

ÖRGÜT İKLİMİ VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ETİK DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN¹ & Merve Gözde DURMAZ²

ÖZET

Bu çalışmada, örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatürdeki çalışmalarda işgörenler tarafından algılanan örgüt ikliminin bireysel (yaş, eğitim düzeyi, çalışma arzusuna sahip olma vb.) ve örgütsel(örgütün amaçları, örgütsel yapı, örgütsel çevre, örgütsel değerler ve normlar vb.) olarak birçok faktör tarafından etkilendiği gözlemlenmiştir. Bu etkilenme doğrultusunda işgörenler tarafından algılanan örgüt ikliminin etik davranış sergilemesine etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber, bireyin yaşadığı olaylara iyimser bakışı, geleceğe yönelik umut duyması, kendi yeteneklerine olan güveni ve zorluklarla baş etme iradesinin etik davranışta bulunması konusunda pozitif bir etki yaratabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, örgüt iklimi algısının ve bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeyi etik davranışlar sergileme özelliklerinin üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda bir devlet hastanesinin 250 çalışanından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt iklimi, pozitif psikolojik sermaye, etik davranışlar

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ETHICAL BEHAVIORS

ABSTRACT

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ggumustekin@comu.edu.tr

² Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Doktora
Öğrencisi, mervegzededurmaz@gmail.com

This study investigates the effect of organizational climate and positive psychological capital on ethical behaviors. In literature, studies it has been observed that the organizational climate is perceived by the employees as being influenced individual (age, education level, desire to work, etc.) and organizational (objectives of the organization, organizational structure, organizational environment, organizational values and norms, etc.) by many factors. It is thought that the organizational climate perceived by the employees in the direction of this effect has an effect on ethical behavior. However, it is thought that the individual's optimistic view of the events he experienced, his hope for the future, his confidence in his abilities and his willingness to cope with the difficulties had a positive effect on the ethical behavior. Accordingly, study aims to investigate the effects of the perception of organizational climate and the positive psychological capital level of the individual on the behavior of exhibiting ethical behaviors are discussed. For the purpose of the study, data were collected from 250 employees of a state hospital by survey technique. The data were evaluated by means of descriptive and confirmatory factor analysis, correlation analysis and hierarchical regression analysis. Based on the findings, it was determined that organizational climate and positive psychological capital had an effect on ethical behaviors.

Key words: organizational climate, positive psychological capital, ethical behaviors

1.GİRİŞ

Örgüt iklimi, örgüt psikolojisi alanında uzun yıllardır çalışılmakta olan bir kavramdır. Örgüt iklimi, 1920'lerde pozitif çalışma ortamı oluşturma temeline dayanarak kişilerarası ilişkileri sürdürme amacıyla oluşturulmuş bir kavramdır. Kurt Lewin'in (1951), "motivasyon alan teorisi" ile başlayan örgüt iklimi kavramı, çevresel değişkenlere değinmekte ve sosyal psikoloji alanına dayanmaktadır (Rahimic, 2013: 130). Örgüt iklimi, örgüt sistemi, davranışlar, koşullar ve örgütsel yapılardan etkilenen psikolojik bir yapıdır. Schneider, Brief and Guzzo (1996) örgüt ikliminin örgütün değişim çabalarını etkilediğini öne sürmüşlerdir. Bununla birlikte yapılan ampirik çalışmalarda örgüt ikliminin, bireysel ve örgütsel performansı etkilediği gözlemlenmiştir (Furnham & Goodstein, 1997: 164). Forehand (1964) ise örgüt ikliminin üç özelliğine değinmiştir. Bunlardan ilki, örgüt ikliminin belli bir süreliğine kalıcılık göstermesidir. İkincisi, farklı örgütlerde değişiklik göstermesi ve son olarak, örgütte yer alan işgörenlerin davranışlarını etkilemesidir (Zhang & Liu, 2010: 189).

Pozitif psikoloji, bireyin güçlü yanlarını ortaya çıkarmaya çalışan, bireyin yeteneklerini geliştirmeye yönelik ve geliştirilen yeteneklerden çeşitli açılardan

faýdalanılmasını amaç edinen bir kavramdır (Kanten, 2016: 9). Pozitif psikoloji bireyin erdemleri, mükemmellik olgusu ve güçlü yanlarına odaklanmakta, meydana gelen zorluklara karşı çeşitli çözüm yolları ortaya atarak yaşamı değerli

kılmaktadır (Donaldson & Ko, 2010: 177). Pozitif psikoloji, olumlu olgulara vurgu yaparak pozitif insan işleyişi, bireyin psikolojik sağlığı, hastalık ve diğer zor durumlara uyum sağlama düzeyini bir araya toplayan bir kavramdır (Aspinwall & Tedeschi, 2010: 4). Pozitif psikolojik sermayenin babası olan Luthnas ve meslektaşları (2007), bireyin pozitif psikolojik sermaye düzeyini ölçmek amacıyla umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarını içeren bir ölçek geliştirmişlerdir (Gohel, 2012: 35). Umut, bireyin amaçlarını gerçekleştirecek hedefler belirlemesi ve hedeflere ulaşma yönündeki irade gücüdür. İyimserlik, bireyin yaşamının iyi olacağına dair beklentisi ve geleceğini uygun koşullar altında değerlendirmesidir. Öz-yeterlilik, bireyin kendine inancı ve üstlendiği görevi başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneğidir. Dayanıklılık ise, bireyin karşılaştığı sıkıntılı ve zor durumlarla baş edebilme gücü olarak değerlendirilmiştir (Gooty vd., 2009: 354).

Yunancada “ethos” kelimesinden türetilen etik kavramı, bireyin değer evreninin bir tanımıdır. Etik, “iyi-kötü, doğru-yanlış” değerlerin nasıl şekillenmesi gerektiğinin incelenmesi ve ahlaki koşullara göre bireyin davranışlarının değerlendirilmesidir (Evin, 2007: 107). Etik, kuralcı ve değerlendirici olan normatif bir yapıya sahiptir (Resnik, 1998: 13). Etik, hem ahlaki hem de ahlak dışı davranışları gözlemleyerek iyi olarak nitelebilecek yargılar oluşturma ve bireye tavsiyelerde bulunarak herkes tarafından kabul gören değerler sistemi geliştirmeye hizmet etmektedir (Naude, 2004: 55). Navran (1992), etik davranış kavramını bireyin kendi davranışlarıyla tutarlı olacak davranışlar göstermesine yol açan değerler bütünü olarak nitelemiştir (Baker vd., 2006: 853). Etik davranış kapsamı olarak, çalışma ortamlarında yöneticiler tarafından teşvik edilen etik ilkelere ve bu etik ilkelerin işgörenler tarafından içselleştirilmesine dayanmaktadır (Richea, 2013: 790).

