



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bariş Çalışmaları Anabilim Dalı

Liderlik ve İş Etiği Bilim Dalı

ETİK İKLİMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜ

Adem KARA

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

ETİK İKLİMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
ARACI ROLÜ

Adem KARA

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Barış Çalışmaları Anabilim Dalı

Liderlik ve İş Etiği Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

KABUL VE ONAY

Adem KARA tarafından hazırlanan "Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü" başlıklı bu çalışma, 25.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Semra GÜNEY (Başkan)



Doç. Dr. Öznur AZIZOĞLU (Danışman)



Dr. Öğr. Üyesi Esra AYDIN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

25/06/2019



Adem KARA

¹“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulgular içeren tezler hakkında tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.



Eşim Reyryan ile kızlarım Serra ve Rania Su'ya...

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Tez Danışmanı **Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Adem KARA



TEŞEKKÜR

Evvela şahsıma güvenerek, şahsımı tez öğrencisi olarak kabul etmeleri, araştırma sürecimin başlangıcındaki yönlendirmeleri, sürecin tüm safhalarında sağladıkları yüksek motivasyon, vermiş oldukları büyük destek ve gösterdikleri sıcak ilgi ve çözüm odaklı yaklaşım için, çok kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Öznur AŞAN AZİZOĞLU'na,

Tezimin değerlendirme ve kabul sürecindeki destekleri, katkıları ve özverilerinden dolayı, kıymetli hocalarım Sayın Prof. Dr. Semra GÜNEY'e, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Esra AYDIN'a, Sayın Doç. Dr. Behçet Yalın ÖZKARA'ya, Sayın Öğr. Görevlisi Mustafa KAYA'ya,

Ayrıca, vermiş oldukları nitelikli eğitim için, başta değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Harun TEPE, Sayın Prof. Dr. Mahmut ARSLAN ve Sayın Prof. Dr. Semra KARACAER olmak üzere üzerimde emeği olan tüm hocalarıma,

Her konuda olduğu gibi, araştırma sürecimde de bana elinden geldiği ölçüde destek olan sevgili eşim Reyyan'a ve en yoğun dönemlerimde bile sevimlilikleriyle enerjimi yükselten kızlarım Serra ve Rania Su'ya,

Son olarak, kısıtlı imkânlarına rağmen bu günlere ulaşmamda en büyük pay sahibi olan sevgili Anneme ve Babama, desteklerini her zaman derinden hissettiğim ablam Havva ve kardeşim Mustafa'ya,

Gönülden teşekkürlerimi sunarım.

Adem KARA

ÖZET

KARA, Adem. *Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Bu araştırmada, etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu Ankara ili sınırları içinde bulunan 161 özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak; Etik İklim Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ni içeren çevrimiçi anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modeli (PLS-SEM) tercih edilmiş ve analiz kapsamında SPSS 21.0 ve SmartPLS 3.2.8 programlarından yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, etik iklim, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik oluşturulan araştırma modelini destekleyici mahiyette bulgulara ulaşılmıştır. Buna göre; etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı rolünün bulunduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları ilgili literatür çerçevesinde değerlendirilmiş ve birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Etik İklim, Algılanan Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti, Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM), Baskılayıcı Etki, Rekabetçi/Yarışan Aracılık.

ABSTRACT

KARA, Adem. *The Mediating Role of Perceived Organizational Support in Relationship Between Organizational Ethical Climate and Turnover Intention*, Master's Thesis, Ankara, 2019.

In this research, the mediating effect of perceived organizational support in relationship between ethical climate and turnover intention is examined. The sample group of the research consists of 161 private sector employees in Ankara. As data collection tool; an online questionnaire including Ethical Climate Scale, Perceived Organizational Support Scale and Turnover Intention Scale were used. In the data analysis process, partial least squares structural equation model (PLS-SEM) was preferred and SPSS 21.0 and SmartPLS 3.2.8 programs were used. As a result of the examination, there exists some findings which support the research model for the relationships between ethical climate, perceived organizational support and turnover intention. According to this; it has been revealed that perceived organizational support has a partial mediator role in relationship between ethical climate and turnover intention. The results of the research were evaluated within the framework of the related literature and some suggestions were made.

Keywords: Organizational Ethical Climate, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), Suppression Effect, Competitive Mediation.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

ETİK İKLİM, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	
1.1. Etik İklim	5
1.1.1. Etik ve Ahlâk Kavramları	6
1.1.2. Etik Teoriler	9
1.1.2.1. Teleolojik Etik	10
1.1.2.2. Deontolojik Etik	13
1.1.2.3. Diğer Etik Teoriler	22
1.1.3. İş Etiği ve Etik İklim Kavramları	28
1.1.4. Etik İklim Teorisi	31
1.2. İşten Ayrılma Niyeti.....	37
1.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	37
1.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Teorisi	39
1.3. Algılanan Örgütsel Destek	42

1.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı	42
1.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Teorisi.....	43
1.4. Etik İklim, İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkiler	45
1.4.1. Etik İklim ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	45
1.4.2. Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi	46
1.4.3. Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	46

2. BÖLÜM

ETİK İKLİMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜNÜN TESPİTİNE YÖNELİK AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Önemi.....	48
2.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezi	49
2.3. Araştırmanın Yöntemi.....	50
2.3.1. Yapısal Eşitlik Modelinde PLS-SEM ve CB-SEM Karşılaştırması	50
2.3.2. Veri Toplama Araçları	55
2.3.2.1. Etik İklim Ölçeği	56
2.3.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	56
2.3.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	57
2.3.3. Araştırma Evreni ve Örneklem	57
2.4. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular.....	59
2.4.1. Ölçüm Modeli	64
2.4.1.1. Güvenirlik ve Geçerlik Analizi.....	64
2.4.1.2. Yeniden Örnekleme (<i>Bootstrapping</i>) Faktör Analizi	73
2.4.2. Yapısal Model	76
2.4.2.1. Doğrusallık Testi ve Yol Analizi	76

2.4.2.2. Uyumlu Yeniden Örnekleme ve Tahmin Gücü Analizi.....	79
2.4.2.3. Aracılık Analizi	82
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	98
KAYNAKÇA	107
EKLER.....	126
EK 1. Etik Komisyon İzni	126
EK 2. Gönüllü Katılım Formu	127
EK 3. Orijinallik Raporu	129



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo-1: Kohlberg'in Ahlâki Gelişim Modeli.....	31
Tablo-2: Victor ve Cullen Etik İklim Modeli.....	32
Tablo-3: PLS-SEM ve CB-SEM Yöntemlerinin Karşılaştırılması.....	52
Tablo-4: Örneklem Grubuna Ait Betimleyici İstatistikler.....	58
Tablo-5: Güvenirlik Kriterleri.....	62
Tablo-6: Geçerlik Kriterleri.....	63
Tablo-7: Gösterge Yükleri.....	66
Tablo-8: Güvenirlik ve AVE.....	68
Tablo-9: Ayrışma Geçerliği-Fornell-Larcker Kriteri.....	68
Tablo-10: Revize Ölçüm Modeline İlişkin Güvenirlik ve Geçerlik Değerleri.....	69
Tablo-11: Fornell-Larcker Kriteri Değerleri.....	71
Tablo-12: Çapraz Yükleme Değerleri.....	72
Tablo-13: HTMT Değerleri.....	73
Tablo-14: Yeniden Örneklem Faktör Analizi Sonuçları.....	75
Tablo-15: Modele ait SRMR Değeri.....	76
Tablo-16: İç Model VIF Değerleri.....	78
Tablo-17: Yol Katsayıları.....	78
Tablo-18: Yeniden Örneklem Yol Analizi İstatistikleri.....	79
Tablo-19: Aracı Değişken Çıkarılmış Modele Ait İstatistikler.....	92
Tablo-20: Yapısal Modele Ait Uyumlu Yeniden Örneklem Dolaylı Etki İstatistikleri.....	93
Tablo-21: Yapısal Modele Ait Uyumlu Yeniden Örneklem Doğrudan Etki İstatistikleri.....	94
Tablo-22: Toplam Etki İstatistikleri.....	95

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil-1: Etik Teoriler	10
Şekil-2: Ajzen'in Planlanmış Davranış Modeli	40
Şekil-3: Temel Araştırma Modeli	50
Şekil-4: Formatif ve Reflektif Değişkenler	60
Şekil-5: Birinci ve İkinci Seviye Değişkenler	61
Şekil-6: PLS-SEM Ölçüm Modeli*	65
Şekil-7: Revize Ölçüm Modeli	69
Şekil-8: Yapısal Ölçüm Modeli	74
Şekil-9: Göstergeler İçin Uyumlu Yeniden Örnekleme Sonuç Çıktısı	74
Şekil-10: Yeniden Örnekleme Yol Analizi Sonuç Çıktısı	77
Şekil-11: Etik İklim Değişkeni Modelden Çıkarıldığında Modelin Görünümü.....	80
Şekil-12: Algılanan Örgütsel Destek Değişkeni Modelden Çıkarıldığında Modelin Görünümü	81
Şekil-13: Doğrudan Etki Modeli ve Temel Aracılık Modeli.....	83
Şekil-14: Nedensel Aracılık Modeli	89
Şekil-15: Aracılık Testlerinde Karar Alma Süreci	91
Şekil-16: Aracı Değişken Çıkarılmış Modelin Testi	92
Şekil-17: Aracı Değişken Modele Dâhil Olduğunda Yapılan Uyumlu Yeniden Örnekleme	93

GİRİŞ

Örgüt çalışanlarının etik veya etik dışı davranışlarının birtakım örgütsel ve sosyal etkenlerle ilişkisini incelemeye yönelik araştırmalar son dönemde iş dünyasında yaşanan sorunlara çözüm bulma arayışlarının da etkisiyle artış göstermiştir. Çalışanları etik davranmaya teşvik eden bir örgüt iklimi oluşturmak, bu iklimi geliştirmek ve sürdürülebilir hâle getirmek örgütlerin faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde yürütebilmesine yardımcı olmaktadır. Etik iklimine sahip olan, diğer bir deyişle etik normlara ve değerlere riayet ederek faaliyette bulunan bir örgüt; yöneticiler, çalışanlar, müşteriler ve diğer paydaşlar için karşılıklı saygıya ve güvene dayanan, dürüst iletişimi kolaylaştıran bir kültür ortamına dönüşmektedir (Sökmen, 2016). Öte yandan, etik dışı davranışlar örgütler ve çalışanlar için maliyetli olabilmektedir (Barsky, 2008). Ayrımcılık yapılan, adam kayıran, adaletsizliğin ve eşitsizliğin olduğu, yolsuzluğun teşvik edildiği, yalanın, dedikodunun ve mobbingin hüküm sürdüğü örgütlerde etik iklimden söz etmek elbette mümkün olmayacaktır. Aslında, bu tür etik dışı davranışlar hem çalışanların hem de örgütlerin iş yaşamındaki varlıklarının sona ermesine neden olabilecek nitelikte davranışlardır. Bu nedenle, adalet, dürüstlük, saygı, eşitlik, insan hakları, demokrasi, sorumluluk, hoşgörü ve yardımlaşma gibi evrensel etik değerlerin hüküm sürdüğü örgütlerin, tüm paydaşlar tarafından kabul edilip benimseneceği (Sökmen, 2016), böylece çok daha uzun ömürlü olacağı ve rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayacağı söylenebilecektir. Dolayısıyla, etik iklim alandaki araştırmaların örgüt yöneticilerinin isabetli karar almalarına katkı sağlama bakımından yüksek bir potansiyele sahip olduğu açıktır (Özyer, 2010).

Çalışanlar, etik olmayan iklimin varlığı, yeterli örgütsel destek görememe, yöneticilerinden ya da çalışma arkadaşlarından kaynaklanan memnuniyetsizlik, örgütün sağladığı ücret ve özlük haklarının tatmin edici olmayışı, yükselme ve kariyer imkânlarının azlığı, başka yerlerde daha câzip iş fırsatlarının olması, örgütsel değişikliklerin veya yeniden yapılanmaların gerçekleşmesi gibi çeşitli nedenlerle işlerinden ayrılma yoluna başvurabilmektedirler. İşten ayrılma

konusunda ön plana çıkan temel hususlardan biri mevcut yetişmiş personelin örgütte daha uzun süre nasıl tutulacağıdır (Jenkins, 1993). Bu noktada çalışanların işten ayrılma niyetinin önceden belirlenmesi, örgütten ayrılmayı planlayan personelin oranının ve olasılığının tespit edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu belirleme, örgütlerde, işten ayrılma oranlarını azaltmak için tedbir alınması bakımından kritik öneme sahiptir. Nitekim işten ayrılma davranışının bir tahmin edicisi olarak değerlendirildiğinde işten ayrılma niyeti ile sıklıkla karşılaşılan örgütlerin, işten ayrılma davranışının önüne geçmek adına işten ayrılma niyetini tetikleyen unsurların tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması konusunda çözümler üretmesi, bu kapsamda çalışanlarına çeşitli ek fırsatlar ve eğitimler sunması önemli görülmektedir (Matilla, 2006; 42). Kaynak harcanarak örgüte alınıp yetiştirilen çalışanların işten ayrılmaları ya da kendilerini güvensiz hissederek verimsiz çalışmalarını örgüte ciddi bir maliyet olarak geri dönecektir (Hughes vd., 2007). Dolayısıyla, işten ayrılma niyetiyle ilişkili olan faktörlerin tespiti, örgütlerde çalışanların işten ayrılma eğilimini azaltacak ya da önleyecek yönetim stratejilerinin belirlenip, uygulamaya alınmasını mümkün kılacaktır.

Son dönemde ilgi uyandıran bir başka konu da çalışanların örgütsel destek algılarının güçlendirilmesidir. Çalışanların örgütsel ya da bireysel talep ve önerilerinin dikkate alınması, önemsenmesi, sorunlarının çözüme kavuşturulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi uygulamalar ve önlemler çalışanların örgütlerinin desteğini daha yakından hissetmelerini ve örgütsel destek algılarının artmasını sağlamaktadır. Çalışanların örgütün görevlerine ve faaliyetlerine ilişkin fikirlerinin önemsenmesi ve işleriyle ilgili/ilgisiz konularda personele maddi/manevi destek olunması, çalışanlarda örgütsel destek algısını güçlendirmektedir. Örgütsel destek algısı güçlü olan çalışanlar, örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamak için daha fazla motive olmakta ve bu motivasyonla daha verimli çalışma eğilimi göstermektedirler (Eisenberger vd., 1986).

Örgütlerde etik iklimin geliştirilmesi, örgütsel yönetimin etkililiğinin ve verimliliğinin artırılması noktasında olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Literatür incelendiğinde,

bu sonuçlar arasında; artan örgütsel destek algısının (Valentine vd., 2006; Entwistle ve Quick, 2006; Aslan ve Akarçay Ulutaş, 2015; Köse, 2016) ve azalan işten ayrılma niyetinin (Schwepker, 2001; Mulki vd. 2006; Mulki vd., 2008; DeConinck, 2010) yer aldığı görülmektedir. Etik iklim ile çalışanların işe yönelik davranışları ve tutumları arasında böylesi bağlantıların kurulabilmesi örgütün başta etkililik ve verimlilik olmak üzere birçok örgütsel konuyu daha etkili bir şekilde yönetebilmesine imkân tanımaktadır (Valentine vd., 2006). Literatürde ayrıca algılanan örgütsel desteğin de işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisi olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Arshadi, 2011; Wang vd., 2014; Kim ve Mor Barak, 2014) bulunmaktadır. Bu bakımdan, örgüt çalışanlarını işten ayrılma niyetine yönelten faktörlerin belirlenmesinde, işten ayrılma niyeti ile örgütün etik iklimi ve algılanan örgütsel destek değişkenleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi ve anlaşılması önem arz etmektedir. Yöneticiler, çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen (azaltan) faktörlerden örgütün ve çalışanların menfaatine olacak şekilde yararlanarak, örgüt ortamını çalışanlar için daha ideal hale getirebileceklerdir.

Bu araştırmanın amacı; etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün tespit edilmesi hususunda literatüre katkı sağlamak olarak belirlenmiştir. Literatürde etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki, etik iklim ile algılanan örgütsel destek arasındaki ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ikili ilişkilere yönelik araştırmalar mevcut olmasına rağmen etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu konuda bir çalışmaya rastlanmamış olması, bu araştırmanın dolduracağı boşluğu yansıtmaktadır.

Toplamda iki bölümden oluşan bu çalışmada etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü incelenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde “etik iklim”, “işten ayrılma niyeti” ve “algılanan örgütsel destek” kavramları, bu kavramların teorik çerçeveleri ve birbirleriyle olan ilişkileri hakkında açıklamalara yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise etik iklimin

işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesi amacıyla yapılan ampirik araştırmanın önemine, amacına, hipotezine ve yöntemine yer verilmiş, araştırma sonucu elde edilen verilerin kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modeli (PLS-SEM) yöntemiyle analizi yapılarak araştırma bulguları raporlanmıştır. Sonuç bölümünde ise ulaşılan tüm bilgilerin genel değerlendirilmesi yapılarak bu kapsamda yöneticilere ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.



1. BÖLÜM

ETİK İKLİM, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

1.1. Etik İklim

Günümüzde, çalışanları etik davranışa teşvik eden bir örgüt iklimi oluşturmak ve geliştirmek, örgütsel faaliyetlerin etkili ve verimli olarak yürütülebilmesi açısından önem taşımaktadır. Yakın zamana kadar yapılan çalışmalar (Wimbush ve Shepard, 1994; Grojean, vd. 2004; Jaramillo vd., 2006; Mulki vd., 2006; Ulrich vd., 2007; Omar ve Ahmad, 2014) etik iklimin örgütlerde sergilenen birçok çalışan davranış modeliyle ilişkili olduğuna dair güçlü bulgular ortaya koymaktadır. Shin (2012), etik iklim konusundaki araştırmaların çoğunluğunun, etik iklimin örgütsel çıktılar üzerindeki doğrudan veya dolaylı etkilerinden ziyade etik iklimin belirleyici faktörlerine odaklandığına dikkat çekmektedir. Bu nedenle, çalışanların örgütsel çıktılara etki edecek nitelikteki etik tutumlarını ve davranışlarını tespit edip yönlendirebilecek örgütsel yönetim normlarının anlaşılması, çözümlenmesi ve yönetimi çok daha önemli bir hâl almıştır. Akademisyenlerin ve uygulayıcıların, çalışanların etik davranışlarına temel oluşturan ve bu davranışları yönlendiren örgütsel normlara gün geçtikçe daha fazla ilgi gösterdikleri görülmektedir (Özyer, 2010: 145). Bu normları anlamaya yönelik önemli kavramlardan biri Victor ve Cullen (1988: 101) tarafından geliştirilen etik iklim kavramıdır.

Etik iklim, Victor ve Cullen (1988: 101) tarafından ahlâki hoşnutluğa sahip tipik örgütsel pratiklerin ve prosedürlerin en geçerli algıları olarak tanımlanmaktadır. Bir örgütün etik iklimi, ahlâki davranışlarla ve tavırlarla ilgili olan örgütsel değerleri, uygulamaları ve işlemleri içermektedir (Cullen vd., 2003: 128). Savran (2007: 16)'a göre etik iklim; hangi davranışların doğru olduğu ve etik sorunlarla nasıl başa çıkılabileceği hakkındaki ortak düşünceler setidir. Bu set, tüm düzeylerde ve koşullarda örgütsel kararları etkiler. Etik iklime sahip olan, diğer bir

deyişle etik normlara ve değerlere riayet ederek faaliyette bulunan bir örgüt; yöneticiler, çalışanlar, müşteriler ve diğer paydaşlar için karşılıklı saygıya ve güvene dayanan, dürüst iletişimi kolaylaştıran bir kültür ortamına dönüşmektedir (Sökmen, 2016).

Etik iklimin kavramsal olarak doğru anlaşılabilmesi için, çalışmanın izleyen bölümünde öncelikle etik/ahlâk kavramları, etik teoriler ve iş etiği/iş ahlâkı kavramlarına temas edilecek, sonrasında araştırmmanın bağımsız değişkeni olarak tasarlanan etik iklim kavramı ve bu kavramın teorisine ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

1.1.1. Etik ve Ahlâk Kavramları

Etik (*ethics*) terimi, etimolojik olarak, Grekçe *ethos*, Latince *mos* kelimelerinden türetilmiştir. Her iki kelime de töre, gelenek, görenek, alışkanlık, huy, mizaç, karakter anlamlarına gelir (Cevizci, 2018: 12). Türk Dil Kurumunun sözlüğünde etik, ahlâk felsefesi ile yükümlülük, sorumluluk, ödev ve erdem gibi kavramları analiz eden, doğruluk veya yanlışlık ile iyi veya kötü ile ilgili ahlâki yargıları ele alan, ahlâki eylemin doğasını sorgulayan ve iyi bir hayatın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan felsefe dalı olarak tanımlanmıştır.

Runes (1964), etiğin belirli bir durumda tarafların birbirlerine karşı *adil* veya *doğru* davranış standartlarının neler olduğuna atıfta bulunduğunu belirtir. Benzer şekilde, Beauchamp ve Bowie (1983: 3), etiği kötünün ya da iyinin, yanlışın ya da doğrunun ne olduğu dolayısıyla yapılmaması veya yapılması gerekenle ilgili teorik sorgulama olarak tanımlamışlardır. Kuçuradi (2003: 8-9) etik kavramının; ahlâk normları, yazılı normlar ve etik fenomen¹ olmak üzere üç farklı anlama geldiğini ifade etmiştir. Yazara göre ahlâk normları neyin iyi, neyin kötü olduğuna yönelik ortaya çıkmıştır ve yazılı olmayan normlardır. Yazılı normlar, belirli bir

¹ Felsefe biliminde fenomen somut, algılanabilen, deneye/gözleme dayalı olay veya nesne demektir. Kant, fenomen terimini, duyularla algılanması mümkün olmayan mutlak gerçek manasında kullandığı “numen” teriminin zıttı olarak duyularla algılanması mümkün olan şeylere karşılık olarak kullanmıştır.

insan topluluğunun birtakım amaçlarla oluşturduğu uzlaşmayla kararlaştırılmış ve evrensel olarak geçerli kılınması arzulanan normlardır. Son olarak etik fenomen ise doğrulanabilir/yanlışlanabilir bilgi ortaya koyan veya koyması umulan felsefe dalı anlamına gelmektedir.

Bununla birlikte, etik kelimesi daha çok ahlâk üzerine düşünme veya ahlâk felsefesi bağlamında kullanılmaktadır (Cevizci, 2002: 19). Mengüşoğlu (2014: 317-318)'na göre etik, ahlâk felsefesi veya ahlâk bilgisi, özel bir problem alanı olarak, insanın yapıp etmelerini inceleyerek, bu alanın varlık nitelikleri ile bu alanı yöneten değerlerin ya da ilkelerin varlık niteliklerini, insanın yapma ve etmelerine bağımlı veya bunlardan bağımsız olup olmadıklarını araştıran disiplindir. Elçi ve Alpkan (2006) ise etiği, ahlâki olanın özünü ve temellerini, insanın bireysel hayatındaki ve toplumsal yaşantıdaki ahlâki davranışları ile ilgili sorunları konu edinip inceleyen, “iyi nedir?” veya “ne yapmalıyız?” gibi sorgulamalar yapan bir felsefe dalı olarak kabul eder. Cevizci (2018: 11) etiğin tam olarak ne olduğu ve neyi kapsadığı konusunda çoğu zaman bir belirsizliğin hâkim olduğunu ifade ederken, etiğin felsefenin ahlâklılıkla, ahlâki değerlerle ilişkili olan alt dalına karşılık olarak kullanıldığına dikkat çeker. Yazar ayrıca etiği ahlâki yaşantıyı ele alıp tartışan, ahlâki değerlerden ve ideallerden meydana gelen ve ahlâka yönelen felsefe disiplini olarak da tanımlar (Cevizci, 2018: 18).

Ahlâk, kökeni itibarıyla Arapçada yaratma anlamına gelen fiil kökü “h-l-k (خلق)” dan türetilen ve “hulk (خلق)” kelimesinin çoğulu olan bir kelimedir. *Hulk* kelimesi tabiat, yaratılış, huy ve karakter gibi anlamları da ihtiva eder. Türk Dil Kurumunun sözlüğünde ahlâk kelimesi, bir toplum içinde bireylerin uyması gereken davranış biçimleri ve kuralları olarak tanımlanmaktadır. Akarsu (1998: 18)'ya göre ahlâk, belirli bir zaman diliminde belirli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan, bireylerin birbirleri arasındaki ilişkileri düzenleyen töresel davranış kurallarının, davranış yasalarının ve davranış ilkelerinin bütünüdür. Benzer şekilde Cevizci (2018: 13) ahlâkın insanların davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek maksadıyla oluşturulmuş eylemsel kurallar, normlar silsilesi ve değerler sistemi olduğunu ifade etmiştir. Yazar ayrıca ahlâkın büyük ölçüde yerel (*local*) özellik

gösterdiğine de dikkat çekmiştir. Arslan (2012: 17)'a göre Türkçede ahlâk kelimesi ilk olarak toplum içinde insanların uyması gereken kurallar ve ilkeler, ikinci olaraksa ahlâk felsefesi anlamlarını taşımaktadır. Fârâbî ahlâkın insanda iyi ve kötü eylemleri ortaya çıkaran şey olduğunu belirtmekle birlikte, insanda iyi eylemlerin ve iyi şeylerin meydana gelmesine neden olan ahlâkı iyi ahlâk; kötü fillerin meydana gelmesine neden olan ahlâkı ise kötü ahlâk (Akt. Yılmaz, 2006: 63) olarak tanımlamıştır. Kant (2013: 3) ahlâkın doğrudan doğruya akıldan gelen, deneye, gözleme dayanmayan ve deneyle, gözlemle yanlışlanması mümkün olmayan (*sentetik a priori*) bir yasa olduğunu ileri sürmüştür. Torlak ve Tiltay (2017: 79) ise eğitimin etkisine de dikkat çekerek ahlâkı; insan ve insan davranışlarını özne edinen insanın yaratılıştan kaynaklanan özellikleri yanında, insana, içinde yaşadığı topluma ve ilişkide olduğu diğer insanlara karşı genel olarak iyi ve kötü çerçevesinde yön veren ve eğitimle kazanılan bir davranış seti ya da rehberi olarak tanımlamışlardır.

İngilizcede ahlâk kelimesinin yerine *ethics* ve *morality* kelimeleri kullanılmaktadır (Johnson, 1999: 2). Eğer *morality* ile *ethics* terimleri arasında mutlaka bir ayrım yapmak gerekecekse *morality* için ahlâk, *ethics* için ise ahlâkbilim ya da ahlâk felsefesi terimleri karşılık olarak kullanılabilir (Arslan, 2012: 20). Özyer ve Azizoğlu (2010: 61)'na göre birey, hayatına yansıtmaya çalıştığı değerlerin manası üzerinde düşünmeye, yararlandığı ahlâki kavramların muhtevasına yönelik araştırmaya, ahlâklılığın unsurlarını tartışmaya, bu hususlarda düşündüklerini/hissettiklerini dile getirmeye ve başkalarına aktarmaya başladığı zaman ahlak felsefesine, etik yoluna girmiş olmaktadır. Cevizci (2018: 18)'ye göre etiğin temel özelliği, onun genelliği, teorik ve sistematik doğası, argümentatif yapısı ve iddialarını ispatlayıp temellendirme çabası iken; ahlâkın temel özelliği ise olgusal ve tarihsel olarak yaşanan belli bir pratik olmasıdır. Benzer şekilde Tepe (2016: 8), etik ve ahlâk ayrımında, üzerinde genel olarak uzlaşılan görüşün bulunmadığını, ancak yaygın anlayışın ahlâkın olana, yaşanana ve olguya dair olduğunu; etiğin ise onun üzerine konuşan bir bilgi alanı olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, ahlâk yerel bir özellik gösterirken, etik evrensel niteliktedir (Cevizci, 2018: 18). Bununla birlikte, en ilkel toplumların bile kendine göre bir ahlâkının olduğu

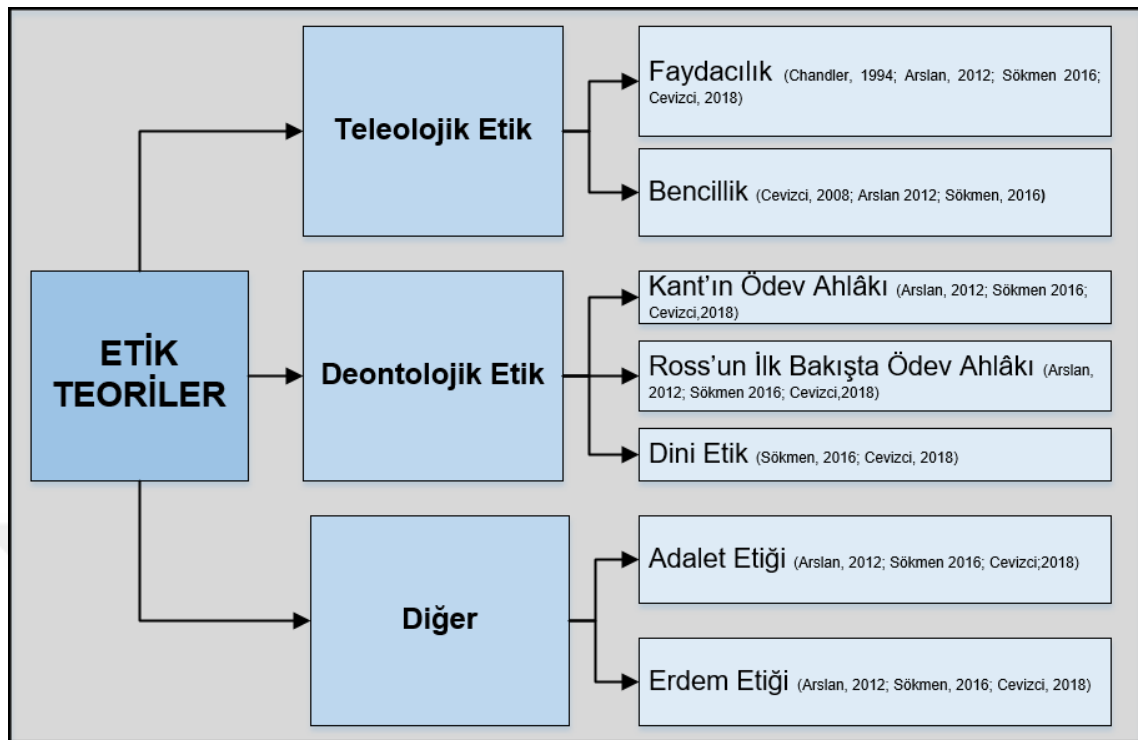
gerçeğinden hareketle, ahlâkın etikten daha önce gelişen bir kavram olduğu da söylenebilecektir (Akt. Sökmen, 2016: 22). Etik ve ahlâk kavramları, kullanım alanlarına göre farklı anlamlarda kullanılabildiği gibi kimi zaman birbirlerinin yerini tutacak biçimde –eş anlamlı- olarak da kullanılabilmektedir. Nitekim Pieper (1999: 21) etik kelimesinin kökeni olan *ethos* ve *mos* kelimeleri ile ahlâk kelimesinin kökeni olan *hulk* kelimesinin birebir aynı anlama geldiğini belirtmiştir. Tepe (2016: 8), pratikte olduğu gibi teorik olarak da etik ile ahlâkı ayırmada, aralarındaki kesişme ve farklılıkları görmede kimi sorunların yaşanmış ve yaşanmakta olduğuna dikkat çekmekle birlikte kimi zaman bu iki kelimenin eş anlamlı olarak kullanıldığını belirtmiştir. Bu itibarla, çalışma kapsamında, literatürde de görüldüğü üzere, kavramlar arası geçişkenlikten dolayı etik ve ahlâk kavramlarının birbirinin yerini tutacak şekilde eş anlamlı olarak kullanılması uygun görülmüştür.

Etik ve ahlâk kavramlarına ilişkin açıklamalardan sonra çalışmanın izleyen bölümünde etik teoriler incelenmiştir.

1.1.2. Etik Teoriler

Antik Yunan'ın Sokrates, Platon ve Aristoteles gibi önde gelen felsefecilerinden günümüze kadar muhtelif etik teorileri geliştirilmiştir. Bu teoriler, insanların eylemlerinde, tutumlarında ve davranışlarında iyi-kötü, doğru-yanlış ayrımını yaparken hangi ilkelere ve kriterlere göre karar vermeleri gerektiği konusunda insanlara yol gösterici mahiyettedir. Etik teoriler literatürde genel olarak “Teleolojik Etik-Sonuçsalcılık (*Consequentialism*)” ve “Deontolojik Etik-Ödev Ahlâkı (*Deontology*)” olarak iki başlık altında incelenmektedir. Araştırma kapsamında bu iki temel teoriden farklı olarak öne çıkan teoriler ise “Diğer” başlığı altında incelenmiştir. Bu kapsamda literatürde yer alan muhtelif akademik çalışmalar taranarak oluşturulan sınıflandırma tipolojisi Şekil-1’de sunulmuştur.

Şekil-1: Etik Teoriler



1.1.2.1. Teleolojik Etik

Sonuçsalcılık (*consequentialism*) olarak da bilinen bu teori Yunanca “tamamlama” ve “bilgi” kelimelerinden teşekkül eden *teleoloji* kelimesinden türetilmiştir. Teleolojik teoriye göre eylemler bizatihi kendi başlarına iyi veya kötü değildir; o eylemleri iyi veya kötü yapan sonuçlarıdır (Arslan, 2012: 27). Suikkanen (2009: 1)’e göre teleolojik teorinin iki unsuru vardır. Bunlardan ilki olan *aksiyolojik*² unsura göre seçenekler, her zaman sonuçların sahip olduğu toplam değere göre sıralanarak etik olup olmadığına karar verilirken; *normatif* unsura göre ise eğer söz konusu davranıştan veya eylemden daha yüksek değerde bir seçenek yoksa o eylemin etik olduğu kabul edilmektedir (Suikkanen, 2009: 1). Sonuçsalcı etik teoriler, faydacılık (*utilitarianism*) ve bencillik (*egoism*) olarak iki başlık altında incelenebilir.

² Değer öğretisi.

Faydacılık

Faydacılık (*utilitarianism*), bir eylemin; o eylem sonucunda ortaya çıkan toplam faydanın (*utility*), ancak, başka bir eylemin sonucunda ortaya çıkacak olan toplam faydadan daha fazla olması durumunda yapılması gerektiğini ileri süren bir teoridir (Bykvist, 2010: 18). Faydacılığın önde gelen temsilcileri Jeremy Bentham ve John Stuart Mill'dir.

Bentham, faydacı teorinin başlıca teorisyeni olarak literatürde önemli bir yere sahiptir (Güriz, 1963: 7)³. Bentham, faydacılığı; en büyük çoğunluğun en yüksek seviyede mutluluğu için eylemde bulunmak olarak tanımlamıştır (Bentham, 2002: 11). Bu nedenle faydacılık prensibi, en yüksek mutluluk prensibi (*the greatest happiness principle*) olarak da adlandırılmaktadır (Akt. Aydın, 2013: 144). Bentham'a göre *toplumsal fayda* veya *kamu yararı* olarak ifade edilen şey, toplumdaki bireylerin çıkarlarının toplamından oluşur (Arslan, 2012: 29). Bentham'ın faydacılık teorisi, hazzın iyiliği, haz veren şeylerin doğruluğu ve ahlâkiliği varsayımına dayanmaktadır (Güriz, 1963: 45). Faydacılık anlayışında iyi, mutluluğa ve zevke karşılık gelmektedir (Arslan, 2012: 29). Edwards (1990: 2) faydacılık hakkındaki görüşlerini şu sözlerle ifade etmiştir.

Faydacılık, birçoğumuzun bilinçli olarak yaşamış olduğu deneyimlere verdiği değeri temsil eder. Bazılarımız, evrende, bilinç olmadığı zaman neler olup bittiğinin çok da önemli olmadığını düşünürüz. Örneğin, göremediğimiz bir gün batımı güzel olsa bile hiçbir değer ifade etmez. Nesnelere, sadece bilinçli varlıkların yaşamlarındaki yerlerinden dolayı önemlidir. Eğer dünyanın en meşhur tablolarından birinin yatırım amaçlı olarak alınıp banka kasalarında kimsenin göremeyeceği bir yerde tutulmasına kızılıyorsanız, bu bakış açısına sahipsiniz demektir.

