

Profesyonel Etik Standartları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma (The Role of Organizational Identification in the Relationship Between Professional Ethical Standards and Organizational Citizenship Behavior: A Sample of the Secondary School Teachers)

Fetullah BATTAL  ^a

^a Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bayburt, Türkiye. fbattal69@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Profesyonel Etik Standardı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Örgütsel Özdeşleşme Gönderilme Tarihi 21 Eylül 2019 Revizyon Tarihi 10 Aralık 2019 Kabul Tarihi 16 Aralık 2019	Amaç – Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin profesyonel etik standartları benimseme düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkileri incelemektir. Yöntem – Araştırmada kullanılan veriler, Bayburt ilinde görev yapmakta olan 214 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Anket formu öğretmenlere elden dağıtılarak yüz yüze yapılmıştır. Toplanan veriler üzerinden öncelikle SPSS programı kullanılarak frekans analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra AMOS programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra bootstrap yöntemi ile doğrudan ve dolaylı ilişkiler belirlenmiş ve yapısal eşitlik modellemesi ile temel model analiz edilmiştir. Bulgular – Çalışmanın sonucunda ulaşılan bulgulara göre profesyonel etik standartları benimseme düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığını göstermiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeylerini de artırdığı görülmüştür. Bunun yanında öğretmenlerin profesyonel etik standartları benimseme düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Tartışma – Yapılan çalışma da öğretmenlerin algıladıkları profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu ve pozitif yönde etkilediğini aynı zamanda örgütsel özdeşleşme algılarının da bu ilişki çerçevesinde pozitif ve anlamlı yönde etkilendiğini göstermiştir. Elde edilen diğer sonuç da profesyonel etik standartlarının, örgütsel özdeşleşmenin bulunduğu bir modelde örgütsel vatandaşlık davranışı ile hem doğrudan etkisinin hem de dolaylı etkisinin bulunduğu yönündedir. Böylece bu çalışmanın çıktılarından hareketle öğretmenler ile ilgili ilerde yapılacak çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Professional Ethics Standard Organizational Citizenship Behavior Organizational Identification Received 21 September 2019 Revised 10 December 2019 Accepted 16 December 2019	Purpose – The aim of this study was to investigate the relationship between teachers' level of adoption of professional ethical standards, organizational citizenship behavior and organizational identification. Design/methodology/approach – The data used in the study consist of 214 secondary school teachers working in Bayburt. The questionnaire form was distributed to the teachers by hand and made face to face. Frequency analysis, reliability analysis and correlation analysis were performed by using SPSS program. After the confirmatory factor analysis was performed with the help of AMOS program, direct and indirect relations were determined by bootstrap method and the fundamental model was analyzed by structural equation modeling. Findings – According to the findings of the study, it was shown that the level of adopting professional ethical standards increased organizational citizenship behavior. In addition, it was seen that organizational citizenship behavior increased teachers' perception of organizational identification. In addition, it has been found that organizational identification has a partial mediating role in the effect of teachers' professional ethical standards on organizational citizenship behaviors. Discussion – In this study, it was shown that teachers' perceived professional ethics standards positively and positively affected organizational citizenship behavior and also organizational identification perceptions were positively and significantly affected within this relationship. The other result is that professional ethical standards have both direct and indirect effects on organizational citizenship behavior and organizational citizenship in a model with organizational identification. Thus, it is thought that this study can shed light on future studies about teachers.
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Battal, F. (2019) Profesyonel Etik Standartları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 3143-3156.

Giriş

Watergate olayı ve Başkan Richard Nixon'ın 1974'teki istifasını takiben, şirket skandalları ABD'de ve diğer ülkelerde ürkütücü bir şekilde artmıştır (Basinger, 2013). Ancak yine ABD'nin Enron skandalına gelinceye kadar (2001) dünyada herhangi bir yasal yaptırım söz konusu değildi (Markham, 2015). Ayrıca gerek ABD halkı gerek diğer ülkeler etik standartları yüksek düzeyde gözetmemiştir. (Gallup, 1986). Ayrıca daha sonra ki dönemde imajlarını iyileştirme ve artan yolsuzluk suçlamaları ile karşı karşıya kalmak istemeyen şirketler, misyonlarını duyurmak ve daha olumlu bir izlenim yaratmak için etik kurallara dönmek zorunda kalmıştır.(Berenbeim, 1987; Brooks, 1989; Cressey ve Moore, 1983). Bunun yanında günümüzde halen etik kodlara bazı eleştiriler getirilmektedir. Örneğin; aslında şirketlerin kendi karlılıklarını artırma endişesi taşıdıkları ve bu yüzden bu kuralları koydukları oysa gerçekte bu kuralların içi doldurulmayan görüntü niteliğinde olan ve adil bir şekilde uygulanmayan kurallar olduğu gibi eleştiriler getirilmektedir. Bu noktada çalışmada profesyonel etik kodları kavramı ile ifade edilmek istenen de tam olarak bu eleştirilere cevap niteliği taşımaktadır. Yani sadece bir firmaya yönelik mesleki kodların kapsayıcılığı olmayacağından firmalar üstü ve insan olmanın gerekli kıldığı firmalar üstü profesyonel kodların çalışanlara ve firmaya daha şeffaf ve güvenli bir ortam oluşturacağı da düşünülmektedir. Böylece işletmelerde çalışanların hem örgütle özdeşleşebileceği hem de gönüllü sorumluluklar almak kaydıyla örgütsel vatandaşlık sergileyebilecekleri beklenmektedir. Dolayısıyla da öncelikle bu çalışmada profesyonel etik standartları, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme kavramları açıklandıktan sonra bu kavramların aralarındaki ilişkiler incelenerek sonuç kısmında bulgulara ve hipotez sonuçlarına yer verilmiştir.