Bireyin psikolojik olarak geleceğe yönelik pozitif bakış açısına sahip olması, hedeflere yönelme iradesi, yeteneklerine olan inancı ve zor durumların üstesinden gelebilme gücü pozitif sermayesini gündeme getirmektedir. Bireyin katıldığı örgütsel ortamın uygulamalarını algılama düzeyi örgütsel iklimi algısını oluşturmaktadır. Bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeyi ve örgütsel ortama yönelik algısı davranışlarının etik değerler etrafında şekillenmesini sağlayabileceği düşünülmektedir. Alan yazındaki-çalışmalarda, daha çok, örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören performansı, işgören memnuniyeti arasındaki ilişkilerin ele alındığı görülmektedir. Örgüt iklimi ile etik davranış ve pozitif psikolojik sermaye ile etik davranış değişkenlerinin ilişkisine yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 . Örgüt İklimi

Örgüt iklimi işgörenlerin çalışma ortamına ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır (Zhang & Liu, 2010: 190). Örgüt iklimi temel olarak sistem teorisi ve örgütsel davranışa dayanmaktadır. Örgüt iklimi örgüt ortamının ne derecede iyi işlediğine, işgörelere ne kadar iyi davranıldığına odaklanmaktadır. Örgüt iklimi teorisinde, sağlıklı bir örgüt yapısına sahip organizasyon, örgütsel performans ve işgören motivasyonunda artış sağlayabilir (Giles, 2010: 68). Örgüt iklimi, işletmelerin birçok yönünü etkilemesi ve işletmenin belirlediği hedeflere ulaşma konusunda kaynak olması nedeniyle günümüze kadar birçok araştırmacının ilgi alanına girmiştir. Örgüt iklimi, işgörenlerin iş ortamındaki tutumlarını etkileyen birçok değişken (standartlar, samimiyet, örgüt yapısı, risk-çatışma, ödüllendirme...) içermektedir (Khasawneh, 2018: 211-213).

Örgüt iklimi kavramsal olarak, örgütün sahip olduğu politikaların, uygulamaların, prosedürlerin işgörenler tarafından algılanmasının sağlanmasıdır. Örgüt iklimi dört varsayım altında toplanabilmektedir. Bunlardan ilki, işgörenlerin örgütsel çevreyi algıladıkları düzeyde davranmasıdır. İkincisi, örgüt iklimi algısı bireye özgüdür. Üçüncüsü, örgütsel çevrenin algılanması işgörenlerin meslektaşlarıyla ve yönetecilerle iletişime dayanan bir sosyal etkileşim sonucunda gerçekleşmektedir. Son olarak, bireysel algılamaya dayanarak örgüt ortamındaki faktörlerin göreceli önemini ortaya çıkarmakta ve örgütün işgörenlerden beklentilerini ortaya koymaktadır (Sherman vd., 2018: 150). Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimini; işgörenlerin ortaklaşa algılarına dayanan, işgörenlerin davranışlarını ve motivasyonlarını etkileyen iş ortamının ölçülebilir özelliklerinin bütünü olarak nitelemişlerdir. Forehand ve Gilmer (1964) örgüt iklimini “belirli bir süreliğine kalıcılık gösteren, işgörenlerin davranışını etkileyen özellikler bütünü ve örgütü diğer örgütlerden ayıran bir yapı” olarak nitelemişlerdir (Datta & Singh, 2018: 40-41).

Örgüt iklimi çok boyutlu yapıya sahip bir kavramdır (Noordin vd., 2010: 1). Örgüt iklimini değerlendirmek amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimini değerlendirmek amacıyla geliştirdiği ölçekte 9 boyut altında (bireysel sorumluluk, ücret ve ödüllendirme, risk ve çatışma, samimi ilişki ortamı, bağlılık, performans standartları, örgüt yapısı, örgütsel cesaretlendirme ve destek) incelemişlerdir. Aynı şekilde, Taylor ve Bowers (1972) Örgüt Anketi (SOO), House ve Rizzo (1972) örgütü tanımlayan sorular, Stern (1967) örgüt iklimi indeksi gibi birçok çalışmayla örgüt iklimi değerlendirilmeye çalışılmıştır (Furnham & Goodstein, 1997: 165). Buna ek

olarak, Halpin ve Croft (1963) örgüt iklimi teorisinde örgüt ve birey arasındaki uyumsuzlukların anlaşılması amacıyla “birey-çevre uyum teorisi” değerlendirilmiştir. Stern (1970) tarafından geliştirilen Örgüt İklimi Endeksi (OCI) çerçevesinde işgörenler iş ortamında incelenmiştir. Chappell (1995) yedi boyut (siyasi, iklim, iletişim, mesleki gelişme fırsatları, promosyon, değerlendirme ve bireysel kaygılar) çerçevesinde örgüt iklimini değerlendirmeye çalışmıştır (Ahmad vd., 2012: 11881).

Sağlıklı bir örgüt iklimine sahip işletmelerde etkinlik ve verimlilikte artış, işgörenlerde örgütsel bağlılık ve yüksek motivasyon gözlemlenmiştir. Sağlıksız bir örgüt iklimi yapısı mevcut ise, iş tatminsizliği, işgören devamsızlığı, fiziksel ve zihinsel sağlık problemleri, işgören verim ve motivasyonunda azalış, işten ayrılma niyeti gibi tutum ve davranışlar gözlemlenebilir (Akyol, 2010: 20-21). İşgörenlerin sahip olduğu örgüt iklimi algısı, işletmelerde yaratıcılık ve yeniliği olumlu yönde etkileyebilir, işgörenlerde bağlılık, motivasyon sağlayarak örgütsel performansa katkı sağlayabilir (Shanker vd., 2017: 68).

Örgüt iklimi işgörenlerin örgütsel ortamı algılama süreci olarak psikolojik yapıya sahip bir çalışma alanıdır. Örgüt iklimi araştırmaları daha çok bireyin psikolojik yönü üzerinde durmakta ve birey davranışlarına değinmektedir. Örgüt iklimi işgörenin meslektaşları ve yöneticilerle oluşan sosyal ilişkilerinin bir bütünü çerçevesinde örgütsel ve bireysel düzeyleri dengelemeye çalışan şemsiye bir kavramdır (Pıçakçı, 2013: 19).

2.2 . Pozitif Psikolojik Sermaye

Luthans ve meslektaşları tarafından pozitif örgütsel davranış iyimser birey yapısı, zorluklara karşı direnç gösterme, olumlu etki, hedeflere yönelmede umut kriterlerinin bir bütünü olarak “psikolojik sermaye” kavramını gündeme getirmiştir (Avey vd., 2010: 20). Pozitif psikoloji, karşılaşılan problemler karşısında çeşitli çözüm yolları ortaya koymakta, bireyin güçlü yanlarına odaklanmakta ve hayatı yaşamaya değer kılan pozitif birey değerlerine vurgu yapmaktadır. Pozitif psikoloji en uygun yaşam işleyişi kapsamında mükemmellik olgusu, bireyin güçlü yanları ve erdemleri, dayanıklılık konularına değinmektedir (Donaldson & Ko, 2010: 177). Pozitif psikoloji, bireyin hastalık ve diğer zor durumlara uyum sağlama gücü, psikolojik sağlık durumunu kapsamaktadır. Pozitif psikoloji kavramı, birçok çalışmada olumlu olgulara (anlama, kişisel gelişim, bağışlama, iyimserlik, olumlu etki, bedensel ve ruhsal sağlık, maneviyat...) vurgu yapmaktadır (Aspinwall & Tedeschi, 2010: 4). Pozitif örgütsel davranış psikolojisi alanına destek sağlama, katı yapılardan ziyade

geliştirilebilir ve değiştirilebilir kaynak kapasitesi ve olumlu yapılar oluşturma faktörleri çerçevesinde birleşmektedir (Avey vd., 2010: 19).