Bentham'a göre eylemlerin daha çok haz verdiği ve faydalı olduğunu belirlemedeki en doğru ölçü o eylemlerin sonuçlarıdır. Bu nedenle eylemde bulunmadan önce eylem sonucunda ortaya çıkması muhtemel hazzı veya ıstırap verici sonuçları nazara alarak, muhtemel ıstırapları muhtemel hazlardan çıkarmak ve buna göre bir eylemi yapıp yapmamaya karar vermek gerekir (Güriz,

³ Güriz (1963), faydacılığın öncüleri arasında Thomas Hobbes, Richard Cumberland, David Hartley ve Priestley'i de saymakla birlikte, faydacılığı sistematik anlamda ilk defa inceleyen bilim insanının Bentham olduğunu belirtir.

1963: 45). Bentham böyle bir hesaplama yardımıyla bireysel ya da kolektif bir davranışın etik olup olmadığının belirlenmesi için bir ölçüt geliştirdiğine inanmıştır (Arslan, 2012: 29).

Bencillik

Teleolojik etiğe ait ikinci görüş, Niccolo Machiavelli ve Max Weber'in öncülük ettiği ve bireyin çıkarını ahlâkın temeli kabul eden bencillik (*egoism*) görüşüdür (Sökmen, 2016: 42). Bencillik görüşüne göre bir eylemin etik olarak doğru olması için gerekli ve yeterli şart, o eylemin kişinin şahsi menfaatlerini en üst seviyeye çıkarıyor olmasıdır⁴. Adam Smith, bencilliği, kişinin elde etmek istediğini başkalarıyla da paylaşması gerektiği fikrine dayanarak tarif etmiştir. Smith'e göre bencillik başkalarıyla birlikte kendi faydasını düşünme ya da başkalarının zararına rağmen kendi faydasını düşünme olarak iki farklı şekilde kategorize edilebilir (Akt. Saracel vd., 2014: 60). Benzer şekilde Arslan (2012: 28) da ahlâk felsefecilerinin bencilliği *kişisel bencillik* ve *kişisel olmayan bencillik* olarak ikiye ayırdıklarını ifade etmiştir. Kişisel bencillik anlayışında, kişilerin kendi uzun dönemli çıkarları söz konusu olduğunda başkalarının yapmaları gereken şeyler konusunda sessiz kalmaları gerektiği; kişisel olmayan bencillik anlayışında ise uzun dönemde herkesin kendi çıkarlarını gözetmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Arslan, 2012: 28).

Cevizci (2008: 98-99)'ye göre bencillik; nesnel veya metafizik etik değerlerin mevcut olmadığını, bilimsel yasaların ahlâki olguları ve fenomenleri açıklamak için ziyadesiyle yeterli olduğunu, ahlâklılığın istek, arzu, ilgi, çıkar gibi davranışsal faktörlere göre yürütülebileceğini savunmaktadır (Akt. Akbaş, 2010: 9). Sanılanın aksine bencillik başkalarına yardım etmemeyi telkin etmemekte, fakat bunun etik bir zorunluluk olarak görülmemesi gerektiğini savunmaktadır (Arslan, 2012: 28).

⁴ Bkz. <https://plato.stanford.edu/entries/egoism/>, Erişim Tarihi: 04.04.2019.

1.1.2.2. Deontolojik Etik

Sonuçsalıcı teorilerin karşısında konumlandırılan teori, **haklar teorisi** olarak da bilinen deontolojik etik yani **ödev ahlâkı**dır. Deontoloji teriminin kökeni Yunanca ödev ya da yükümlülük manasına gelen *deon* kelimesidir. Deontolojik etik, ödevin veya ilkenin etiğidir (Sökmen, 2016: 44). Snyder (1994: 107)'e göre deontolojik etiği teleolojik etikten ayıran temel şey; deontologların cinayet işlememe, yalan söylememe gibi kuralların ihlâl edilmesi hâlinde davranışı etik dışı kabul etmeleri iken, teleologların bir davranışın sonuçları ile alternatif sonuçlar neredeyse aynı değerde olduğu durumda o davranışı etik dışı olarak görmeleridir.

Deontolojik etiğin kapsamına Immanuel Kant tarafından geliştirilen; bir eylemin doğru ya da yanlış olarak nitelendirilmesinin o eylemin arka planındaki niyete bağlı olduğunu ileri süren *ödev ahlâkı* ile William David Ross tarafından geliştirilen ve bir eylemin doğruluğunun ya da yanlışlığının sadece eylemin kendisinin ne tür bir eylem olduğuna bağlı olduğunu savunan *ilk bakışta ödev (prima facie duty) ahlâkı* teorileri girmektedir⁵ (Akt. Bayoğlu Kına, 2018: 226). Öte yandan Cevizci (2018: 98)'ye göre dini etiğin de deontolojik etik kategorisinde ele alınması gerekir. Bu bakımdan, çalışma kapsamında incelenen deontolojik etik teorileri; Kant'ın ödev ahlâkı, Ross'un ilk bakışta ödev ahlâkı ve dini etik olmak üzere üç başlıktan oluşmaktadır.

Kant'ın Ödev Ahlâkı

Ahlâkiliği şahsi isteklerden, arzulardan ve çıkarlardan bütünüyle ayrı tutan ödev ahlâkı, Alman felsefeci Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir. Kant'ın ödev ahlâkının temeli kişiden kişiye değişmeyen *iyiyi isteme* ve *ahlâk yasası* unsurlarından oluşmaktadır (Arslan, 2012: 24). Kant (2013: 4)'a göre bir yasanın ahlâk yasası olarak geçerli olabilmesi yani bir yükümlülüğün nedeni olabilmesi, mutlak anlamda zorunluluk koşulunu sağlamasına bağlıdır. Ödev ahlâkında *etik*

⁵ Sökmen (2016,46) Ross'un ilk bakışta ödev ahlâkını diğer etik teoriler kategorisinde ele alınması gereken bir etik teori olarak kabul etmektedir.

davranış her koşulda ve durumda sergilenmesi gereken bir davranıştır (Arslan, 2012: 24). Kant'ın ahlâk yasası "öyle eyle ki senin istemenin öznel ilkesi hep aynı zamanda genel bir yasa koymanın ilkesi olarak geçerli olabilsin" şeklinde tanımlanabilmektedir (Tepe, 2016: 166). Kant'ın ödev ahlâkının herkesin benimseyebileceği ve herkes tarafından benimsenmesi beklenen objektif ve evrensel ilkelere dayanır (Arslan, 2012: 25).

Kant'ın *ahlâklılık buyruğu* olarak nitelediği koşulsuz buyruk (*categorical imperative*) eylemin içeriğiyle veya eylemden çıkacak sonuçla ilgili değil eylemi ortaya çıkaran ilkeyle ilgili olan buyruktur (Kant, 2013: 32-33). Heimsoeth (2007: 123)'a göre ahlâk dünyasının yasası, yani ahlâk yasası *yapmalısın* buyruğudur ve bu buyruk insan iradesini yönetmektedir. Kant, salt ahlâk yasasından kaynaklanan davranışa *ödevden dolayı* davranış adını verirken, ahlâk yasasından kaynaklanmamış olduğu halde ahlâk yasasına uygun olan davranışa da *ödevde uygun* davranış adını vermektedir (Kant, 2014: 89-90).

Örneğin yalan söylemek, hırsızlık yapmak, iftira atmak, rüşvet almak/vermek, insanların arkasından onların hoşlanmayacağı şekilde konuşmak gibi eylemlerden, eylemlerin içeriğinden ve sonuçlarından bağımsız olarak salt ahlâk yasasına uygun olmadığı için uzak durmak Kant'a göre ödevden dolayı bir eylemdir ve etik değildir. Diğer taraftan örneğin bir işletmecinin ahlâk yasasından bağımsız olarak salt daha fazla müşteri kazanma güdüsüyle mevcut müşterilerine karşı dürüst davranması ödevde uygun bir eylem olsa da etik değildir. Kant'a göre insan eylemlerini ahlâklı kılan şey, bu eylemlerin ödevde saygıdan doğmuş olmalarıdır (Heimsoeth, 2016: 125). Dolayısıyla kişilerin istek, arzu ve çıkarları doğrultusundaki bazı eylemleri ve davranışları, görünüşte ödevde uygun olsa bile kaynağını ödevden almadığı için etik olmamaktadır.

Kant'a göre ahlâkın üstün ilkesi *ahlâk*, *özgürlük* ve *akıl* kavramlarının birbirleriyle nasıl ilişkilendirildiğiyle ilgilidir (Sandel, 2017: 162). Yazar bu üç kavramı Kant'ın ahlâk felsefesini anlamak için bilinmesi gereken zıtlıklar olarak nitelemektedir. Yazara göre; *ahlâk*, ödev ile istek arasındaki zıtlığı; *özgürlük*, özerklik ile

yaderklik (heteronomi)⁶ arasındaki zıtlığı; *akıl* ise koşulsuz buyruk ile hipotetik buyruk arasındaki zıtlığı ifade etmektedir. Ahlâk, ahlâk yasasından gelen ödev ile kişisel çıkar, arzu ve istekler arasında yapılan iradi tercih sonucu ortaya çıkmaktadır. Buradaki iradi tercih, akıldan kaynaklanan yasa ile özerk olarak belirlendiği takdirde özgürlükten söz edilebilir (Kant, 2014: 38). Kant'a göre özgürlük, sanılanın aksine, istenen her şeyi yapmak, arzuların ve isteklerin peşinden gitmek değil, akıldan kaynaklanan yasaya göre doğanın ve arzuların dayattığından bağımsız olarak tercihte bulunma gücüdür (Sandel, 2017: 162). Akıl iradeyi yönlendirmesi ise *koşulsuz buyruk* ile herhangi bir koşul ve amaç gözetmeksizin ilkesel olarak iyiyi isteme yani ahlâk yasasına uygun davranma ile olacaktır (Sandel, 2017: 165).

Kant eserleriyle akıl, ahlâk, metafizik, bilgi, inanç ve yargılar konusunda felsefe tarihinde çığır açan düşünceler ortaya koymuş bir fikir adamıdır. Kant kendi dönemine kadar sorulan “ne bilebiliriz?” sorusuna “ne yapmalıyız?” ve “ne ummalıyız?” sorularını da ekleyerek teorik ve pratik akli birlikte incelemiştir. Geliştirmiş olduğu ahlâk felsefesi yaklaşımı ile insanın eylemlerini sentetik ve a priori olarak doğrudan doğruya akıldan gelen bir yasaya göre ahlâklılık bilincine diğer bir deyişle aklın faktumuna göre belirleyebilmesinin mümkün olduğu tespitini yapmıştır. Bununla birlikte Kant insanların birçoğunun ahlak yasasına göre değil de ben sevgisiyle eylemde bulduklarını (Tepe, 2016: 176) söylemekle aslında ahlâk yasasına uygun davranmanın zorluğuna da parmak basmıştır.

Ross'un İlk Bakışta Ödev Ahlâkı

İskoç felsefeci William David Ross, geliştirmiş olduğu bu teoride Kant'ın koşulsuz buyruk kavramı yerine ilk bakışta ödev (*prima facie duty*) kavramını kullanmıştır. Markosian (2009: 1)'a göre Ross bu kavramı, herhangi bir eylemin etik açıdan doğru olması için gerekli ve yeterli koşulları belirleyen, birleşik bir etik teorinin

⁶ Özerkliğin zıt anlamıdır. İsteme, onu belirleyecek yasayı, maksimlerin kendisi için genel yasa olma niteliğinden başka bir yerde ararsa, yaderklik ortaya çıkar (Kant, 2013: 59).

formüle edilmesi amacıyla kullanmıştır. Ross ahlâk teorisini, “Doğru eylemleri doğru kılan şey nedir?” sorusunu merkeze alarak bu soruya cevaben eylemin sonuçlarını tek kıstas kabul eden teleolojik teoriye yönelik eleştiriler temelinde geliştirmiştir. (Yıldız, 2012: 133). Markosian (2009: 2) ilk bakışta ödev kavramını belirli türden bir eylemi gerçekleştirmek ya da gerçekleştirmemek için kaçınılmaz bir etik neden olarak tanımlamıştır. Örneğin, bir söz verildiği zaman bu sözün tutulması ve herhangi bir söz verilmemiş olsa bile cinayet işlenmemesi ilk bakışta ödev kategorisinde değerlendirilebilecektir (Markosian, 2009: 2).

Bayoğlu Kına (2018: 227), Ross’un ahlâk anlayışına ilişkin şu ifadelere yer vermiştir:

Ross, motivasyona bağlı ve teleolojik teorilerin hepsini reddederek kendi kuramını geliştirir. Ross’a göre, bir eylemin doğruluğu ya da yanlışlığı ne eylemi ortaya çıkaran güdüye ne de eylemin sonuçlarına bağlıdır. Çünkü değer ifade eden tek şey, sonuçsalcıların ileri sürdüğü gibi haz ve mutluluk değildir. Ayrıca bir eylemin üreteceği değer miktarı etik olarak doğruluğunu belirlemede tek ölçüt de değildir. Ross’a göre bir eylemin doğruluğu ya da yanlışlığı sadece o eylemin hangi tür bir eylem olduğuyla ilgilidir.

Kant’a paralel olarak Ross da, verilen sözlerin tutulmasının temel bir ödev olduğuna inanır. Bununla birlikte, Kant’tan farklı olarak, yardımseverliğin *karşılığında yüksek bir getiri olması ve verilen sözün nispeten önemsiz kalması* durumunda ödev dönüşebileceğini kabul eder (Tohăneanu, 2016: 112). Ross başlıca ilk bakışta ödev türlerini *sadakat, telafi, minnettarlık, adalet, iyilik, kendini geliştirme ve zarar vermeme* olarak sıralamıştır (Bayoğlu Kına, 2018: 229).

Dini Etik

Dini Etik kapsamında literatürde Yahudilik, Hristiyanlık, İslâm ve Uzak Doğu dinlerinin etik teorilerine yönelik çalışmalar mevcuttur. Bu çalışma kapsamında çalışmanın sınırlılıkları da göz önünde bulundurularak bunlardan Hristiyan ahlâkı ve İslam ahlâkı ana hatlarıyla kronolojik olarak incelenecektir. Cevizci (2018: 91)’ye göre ahlâklılığın en temel düzeyini temsil eden söz konusu bu iki dini etik, geleneğin, kutsal metinlerden hareketle oluşturulan ahlâkı olarak anlaşılmalıdır.

Bahse konu bu ahlâk, çoğu zaman felsefeciler tarafından geliştirilen etik teorilerle tanımlanarak tutarlı bir sistem hâline getirilmiştir (Cevizci, 2018: 91).

Hristiyan Ahlâkı

Hristiyan ahlâkında Eski Ahit'te Tanrı tarafından konulmuş ahlâk yasasının ifadesi olan *On Emir*, insanlar tarafından yerine getirilmesi gereken ödevler ya da yükümlülükler ile yasaklanmış eylemlerin ya da faaliyetlerin bir listesi niteliğindedir (Warburton, 2008: 59). Burada sıralanan ödevler, sonuçlarından bağımsız olarak geçerli olan yükümlülüklerdir. Diğer bir deyişle, Hristiyan ahlâkında etik davranış kuralları yaratıcı tarafından belirlenmiştir ve doğru davranış bu kurallara uygun eylemde bulunmada, yanlış davranış ise bu kuralları çiğnemede yatmaktadır (Cevizci, 2018: 92). Hristiyan ahlâk anlayışı, bir Hristiyan için hayatın Tanrı sevgisine dayandığını ve bu hayatın Tanrının koyduğu ahlâk yasasına uygun tutum benimsemek ve davranışta bulunmakla kazanılabileceğini öne sürer (Popkin, 2008: 76). Cevizci (2018: 92)'ye göre bu düzey, dini etiğin ahlâk olarak tanımlanan birinci düzeyidir.

Hristiyan vahyinde veya Yeni Ahit'te ortaya konan Hristiyan ahlâkı sonradan Aziz Augustinus, Petrus Abelardus ve Aquinalı Thomas gibi düşünürler tarafından geliştirilmiştir. Bu düşünürlerden Augustinus aşkı, Abelardus niyeti öne çıkararak, Hristiyan ahlâk düşüncesinin çeşitli yönlerini etraflıca incelemiştir (Cevizci, 2018: 92). Bununla birlikte özellikle Aquinalı Thomas'ın Aristoteles felsefesiyle Hristiyan inancının bir sentezi olarak geliştirdiği *ebedi saadet etiği*, Aristoteles etiğinin temel unsurlarına doğaüstü bir boyut kazandırmıştır (Cevizci, 2018: 93). Aquinalı Thomas, Hristiyan ahlâkını; *insanın amacı, doğal ve dini erdemler, ahlâk yasası* ve *doğal yasa* gibi kavramlarla açıklamaya çalışmıştır.

Aquinalı Thomas insanın amacını *kendini gerçekleştirme ve hakiki mutluluğa ulaşma* olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Ona göre insanın kendini gerçekleştirmesinin ve hakiki mutluluğun yolu Tanrı'yı bilmekten geçer (Aquinas, 1998: 337). Aquinalı Thomas ayrıca iyi eylemlerin erdemlere bağlı olduğunu

savunur. Ona göre insanın nihâi amacına ulaşabilmesi için önce gerekli altyapıyı hazırlaması, yaratılmış olma bilinciyle ve şerefiyle, özüne uygun bir tarzda doğru ve erdemli yaşaması gerekir (Cevizci, 2018: 97). Aquinalı Thomas erdemleri doğal/dünyevi ve dini erdemler olarak ikiye ayırır. Ona göre doğal/dünyevi erdemler; *ölçülülük*, *cesaret* ve *basiret*tir. Ölçülülük, insanın isteklerinin ve arzularının tatmini ve hazlar bağlamında; cesaret korkular karşısındaki doğru yönelimi ifade eder. Basiret ise başkalarının hakları ve insanlara nasıl muamele edileceği konusunda geliştirilen doğru yönelim veya alışkanlık olarak adalet ile ahlâki eylem konusunda enine boyuna doğru düşünme olarak tanımlanır (Cevizci, 2018: 97). Aquinalı Thomas dini erdemleri *iman*, *umut* ve *aşk* olarak sıralar. Ona göre insan bu erdemler sayesinde, Tanrı'ya inanır, O'na ulaşmayı ümit eder ve O'nu sınırsızca sever (Cevizci, 2018: 98). Aquinalı Thomas bu noktadan sonra erdemli davranışların veya iyi eylemlerin temeline ahlâk yasasını da koyar. Ona göre ahlâk yasası, eylemleri kendi uygun veya gerçek amaçlarına yönelten akli bir ilkedir. Akıl sahibi insanların hayvani içgüdülerinden kendilerini bağımsızlaştırabilmesi ancak akli bir kavrayış ve ilke ile mümkündür (Cevizci, 2018: 99). Aquinalı Thomas bir de doğal yasadaki bahseder. Ona göre doğal yasa doğru eylemin akıl tarafından keşfedilen genel ilkelerinden oluşmaktadır (Cevizci, 1998: 100). Bu yönüyle doğal yasanın, esasında, ilahi ve evrensel kabul edilen ahlâk yasasını tamamlayıcı mahiyette olduğu söylenebilir.

Hristiyan ahlâkı kapsamında temas edilmesi gereken önemli tezlerden biri de, çalışmanın erdemini yeniden ve kuvvetle vurgulaması yönüyle Max Weber'in Protestan çalışma ahlâkı tezidir. Hristiyanlığın ilk zamanlarında çalışmaya yönelik olumlu bir tutum sergilendiği gözlemlenirken, feodalitenin yükselişiyle beraber eski köle sahiplerinin yerini alan toprak sahibi soylular çalışmayı köylülüğe ve ayak takımına özgü bir özellik olarak görmüşlerdir (Arslan, 2012: 115). Protestanlıkta ise seçilmişlik (*predestination*) inancına göre mesleki başarı ve refah düzeyi seçilmiş olmanın göstergelerinden kabul edilmiştir. Weber kapitalizmin gelişimini, Protestanlığın Kalvinist kolunun, bu kolun müntesiplerinde kapitalizmin gelişmesine uygun bir psikolojik ortam oluşturduğunu bunun da

kapitalizmin ruhunu yarattığını, diğer bir deyişle girişimci kapitalist zihniyetin gelişimini teşvik ettiğini öne sürmüştür (Arslan, 2012: 116-117).

İslam Ahlâkı

Hiz. Muhammed'in "Ben, ancak güzel ahlâkı tamamlamak üzere gönderildim."⁷ hadisi İslam dininin ahlâka verdiği önemi göstermesi bakımından önemlidir. İslamiyetin inanç ve eylem bakımından iki ana kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi Allah'ın vahyini aktaran kitabı Kuran, ikincisi ise Allah'ın mesajına, sözleri, davranışları, eylemleri ve normlarıyla somutluk kazandıran peygamberin sünnetidir. Bu iki kaynak birlikte İslam ahlâkını oluşturur (Çağrı, 2009: 50).

Cevizci (2018: 102)'ye göre klasik İslam ahlâkı, Hristiyan ahlâkındakine benzer şekilde, ilahi otorite ve emri, dünyada insan davranışı yoluyla ahlâki bir düzen tesis etmenin vazgeçilmez temeli olarak kabul eder. Yazara göre Kuran ahlâki doğru ve yanlış açıkça ayırarak, temelinde Allah'ın iradesinin bulunduğu vahye dayalı bir ahlâk anlayışı ortaya koymaktadır. Fahri (2004: 29)'ye göre bu ahlâk *Kurani Ahlâk* olarak adlandırılır.

Kuran'da ortaya konan İslami ahlâk anlayışının insani boyutu, ifadesini *takva* teriminde bulur. Takva, Allah'ın yasakladıklarından sakınmak ve günahlardan Allah korkusuyla kaçınmaktır (Cevizci, 2018: 103). Diğer bir tanıma göre, takva Allah'a karşı gelmekten korunmak için gerekli önlemleri almak ve daima bu bilinç ile derin saygı şuuru içerisinde bulunmaktır (Gezgin, 2005: 203). Takva, daha geniş bir bağlamda kullanıldığında ise gerçekten ahlâki olmak durumunda olan evrensel ifadesini bulur (Nanji, 1993: 108). Nahl Suresi 90. ayette geçen "Süphesiz ki Allah, size adaleti, iyilik yapmayı ve yakınlarla bakmayı emreder; hayâsızlıktan, fenalıktan ve azgınlıktan nehyeder. Öğüt almanız için size böyle öğüt verir" emirlerinden hareketle Yaran (2010: 60-82), İslam'da ahlâkın dört

⁷ Bkz. Muvatta, Husnül Halk, 8; El-Müsned, 2/381.

şartının, adalet, muavenet, iffet ve merhamet şeklinde ifade edilebileceğini belirtmiştir. Bununla birlikte Erdoğan ve diğerleri (2018: 59)'ne göre İslam ahlâkında genel kabul görmüş dört temel erdemden bahsedilir. Bunlar; iffet, şecaat, hikmet ve adalet olarak sıralanır.

Cevizci (2018: 104)'ye göre İslam ümmeti ya da toplumu, Kuran'da ortaya konan ahlâki emirlerin ve ideallerin toplumsal bir düzeye tercüme edildiği bir araç olarak değerlendirilir. Yazara göre bireyler, artık bu düzeyde kişisel yaşamlarında belli bir ahlâki ve manevi vizyonu somutlaştırmak durumunda olan failer ve hatta vekiller hâlini alırlar. Buna göre bireysel ve toplumsal hayatın maddi ve manevi iki ayrı boyutunu olumlayan Kuran, iktisadi ve toplumsal düzeyde ortaya çıkabilecek adaletsizliklerin ortadan kaldırılması amacıyla, akrabalara, öksüz, yetim ve ihtiyaç sahiplerine yardım etmeyi emreder (Cevizci, 2018: 104). Schuman (2005: 774)'a göre Kuran'ın aileye yaptığı vurgu ise özellikle kadının statüsünü iyileştirmeyi öngörmektedir.

Kuran, Müslümanlara esas işlevi iyiliği emredip kötülükten sakındırmak olan en yetkin topluluğun tesis edilmesi misyonunu da yüklediğinden, peygamberin en temel görevi ilahi düzene uygun, yetkin ve adil bir yönetim şekli ihdas etmek olarak ortaya çıkar (Cevizci, 2018: 104). Bu durum İslamı yaymaya çalışırken, Müslüman olmayanlara karşı belli şekillerde muamelede bulunmayı da gerektirir. Cevizci (2018: 104)'ye göre tüm bunlar Allah'ın vahyi ile peygamberin uygulamaları ve yaşantısı yoluyla örneklenen klasik İslam ahlâkının temelini oluşturan unsurlardır. İslamda teolojik faaliyetin esas ilgi alanı ahlâk konusu olmuş ve dolayısıyla kelamcılar belirli birtakım etik kavramların ve problemlerin açıklığa ve çözüme kavuşturulması işiyle uğraşmışlardır. Yazar bu problemleri; *iyilik*, *kötülük*, *adalet* ve *yükümlülük* gibi kavramların anlam içeriklerinin belirlenmesi, ilahi irade ile insanın özgür iradesi arasındaki doğru ilişkinin aydınlatılması ve insanın nesnel ahlâki normların ve hakikatlerin bilgisine akıl yoluyla erişip erişemeyeceğinin belirlenmesi olarak sıralamaktadır.

İslam ahlâkı konusunda tasavvufi ahlâk anlayışına temas etmek de uygun olacaktır. Tasavvufta ruhun dışı vurumu olarak tanımlanan *nefs* yedi mertebeden oluşur. Arslan (2012: 35), bu mertebeleri *nefs-i emmâre*, *nefs-i levvâme*, *nefs-i mülheme*, *nefs-i mutmainne*, *nefs-i radiye*, *nefs-i mardiyeye* ve son olarak *nefs-i kâmile* olarak sınıflandırmıştır. Yazara göre *nefs-i emmâre*, Allah'ın emirlerine riayet etmeyen ve yasaklarından sakınmayan zevkine tabii olan nefistir. *Nefs-i levvâme*, Allah'ın emirlerine bazen uyan, işlediği günahlardan dolayı üzülen ve sevaplardan dolayı mutlu olan nefistir. *Nefs-i mülheme*, mümkün mertebe Allah'ın emirlerine uyan, yasaklarından sakınan nefistir. *Nefs-i mutmainne*, İslam'ın emir ve yasaklarına uyan, bu konularda hiçbir tereddütü olmayan neticede Allah ile manevi bir bağ kuran ve bunun hazzına ulaşan nefistir. *Nefs-i Radiye*, her yönüyle Allah'a yönelen, Allah'tan gâfil olmama şuuruna eren ve O'ndan razı olan nefistir. *Nefs-i mardiyeye*, bütün benliğiyle Allah'a teslim olan ve böylece Allah'ın kendisinden razı olduğu nefistir. Son olarak *nefs-i kâmile* ise bütün kötülüklerden sıyrılıp manevi olgunluğa eren nefistir. Bu mertebeye erişen kişinin bütün sıfatları güzeldir ve her hâli ibadet sayılır. Tasavvufta *insan-ı kâmil* olarak ifade edilen insan, esasen ahlâken mükemmel olan insandır.

İslam ahlâkında Fârâbi ve İbn-i Rüşd öne çıkan düşünürlerdir. Aritoteles'ten sonra ahlâkı sistematik ve problematik bir düzlemde ele alan Fârâbi, ahlâk literatüründe, ikinci muallim (muallim-i sâni) kabul edilmektedir (Erdoğan vd., 2018: 49). Aritotelesçi ve Platoncu unsurları bünyesinde barındıran ahlâk ve siyaset teorisiyle ilk defa Fârâbi, ahlâkı ve siyaseti *ilm-i medeni* başlığı altında ele almış ve bütüncül bir yapı inşa etmiştir (Özturan, 2018). Fârâbi'nin benzer bir yaklaşımla geliştirdiği kavramlardan biri de *mille* kavramıdır. İnsanın akıl yoluyla, bireysel olarak eylemlerdeki itidal noktasını tespit etmesi ve buna göre eylemesi, felsefe içi süreçlere tabii iken; felsefi yöntemle ahlâki olan *ortayı* bulmaya güç yetiremeyen insanların, bunu öğrenecekleri yer *milledir*. Bunu sağlayacak olan er-reîsu'l-evvel (ilk başkan), kendi sahip olduğu, akli olarak elde edilen teorik ve pratik bilgiyi halka ikna ve tahayyül ettirme yoluyla sunar. Bu sebeple *mille*, halk için ahlâkın kaynağı olarak kabul edilebilir (Özturan, 2013: 200). Fârâbi'nin ahlâkı insan eylemlerinin bütününe kapsayan yaklaşımı kendisinden sonra farklı

şekillerde devam etmiştir. Yahya bin Adî'nin *Tehzibu'l-ahlâk* ve İbni Miskeveyh'in *Tehzibu'l-ahlâk* adlı eserleri bunun ilk örneklerini teşkil etmiştir (Erdoğan vd., 2018: 49). İbn-i Rüşd din felsefe ilişkileri konusunda önemli katkılarda bulunmuş, İslam felsefesinin Batı'daki en büyük temsilcisi olmuştur (Yıldırım, 2012: 94). Ahlâka dair bir kısım problemleri açıklarken öncelikli olarak insanî erdemleri açıklayan İbn-i Rüşd *Telhîsu's-Siyâse li Eflâtûn* adlı eserinde insanî mükemmellik veya erdem türlerini nazarî (teorik), fikrî, ahlakî ve amelî (pratik) erdemler olarak sınıflandırır (Aşkit, 2018: 56). İbn-i Rüşd'ün ayrıca değer ve etik üzerine yazılmış *Kitabü'l Keşf an Menahici'l Edille* adlı bir eseri bulunmaktadır.

1.1.2.3. Diğer Etik Teoriler

Diğer etik teoriler başlığı altında adalet etiği ve erdem etiği incelenmiştir.

Adalet Etiği

Adalet (*justice*) kavramının genel kabul görmüş bir tanımının olmadığını belirtmek gerekir. Kelsen (1960: 24) bu durumu; "Gerçekten de insanlığın özlemine çektiği mutlak adaletin ne olduğunu bilmiyorum ve bunu açıklayamam. Sadece adaletin bana göre ne olduğunu tanımlayabilirim. Mesleğim bilim insanlığı ve bu nedenle hayatımdaki en önemli şey olduğu için, kanaatime göre adalet, koruması altında hakikat arayışının gelişebileceği bir toplumsal düzendir." cümleleriyle ifade etmiştir. Türk Dil Kurumunun sözlüğünde adalet "Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, türe", "Hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme", "Herkes kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk" anlamlarına gelmektedir.

Adalet ahlâkının temelinde eşit olanlara eşit olacak, eşit olmayanlara da eşit olmayacak şekilde davranmak bulunmaktadır (Arslan, 2012: 33). Halıcı (2000: 51) adalet kavramını; geçmişteki haksızlıkların ya da çekilen sıkıntıların telafi edilmesini ifade eden "dengeleyici adalet (*compensatory justice*)", yasalara uymayanların veya suç işleyenlerin cezalandırılmasını kapsayan "cezalandırıcı adalet (*retributive justice*)", karar süreçleriyle, prosedürlerle, uygulamalarla ya da

anlaşmalarla ilgili doğruları gösteren “usule ilişkin adalet (*procedural justice*)” ve sosyal faydaların ve mükellefiyetlerin uygun şekilde dağıtılmasını içeren “dağıtımsal adalet (*distributive justice*)” olarak dört kategoriye ayırmıştır.

Çalışma kapsamında adalet kavramını açıklayan iki önemli teoriye yer verilecek olup, bunlar; *John Rawls’un Adalet Teorisi* ve *Ronald Dworkin’in Hak Teorisidir*.

John Rawls’un Adalet Teorisi

Amerikalı felsefeci John Rawls tarafından geliştirilen adalet teorisi, Arslan (2012: 34)’a göre ana hatlarıyla Kant’ın ödev ahlakı yaklaşımına dayanmakta ve tüm rasyonel insanların kabul edebileceği bir perspektif sunmaktadır. Rawls, adalet görüşünü iki temel prensip üzerine şekillendirmiştir (Rawls, 2006: 63). Rawls bu noktada; bireylerin her birinin en yüksek seviyede uyumlu ve eşit özgürlük hakkına sahip olmalarını, sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin herkesin lehine olacak şekilde karşılanmasını, ayrıca pozisyonların ve imkânların herkese açık olmasını savunmuştur.

Bir bütün olarak toplum için adalet *sosyal adalet* olarak adlandırılmaktadır. Sosyal adalet sosyal girdilerin ve değerlerin insanlara doğru bir oranda dağıtılmasıdır (Halıcı, 2000: 52). Buradan hareketle sosyal adalet yaklaşımının, gelir, ödül ve maliyetlerin bireylere ya da gruplara tarafsız olarak dağıtılması fikrine dayandığı söylenebilir.

Eşitlikçi etik teorilerin çağdaş bir yansıması olarak kabul edilen Rawls’un Adalet Teorisi, sosyal kaynakların adil bir şekilde dağıtılması sorununu temel almaktadır. Rawls’un teorisi, çoğulcu ve liberal toplumlarda hukuki yaptırımların ve adalet sisteminin ilgilenmesi gereken konulara temel teşkil etmesi açısından önemlidir. Sosyal sözleşme teorisinin kavramlarından bazılarını da teorisinde kullanan Rawls, adalet ilkelerinin sosyal sözleşme ile kurulduğu bir toplum öngörmektedir (McCartney ve Paren, 2012). Bununla birlikte, Rawls, toplum üyeleri arasında adalet ve eşitlik sağlanmasına izin vermeyen sosyal sözleşmeyle ilgili sorunları

tespit etmekte ve bu nedenle *cehalet peçesinin arkasında* müzakere edilen bir sosyal sözleşme önermektedir (McCartney ve Paren, 2012). Cehalet peçesinin arkası, bireyi meydana getiren dil, din, kültür, ırk, tarihsel ilişkiler gibi unsurların ve bu unsurların ortaya çıkardığı toplumsal rollerin yine birey tarafından askıya alınabilmesi ve anılan faktörlerden bağımsız düşünülebilmesi ve konuşulabilmesi imkânını sağlamaktadır (Anlı, 2013: 45). Böylece toplumu oluşturan bireylerin, ırklarının, cinsiyetlerinin, eğitim seviyelerinin, cinsel yönelimlerinin vb. özelliklerinin hiçbir önemi olmayacak ve sosyal sözleşme daha adil bir şekilde tesis edilecektir.

Ronald Dworkin'in Hak Teorisi

Bireysel özgürlüklerin ön planda tutulması gerektiğini savunan Amerikalı felsefeci Dworkin, hakları, faydacılığın ön planda olduğu kültürlerde, bireyleri korumak için hukuki kararları bir araç olarak gören ahlâki ilkeler olarak tanımlamıştır. Hakları faydacı politikalara karşı savunan Dworkin, eşitliği ve adaleti, haklar temelinde ele almıştır (Dworkin, 2007: 116). Dworkin hakların kolektif amaçlardan ve politikalarından üstün olduğunu; yani haklar ile amaçlar çatıştığı zaman üstünlüğün daima haklara ait olduğunu savunmuştur. Bayram (2017: 318) bu görüşü şu ifadelerle açıklamıştır:

Örneğin, üniversite yönetiminin A ile B noktası arasında yol yapmak istediğini farz edelim. Ancak bunun için bir kişinin evinin yıkılması kaçınılmaz olsun. Bu durumda kişi evinin yıkılmasına rıza göstermezse hak anlayışına göre planın iptal edilmesi gerekir. Nitekim mülkiyet bir haktır, kişinin rızası olmadıkça herhangi bir şey yapılması mümkün olmaz. Dworkin'e göre, bir kişinin hakkı söz konusu olduğunda bu hak genel çıkarı aykırı olsa dahi hükümet bu kişiyi hakkı kullanmaktan mahrum bırakamaz.

Dworkin (2007: 318) adalet dağıtımında rehber olarak "eşit ilgi ve saygı hakkı" kavramını kabul eder. Sosyal düzenin sağlanmasında eşit ilgi ve saygı hakkı önemli bir yer tutmaktadır. Eşit ilgi ve saygı hakkından; ilk olarak fırsatların ve kaynakların eşit dağıtılmasını ifade eden "eşit muamele hakkı"; ikinci olarak ise her bireye aynı ilginin ve saygının eşit olarak gösterilmesini ifade eden "eşit olarak muamele görme hakkı" olmak üzere iki farklı hak doğar (Bayram, 2017: 318).