1. Kuramsal Açıklamalar

1.1. Profesyonel Etik Standartları

Profesyonel etik standartları bilim insanlarının birbiriyle ve öğrenciler, müşteriler, araştırma konuları, işverenler vb dâhil diğer ilgililerle olan ilişkisindeki doğruları ve sorumlulukları belirlemeyi amaçlayan prensipleri kapsar.

Profesyonel etik standartların en önemli unsurlarından ilki toplumdaki kültürel faktörler, mesleki ve örgütsel standartların oluşumunu nasıl etkilediğini ve bu standartların kurumların gelecekteki planlarını ne yönde etkilediğini göstermektedir. Buradan hareketle kurum çalışanları da davranışlarını bu kodlara göre düzenlerler (Commons, 1931).

Profesyonel etik standartların ikinci önemli unsuru ise dernekler ve sivil toplum kuruluşlarıdır. Bu kuruluşlar bu standartları eğitim, lisanslama ve sertifikasyon süreçleriyle destekleyerek toplumdaki itibarlarını artırırken kurumsal sosyal sorumluluk düzeylerini de dikkat çekici bir şekilde arttırabilirler. Bundan dolayı Meyer ve Rowan, 1991 'e göre örgütler kurumsallaştırılmış dernek ve sivil toplum kuruluşlarının kılavuzlarına uyum sağlanması da gelişimleri ve stratejik rekabet avantajı sağlayabilmeleri açısından önemlidir. Bu nedenle belirli bir iş veya meslek ortamına dâhil olan kurumlar "kamuya açık şeffaf amaçları, entelektüel gelenek ve inanç ilişkilerini" vurgulamaktadır. Aynı zamanda ulusal ve uluslararası yazın incelendiğinde bu kavramın oldukça az çalışıldığı ve kavram ile ilgili ulaşılabilen kaynakların kısıtlı olduğu görülmüştür.(Karabey ve Battal,2019; Valentine ve Fleischman, 2008).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), terimi ilk defa 1983 yılında işletme yönetimi yazınına girmiş ve son zamanlarda en çok araştırılan konulardan biri olmuştur (Greenberg ve Baron, 1983). Bununla birlikte Greenberg ve Baron (1995) ÖVD 'yi bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla da ÖVD çalışanların işyeri için yaptıkları gönüllü davranışlardan ve herhangi bir ödül ya da ceza yaptırımını olmadan yerine getirdikleri görevlerden oluşmaktadır. Podsakoff vd. (2000) yaptığı meta-analiz çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin tanımları, kavramın boyutlarını ve literatürdeki çeşitli çalışmaların sonuçlarını incelediğinde, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarının genel olarak 7 farklı başlık altında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Söz konusu boyutlar şunlardır: (1) davranışa yardımcı olma (2) sportmenlik (3) örgütsel sadakat, (4) örgütsel uyum, (5) bireysel inisiyatif, (6) sivil erdem ve (7) benlik geliştirilmesi.

1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin literatürde birçok tanımı yapılmıştır. Ancak birçoğu özdeşleşmeyi, özellikle bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu olarak tanımlama yoluna gitmiştir. (Hall, Schneider, & Nygren, 1970; Pratt, 1998; Stengel, 1987). Başka bir ifadeyle de " Örgütte birlik olma, bütünleşme veya ait olma algısı " olarak kavramlaştırmaktadır. (Ashforth ve Mael, 1989, 34). Ayrıca örgütsel özdeşleşme kavramı kendini bir örgüte dâhil etme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Dutton vd., 1994). Dahası, günümüzde örgütsel özdeşleşme araştırmalarında en yaygın teorik çerçeve olan sosyal kimlik teorisinden türetilmiş tanım, bilişsel ve duygusal bileşenleri temel alarak bu kavramı açıklamıştır (Haslam, 2003; Van Dick, 2001). Bu teoriye göre, sosyal kimlik " bireyin bir sosyal gruba (ya da gruplara) üyeliği konusundaki bilgisinden, o üyeliğe bağlı değerlere uyumu ve bu kurallara verdiği duygusal önemi ile birlikte bireyin bu grubun bir parçası olduğu algısından beslenmektedir. " (Tajfel, 1978; Abrams ve diğerleri, 1998; Benkhoff, 1997; ve Ouwerkerk vd, 1999). Yapılan tanımlara bakıldığında örgütsel özdeşleşmenin, grubun kurallarına normatif olarak uyum ve bağlılık gerektirdiği böylece de örgüt ile bütünleşmenin sağlanması sonucunda gerçekleşebileceği anlaşılmaktadır.