Luthans, Youssef ve Avolio (2006) pozitif psikolojik sermaye terimini, “bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik gelişim” olarak değerlendirmişlerdir. Pozitif psikolojik sermaye asıl olarak, bireyin şu anda “kim olduğu” ve kendini geliştirerek “kim olabileceği” ile ilgili gelişimsel kavramlara açıklık getirmeye çalışmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye bireyin gelişime açık olan umut, özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerinden oluşan bir kavramdır (Aliyev & Karakus, 2015: 70-71). Luthans pozitif psikolojik sermayeyi özyeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik olmak üzere dört bileşenli bir yapıda değerlendirmiştir. Öz-yeterlilik; Bandura’nın (1982) sosyal öğrenme kuramından elde edilen bilgiler ışığında bireyin kendi yeteneklerine olan güveni ve bireyin üstüne düşen görevi başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneğidir. İyimserlik; bireyin gelecekte iyi şeyler olacağına dair beklentisi, maddi ve sosyal geleceğini uygun koşullar altında değerlendirmesidir. Dayanıklılık; bireyin karşılaştığı birçok sorunla baş edebilme gücü ve sorunlara karşı başarı sağlayabilme iradesidir. Umut ise, bireylerin hedefler belirleme yeteneği ve bu hedefleri karşılayacak yollar planlama iradesini içeren motivasyonel bir güçtür (Gooty vd., 2009: 354). Lee ve meslektaşları (2013), psikolojik sermaye kavramını “bireyin iç huzuru” olarak niteleyerek yeniden tanımlamışlardır. Pozitif psikolojik sermaye, huzur ve uyumun ahengi olarak ele alınmıştır. Bireyler yaşamlarında zevk ve huzur veren durumlara yakınlık göstermekte, acılardan ise sakınarak denge kurmaya çalışmaktadır (Anjum vd., 2014: 503).

Pozitif psikoloji kavramı, pozitif yapıyı en iyi şekilde tanımlayan; öz-yeterlilik (üstlenilen görevi başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneği), umut (hedefler koyma ve hedefleri karşılayan yollar planlama motivasyonu), iyimserlik (yaşanan olayların olumlu yanlarını gözlemleme ve gelecekte iyi sonuçlara ulaşma beklentisi), dayanıklılık (zorlu durumlarla baş edebilme ve başarı sağlayabilme gücü) bileşenlerinin bütünüdür. Kısacası psikolojik sermaye, aslında kim olduğunu (psikolojik benlik) ve bireyin kendini geliştirerek gelecekte kim olabileceği (potansiyel benlik) temelleri üzerine kurulmuş bir yapıdır (Luthans, 2012: 2). Örgütsel ortamda pozitif psikoloji, olumlu birey yapısına değinen ve örgüt içinde işgörenler arasında olumlu psikolojinin hakim olması gerektiğine vurgu yapan bir çalışma alanıdır (Hajloo, 2013: 93). Pozitif psikolojik sermaye bireysel anlamda; bireyin psikolojik kapasitesi, güçlü yanları, özbenlik algısı faktörlerini içermektedirken örgütsel anlamda; etik davranış, çaba sarf etmeye değer iş, kazanç elde etme, rekabet üstünlüğü sağlama ve sürdürülebilir sonuçlar elde etme faktörlerini içermektedir (Güler, 2016: 12).

Psikolojik sermaye, bireyin performans artışına ve kişisel gelişimine katkı sağlayacak insan sermayesinin gücünü, verimliliğini pozitif yöne etkilemesi açısından örgütlerde nihai öneme sahip bir kavramdır. Pozitif psikolojik sermaye ölçülebilir değerlere sahip olan, gelişime açık ve yönetilebilir bir kavramdır (Temiz, 2016: 39). Pozitif psikolojik sermayeye sahip bir işgörenin; iş performansı, iş tamini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıkta düzeyinde artış sonuçları bulunmaktadır. Buna ek olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahip bireylerde stres, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, sapkın davranış ve sinik davranış düzeyinde azalma sonuçlarına ulaşılmıştır (Donaldson & Ko, 2010: 182). Pozitif psikolojik sermaye, bireyin üretkenliğine etki edebilecek “bireysel özellikler bütünü” olarak kavramsallaştırılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan işgörenlerin yüksek performans seviyesine sahip olduğu alan yazındaki çalışmalarda gözlemlenmiştir. Buna ek olarak pozitif psikolojik sermayenin işgören devamsızlığını azaltıcı etkisi olduğu değerlendirilmiştir (Gohel, 2012: 35).

2.3 . Etik Davranış

Etik, toplumsal yaşam düzeninde gerekli olan değerlerin belirlenmesini yöneten bir kurallar sistemidir. Bireyin karşılaştığı çeşitli olaylar karşısında doğru ya da yanlış davranışlarını yönlendirebilecek seçim yapmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte bireyin kendi davranışlarını değerlendirmede bulunmasını sağlayan bir yapıya sahiptir. Etiğin amacı, toplumsal yapıya ters düşmeyecek birey davranışlarını şekillendiren kuralları belirlemek ve bireyin belirlediği hedeflere ulaşmayı sağlayacak değerleri ortaya çıkarmaktır (Patrick & Nwibere, 2014: 4). Etik, ahlaki ilkeler çerçevesinde; yaşamdan aranan iyi değer, birey davranışları ve bireyi harekete geçirmesi gereken davranış kurallarını ortaya koymaktadır. Etik, bireyin doğru yaşam sürmesi, doğru bir yaşam sürmesi için iyi yaşaması, iyi yaşam elde etmek için misyon ve vizyon oluşturması gerektiğine vurgu yapmakla birlikte, bireyin kişisel davranışları ve standartları yönetmede kullandığı değerler olarak tanımlanmıştır (Laeheem, 2018: 2). Etiğin amacı, olması gereken ahlaki davranış ve ahlak dışı davranış kalıplarını inceleyerek iyi kurulmuş bir toplumsal değerler bütünü oluşturmak ve birey davranışlarına yönelik tavsiyeler sunmaktır. Bu değerler ışığında kavramsal olarak etik, kamuoyu tarafından kabul görmüş ve birey davranışlarını şekillendirmeye yarayan inanç sistemidir (Naude, 2004: 55). Fraedrich (1993) ve Hunt (1990) etik davranışı örgütün sahip olduğu öngörü olarak tanımlamışlardır. Navran (1992) bireyin kendi davranışlarıyla tutarlı davranış göstermesini sağlayan ilkeler ve değerler bütünü olarak tanımlamıştır (Baker vd., 2006: 853). Etik davranış konusundaki araştırmalar iki önemli noktaya değinmektedir. Bunlardan ilki, örgütte belirlenen etik ilkelerin işgörenler

tarafından gönüllü olarak anlaşılması ve uygulanmasıyla ilgili olarak, örgütlerde yöneticiler tarafından desteklenen etik ilkelere dikkat edilmesidir (Richea, 2013: 790). Etik davranış kapsam olarak, etik olmayan ve ahlaki standartlara aykırı olan (sahtecilik, rüşvet, yalan, hile, aldatma vb.) gibi olumsuz davranışlardan uzak durmayı, bunun yanı sıra toplumsal olarak kabul gören (başkalarına saygılı davranış, dürüstlük, iyi niyet, sorumluluk üstlenme vb.) çeşitli tutum ve davranışları benimsemeyi sağlayacak geniş kapsama sahip bir kavramdır (Murphy & Kiffin-Petersen, 2017: 657).