Dworkin adalet ilkelerini belirlerken *ada metaforunu* kullanır. Metafora göre farklı ırklara ve inançlara sahip bir grup insan gemilerinin batması sonucunda üzerinde bol miktarda kaynak bulunan ıssız bir adaya düşerler. Bu insanlar, adadan kurtulmanın mümkün olmadığını ve adada kendilerinden başka insan yaşamadığını anlayınca adadaki kaynakları kendi aralarında eşit bir şekilde paylaşmaya karar verirler. Kaynak dağıtımında eşitliğin sağlanabilmesi için ilk olarak *kıskançlık testi* yöntemini kullanırlar. Kıskançlık testinde birinin aldığı kaynağa diğerlerinin imrenmesi söz konusu olursa paylaşım eşit yapılmış sayılmayacak ve kıskanma durumu ortadan kalkana kadar dağıtım ve test devam edecektir (Dworkin, 2000: 66-67).

Adada üretim bakımından elverişli ve elverişsiz kaynaklar bulunduğundan dolayı bu kaynakların mekanik olarak eşit paylaşılması durumunda, paylaşım kıskançlık testini geçemeyecek ve eşit dağıtım söz konusu olamayacaktır. Dolayısıyla, kaynakların paylaşılmasındaki bu sorunu çözebilmek için bir nevi *açık artırma veya pazar uygulaması* kullanmak zorunda kalınacaktır (Rosen ve Wolff, 2006: 331). Dworkin adada mahsur kalan bu insanların hayatlarından memnun olacakları, zevklerine ve yeteneklerine uygun olan kaynağı seçebilmeleri için açık artırma modelinin en uygun model olduğu görüşündedir. Buna bağlı olarak ekonomik ilişkiler ve piyasa sistemi bireylere göre şekillenebilecektir (Arneson, 2005).

Açık artırma modeline göre adadaki her bireye yüz istiridyeye verilecektir ve insanlar kaynakları açık artırma ile satın almak için bu istiridyeleri kullanacaklardır. Açık artırma, tüm kaynaklar satılana kadar uygulanacak, alıcısı çıkmayan kaynakların açık artırma değeri düşürülecektir. Sonuç itibarıyla açık artırma modeli işe yararsa ve adadaki herkes kıskançlık testinden geçerse teorik olarak hiç kimse diğerlerinin satın aldıklarını kıskanmayacaktır (Rosen ve Wolff, 2006).

Kaynaklar paylaşıldıktan sonra adadakiler *fırsat eşitliği prensibi* gereğince istedikleri gibi üretim ve ticaret yapabileceklerdir. Bu insanlardan bazıları, diğerlerinin istediği ve satın almayı arzuladığı şeyleri üretmek konusunda daha

becerikli olacak, bazıları çalışmayı sevmeyecek veya daha az kazanacak ölçüde çalışacaktır. Bunun yanı sıra bazıları sağlıklarını korurken bazıları hastalanacaktır. Böylece başlangıçtaki kıskançlık düzeyi ve eşitlik durumu bütünüyle değişmiş olacaktır (Rosen ve Wolff, 2006).

Dworkin (2000)'e göre, adadaki insanların kaynaklarına etki eden ve eşitsizliğe neden olan iki tür şans vardır: İlki, adadaki insanların kaynaklarının yıldırım, yağmur, sel gibi doğa olayları ile azalmasına ve artmasına sebep olan *kaba şans* (*brute luck*) tır. İnsanların sahip oldukları kaynakları bilinçsiz olarak iyileştirmesi ya da o kaynaklara başkaları tarafından bilinçsiz olarak zarar verilmesi kaba şans olarak adlandırılır. İkincisi ise, bireyin bilinçli ve istemli olarak ekonomik faaliyetlere girmesi sonucunda kaynakların artmasına ya da azalmasına sebebiyet veren seçmeli şanstır (*option luck*). Adadakiler arasında zeki olanlar ya fırsat eşitliğinin bir gereği olarak kaynaklarını mevcut piyasa işleyişinde diğerlerinden daha fazla artırır ya da zekâları sayesinde diğer insanların sahip oldukları kaynakları medenice ellerinden alırlar.

Kaynakların eşit dağılmamasının sebebi belirlendikten sonra “dezavantajlı durumda olanların durumu nasıl iyileştirilebilir?” sorusu ortaya çıkmaktadır. Dworkin böylesi bir durumda, bireyin kaba şans sonucu düştüğü dezavantajlı durumun iyileştirilmesi gerektiğini vurgular ve bu dezavantajlı duruma düşülmemesi ya da sonrasında bu durumun telafi edilmesi için kaynak dağılımı yapılırken bireylere bir güvence verilmesi gerektiğini belirtir. Dworkin bu güvenceyi, *sigorta modeli* olarak tanımlar. Bu modele göre, bireyler başlangıçta sahip oldukları kaynakların bir bölümünü diğer kaynaklarını sigortalamak için kullanmalıdır (Dworkin, 2000). Böylelikle eşitlik diğerlerinin fırsat eşitliği kısıtlanmadan sağlanmış olacaktır.

Gerek Rawls'un adalet teorisi gerekse Dworkin'in haklar teorisi ile temelde “adalet nedir?”, “hak nedir?”, “adil olmak ile fayda arasında ilişki var mıdır?” ve “adil olmak neden kişinin faydasıdır?” gibi sorulara cevap aranmaktadır. Bu noktada adalet kavramının, bireysel fayda ile toplumsal faydanın birlikte

sağlanabileceği ortak bir tanımının yapılmasının, bireyle yaşadığı toplum arasında düzenli bir ilişkinin sağlanması, hakkın ve adaletin tesisi bakımından atılacak adımların başında geldiği söylenebilecektir.

Erdem Etiği

Erdem (*virtue*) kavramının ortaya çıkması ilkçağ Yunan felsefecileri Socrates ve Aristoteles'e kadar uzanır. Aristoteles, *Nikomakhos'a Etik* adlı kitabında erdem kavramından bahsetmiştir. Türk Dil Kurumunun sözlüğünde erdem "Ahlakın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adı, fazilet", "İstencin ahlâksal iyiye yönelmesi" "İnsanın tinsel ve ruhsal yetkinliği " ve "fazilet, hüner" anlamlarına gelmektedir. Erdem terimi, Antik Yunan'da etik alanda kullanılmadan önce *bir varlığın yerine getirmesi gereken işlevi en iyi biçimde yerine getirmesi* şeklinde anlaşılmış, Homeros şiirlerinde her tür üstünlük veya fazilet için erdem kelimesini kullanmıştır (Ocak, 2011: 80). Sokrates erdemi, "insanın kendisini bilmesi ve bu şekilde nelerden korkacağını, nelerden korkmayacağını; nelere yaklaşp nelerden uzaklaşacağını bilmesi" olarak tanımlar (Akt. Weber, 1993: 44).

Erdem ahlâkı, Stanford Felsefe Ansiklopedisi'nde, "görevleri veya kuralları vurgulayan deontolojik etik ya da eylemlerin sonuçlarına önem veren teleolojik etik yaklaşımlarının aksine, erdemlere ya da ahlâki karaktere önem veren bir etik anlayış" olarak tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma göre, ahlâki yükümlülükler yerine getirilirken kurallardan ziyade karakter ve alışkanlıklar üzerine kurulu değerler ile hareket edilir. Bu nedenle böyle bir hareket tarzı *değer yaklaşımı* olarak da isimlendirilir (Buchholz ve Rosenthal, 1998: 39). Erdem ahlâkı anlayışında, Kant ahlâkındaki ödev kavramının yerini erdem kavramı alır (Arslan, 2012: 33). Bu anlayışa göre ahlâkla alâkalı kavramların tamamı erdeme indirgenebilir. İnsan onuruna yakışan bir hayat için erdem katkısını vurgulayan bu öğretisi, insanın ahlâki açıdan yetkin hâle gelmesi ya da bir karakter kazanması için gerekli olan şeyin ödev bilincinden ziyade erdem bilinci olduğunu ileri sürer (Arslan, 2012: 33).

Yardıma muhtaç birisine yardım edilmesi gerektiği açıktır. Ancak teleolojik yaklaşımda bu eylemi gerçekleştirmenin sonuçlarının, refahı en üst düzeye çıkarıp çıkarmayacağına yoğunlaşılırken, deontolojik yaklaşımda eylemin ödevden dolayı olup olmadığına bakılmaktadır. Erdem ahlâkında ise eylemin insanîyetin ve yardımseverliğin bir gereği olması bu eylemin erdemli ve etik olması için yeterlidir.

1.1.3. İş Etiği ve Etik İklim Kavramları

İş etiği (*business ethics*) kavramına yönelik doğrudan ilgi, ilk olarak 1920'lerde güçlü bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu dönemde "*Adventures on the Borderlands of Ethics*", "*The Ancient Greeks and the Evolution of Standards in Business*" ve "*Book of Business Standards*" gibi müstakil olarak iş etiğini konu edinen birçok eser yönetim literatürüne kazandırılmıştır (Tsalikis ve Fritzsche, 1989: 700).

Arslan (2012: 19)'a göre iş etiği, iş hayatında karşılaşılan tüm ahlâki sorunları incelemektedir ve ahlâk bilgisinin uygulamalı şeklidir. Ülgen ve Mirze (2004: 449)'ye göre iş etiği genel olarak işyerinde doğruları ve yanlışları bilmek ve doğru olanı uygulamak anlamına gelmektedir. Eser (2007: 3)'e göre iş etiği, ekonominin ve iş dünyasının sağladığı imkânlar paralelinde sağduyulu seçimler yapmamızda bize rehberlik eden ilkeleri ve değerleri inceleyen disiplindir. Torlak ve Tiltay (2017: 106)'a göre, "İş ahlâkı, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. İş ahlâkı dürüstlük sorunu ile uğraşır. Bu çerçevede iş ahlâkı demek, sözünde durmak demektir. Yine iş ahlâkı, doğaya saygılı olmak, hakça davranış, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak demektir."

İş etiğinin yeni bir disiplin olarak gelişmesinin altında iş dünyasındaki etik hassasiyetin artırılması gibi önemli bir ihtiyaç yatmaktadır (Arslan, 2012: 20). 1983 yılında yapılan bir araştırmada Amerikalıların %65'i ABD'de genel ahlâki seviyenin düştüğünü belirtmişlerdir (Arslan, 2012: 20). 1990'lara gelindiğinde yöneticiler ahlâki sorunlarla daha fazla ilgilenmeye başlamışlardır (Cleek ve Leonard, 1998: 619).

Eser (2007: 4), iş etiği konularını, *sistemsel, örgütsel ve bireysel* olarak üç gruba ayırmaktadır. İş etiğindeki sistemsel konular, işletmenin faaliyette bulunduğu ekonomik, politik, yasal sistemler ile diğer sosyal sistemlerin içindeki; örgütsel konular, işletmenin kendi bünyesindeki etik sorularla ilgilidir. Bu konular faaliyetlerin ahlâkiliğini, politikaları, uygulamaları veya işletmenin örgütsel yapısını bir bütün olarak içermektedir. Bireysel konular ise işletmede çalışan belirli kişiye/kişilere ilişkin etik sorularla alakalıdır. Bu etik sorular, faaliyetlerin, kararların veya çalışanların etik olup olmamasıyla ilgili soruları kapsamaktadır (Velasquez, 2002: 13-16).

İş etiği uygulamalarında, uyulması ve/veya kaçınılması gereken değerler, ilkeler ve davranışlar yer almaktadır. Yalan söyleme, çıkar çatışması, rüşvet, ayrımcılık, cinsel taciz, dolandırıcılık, finansal yetkinin kötüye kullanılması, içeriden bilgi sızdırma gibi olumsuz davranışların yanında, dürüstlük, şeffaflık, farklılıklara saygı gibi olumlu davranışlardan da bahsedilebilir (Erdoğan vd., 2018: 24).

Etik iklim kavramına gelince; Simha ve Stachowicz-Stanusch (2013: 56)'a göre örgütsel aktörler arasında, etik konuların ele alınma şekli ve etik davranışların tanımlanması konusunda paylaşılan algı, bir örgütün etik iklimini oluşturmaktadır. Victor ve Cullen (1987: 51) etik iklimi; örgütlerde etik davranışların ne olduğu ve örgütlenmede etik konuların ne şekilde ele alınması gerektiğine yönelik ortak algılar olarak tanımlamışlardır. Weber ve Seger (2002: 70) etik iklimin örgüt mensuplarının etik sorunları tanımlamalarını sağlayan ve bu sorunlarla nasıl başa çıkacakları hususunda onlara yol gösteren bir örgütsel kültür bileşeni olduğunu ifade etmişlerdir.

Jaramillo ve diğerleri (2006: 272)'ne göre etik iklim, bir örgütün hâlihazırdaki uygulama, usul, norm ve değerlerinin etik kriterlere uygunluğu konusunda çalışarlarda oluşturduğu algıdır. Benzer şekilde Martin ve Cullen (2006: 2) etik iklimi, örgütün resmi ve gayri resmi usullerinin, politika ve uygulamalarının çalışarlarda ortaya çıkardığı ortak algılar olarak tanımlamışlardır.

Victor ve Cullen (1988: 101)'e göre bir çalışanın, diğer çalışanları da etkileyecek bir kararlar karşısında doğru alternatifini belirleyebilmesi, -işyerinde etik davranışı örgütün bakış açısına göre belirleyen- etik iklimle mümkün olmaktadır. Bu yönüyle etik iklim, çalışanların örgütlerde kabul edilebilir veya kabul edilemez davranışları birbirinden ayırt etmelerini sağlayan önemli bir araçtır (Erondu vd., 2004). Cullen ve diğerleri (2003: 129)'nin ifadesiyle etik iklim, bir yönüyle etik sorunların tanımlanmasına yardımcı olurken diğer yönüyle de çalışanların örgütteki durumlarını değerlendirebilmeleri için algısal bir kıstas işlevi görmektedir. Elçi ve Alpkan (2006: 143) etik iklimin "sabit, psikolojik olarak anlamlı, örgütlerde var olan ilke ve prosedürlerle ilişkili olarak çalışanların üzerinde görüş birliğine vardığı ortak yargı" olarak da tanımlanabileceğini belirtmişlerdir.

Etik iklim bir örgütte çalışanların işlerin nasıl yürütüldüğüne ilişkin algılarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir (Maignan ve Ferrell, 2000). Örgütsel uygulamalar çalışanlar tarafından kabul edilebilir olduğu ve çalışanlar örgütsel kararların etik normlara uygun alındığına inandıkları takdirde elverişli bir etik iklimden söz edilebilecektir (Cullen vd., 2003). Örgütsel davranış kurallarına veya etik kurallara uymak, örgütsel etik davranışın varlığını göstermekte ve çalışanların etik karar vermelerini mümkün kılmaktadır (Mulki vd., 2008). Dolayısıyla, bir örgütte etik iklim algısı ne kadar yüksek düzeyde olursa alınan kararlar da o ölçüde etik olacaktır. Stewart ve diğerleri (2011)'ne göre etik örgütler yasal düzenlemelere uygun davranmakta ve paydaşların etik kaygılarını giderecek şekilde faaliyet göstermektedir. Etik iklimin bulunduğu bir çalışma ortamında, örgütsel politikaların, uygulamaların ve prosedürlerin sonuçlarının etik olup olmadığı noktasında da hassasiyet gösterilmektedir. Etik iklim ile çalışan davranışı arasındaki ilişkide etik dışı davranışlar örgütler ve çalışanlar için maliyetli olabilmektedir (Barsky, 2008). Bu nedenle etik iklimin tesisi ve sürdürülebilirliği örgütler ve çalışanlar için kritik önemdedir.

1.1.4. Etik İklim Teorisi

Etik iklim kavramının teorik temeli Amerikalı bilim insanı Lawrence Kohlberg'in *Ahlâki Gelişim Teorisine* dayanmaktadır (Maesschalck, 2004: 3). Kohlberg'in ahlâki gelişim teorisine göre bireyler düşük seviyeden yüksek seviyeye doğru Tablo-1'deki ahlâki gelişim aşamalarını geçerek ilerlemektedirler. Kohlberg ahlâki gelişim teorisini Tablo-1'de görüldüğü şekilde modellemiştir.

Tablo-1: Kohlberg'in Ahlâki Gelişim Modeli

DÜZEY	SEVİYE	TANIM
Geleneksel Öncesi (<i>Pre-conventional</i>)	1- Bağıllık ve Ceza	Cezadan kaçınmaya dayanan, eylemlerin arka planındaki niyetlerden ziyade sonuçlarına odaklanma; otoriteye içsel saygı.
	2- Bireysellik ve Değişim	Doğru davranışın bireysel olarak en iyi getirisi olacak davranış olduğu düşüncesi.
Geleneksel (<i>Conventional</i>)	3- Kişilerarası İlişkiler	İyi çocuk davranışı. Bireyleri sosyal rolleri oynayan aktörler olarak görme.
	4- Otorite ve Sosyal Düzen	Hukuk ve sosyal düzenin en yüksek idealler olarak kabul edilmesi Sosyal kurallara bağlılığın işlevsel toplumun devamlılığı için bir zorunluluk olduğu düşüncesi.
Geleneksel Sonrası (<i>Post Conventional</i>)	5- Sosyal Sözleşme	Kişilerin farklı değerlerinin olabileceğini öğrenmeye başlama; kanunların kültüre bağlı olduğunu idrak etme.
	6- Evrensel Prensipler	İçsel ahlak ilkelerinin geliştirilmesi ve bireyin bu prensiplere uymaya başlaması.

Kaynak: Bkz. <https://www.psychologynoteshq.com/kohlbergstheory/>, Erişim Tarihi: 28.03.2019.

Etik iklimin teorik temellerine ilişkin ilk çalışma 1987 yılında "A theory and measure of ethical climate in organizations" başlığıyla Victor ve Cullen tarafından yapılmıştır. Yine aynı yazarlar tarafından 1988 yılında gerçekleştirilen "The organizational bases of ethical work climate" adlı çalışma bir önceki çalışma ile

birlikte etik iklim kavramının temelini teşkil etmektedir. Mayer (2014: 415), Victor ve Cullen'in bahse konu çalışmalarının bireylerin davranışlarını kişisel özelliklerinin yönlendirdiğine ilişkin yaygın kanaatin aksine, çalışanların etik dışı davranışlarının üzerinde örgütsel ortamın da rolünün bulunduğunu göstermesi bakımından iş etiği literatürüne benzersiz bir yaklaşım getirdiğini ifade etmiştir. Victor ve Cullen (1987,1988)'in çalışmalarını takip eden dönemde etik iklimle ilişkin yüzlerce makale yayımlanmıştır. Google Akademik'te yer alan verilere göre 2019 yılı Nisan ayına kadar, Victor ve Cullen'in etik iklim hakkındaki bu iki makalesine toplamda üç binden fazla atıf yapılmıştır.

Victor ve Cullen Etik İklim Modeli

Victor ve Cullen (1988: 102) tarafından geliştirilen bu modelde, etik iklim bireysel algılardan ve değerlendirmelerden bağımsız olarak örgütsel temellere dayandırılmıştır. Buna göre; örgütler ve alt gruplar örgüt içinde farklı kurumsal normlar geliştirmektedir, bütünüyle homojen olmamasına rağmen bu normatif sistemler, örgüt üyelerince bir işyeri iklimi olarak yeteri kadar iyi bilinmektedir ve etik işyeri algıları, etik iklimin duygusal değerlendirmelerinden farklılık göstermektedir. Victor ve Cullen (1988) etik iklim modeli; örgütsel karar vermede kullanılan **etik kriter** ve etik karar vermede bir referans noktası niteliğinde olan **analiz odağı** olmak üzere iki ana boyuttan oluşur. Bu boyutlar, Tablo-2'de gösterildiği üzere toplam dokuz etik iklim boyutundan oluşmaktadır.

Tablo-2: Victor ve Cullen Etik İklim Modeli

		ANALİZ ODAĞI		
		Kişisel (<i>Personel</i>)	Örgütsel (<i>Local</i>)	Evrensel (<i>Cosmopolitan</i>)
ETİK KRİTER	Bencilik (<i>Egoism</i>)	Kişisel Çıkar (<i>Self-interest</i>)	Kurum Çıkarı (<i>Company Profit</i>)	Verimlilik (<i>Efficiency</i>)
	Yardımselik (<i>Benevolence</i>)	Arkadaşlık (<i>Friendship</i>)	Takım Çıkarı (<i>Team Profit</i>)	Sosyal Sorumluluk (<i>Social Responsibility</i>)

	İlkelilik (Principalism)	Kişisel Ahlâk Kuralları (<i>Personal Morality</i>)	Kurumsal Kurallar ve Prosedürler (<i>Company Rules and Procedures</i>)	Kanunlar ve Mesleki Etik Kurallar (<i>Laws and Professional Codes</i>)
--	-------------------------------------	---	---	---

Kaynak: https://www.researchgate.net/publication/5148873_Continuities_and_Extensions_of_Ethical_Climate_Theory_A_Meta-Analytic_Review, Erişim Tarihi:19.02.2019.

Etik kriter boyutu: Etik kriter ahlâk felsefesinde; bencillik (*egoism*), yardımseverlik (*benevolence*) ve ilkelilik (*principalism*) olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır. Bu sınıflandırma, Kohlberg'in ahlâki gelişim aşamalarının temelinde de yer almaktadır (Sims ve Keon, 1997; Barnett ve Vaicys, 2000).

Analiz odağı boyutu: Analiz odağı boyutu, örgüte ilişkin kararlarda uygulamaya alınacak etik kriterlerin belirlenmesinde ihtiyaç duyulan ahlâki analizlerin kaynağıdır. Analiz odağı örgütsel kararlardaki etik analizlerde hangi kısıtların geçerli olacağını belirlemede de rol oynar. Analiz odağı boyutu ahlâk felsefesinde; kişisel (*personal*), örgütsel (*local*), evrensel (*cosmopolitan*) olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır.

Victor ve Cullen (1988)'in geliştirdiği dokuz etik iklim boyutunu, Elçi (2005: 17-18) ayrıntılı olarak açıklamıştır. Etik iklim boyutları ana hatlarıyla aşağıda açıklanmıştır.

Kişisel Çıkar: Analiz odağının kişisel alt başlığı ile etik kriterin bencillik alt başlığının kesişiminde yer alan kişisel çıkar boyutu, ihtiyaçların, tercihlerin ve kişinin bizzat kendisinin (bireysel kazanç, kendini savunma vb.) göz önüne alınmasıdır. Bencillik, sağlık, mutluluk, güç, haz vb. isteklerin ve çıkarların birey tarafından ön planda tutulması olarak tanımlanabilir. Kişisel çıkar boyutunda karar alıcı konumundaki birey genellikle başkalarının ihtiyaçlarından ziyade kendi ihtiyaçlarının en çok tatmin edilmesi sonucunu doğuracak alternatifleri araştırır.

Kurum Çıkarı: Analiz odağının örgütsel alt başlığı ile etik kriterin bencillik alt başlığının kesişiminde yer alan kurum çıkarı boyutu, kararların örgüt çıkarlarına

uygun olması gerektiği konusunda çalışanların ortak bir inanca sahip olmalarını ifade etmektedir. Bu inanç alınan etik kararları da etkiler. Kısaca örgüt çıkarlarının ön planda tutulması olarak da tanımlanabilir.

Verimlilik: Analiz odağının evrensel alt başlığı ile etik kriterin bencillik alt başlığının kesişiminde yer verilen verimlilik boyutu ile daha geniş çaptaki ekonomik veya sosyal sistemin çıkarları düşünülmele verimlilik hedeflenmektedir.

Arkadaşlık: Analiz odağının kişisel alt başlığı ile etik kriterin yardımseverlik alt başlığının kesişiminde yer alan arkadaşlık boyutu, örgütsel ilişkilerden bağımsız olarak insanların arkadaş olarak kabul edilmesi olarak tanımlanır.

Takım Çıkarı: Analiz odağının örgütsel alt başlığı ile etik kriterin yardımseverlik alt başlığının kesişiminde bulunan takım çıkarı boyutu, takım çıkarının ön planda tutulması anlamına gelir.

Sosyal Sorumluluk: Analiz odağının evrensel alt başlığı ile etik kriterin yardımseverlik alt başlığının kesişiminde yer alan sosyal sorumluluk boyutu, analizin dışında yer alanların (müşteriler, sosyal paydaşlar) düşünülmesi olarak tanımlanır.

Kişisel Ahlâk Kuralları: Analiz odağının kişisel alt başlığı ile etik kriterin ilkelilik alt başlığının kesişiminde ele alınan kişisel ahlâk kuralları boyutu, örgütte yararlanılması umulan ilkelerin kaynağını belirler. Kişisel ahlâk kuralları, bireylerin hareketlerini doğrunun ve yanlışın evrensel ve değişmez prensipleri bakımından değerlendirdikten sonra etik kararlar aldıklarını savunan ödev ahlâkı ilkelerine dayanır (Bamett ve Vaicys, 2000: 351). Bireyin burada bireysel etik anlayışıyla eylemde bulunması beklenir.

Kurumsal Kurallar ve Prosedürler: Analiz odağının örgütsel alt başlığı ile etik kriterin ilkelilik alt başlığının kesişiminde konumlandırılan kurumsal kurallar ve prosedürler boyutuna göre, etik kuralların kaynağı örgütün içindedir (kurallar, yönetmelikler, prosedürler vb.).

Kanunlar ve Mesleki Etik Kurallar: Analiz odağının evrensel alt başlığı ile etik kriterin ilkelilik alt başlığının kesişiminde yer verilen kanunlar ve mesleki etik kurallar, etik kuralların kaynağının örgütün dışında (örneğin yasal sistem, meslek örgütleri vb.) olduğunu belirtir. Buna göre, örgüt dışından gelen etik kural ve kodlar örgüt içi etik kararları güçlü bir şekilde etkilemektedir.

Martin ve Cullen'in 2006 yılındaki çalışmasında ise etik iklim beş boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Bu boyutlar şunlardır:

Araçsal (Instrumental): Araçsal etik iklimde etik kararlar kişisel ve örgütsel çıkarlar ekseninde şekillenmektedir. Çalışanların kendi çıkarlarına hizmet eden davranışları merkeze aldığı bu boyut en düşük seviyede tercih edilen boyuttur. (Martin ve Cullen, 2006: 4).

Başkalarının iyiliğini isteme (Caring): Başkalarının iyiliğini isteme, temelde yardımseverlik teorisi (*benevolence theory*) ve faydacı ahlâk felsefesi ile ilgilidir (Martin ve Cullen, 2006: 5). Bu boyutta, kararların başkalarının iyiliği için kapsayıcı bir kaygıya dayanması gerektiği vurgulanmaktadır (Martin ve Cullen, 2006: 5).

Bağımsızlık (Independence): Bağımsızlık, bireylerin karar alırken kişisel ahlâki kanaatlerine göre hareket etmeleri gerektiğine güçlü bir şekilde inandıklarını temsil etmektedir (Martin ve Cullen, 2006: 5).

Kanun ve Kodlar (Law and Codes): Kanun ve kodlar, örgütün kanun, kutsal kitaplar veya mesleki davranış kuralları gibi dışsal normlara dayanan ilkeli

kararları desteklediği algısına dayanır (Martin ve Cullen, 2006: 5). Etik kodlar, örgütün birtakım ahlâki değerleri benimsediğine işaret etme, örgüt üyelerine ve kamuoyuna örgütün iş süreçlerinin etik değerler dikkate alınarak yürütüldüğünü gösterme, örgütün karar verme süreçlerinde yol gösterici olma ve çalışan performansının değerlendirilmesinde dikkate alınma gibi önemli işlevler görmektedir (Montaya ve Richard, 1994: 713-714).

Kurallar (Rules): Etik iklim tipolojisi içerisinde, şirket kuralları ve prosedürleri olarak tanımlanan boyut deneysel olarak kurallar boyutunda ortaya çıkar (Martin ve Cullen, 2006: 5). Appelbaum ve diğerleri (2005: 45) bu husustaki yaygın kanaatin örgütsel kararların güçlü örgütsel veya davranışsal kurallar gibi standartlar tarafından yönlendirildiğini öne sürmüşlerdir.

Victor ve Cullen (1988) örgütlerde etik iklimi ortaya çıkaran unsurların ve etik iklimin meydana getirdiği sonuçların belirlenmesinin hem etik iklim teorisinin anlaşılmasına, hem de etik iklimle ilgili örgütsel uygulamaların geliştirilmesine imkân vereceğini ifade etmişlerdir.

Literatürde etik iklimin; iş tatmini (Özyer, 2010; DiSorbo, 2017), örgütsel vatandaşlık davranışı (Elçi ve Alpkın, 2006; Akbaş 2010), örgütsel bağlılık (Cullen vd., 2003; Akbaş, 2010; Özyer, 2010; Disorbo, 2017), işten ayrılma niyeti (Schwepker, 2001; Jaramillo vd., 2006; DeConinck, 2009; Mulki vd., 2006; Özyer, 2010) vb. birçok kavramla ilişkisi ortaya konmuştur.

Çalışmanın izleyen bölümünde örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamaları, etkili ve verimli olmaları için önemli kavramlardan biri olan ve bu araştırmanın bağımlı değişkeni olarak tasarlanan işten ayrılma niyetine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanlar, örgütlerinden ya da yöneticilerinden kaynaklanan memnuniyetsizlik, örgütün sağladığı ücretin ve özlük haklarının yetersizliği, yükselme ve kariyer fırsatlarının azlığı, başka yerlerde daha büyük kariyer fırsatların olması, örgütsel değişiklikler veya yeniden yapılanmalar gibi çeşitli nedenlerle işlerinden ayrılabilirler. İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut iş koşullarından duymuş oldukları memnuniyetsizlik dolayısıyla işlerinden ayrılmayı düşünmeleri olarak ifade edilebilir (Yıldırım vd., 2014: 36). Çalışanların işten ayrılma niyetinin ölçümü, örgütten ayrılmayı planlayanların olasılığının tespit edilmesini sağlamaktadır. Bu ölçüm, örgütlerde toplam personel değişim oranını azaltmak için yapılacakların belirlenmesi bakımından kritik öneme sahiptir. İşten ayrılma, genel itibariyle örgütler açısından olumsuz yönleri ağır basan bir durumdur. İşten ayrılmaya ilişkin olan faktörlerin tespiti ile örgütlerde işten ayrılmaya yönelik davranışları azaltacak veya önleyecek yönetim stratejilerinin belirlenip, uygulamaya alınması kolaylaşacaktır.

1.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İngilizcedeki *turnover* terimi, eksilme, fire verme, devir hızı gibi anlamlara gelmektedir. *Turnover* temel olarak, bir çalışanın bir kuruluşun mensubu olmaktan vazgeçmesi, işten ayrılması durumunu ifade eder (Ngo-Henha: 2760). Arokiasamy (2013: 1532), "*employee turnover*" kavramını "yeni çalışanların kuruluşa girişi ve mevcut çalışanların kuruluştan ayrılması" olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla "*turnover*" terimini *belirli bir süre boyunca işgücündeki değişim* olarak da tanımlanmak mümkündür. *Turnover* terimi, Türkçe literatürde "işgören devri" (Tambay, 2006), "işgücü devri" (Yılmaz ve Halıcı, 2010; Kaya, 2010; Tüzün, 2013), "personel devri" (Yılmaz ve Halıcı, 2010; Demirkıran ve Erdem, 2014), "işten ayrılma" (Gül vd., 2008; Acar, 2014; Seyrek ve İnal, 2017) kavramlarına karşılık gelmektedir.

Çalışanların işten ayrılmaları (*employee turnover*) ile ilgili ilk ampirik çalışma, işten ayrılma tarihleri bazında 1925 yılında yapılmıştır (Hom vd., 2017). Bu konudaki araştırmalar ilerleyen dönemde Mobley ve diğerleri (1979), Price (1977), Steers ve Mowday (1981), Rusbult ve Farrell (1983), Price (2001), Allen ve diğerleri (2003) ve Peterson (2004) tarafından geliştirilen turnover modelleri ile gelişerek devam etmiştir.

Muchinsky ve Tuttle (1979), Mobley ve diğerleri (1979), Wiley (1993), Shaw ve diğerleri (1998), Stovel ve Bontis (2002) ve Gill ve diğerleri (2003) işten ayrılmayı işten gönüllü ayrılma ve işten gönülsüz ayrılma olarak kategorize etmişlerdir. *İşten gönüllü ayrılma*; çalışanın birim, bölüm ya da pozisyon değişikliği yapması durumunda söz konusu olurken; *işten gönülsüz ayrılma*, çalışanın işten çıkarılması durumunda ortaya çıkmaktadır (Yang, 2008: 433). İşten gönüllü ayrılmada motivasyonel unsurlar ön plana çıkarken, işten gönülsüz ayrılmada performansla ilgili unsurların etkisi görülmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). Dolayısıyla işten gönüllü ayrılma, çalışanın işten ayrılmaya yönelik kararını; işten gönülsüz ayrılma ise işverenin çalışanı işten çıkarmaya yönelik kararını temsil etmektedir (Shaw vd, 1999: 511).

İngilizcede *turnover intention*, *turnover intent*, *intention to leave* ve *intention to quit* terimleri, literatürde çalışanın yakın gelecekte işten ayrılma olasılığını tanımlamak amacıyla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Tett ve Meyer, 1993: 259). Bu terimler, literatüre *işten ayrılma niyeti* olarak girmiştir (Tanrıöver, 2005; Özyer, 2010; Özer, 2012; Çetin vd. 2015; Torun, 2016).

Price (1977: 4) işten ayrılma niyetini, bireyin mensubu olduğu sosyal sistemin sınırlarının dışına kendi özgür iradesiyle çıkma ihtimali olarak tanımlamaktadır. İşten ayrılma niyeti Rusbult ve diğerleri (1988: 599) tarafından çalışanların iş tatminlerinin az olduğu durumda sergiledikleri aktif ve yıkıcı davranışlar olarak kabul edilmiştir. Vandenberg ve Nelson (1999: 1315) işten ayrılma niyetini çalışanın örgütten yakın bir zamanda kalıcı olarak ayrılacağı hususundaki bireysel öngörüsü olarak ifade etmektedirler. İşten ayrılma niyeti, çalışanın

parçası olduğu örgütten ayrılmaya dair bilinçli bir karar vermeye niyet etmesi (Barrlett, 1999: 70) anlamına da gelmektedir. İşten ayrılma niyeti, kısa bir zaman diliminde örgütten ayrılmak için bilinçli ve iradi istek olarak tanımlanmakta ve işten ayrılma, bu süreçte silsilenin son adımı olarak değerlendirilmektedir (Cho vd., 2009: 375). İşten ayrılma niyetinin bireylerin sosyal sistemdeki sınırlar arasındaki hareketlilik derecesi olduğu da söylenebilir (Bibby, 2008: 68). Özetle, işten ayrılma niyeti çalışanın örgütten ayrılmayı düşünmesi veya planlaması anlamına gelir (Torun, 2016: 220). Elbette ayrılma düşüncesi, bir örgütü fiili olarak terk etme davranışından önce ortaya çıkmaktadır (Yücel ve Demirel, 2013, 162).

Bazı araştırmalarda işten ayrılma niyetinin, fiili işten ayrılmanın (Sousa-Poza ve Henneberger, 2004) ve personel değişim hızının tahmin edicisi olduğu (Cohen ve Golan, 2007) yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Hughes ve diğerleri (2007) örgütlerin, işten ayrılma niyetini teşvik edici davranışlardan uzak durarak, fiili işten ayrılmadan kaynaklanan maliyetlerden kaçınması gerektiğini öne sürmüşlerdir.