2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

2.1. Profesyonel Etik Standartlarının Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi

Temel olarak sosyal kimlik kuramından ortaya çıkmış olan örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini örgüt ile bütünleştirerek, kendi amaçlarıyla örgütün amaçlarını benzer olarak algılaması durumudur (Mael ve Ashforth, 1992). Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin, iş performansı, Örgütsel vatandaşlık davranışı, algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, sinizm vb. değişkenlerle ilgili olduğu (Turunç ve Çelik, 2010; Tokgöz ve Seymen, 2013; Karabey ve İşcan, 2007; Polat ve Meydan, 2010) yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Etik standartları ise, çalışanların işyerinde uymak zorunda oldukları firma üstü kurallardır. Yönetimsel anlamda profesyonel etik, yöneticilerin ya da çalışanların etik dışı davranışlarda hangi yolu izleyebilecekleri ile ilgili ortaya koyulmuş ilke ve standartları ifade etmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi bazı araştırmalar, örgütsel özdeşleşme ile diğer kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya koysalar da, örgütsel özdeşleşme ile profesyonel etik standartları arasındaki ilişkinin literatürde sistematik olarak ele alınmadığı görülmüştür. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmada profesyonel etik standartları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın hem literatüre önemli katkılar sağlayabileceği, hem de bu özelliği sebebiyle örgütsel davranış araştırmacılarına özgün bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Profesyonel etik standartları örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili gerek ulusal düzeyde gerek uluslararası düzeyde birçok çalışma mevcuttur. Bu kapsamda öncelikle araştırmamıza Riketta'nın (2005) örgütsel özdeşleşme ile ilgili son meta-analizinde ve bunun işle ilgili çeşitli tutumlar, davranışlar ve bağlam değişkenleriyle olan ilişkisinde belirtilen bulguları ile başlanmıştır. Bu çalışmada Riketta örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Ayrıca uluslararası yazında da benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir (Ouwerkerk vd, 1999 ile Tyler ve Blader, 2000). Riketta'nın meta-analizi için bu tür davranışların nasıl kodlandığı konusunda hiçbir bilgi verilmesi de, onların Organ (1988) tarafından tanımlandığı gibi ekstra rol performansı anlamına geldiği de anlaşılmaktadır. Yine ulusal yazına bakıldığında Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından Balıkesir ağız ve diş sağlığında 220 hastane çalışanı üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre de örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamıştır. Yine, Karabey ve İşcan (2007)'in yapmış oldukları çalışmanın bulgularına göre de örgütün dış imajını çekici bulan çalışanların örgütle daha güçlü biçimde özdeşleştiğini ve örgütsel özdeşleşmenin ÖVD'yi olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Bu bulgulara dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: Örgütsel özdeşleşme örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

2.3. Profesyonel Etik Standartlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Profesyonel etik standartları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili kısıtlı sayıda çalışmanın olduğu daha önce belirtilmiştir. Ancak bu ilişki hakkında ulusal ve uluslararası düzeyde iki çalışmaya ulaşılmışken bunlardan uluslararası düzeyde olanı sadece profesyonel etik standartlarının kurumsal sosyal sorumluluk ile ilişkisini incelemiştir. Valentine ve Fleischman (2008) tarafından büyük bir profesyonel araştırma derneğine kayıtlı olan 313 yönetici üzerinde yapılan anketlerin sonucunda elde edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre kurumsal sosyal sorumluluk algılarının kısmen algılanan profesyonel etik standartlar ile etik ve sosyal sorumluluğun inanılan önemi arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir.

Konu ile ilgili ülkemizde yapılan ve ulaşılabilen tek çalışmanın Karabey ve Battal (2018)'in bulgularına göre çalışanın profesyonel etik standartları benimseme düzeyinin örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını doğrudan ve olumlu yönde etkilediği de tespit edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

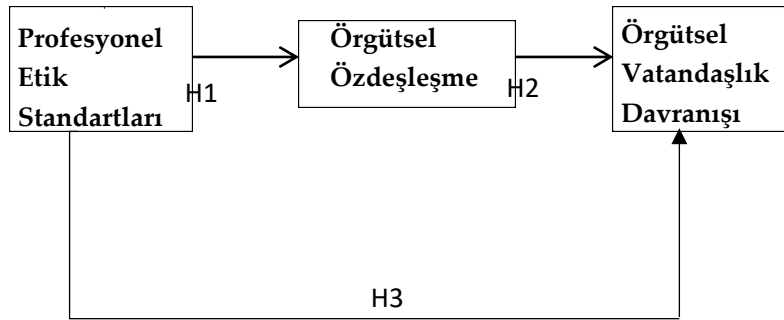
H3: Profesyonel etik standartları örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

2.4 Profesyonel Etik Standartlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü

Örgütsel özdeşleşmenin en önemli sonuçlarından birisi de örgütsel vatandaşlık davranışdır (Bellou ve Thanopoulos,2006; Edwards,2005; Christ vd,2003; Bell ve Simon,2002). Çünkü örgütsel özdeşleşme düzeyi güçlü olan bireylerin örgüt ile kurduğu empati ve bütünleşme dereceleri de yüksektir. Böylece örgüt içinde çalışanların sadece kendi çıkarlarını düşünmeyecekleri aynı zamanda örgütün çıkarlarını da düşündükleri varsayılır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmeyi benimseyen çalışanlar, örgütün kurallarına ve etik değerlerine herhangi bir zorunluluk olmasa da, gönüllü olarak daha güçlü bir şekilde bağlı olacaktır(Ge, vd, 2010). Görüldüğü gibi örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönlü olarak ilişkilirken aynı zamanda örgüte gönüllü bağlı olan ve bütünleşmiş çalışanlarında örgüt içindeki etik kurallara uyum göstermeleri beklenmektedir. Bu sebeple aşağıdaki hipotez test edilmek üzere geliştirilmiştir.

H4: Profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme aracı etkiye sahiptir.

Yukarıdaki bulgular ve açıklamalar dikkate alınarak çalışmanın temel modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. Yöntem

3.1. Çalışmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmanın amacı Bayburt ilinde eğitim ve öğretim veren ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları profesyonel etik standartları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Çalışmanın verileri Bayburt il merkezinde bulunan 10 (on) ortaokulda çalışan öğretmenlerin anketlere verdikleri cevaplardan oluşmaktadır. Bu kapsamda ilgili okul müdürlerinden alınan bilgilerden hareketle toplam çalışan sayısının yaklaşık 320 kişi olduğu bildirilmiştir. Katılımcılara, çalışmada kişisel ve kurumsal

bilgilere yer verilmeyeceği ve elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçlar için kullanılacağı belirtilerek bu ilkeye sadık kalınmıştır. Çalışmada ana kütleyi temsilen ortaokul öğretmenlerine 300 anket dağıtılmış ve anket formları bir hafta içerisinde toplanmıştır. Bazı anketlerde eksik yâda hatalı dönüşlerin olduğu tespit edildiğinden bunlar hariç tutularak toplamda 214 anket değerlendirmeye alınmıştır. Ana kütleyi temsilen %95 güven düzeyi %5 güven aralığında en az 175 veri girişi sağlanması gerekmektedir.¹

