akhism behavior, that there is a positive and meaningful relationship between modern akhism and organizational citizenship, and that modern akhism has a partial mediating effect between ethical climate and organizational citizenship behavior. In line with these results, all hypotheses were supported. In the answers given to the scales, it was understood that the level of perception of ethical climate was at a high level, the level of perception of organizational citizenship behavior was at a very high level and the level of perception of modern akhism was at a very high level and it was concluded that the tradesmen and craftsmen working in Bayburt province are today's modern akhism. No contradictory results have been obtained with the results of empirical researches conducted in different countries on the three variables, and results that confirm the researches have been obtained. In the recommendation part of the study, since the concept of modern akhism is a subject that has been little studied in the literature, it is suggested that its position should be revealed more clearly by testing it together with variables that cause negative results in the organization such as organizational silence and nepotism in order to better understand its impact in the field of management and organization. The reason for this is the idea that since modern akhism can have a positive return for the organization with its own internal dynamics, its position can be understood much more clearly in negative approaches. Again, ethical climate and organizational citizenship behaviors are behaviors that have positive results for the organization, and as it was tried to be explained while forming the hypotheses, it was understood and confirmed that the relationship between the variables of ethical climate, organizational citizenship behavior and modern akhism, which have positive results with the contribution of social exchange, which aims to maximize the self-interests of individuals by exchanging mutual benefits, and expectancy theory, which ensures the spread of positive attitudes in total, is decisively positive as expected and there is a significant relationship between them.