1.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Teorisi

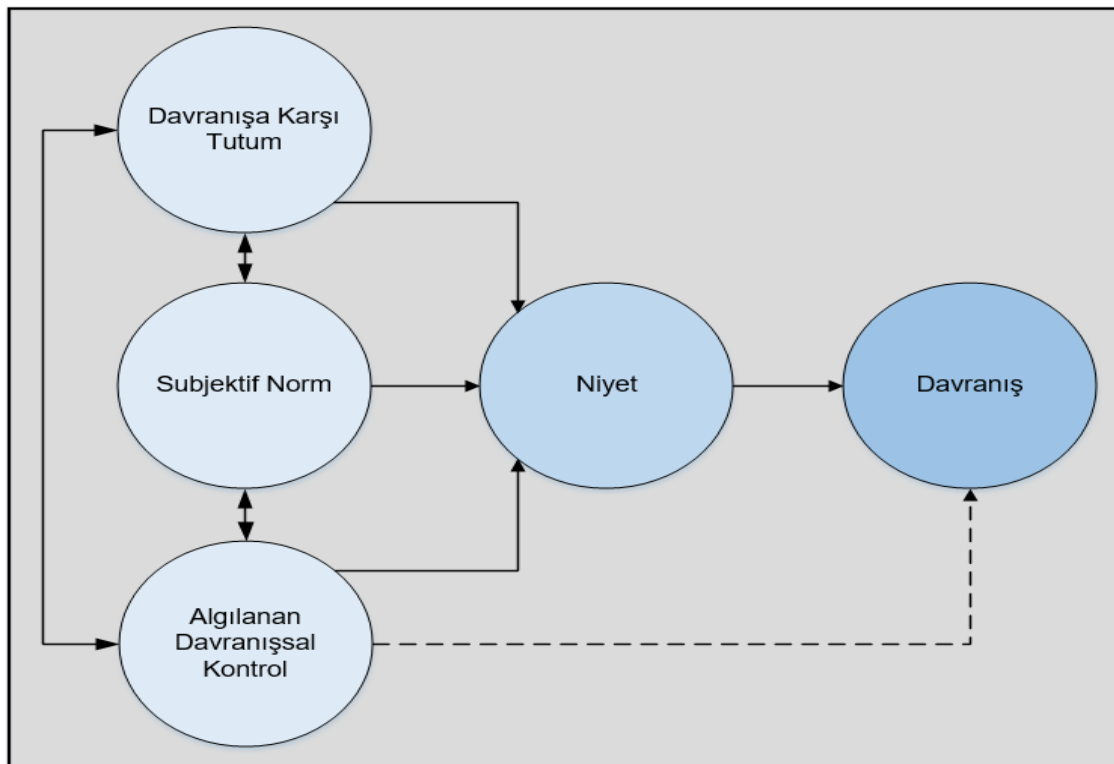
Genç (2014: 66), çalışanların işten ayrılma niyetinde olmaları, mümkün olduğunda bunu hayata geçirmelerinin veya uygun şartların oluşmaması hâlinde mevcut örgütlerinde daha düşük moral ve motivasyonla çalışmaya devam etmelerinin temelinde Ajzen (1991)'in **Planlanmış Davranış Teorisi** (*The Theory of Planned Behavior*) bulunduğunu öne sürmüştür.

Planlanmış Davranış Teorisinin çıkış noktası ise **Sebepli Eylem Teorisidir** (*The Theory of Reasoned Action*). Sebepli Eylem Teorisi, Martin Fishbein ve Icek Ajzen (1975, 1980) tarafından tutum ve davranışa ilişkin araştırmaların önünü açan tutum teorisi özelinde başlayan önceki araştırmalardan elde edilen bilgilerden yola çıkılarak geliştirilmiştir. Teori, davranışsal önlemler ile gönüllü davranışların uygulanması arasında çoğu kez zayıf bir korelasyon bulunan geleneksel tutum-davranış araştırması ile ilgili sorunlar nedeniyle ortaya çıkmıştır

(Hale vd., 2003: 259). Benzer şekilde planlanmış davranış teorisinin merkezindeki faktör de bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyetidir.

İnsanların bir davranışı etkileyen motivasyonel faktörlere yönelme niyetleri; davranışı gerçekleştirmek için ne ölçüde ileriye gidebileceklerinin, ne kadar gayret sarfetmeyi planladıklarının bir göstergesidir. Bir davranışı gerçekleştirme niyeti ne kadar güçlüyse, davranışın gerçekleştirilme ihtimali de o ölçüde yükselecektir. Bununla birlikte, davranışsal bir niyet, yalnızca söz konusu davranış iradeyle kontrol altındaysa davranış olarak açığa çıkabilecektir (Ajzen, 1991: 181). Ajzen (1991)'in planlanmış davranış modeli Şekil-2'de sunulmuştur.

Şekil-2: Ajzen'in Planlanmış Davranış Modeli



Kaynak: Ajzen, 1991, s.182.

Şekil-2'de de görüleceği üzere planlanmış davranış teorisine göre bir davranışın ortaya çıkabilmesi **davranışa yönelik tutum**, **subjektif norm** ve **algılanan davranışsal kontrol** aşamalarının birlikte bulunmasına bağlıdır. Örneğin kimi insanların bir davranışı gerçekleştirme niyeti, subjektif normlar vasıtası ile

oluşurken, kimi insanlar tutumlar vasıtası ile davranışı gerçekleştirmeye niyetlenebilmektedirler (Torlak ve Özkara, 2017: 80). Bu aşamalar olgunlaştıktan sonra **niyet** ve son adımda **davranış** ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, Ajzen'in planlanmış davranış teorisi ile; işten ayrılma davranışının en önemli tahmin edicilerinden biri olarak işten ayrılma niyetini ortaya koyan muhtelif çalışmalarla (Bowen, 1982; Firth vd., 2004; Karantzas vd., 2012) örtüşen bir modelleme yaptığını ve işten ayrılma eyleminin davranışsal boyutunu açıklamada teorik alt yapı sağladığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Coomber ve Barriball (2007)'e göre işten ayrılma niyetinin açıklanması ve değerlendirilmesi hususlarıyla ilgili olarak literatürde ortak bir bakış açısından söz etmek mümkün olmamakla birlikte; işten ayrılma niyetinin örgütsel temelde çoğunlukla olumsuz olarak algılandığı görülmektedir. Abelson (1987), düşük performanslı ve verimsiz personelin işten ayrılmasının örgütsel verimlilik açısından olumlu sonuçlar doğurma ihtimalinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda işten ayrılma konusunda, örgütte çalışmaya devam edecek personelin belirlenmesinin ve mevcut yetişmiş personelin örgütte daha uzun süre nasıl tutulacağına (Jenkins, 1993) ön plana çıkan temel hususların başında geldiği açıktır.

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının bir tahmin edicisi olarak değerlendirildiğinde bu durumla sıklıkla karşılaşan örgütlerin bu davranışın önüne geçmek adına işten ayrılma niyetini tetikleyen unsurların tespiti ve ortadan kaldırılmasıyla ilgili çözümler üretmeleri ayrıca çalışanlarına çeşitli ek fırsatlar ve eğitimler sunarak işten ayrılma niyetlerini azaltmaya çalışmaları önem arz etmektedir (Matilla, 2006: 42).

Literatürde, işten ayrılma niyetinin, işle ilgili (HangYue vd., 2005), bireysel (Wocke ve Heymann, 2012) ve dışsal konular (Wheeler vd., 2007) dâhil olmak üzere çeşitli faktörlerden kaynaklandığı üzerinde durulmuştur. Araştırmalarda, işten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler arasında; örgütsel bağlılık (Hunt ve Morgan, 1994; Jalonen vd. 2006; Durna ve Veysel, 2011), ücret (Gerhart ve Milkovich, 1990;

Iverson ve Buttigieg, 1999), başka iş alternatiflerinin bulunması, (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002; Lee vd., 2004; Hwang ve Kuo, 2006), çalışanın yaptığı işteki özerkliği (Antoncic ve Hisrich, 2004; Dude, 2012) ve algılanan örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2003; Dawley vd., 2010; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016) kavramlarının yer aldığı görülmektedir.

Çalışmanın izleyen bölümünde, literatürde etik iklim ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler arasında sayılan ve araştırmanın aracı değişkeni olarak tasarlanan algılanan örgütsel destek kavramına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

1.3. Algılanan Örgütsel Destek

Çalışanların örgütsel destek algısının güçlendirilmesi son dönemde örgüt yöneticileri açısından ilgi uyandıran konulardan biri haline gelmiştir. Çalışanların örgütsel ya da bireysel taleplerinin ve önerilerinin dikkate alınması, önemsenmesi, sorunlarının çözüme kavuşturulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi uygulamalar çalışanların örgütsel destek algılarını artırmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların işletmenin görevlerine ve faaliyetlerine ilişkin fikirlerinin önemsenmesi ve işleriyle ilgili/ilgisiz her türlü konuda personele fiziksel ve psikolojik destek olunması, örgütsel destek algılarının güçlendirilmesi bakımından önem arz etmektedir.

1.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Merkezinde çalışan-örgüt ilişkisi bulunan algılanan örgütsel destek (*perceived organizational support*) (AÖD) kavramı ile örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. AÖD kavramının gelişmesinde önemli katkıları olan ve bu konuda muhtelif çalışmaları bulunan Eisenberger ve diğerleri (1986: 501), çalışanların; örgütün çalışanların örgüte yaptıkları katkıları hesaba katarak çalışanların refahına ne ölçüde değer verdiğine dair algıları ile örgüt temsilcilerinden gördükleri davranışları harmanlayarak bir örgütsel destek algısı oluşturduklarını ileri sürmüşlerdir.

Özdevecioğlu (2003: 116), AÖD'yi örgüt değerlerinin çalışanların esnekliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumu olarak tanımlamıştır. Hellman ve diğerleri (2006: 631), AÖD'yi çalışanın faaliyetleri ile örgüte yapmış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesi ve örgütün çalışanın iyiliğiyle ve refahıyla ilgilenmesinin, çalışan tarafından algılanması olarak tanımlamaktadırlar. Aube ve diğerleri (2007)'ne göre ise AÖD çalışanların örgütten beklentilerinden ibarettir. Köse ve Gönüllüoğlu (2010: 87) AÖD'ye ilişkin olarak; örgütlerin çalışanlarının ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çabalarının, çalışanların kendilerini daha yararlı, değerli ve kabiliyetli hissetmelerini sağladığını, bu durumun da örgütsel destek kavramını beraberinde getirdiğini ifade etmişlerdir. Bogler ve Nir (2012: 288)'e göre AÖD çalışanların örgüte yaptıkları katkıların örgütçe farkedilip değerlendirilmesine yönelik kanaatleri anlamına gelmektedir.

1.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Teorisi

Algılanan örgütsel destek teorisi, Amerikalı sosyolog George Homans'ın 1958 yılında yayımladığı "*Social Behavior as Exchange*" başlıklı makalesine (Homans, 1958: 597-606) dayanan **Sosyal Mübadele Teorisini** (*Social Exchange Theory*) temel almaktadır. İzleyen dönemde, Homans (1958, 1961) ve Blau (1964) tarafından sosyal mübadele teorisinin temel kavramlarını ve parametrelerini genişletici nitelikte çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Aydın (2017: 548)'a göre bireyler arasındaki kaynak değiş tokuşunun bir sonucu olarak ileri sürülen sosyal mübadele teorisi, toplumda var olan yerleşik ilişkilerin dinamiklerinin ve doğasının anlaşılmasında oldukça geniş bir perspektif sunmaktadır. Sosyal mübadele teorisi, belirli şartlar altında bireylerin, kendilerine fayda sağlayacaklarını düşündükleri kişilere ve örgütlere olumlu bir karşılık verme eğiliminde olduklarını da savunmaktadır (Eder, 2008: 57). Sosyal mübadele teorisi, en basit anlatımla iki kişi arasındaki bir ilişkinin maliyet-fayda analiziyle ortaya çıktığı fikrine dayanmaktadır. Başka bir deyişle, sosyal mübadele teorisi, bir bireyin diğer insanlarla ilişkilerinde harcadığı çabanın ölçülmesi anlamına

gelir. Bir ilişkinin artılarının ve eksilerinin ölçümü, taraflardan birinin bu ilişki için çok fazla çaba gösterip göstermediğini belirleyebilecek veriler ortaya çıkarabilmektedir.

Çalışanların örgüte olan katkılarının örgüt tarafından görülmesi ve çalışanlara bunun hissettirilmesi, çalışanların işyerinde mutlu olmalarına önem verildiği konusunda olumlu bir algı ortaya çıkarmakta, örgütle çalışanlar arasındaki duygusal ilişkileri olumlu yönde etkilemekte ve sosyal mübadele böylece devam etmektedir (Allen vd., 2003: 31). Sosyal mübadele teorisi ilişkilerdeki dengeyi duygusal ölçütler üzerinden ölçmek yerine, matematiğe ve mantığa dayanan sistematik süreçleri temel alması yönüyle hem duygusal ilişkilerdeki hem de arkadaşlık ilişkilerindeki dengeyi belirlemede uygulama alanı bulmaktadır⁸.

Örgütsel destek teorisi, AÖD'nin gelişimini, doğasını ve sonuçlarını konu edinmiştir (Shore ve Shore, 1995; Eisenberger vd., 2001; Rhoades vd. 2001; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Aselage ve Eisenberger, 2003). Bu teoriye göre, çalışanlar sosyal ve duygusal gereksinimlerini karşılamaları ve daha fazla çaba sarfetmeleri hâlinde çalıştıkları kurumun kendilerine ödül vermeye hazır olup olmadığını belirlemek için örgütsel destek algısı geliştirmektedirler (Eisenberger vd, 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002). *Algılanan örgütsel destek teorisine* göre çalışanlar AÖD düzeylerinin yüksek olması durumunda, Gouldner (1960)'ın *mütekabiliyet/karşılıklılık (reciprocity)* normunun bir sonucu olarak örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için daha çok motive olmaktadır (Eisenberger vd., 1986). *Karşılıklılık normu* taraflardan birinin diğerine olumlu bir şekilde davrandığı durumda, diğer tarafın da olumlu davranması gerektiğini savunur (Gouldner, 1960). Hem çalışan hem de işveren bakımından karşılıklılık normu ilişkilere uygulandığı ölçüde, olumlu davranışlar her iki taraf için de yararlı sonuçlar doğuracaktır.

Eisenberger ve diğerleri (1986), esasında çalışan/işveren arasındaki sosyal mübadele ilişkisini açıklayabilmek için AÖD kavramını geliştirmişlerdir. Yazarlar,

⁸ Bkz. <https://socialwork.tulane.edu/blog/social-exchange-theory>, Erişim Tarihi: 13.03.2019.

burada sosyal mübadele teorisine de atıfta bulunarak, AÖD'nin bireysel tutumları ve davranışları etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Anafarta, 2015: 115). Eisenberger ve diğerleri (2001: 44), örgütsel destek algıları yüksek olan çalışanların örgüte ekstra çabayla ve bağlılıkla karşılık verme sorumluluğu hissettiklerini tespit etmişlerdir.

1.4. Etik İklim, İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın önceki kısımlarında araştırmancın, sırasıyla bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenleri olarak tasarlanan etik iklim, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek kavramları ve bu kavramların teorik altyapılarına yönelik açıklamalara yer verilmişti. Çalışmanın bu bölümünde bu kavramların birbirleriyle olan ikili ilişkileri, ilgili literatür kapsamında incelenmiştir.

1.4.1. Etik İklim ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisine yönelik akademik çalışmalar incelendiğinde; genel olarak, etik iklimin işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı etkilediği yönünde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Öte yandan, bazı çalışmalarda (Schwepker, 2001; Mulki vd., 2006; DeConinck, 2009), etik iklimin işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı bir etkisinin bulunduğu yönünde çıkarımlara da rastlanmaktadır. Jaramillo ve diğerleri (2006)'nin çalışması da etik iklimin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır.

Satış (Schwepker, 2001; Mulki vd. 2006) ve pazarlama (DeConinck, 2010) birimleri ile sağlık sektörü (Mulki vd., 2008) gibi muhtelif birim ve sektör çalışanları özelinde yapılan çalışmalarda, etik iklimle işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hart (2005)'in hemşirelere yönelik olarak yapmış olduğu çalışmaya göre, etik iklimle sahip bir hastanede hemşirelerin işten ayrılma niyetleri negatif yönlü olarak etkilenmektedir. Elçi (2003)'nin orta/üst düzey yöneticiler özelinde yapmış olduğu

araştırma da etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Çetin ve diğerleri (2015), Bıyık ve diğerleri (2016) ile Erdirençelebi ve Filizöz (2016)'ün çalışmalarında da etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin negatif yönde anlamlı olduğu görülmüştür.

1.4.2. Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi

Etik iklim ile AÖD arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar (Valentine vd., 2006; Entwistle ve Quick, 2006; Aslan ve Akaçay Ulutaş, 2015; Köse, 2016) incelendiğinde genel olarak, etik iklim ile AÖD arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varıldığı görülmektedir.

Valentine ve diğerleri (2006: 587)'nin yapmış olduğu çalışmada bir örgütte etik değerlerin ve ilkelerin uygulanması, çalışanların gereksinimlerini, değerlerini ve beklentilerini göz önünde bulundurarak onların örgütsel destek algılarını yükseltmekte ve sorumlulukları altındaki işleri daha iyi ve kapsamlı yapmalarını sağlamaktadır. Benzer şekilde Entwistle ve Quick (2006: 411)'in çalışmasında da etik iklimle sahip bir örgütsel yapının, sağlık çalışanlarının işyerinde rahatsız edici davranışlardan kaçınmaları ve hastalar için ellerinden gelenin en iyisini yapmaları hususunda olumlu etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan ve Akaçay Ulutaş (2015) da araştırmaları sonucunda etik iklimin ve kültürün, AÖD üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlara paralel olarak Köse (2016) de ilk ve orta derecedeki okullarda görev yapan öğretmenler arasında yapmış olduğu çalışmada, etik iklim ile AÖD arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna varmıştır.

1.4.3. Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Literatürde AÖD'nin, işten ayrılma niyetinin tahmin edicisi olarak ele alındığı çalışmaların (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Özdevecioğlu, 2003; Turunç ve

Çelik, 2010; Önderoğlu, 2010; Kaya, 2012; Karatepe ve Vatankhah, 2014; Shen vd., 2014; Anafarta, 2015) özellikle son dönemde yoğunluk kazandığı görülmektedir.

AÖD ve işten ayrılma niyeti ilişkisini anlamada daha önce de temas edildiği üzere *sosyal mübadele teorisi* temel alınmaktadır. Örgütlerde mübadele ilişkisi çalışanlar için büyük öneme sahiptir. AÖD algısı, zamanla işverenler ve çalışanlar arasında çoklu mübadele yoluyla gelişim göstermektedir (Anafarta, 2015: 115). Sosyal mübadele teorisine göre belirli koşullar altında insanlar, kendilerine fayda sağladığına inandıkları kişiye veya örgüte olumlu bir karşılık verme eğilimindedirler (Eder, 2008: 57). Bunun paralelinde, Perryer ve diğerleri (2010), örgütlerin çalışanlarına karşı olumlu bir tutum sergilediğinde ve çalışanlar bunu hissettiklerinde işten ayrılma niyetinin azalma eğilimine gireceğini ileri sürmektedirler. Bu da, çalışanların örgütsel destek eksikliği algıladıkları zaman işten ayrılma niyetine ya da işten ayrılma davranışına yönelmelerinin muhtemel olduğuna işaret etmektedir.

Shen ve diğerleri (2014)'ne göre, algılanan örgütsel destek seviyesi düşük olan çalışanların tersine örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar karşılıklılık normuna bağlı olarak örgütlerine karşı daha yüksek sorumluluk duygusu hissetme eğiliminde olmakta ve işlerini icra ederken daha uygun tutum ve davranışlar sergilemektedirler. Bu durumun bir sonucu olarak, çalışanlar örgütte çalışmayı sürdürme eğiliminde olmaktadır.

Yapılan ampirik çalışmalar (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Perryer vd., 2010; Arshadi, 2011; Wang vd. 2014; Kim ve Mor Barak, 2014) incelendiğinde AÖD ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğuna işaret eden sonuçlara ulaşılmıştır. Rhoades ve Eisenberger (2002) yaptıkları çalışmada, AÖD ile işten ayrılma niyeti arasında ortalama düzeyde negatif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

2. BÖLÜM

ETİK İKLİMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜNÜN TESPİTİNE YÖNELİK AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Önemi

Günümüzde, sadece kâr amacına yönelen örgütlerin başarı şansının son derece düşük olduğu açıktır (Arıkan,1995: 171). Örgütler arasındaki yerel veya küresel seviyedeki sürdürülebilir rekabet, sahada mal ve hizmetler üzerinden olduğu kadar, yetişmiş çalışanların transferi yoluyla da tüm hızıyla devam etmektedir. Etik iklim ve algılanan örgütsel destek kavramlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine ayrı ayrı bakıldığında her ikisinin de işten ayrılma niyetini azaltıcı nitelikte etki gösterdiği çalışmanın teorik bölümünde ifade edilmiştir. Etik iklim ve algılanan örgütsel destek gibi, çalışanlarının mutlu, huzurlu, etkili ve verimli çalışmalarına imkân sağlayacak kavramlara önem verip, bu kavramların içeriğine uygun davranan örgütlerin hem mal ve hizmetlerin sunumu hem de çalışanların örgütte tutulması noktasında rekabet avantajı sağlayacağı açıktır. Kaynak harcanarak örgüte alınıp yetiştirilen çalışanların işten ayrılmaları ya da kendilerini güvensiz, mutsuz, huzursuz hissederek verimsiz çalışmaları, şüphesiz örgüte ciddi bir maliyet olarak geri dönecektir (Hughes vd., 2007).

Örgütsel etkililiğin ve verimliliğin yükseltilmesi, etik iklim ve örgütsel destek gibi değerlerin örgütte tesis edilmesi, korunması ve sürdürülmesi ile mümkün olabilecektir. Aksi hâlde hem örgütlerin varlığı tehlikeye girecek hem de çalışanlar işi yavaşlatma, aksatma, işten kaytarma gibi örgüte zarar veren sapma davranışlarında bulunabileceklerdir. Daha da önemlisi etik iklimin olmadığı ve örgütsel destek algısının bulunmadığı örgütlerde, çalışanlar, kendilerini mutlu, huzurlu ve güvende hissetmeyecek ve bunun doğal bir sonucu olarak kendilerini

daha iyi hissedebilecekleri yeni çalışma ortamları arama ve bulma yoluna başvuracaklardır.

Bu nedenle, evrensel etik değerlere önem veren, çalışanlar arasında adaletin sağlandığı, adam kayırmanın olmadığı, dürüstlüğün, güvenin ve yardımlaşmanın ön planda tutulduğu, çalışanların kendilerini mutlu, huzurlu ve güvende hissettikleri ve dolayısıyla işten ayrılmaların asgari düzeyde tutulduğu, çalışanlarının örgütsel ya da bireysel taleplerini ve önerilerini dikkate alan, çalışanlarına değer veren, çalışanlarının sorunlarını çözüme kavuşturan ve çalışanlarının çalışma koşullarını mümkün olduğunca iyileştiren bir örgüt ortamının nasıl tesis edileceğine yönelik bilimsel araştırmalar, işten ayrılma niyetinin azaltılması noktasında kritik önem arz etmektedir.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezi

Araştırmanın teorik bölümünde de ifade edildiği üzere, literatürde etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki, etik iklim ile algılanan örgütsel destek arasındaki ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ikili ilişkilere yönelik araştırmalar mevcut olmasına rağmen etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmanın amacı, etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün tespit edilmesi hususunda literatüre katkı sağlamaktır.

Bu araştırmanın problemi: “Ankara ilinde, özel sektör çalışanlarının etik iklim algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü var mıdır?” biçimindedir. Araştırmanın hipotezi aşağıda şekilde kurgulanmıştır.

H₁: Etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü vardır.

Hipotezin test edilmesine yönelik temel araştırma modeli Şekil-3'te sunulmuştur.

Şekil-3: Temel Araştırma Modeli



2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yöntem olarak nicel bir araştırma yöntemi olan anket tercih edilmiştir. Kullanılan anket, etik iklim (Elçi, 2005), algılanan örgütsel destek (Önderoğlu, 2010) ve işten ayrılma niyeti (Akgündüz ve Akdağ, 2014) ölçeklerinden oluşmaktadır. Ölçekler için yazarlardan gerekli izinler alınmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile çevrimiçi (online) uygulanan anket formu katılımcılara e-posta, whatsapp gibi iletişim araçlarıyla iletilmiş ve katılımcılar tarafından gönüllülük esasına uygun olarak doldurulmuştur. Çalışmada etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün tespiti için **kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modeli (PLS-SEM)** kullanılarak kısmi en küçük kareler ölçüm modeli ile güvenilirlik, geçerlik ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonrasında yapısal modelde yol analizi ve aracılık testi yapılarak araştırma hipotezi test edilmiştir. Verilerin analizi aşamasında SPSS 21.0 ve SmartPLS 3.2.8 paket programlarından faydalanılmıştır.

2.3.1. Yapısal Eşitlik Modelinde PLS-SEM ve CB-SEM Karşılaştırması

Yapısal Eşitlik Modeli-YEM (*structural equation modeling-SEM*) teoriye dayanan ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri tahmin etmeye yarayan bir yöntemdir (Polat, 2018: 5326). Esasında araştırmaların çoğu, araştırmacının ya önceden

var olan ya da kendi inşa ettiği teorik temel üzerinde yapılan sorgulama ve doğrulama işleminden ibarettir. Yani araştırmacı, YEM çalışmasında veri toplamaya başlamadan önce, mutlaka değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanmasını amaçlayan teorik bir çerçeveye dayanmak durumundadır. YEM'in amacı, değişkenler arasında önceden belirlenen ilişki örüntülerinin toplanan verilerle doğrulanıp doğrulanmadığını ortaya koymaktır. Araştırmacılar YEM ile "Bu model geçerli midir?" sorusunun cevabını ararlar (Cudeck vd. 2001, akt. Çokluk vd., 2010).

YEM; yol analizi (*path analysis*), ölçüm modeli ve yapısal modelin kavramsal sentezi ve genel tahmin süreçleri bileşenlerinden oluşmaktadır. Nedensel modeller; regresyon analizi, yol analizi, doğrulayıcı faktör analizi (*confirmatory factor analysis*) ve yapısal eşitlik modellemesinden oluşur (Schumacker ve Lomax, 2004). YEM, sürekli ya da kategorik olan bir veya daha fazla bağımsız değişkenle yine sürekli ya da kategorik olan bir veya daha fazla bağımlı değişken arasındaki ilişkileri açıklayan istatistiksel teknikler bütünüdür (Tabachnick ve Fidell, 2007). YEM, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkinin hipotezini test eden ve özellikle teorinin test edilmesinde kullanılan, karşılaştırmalı, çok değişkenli istatistiksel bir yaklaşımdır (Hoyle, 1995; Savalei ve Bentler, 2006). YEM'de örneklemeden elde edilen kovaryans ile modelden tahmin edilen kovaryans arasındaki farklılık, en aza indirilmeye çalışılmaktadır (Suguwara ve McCallum, 1993; Schumacker ve Lomax, 2004; Kline, 2011). En çok bilinen YEM yöntemleri **kovaryans temelli yapısal eşitlik modeli** (*Covariance Based Structural Equation Modeling-CB-SEM*) ve **kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modeli** (*Partial Least Square Structural Equation Modeling-PLS-SEM*) yöntemleridir (Alkış, 2016).

PLS-SEM ile CB-SEM karşılaştırıldığında ilk olarak, PLS-SEM yönteminde araştırma modeli üzerinde varyans temelli bir sınama gerçekleştirilirken, CB-SEM yönteminde kovaryans temelli bir sınama gerçekleştirildiği bilinmektedir (Velayutham vd., 2012: 1354). PLS-SEM ile CB-SEM yöntemlerinin aralarındaki temel farkları içeren özet bilgiler Tablo-3'te sunulmuştur.

Tablo-3: PLS-SEM ve CB-SEM Yöntemlerinin Karşılaştırılması

Kriterler	PLS-SEM	CB-SEM
Amaç	Tahmin odaklı	Parametre odaklı
Dağılım Varsayımı	Parametrik olmayan	Parametrik (Normal Dağılım)
Gereken Örneklem Büyüklüğü	Küçük (Minimum 30-100)	Büyük (Minimum 100-800)
Model Karmaşıklığı	Büyük modeller için uygun	50 ve üstü değişken içeren büyük modeller için problemlidir
Parametre Tahminleri	Potansiyel yanlılık	Varsayımların karşılanması durumunda kararlı
Yapı Başına Göstergeler	1, 2 ya da çok sayıda	Tanımlama şartlarının karşılanması için minimum 3-4
Parametre Göstergeleri için İstatistiksel Testler	Çıkarım yapmak için Jackknifing veya Bootstrapping gereklidir.	Varsayımlar karşılanmalı
Ölçüm Modeli	Formatif ve Reflektif	Sadece Reflektif
Uyum İyiliği Değerleri	Gerekmiyor	Fazla Sayıda
Kullanılan Yazılımlar	SmartPLS, PLS Graph vb.	LISREL, AMOS vb.

Kaynak: Olya, 2017 (Akt. Polat, 2018, s. 5326)

Tablo-3 incelendiğinde, PLS-SEM ile CB-SEM yaklaşımları arasındaki belirgin ayrımların başında, PLS-SEM yaklaşımının parametrik olmayan yani normal dağılım göstermeyen veri setleriyle kullanılabilir olması gelmektedir. Bununla birlikte PLS-SEM yaklaşımında, CB-SEM yaklaşımına göre daha küçük örneklem gruplarıyla çalışmak da mümkün olabilmektedir. Amacı incelediği değişkenler hakkında bir tahmin modelini test etmek olan bir araştırmacı için PLS-SEM yaklaşımı daha uygun görünmektedir. Zira örneklemin nispeten küçük olma durumu, ilgili literatürde PLS-SEM yaklaşımının tercih edilme nedenleri arasında ilk sırada yer almakta, sonrasında normal dağılımın ön şart olmaması ve formatif yapıların test edilebilir olması gelmektedir (Ringle vd. 2012). Bu da aslında araştırmacılar için oluşturacakları birçok araştırma modelini PLS-SEM yardımıyla daha kolay test edebilecekleri anlamını taşımaktadır. Önemli farklardan bir diğeri ise, PLS-SEM yönteminde elde edilen bulguların yorumlanmasında (her ne kadar

Olya (2017)'ya göre PLS-SEM'de uyum iyiliği aranmıyor olsa da) Ki-kare, RMSEA, NFI gibi uyum iyiliği değerlerinin yerine SRMR değerinin dikkate alınmasıdır (Henseler vd., 2014). PLS-SEM yönteminde ayrıca, Baron ve Kenny (1986)'nin geleneksel yöntemine göre daha güvenilir sonuçlar ortaya koyduğu ileri sürülen (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007) yeniden örnekleme (*bootstrapping*) yöntemi kullanılmaktadır. Son olarak, iki yöntem arasında, kullanılan yazılımlar bakımından da farklar olduğu görülmektedir. Örneğin PLS-SEM yaklaşımı için SmartPLS programı kullanılırken, CB-SEM yaklaşımı için LISREL ve AMOS programları tercih edilmektedir.

PLS-SEM yöntemi, doğrulayıcı faktör analizinin ve doğrusal regresyonun entegre bir şekilde uygulanmasını sağlayan ikinci nesil bir regresyon modeli özelliği göstermektedir (Kandemir, 2016: 311). PLS-SEM yönteminde doğrulayıcı faktör analizi için ölçüm modeli kullanılmaktadır (Afthanorhan, 2008: 200). PLS-SEM yöntemi, ölçüm modelindeki her bir değişkenin ölçümünde kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliği ile yapısal modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini ve anlamlılık düzeyini eş zamanlı olarak değerlendirmektedir (Bal vd., 2012; Yılmaz vd., 2015). Yöntem, elde edilen verilerin boyutunu azaltmak ve gereksiz bilgilerden kurtulmak için de işlevseldir (Feng vd.,2013: 1831).

PLS-SEM yöntemi, işletme stratejisi (Hulland, 1999), davranış bilimleri (Bass vd., 2003), pazarlama (Henseler vd., 2009), örgütsel davranış (Sosik vd., 2009) ve yönetim bilişim sistemleri (Chin vd., 2003) gibi birçok alanda kullanılmaktadır. Hatta Hair ve diğerleri (2011: 139)'ne göre gizil yapılar arasındaki sebep-sonuç ilişkilerini analiz etmede PLS-SEM yöntemi, özellikle pazarlama ve yönetim araştırmalarında yarı standart hale gelmiş durumdadır. Garson (2016: 8), özellikle teorinin tam olarak gelişmemiş olduğu keşifsel araştırmalar için en uygun yöntemin PLS-SEM yöntemi olduğunu belirtmiştir.

Sosyal bilimlerde birçok çalışma nicel yöntemlerle gerçekleştirilmektedir. Literatürde tarama çalışmaları (*survey*) olarak da bilinen bu yöntemlerin pek

çoğunda normal bir dağılım içerisinde iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin veya etkilerin var olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Burada amaç temsili örneklem grupları üzerinden birtakım genellemelere ulaşmak olduğundan örneklem grubunun büyüklüğü de önem arz etmektedir. Örneğin AMOS'ta YEM analizi yapabilmek için örneklem büyüklüğünün minimum 200 olması gerekmektedir (Kline, 2011: 12; Afthanorhan, 2013: 198). Bunun nedeni, ulaşılabilecek verilerin normal dağılıma yaklaşma olasılığının örneklem grubunun büyüklüğü nispetinde artacağı, dolayısıyla güvenilirlik ve geçerlik sorununun da ortadan kalkacağı düşüncesidir. Ancak sosyal bilimlerde araştırmalar için ulaşılabilecek örneklem grubundaki katılımcı sayıları ve bu katılımcıların kullanılan veri toplama araçlarını ne ölçüde özenli yanıtladıkları sorunu ortaya çıkabilmektedir. Zaman zaman araştırma için gereken en küçük örneklem grubu sayılarının bile yakalanmasında zorluklarla karşılaşılabilir. Dolayısıyla araştırmacılar elde ettikleri sonuçlardan doğru tahminlere ulaşmakta kimi zaman zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Oysaki araştırmaya katılmaya gerçekten istekli küçük boyutlu örneklem gruplarıyla yürütülecek olan çalışmaların, belki de araştırmacılara çalıştıkları iki ya da daha fazla değişkene dair ilişkileri/etkileri anlamlandırmalarında daha çok katkı sağlayabileceği düşünülebilir. PLS-SEM yaklaşımı bu katkının sağlanmasında önemli rol oynamaktadır.

Tüm bu açıklamalar neticesinde, bu araştırma kapsamında, PLS-SEM yönteminin tercih edilme nedenleri; PLS-SEM yönteminin teorisinin tam olarak gelişmemiş olduğu keşifsel araştırmalar için en uygun yöntem olarak tanımlanması, küçük örneklemelerde de sağlıklı sonuçlar ortaya koyması, normallik koşuluna ihtiyaç duymaması, kayıp değerlerin etkilerini azaltmada kullanışlı olması, doğrulayıcı faktör analizi ile doğrusal regresyonun eş zamanlı yapılmasına imkân tanınması ve regresyon analizinde daha doğru sonuçlar ortaya koyan yeniden örnekleme yöntemini esas alması olarak sıralanabilecektir.

2.3.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma için ihtiyaç duyulan verilerin temin edilebilmesi amacıyla, toplamda dört bölümden oluşan ve Hacettepe Etik Komisyonundan onayı alınan (Ek-1) bir çevrimiçi (*online*) anket formu hazırlanmıştır. Çevrimiçi form için *surveey.com* sitesindeki altyapıdan yararlanılmıştır. Anketin açılış sayfasında katılımcılara araştırmanın amacına, kapsamına ve cevapların gizli tutulacağına dair bilgileri ve bu koşullar altında çalışmaya katılmayı kabul ettiklerine ilişkin kutucuğu işaretledikleri takdirde ankete başlayabilecekleri uyarısını içeren Gönüllü Katılım Formu (Ek-2) sunulmuştur. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinin tespit edilmesine yönelik 8 adet ifade⁹ yer almaktadır. Formun ikinci bölümünde katılımcıların etik iklim algılarını ölçmek için 9 boyuttan oluşan 38 adet ifade bulunmaktadır. Formun üçüncü bölümünde katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerini ölçmeye yönelik tek boyuttan oluşan, toplam 36 ifade bulunmaktadır. Anket formunun dördüncü ve son bölümünde ise katılımcıların işten ayrılma niyetlerine yönelik yine tek boyuttan oluşan toplam 4 ifade bulunmaktadır.