Öğretmenlerin algıladıkları profesyonel etik standartları benimseme derecesini ölçmek için Valentine ve Flesichman (2008) tarafından geliştirilen 5 sorudan oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Aynı zamanda Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek amacıyla Lee ve Allen, (2002) tarafından geliştirilen 8 sorusu iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışlarını, 8 sorusu da örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını içeren toplam 16 soruluk iki boyutlu ölçek kullanılmıştır. Bu iki ölçeğin Türkçe uyarlaması ilk defa Karabey ve Battal (2018) tarafından yapılan, çalışmada kullanılmıştır. Son olarak örgütsel özdeşleşme algısını ölçebilmek amacıyla Mael ve Ashforth (1992)'de geliştirdiği üç soruluk kısa ölçeğe öğretmenlere sorulmasının uygun olabileceği düşünülen iki soru tarafımızdan eklenerek tek faktörlü bir ölçek formu uygulanmıştır. Özdeşleşme ölçeğinin Türkçe uyarlaması ise Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) tarafından kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Bulguları

Sosyal bilimlerde araştırma yapılırken öncelikle verilerin dağılımın nasıl olduğunu ortaya koymak hayati derecede önemlidir; çünkü normal ve normal dağılmayan verilerin analizleri ve sonuçları açısından oldukça farklı olduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle literatürde sıklıkla kullanılan ve SÇSS programından analizi gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile ve histogram testleri bu çalışmada uygulanmıştır. Bunun sonucunda verilerin anlamlılık düzeyi (0,05) düzeyinin altında çıkması ile birlikte yani istatistiksel olarak anlamlı değerlendirilebilir olmasıyla dağılımın normal olmadığı ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle çalışmada verilerin normal dağılıma uygun olmayan analiz türleri ile incelemesi ve uygulaması yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde genel olarak kullanılan indeks değerleri kısaca aşağıdaki Tablo 1'deki gibidir. Ancak yine de bu değerlerden en önemli olanları CMIN/DF (Ki-kare/Serbestlik Katsayısı) değeri ile RMSEA (Ortalama Hataların Karekökü) modelin uyum değerlerini ve doymuşluk düzeyini belirlemede referans olarak alınabilir. Ayrıca yine SRMR değeri de örneklem sayısı 250 verinin altında olan çalışmalar için yol gösterici niteliktedir (Iacobucci, 2010).

Tablo 1. Genel Uyum İndeksi Değerleri

İndeksler	Referans Değeri
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$
RMR	<,10
CFI	$\geq,90$
IFI	$\geq,90$
TLI	$\geq,90$
RMSEA	<,05-≤,08

Kaynak: Bentler, P.M. (1990)

3.2.1. Demografik Bulgular

Tablo 2. incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin (%39,7)'si kadın, %60,3'ü erkektir. Öğretmenlerin gelir durumu çoğunlukla orta gelirli sayılabilecekleri (%42,5) 3001-4500 TL arasındadır. Katılımcıların eğitim durumları dikkate alındığında; %27,5'inin lise ve önlisans, %57,9'unun lisans ve %14,5'inin lisansüstü eğitim derecesine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin yaş durumları incelendiğinde ise "31-35 yaş" ile "41-45 yaş" aralığında (%60,8) yoğunlaştığı gözlenmiştir. Yani bu okullarda çalışanların genelinin orta yaşlarda ve ileri yaşlarda kişiler olduğu söylenebilir. Bunun bir nedeni Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlere görev süresi boyunca verilen puana göre il merkezlerinde görev yapma usulü olduğu; yani genç

¹ <https://www.anketcozumu.com/orneklem-hesaplama/>

öğretmenlerin il merkezlerine ve Bayburt gibi küçük illere gelebilmelerinin yıllar alması sebebiyle çalışmanın demografik verilerinde gözlenen öğretmenlerin yaş dağılımı da bu kuralı doğrulamaktadır.

Tablo 2. Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri

YAŞ	Kişi	(%)	MEZUNİYET	Kişi	(%)
25 YAŞ VE ALTI	28	13,1	ILKOGRETİM	0	0
26-30 YAŞ	33	15,4	LİSE	26	12,1
31-35 YAŞ	52	24,3	YUKSEKOKUL	33	15,4
36-40 YAŞ	46	21,5	LİSANS	124	57,9
41-45 YAŞ	32	15,0	LİSANSÜSTÜ	31	14,5
46 YAŞ ve ÜZERİ	23	10,7	GELİR DÜZEYİ (TL)	Kişi	%
CİNSİYET	Kişi	(%)	1500 TL VE ALTI	18	8,4
KADIN	85	39,7	1501-3000 TL	33	15,4
ERKEK	129	60,3	3001-4500 TL	91	42,5
			4501 TL ve ÜZERİ	72	33,6

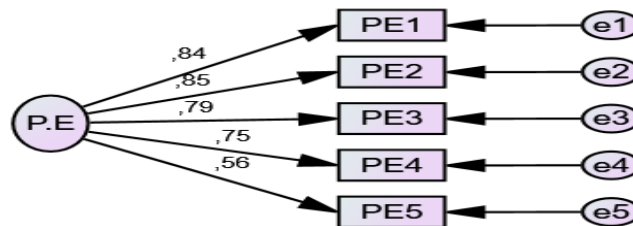
3.2.2. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Bu çalışmada yalnızca doğrulayıcı faktör analizi uygulanmalıdır; çünkü ölçekler yukarıda belirtildiği gibi daha önceden Türkiye’de başka çalışmalarda kullanılmıştır dolayısıyla bu kısımda sadece doğrulayıcı faktör analizi incelenmiştir. Çalışmanın ilk ölçeği olan profesyonel etik standartları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre maddelerin regresyon yüklerinin 0,50’den daha büyük olduğu ortaya çıkmış böylece regresyon yüklerinin anlamı olabilmesi kuralı sağlanmıştır. (Yaşlıoğlu,2017). Ayrıca ölçeklere ilişkin sırasıyla Cronbach Alpha güvenirlik düzeylerine bakıldığında profesyonel etik standartlar ölçeğinin (,867) örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin (,899) ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin (,813) düzeyinde olduğu görülürken bu haliyle ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tavakol ve Dennick,2011). Ölçeğe ilişkin elde edilen bulgular ise aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. Profesyonel Etik Standartları Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	Değerler
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,103
RMR	<,10	,036
CFI	$\geq ,90$,989
IFI	$\geq ,90$,989
TLI	$\geq ,90$,979
RMSEA	<,05-≤,08	,072
SRMR	<,05-≤,08	,049