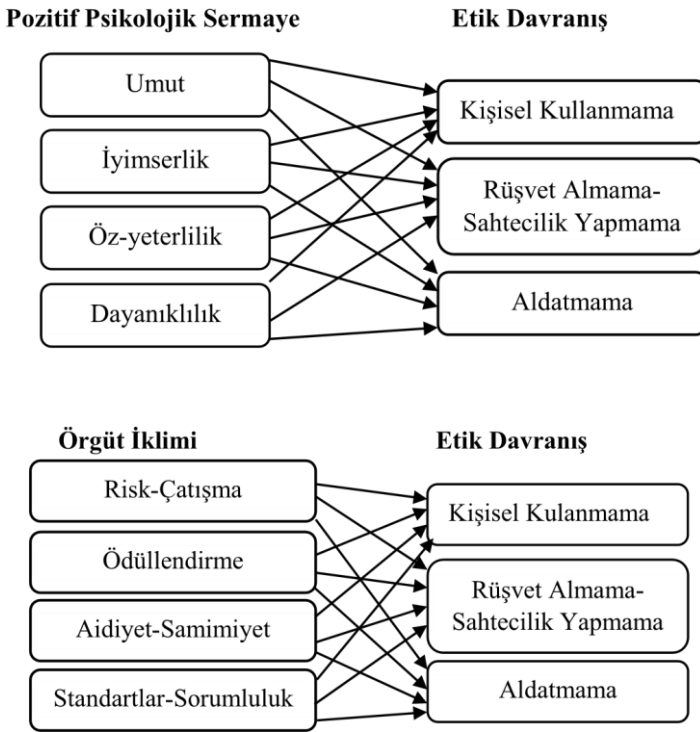
Etik davranış, genel olarak bireyin doğru ve yanlış tüm davranış kalıplarının incelenmesidir. Etik davranış, kamuoyu tarafından kabul gören bireyin yapması gereken davranışları belirtmekte ve bireyin sakınması gereken davranış kalıplarını açıklamaktadır. Etik değerlere sahip birey “dürüstlük, adalet, güven” gibi gibi belirli ahlaki ilkeleri içselleştirebilir. Çalışma ortamında gözlemlenen etik davranış kavramı ise, işletmenin müşterileri ile uzun dönemli ilişki kurması ve müşteri memnuniyetinin ön planda tutulmasını sağlayan “adil ve dürüst yapılı davranışlar” olarak nitelenmektedir (McCain vd., 2010: 994).

2.4. Örgüt İklimi, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Etik Davranışlar Arasındaki İlişkiler

Örgütsel ortamda gözlemlenen etik iklim, yazılı bir belgeye dayanmaksızın, örgüt içinde olgusal bir biçimde kabul edilmekle birlikte, bireyin ilişkilerine, sergilediği davranışlara ve etik standartlara yansımaktadır (Naiyananont & Smuthranond, 2017: 345-346). Bireyin gösterdiği ahlaki davranışların örgütsel iklimi nasıl etkilediği etik iklim algısı ile değerlendirilmektedir. Örgüt iklimi algısında, bireylerin örgütün sahip olduğu uygulamaları ve posedürleri etik değerler çerçevesinde algılaması etik iklimi olgusunu gündeme getirmektedir. Örgütsel yapıya uygun etik iklim meydana getirilmesi, ahlaki davranışın ve etik değerlerin bireyler tarafından içselleştirilmesiyle sağlanmaktadır (Wesarat vd., 2017: 70). Bireyin pozitif psikoloji düzeyi, bireylerin sahip olduğu ahlaki motivasyon anlayışına katkı sağlamaktadır. Pozitif psikoloji kavramının, “iyi yaşam” olgusuna odaklanması ve pozitif psikolojiye olan değer her geçen gün artması etik davranış üzerine araştırma yapan çalışmacıların ilgisini pozitif psikolojik sermaye alanına yönlendirmiştir (Trevino vd., 2006: 974-975).

Örgüt iklimi, işgörenlerin davranışları, düşünceleri, örgütsel prosedürler çerçevesinde örgütsel ortamı algılaması ile oluşmaktadır. Gerçekleşen bu algının olumlu şekilde gözlemlenmesi işgörenlerin davranışlarına yansımaktadır. Bunun sonucunda örgüt iklimi algısının örgütsel alanda etik davranış gösterilmesini sağlayabileceği düşünülmektedir. Bireyin kendi yeteneklerine olan inancı,

yaşamda iyi şeylerle karşılaşma düşüncesi, başarıya ulaşabilecek hedefler belirleme iradesi ve zorluklara karşı ayakta durabilme gücü pozitif psikolojik sermaye olgusunu oluşturan bileşenlerdir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin olumlu yapıya sahip olması bireyin örgütsel ortamda etik davranış sergilemesine sebep olabileceği düşüncesini ortaya çıkarabilir. Bu bağlamda çalışmada örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda örgüt iklimi ile etik davranışlar ve pozitif psikolojik sermaye ile etik davranışlar arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu çalışanların rüşvet almamasahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₃: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₄: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₅: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu çalışanların rüşvet almama sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₆: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₇: Pozitif psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₈: Pozitif psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu çalışanların rüşvet almamasahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₉: Pozitif psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₀: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₁: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu çalışanların rüşvet almama sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₂: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₃: Örgüt ikliminin risk ve çatışma boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₄: Örgüt ikliminin risk ve çatışma boyutu çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₅: Örgüt ikliminin risk ve çatışma boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₆: Örgüt ikliminin ödüllendirme boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₇: Örgüt ikliminin ödüllendirme boyutu çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₈: Örgüt ikliminin ödüllendirme boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₉: Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₀: Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu çalışanların rüşvet almamasahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₁: Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₂: Örgüt ikliminin standartlar-sorumluluk boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₃: Örgüt ikliminin standartlar-sorumluluk boyutu çalışanların rüşvet almama sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₄: Örgüt ikliminin standartlar-sorumluluk boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler yardımıyla araştırma modeli oluşturulmuş ve model vasıtasıyla çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizler doğrultusunda araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlere keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası birlikteliği belirlemek için korelasyon analizine yer verilmiştir. Araştırma hipotezlerin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma Çanakkale ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren Çanakkale İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Mehmet Akif Ersoy Devlet Hastanesinde örnekleme kolayda örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çanakkale İl Salık Müdürlüğü'nden alınan araştırma izni çerçevesinde; araştırma hemşire, doktor, sağlık memurları gibi unvanlara sahip çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu dorultuda, hastane yönetimine teslim edilen toplam 275 adet anket formundan geriye dönen 260 adet (%94,5) formun 250 adedi (%90,1) değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma bulgularına ait demografik veriler tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Veriler