Çalışma kapsamında yararlanılan tüm ölçeklerin Türkçeye uyarlama aşamasında güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmış ve bu ölçeklerden muhtelif akademik çalışmalarda yararlanılmıştır. Bu nedenle ölçekler mevcut halleriyle herhangi bir çeviri işleminden geçirilmeden, değiştirilmeksizin alınmış ve kullanılmıştır. Bununla birlikte, yukarıda da ifade edildiği üzere PLS-SEM yönteminde, ölçüm modelinde her bir değişkenin ölçümünde kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesi ve anlamlılık düzeyi eş zamanlı olarak değerlendirildiği (Afthanorhan, 2013; Bal vd., 2012; Yılmaz vd., 2015) için ilgili literatüre paralel olarak bu bölümde her bir ölçek için ayrı ayrı güvenilirlik ve geçerlik çalışması ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

⁹ Değişkenleri ölçmek için yararlanılan her bir soru ögesine; ifade, gösterge, indikatör ya da madde adı verilmektedir. Çalışma kapsamında bu terimler birbirlerinin yerine kullanılmıştır.

(Brown, 2006; Tenenhaus vd., 2005). Çalışmada kullanılan ölçeklerin detayına aşağıda yer verilmiştir.

2.3.2.1. Etik İklim Ölçeği

Araştırmada etik iklimin ölçümü için, Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen etik iklim ölçeğinin, Türkçeye çevirisi ve kültürel uyarlaması Elçi (2005) tarafından yapılan 38 ifadeden oluşan versiyonu, kendilerinin izni dâhilinde kullanılmıştır. Ölçek, muhtelif çalışmalarda (Elçi ve Alpan, 2006; Akbaş, 2010) kullanılmış ve güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. Akbaş (2010) ölçeğin genel güvenilirliğini .90 olarak bulmuştur. Bu ölçeğin uygulanmasında, katılımcılardan formları, duygusal çıkarımlarına ya da olması gerekene göre değil; gözlemleri temelinde, bilgilerine dayalı olarak işaretlemeleri istenmiştir. Ölçeğin orijinali 9 boyutludur. 5'li likert tipinde olan ölçekte cevap kategorileri; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ölçekte; "Her çalışan kendi kişisel ahlâki prensip ve inançlarına göre hareket eder.", "Karar alırken örgütün (firmanın) ahlâk kurallarından değil kişisel ahlâk kurallarından yararlanır." gibi ifadeler yer almaktadır.

2.3.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Araştırmada işten ayrılma niyetinin ölçümü için, Jung ve Yoon (2013: 29) tarafından geliştirilen 4 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeğinin, Akgündüz ve Akdağ'ın (2014: 304) çalışmalarında kullandıkları Türkçe uyarlamasından, yazarlardan izin alınarak yararlanılmıştır. Akgündüz ve Akdağ (2014) ölçeğin genel güvenilirliğini .801 olarak saptamışlardır. Akgündüz ve diğerleri (2015) tarafından turizm sektöründe yapılan başka bir çalışmada ölçeğin genel güvenilirliği .894 olarak bulmuşlardır. Tek boyutlu ve 5'li likert tipinde olan ölçekte cevap kategorileri; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ölçekte; "Bazen yaptığım işi bırakmak zorunda olduğumu düşünüyorum.", "Başka bir

işyerinde çalışmak için bu işyerinden ayrılmayı düşünüyorum.” gibi ifadeler yer almaktadır.

2.3.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmada algılanan örgütsel desteğin ölçümü için Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen, Türkçe literatürde daha önce Uçar (2009)'ın, Çakar ve Yıldız (2009)'ın çalışmalarında kullandığı anketin Önderoğlu (2011) tarafından yeniden Türkçeye uyarlaması yapılan 36 ifadeden oluşan versiyonu kendilerinden izin alınarak kullanılmıştır. Ölçeğin önceki çalışmalardaki güvenilirliği sırasıyla .88 ve .83 olarak ölçülmüştür. Söz konusu ölçeğin Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılan güvenilirlik ve geçerlik çalışmasında anketin güvenilirliği .94 olarak bulgulanmıştır. Tek boyutlu ve 6'lı likert tipinde olan ölçekte cevap kategorileri; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Oldukça katılmıyorum, (3) Biraz katılmıyorum, (4) Biraz katılıyorum, (5) Oldukça katılıyorum ve (6) Kesinlikle katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekte; “Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar.”, “Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim yararım göz önünde bulundurulur.” gibi ifadeler yer almaktadır.

2.3.3. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara'da yaşayan özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Türk Dil Kurumunun sözlüğünde özel sektör “Ekonomi alanında özel kişilerin veya kuruluşların yaptığı işlerin bütünü, kamu kesimi dışında kalan iş alanı, özel girişim, özel teşebbüs, hür teşebbüs” olarak tanımlanmaktadır. İşkur'un 2018 Ankara İşgücü Piyasası Araştırma Raporu'na¹⁰ göre Ankara ilinde 20'den fazla personel istihdam eden işyerleri için çalışan sayısı 322.517'i erkek, 105.929'u kadın olmak üzere toplam 428.446 olarak tespit edilmiştir. Durum böyle olunca, özel sektör çalışanlarının tümüne ulaşmanın mümkün olamayacağı açıktır.

¹⁰ Bkz. <https://media.iskur.gov.tr/22183/ankara.pdf>, s.26. Erişim Tarihi: 15.01.2019.

Dolayısıyla çalışmada, özel sektör çalışanları, Ankara ilindeki kurumsal işletmelerde çalışanlarla sınırlandırılmış, kurumsal niteliği olmayan işletmelerde çalışanlar kapsam dışında tutulmuştur. Özel sektör çalışanlarının seçilmesinde Türkiye’de özel sektörde işten ayrılma sıklığının kamuya oranla çok daha yüksek olması, kamu çalışanlarının kadro garantisinden kaynaklı olarak iş değiştirme oranlarının düşük seviyelerde kalması belirleyici olmuştur. Bu kapsamda, Ankara ilinde özel sektörde faaliyet gösteren birçok kurumsal işletmeyle telefon ve/veya e-posta aracılığıyla irtibata geçilmiş ankete katılmayı kabul eden işletmelere anket linki e-posta yoluyla iletilmiştir. Bununla birlikte, anket linki ilgili kişilerle ve üye olunan whatsapp gruplarında paylaşılmış ve linkin Ankara ili sınırları içerisindeki özel sektör çalışanlarına e-posta veya whatsapp yoluyla iletilmesi sağlanmıştır. Katılımcıların tamamı araştırmaya gönüllü olarak katılmış ve katılımcılar anket linkinin ilk sayfasında yer verilen, Hacettepe Etik Komisyonu’ndan onayı alınan Gönüllü Katılım Formu (Ek-2)’ndaki koşulları kabul ederek anketi doldurmuşlardır. Anket linkinin dağıtımı sadece e-posta, whatsapp vb. çevrimiçi araçlarla sağlandığından anketin kaç kişiye ulaştığı bilinmemekle birlikte surveey.com sitesinde yer alan analiz panelindeki verilere göre link üzerinden ankete toplamda 365 kişinin giriş yaptığı ancak bunlardan 161’inin anketi tamamladığı görülmüştür. Dolayısıyla anketin tamamlanma oranı %43, 98 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmanın örneklem grubuna ait betimleyici istatistikler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo-4: Örneklem Grubuna Ait Betimleyici İstatistikler

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER (N=161)		FREKANS (f)	YÜZDE ORANI (%)
Yaş	18-25	15	9,32
	26-33	87	54,04
	34-41	37	22,98
	42-49	16	9,94
	50 ve üzeri	6	3,73
Cinsiyet	Erkek	111	68,90
	Kadın	50	31,10
Medeni hal	Bekar	60	37,30
	Evli	101	62,70
Çocuk sayısı	0	81	50,31
	1	33	20,50
	2	37	22,98
	3	9	5,59
	4 ve üzeri	1	0,62

Eğitim durumu	Lise ve altı	9	5,59
	Ön Lisans	7	4,35
	Lisans	95	59,01
	Yüksek Lisans	47	29,19
	Doktora	3	1,86
İş tecrübesi	1 yıldan az	9	5,59
	1-5 yıl	44	27,33
	6-10 yıl	56	34,78
	11-15 yıl	30	18,63
	16-20 yıl	12	7,45
	21 yıl ve üzeri	10	6,21
Mevcut kurumdaki iş tecrübesi	1 yıldan az	34	21,12
	1-5 yıl	59	36,65
	6-10 yıl	46	28,57
	11-15 yıl	12	7,45
	16-20 yıl	5	3,11
	21 yıl ve üzeri	5	3,11
Net maaş düzeyi	2100 TL ve altı	13	8,07
	2101-4000 TL	35	21,74
	4001-6000 TL	41	25,47
	6001-8000 TL	35	21,74
	8001-10000 TL	18	11,18
	10001-12000 TL	9	5,59
	12001-14000 TL	4	2,48
	14001 TL ve üzeri	6	3,73

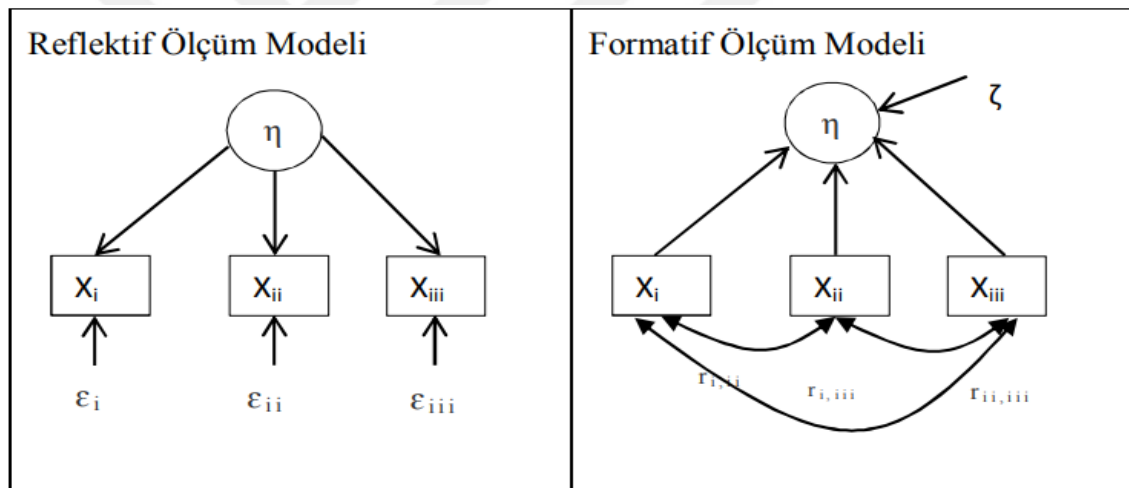
2.4. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular

Araştırma hipotezinin test edilmesinde yapılacak analizlerin doğruluğu için öncelikle değişkenlerin doğasını yani formatif mi yoksa reflektif mi olduğunu bilmek gerekmektedir (Doğan, 2019: 37). Değişkenlerin formatif veya reflektif olması, güvenilirlik ve geçerlik analizlerinin nasıl yapılacağı ve araştırma modelinin hangi yöntemlerle test edilmesi gerektiği noktasında yön gösterici olmaktadır. PLS-SEM, sadece reflektif değişkenlerden oluşan modeller için hesaplamaların tamamen farklı yapıldığı bir analiz yöntemi önermektedir (Doğan, 2019: 38). Reflektif değişkenlerdeki değişim, göstergelerdeki değişime kaynaklık etmektedir. Edwards (2011)'a göre reflektif modellerde göstergeler gizil deđişkenin¹¹ çıktısı olup gizil değişkenin varlığının bir sonucudur. Formatif değişkenler ise farklı değişkenlerin kombine edilmesi, bir araya getirilmesi ile oluşturulan, açıklayıcı olduğu düşünölen, soyut kavramları ifade etmektedir

¹¹ Direkt olarak gözlemlenemeyen ancak göstergeler aracılığıyla gözlenebilen değişkenlere gizil değişken adı verilmektedir.

(Doğan, 2019: 40). Doğan (2019)'a göre formatif değişkenin en tipik örneği sosyal statüdür. Sosyal statünün, kişinin eğitim durumu, mesleği, geliri ve yaşadığı yerden oluştuğu söylenebilir. Bu değişkenlerden herhangi biri arttığında diğer değişkenler sabit olsa bile sosyal statü artacaktır. Ancak kişinin sosyal statüsünün artması bu dört değişkenin birlikte artmasını gerektirmemektedir (Diamantopoulos ve Winklhofer, 2001). Reflektif değişkenleri ölçen ifadeler tek bir olay ya da durumun gözlemlenebilir şeklini ortaya koymaya çalışmaktadır. Araştırmacı, değişkenin doğasından söz etmiyorsa veya değişkenin türü ile ilgili farkındalığı yoksa değişken genellikle reflektiftir. Formatif ve reflektif değişkenlere ilişkin görseller Şekil-4'te yer almaktadır. Bu araştırma kapsamında kullanılan değişkenler reflektif özelliktedir.

Şekil-4: Formatif ve Reflektif Değişkenler

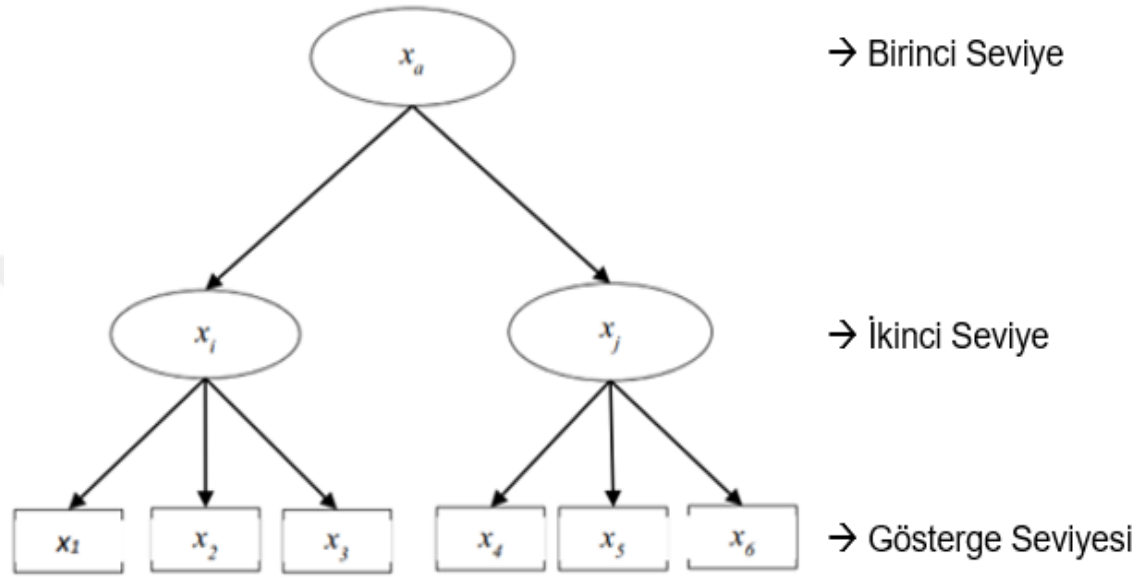


Kaynak: Aksay ve Ay, 2016, s. 10.

Değişkenlerle ilgili ikinci ayırım ise değişkenlerin sahip olduğu boyutlarla ilgili olarak yapılan ayırımdır. Bu kapsamda değişkenler birinci seviye (*first-order*), ikinci seviye (*second order*), yüksek seviye (*high order*) olarak sınıflandırılmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek değişkenleri tek boyutlu ve birinci seviye değişkenlerdir. Etik iklim değişkeni ise 9 boyuttan oluşan ikinci seviye bir değişkendir. İkinci seviye değişkenler için PLS-SEM modelinde iki aşamalı bir tasarım gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte aracı ve bağımlı değişkenin birinci seviye olarak tasarlandığı ampirik araştırmalarda ikinci seviye özellik gösteren bağımsız

değişkenin birinci seviye olarak analize dahil edilmesi analizin sonuçlarında anlamlı bir fark yaratmayacağı için¹², araştırma kapsamında etik iklim değişkeni de birinci seviye değişken olarak kabul edilmiştir. Birinci ve ikinci seviye değişkenlere ait görsel Şekil-5'te sunulmuştur.

Şekil-5: Birinci ve İkinci Seviye Değişkenler



Kaynak: Ibrahim ve Roni, 2017.

PLS-SEM modelinde, birinci seviye reflektif değişkenler, iki aşamada analiz edilir ve yorumlanır. İlk aşamada ölçüm modeli, ikinci aşamada ise yapısal model değerlendirilir. Ölçüm modeli, gözlenen değişkenler (*observed variables*) ve gizil değişkenler (*latent variables*) arasındaki ilişkileri değerlendirir. PLS-SEM'de göstergelerin güvenilirliğini değerlendirmede gizil yapılar üzerindeki gösterge yükleri (*outer loadings*) incelenir. Ölçüm modeli, modeldeki yapı ölçümlerinin geçerliği ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi ile test edilir. Geçerli ve güvenilir olan yapılar genel modeldeki değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde kullanılır (Hulland, 1999). Güvenirlik ve geçerlik analizi, ölçüm hatalarının minimum düzeyde olduğundan emin olmak için, yani ölçeklerin işlevlerini tam olarak yerine getirip getirmede tespit etmek amacıyla yapılır.

¹² Bkz. Gaskin, J. SmartPLS Mediation, <https://www.youtube.com/watch?v=OgH1qeO239U>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

Güvenirlilik ve geçerlik analizinde değişkenlerle ilgili ilk bakılacak husus iç tutarlılık güvenirliliğidir (*internal consistency reliability*). İç tutarlık güvenirliliği, yaygın olarak Cronbach's Alpha değeri ile ölçülmektedir. Öte yandan PLS-SEM modeli için, Hair vd. (2014) bileşik güvenirlilik (*composite reliability-CR*) değerini; Henseler vd. (2016) ise rho_A değerini Cronbach's Alpha değerine alternatif olarak önermektedirler. Bunun nedeni Cronbach's Alpha değerinin güvenirliliği olması gerekenden daha düşük hesapladığı iddiasıdır (Doğan, 2019: 44). Çınar ve Koç (2016: 130)'a göre güvenirlilik için bakılması gereken bir diğer kriter de gösterge güvenirliliğidir. Gösterge güvenirliliği, gösterge yüklerinin her birisinin karesi alınarak bulunur. Gösterge güvenirliliği bir değişkendeki varyansın ne kadarının mevcut gösterge tarafından açıklandığını ifade eder (Altunışık vd., 2010). Güvenirlilik testi kapsamında literatürde kabul edilen kriterler ve değerler Tablo-5'te bir arada sunulmuştur.

Tablo-5: Güvenirlilik Kriterleri

Güvenirlilik Kriteri	Değer Aralığı	Referans
Bileşik Güvenirlilik (<i>Composite Reliability-CR</i>)	.60 ve üzeri .70 üzeri .70 ve .95 arası .80 üzeri	Bagozzi ve Yi, 1988 Nunnally and Bernstein, 1994 Hair vd., 2010 Hair vd.,2014 Peter, 1979
rho_A	.70 üzeri	Henseler vd., 2016
Cronbach's Alpha	.70 üzeri	Nunnally,1978 Nunnally ve Bernstein, 1994 Hair vd., 2010 Urbach ve Ahlemann, 2010
Gösterge Güvenirliliği (<i>Item Reliability</i>)	.40 üzeri Keşifsel araştırmada .40 üzeri .50 üzeri .70 üzeri	Gorsuch, 1974 Hulland, 1999. Nunnally 1978; Hair vd., 2010 Kock, 2013

Değişkenlerle ilgili olarak bakılacak ikinci husus ise geçerliktir. Geçerlik kontrolü; birleşme geçerliği (*convergent validity*) ve ayrışma geçerliği (*discriminant validity*) olarak iki aşamalı olarak yapılır. Birleşme geçerliği için iki değere bakılır (Doğan, 2019: 45). Bunlar gösterge yükleri (*outer loadings*) ve açıklanan ortalama varyans (AVE: *average variance extracted*) değerleridir. Ayrışma geçerliği için önerilen üç yöntem bulunmaktadır (Doğan, 2019: 45). Bunlardan ilki Fornell ve Larcker kriteri (Hair vd., 2014); ikincisi çapraz yükleme (*cross loadings*) değerleri, üçüncüsü ise HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) kriteridir (Henseler vd., 2015). Geçerlik incelenmesinde literatürde yer alan kriterler Tablo-6'da toplu hâlde sunulmuştur.

Tablo-6: Geçerlik Kriterleri

Geçerlik Türü	Geçerlik Kriteri	Değer Aralığı	Referans
Birleşme Geçerliği (<i>Convergent Validity</i>)	Gösterge Yüğü	.60 ve üzeri	Afthanorhan, 2013; Doğan, 2019
	AVE	.50 ve üzeri .40 ve üzeri	Chin vd., 1998 Hair vd., 2017
Ayrışma Geçerliği (<i>Discriminant Validity</i>)	Fornell ve Larcker	Bu kritere göre AVE değerlerinin karekökünün, ilgili değişkenin diğer değişkenlerle olan korelasyonlarından daha büyük olması gerekmektedir.	Asyraf ve Afthanorhan, 2013 Gaskin 2012; Hair vd.2014: Wong, 2013;
	Çapraz Yükleme (Cross Loading)	Çapraz yükleme kriterine göre bir göstergenin ilgili olduğu değişkendeki gösterge yükü diğer değişkenlerle olan gösterge yüklerinden daha yüksek olmalıdır.	Doğan, 2019
	HTMT (<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>)	.90 değerinin altında olmalıdır.	Henseler vd., (2015)
İstatistiksel anlamlılık	Gösterge yükleri için p değeri	$p < .05$	Gefen ve Straub, 2005

Araştırmanın izleyen bölümünde bulguların raporlanmasında, Tablo-5 ve Tablo-6'da sunulan kriterlerden, Hashim (2012)'in, Wong (2013)'un, Sarsted ve diğerleri (2017)'nin, Gaskin (2018)'in ve Doğan (2019)'in çalışmalarında PLS-SEM analizlerini raporlaştırma süreçleriyle ilgili önermiş oldukları yöntemler paralelinde yararlanılmıştır. Buna göre ilk olarak araştırmanın ölçüm modeline dâhil olan gizil değişkenlere ait güvenilirlik ve geçerlik incelemesi doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte yapılmıştır. İkinci olarak yol analizi ve nihai aşamada aracılık analizi yapılarak ulaşılan bulgular paylaşılmıştır.

2.4.1. Ölçüm Modeli

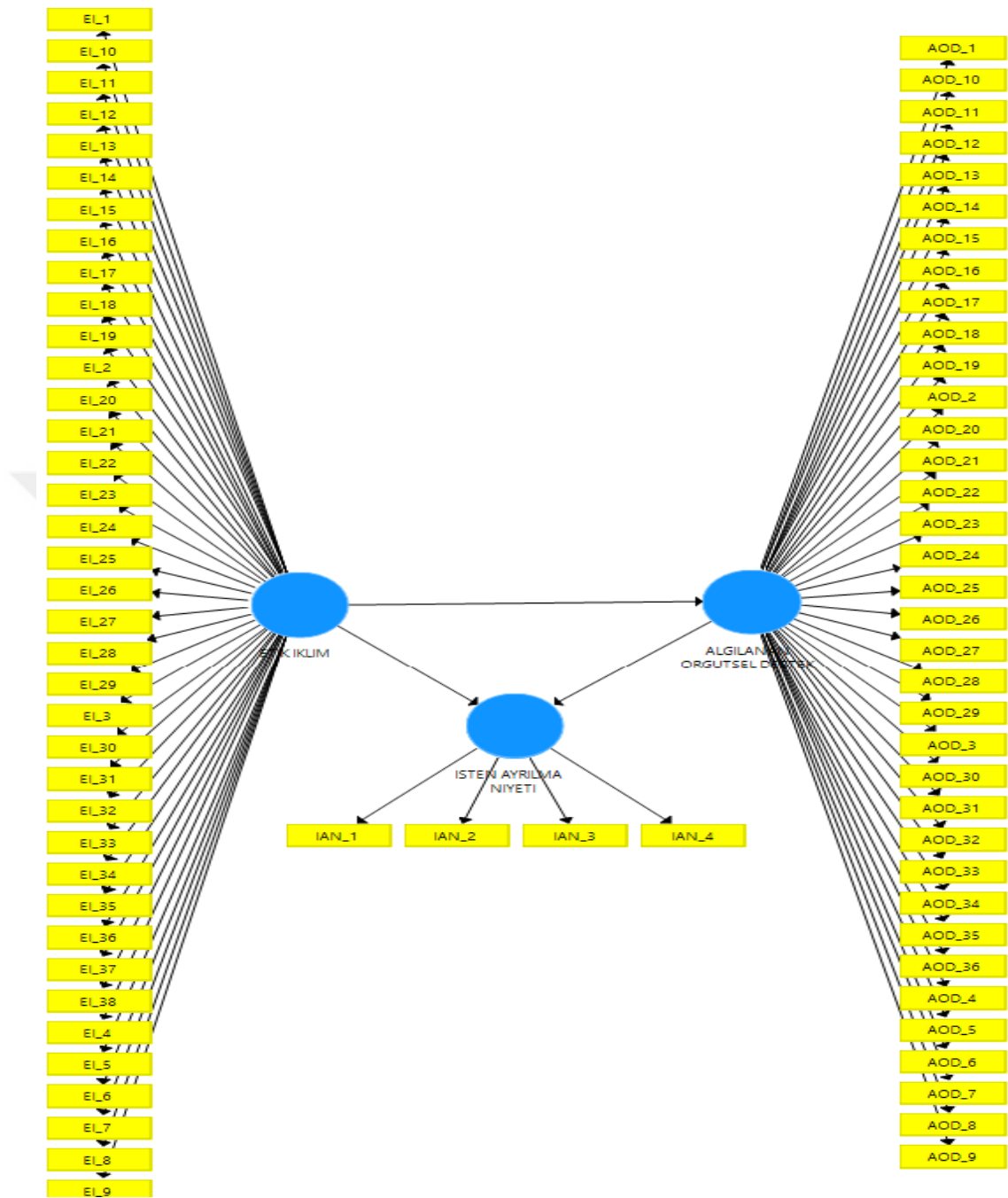
Ölçüm modeline dâhil olan gizil değişkenlere ait güvenilirlik ve geçerlik analizi, anlamlılık ve model-veri uyumuna aşağıda bakılmıştır.

2.4.1.1. Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

PLS-SEM yönteminde, doğrulayıcı faktör analizi (*confirmatory factor analysis*) için ölçüm modeli kullanılır (Afthanorhan, 2008: 200). Afthanorhan (2008)'a göre hesaplamalar ve modelleme temelinde, SmartPLS kullanarak oluşturulan PLS-SEM ölçüm modeli ile doğrulayıcı faktör analizi yapılabilmektedir. Ayrıca, PLS-SEM'deki gösterge yükleri ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri, aynı veriler kullanıldığında CB-SEM'den daha sağlıklı sonuçlar vermektedir (Afthanorhan, 2008: 200).

Ölçüm modeline ait güvenilirlik ve geçerlik sınaması için araştırma verileri SmartPLS programı kullanılarak elde edilen; gösterge yükleri (*outer loadings*), gösterge güvenilirlik değerleri, rho_A, bileşik güvenilirlik (CR), birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği ve anlamlılık değerleri incelenmiştir. Ölçüm modeli aşamasında değişkenlerin göstergelerle ilişkileri, güvenilirlik ve geçerlik değerleri incelendiği için SmartPLS'de "*factor*" seçeneği kullanılmaktadır (Doğan, 2019: 76). Araştırma için öngörülen ölçüm modelinin SmartPLS programındaki çizimi Şekil-6'da sunulmuştur.

Şekil-6: PLS-SEM Ölçüm Modeli*



*Temel aracılık ölçüm modelinde aracı değişken yaygın olarak, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında konumlandırılır. Araştırma kapsamında modeldeki göstergelerin gösterim ve okuma kolaylığını sağlamak amacıyla yukarıdaki tasarım tercih edilmiştir. Okların yönünden de anlaşılacağı üzere, modelde etik iklim bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti bağımlı değişken, algılanan örgütsel destek ise aracı değişken olarak konumlandırılmıştır.

Ölçüm modelinin güvenilir ve geçerli kabul edilmesi için literatürde kabul gören kriterlere göre analiz yapılmıştır. Buna göre, güvenilirlik için bileşik güvenilirlik (CR), rho_A ve gösterge güvenilirlik değerleri; geçerlik için ise birleşme geçerliği ve

ayırışma geçerliği değerleri incelenmiştir. Birleşme geçerliği için gösterge yükü ve AVE değeri; ayırışma geçerliği için ise Fornell ve Larcker kriteri, çapraz yükleme ve HTMT değerleri incelenmiştir.

İlk aşamada ölçüm modelinde değişkenlere ait değerlerin gerekli koşulları sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. SmartPLS'de yapılan faktör analizi sonrasında bulgularan gösterge yüklerine (Tablo-7), bileşik güvenirlik (CR) ve AVE değerlerine (Tablo-8) ve Fornell-Larcker kriteri değerlerine (Tablo-9) bakılmıştır.

Tablo-7: Gösterge Yükleri

	Algılanan Örgütsel Destek	Etik İklim	İşten Ayrılma Niyeti
AOD_1	0,783		
AOD_10	0,740		
AOD_11	-0,554		
AOD_12	0,502		
AOD_13	0,653		
AOD_14	0,760		
AOD_15	-0,548		
AOD_16	0,642		
AOD_17	0,745		
AOD_18	0,648		
AOD_19	0,435		
AOD_2	0,783		
AOD_20	0,642		
AOD_21	0,586		
AOD_22	-0,504		
AOD_23	-0,390		
AOD_24	0,611		
AOD_25	-0,438		
AOD_26	-0,420		
AOD_27	-0,373		
AOD_28	-0,492		
AOD_29	-0,499		
AOD_3	0,787		
AOD_30	-0,350		
AOD_31	-0,375		
AOD_32	-0,375		
AOD_33	-0,247		
AOD_34	-0,239		

AOD_35	0,502		
AOD_36	-0,280		
AOD_4	0,838		
AOD_5	0,844		
AOD_6	0,836		
AOD_7	0,837		
AOD_8	0,795		
AOD_9	0,750		
EI_1		-0,091	
EI_10		0,306	
EI_11		0,449	
EI_12		0,397	
EI_13		0,635	
EI_14		0,585	
EI_15		0,485	
EI_16		0,557	
EI_17		0,579	
EI_18		0,592	
EI_19		0,511	
EI_2		-0,001	
EI_20		0,667	
EI_21		0,741	
EI_22		0,676	
EI_23		0,722	
EI_24		0,553	
EI_25		0,262	
EI_26		0,209	
EI_27		0,190	
EI_28		0,681	
EI_29		0,468	
EI_3		0,045	
EI_30		0,667	
EI_31		0,547	
EI_32		0,683	
EI_33		0,652	
EI_34		0,645	
EI_35		0,716	
EI_36		0,679	
EI_37		0,658	
EI_38		0,572	
EI_4		-0,054	
EI_5		-0,145	
EI_6		0,207	
EI_7		0,078	

El_8		0,277	
El_9		0,406	
IAN_1			0,848
IAN_2			0,874
IAN_3			0,846
IAN_4			0,847

Tablo-8: Güvenirlik ve AVE

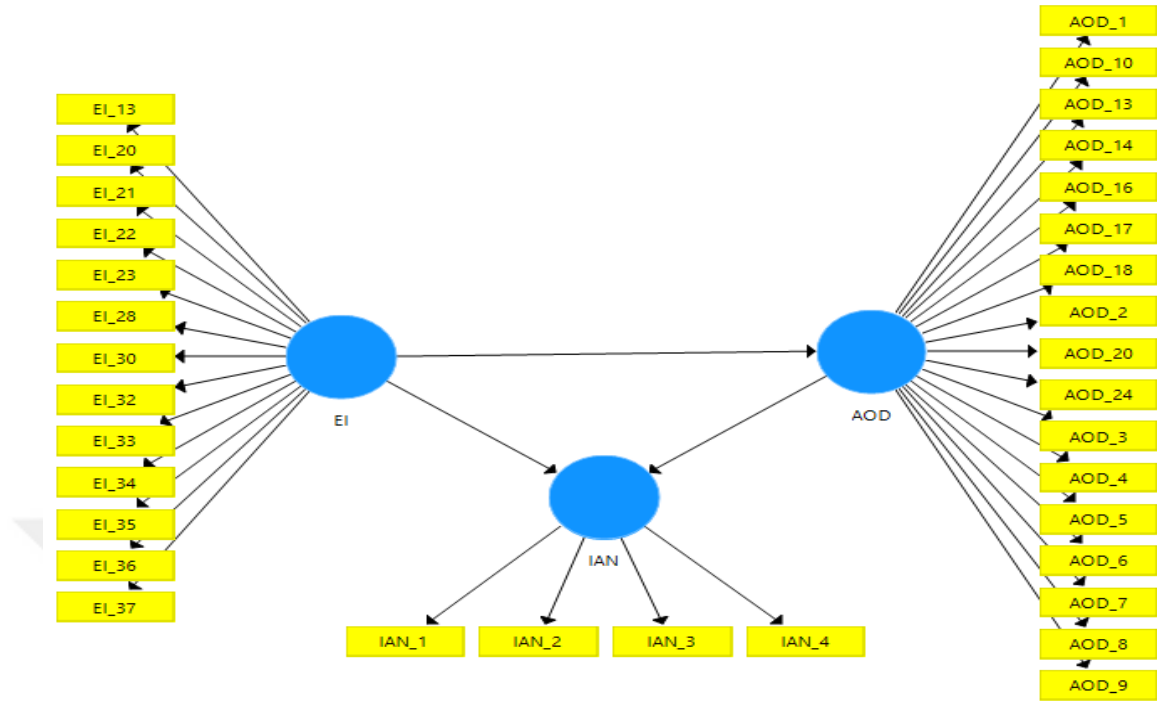
	Cronbach's Alpha	rho_A	Bileşik Güvenirlik (CR)	Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)
Algılanan Örgütsel Destek	0,864	0,961	0,766	0,367
Etik İklim	0,908	0,937	0,910	0,261
İşten Ayrılma Niyeti	0,877	0,880	0,915	0,729

Tablo-9: Ayrışma Geçerliği-Fornell-Larcker Kriteri

	Algılanan Örgütsel Destek	Etik İklim	İşten Ayrılma Niyeti
Algılanan Örgütsel Destek	0,606		
Etik İklim	0,571	0,511	
İşten Ayrılma Niyeti	-0,623	-0,255	0,854

Tablolarda sunulan gösterge yüklerinden bazıları, AVE ve Fornell-Larcker Kriteri değerleri literatürde kabul edilen düzeyde olmadığından dolayı, araştırmanın güvenilirlik ve geçerliğinin sağlamak için .60'ın altında kalan gösterge yüküne sahip göstergeler sırasıyla analizden çıkarılarak (Hulland, 1999) AVE ve Fornell-Larcker kriterleri sağlanıncaya kadar bir dizi test gerçekleştirilmiştir. Bu testler sonrasında nihai aşamada oluşturulan revize ölçüm modelinde etik iklim değişkeni için 4 boyut altında toplam 13, algılanan örgütsel destek değişkeni için 17 ve işten ayrılma niyeti değişkeni için 4 ifade yer almıştır. Oluşan revize ölçüm modeli Şekil-7'de sunulmuştur.

Şekil-7: Revize Ölçüm Modeli



Revize ölçüm modeli test edildiğinde bulgularan gösterge yükleri ve güvenilirlik geçerlik sonuçları Tablo-10'da toplu olarak sunulmuştur.