Araştırmada kullanılan Profesyonel Etik Standartlarının faktör yükleri Şekil 2’de sunulmuştur:



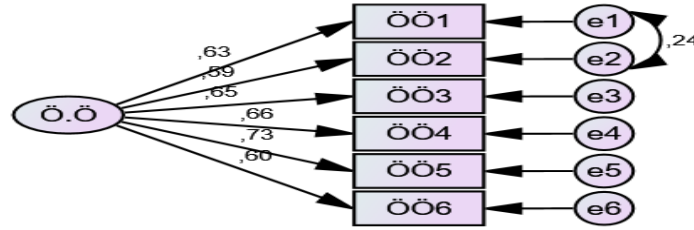
Şekil 2. Profesyonel Etik Standartları Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise örgütsel özdeşleşme ölçeğidir. Yine bu aşamada ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca standardize edilmiş yüklerine bakıldığında Bu analizin sonucuna göre bu maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin hepsinin 0,50 düzeyinden daha fazla olduğu gözlenmiştir. Ek olarak gerekli modifikasyonları Amos yönlendirmesi aracılığıyla yapılmış ve ÖÖ1 ile ÖÖ2 arasında modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki Tablo 4’de özdeşleşmeye ilişkin uyum değerleri gösterilmiştir:

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	İyileştirme Öncesi Değerler	İyileştirme Sonrası Değerler
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,738	,883
RMR	<,10	,047	,029
CFI	$\geq,90$,981	1,000
IFI	$\geq,90$,981	1,003
TLI	$\geq,90$,968	1,005
RMSEA	<,05-≤,08	,059	,000
SRMR	<,05-≤,08	,037	,006

Araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin DFA analizi aşağıda sunulmuştur:



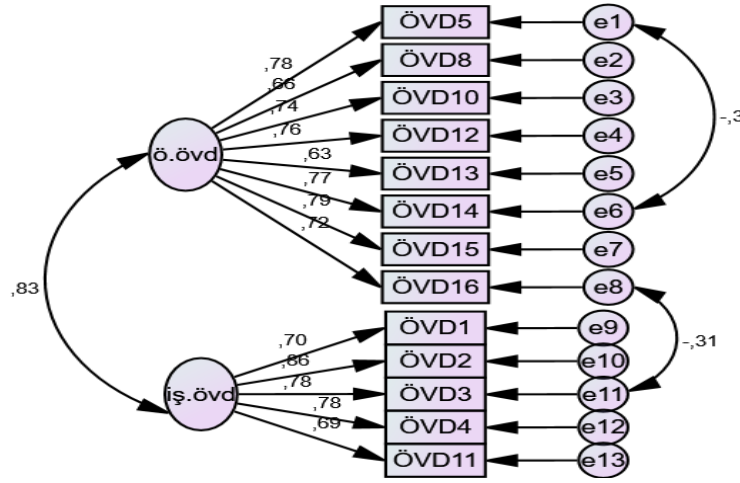
Şekil 3. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan son ölçek ise örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin standardize yüklerinin yine 0,50 düzeyinden yüksek olduğu görülmüştür. Ancak modelin uyum iyiliği değerlerinin daha uyumlu hale getirilebilmesi amacıyla (ÖVD5 ile ÖVD14 ve ÖVD16 ile ÖVD3) maddeleri arasında iyileştirmeler yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	İyileştirme Öncesi Değerler	İyileştirme Sonrası Değerler
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,470	1,982
RMR	<,10	,050	,046
CFI	$\geq,90$,940	,961
IFI	$\geq,90$,941	,962
TLI	$\geq,90$,927	,951
RMSEA	<,05-≤,08	,083	,068
SRMR	<,05-≤,08	,066	,032

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin iyileştirme sonrası faktör değerleri aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

3.2.3. Hipotezlerin Testi

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin, profesyonel etik standartları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiler verilerin normal olarak dağılmadığı daha önceden katı bir şekilde belirtildiğinden Spearman korelasyon analizi uygulanarak ortaya koyulmuştur. Ölçekler arasındaki ilişkiler Tablo 6'da gösterilmiştir:

Tablo 6. Spearman Korelasyon Analizi ($p < ,01^{**}$; $p < ,05^{*}$)

	X	SS	1	2	3
Profesyonel Etik Standartları	3,598	1,01	1		
Örgütsel Özdeşleşme	4,436	,833	,442**	1	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4,770	,798	,676**	,612**	1