Cinsiyet		Yaş		Ünvan		Eğitim Düzeyi	
Kadın	%78	20-29 arası	%38	Hemşire	%60	Lise	%10,3
Erkek	%22	30-49 arası	%59	Ebe	%11,5	Önlisans	%21

	50 ve üzeri	%2,5	Doktor	%10,6	Lisans	%53,6	
					Lisansüstü	%15	
Görev Birimi		Çalışma Süresi		Etik Olmayan Dav. Mar. Kalma		Örgüt İklimi	
Kadın Doğum	%13,5	1 yıldan az	%19	Evet	%49,5	Demokratik	%12,5
Yoğun Bakım	%9,8	1-3 yıl arası	%29,7	Hayır	%50,5	Samimi	%21
Nöroloji-Nefroloji	%8,3	4-6 yıl arası	%16,4			Yenilikçi	%6,7
		7 ve üzeri	%34,9			Açık	%17,9
						Kapalı	%42

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin örgüt iklimi algılarını, pozitif psikolojik sermaye ve etik davranış sergileme düzeylerini ölçmeye yönelik 3 ayrı ölçek bulunmaktadır. Literatürdeki çalışmalardan elde edilen ölçekler İngilizce okutmanları tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerde bulunan ifadelerin yanıtları için eşit aralıklı olduğu varsayılan beş aralıklı Likert tipi derecelendirme; “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda 9 demografik ifadeye yer verilmiştir.

Örgüt İklimi Ölçeği: Örgüt iklimi ölçeği, Litwin ve Stringer (1968) çalışmasından alınarak, Türkçeleştirilmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinde; örgüt yapısı, bireysel sorumluluk, ücret ve ödüllendirme, örgütsel cesaretlendirme ve destek, riskçatışma, samimi ilişki ortamı, performans standartları, bağlılık boyutlarına ait 36 ifade yer almaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .840) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 18 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin dört faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .51 ile .82 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: İşgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ölçeği Luthans vd. (2007) Türkçe 'ye çeviri çalışmasını gerçekleştiren Çetin ve Basım (2012)'dan alınmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik boyutlarına ait 24 ifade yer almaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .844) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 8 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında

kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin dört faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .53 ile .83 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

Etik Davranışlar Ölçeği: İşgörenlerin etik davranış sergileme düzeylerini ölçmek amacıyla belirlenen ölçek Watts (2013) ve Baker vd. (2006) çalışmalarından alınarak, Türkçeleştirilmiştir. Etik davranış ölçeğinde kişisel kullanmama, rastgele suçlamama, rüşvet almama, sahtecilik yapmama ve aldatmama boyutlarına ait 25 ifade bulunmaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .853) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 10 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin üç faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .64 ile .87 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.80 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI	RMSEA
Örgüt İklimi	183.43	97	1.89	0.91	0.88	0.97	0.93	0.96	0.061
Pozitif Psikolojik Sermaye	204.26	97	2.10	0.90	0.86	0.96	0.93	0.95	0.068
Etik Davranışlar	180.24	71	2.53	0.90	0.96	0.97	0.94	0.96	0.080

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1 . Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve ortalamalar hesaplanmıştır. Bu kapsamda, işgörenlerin örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin etik davranışlar üzerindeki etkisine ilişkin keşfedici korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te hesaplanan değerler yer almaktadır.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

		İyim.	Day.	Umut	Öz-yet.	Sta.Sor.	Ödüll	Aid. Sam	Risk-Çat.	Kiş. Kul.	Aldt.	Rüş. Sah.
İyim.	Pear. Cor.	1	,181**	,387**	,163*	,328**	,264**	,213**	,305**	,026	,394**	,152*
Day.	Pear. Cor.	,181**	1	,488**	,500**	-,001	-,080	,104	,128**	-,019	,153*	,061
Umut	Pear. Cor.	,387**	,488**	1	,498**	,079	,141*	,207**	,247**	,061	,269**	,167**
Öz-yet.	Pear. Cor.	,163*	,500**	,498**	1	,011	-,016	,023	,139*	-,066	,200**	,075
Stan.- Sor.	Pear. Cor.	,328**	-,001	,079	,011	1	,560**	,179**	,458**	,035	,373**	-,086
Ödül.	Pear. Cor.	,264**	-,080	,141*	-,016	,560**	1	,243**	,496**	-,084	,411**	-,168**
Aid.- Sam.	Pear. Cor.	,213**	,104	,207**	,023	,179**	,243**	1	,238**	,327**	,314**	,424**
Risk-Çat.	Pear. Cor.	,305**	,128**	,247**	,139*	,458**	,496**	,238**	1	,033	,419**	,037
Kiş. Kul.	Pear. Cor.	,026	-,019	,061	-,066	,035	-,084	,327**	-,033	1	,150*	,542**
Aldat.	Pear. Cor.	,394**	,153*	,269**	,200**	,373**	,411**	,314**	,419**	,150*	1	,262**
Rüş.-Sah.	Pear. Cor.	,152*	,061	,167**	,075	-,086	-,168**	,424**	,037	,542**	,262**	1

**Kolerasyon 0,01 düzeyinde/ * 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Araştırmada pozitif psikolojik sermaye boyutları ile etik davranış boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; çalışanların iyimserlik düzeyleri ile aldatmama yönündeki etik davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,394$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların iyimserlik düzeyleri ile rüşvet almamasahtecilik yapmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,152$; $p<0,05$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların dayanıklılık özelliği ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,153$; $p<0,05$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların umut özelliği ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,269$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki görülmüştür. Ayrıca umut özelliği ile rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,167$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit

edilmiştir. Öz-yeterlilik özelliği ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,200$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; pozitif psikolojik sermaye özelliklerinden iyimserlik ve umut boyutlarının etik davranışlarla daha güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

Örgüt ikliminin boyutları ile etik davranışlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; örgüt ikliminin standartlar-sorumluluk boyutu ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,373$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ödüllendirme ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,411$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve yine ödüllendirme ile rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları arasında negatif yönde ($r=0,168$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu ile kişisel kullanmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,327$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve yine aidiyet-samimiyet ile aldatmama arasında pozitif yönde ($r=0,314$; $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca aidiyet-samimiyet boyutu ile rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,424$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt ikliminin son boyutu olan risk-çatışma ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,419$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; örgüt ikliminin ödüllendirme, aidiyet-samimiyet ve risk-çatışma boyutlarının etik davranışlarla daha güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

4.2 . Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi vasıtasıyla, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin var olup olmadığı test edilmiştir. Buna ek olarak korelasyon analizi bulgularının yardımıyla, araştırmada yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan etik davranışı ne düzeyde etkilediğinin açıklanması önem taşımaktadır. Araştırmada korelasyon analizi sonucunda kabul edilen araştırma hipotezlerindeki ilişkilerin bağımsız ve bağımlı değişkenler çerçevesinde regresyon analizi yardımıyla açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Etik Davranışların (Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama				

Sabit	2,810	,343		,000
Umut	,230	,088	,167	,010
Model 1: Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama= 2,810+,230X ₁ (X ₁ = Umut) (F=6,774 R ² = , 28)				