Tablo-10: Revize Ölçüm Modeline İlişkin Güvenirlik ve Geçerlik Değerleri

Gizil Değişkenler	Göstergeler	Gösterge Yükleri	Gösterge güvenilirliği	Rho_a	Bileşik Güvenirlik (CR)	Birleşme Geçerliği (AVE)
Algılanan Örgütsel Destek	AOD_1	0,809	0,64	0,963	0,963	0,606
	AOD_10	0,763	0,58			
	AOD_13	0,719	0,52			
	AOD_14	0,800	0,64			
	AOD_16	0,674	0,49			
	AOD_17	0,772	0,59			
	AOD_18	0,645	0,41			
	AOD_2	0,831	0,69			
	AOD_20	0,653	0,42			
	AOD_24	0,633	0,40			
	AOD_3	0,800	0,64			
	AOD_4	0,853	0,72			
	AOD_5	0,877	0,75			
	AOD_6	0,862	0,74			
	AOD_7	0,882	0,77			

	AOD_8	0,804	0,64				
	AOD_9	0,782	0,601				
Etik İklim	Verimlilik	EI_13	0,601	0,36	0,916	0,925	0,488
	Sosyal Sorumluluk	EI_20	0,653	0,40			
		EI_21	0,736	0,53			
		EI_22	0,678	0,45			
		EI_23	0,721	0,52			
	Kurumsal Etik Kurallar	EI_28	0,713	0,50			
		EI_30	0,703	0,49			
		EI_32	0,713	0,50			
	Yasa ve Mesleki Etik Kurallar	EI_33	0,691	0,47			
		EI_34	0,688	0,46			
		EI_35	0,751	0,56			
EI_36		0,721	0,52				
EI_37		0,700	0,49				
İşten Ayrılma Niyeti	IAN_1	0,847	0,70	0,881	0,915	0,729	
	IAN_2	0,875	0,75				
	IAN_3	0,846	0,71				
	IAN_4	0,847	0,72				

Araştırmanın ölçüm modelinin güvenilirliğine ve geçerliğine ilişkin Tablo-10'da sunulan değerler incelendiğinde, araştırmanın toplamda üç gizil değişkeninin olduğu anlaşılmaktadır. Bu değişkenlere ait maddelerin yük aralıklarının ise .601 ile .882 aralığında değişmekte olduğu dolayısıyla tamamının .60'ın üstünde olduğu görülmektedir. Yine gösterge yüklerine bağlı olarak öncelikle hesaplanan gösterge güvenirlik değerlerinin ise .36 ile .75 aralığında değişmekte olduğu anlaşılmaktadır. Hulland (1999)'a göre hesaplanan gösterge güvenirlik değerlerinin .40'ın üzerinde olması kabul edilebilir güven aralığına işaret etmektedir. Bu durumda ölçüm modeline ait EI_13 göstergesinin gösterge güvenirlik değerinin bu koşulu sağlamadığı anlaşılmaktadır. Ancak bu göstergenin çıkarılmasına yönelik herhangi bir karara varmadan önce, ölçüm modelinin güvenilirliği için tek ön koşulun gösterge güvenirlik değerleri olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla bu aşamada, rho_A, bileşik güvenirlik (CR) değerlerine bakılmasında fayda vardır (PLS-SEM modelinde Cronbach's Alpha tercih edilmemektedir). Bagozzi ve Yi (1988)'ye göre herhangi bir ölçüm modeline ait bileşik güvenirlik değerlerinin .60 ve üzeri olması güvenirlik için yeterlidir. Bu açıdan bakıldığında araştırmadaki ölçüm modeline ait tüm bileşik

güvenirlilik değerlerinin .60'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bir diğer güvenirlik kriteri olan rho_A değerlerinin de .881 ile .963 arasında bulgulandığı görülmektedir. Bulgulara göre ayrıca, etik iklim değişkeninin “verimlilik”, “sosyal sorumluluk”, “kurumsal etik kurallar” ve “yasa ve mesleki etik kurallar” boyutlarına ait göstergeler modelde yerini korumuştur. Sonuç olarak, revize model, rho_A değerleri bakımından da literatürde kabul gören limitlerin üzerindedir. Dolayısıyla güvenirliğe ait koşullar sağlanmaktadır.

Araştırmaya ait ölçüm modelinin geçerlik durumunun tespiti için ilk olarak birleşme ve ayrışma geçerliğine bakılmıştır. Birleşme geçerliği için, gösterge yükü ve AVE değerlerine bakılmıştır. Tablo-11'de gösterge yükleri, .60'ın üzerinde olduğundan kabul edilebilir düzeydedir. Ölçüm modeline ait AVE değerleri ise .488 ile .729 değerleri arasında değişmektedir. AVE değeri için uygulamada yaygın olarak .5 üzeri olması tercih edilmekle birlikte, AVE değerinin .5'in altında olması durumunda, bileşik güvenirlik (CR) değeri .6'dan yüksek ise AVE değeri yeterli görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Hair ve diğerleri (2017: 138)'ne göre .40'ın üzeri AVE değeri kabul edilebilir bulunmaktadır. Dolayısıyla ölçüm modeline ait AVE değerleri .40 ve üzerinde, CR değerleri .90'nın üzerinde bulgulandığından dolayı model birleşme geçerliği koşulunu sağlamaktadır.

Araştırmada revize ölçüm modelinin geçerliği için son olarak ayrışma geçerliğine bakılmıştır. Doğan (2019)'a göre ayrışma geçerliği için; ilk olarak Fornell-Larcker değerlerine, ikinci olarak çapraz yükleme değerlerine ve son olarak da HTMT değerlerine bakılması gerekmektedir. Fornell-Larcker kriteri için incelenecek değerler aşağıda Tablo-11'de sunulmuştur.

Tablo-11: Fornell-Larcker Kriteri Değerleri

	Algılanan Örgütsel Destek	Etik İklim	İşten Ayrılma Niyeti
Algılanan Örgütsel Destek	0,778		
Etik İklim	0,586	0,698	
İşten Ayrılma Niyeti	-0,566	-0,265	0,854

Tablo-11’de sunulan verilere göre araştırmaya ait ölçüm modelinin Fornell-Larcker değerlerinin (köşegende kalın yazı stilinde verilen değerler) .698 ile .854 arasında değişmektedir. Tablo-11’de ayrıca korelasyon değerlerinin ise -.265 ile .586 arasında değiştiği görülmektedir. Burada geçerlik değerlendirmesinde, Wong (2013)’a göre Fornell Larcker değerlerinin gizil değişkenlere ait satırlardaki ve sütunlardaki korelasyon değerlerinden daha yüksek olması koşulu sağlanmaktadır. Ayrışma geçerliği için ikinci olarak çapraz yükleme değerlerine bakılmıştır. Çapraz yükleme değerleri Tablo-12’de sunulmuştur.

Tablo-12: Çapraz Yükleme Değerleri

	Algılanan Örgütsel Destek	Etik İklim	İşten Ayrılma Niyeti
AOD_1	0,809	0,447	-0,494
AOD_10	0,763	0,398	-0,441
AOD_13	0,719	0,452	-0,428
AOD_14	0,800	0,577	-0,468
AOD_16	0,674	0,413	-0,366
AOD_17	0,772	0,480	-0,496
AOD_18	0,645	0,290	-0,386
AOD_2	0,831	0,477	-0,475
AOD_20	0,653	0,375	-0,342
AOD_24	0,633	0,306	-0,292
AOD_3	0,800	0,493	-0,452
AOD_4	0,853	0,491	-0,414
AOD_5	0,877	0,525	-0,484
AOD_6	0,862	0,556	-0,475
AOD_7	0,882	0,508	-0,485
AOD_8	0,804	0,456	-0,437
AOD_9	0,782	0,393	-0,491
EI_13	0,280	0,601	-0,031
EI_20	0,469	0,653	-0,228
EI_21	0,440	0,736	-0,167
EI_22	0,428	0,678	-0,147
EI_23	0,414	0,721	-0,202
EI_28	0,494	0,713	-0,311
EI_30	0,397	0,703	-0,177
EI_32	0,403	0,713	-0,117
EI_33	0,389	0,691	-0,229
EI_34	0,373	0,688	-0,246
EI_35	0,411	0,751	-0,199
EI_36	0,369	0,721	-0,124

EI_37	0,362	0,700	-0,100
IAN_1	-0,514	-0,212	0,847
IAN_2	-0,522	-0,257	0,875
IAN_3	-0,454	-0,167	0,846
IAN_4	-0,436	-0,263	0,847

Tablo-12’de her bir göstergenin ilgili olduğu değişkenle en yüksek korelasyona sahip olduğu, dolayısıyla çapraz yükleme koşulunun sağlandığı görülmektedir. Ayrışma geçerliği için bakılan son kriter olan HTMT değerleri Tablo-13’te sunulmuştur.

Tablo-13: HTMT Değerleri

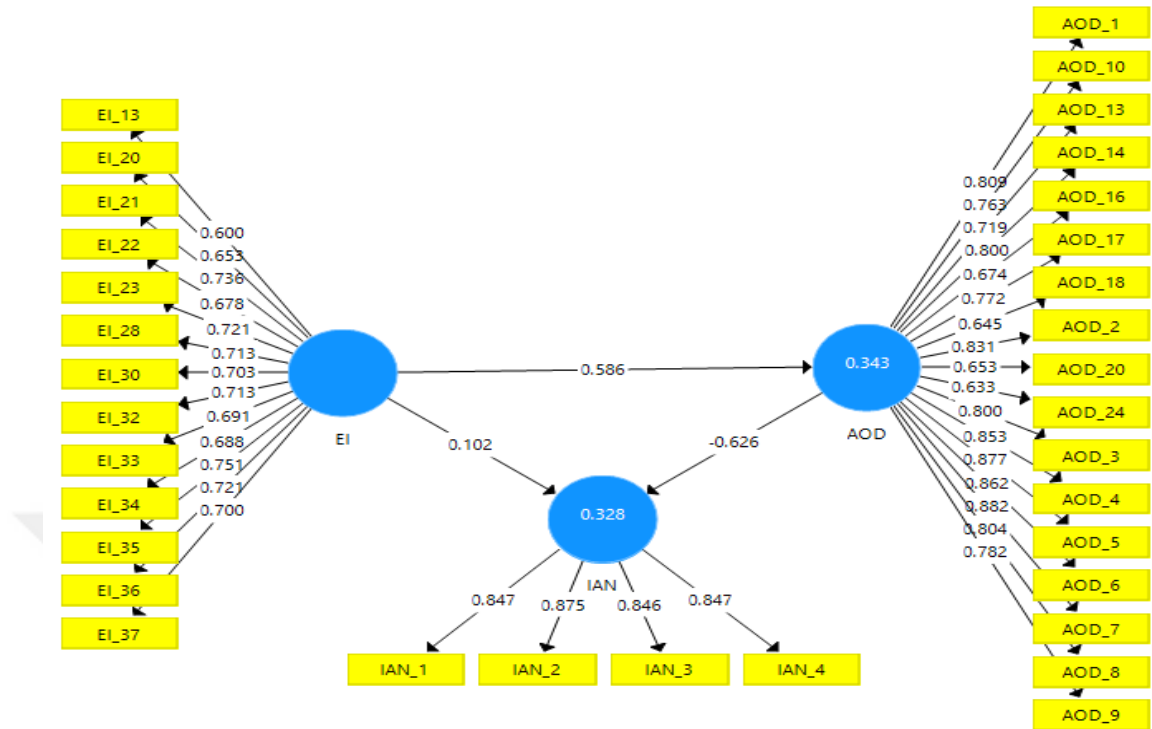
	Algılanan Örgütsel Destek	Etik İklim	İşten Ayrılma Niyeti
Algılanan Örgütsel Destek			
Etik İklim	0,610		
İşten Ayrılma Niyeti	0,612	0,286	

Doğan (2019: 85)’a göre ayrışma geçerliğinin sağlanabilmesi için HTMT değerlerinin .90’ın altında olması gerekmektedir. Tablo-13’te yer alan tüm değerler bu koşulu sağlamaktadır. Sonuç olarak modelimiz Fornell-Larcker kriteri, çapraz yükleme ve HTMT değerleri bakımından literatürde kabul edilen limitlerle uyumlu sonuçlar vermiş ve ayrışma geçerliği sağlanmıştır. Güvenirlik ve geçerlik analizinin son adımı göstergeler için yeniden örnekleme (*bootstrapping*) adıdır.

2.4.1.2. Yeniden Örnekleme (*Bootstrapping*) Faktör Analizi

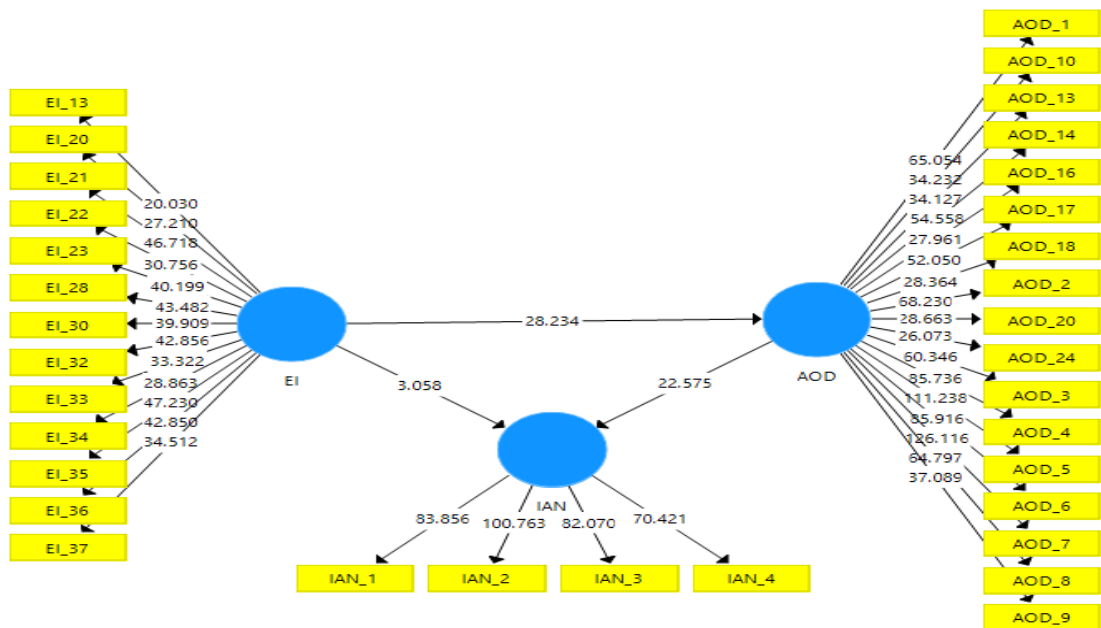
Araştırmanın ölçüm modeline uygun şekilde SmartPLS programı yardımıyla gerçekleştirilen analiz sonrası elde edilen yapısal ölçüm modeline ait sonuç çıktısı Şekil-8’de sunulmuştur.

Şekil-8: Yapısal Ölçüm Modeli



Buna göre araştırma modeli üzerinde faktör analizi için ilk olarak “*weighting scheme*” seçeneklerinden “*factor*” seçeneği işaretlenerek göstergeler için uyumlu yeniden örnekleme (*consistent PLS bootstrapping*) analizi yapılmıştır. Bu analiz sonrası ulaşılan yapısal model Şekil-9’da gösterilmiştir.

Şekil-9: Göstergeler İçin Uyumlu Yeniden Örnekleme Sonuç Çıktısı



Yapısal modeldeki göstergelere ait Beta (β) katsayıları, T istatistikleri ve p değerlerine ilişkin istatistikler %5 hata payı oranıyla Tablo-14'te sunulmuştur.

Tablo-14: Yeniden Örnekleme Faktör Analizi Sonuçları

	Beta (β) katsayıları	T İstatistikleri	p değerleri
AOD_1 <- AOD	0,809	65,054	0,000
AOD_10 <- AOD	0,763	34,232	0,000
AOD_13 <- AOD	0,719	34,127	0,000
AOD_14 <- AOD	0,800	54,558	0,000
AOD_16 <- AOD	0,674	27,961	0,000
AOD_17 <- AOD	0,772	52,050	0,000
AOD_18 <- AOD	0,645	28,364	0,000
AOD_2 <- AOD	0,831	68,230	0,000
AOD_20 <- AOD	0,653	28,663	0,000
AOD_24 <- AOD	0,633	26,073	0,000
AOD_3 <- AOD	0,800	60,346	0,000
AOD_4 <- AOD	0,853	85,736	0,000
AOD_5 <- AOD	0,877	111,238	0,000
AOD_6 <- AOD	0,862	85,916	0,000
AOD_7 <- AOD	0,882	126,116	0,000
AOD_8 <- AOD	0,804	64,797	0,000
AOD_9 <- AOD	0,782	37,089	0,000
EI_13 <- EI	0,600	20,030	0,000
EI_20 <- EI	0,653	27,210	0,000
EI_21 <- EI	0,736	46,718	0,000
EI_22 <- EI	0,678	30,756	0,000
EI_23 <- EI	0,721	40,199	0,000
EI_28 <- EI	0,713	43,482	0,000
EI_30 <- EI	0,703	39,909	0,000
EI_32 <- EI	0,713	42,856	0,000
EI_33 <- EI	0,691	33,322	0,000
EI_34 <- EI	0,688	28,863	0,000
EI_35 <- EI	0,751	47,230	0,000
EI_36 <- EI	0,721	42,850	0,000
EI_37 <- EI	0,700	34,512	0,000
IAN_1 <- IAN	0,847	83,856	0,000
IAN_2 <- IAN	0,875	100,763	0,000
IAN_3 <- IAN	0,846	82,070	0,000
IAN_4 <- IAN	0,847	70,421	0,000

Tablo-14'te sunulan değerler incelendiğinde, bütün göstergeler ilgili oldukları değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğundan yapısal

modelin %95 düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilecektir. Sonuç olarak modelin, güvenilirlik ve geçerliği ile yapısal geçerliği sağlanmaktadır.

Son olarak, PLS-SEM yönteminde uyum iyiliği değerlerine ihtiyaç duyulmamakla (Olya, 2017; Henseler, 2018) birlikte, Henseler ve diğerleri (2014), PLS-SEM'de model-veri uyumunun tespitinde SRMR(*Standardized Root Mean Square Residual*) değerinin kullanılabileceğini öne sürmüşlerdir. SmartPLS yeniden örnekleme sonuç çıktısında yer alan SRMR değeri Tablo-15'te sunulmuştur.

Tablo-15: Modele ait SRMR Değeri

	Doymuş Model	Tahmini Model
SRMR	0,065	0,065

Hu ve Bentler (1999) SRMR < .08 koşulunun sağlanıyor olmasının uyum iyiliğinin göstergesi olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre, Tablo-15'te verilen SRMR değerinin .08'den daha düşük olmasından dolayı model-veri uyumunun yeterli düzeyde olduğu söylenebilecektir. Ölçüm modelindeki tüm değişkenlerin güvenilirlik, geçerlik, anlamlılık ve model-veri uyumuna ilişkin koşulları sağlamanın ardından yapısal model aşamasına geçilmiştir.

2.4.2. Yapısal Model

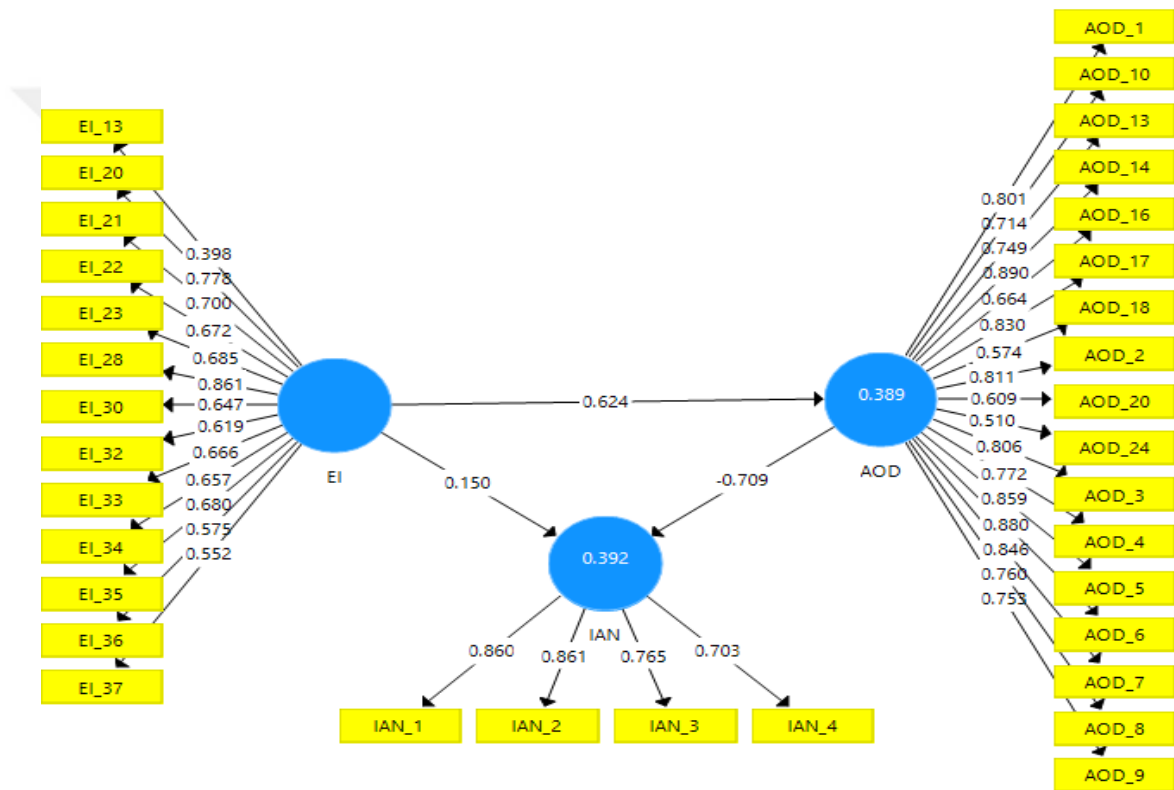
Yapısal modelde değişkenler arası ilişkiler doğrusallık testi, yol katsayıları (path coefficients), yol analizi için yeniden örnekleme (*bootstrapping*) ve tahmin gücü analizi adımlarından oluşmaktadır.

2.4.2.1. Doğrusallık Testi ve Yol Analizi

Yol analizlerinde bakılan ilk husus doğrusallıktır. Doğrusallık, değişkenler arası korelasyonun çok yüksek olması ($\geq .90$) anlamına gelmektedir (Hair vd., 2010). Doğrusallığın varlığı, analiz sonuçlarını iki şekilde etkilemektedir. İlk olarak standart hataların büyümesine, ikinci olarak ise gösterge yüklerinin veya yol katsayılarının yanlış hesaplanmasına neden olmaktadır (Hair vd., 2014).

Yol analizi çerçevesinde doğrusallık testi için yeniden örnekleme (*bootstrapping*) yöntemi uygulanmıştır. Bootstrapping yönteminin Baron ve Kenny (1986)'nin geleneksel yönteminden daha güvenilir sonuçlar ortaya koyduğu ileri sürülmektedir (Preacher vd., 2007; Hayes, 2018). Bu kapsamda, SmartPLS'de “*weighting scheme*” seçeneklerinden “*path*” seçeneği seçilerek yeniden *consistent bootstrap* komutu kullanılarak hesaplama yapılmıştır. Hesaplama sonrasında ulaşılan modele ilişkin sonuç çıktısı Şekil-10'da sunulmuştur.

Şekil-10: Yeniden Örnekleme Yol Analizi Sonuç Çıktısı



Analiz sonuçlarından “*Colinearity Statistics (VIF)*” seçeneğinden hem göstergelere ait dış model VIF değerlerine (*outer VIF values*) hem de değişkenlere ait iç model VIF değerlerine (*inner VIF values*) ulaşmak mümkün olmaktadır. Değişkenler reflektif olduğu için değişkenlere ait iç model VIF değerleri dikkate alınmıştır (Doğan, 2019: 90). İç model VIF değerleri Tablo-16'da sunulmuştur.

Tablo-16: İç Model VIF Değerleri

	Algılanan Örgütsel Destek	Etik İklim	İşten Ayrılma Niyeti
Algılanan Örgütsel Destek			1,523
Etik İklim	1,000		1,523
İşten Ayrılma Niyeti			

Tablo-16 incelendiğinde, tablodaki değerlerin tamamının kritik değer kabul edilen 5 değerinden küçük olduğu görülmektedir. Doğan (2019: 90)'a göre bu durum değişkenler arasında **doğrusallık bulunmadığının** göstergesidir. Modelde doğrusallık sorunu bulunmadığı için ikinci adımda yol katsayıları (*path coefficients*) linkinden yol katsayılarına bakılmıştır. Yol katsayıları, Tablo-17'de sunulmuştur.

Tablo-17: Yol Katsayıları

	Algılanan Örgütsel Destek	Etik İklim	İşten Ayrılma Niyeti
Algılanan Örgütsel Destek			-0,709
Etik İklim	0,624		0,150
İşten Ayrılma Niyeti			

Yol katsayıları incelendiğinde, etik iklim ile algılanan örgütsel destek arasında ve etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkilerin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı ancak yeniden örnekleme yöntemi ile tespit edilebilecektir. Bu amaçla, yol analizinden sonra, R^2 ve f^2 değerlerine bakılmıştır¹³. R^2 değeri, algılanan örgütsel destek değişkeni için .389, işten ayrılma niyeti değişkeni için ise .392 olarak bulgulanmıştır. R^2 değeri, egzogen değişkenin endojen değişkenin yüzde kaçını açıkladığını gösteren değerdir. Henseler ve diğerleri (2011)'ne göre, R^2 değerleri için .25 zayıf, .50 orta, .75 ise güçlü kabul edilmektedir. Bununla birlikte Sarsted ve diğerleri (2017) bazı durumlarda .10 değerinin bile yeterli kabul edilebileceğini, R^2 değeri ile ilgili beklentinin literatür dikkate alınarak belirlenmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

¹³ R^2 değeri, egzogen değişkenin endojen değişkeni ne ölçüde açıkladığını gösteren değerdir. Yapısal eşitlik modellemesinde bazı değişkenler hem bağımlı hem bağımsız değişken olabilir. Aynı anda hem bağımsız hem bağımlı değişken olan değişkenlere endojen denir. Sadece bağımsız olan değişkene ise egzogen değişken adı verilir.

Etki büyüklüğünü sembolize eden f^2 değeri, her bir egzogen değişkenin, endojen değişkenin açıklanma oranındaki payını göstermektedir. Cohen (1988) f^2 ile ilgili olarak .02 ise düşük, .15 ise orta, .35 ise yüksek şeklinde bir değerlendirme yapmıştır. SmartPLS programının yeni sürümlerinde f^2 değerleri de ayrıca raporlanmaktadır. Buna göre f^2 değeri, algılanan örgütsel destek için .637; etik iklim için ise .023 olarak bulgulanmıştır. Dolayısıyla etik iklim değişkeninin etki büyüklüğü düşük, algılanan örgütsel destek değişkeninin etki büyüklüğü yüksektir.

2.4.2.2. Uyumlu Yeniden Örnekleme ve Tahmin Gücü Analizi

Araştırma modeli reflektif olduğu için daha önce hesaplanan yol katsayılarının istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı uyumlu yeniden örnekleme (*Consistent PLS Bootstrapping*) yöntemi ile gerçekleştirilen yol analizi ile mümkün olmaktadır. Bunun için, consistent PLS bootstrapping iletişim sayfasındaki “*weighting scheme*” seçeneklerinden “*path*” seçeneği işaretlenmektedir. Diğer yandan, iletişim sayfasındaki türev örnekleme (*subsamples*) sayısı 5000’e çıkarılıp, ileri ayarlardan “*Bias connected and accelerated (BCa) Bootstrap*” seçilip diğer ayarlar olağan haliyle bırakılarak hesaplama yapılmıştır. Hesaplama sonucunda ulaşılan bulgular Tablo-18’de sunulmuştur.

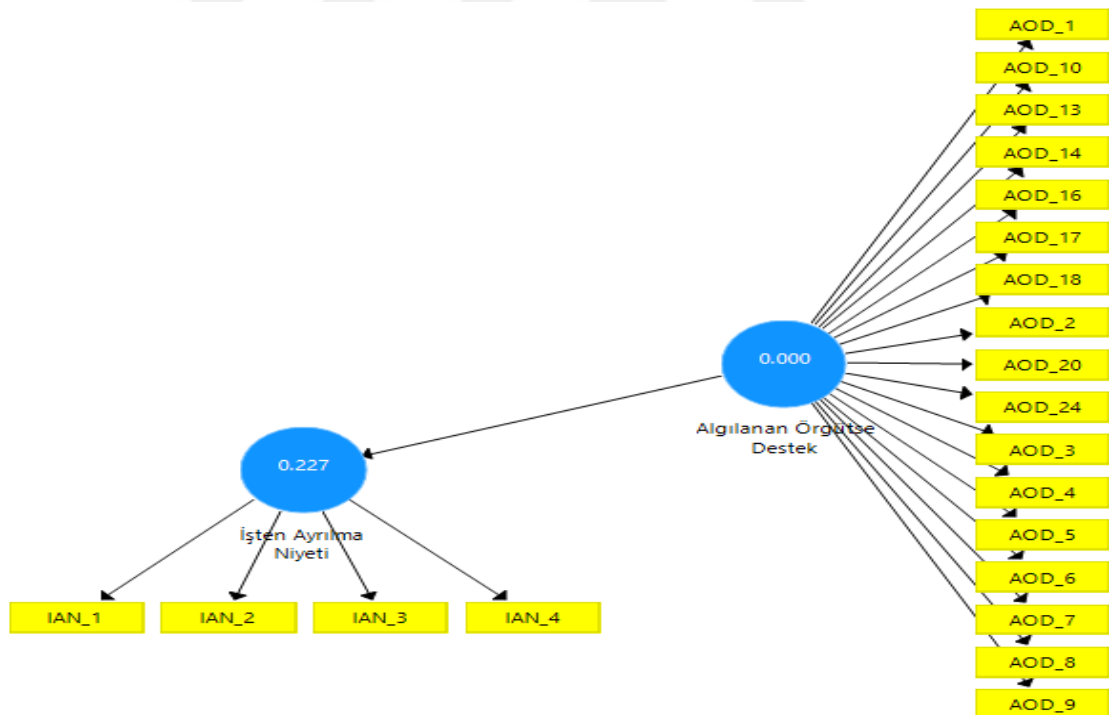
Tablo-18: Yeniden Örnekleme Yol Analizi İstatistikleri

	β	T	p
Algılanan Örgütsel destek → İşten Ayrılma Niyeti	-0,709	22,216	0,000
Etik İklim → Algılanan Örgütsel Destek	0,624	28,485	0,000
Etik İklim → İşten Ayrılma Niyeti	0,150	3,496	0,000

Bulgular incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($\beta = -.709$; $p = .000$), etik iklim ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($\beta = .624$; $p = .000$), etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında da pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($\beta = .150$; $p = .000$), söylenebilecektir.

Yapısal modelde yapılması gereken analizlerden biri de **tahmin gücü analizidir**. Tahmin gücü analizinde Q^2 (*predictive relevance*) değerine bakılmaktadır. Bunun için “*Calculate->BlindFolding*” seçeneğinden “*Partial Least Squares*” alanından “*weighted scheme*” seçeneklerinden “*path*” seçeneğinin seçilmesi gerekmektedir. Modelde tüm değişkenler dâhil edilerek yapılan hesaplama sonrasında işten ayrılma niyeti değişkeni için Q^2 değeri .231 olarak bulgulanmıştır. Q^2 değerleri, yol katsayılarının gözlenen bir endojen değişkeni ne kadar iyi tahmin edebildiğini göstermektedir (Doğan, 2019: 97). Q^2 değerlerine bağlı olarak, her bir değişkenin kendine has kısmi tahmin güçlerinin (q^2) de hesaplanması gerekmektedir. Bağımsız değişkenin modelden çıkarılmasıyla elde edilen değerler de kullanılarak kısmi tahmin gücü değerleri hesaplanmıştır. İlk olarak etik iklim değişkeni modelden çıkarılarak Şekil-11’deki model elde edilmiştir.

Şekil-11: Etik İklim Değişkeni Modelden Çıkarıldığında Modelin Görünümü



Modelin tahmin gücü analiz sonuçları incelendiğinde bir önceki modelde $Q^2=.231$ iken, etik iklim modelden çıkarıldığında $Q^2=.227$ olarak bulgulanmıştır. Bu değerler formülde yerine konulduğunda;

$$q^2 = \frac{Q^2(\text{dâhil edilmiş}) - Q^2(\text{çıkarılmış})}{1 - Q^2(\text{dâhil edilmiş})}$$

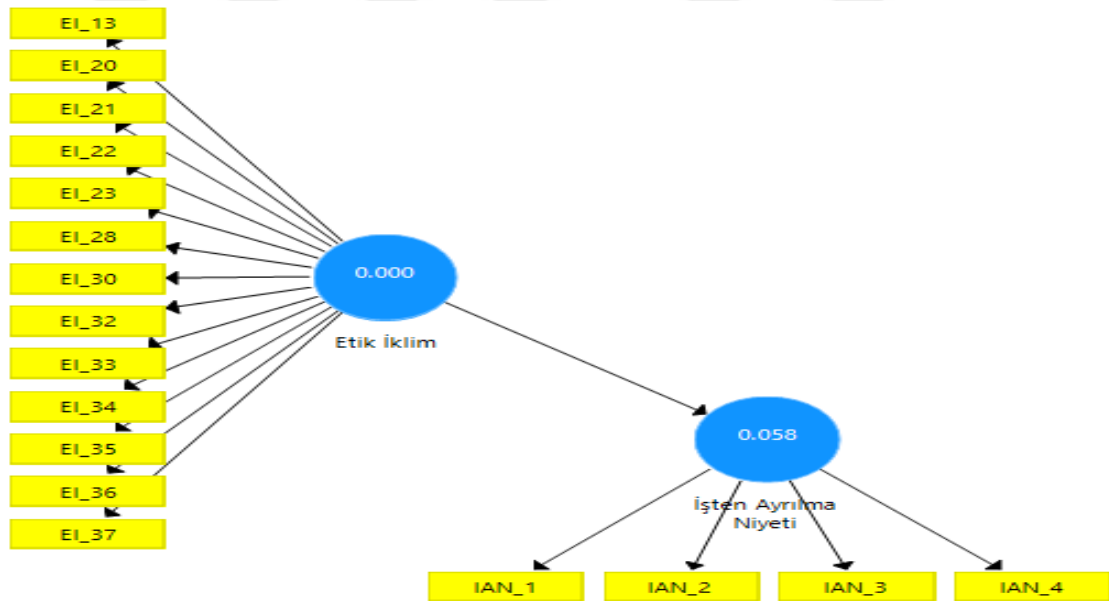
$$q^2 = \frac{.231 - .227}{1 - .231}$$

$$q^2 = \frac{.004}{.769}$$

$$q^2 = .005$$

etik iklim değişkeninin kısmi tahmin gücü (q^2) değeri .005 olarak bulunmuştur. q^2 değeri için .02→düşük, .15→ orta, .35→yüksek olarak yorumlanmaktadır (Doğan, 2019). Bu sonuca göre, etik iklim değişkeninin önemsiz derecede düşük düzeyde kısmi tahmin gücüne sahip olduğu söylenebilecektir. İkinci olarak algılanan örgütsel destek değişkeni için kısmi tahmin gücü (q^2) değeri hesaplanacaktır. Değişken modelden çıkarılıp tahmin gücü analizi yapıldığında oluşan model Şekil-12'de gösterilmiştir.

Şekil-12: Algılanan Örgütsel Destek Değişkeni Modelden Çıkarıldığında Modelin Görünümü



Modelin tahmin gücü analiz sonuçları incelendiğinde tüm değişkenlerin dâhil olduğu modelde, işten ayrılma niyeti için $Q^2=.231$ iken algılanan örgütsel destek değişkeni modelden çıkarıldığında $Q^2=.058$ olarak bulunmuştur. Bu değerler algılanan örgütsel destek değişkeni için formülde yerine konulduğunda;

$$q^2 = \frac{.231 - .058}{1 - .231}$$

$$q^2 = \frac{.173}{.769}$$

$$q^2 = .225$$

$q^2=.225$ olarak bulgulanmıştır. Bu sonuca göre, algılanan örgütsel destek değişkeninin ortalama düzeyde kısmi tahmin gücüne sahip olduğu söylenebilecektir.

Sonuç olarak, etik iklim değişkeninin tahmin gücü küçük, algılanan örgütsel destek değişkeninin tahmin gücü orta düzeyde bulgulanmıştır. Dolayısıyla araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenin ve aracı değişkenin bağımlı değişkeni tahmin gücü bulunmaktadır.

2.4.2.3. Aracılık Analizi

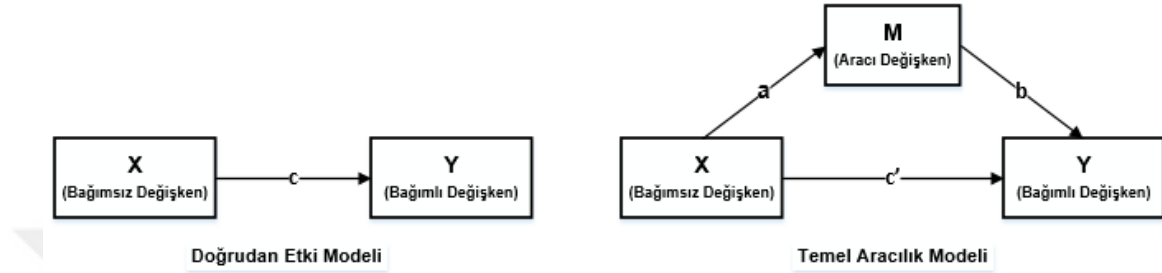
Aracılık analizlerinde aracı değişken olarak adlandırılan değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye aracılık eden değişkendir. Yapısal modelde aracılık analizine başlamadan önce aracılık testlerinde kullanılan yaklaşımlara temas etmenin uygun olacağı düşünülmüştür.