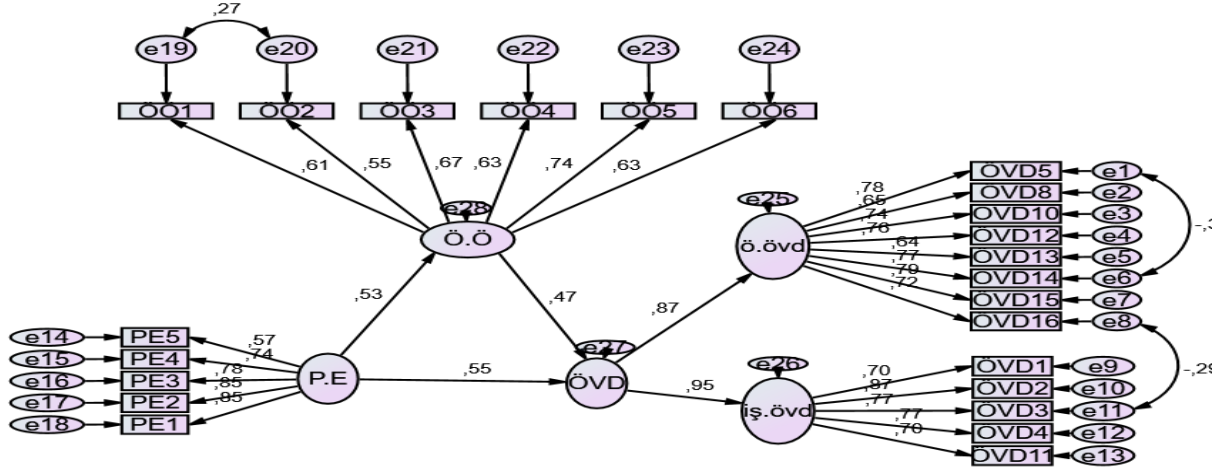
Tablo 6'ya dan yola çıkarak ortaokul öğretmenlerinin okullarında algıladıkları profesyonel etik standartların orta seviyelerde olduğu (ort.=3,598) görülmektedir. Ayrıca çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri (ort.=4,436) ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin de (ort.=4,770) oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin profesyonel etik standartları ile ÖVD arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır. Yine öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır. Son olarak da profesyonel etik standartları ve örgütsel özdeşleşme arasında da, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,01$) ilişkinin olduğu görülmüştür. Dolayısıyla öğretmenlerin okuldaki profesyonel etik standartlara uyma davranışlarının düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ve özdeşleşme davranışlarında da anlamlı ve pozitif yönde bir artış gerçekleşmiştir.

Regresyon analizinde bağımlı değişken üzerindeki değişimi açıklamak için bir veya daha fazla bağımlı değişkenin etkisi tahmin edilir. Birden fazla yordayıcı (bağımsız) değişkeninin olduğu durumlarda, yordayıcılar arasındaki ilişkiler hem regresyon tahminini hem de regresyon tahmininin standart hatasını etkileyebilir. (O'Brien,2007). Tolerans ve VIF (Variance İnflation Factor) için temel kural, toleransın 0.1'den küçük olmaması gerektiği ve VIF'in 10'dan büyük olmaması gerektiğidir. Böylece modelde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı söylenebilir. Bu kural sağlandığı için yapısal eşitlik modelinin analizi aşamasına geçilmiştir (Fox,1991; O'Brien, 2007).²

Aynı zamanda veri büyütme yöntemi olarak bilinen bootstrap yöntemi ile ölçeklerin direk ya da dolaylı etkileri ortaya koyulmuştur(Danielsson, vd., 2001). Yukarıda Şekil 1'de gösterilen temel modele göre profesyonel etik standartları içsel değişken olarak ele alınırken; örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel

özdeşleşme dışsal değişken olarak ortaya koyulmuştur. Yapılan analizin regresyon değerleri ve sonuçları aşağıdaki Şekil 5'de gösterilmiştir:



Şekil 5. Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Model Üzerinde Gösterilmesi

Şekil 5' de ortaya koyulan modelin uym iyiliği değerleri aşağıda Tablo 7'de sunulmuştur. Buna göre genel araştırma modelinin iyi uyum seviyesinde olduğu gözlenmiştir.

Tablo 7. Modelin Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları

İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,881
RMR	$< ,10$,070
CFI	$\geq ,90$,924
IFI	$\geq ,90$,925
TLI	$\geq ,90$,914
RMSEA	$< ,05 - \leq ,08$,064
SRMR	$< ,05 - \leq ,08$,031

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin testine yönelik yapılan YEM analizinde modelin kestirim sonuçları aşağıdaki gibi verilmiştir.

Tablo 8. Modelin Kestirim Sonuçları

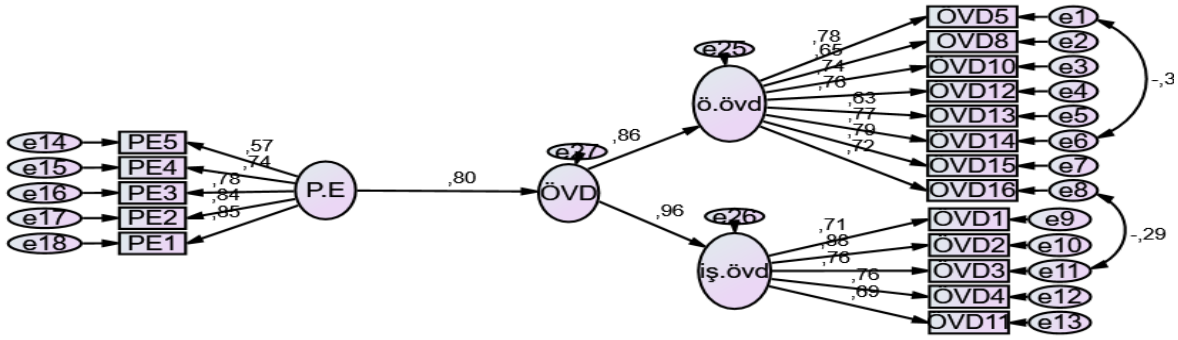
Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	P
H1	OO	P. ETİK	,532	,413	,634	,002
H3	OVD	P. ETİK	,547	,401	,674	,002
H2	OVD	O. O	,472	,472	,598	,001

Çalışmanın ölçekleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri de aşağıda sunulmuştur:

Tablo 9. Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri

Değişkenler	Etkiler	P.ETİK	ÖÖ
ÖÖ	Doğrudan	,532	,000
	Dolaylı	,000	,000
	Toplam	,532	,000
ÖVD	Doğrudan	,547	,472
	Dolaylı	,251	,000
	Toplam	,798	,472

Yukarıdaki Tablo 8 ve Tablo 9'daki bulgulara bakıldığında öğretmenlerin profesyonel etik standartları davranışının örgütsel özdeşleşmeyi olumlu (.532) ve anlamlı (.002) olarak etkilediği, bu sebeple de H1'in desteklendiği görülmektedir. Bir diğer ifadeyle öğretmenlerin okuldaki etik standartlara uyma eğilimi örgütle bütünleşmelerini sağlayarak örgütsel özdeşleşme algı düzeylerini de artırmaktadır. Tablo 8 ve Tablo 9'dan elde edilen bir diğer bulgu öğretmenlerin profesyonel etik standartları davranışının, örgütsel vatandaşlık davranışını hem doğrudan olumlu (.547) ve anlamlı (.002) olarak etkilediği hem de örgütsel özdeşleşme yoluyla dolaylı (.251) olarak olumlu ve anlamlı (.002) yönde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla bu bulgulara göre örgütsel özdeşleşmenin bulunduğu bir modelde öğretmenlerin etik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilediği ve bu etkinin de örgütsel özdeşleşmenin modele dâhil edilmesiyle azaldığı görülmüştür. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise örgütsel özdeşleşmenin ÖVD ile doğrudan (.472) olumlu yönde ve anlamlı (.001) düzeyde etkilemesidir. Bu sonuçlardan hareketle de H2 ve H3 hipotezleri de desteklenmiştir. Araştırmada son olarak öğretmenlerin okulda profesyonel etik standartları davranışının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin nasıl bir rol üstlendiği ortaya koyulmak istenmiştir. Bunu gerçekleştirebilmek için Profesyonel etik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan ilişkiye bakılmıştır. Bu ilişki düzeyi de aşağıda gösterilmiştir:



Şekil 6. Profesyonel Etik İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Doğrudan İlişki

Oluşturulan doğrudan ilişkinin referans aralıkları ve ölçüm modeli değerleri aşağıda sunulmuştur. Tabloya göre modelin iyi uyum sınırlarının içerisinde olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Aracısız Modelin Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları

İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,908
RMR	<,10	,056
CFI	$\geq,90$,948
IFI	$\geq,90$,949
TLI	$\geq,90$,939
RMSEA	<,05- $\leq,08$,065
SRMR	<,05- $\leq,08$,034

Araştırmada öğretmenlerin okulda profesyonel etik standartları davranışının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkarabilmek için yapılan YEM analizinin sonuçları da aşağıdaki gibi gösterilmiştir.

Tablo 11. Aracısız Modelin Kestirim Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	P
ÖVD	<--- P. ETİK	,800	,703	,873	,002

Tablo 11'e göre örgütsel özdeşleşme modelden çıkarıldığında, öğretmenlerin okuldaki profesyonel etik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde (.800) ve anlamlı (.002) olarak etkilemektedir. Tablo 8 ve Tablo 9'daki aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin modele eklenmesiyle

öğretmenlerin okuldaki profesyonel etik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının üzerindeki etkisinin azaldığı ancak anlamsızlaştırmadığı bulgusu dikkate alındığında, örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı rol üstlendiği; bu yüzden de H4'ün de desteklendiği söylenebilir.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün bulunup bulunmadığı ortaya koyulmuştur. Ayrıca ÖVD ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi araştıran ulusal ve uluslararası çalışmalara rastlanmakta ve genelde bu çalışmalarda değişkenler arasındaki doğrusal etkinin incelendiği görülmektedir. Ancak profesyonel etik standartları gerek yeni bir kavram olması gerek de yazında yeterince çalışılmamış olması nedeniyle bu ilişkileri karşılayan ve ülkemizde bu boşluğu dolduran tek bir çalışmanın olduğu görülmüştür. Dolayısıyla da profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde bu kaynak referans alınmıştır.

Ayrıca ulusal yazında profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması bu yönüyle çalışmayı özgün hale getirmektedir. Dolayısıyla da çalışmanın sonucunda elde edilen veriler ülkemizde profesyonel etik standartları, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme konuları ile ilgili önemli bir boşluğu giderebilir ve literatüre bu yönüyle katkı sağlayabilir.

Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin profesyonel etik algılarının orta düzeylerde, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ve örgütsel özdeşleşme algılarının yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Bir diğer ifadeyle yapılan araştırma öğretmenlerin algıladıkları profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu ve pozitif yönde etkilediğini aynı zamanda örgütsel özdeşleşme algılarının da bu ilişki çerçevesinde pozitif ve anlamlı yönde etkilendiğini göstermiştir.

Araştırmada elde edilen diğer sonuç da profesyonel etik standartlarının, örgütsel özdeşleşmenin bulunduğu bir modelde örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkisinin bulunduğu yönündedir. Bu durum ayrıca aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin modelden çıkarılarak yapılan analiziyle de teyit edilmiştir. Böylece aracı değişkenin olmadığı modelde profesyonel etğin ÖVD'yi pozitif olarak etkilediğini, örgütsel vatandaşlık davranışının güçlü bir şekilde arttığı görülmüştür.

Ayrıca yine modele aracı değişkenin (örgütsel özdeşleşme) dâhil edilmediği durumda profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin gücü incelenmiş ve bu etkinin yüksek seviyede (,800) ve anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Modele aracılık etkisi araştırılan (örgütsel özdeşleşme) değişkeni eklendiğinde profesyonel etik standartları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki anlamlı bir şekilde azalmıştır. (,547) Ayrıca bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmüştür.(p=,002) Dolayısıyla da Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinin oluşabilmesi için gereken adımların olduğu ortaya çıkmıştır. Bu haliyle profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolünün bulunduğu görülmüştür (Baron ve Kenny,1986). Başka bir ifadeyle profesyonel etik algısının sağlandığı okullarda örgütsel özdeşleşme gözlenirken bu durum aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasına ve güçlenmesine de sebep olmaktadır.