Tablo 4'teki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların rüşvet almama/sahtecilik yapmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin yaklaşık %3'ü pozitif psikolojik sermayenin 1 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F= 6,774; p<0,001). Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu (β =.167; p<0.01) çalışanların rüşvet almama/sahtecilik yapmama davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H₂ hipotezi reddedilmemiştir. Pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutları olan iyimserlik, öz-yeterlilik, ve dayanıklılık boyutlarının rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H₅, H₈ ve H₁₁ hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Etik Davranışların (Aldatmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Aldatmama				
(Model 1) Sabit	1,720	,218		,000
İyimserlik	,416	,063	,394	,000
(Model 2) Sabit	1,082	,349		,002
İyimserlik	,392	,063	,372	,000
Öz-yeterlilik	,186	,080	,139	,021
Model 1: Aldatmama= 1,720+,416X ₁ (X ₁ =İyimserlik X ₂ = Öz-yeterlilik) (F=43,641 / R ² =,156)				
Model 2: Aldatmama= 1,082+,392X ₁ +,186X ₂ (X ₁ =İyimserlik X ₂ = Öz-yeterlilik) (F=24,916 / R ² =,174)				

Tablo 5'teki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların aldatmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %17'si pozitif psikolojik sermayenin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=24,916; p<0,001). Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu (β =.394; p<0,001) çalışanların aldatmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H₆ hipotezi reddedilmemiştir. Pozitif psikolojik

sermayenin bir diğer boyutu olan öz-yeterlilik boyutu ($\beta=,139$; $p<0,05$) çalışanların aldatmama yönündeki etik davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuçta H_9 hipotezinin reddedilmemiştir. Pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutları olan umut ve dayanıklılık boyutlarının aldatmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_3 ve H_{12} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Etik Davranışların (Kişisel Kullanmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Kişisel Kullanmama				
(Model 1) Sabit	3,519	,444		,000
İyimserlik	-,001	,077	-,001	,987
Dayanıklılık	-,029	,100	-,023	,773
Umut	,199	,125	,133	,113
Öz-yeterlilik	-,168	,110	-,121	,129
Model 1: Kişisel Kullanmama= $3,519+,-,001X_1+,-,029X_2+,199X_3+,-,168X_4$ (X_1 =İyimserlik X_2 =Dayanıklılık X_3 =Umut X_4 =Öz-yeterlilik) ($F=,991 / R^2 =,017$)				

Tablo 6'daki regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların kişisel kullanmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %2'si pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutu tarafından açıklanamamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları olan iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının kişisel kullanmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını görülmüştür. Bu doğrultuda H_1 , H_4 , H_7 ve H_{10} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7. Örgüt İklimi Boyutlarının Etik Davranışların (Kişisel Kullanmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Kişisel Kullanmama				
(Model 1) Sabit	2,367	,223		,000
Aidiyet-Samimiyet	,379	,071	,327	,000

(Model 2) Sabit	2,600	,236		,000
Aidiyet-Samimiyet	,428	,072	,369	,000
Ödüllendirme	-,169	,061	-,173	,006
Model 1: Kişisel Kullanmama=2,367+,379X ₁ (X ₁ = Aidiyet-Samimiyet) (F=28,382 / R ² =,107)				
Model 2: Kişisel Kullanmama= 2,600+,428X ₁ +,169X ₂ (X ₁ = Aidiyet-Samimiyet X ₂ = Ödüllendirme) (F=18,442 / R ² =,135)				

Tablo 7'deki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların kişisel kullanmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %13'ü örgüt ikliminin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=18,442; p<0,001). Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu (β=.327; p<0,001) çalışanların kişisel kullanmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H₁₉ hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin bir diğer boyutu olan ödüllendirmenin (β=-.173; p<0,01) çalışanların kişisel kullanmama davranışlarını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, H₁₆ hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin diğer boyutları olan standartlar-sorumluluk ve risk-çatışma boyutlarının kişisel kullanmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu dorultuda H₂₂ ve H₁₃ hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 8. Örgüt İklimi Boyutlarının Etik Davranışların (Rüşvet AlmamaSahtecilik Yapmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart	B	Anlamlılık
Sapma				
Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama				
(Model 1) Sabit	2,311	,198		,000
Aidiyet-Samimiyet	,455	,063	,424	,000
(Model 2) Sabit	2,670	,202		,000
Aidiyet-Samimiyet	,530	,062	,494	,000
Ödüllendirme	-,260	,052	-,288	,000
Model 1: Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama =2,311+,455X ₁ (X ₁ = Aidiyet-Samimiyet) (F=51,934 / R ² =,180)				
Model 2: Kişisel Kullanmama= 2,670+,530X ₁ +,260X ₂ (X ₁ = Aidiyet-Samimiyet X ₂ = Ödüllendirme) (F=40,963 / R ² =,258)				

Tablo 8'deki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %26'sı örgüt ikliminin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=40,963; p<0,001). Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu

($\beta=.424$; $p<0,001$) çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmam davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H_{20} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin bir diğer boyutu olan ödüllendirmenin ($\beta=-.288$; $p<0,001$) çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışlarını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, H_{17} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin diğer boyutları olan standartlar-sorumluluk ve risk-çatışma boyutlarının rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu dorultuda H_{23} ve H_{14} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 9. Örgüt İklimi Boyutlarının Etik Davranışların (Aldatmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Aldatmama				
(Model 1) Sabit	1,310	,214		,000
Risk-Çatışma	,570	,066	,491	,000
(Model 2) Sabit	,781	,253		,002
Risk-Çatışma	,512	,066	,441	,000
Aidiyet-Samimiyet	,234	,064	,209	,000
(Model 3)	,788	,249		,002
Risk-Çatışma	,409	,073	,352	,000
Aidiyet-Samimiyet	,206	,063	,184	,001
Ödüllendirme	,180	,059	,191	,003
Model 1: Aldatmama = 1,310 + 570X ₁ (X ₁ = Risk-Çatışma) (F=75,218 / R ² =,241)				
Model 2: Aldatmama = ,781 + 512X ₁ + 234X ₂ (X ₁ = Risk-Çatışma X ₂ = Aidiyet-Samimiyet) (F=46,398 / R ² =,282)				
Model 3: Aldatmama = ,788 + 409X ₁ + 206X ₂ + 180X ₃ (X ₁ = Risk-Çatışma X ₂ = Aidiyet-Samimiyet X ₃ = Ödüllendirme) (F=35,065 / R ² =,309)				

Tablo 9'da regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların aldatmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %31'i örgüt ikliminin 3 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=35,065; $p<0,001$). Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu ($\beta=.209$; $p<0,001$) çalışanların aldatmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H_{21} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin bir diğer boyutu olan

ödüllendirmenin ($\beta=,191$; $p<0,001$) çalışanların aldatmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, H_{18} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin bir diğer boyutu olan risk-çatışma ($\beta=,491$; $p<0,001$) çalışanların aldatmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, H_{15} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin diğer boyutu olan standartlar-sorumluluğun aldatmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{24} hipotezi reddedilmiştir.