Aracılık Testlerinde Kullanılan Yaklaşımlar

Aracılık hipotezlerinin test edilme yöntemlerine yönelik olarak yapılan en önemli çalışma, MacKinnon ve diğerleri (2002)'ne aittir. Bahse konu çalışmada, yazarlar 14 farklı yöntemi, hazırladıkları simulasyonla inceleyerek elde ettikleri bulguları paylaşmışlardır. Yazarlar bu 14 yöntemi; nedensel adım yaklaşımı, katsayıların farkı yaklaşımı ve katsayıların çarpımı yaklaşımı olmak üzere, 3 kategoriye ayırmışlardır. Burmaoğlu ve diğerleri (2013), bu 3 kategoriye dördüncü kategori olarak yeniden örnekleme (*bootstrapping*) yaklaşımını eklemiştir.

Aracılık analizlerinde kullanılan yaklaşımların daha iyi anlaşılabilmesi için doğrudan etki modeli ve temel aracılık modelinin bilinmesi gerekmektedir. Buna ilişkin görsel Şekil-13'te sunulmuştur.

Şekil-13: Doğrudan Etki Modeli ve Temel Aracılık Modeli



Kaynak: Burmaoğlu vd., 2013,s.17.

İlk sırada yer alan **nedensel adım yaklaşımı**, Cohen ve Cohen (1983), James ve Brett (1984), Baron ve Kenny (1986) ve Hoyle ve Robinson (2004) tarafından önerilmiştir. Nedensel adım yaklaşımında, İlk defa Judd ve Kenny (1981) tarafından ortaya atılan aracılık etkisine yönelik olarak izlenmesi gereken adımları, Burmaoğlu ve diğerleri (2013) aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

1. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır,
2. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır,
3. Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında (bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır,
4. Sadece bağımsız değişkenin bulunduğu modelde bağımsız değişkenin katsayısı (c) (mutlak değer olarak), bağımsız değişken ve aracı değişkenin

bulunduğu modeldeki bağımsız değişkene ait katsayıdan (c') daha büyük olmalıdır.

Esasında, Kenny ve diğerleri (1998) bu adımlardan sadece son ikisinin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Çok sık kullanılan bir yöntem olmasına rağmen bu yöntemin de sınırlılıkları bulunmaktadır. Örneğin Holmbeck (2002), aracı değişkenin olmadığı durumda, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı yol katsayısı ile aracı değişkenin dâhil olduğu durumdaki istatistiksel olarak anlamsız yol katsayısının birbirinden mutlak değer olarak önemsiz derecede farklılaşabileceğinin 1. tip hataya neden olabileceğini ifade etmiştir. MacKinnon ve diğerleri (2002) yaptıkları çalışmada nedensel adım yaklaşımının 1. tip hataya yol açtığını ve testin gücünün çok düşük olduğunu bulgulamışlardır. Preacher ve Hayes (2008), nedensel adım yaklaşımının alternatif yöntemlere göre dezavantajlı olduğunu ve bu nedenle kullanılmaması gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

İkinci yaklaşım olan **katsayıların çarpımı yaklaşımında** Sobel (1982), Goodman (1960) ve MacKinnon ve diğerleri (2002)'nin yaptıkları çalışmalar ön plana çıkmaktadır. Akademik çalışmalarda ağırlıklı olarak nedensel adım yöntemi kullanılmakta ve yöntemin sonucuna göre kısmi veya tam aracılık kararı verilmektedir. Sobel testi bu çalışmalarda rapor edilmemekle birlikte bilinmesi gereken önemli husus, Sobel testinin aslında nedensel yaklaşımın son adımının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının kontrolü amacıyla kullanıldığıdır (Iacobucci, 2008). Hayes (2009), dolaylı etkinin normallik varsayımını Sobel testinin sakıncalı yönü olarak görmektedir. Yapılan simülasyonlar, birçok veri için Şekil-13'te sunulan "a" ve "b" katsayıları normal olsa bile "axb" dağılımının normaliteden uzak olabileceğini göstermektedir (Hair vd., 2014). Yazara göre, Sobel testinin küçük örneklemeler bakımından yüksek standart hata üretmesi de dikkat çeken bir diğer konudur. Son olarak, Hayes (2013), Sobel testinin diğer testlerle karşılaştırıldığında güven aralıklarını hesaplamada zayıf kaldığını, aracılık etkisini tespit etme konusunda en başarısız testlerden biri olduğunu öne sürmektedir.

Aracılık yaklaşımları arasında üçüncü olarak, Freedman ve Schatzkin (1992) ve Clogg ve diğerleri (1992) tarafından önerilen **katsayılar arasındaki fark yaklaşımı** sayılmaktadır. Bu yaklaşımın yazarların önerdikleri istatistikler bakımından MacKinnon ve diğerleri (2002)'nin yaptıkları analizlerle kabul edilebilir düzeyde 1. tip hataya neden olduğu ve hemen hemen tüm örneklem sayıları için en yüksek güce sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Aracılık analizlerinde kullanılan bir diğer yaklaşım olan **yeniden örnekleme (bootstrapping) yaklaşımı** ise standart sapma, güven aralığı gibi istatistiklerde ve parametrik olmayan tahminleme problemlerinde kullanılan basit ve güvenilir bir yöntemdir (Efron, 1981). Deneysel çalışmalarda, yeniden örnekleme analizlerinin kitle parametresine ait güven aralığının hesaplanmasında faydalı olduğu görülmüştür (Mallinckrodt vd., 2006). Yazarlar, gelişen teknolojiyle birlikte analiz sürecinin daha etkili ve hızlı yapılabilirliğinden yola çıkarak yeniden örneklemenin 1000 adımdan az olmaması koşulunun daha rasyonel olacağını ifade etmişlerdir.

Cheung ve Lau (2008), yaptıkları çalışmada MacKinnon ve diğerleri (2002)'nin yaptıkları simulasyon çalışmasını genişleterek yapısal eşitlik modeli ile birlikte yeniden örnekleme yönteminin kullanılmasının daha sağlıklı sonuçlar verdiğini görmüşlerdir. Hayes (2009) de yeniden örnekleme yöntemi ve deneysel M-testinin Sobel testine göre daha iyi sonuçlar verdiğine işaret etmektedir. Özellikle küçük örneklemlerde yapılan aracılık analizlerinde klasik yöntemlerin aracılık etkisini tespit edemediği gözlemlenmiştir (Burmaoğlu vd., 2013: 20). Örneğin, Mallinckrodt ve diğerleri (2006)'nin örneklem büyüklüğü 60 olan bir çalışmalarında veri seti üzerinde uygulanan aracılık analizlerinde klasik yöntemle istatistiksel olarak anlamlı bir aracılık etkisi gözlemlenmezken yeniden örnekleme yöntemi ile bu etki tespit edilebilmiştir (Akt. Burmaoğlu vd., 2013). Bu araştırma kapsamında yapılan aracılık analizlerinde nedensel adım yaklaşımı ve yeniden örnekleme yaklaşımı kullanılmıştır.

Aracılık Analizlerinde Karşılaşılan Atipik Durumlar

Aracılık analizlerinde araştırmacıların karşılaşmaktan ve rapor etmekten çekindiği bir takım beklenmeyen durumlar söz konusu olabilmektedir. Aracılık analizi aşamasına başlamadan önce, bu durumların neler olduğuna değinmenin faydalı olacağı düşünülmüştür. Bu amaçla, MacKinnon ve diğerleri (2000)'nin çalışmasında yer alan karıştırıcı etki (*confounding effect*) ve baskılayıcı etki (*suppression effect*) ile Zhao ve diğerleri (2010)'nin çalışmasında yer alan rekabetçi/yarışan aracılık (*competitive mediation*), yalnızca dolaylı aracılık (*indirect-only mediation*), yalnızca doğrudan aracılık (*direct-only mediation*) ve etkisiz aracılık (*no-effect nonmediation*) durumlarına değinilecektir.

Karıştırıcı Etki

Aracılık analizlerinde karıştırıcı değişken kavramı ilk olarak sağlık bilimleri ve epidemiyolojik araştırmalar bağlamında kullanılmıştır. Karıştırıcı değişken, iki değişken arasındaki ilişkiyi gizleyen veya yanlış faktörlerle ilgiliymiş gibi gösteren bir değişkendir (Meinert, 1986: 285). Karıştırıcı değişkenin tek olması durumunda, karıştırıcı değişkenin düzeltilmesi mümkün olabilmekte, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin doğru bir tahmini sağlanabilmektedir.

Karıştırıcı değişken hipotezi, üçüncü bir değişkenin bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi açıkladığını ileri sürmektedir (Breslow ve Day, 1980; Meinert, 1986; Robins, 1989; Susser, 1973). Aracılık modelindeki aksine, karıştırıcı değişkenle diğer değişkenler arasında nedensel bir ilişki bulunmamaktadır. Aslında, karıştırıcı etkinin en azından bir tanımında aracı değişkenin epidemiyolojik literatürde adlandırıldığı gibi üçüncü değişkenin “ara” bir değişken olmamasını özellikle gerektirdiği söylenebilir (Son, 1988: 29). MacKinnon ve diğerleri (2000) karıştırıcı etkiye örnek olarak yaşın ABD'de yıllık gelir düzeyi ve kanser olasılığı arasındaki pozitif ilişkiyi etkilemesini göstermektedir. Buna göre, yaşlı bireylerin iş gücünde çok fazla zaman harcamamış, genç bireylerden daha fazla para kazanması muhtemeldir ve ayrıca yaşlı bireylerin de kansere

yakalanma olasılığı daha yüksektir. Bu nedenle gelir düzeyi ve kanser olasılığı arasındaki ilişkide yaşla ilgili sık görülen bir karışıklık yaşanmaktadır. Yaşın gelir düzeyi ve kanser ile nedensellik ilişkisi olduğu söylenebilir ama gelir düzeyi yüksek olan bireylerin kanser riskinin yüksek olduğu şeklinde bir çıkarım yapmak doğru olmaz. Burada karıştırıcı değişken olan yaş, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki okun yönünü tersine çevirmektedir.

Baskılayıcı Etki

Baskılayıcı etki (*suppression effect*), genelde eğitimsel ve psikolojik testler bağlamında tartışılan bir kavramdır (Cohen ve Cohen, 1983; Horst, 1941; Lord ve Novick, 1968; Velicer, 1978). Conger (1974: 36-37), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünün, üçüncü bir değişken eklendiğinde daha büyük hale gelmesinin baskılayıcı etkinin göstergesi olduğunu belirtir.

Bununla birlikte, bir aracılık modelinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi ile dolaylı etkisinin (aracılık etkisinin) zıt işaretlere sahip olması durumunda baskılayıcı etki söz konusu olacaktır (Cliff ve Earleywine, 1994; Tzelgov ve Henik, 1991; MacKinnon vd., 2000). Davis (1985), baskılayıcı etkinin gözlemlendiği modelleri, doğrudan etki ve dolaylı etkinin aynı işarete sahip olduğu aracılık modellerinin aksine olarak, uyumsuz/aykırı aracılık (*inconsistent mediation*) modelleri arasında saymaktadır.

MacKinnon ve diğerleri (2000), görünüşte farklı olan aracı değişken, karıştırıcı değişken ve baskılayıcı değişkenin en küçük kareler regresyon modelinde eşdeğer görüldüğü ve üçüncül değişken etkilerinin tahmin edilmesinin örnekleme ilişkili olduğu ifade etmişler ve sonuç olarak, herhangi bir araştırmada, bir değişkenin, tamamen şans eseri olarak aracı, karıştırıcı veya baskılayıcı olarak hareket etmesinin mümkün olabileceğine dikkat çekmişlerdir.

Zhao ve diğlerleri (2010: 200), tekrarlı olmayan (*nonrecursive*) üç değişkenli nedensel aracılık modellerinde karşılaşılan sonuçlara göre, 3'ü aracılık modeliyle uyumlu, 2'si aracılık modeliyle uyumlu olmayan toplamda 5 durum tespit etmişlerdir. Bunlar Tamamlayıcı Aracılık (*Complementary mediation*), Rekabetçi/Yarışan Aracılık (*Competitive mediation*), Yalnızca Dolaylı Aracılık (*Indirect-only mediation*), Yalnızca Doğrudan Aracılık (*Direct-only mediation*), Etkisiz Aracılık (*No-effect nonmediation*) olarak sıralanmıştır.

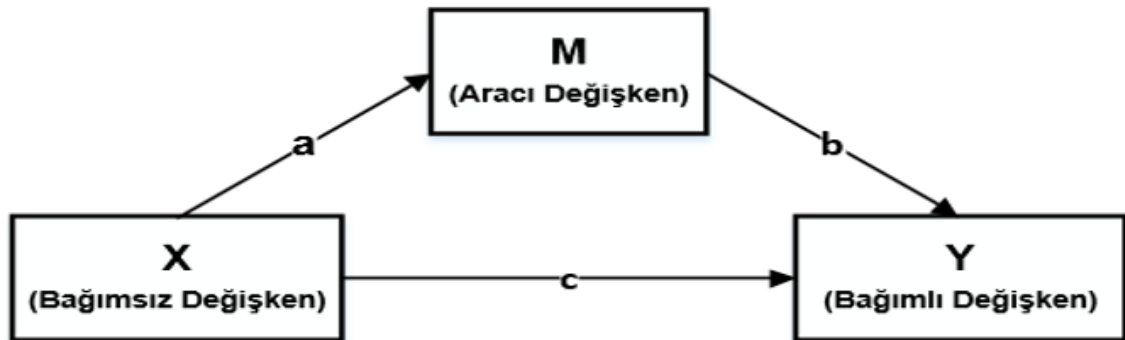
Tamamlayıcı Aracılık

İlk olarak; hem doğrudan etki ve dolaylı etki söz konusu, hem de bu etkiler aynı işaretli ise tamamlayıcı aracılık (*complementary mediation*) vardır. Bu durum, aracılığın en olağan ve beklenen sonucudur. Dolayısıyla tamamlayıcı aracılık atipik bir aracılık modeli değildir.

Rekabetçi/Yarışan Aracılık

Zhao ve diğlerleri (2010), aracılık etkisinin tespitine yönelik olarak yaptıkları çalışmada, Baron ve Kenny (1986)'nin yöntemini eleştirirken yeni bazı kavramlara da yer vermişlerdir. Bu kapsamda yazarlar, Baron ve Kenny (1986)'nin analizinin başlangıç noktasının bağımsız değişken X'in bağımlı değişken Y üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve sapmasız etkisini (*zero-order effect*) tespit etmek olduğunu ifade etmişlerdir. Literatürde bu işlem X-Y testi ya da aracılık edilecek etki (*effect to be mediated*) olarak isimlendirilmiştir. (Collins vd., 1998; Judd ve Kenny, 1981; Kenny, 2003; Kenny vd., 1998; Preacher ve Hayes, 2004). Bahse konu çalışmada, Zhao ve diğlerleri (2010), aracılık analizlerinde karşılaşılan durumlar hakkında bilgilendirmeler yapmışlardır. Bu noktada yazarlar Şekil-13'te yer verilen temel aracılık modelinden farklı olarak Şekil-14'teki modelden yararlanmışlardır.

Şekil-14: Nedensel Aracılık Modeli



Kaynak: Zhao vd., 2010, s. 198.

Zhao ve diğerleri (2010: 199)'ne göre X ve Y arasındaki toplam etki (*total effect*) katsayısı (c') aşağıdaki formülle hesaplanmaktadır.

$$c' = axb + c$$

Buna göre, c' değeri esasında dolaylı etki (*indirect effect*) yol katsayıları ile doğrudan etki (*direct effect*) yol katsayılarının toplamını ifade etmektedir. Eğer c ve (axb) aynı işarete (negatif veya pozitif) sahip olursa şüphesiz c' da aynı işarete sahip olacaktır. Dolaylı etki katsayıları ve doğrudan etki katsayıları aynı işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu durumda, **tamamlayıcı aracılık** (**complementary mediation**) söz konusu olmaktadır. Zhao ve diğerleri (2010: 199), böyle bir durumda Baron ve Kenny (1986)'nin X-Y testini yapmanın zaten gereksiz olduğunu belirtmektedirler.

Öte yandan, Şekil-14'te gösterilen c ve (axb) zıt işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı oldukları takdirde, **rekabetçi/yarışan aracılık** (**competitive mediation**) söz konusu olmaktadır. Zhao ve diğerleri (2010: 199)'ne göre, araştırmalarda tamamlayıcı aracılık etkisinin bulgulanması kadar rekabetçi/yarışan aracılık etkisinin bulgulanması da muhtemeldir. Her iki sonuç da, değişkenler arasındaki dolaylı etkiye işaret etmektedir ve teorik olarak ilgi çekicidir. Her iki sonuç da değişkenler arasında açıklanmamış bir doğrudan etkiyi tespit etmekte ve ortaya çıkarılan doğrudan etkinin işareti ile eşleşen alternatif aracılık araştırmaları için

gelecekteki çalışmalara rehberlik etmektedir. Yazarlara göre, araştırmacıların raporlamalarda zıt işaretili sonuçlardan kaçınmaları, Baron ve Kenny (1986)'nin X-Y yöntemine duydukları güvenden kaynaklanmaktadır.

Yalnızca Dolaylı Aracılık

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında dolaylı etkinin olduğu fakat doğrudan etkinin olmadığı durumlarda söz konusu olmaktadır.

Yalnızca Doğrudan Aracılık

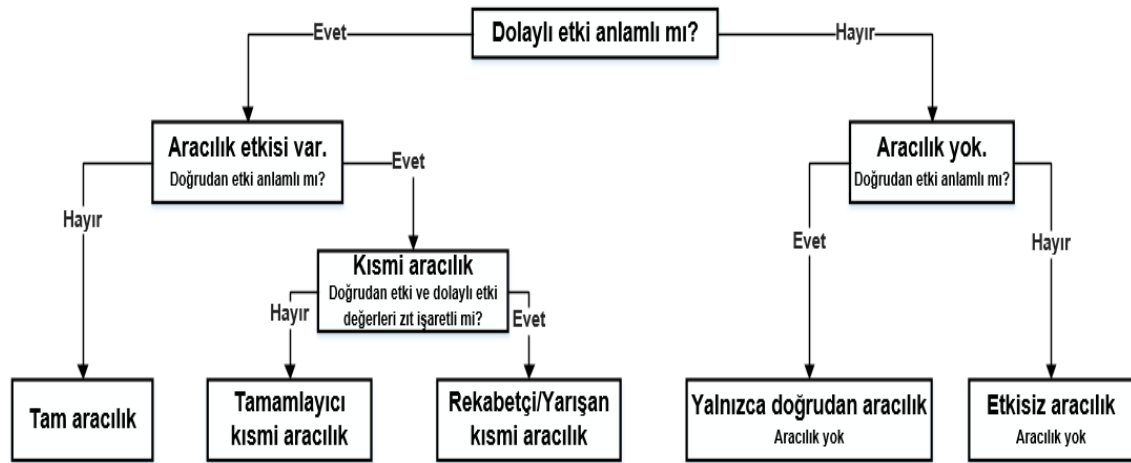
Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında doğrudan etkinin bulunduğu ancak dolaylı etkinin bulunmadığı durumlarda söz konusu olmaktadır.

Etkili Olmayan Aracılık

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında ne doğrudan etki ne de dolaylı etkinin olduğu durumlardır.

Zhao ve diğerleri (2010: 200)'ne göre, “yalnızca doğrudan aracılık” ve “etkili olmayan aracılık” durumlarında aracılıkla uyumlu bir modelden söz etmek mümkün olmamaktadır. Yazarlar, diğer üç durumda aracılıkla uyumlu bir modelin söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Şekil-15'te aracılık testlerinde, Zhao ve diğerleri (2010) tarafından ileri sürülen aracılık tanımlarına yönelik karar alma süreci özetlenmiştir.

Şekil-15: Aracılık Testlerinde Karar Alma Süreci



Kaynak: Demming vd., (2017), s. 78.

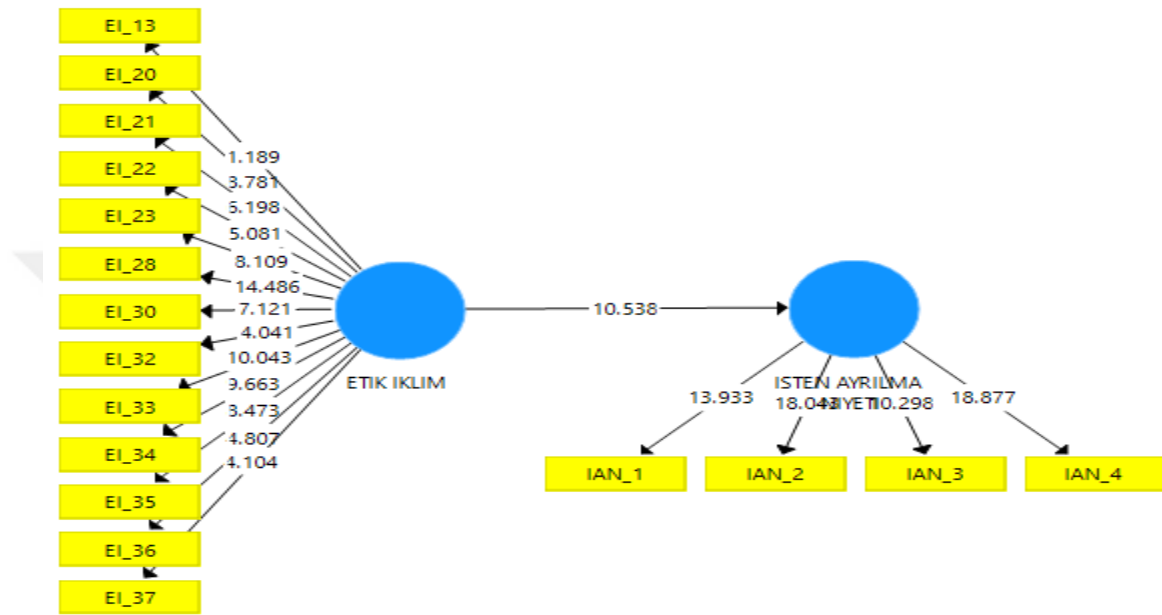
Aracılık Testi

Doğan (2019: 115), dolaylı etkinin (*indirect effect*) istatistiksel olarak anlamlı olmasının aracılık etkisinin varlığından söz etmek için yeterli olduğunu ifade etmiştir. Doğan (2019), aracılık analizi için Baron ve Kenny (1986) yöntemini tercih ederken, Zhao ve diğerleri (2010: 205) ve Gaskin (2018) yeniden örnekleme (*bootstrapping*) yöntemi ile aracılık testinde doğrudan etki (*direct effect*) yol katsayıları ile dolaylı etki (*indirect effect*) yol katsayılarının anlamlılık değerlerine bakılmasını yeterli görmektedirler. Araştırma kapsamında, aracılık testi için ilk olarak Doğan (2019: 103)'ün da yararlandığı, Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı uygulanmıştır.

Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre aracılık etkisi incelenirken ilk olarak aracı değişken modelden çıkarılır. Aracı değişkenin dâhil olmadığı model yol analizine tabi tutularak ilgili egzogen ve endojen değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılır. Çünkü, bu ilişki anlamlı çıkmadığı takdirde aracılıktan söz edilemeyecektir. Bu ilişki anlamlı çıkarsa aracı değişken modele dahil edilerek yeniden yol analizi yapılır. Burada kritik husus yol analizlerinden önce her zaman ölçüm modelinin test edilmesidir (Doğan, 2019: 106). Ölçüm modeli çalışmanın önceki aşamalarında test edilmiş ve güvenilirlik ve geçerlik

kriterlerini sağladığı görülmüştür. Dolayısıyla, ilk olarak modelden aracı değişken çıkarılarak oluşturulan yeni model *consistent path algorithm* ile test edilecektir. Test sonrası oluşan model Şekil-16'da sunulmuştur.

Şekil-16: Aracı Değişken Çıkarılmış Modelin Testi



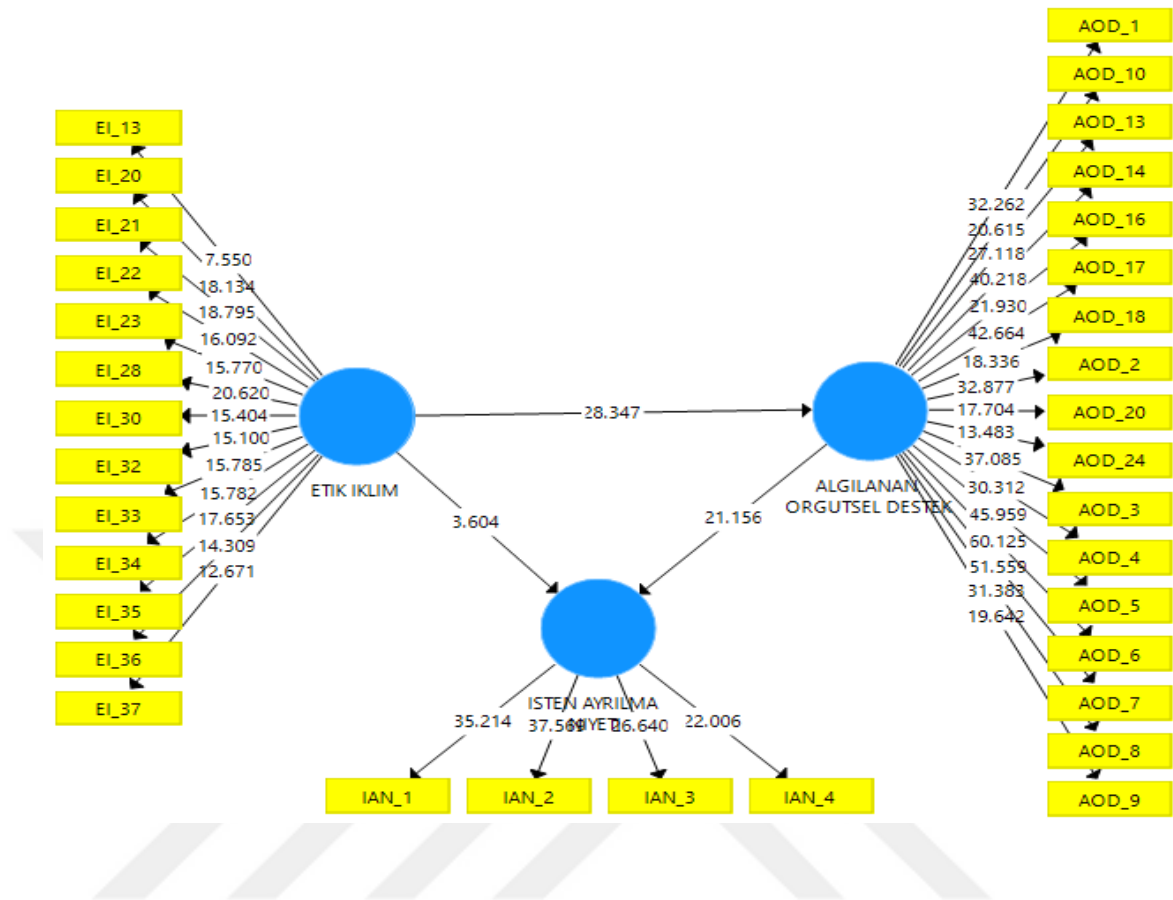
Modelin test edilmesi sonrasında bulgularan istatistikler Tablo-19'da sunulmuştur.

Tablo-19: Aracı Değişken Çıkarılmış Modele Ait İstatistikler

	β	T	p
ETİK İKLİM -> İSTEN AYRILMA NİYETİ	-0,320	10,538	0,000

Tablodaki değerlere göre, bağımsız değişken etik iklim ile bağımlı değişken işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ($\beta=-.320$, $p=.000$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla analizin ikinci aşaması olan aracı değişkenin modele eklenerek yeniden yol analizi yapılması adımına geçilmesinde bir sakınca bulunmamaktadır. Aracı değişken olan algılanan örgütsel destek değişkeni modele dahil edilip *consistent PLS bootstrapping* seçeneği seçilerek yapılan işlem sonrasında oluşan model Şekil-17'de sunulmuştur.

Şekil-17: Aracı Değişken Modele Dâhil Olduğunda Yapılan Uyumlu Yeniden Örneklem



Uyumlu yeniden örnelemeye ilişkin dolaylı etki istatistikleri aşağıdaki Tablo-20'de sunulmuştur.

Tablo-20: Yapısal Modele Ait Uyumlu Yeniden Örneklem Dolaylı Etki İstatistikleri

	β	T	p
ETİK İKLİM -> ALGILANAN ORGÜTSEL DESTEK -> İSTEN AYRILMA NİYETİ	-0,442	15,564	0,002

Tablo-20'deki dolaylı etki değerlerine bakıldığında, ($\beta=-.442$, $p=.002$) bağımsız değişken etik iklim ile bağımlı değişken işten ayrılma niyeti arasında algılanan örgütsel destek aracılığıyla negatif yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu söylenebilecektir. Burada test edilecek diğer hususlar Baron ve Kenny (1986) yönteminin ikinci ve üçüncü aşamalarıdır. Buna göre, doğrudan etki yol katsayılarına bakılacaktır. Doğrudan etki yol katsayılarına ilişkin istatistikler Tablo-21'de sunulmuştur.

Tablo-21: Yapısal Modele Ait Uyumlu Yeniden Örnekleme Doğrudan Etki İstatistikleri

	β	T	p
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK -> İSTEN AYRILMA NİYETİ	-0,709	21,156	0,000
ETİK İKLİM -> ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	0,624	28,347	0,000
ETİK İKLİM -> İSTEN AYRILMA NİYETİ	0,150	3,604	0,000

Tablo-21’de sunulan değerler birlikte incelendiğinde bağımsız değişken olan etik iklim ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ($\beta=.150$, $p=.000$); bağımsız değişken olan etik iklim ile aracı değişken olan algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ($\beta=.624$, $p=.000$); aracı değişken olan algılanan örgütsel destek ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti arasında arasında negatif yönde ($\beta=-.709$, $p=.000$); istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Baron ve Kenny (1986)’nin 4. adımına göre, sadece bağımsız değişkenin bulunduğu modelde bağımsız değişkenin katsayısı olan $-.320$, bağımsız değişken ve aracı değişkenin bulunduğu modeldeki bağımsız değişkene ait katsayı olan $.150$ ’den mutlak değer olarak daha büyüktür. Dolayısıyla, Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü bulunmaktadır.

Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre aracılık etkisi, kısmi aracılık ve tam aracılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sonuç olarak, aracılık etkisinin varlığından söz edebilmek için bu aracılık ilişkisinin kısmi aracılık mı tam aracılık mı olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Kura ve diğerleri (2016) ve Doğan (2019), bu aşamada VAF (*Variance Account For*) değerinin hesaplanması gerektiğini belirtmiştir. VAF değeri, doğrudan etkinin, toplam etkiye bölünmesi ile elde edilmektedir ve VAF değerinin yüksek olması, daha güçlü aracılık etkisinin olduğuna işaret etmektedir (Spector ve Jex, 1998; Tol, 2002). Hair ve diğerleri (2014)’ne göre, $VAF > \%80$ tam aracılığı; $\%20 \leq VAF \leq \%80$ kısmi aracılığı, $VAF < \%20$ ise aracılık etkisinin olmadığını gösterir. Burada, Tablo-21’de sunulan doğrudan etki katsayılarına ek olarak toplam etki istatistiklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Toplam etki istatistikleri Tablo-22’de sunulmuştur.

Tablo-22: Toplam Etki İstatistikleri

	β	T	p
ALGILANAN ORGUTSEL DESTEK -> İSTEN AYRILMA NİYETİ	-0,709	21,156	0,000
ETİK İKLİM -> ALGILANAN ORGUTSEL DESTEK	0,624	28,347	0,000
ETİK İKLİM -> İSTEN AYRILMA NİYETİ	-0,292	8,539	0,000

Tablo-21 ve Tablo-22’de sunulan bilgiler paralelinde etik iklim değişkeni için VAF değeri aşağıda hesaplanmıştır.

$$VAF = \frac{.150}{-.292}$$

$$VAF = -.51$$

Baron ve Kenny (1986) yöntemi esas alındığında, literatürde VAF değerinin pozitif olduğu durumlara göre çıkarımlar yapılmaktadır. Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü bulunmakla birlikte, VAF değeri negatif çıktığı için, kısmi ya da tam aracılık konusunda karara varılması mümkün olamamıştır.

Etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında yöntemin ilk adımında negatif olan ilişkinin pozitif dönmüş olmasının, aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımsız değişken olan etik iklimin açıklayacağı varyansı baskılamasından kaynaklandığı söylenebilir. Aracılık modelinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki doğrudan etki ile dolaylı etkinin zıt işaretlere sahip olması durumu Tzelgov ve Henik (1991), Cliff ve Earleywine (1994) ve MacKinnon ve diğerleri (2000)’ne göre **baskılayıcı etkinin (*suppression effect*)** varlığına işaret etmektedir. VAF değerinin negatif çıkması, baskılayıcı etkinin olağan sonucudur. Baskılayıcı etkinin gözlemlendiği modeller, Davis (1985) ve MacKinnon ve diğerleri (2000) gibi araştırmacılar tarafından aracılıkla uyumlu olmayan (*inconsistent mediation*) modeller arasında sayılmaktadır.

Aracılık analizinde ikinci yöntem olarak, Zhao ve diğerleri (2010) tarafından önerilen ve tam aracılık-kısmi aracılık ayrımında VAF değerine gereksinim duymayan alternatif yöntem başvurulmuştur. Zhao ve diğerleri (2010) ile Gaskin (2018)'in önerdiği bu yöntemle göre, aracılık etkisinden söz edebilmek için öncelikle bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki dolaylı etki değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Bununla birlikte, eğer bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki hem doğrudan etki hem de dolaylı etki değerleri bakımından anlamlı ise **kısmi aracılık**; doğrudan etki bakımından anlamsız ama dolaylı etki bakımından anlamlı ise **tam aracılıktan** söz edilecektir.

Daha önce de bahsedildiği üzere, Zhao ve diğerleri (2010: 200) aracılık modellerinde karşılaşılan sonuçları özetle aşağıdaki şekilde sınıflandırmışlardır:

1. **Tamamlayıcı Aracılık:** Hem dolaylı etki ve doğrudan etki var, hem de aynı yöne doğru ise tamamlayıcı aracılık vardır.
2. **Rekabetçi/Yarışan Aracılık:** Dolaylı etki ve doğrudan etki var ama bu etkiler zıt işaretli ise rekabetçi/yarışan aracılık vardır.
3. **Yalnızca Dolaylı Aracılık:** Dolaylı etki var fakat doğrudan etki yoktur.
4. **Yalnızca Doğrudan Aracılık:** Doğrudan etki var, ancak dolaylı etki yoktur.
5. **Etkili Olmayan Aracılık:** Ne doğrudan etki ne de dolaylı etki vardır.