Her çalışmada olduğu gibi bu araştırmanın bazı kapsamları ve sınırlılıkları bulunmaktadır. Örneğin; araştırmanın verilerinin sadece bir ilin merkezinde eğitim ve öğretime devam eden ortaokullardan elde edilmesi diğer ortaokulların verileriyle karşılaştırılmaması ya da sadece ortaokullarda değil de lise ve ilköğretim düzeyinde de çalışmaya dâhil edilememesi, ayrıca anket tekniği ile alınan cevapların anlık duyguları ve algı durumlarını belirtmesi sebebiyle araştırmanın tekrarlarının yapılmaması önemli bazı kısıtlar olarak gösterilebilir. İlerde yapılması düşünülen araştırmalarda farklı okul türlerinde ya da kültürlerde karşılaştırması, modele sosyo-kültürel değişkenlerin eklenmesi modelin daha iyi sonuçlar vermesini sağlayabilir.

Kaynakça

- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social psychology bulletin*, 24(10), 1027-1039.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basinger, S. J. (2013). Scandals and congressional elections in the post-Watergate era. *Political Research Quarterly*, 66(2), 385-398.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of retailing*, 78(2), 131-146.
- Bellou, V., & Thanopoulos, J. (2006). Enhancing service quality in a hospital setting. *Review of Business*, 27(1), 26.
- Benkhoff, B. (1997). A test of the HRM model: Good for employers and employees. *Human Resource Management Journal*, 7(4), 44-60.
- Bentler, P.M. (1990) “Comparative fit indexes in structural models”, *Psychol Bull*, 107(2):238-46.
- Berenbeim, R.: 1987, *Corporate Ethics* (Random House, New York)
- Brooks, L. J.: 1989, *Corporate codes of ethics*, *Journal of Business Ethics* 8(23), 117–129.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(3), 329-341.
- Commons, J.: 1931, ‘Institutional Economics’, *The American Economic Review* 21(4), 648–657.
- Cressey, D. and C. A. Moore: 1983, *Managerial Values and Corporate Codes of Ethics*, *California Management Review* 25(53), 53–57
- Danielsson, J., de Haan, L., Peng, L., & de Vries, C. G. (2001). Using a bootstrap method to choose the sample fraction in tail index estimation. *Journal of Multivariate analysis*, 76(2), 226-248.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International journal of management reviews*, 7(4), 207-230.
- Fox, J. (1991). *Regression Diagnostics* Newbury Park.
- Gallup, G: 1986, *Honesty and ethical Standards*, in *The Gallup Poll: Public Opinion 1985* (Scholarly Resources Inc, Wilmington, DE) pp 225–226.
- Ge, J., Su, X., & Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Instructor’s manual with transparency masters: behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative science quarterly*, 176-190.

- Haslam, S. A., Postmes, T., & Ellemers, N. (2003). More than a metaphor: Organizational identity makes organizational life possible. *British journal of management*, 14(4), 357-369.
- Higgs-Kleyn, N. and D. Kapelianis: 1999, 'The Role of Professional Codes in Regulating Ethical Conduct', *Journal of Business Ethics* 19, 363-374.
- <https://www.anketcozumu.com/orneklem-hesaplama/>
- Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit indices, sample size, and advanced topics. *Journal of consumer psychology*, 20(1), 90-98.
- Karabey, C. N., & Battal, F. (2018). Profesyonel Etik Standartlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(4), 2265-2286.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Kırkbeşoğlu, E., & Tüzün, İ. K. (2009). Bireycilik-toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Lee, K., & Allen, N.J. (2002). "Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognition". *Journal of Applied Psychology*, 87, 131- 142. Doi: 10.1037//0021-9010.87.1.131
- Mael F., Ashforth B. E. (1992). "Alumni and Their Alma Matter: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt:13, 103-123.
- Markham, J. W. (2015). *A Financial History of the United States: From Enron-Era Scandals to the Subprime Crisis (2004-2006); From the Subprime Crisis to the Great Recession (2006-2009)*. Routledge.
- Meyer ve Rowan, 1991'den aktaran DiMaggio, P. J., W. W. Powell: (1991) *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. The New Institutionalism in Organizational Analysis* (University of Chicago Press, Chicago and London), pp. 63-82.
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & quantity*, 41(5), 673-690.
- Ouwerkerk, J. W., Ellemers, N. and de Gilder, D. (1999). 'Social identification, affective commitment and individual effort on behalf of the group'. In: N. Ellemers, R. Spears and B. J. Doosje (eds), *Social Identity: Context, Commitment, Content*, pp. 184-204.
- Podsakoff, P. M., S. B. Mackenzie, J. B. Paine ve D. G. Bachrach (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26, 3, 513-563.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Pratt, M. G. (1998). Central questions in organizational identification. *Identity in organizations*, 171-207.
- Riketta, M. (2005). 'Organizational identification: A meta analysis', *Journal of Vocational Behavior*, 66, pp. 358-384.
- Stengel, M. (1987). Identifikationsbereitschaft, Identifikation, Verbundenheit mit einer Organisation oder ihren zielen. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie*, 31(4), 152-166.
- Tajfel, H. E. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic Press.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53-55.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.

- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma, (Basılmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tyler, T. R. and S. L. Blader (2000). Cooperation in Groups. Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement. Psychology Press, Philadelphia, PA.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). "Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the perceived role of ethics and social responsibility". *Journal of Business Ethics*, 82(3), 657-666.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 77(2), 171-191.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.