4.3 . Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Sağlık çalışanları içinde yer aldığı örgütü doğru bir şekilde tanımlayabilmesi ve davranışlarını örgütün kurallarına göre şekilledirebilmesinin en önemli kaynağı örgüt iklimi algısıyla gözlemlenmektedir. Örgütün kurallarının, uygulamalarının ve prosedürlerinin algılanması birey davranışlarını etik ilkelere yönlendirebilmektedir. Sağlık çalışanlarının bireysel olarak sahip olduğu psikolojik sermaye düzeylerinin pozitif yapıda olması işgörenlerin davranışlarının etik değerler ve ilkeler kapsamında şekillenmesine ön ayak olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Belirlenen bu amaç kapsamında gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına bakıldığında; umudun rüşvet almama sahtecilik yapmama davranışını pozitif yönde etkilediği; iyimserliğin aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği; öz-yeterliliğin aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda araştırma sonuçlarında aidiyetsamimiyetin kaynakları kişisel kullanmama davranışını pozitif yönde etkilediği; aidiyet-samimiyetin aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği; aidiyetsamimiyetin rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışını pozitif yönde etkilediği; ödüllendirmenin rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışını negatif yönde etkilediği; ödüllendirmenin kaynakları kişisel kullanmama davranışını negatif yönde etkilediği; ödüllendirmenin aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği ve son olarak, risk-çatışmanın aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. H_2 , H_6 , H_9 , H_{19} , H_{18} , H_{20} , H_{17} , H_{16} , H_{18} , H_{15} hipotezleri kabul edilmiştir.

Dolayısıyla sağlık çalışanlarının sahip olduğu hedeflerini başarılı bir şekilde tamamlayabilme motivasyonu olan umut düzeyi çalışma ortamında onaylanmayan bir davranış türü olan rüşvet-sahtecilik davranışından kaçınma yönünde çalışanı etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının olaylara iyimser açıdan yaklaşımları ve iyimser duygular beslemeleri aldatmacı davranıştan uzak durma yönünde eğilim gözetmelerine sebep olabilmektedir. Sağlık çalışanlarının yeteneklerine olan inançları ve kendilerini örgütsel ortamda zor durumda

bırakabilecek aldatmacı davranış sergilemeleri konusuna dikkat etmelerine yol açabileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının kendilerini çalıştıkları örgüte ait hissetmeleri ve iş arkadaşları ile samimi ilişkiler geliştirmeleri kendilerini örgütsel ortamda zor duruma düşürebilecek bir davranış olan kaynakları kişisel kullanmayı engeleyici yönde davranış geliştirmelerine yardımcı olabilir. Sağlık çalışanları samimi ilişkiler çerçevesinde kendisini ait hissettiği örgüte karşı kendilerini sorumlu hissetmeleri aldatmama davranışı göstermelerini sağlayabileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel ortamda edindikleri sıcak samimi bağ ve örgütsel ortama aidiyet hissi duymaları örgütsel ortamda dışlanmalarına neden olabilecek ve çalışma arkadaşları tarafından kötü itibara sebebiyet verebilecek rüşvet alma-sahtecilik yapma davranışı göstermelerini engelleyebileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının meslek gereği zor çalışma koşullarında işlerini icra etmeleri ödülendirme yönünde beklentilerini artırmaktadır ve sağlık çalışanının hak ettiği ödülü alamayacağını düşündüğü takdirde kendi itibarlarına ve örgüte zarar verebilecek rüşvet almasahtecilik yapma yönünde davranışta bulunabilecekleri düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının gerektiği ödüle ulaşamadıklarını düşündükleri takdirde hakkı olan ödülü alamadığını düşünerek hastane için gerekli olan kaynakları kişisel kullanma yönünde eğilim gösterebilecekleri varsayılmaktadır. Sağlık çalışanların çalışmalarının karşılığı olarak bekledikleri ödüle ulaştıkları takdirde, kuruma olan inancı ve bağlılığının artabileceği düşünülerek aldatma yönünde davranış sergilemeden kaçınabilecekleri düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma ortamının kutuplaşma, risk ve kaostan uzak durmaları meslektaşlarının huzurunu ve etkinliğini engeleyebilecek aldatmacı davranıştan uzak durma yönündeki davranışa sebep olabileceği düşünülmektedir.

Rehman ve arkadaşları (2018) Pakistanda yükseköretim sektöründe yaptıkları çalışma sonucunda psikolojik sermayenin öğretmenlerin etik davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarında, psikolojik sermayenin (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) boyutlarının, Pakistanda yükseköretim sektöründe görev alan öğretmenlerin etik davranışları üzerinde etkileri araştırılmıştır (Rehman vd., 2018: 4). Psikolojik sermaye faktörlerinin öğretmenlerin performanslarını etkileyebileceği ve üniversitelerde etik olarak davranmaya yönlendirebileceği düşünülmüştür (Rehman vd., 2018: 1). Rehman ve arkadaşları (2014) telekom sektörünün satış gücü üzerinde yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerinde etkisi olduğunu gözlemlemiştir (Parthi ve Gupta, 2016: 2). Örgütsel anlamda gözlemlenen etik iklim, örgüt üyelerini ahlaki davranmaya yönelik motive edici olarak etkilemektedir (Elango vd., 2010: 543). Victor ve Cullenden aktaran Sanak'a (2005) göre, bireylerin örgüt kültürünün parçası olarak bilinen inançlara,

değerlere ilişkin algıları örgüt ikliminin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Mansuroğlu, 2012: 82).

5. SONUÇ

Günümüzde çeşitli alanlarda (toplumsal hayat, kişilerarası ilişki ağı, çalışma çevresi, siyasal düzen, ekonomik yapı vb.) meydana gelen dönüşüm bireyin kendisini değiştirmesi ve dönüştürmesini gündeme getirmiştir. Bu değişim olgusu bireyin psikolojik sermaye düzeyinin gelişimi ve motivasyonun artırılması düşüncesini de beraberinde getirmiştir. Bunun sağlanması bireysel boyutta ve örgütsel alanda değişim geçiren durumlara uyum sağlamayı gerekli kılmaktadır. Buna ek olarak bireyin psikolojik sermaye düzeyi girdiği örgütsel ortamı pozitif bir yapıda algılama sonucunu doğurabilir. Bireyin gerek bireysel anlamda gerekse örgütsel alanda elde ettiği pozitif düşünce yapısı davranışlarının etik değerler çerçevesinde şekillenmesine yol açabileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının hizmeti etkin bir şekilde sunabilmeleri günümüzde en çok dikkat edilen konulardan birisidir. Yaşanan hızlı değişimle birlikte sağlık alanında meydana gelen yenilikler, hizmet kalitesi beklentisindeki değişim ve çalışma ortamlarında meydana gelen dönüşüm işgörenlerin iş yükünün bir kat daha artmasına neden olmuştur. Bunun sonucu da sağlık çalışanlarının örgütsel alanı algılama düzeyleri, psikolojik sermaye yapıları ve ahlaki değerler içerisinde gösterdikleri etik davranışlara dolaylı olarak yansımaktadır.

Araştırma kapsamındaki sonuçlar sağlık çalışanlarının gerek bireysel açıdan gerekse örgütsel açıdan çalışma ortamında etik davranışta bulunmaları sağlamak amacıyla örgütün uygulama, politika ve prosedürleri net bir şekilde belirlenmesinin gerekliliği oldukça önem taşıyan bir noktadır. Sağlık çalışanlarının belirlenen açık prosedürleri ve uygulamaları algılamaları ve bunları etik ilkeler çerçevesinde davranışlarına yansıtılmaları örgüt ikliminin uygun olarak algılandığını göstermektedir. Buna ek olarak hastanede göreve başlayacak olan personelin psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi amacıyla (kişilik testleri) uygulanarak öz-yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut bileşenlerinden oluşan değerler dikkate alınarak uyumlu ve etkin çalışabilecekleri alana yönlendirilmeleri etik ilkeler çerçevesinde davranış göstermelerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Literatürde örgüt iklimi, pozitif psikolojik sermaye ve etik davranışlar arasındaki ilişkileri bir model dahilinde ele alan sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmanın alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmacılara sonraki çalışmalarda; pozitif psikolojik sermaye ile psikolojik sağlık durumu arasında ilişkinin incelenmesi;

etik davranış düzeyinin sorun bildirme üzerindeki etkisinin incelenmesi; örgüt iklim algısının işgören motivasyonu ile ilişkisinin incelenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, Z., Ali, L. & Ahmad, N. (2012). Organizational Climate: A Study of Pharmaceutical Industry in Pakistan, *African Journal of Business Management*, 6(49), 11880-11886.
- Akyol, T. (2010). Örgütsel İklimin Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aliye v, R. & Karakus, M. (2015). The Effects of Positive Psychological Capital and Negative Feelings on Students' Violence Tendency, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 69-76.
- Anjum, M.A., Ahmed, S.J. & Karim, J. (2014). Do Psychological Capabilities Really Matter? The Combined Effects of Psychological Capital and Peace of Mind on Work Centrality and In-role Performance, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 502-520.
- Aspinwall, L.G. & Tedeschi, R.G. (2010). The Value of Positive Psychology for Health Psychology: Progress and Pitfalls in Examining the Relation of Positive Phenomena to Health, *Annals of Behavioral Medicine*, 39(1), 4-15.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. & Palmer, N.F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Baker, L.T., Hunt, G.T. & Andrews, C.M. (2006). Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values, *Journal of Business Research*, 59, 849-857.
- Datta, A. & Singh, R. (2018). Determining the Dimensions of Organizational Climate Perceived by The Hotel, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 36, 40-48.
- Donaldson, S.I. & Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base, *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Elango, B.; Paul, Karen; Kundu, Sumit K.; Paudel, Shishir K. (2010). Organizational Ethics, Individual Ethics and Ethical Intentions in International DecisionMaking. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 543-561.
- Evin, H. (2007). Education Management and Ethics, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 106-114.

- Furnham, A. & Goodstein, D.L. (1997). The Organizational Climate Questionnaire (QCQ). The 1997 Annual, 2, 163-179.
- Giles, P. (2010). The Impact of Adult Degree-Completion Programs on the Organizational Climate of Christian Colleges and Universities, Walden University Unpublished Doctorate Degree Thesis, United State.
- Gohel, K. (2012). Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction, International Referred Research Journal, 3(36), 34-37.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier, M.L. & Snow, D.B. (2009). Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance, Journal of Leadership & Organizational Studies, 15(4), 353-367.
- Güler, G. (2016). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Hajloo, N. (2013). Relationship Between Positive Psychological Capacities and Sense of Humour Among Female Teachers of Iran. Social and Behavioral Sciences, 84, 93-96.
- Kanten, P. (2016). Pozitif Örgütsel Davranışın Doğuşu ve Gelişimi. (Ed.: Kanten, Pelin; Kanten, Selahattin). Örgütlerde Davranışın Karanlık ve Aydınlik Yüzü, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Khasawneh, O.Y. (2018). Technophobia Without Borders: The Influence of Technophobia and Emotional Intelligence on Technology Acceptance and The Moderating Influence of Organizational Climate, Computer in Human Behaviour, 88, 210-218.
- Laeheem, K. (2018). Relationships Between Islamic Ethical Behavior and Islamic Factors Among Muslim Youths in The Three Southern Border Provinces of Thailand, Kasetsart Journal of Social Sciences, 1-7.
- Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions, Human Resource Development Quarterly, 23(1), 1-8.
- Mansuroğlu Doğruel, Çidem (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışları ile Okul İklimi İlişkisinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- McCain, S.C., Tsai, H. & Bellino, N. (2010). Organizational Justice, Employees' Ethical Behavior, and Job Satisfaction in The Casino Industry, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 22(7), 992-1009.
- Murphy, S.A. & Kiffin-Petersen, S. (2017). The Exposed Self: A Multilevel Model of Shame and Ethical Behavior, J Bus Ethics, 141, 657-675.

- Naiyananont, P. & Smuthranond, T. (2017). Relationships Between Ethical Climate, Political Behavior, Ethical Leadership, and Job Satisfaction of Operational Officers in A Wholesale Company, Bangkok Metropolitan Region, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 345-351.
- Naude, I. (2004). Factors Impacting on Ethical Behaviour in Organizations, University of Pretoria, Published Thesis, South Africa.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S. & Idrus S. (2010). Organizational Climate and Its Influence on Organizational Commitment, *International Business & Economics Research Journal*, 9(2), 1-10.
- Parthi, Komila; Gupta, Radhika (2016). A Study of Psychological Capital, Job Satisfaction and Organizational Climate in Telecom Sector: A Gender Perspective. *Diviner*, 13(1), 1-12.
- Patrick, N.N. & Nwibere, B.M. (2014). Managerial Ethics and Organizational Effectiveness: The Nigerian Experience, *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(1), 5, 1-10.
- Pıçakçı, K. (2013). Örgüt İkliminin Bireylerin Yaratıcılık Performansı Üzerindeki Etkileri: Moda Sektöründe Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Rahimic, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies, *International Business Research*, 6(3), 129-139.
- Rehman, Fazal ur; Yusoff, Rosman Bin Md; Zabri, Shafie Bin Mohamed; İsmail, Fadillah Binti (2018). Impacts of Psychological Capital on the Ethical Behavior of Teachers: A Case of Educational Sector in Pakistan. *MATEC Web of Conferences* 150, 1-6.
- Resnik, D.B. (1998). *The Ethics of Science: An Introduction*. Routledge, 29 West 35 th Street, London, New York.
- Richea, M. (2013). Management Ethical Principles and Ethical Behaviour in the Non-profit Organisations. *Shaping a Causal Liaison or a Myth*, *Social and Behavioral Sciences*, 92, 789-798.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B.I.J.M. & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behaviour, *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
- Sherman, S., Hadar, I. & Luria; G. (2018). Leveraging Organizational Climate Theory for Understanding Industry-Academia Collaboration. *Information and Software Technology*, 98, 148-160.

- Temiz, Ü. (2016). Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Trevino, L.K., Weaver, G.R. & Reynolds, S.J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review, *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Wesarat, P., Sharif, M.Y. & Majid, A.H. (2017). Role of Organizational Ethics in Sustainable Development: A Conceptual Framework, *International Journal Sustainable Future for Human Security*, 5(1), 67-76.
- Zhang, J. & Liu Y. (2010). Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study, *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201.