Bu bilgiler ışığında, Tablo-20'deki dolaylı etki değerlerine bakıldığında ($\beta = -.442$, $p = .002$) bağımsız değişken etik iklim ile bağımlı değişken işten ayrılma niyeti arasında algılanan örgütsel destek aracılığıyla kurulan ilişkinin negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Tablo-21'deki değerler incelendiğinde bağımsız değişken olan etik iklim ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = .150$, $p = .000$). Tablo-20 ve Tablo-21'deki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı bulgulanmış olması Zhao ve diğerleri (2010: 205)'nin önermiş olduğu yöntemle göre etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan

örgütsel desteğin kısmi aracı rolünün bulunduğunu kanıtlamaktadır. Öte yandan, Zhao ve diğerleri (2010)'nin önerdiği aracılık analizi yönteminde, doğrudan etki ve dolaylı etki yol katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı ve zıt işaretli olmaları durumunda **rekabetçi/yarışan aracılığın (*competitive mediation*)** söz konusu olacağı belirtilmiştir. Bu durumda etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı rolü bulunmakla beraber buradaki kısmi aracılık rekabetçi/yarışan kısmi aracılıktır. Sonuç olarak, etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü vardır şeklinde oluşturulan H₁ hipotezi kabul edilmiştir.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün tespitine yönelik olarak gerçekleştirilen ve toplamda iki bölümden oluşan bu araştırmanın ilk bölümünde, araştırmanın bağımsız değişkeni olan etik iklim, bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyeti ve aracı değişkeni olan algılanan örgütsel destek kavramları, bu kavramların teorik çerçeveleri ve birbirleriyle olan ilişkileri hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

Etik iklim başlığı altında, öncelikle etik ve ahlâk kavramları açıklanmış ve bu kavramların kullanımındaki anlamsal geçişkenliğe vurgu yapılmıştır. Bununla birlikte, etik teoriler için ilgili literatür paralelinde teleolojik etik, deontolojik etik ve diğer etik teorileri içeren yeni bir tipoloji oluşturulmuş, bu tipoloji kapsamında bilgilendirmeler yapılmıştır. Son tahlilde, iş etiğinin yeni bir disiplin olarak gelişmekte olmasına dikkat çekilerek, iş etiğinin ve etik iklimin teorik arka planları anlatılmış ve etik iklimle ilişkili olan faktörlere değinilmiştir.

İşten ayrılma niyeti başlığı altında, ilk olarak işten ayrılma niyeti kavramı açıklanmış, kaynak harcanarak örgüte alınıp yetiştirilen çalışanların işten ayrılmalarının ya da kendilerini güvensiz hissederek verimsiz çalışmalarının örgüte ciddi bir maliyet olarak geri döneceğinden (Hughes vd., 2007) bahisle, işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik tedbirlerin örgütler açısından kritik öneme sahip olduğu vurgulanmıştır (Matilla, 2006: 42). Bu kısımda ayrıca, işten ayrılma niyeti teorisi açıklanarak teoriye dayanak teşkil eden sebepli eylem teorisi ve planlanmış davranış teorisine parantez açılmış ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörlere yer verilmiştir.

Algılanan örgütsel destek başlığı altında, çalışanların faaliyetleri ile örgüte yapmış olduğu katkıların, çalıştıkları örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgüt çalışanlarının iyiliğiyle ve refahıyla ilgilenilmesinin, çalışanlar tarafından algılanmasının örgütsel faaliyetlerde motivasyon artırıcı etkiye sahip

olduğundan (Hellman vd. 2006: 631) hareketle, algılanan örgütsel destek kavramının örgütler açısından kayda değer kazanımlar sağladığına dikkat çekilmiştir. Bununla birlikte, algılanan örgütsel destek kavramı, bu kavramın teorik temeli kabul edilen sosyal mübadele teorisi ve karşılıklılık normu ekseninde açıklanmış ve son olarak algılanan örgütsel destekle ilişkili faktörlere temas edilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü tespit etmeye yönelik olarak ampirik bir araştırma tasarımı yapılmıştır. Bu bölümde ilk olarak araştırmanın önemine, amacına ve hipotezine yönelik bilgilendirme yapıldıktan sonra, araştırmanın yöntemine, verilerin analizine ve araştırmanın bulgularına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırmanın yöntemi başlığı altında, öncelikle yapısal eşitlik modellerinden kovaryans temelli yapısal eşitlik modeli (CB-SEM) ile kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modelinin (PLS-SEM) karşılaştırması yapılarak, özellikle son dönemde kullanılmaya başlanan (Nimako vd. 2014; Toklu ve Tuygun Toklu, 2015; Kandemir, 2016; Richter vd., 2016; Polat, 2018) PLS-SEM yönteminin araştırma kapsamında tercih edilmesinin nedenleri ele alınmıştır. Burada ayrıca, veri toplama araçlarından etik iklim ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği ve algılanan örgütsel destek ölçeği hakkında açıklamalarda bulunulmuştur. Son olarak, araştırma evrenine ve örnekleme ilişkin bilgilendirmeler yapılarak betimleyici istatistiklere ilişkin bulgular sunulmuştur.

Araştırma verilerinin analizi; ölçüm modeli ve yapısal model başlıkları altında gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak, SmartPLS'de etik iklim (bağımsız değişken), algılanan örgütsel destek (aracı değişken) ve işten ayrılma niyeti (bağımlı değişken) değişkenlerini içeren bir ölçüm modeli tasarlanmıştır. Ölçüm modeli ile doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik ve geçerlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda modeldeki gösterge yükleri, gösterge güvenilirlik değerleri, bileşik güvenilirlik değerleri, rho_A değerleri, birleşme geçerliği, ayrışma geçerliği

değerleri incelenmiş ve model veri uyumu test edilmiştir. Bu testler sonrasında nihai aşamada, etik iklim değişkeni için 4 boyut altında toplam 13, algılanan örgütsel destek değişkeni için 17 ve işten ayrılma niyeti değişkeni için 4 ifadeden oluşan revize ölçüm modeli elde edilmiştir. Revize ölçüm modelinde, etik iklim değişkeninin boyutları; “verimlilik”, “sosyal sorumluluk”, “kurumsal etik kurallar” ve “yasa ve mesleki etik kurallar” olarak bulgulanmıştır. Son aşamada revize ölçüm modeli yeniden test edilerek güvenilirlik, geçerlik, anlamlılık ve model-veri uyumuna ilişkin koşulların tamamen sağlandığı görülmüş ve yapısal modelin test edilmesi aşamasına geçilebileceği ifade edilmiştir.

Araştırma verilerinin analizinin ikinci aşamasında, yapısal modele yeniden örnekleme (*bootstrapping*) yöntemi ile doğrusallık testi, tahmin gücü analizi, etki büyüklüğü analizi ve son olarak aracılık analizi yapılmış ve hipotez doğrulanmıştır. Değişkenler arası korelasyonun çok yüksek olması ($\geq .90$) anlamına gelen doğrusallık, yapısal model kapsamında test edilmiş ve modelde doğrusallık sorununun bulunmadığı ortaya konulmuştur. Tahmin gücü analizine göre etik iklim değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenini tahmin gücü düşük, algılanan örgütsel destek değişkeninin işten ayrılma niyetini tahmin gücü orta düzeydedir. Dolayısıyla, araştırma modelinde yer alan bağımsız değişken etik iklim ile aracı değişken algılanan örgütsel desteğin her ikisinin de bağımlı değişken işten ayrılma niyetini tahmin etme gücünün olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte, egzogen değişkenin endojen değişkenin yüzde kaçını açıkladığını gösteren R^2 değeri, algılanan örgütsel destek değişkeni için .389, işten ayrılma niyeti değişkeni için ise .392 olarak saptanmıştır. Ayrıca, her bir egzogen değişkenin, endojen değişkenin açıklanma oranındaki payını gösteren etki büyüklüğü (f^2) değeri, algılanan örgütsel destek değişkeni için .637; etik iklim değişkeni için ise .023 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla etik iklim değişkeninin etki büyüklüğü düşük, algılanan örgütsel destek değişkeninin etki büyüklüğü yüksek seviyede bulgulanmıştır.

Yapısal modelde son aşamada aracılık analizi yapılmıştır. Aracılık analizinde ilk olarak aracılık testlerinde kullanılan yaklaşımlara yer verilmiştir. Bu kapsamda

Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı olarak da bilinen nedensel adım yaklaşımı, katsayıların çarpımı yaklaşımı, katsayıların farkı yaklaşımı ve yeniden örnekleme (*bootstrapping*) yaklaşımı açıklanmıştır. Bununla birlikte, aracılık testlerinde karşılaşılan atipik durumlardan, MacKinnon ve diğerleri (2000) tarafından ortaya konulan karıştırıcı etki (*confounding effect*), baskılayıcı etki (*suppression effect*) ile Zhao ve diğerleri tarafından ileri sürülen (2010) rekabetçi/yarışan aracılık (*competitive mediation*), yalnızca dolaylı aracılık (*indirect-only mediation*), yalnızca doğrudan aracılık (*direct-only mediation*) ve etkisiz aracılık (*no-effect nonmediation*) durumlarına dikkat çekilmiştir.

Aracılık analizinde yapısal model, öncelikle Doğan (2019)'ın da kullandığı Baron ve Kenny (1986) yöntemi ile test edilerek VAF değeri incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak, Baron ve Kenny (1986) yönteminin tüm adımları test edilmiş ve aracılık etkisinin varlığı bulgulanmıştır. Öte yandan, etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki dolaylı etki değerleri negatif bulgulanmışken, doğrudan etki değerleri beklenenin aksine pozitif çıkmıştır. MacKinnon ve diğerleri (2000) tarafından baskılayıcı etki olarak tanımlanan bu durumun bir sonucu olarak VAF değeri de negatif bulgulanmıştır. Aracılığın kısmi aracılık ya da tam aracılık olduğunun belirlenmesinde yararlanılan VAF değerinin pozitif olması gerektiğinden hareketle, Davis (1985) ve MacKinnon ve diğerleri (2000)'ne göre aracılık modeliyle uyumlu olmayan bir durumun ortaya çıktığı görülmüştür. Bu noktada alternatif yöntem olarak Zhao ve diğerleri (2010)'nin önerdiği yöntem kullanılarak bağımsız değişken etik iklim ile bağımlı değişken işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide doğrudan etki ve dolaylı etki istatistikleri incelenmiştir. Buna göre, hem doğrudan etki hem de dolaylı etki istatistikleri anlamlı olarak bulgulandığı için, katsayıların işaretlerine bakılmaksızın, kısmi aracılığın söz konusu olduğu yorumu yapılmıştır. Ancak burada yine doğrudan etki ile dolaylı etki katsayılarının zıt işaretli olması, Zhao ve diğerleri (2010) tarafından kısmi aracılığın bir türü olarak görülen ve rekabetçi/yarışan aracılık (*competitive mediation*) olarak tanımlanan atipik bir durumun varlığını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, araştırmada PLS-SEM yaklaşımına dair analiz bulgularının, genel itibariyle, ilgili literatür kapsamında uygun, geçerli ve güvenilir bir yapısal model ortaya koyduğu görülmüştür. Bununla birlikte, aracılık analizinde iki farklı yöntemle yapılan testler sonucunda literatürde biri aracılık modeliyle uyumlu kabul edilmeyen, diğerleri ise uyumlu kabul edilen iki farklı sonuç elde edilmiştir. Bu durum, Preacher ve Hayes (2004)'in aracılık analizlerinde kullanılan yöntemle göre ulaşılan sonuçların farklılaşabileceğine yönelik olarak ileri sürdüğu tespitlerle paralellik göstermektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, etik iklim, algılanan örgütsel desteği pozitif yönde etkilerken, işten ayrılma niyetini negatif ve ters yönlü (Hart, 2005; Mulki vd. 2006; DeConinck, 2010; Çetin vd.2015; Bıyık vd. 2016; Erdirençelebi ve Filizöz, 2016) olarak etkilemektedir. Benzer şekilde algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ve ters yönlü (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Perryer vd., 2010; Arshadi, 2011; Wang vd., 2014; Kim ve Mor Barak, 2014) bir ilişki söz konusudur. Bu noktada ulaşılan bulgular literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Öte yandan, aracılık modelinde etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan etki değerleri ile dolaylı etki değerlerinin birbirine zıt işaretli bulgulanması hususunda iki farklı yorum getirilmiştir. Bunlardan ilki, aracı değerken olan algılanan örgütsel desteğin, bağımsız değerken olan etik iklimin açılacağı varyansı baskılamasından kaynaklandığına dayanan ve MacKinnon (2000) tarafından tanımlanan baskılayıcı etkiye ilişkin yorumdur. Buna göre doğrudan etki ve dolaylı etki değerlerinin zıt işaretli olması, modelin aracılık modeliyle uyumlu olmayan bir görünüm sergilemesine neden olmaktadır. İkinci yorum ise Zhao ve diğerleri (2010) tarafından ileri sürülen aracı değerken olan algılanan örgütsel desteğin rekabetçi/yarışan aracılık etkisine neden olduğu yorumudur. Bu yoruma göre, rekabetçi/yarışan aracılık etkisinin varlığı aracılık modeliyle uyumludur ve kısmi aracılığın bir türü olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla araştırma kapsamında test edilen araştırma modeline ait bulgulara göre araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, araştırma bulgularına göre, etik iklimin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı rolü bulunmaktadır. Kısmi aracılık etkisinin var olması, esasında aracı değişkenin bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin tamamını ölçemediğinin göstergesidir (Yılmaz ve İlhan Dalbudak, 2018: 531). Bu durum, bağımsız değişken etik iklim ile bağımlı değişken işten ayrılma niyeti arasında başka bir değişkenin de aracı rol üstlenebileceğini göstermesi bakımından (Baron ve Kenny, 1986: 116) dikkat çekicidir.

Yöneticiler İçin Öneriler

Etkili bir insan kaynakları yönetimi için örgüt yöneticilerinin işten ayrılma niyetine etki eden faktörler konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu araştırmanın bağımsız değişkeni olan etik iklim ve aracı değişkeni olan algılanan örgütsel destek konuları, bu doğrultuda, son dönemde ön plana çıkan ve örgütlerin önem verdiği konular arasındadır.

Yapılan birçok çalışma (Wimbush ve Shepard, 1994; Grojean, vd. 2004; Jaramillo vd., 2006; Mulki vd., 2006; Ulrich vd., 2007; Omar ve Ahmad, 2014) etik iklimin örgütlerde sergilenen çalışan davranış modelleriyle ilişkili olduğuna dair güçlü bulgular ortaya koymaktadır. Literatürde etik iklimin işten ayrılma niyetini negatif ve ters yönlü olarak etkilediğini ortaya koyan birçok çalışma (Hart, 2005; Mulki vd. 2006; DeConinck, 2010; Çetin vd.2015; Bıyık vd. 2016; Erdirençelebi ve Filizöz, 2016) bulunmaktadır.

Bununla birlikte, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetinin tahmin edicisi olarak ele alındığı çalışmaların (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Özdevecioğlu, 2003; Turunç ve Çelik, 2010; Önderoğlu, 2010; Kaya, 2012; Karatepe ve Vatankhah, 2014; Shen ve diğerleri, 2014; Anafarta, 2015) özellikle son dönemde yoğunluk kazandığı görülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini negatif ve ters yönlü etkilediğini gösteren birçok araştırma (Stinglhamber

ve Vandenberghe, 2003; Perryer vd., 2010; Arshadi, 2011; Wang vd., 2014; Kim ve Mor Barak, 2014) literatürde yer almaktadır.

Araştırma bulgularına göre, etik değerlere önem veren, verimliliği esas alan, sosyal sorumluluk konusunda hassasiyeti olan, kurumsal etik kuralları bulunan, yasalara ve mesleki etik kurallara riayet eden, çalışanları arasında adaleti sağlayan, adam kayırmamanın ve mobbingin olmadığı, dürüstlüğün, güvenin ve yardımlaşmanın ön planda tutulduğu, kısaca etik iklim sahibi örgütlerde işten ayrılma niyeti düzeyi düşmektedir. Buna ek olarak, çalışanlarının örgütsel ya da bireysel taleplerini ve önerilerini dikkate alan, çalışanlarına değer veren, çalışanlarının sorunlarını çözüme kavuşturan ve çalışanlarının çalışma koşullarını mümkün olduğunca iyileştiren, kısacası çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeylerini yüksek tutan örgütlerde de işten ayrılma niyeti düzeyi düşmektedir.

Bir örgütte, etik iklimin varlığı ve çalışanların örgütsel destek algılarının yüksek düzeyde olması, çalışanları işten ayrılma niyetinden uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin ve örgütlerin temsilcisi olarak algılanan yöneticilerin, çalışanların etik iklim ve örgütsel destek algılarını artırıcı ve destekleyici bir örgüt ortamını tesis edebilmesi gerekmektedir. Kaynak harcanarak örgüte alınıp yetiştirilen çalışanların işten ayrılmaları ya da kendilerini güvensiz hissederek verimsiz çalışmaları örgüte ciddi bir maliyet olarak geri dönecektir. Dolayısıyla, işten ayrılma niyetiyle ilişkili olan etik iklim ve algılanan örgütsel destek gibi faktörler, örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetini azaltacak ya da önleyecek yönetim stratejilerinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulması gereken unsurlar arasında sayılabilecektir.

Yöneticiler astları ile birebir etkileşim hâlinde olduklarından, hangi faaliyetlerin çalışanlarda etik iklim ve örgütsel destek algısını destekleyeceğini; hangilerinin ise olumsuz bir algıya yol açacağını bilmeli ve bu konularda isabetli adımlar atarak çalışanların örgüte yönelik olumlu algılar geliştirmesini sağlamalıdır. Örgüt yöneticileri, etik iklim ve örgütsel destek algısının güçlü olduğu bir çalışma ortamı

oluşturmak adına, çeşitli insan kaynakları uygulamaları geliştirerek, çalışanların bu yöndeki algılarını artırıcı nitelikte etkinliklerde bulunmalıdırlar. Hem örgütler hem de yöneticiler, çalışma arkadaşlarının birbirleriyle uyumlu çalışabileceği etik hassasiyetlerin ön planda tutulduğu, çalışanların kendilerini değerli ve önemli hissettiği bir ortam oluşturarak, çalışanların işten ayrılma niyetini mümkün olan en düşük düzeye indirgemeyi hedeflemelidirler. Böylece, etik iklim ve algılanan örgütsel desteği örgüt genelinde yaygınlaştırıcı mahiyette gerçekleştirilen faaliyetler zamanla örgüt kültürü haline gelebilecek ve örgütün sahip olduğu değerler arasında yerini alabilecektir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Araştırma sonuçları, Ankara ili sınırları içerisindeki toplamda 161 özel sektör çalışanıyla sınırlı kalmıştır. Bununla birlikte, araştırma sürecinde kullanılan çevrimiçi anket verileri, kolayda örnekleme yöntemiyle toplandığından dolayı çalışma mevcut hâliyle genellenebilir özellik göstermemektedir (Nakip, 2013; Malhotra, 2007). Ancak farklı zaman aralıklarında veya farklı coğrafyalarda benzer çalışmaların yapılması hâlinde, elde edilebilecek bulgulara göre sonuçların geliştirilebilmesi mümkün olabilecektir. Bu nedenle, bundan sonra gerçekleştirilecek araştırmaların uzun dönemde, Türkiye genelinde ve çok daha büyük örneklerle gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Öte yandan, araştırma kapsamında aracılık analizinde, literatürde baskılayıcı etki veya rekabetçi/yarışan aracılık gibi isimlerle tanımlanan atipik bir durumla karşılaşılmıştır. Aracılık analizlerinde kullanılan yöntemlere göre ulaşılan sonuçların farklılaşabileceği (Preacher ve Hayes, 2004) akılda tutulmalıdır. Bu kapsamdaki araştırmalarda, olağan ve beklenen nitelikteki sonuçların bulgulanması kadar, beklenmeyen sonuçlarla karşılaşılmaması da mümkün olabilmektedir. Böylesi beklenmedik sonuçların da bilimsel olarak değerli olduğu ve gelecekteki çalışmalara rehberlik edebileceği (Zhao, 2010) unutulmamalıdır.

Araştırma kapsamında, atipik bir durumla karşılaşmış olmasının algılanan örgütsel destek değişkeninin aracı değişken olarak tasarlanmış olmasından kaynaklanmış olabileceği ihtimaline binaen, benzer nitelikteki araştırmalarda bu değişkenin bağımsız değişken ya da düzenleyici değişken olarak tasarlanarak test edilmesi bu alanda çalışacak olan araştırmacılar açısından ufuk açıcı olabilir.



KAYNAKÇA

- Abdi, H. (2003). Partial Least Squares (PLS) regression Lewis-Beck M., Bryman, A., Futing T. (Eds.) Encyclopedia of social sciences research methods. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Abelson, M. A., (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72, 382-386.
- Acar, D., (2014). Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine ve İş Tatminine Etkileri ve Bir Araştırma. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Afthanorhan, W. M. A. B. W. (2013). "A Comparison of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis", *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, Volume: 2, Issue: 5, 198-205.
- Ajzen, I., ve Fishbein, M., (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I., (1991) "The Theory of Planned Behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Akarsu, B., (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü, İnkılap Kitabevi, Ankara.
- Akbaş, T.T. (2010). Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akgündüz, Y., Akdağ G., (2014), İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt: 12, Sayı: 24, 295-318.
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O., Sünnetçioğlu, S., (2015), İşten Ayrılma Niyeti ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4, 515-536.
- Aksay, B., Ay, Ü. (2016). Yapısal Eşitlik Modellemesi Kapsamında Formatif ve Reflektif Ölçüm, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), Aralık, s. 10.
- Alkış, N. (2016). Bayes yapısal eşitlik modellemesi: Kavramlar ve genel bakış. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 105-116.
- Allen, D. G., Shore, L. M., Griffeth R. W., (2003). " Practices in the turnover

process: The role of perceived organizational support and supportive human resource”, *Journal of Management*, 29- 99.

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Anafarta, N., (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti ilişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi Yıl: 26 Sayı: 79, 112-130.
- Anlı, Ö. F. (2013). John Rawls'un Siyasal Liberalizminin Kantçı Temelleri Ve 'Temelsiz' Bir Liberalizmin Tutarlılığı Possible Düşünme Dergisi, Sayı 3 (Bahar 2013), s. 44-70.
- Appelbaum, S. H., Deguire K. J. ve Lay M., (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior, *Corporate Governance* 5(4), 43-55.
- Aquinas, T., (1998). Selected Philosophical Writings (ed. by T. McDermott), Oxford.
- Arıkan, S. (1995). “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, ss. 171- 179.
- Arneson, R., (2005). Cracked Foundations of Liberal Equality, (Ed. Justine Burley). Blackwell Publishing.
- Arslan, M., (2012). İş ve Meslek Ahlâkı, Siyasal Kitabevi, 3. Baskı, Ankara.
- Arshadi, N., (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30 (2011) 1103-1108.
- Arokiasamy, A. R. A., (2013). A qualitative study on causes and effects of employee turnover in the private sector in Malaysia, *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(11), s.1532.
- Aselage, J.,ve Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 491-509.
- Aslan, Ş. ve Akarçay Ulutaş, D. (2015). Validity of And Relationship Between The Variables Of Ethical Climate And Culture, Patient Safety And Organizational Support, *International Journal of Social Science* Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3067> Number: 39, p.445-464, Autumn III.
- Aşkit, M. (2018). İbn Rüşd'de Siyaset ve Ahlak İlişkisi, İgd Üniv Sos Bil Der/Igd

Univ Jour Soc Sci Sayı/ No. 16, Ekim/October 2018, s.47-65

- Aube, C., Rousseau, V. ve Etselle, M. M. (2007), Perceived Organizational Support And Organizational Commitment The Moderating Effect Of Locus Of Control And Work Autonomy. *Journal Of Managerial Psychology*, 22, (5), 479-495.
- Aydın, M., (2013). John Stuart Mill'in Faydacı Ahlâkı. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: XV, Sayı: 28 (2013/2), s.143-167.
- Aydın, E. (2017). Kültür Bağlamında Sosyal Mübadele: Kuramsal Bir Çalışma, *UİİD-IJEAS*, 16. ÜİK Özel Sayısı, s. 547-562, ISSN 1307-9832.
- Bal, C. G., Ada, S. ve Çelik, A. (2012). Bilişim sistemleri başarı modeli ve aile hekimliği bilişim sistemleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). "On the evaluation of structural equation models", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51: 1173–1182.
- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., & Berson Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology* 88(2), 207–218.
- Bayram, M., (2017). Amerika Siyaset Felsefesinde Adalet, Eşitlik ve Özgürlük Sorunu John Rawls ve Ronald Dworkin Modeli. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 7, Cilt: 7, Sayı: 13, 313-322.
- Bayoğlu Kına, F., (2018). W. D. Ross'un "Prima Facie Duty" Kavramı. *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, <http://flsfdergisi.com/>, 2018 Bahar/Spring, sayı/issue: 25, s: 225-238. ISSN 2618-5784.
- Beauchamp, T. L. ve Bowie N. E., (1983). *Ethical Theory and Business*, 2nd Ed. (Prentice Hall, Inc., Englewood cliffs, N.J.).
- Bentham, J., (2002). Deontology together with A Table of The Springs of Action and The Artical on Utilitarianism, ed. AmnonGoldworth, ClarendonPress.
- Bibby, C. L., (2008). "Should I Stay or Should I Leave? Perceptions of Age Discrimination, Organizational Justice and Employee Attitudes on Intentions to Leave", *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol. 13, No. 2, pp. 63-86.
- Bıyık, Y., Şimşek, T., Sökmen, A., (2016). Etik İklimin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir holdingin Yöneticilerine Yönelik Araştırma, *Eurasian Academy of Sciences Journal*,

Valume:S1, 237-249.

- Blau, P. M., (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Willey
- Bogler, R., Nir, A. E., (2012). "The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction", *Journal of Educational Administration*, 50, 3, 287-306.
- Bowen, D. E., (1982). Some unintended consequences of intention to quit. *Academy of Management Review*, 7, 2, 205-211.
- Breslow, NE.; Day, NE. *Statistical methods in cancer research. Volume I—The Analysis of Case-Control Studies*. International Agency for Research on Cancer; Lyon: 1980. IARC Scientific Publications No. 32.
- Brown, T. A., (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, New York: The Guilford Press.
- Buchholz, R. A. & Rosenthal, S. B. (1998). *Business Ethics- The pragmatic path beyond principles to process*. New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Burmaoğlu S., Polat M., Meydan C. H., (2013). " Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13,1, 13-26.
- Bykvist, K., (2010). *Utilitarianism: A Guide for the Perplexed*, London: Continuum. Google Scholar.
- Cevizci, A., (2002). *Etiğe Giriş*, Paradigma Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Cevizci, A. (2018). *Etik Ahlâk Felsefesi*, Say Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- Cheung G.W. ve Lau R.S. (2008). Testing Mediation and Suppression Effects of Latent Variables: Bootstrapping With Structural Equation Models. *Organizational Research Methods*, 11(2): 296-325.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R (2003). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach For Measuring Interaction Effects: Results From A Monte Carlo Simulation Study And Electronic Mail Emotion/Adoption Study, *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.
- Cho, S., Johanson M. M., Guchait P., (2009). "Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay", *International Journal of Hospitality Management*, 28, pp.374–381.
- Cohen, J., ve Cohen, P. (1983). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cleek, M. A., Leonard, S. L.,(1998). "Can Corporate Codes of Ethics Influence

Behaviour”, *Journal of Business Ethics*, cilt:17, s. 619-630.

Cliff, N.; Earleywine, M., (1994). All predictors are “mediators” unless the other predictor is a “suppressor.” Unpublished manuscript.

Çağrı, M., (2009). İslam Ahlâkı, Ensar Neşriyat, 5. Baskı, İstanbul.

Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A. E., (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, October, 18-31.

Çınar, B., Koç, F. (2016). Pazarlama Yeteneklerinin İhracat Performansı Üzerindeki Etkisi, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2017, Cilt:17, Yıl:17, Sayı: 3, 17: 115-143.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Collins, Linda M., John W. Graham, and Brian P. Flaherty (1998), “An Alternative Framework for Defining Mediation,” *Multivariate Behavioral Research*, 33 (2), 295–312.

Cotton, J., Tuttle, J. M., (1986). *Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review With Implications for Research January 1986 The Academy of Management Review* 11(1):55-70.

Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.

Davis M. D., (1985). The logic of causal order. In: Sullivan JL, Niemi RG, editors. Sage university paper series on quantitative applications in the social sciences. Sage Publications; Beverly Hills, CA.

Dawley, D., Houghton, J. D., Buckley N. S., (2010), Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit, *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–257.

Demirkıran, M., Erdem R., (2014). Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.19, S.3, s.289-311.

Demming, C., Jahn, S. ve Boztuğ, Y., (2017). Conducting Mediation Analysis in Marketing Research, *Journal of Research and Management*, Volume 39 · 3/2017, s. 76-93.

Doğan, D., (2019), SmartPLS ile Veri Analizi, Zet Yayınları, 2. Baskı, Ankara.

Durna, U., and Veysel, E., (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık.

Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(2), 210–219.

- Dworkin, R. (2000). *Sovereign Virtue: The Theory and Practice of Equality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Dworkin, R. (2007). *Hakları Ciddiye Almak*. (Ç. A. Türkbağ, Çev.) Ankara: Dost Kitabevi.
- Eder, P. (2008). "Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior", *Journal of Management*, 34(1): 56-68.
- Edwards, J. R., (2011), "The Fallacy of Formative Measurement", *Organizational Research Methods* 14 (2), 370-388.
- Edwards, P. (General Editor) (1990). *Utilitarianism and Its Critics*, Edited, with an Introduction, by J. GLOVER, Macmillan Publishing Company, New York, Collier Macmillan Publishers, London. <http://www.jonathanglover.co.uk/sites/default/files/docs/utilitarianism-and-its-critics.pdf>, Erişim Tarihi: 27.07.2017.
- Efron, B. (1979). Bootstrap Methods: Another Look at the Jackknife. *Ann. Statist.* 7(1): 1-26.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500- 507.
- Ekmekçioğlu, E. B., Sökmen, A. (2016), Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *International Review of Economics and Management*, Volume 4, Number 2, 32-45.
- Elçi, M., (2005). Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Elçi, M. ve Alpkın, L. (2006). Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (1), 141 – 170.
- Erdirencelebi, M., Filizöz, B. (2016) Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.* 2016; (35): 127-139.
- Erdoğan, M., Torlak, Ö ve Bilgin Tiryaki, K., (2018). Temelleri ve Uygulamalarıyla İş Ahlâkı, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- Erondu, E. A., Sharland, A. ve Okpara, J. O., (2004). Corporate Ethics in Nigeria A Test of the Concept of an Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 51, 349 – 357.
- Fahri, M., (2009). *İslam Ahlâk Teorileri* (çev. M. İskenderoğlu-A. Arkan), Litera

Yayıncılık, İstanbul.

- Feng Y. Z. , Elmasry G, Sun D. W., Scannell A. G., Walsh D, Morcy N, (2013). "Near-infrared hyperspectral imaging and partial least squares regression for rapid and reagentless determination of Enterobacteriaceae on chicken fillets." *Food Chemistry* 138.2 (2013): 1829-1836.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. ve Loquet, C., (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19, 2, 170-187.
- Fishbein, M., ve Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Freedman L. S. ve Schatzkin A. (1992). Sample Size for Studying Intermediate Endpoints within Intervention Trials of Observational Studies. *American Journal of Epidemiology* 136:1148–1159.
- Garson, G. D., (2016). Partial Least Squares (PLS-SEM)-Regression & Structural Equation Models, 2016 Edition, G. David Garson and Statistical Associates Publishing. https://www.smartpls.com/resources/ebook_on_pls-sem.pdf, Erişim Tarihi: 25.05.2019.
- Gaskin, J. (2012). "PLS Partial Least Squares", Gaskination's StatWiki. <http://statwiki.kolobkreations.com/index.php?title=PLS>, Erişim Tarihi: 10.05.2019.
- Gaskin, J., (2017). SmartPLS 3 Mediation, <https://www.youtube.com/watch?v=OgH1qeO239U&t=204s>, Erişim Tarihi:25.05.2019.
- Genç, A. (2014). Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Başkent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Gerhart, B., and Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33(4), 663–691.
- Gezgin, A. G., (2005), Kur'an Meallerinde "Takva" Kelimesinin Türkçe'ye Çeviri Sorunu. *İnsan Bilimleri Araştırmaları*, Yıl:7, Sayı:14.
- Gill, H., Ahmed, I., Rizwan, M., Farid, S., Mustafa, M., Saher, S. and Tanveer, M.A., (2013). The antecedents of turnover intention: A comprehensive model to predict the turnover intentions. *of Basic and Applied Scientific Research*, 3(12), s. 392.
- Giray, M. D., Şahin, D. N., (2012), Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk*

Psikoloji Yazıları, Aralık, 15 (30), 1-9.

- Goodman, L. A., (1960). On the Exact Variance of Products. *Journal of the American Statistical Association* 55: 708–713.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W., & Smith, D. B. (2004). Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 55(3), 223–241.
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*(15), 1-11.
- Güriz, A. (1963). Faydacı Teoriye Göre Ahlâk ve Hukuk, Ajans Türk Matbaası Ankara. <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/777.pdf>, Erişim Tarihi: 27.07.2018.
- Hair, J. F. Hair, Ringle C. M. ve Sarstedt M., (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet *Journal of Marketing Theory and Practice*, vol. 19, no. 2 (spring 20). <https://www.jstor.org/stable/23033534>, Erişim Tarihi: 20.05.2019.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Mena, J. A. (2012). "An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research". *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol: 40, No: 3, 414-433.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Second Edition) Thousand Oaks: Sage.
- Hale, J., Householder, B., Greene, K. (2003). The theory of reasoned action, https://www.researchgate.net/publication/288101472_The_theory_of_reasoned_action, Erişim Tarihi: 01.03.2019.
- Halıcı, A. (2000). İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Hashim, K. F., (2012). Understanding the determinants of continuous knowledge sharing intention within business online communities. Doctoral thesis, Auckland University of Technology, New Zealand.
- Hayes A.F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millenium. *Communication Monographs* 76(4): 408–420.

- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Hayes, J. (2018). *The theory and practice of change management*. Palgrave.
- Heimsoeth, H. (2016). *Kant'ın Felsefesi*, Takiyettin Mengüşoğlu(çev.), Doğubatı Yayınları, Ankara.
- Hellman, C. M., Fuqua D. R. and Worley, J. (2006), A Reliability Generalization Study on The Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability, Educational and Psychological Measurement, Vol. 66, No. 4, p. 631-642.
- Henseler, J., (2018). "Partial least squares path modeling: Quo vadis?", *Qual Quant* 52 (1), 1-8.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, Jr., D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., and Calantone, R. J. (2014). "Common Beliefs and Reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann," *Organizational Research Methods* (17: 2), pp. 182-209.
- Henseler, J., Hubona G. S. and Ray, P. A. (2016). "Using PLS path modeling in new technology: Updated guidelines". *Industrial Management & Data Systems* 116,1-19.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarsted, M. (2015). "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling", *Journal of Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(2009), 277–320.
- Holmbeck, G. N. (2002). Post-hoc Probing of Significant Moderational and Mediation Effects in Studies of Pediatric Populations. *Journal of Pediatric Psychology*, 29 (1): 87– 96.
- Hom, P.W., Lee, T.W., Shaw, J. D. and Hausknecht, J. P., (2017). One hundred years of employee turnover theory and research, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 102, No. 3, 530 –545.
- Homas, G. (1958). Emile Durkheim-Georg Simmel, *American Journal of Sociology*, Vol. 63, No. 6, pp. 597-606.
- Hoyle, R. H. ve Robinson, J. C. (2004). Mediated and Moderated Effects in Social Psychological Research: Measurement, Design and Analysis Issues. in Sansone, C., Morf, C. C. ve Panter, A. T. (Eds.) *The Sage handbook of methods in social psychology*. Thousand Oaks; London, SAGE

Publications.

- Hu, L. & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Hulland, J. (1999). "Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies", *Strategic Management Journal*, 20 (2), 195-204.
- Hunt, S.D. ve Vitell, S. (1986). A General theory of Marketing Ethics. *Journal of Macromarketing*, 8, 5 – 16.
- Hunt, S. D., ve Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568–1587.
- Iacobucci D. (2008). *Mediation Analysis* Sage Publications Series: Quantitative Applications in The Social Sciences. ISBN:978-1-4129-2569-3.
- Ibrahim, M. T., Roni M. S., (2017). Partial Least Square Approach To Second Order Factor In Behavioural Study Of Accounting Information System, SHS Web of Conferences 36, 00032 (2017).
- Iverson, R. D., and Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the "right kind" of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36(3), 307–333.
- James, L. R., ve Brett, J. M. (1984). Mediators, moderators, and tests for mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 307-321.
- Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M., and Kivimaki, M. (2006). Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration*, 36(5), 268–276.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Solomon, P. (2006). The Role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personnel Selling & Sales Management*, 26 (3), 271- 282.
- Jenkins, J. M (1993). Self-monitoring and turnover: The impact of personality on intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 83-91.
- Johnson, O. A. (1999). *Ethics: Selections From Classical and Contemporary Writers*. Riverside: Harcourt Brace Collage Publishers.
- Jones, H. B., (1997). "The Protestant Ethic: Weber's Model and the Empirical Literature, *Human Relations*, Vol: 50, No:7, p.757-778.
- Judd, C. M., ve Kenny, D. A. (1981). Process Analysis: Estimating Mediation in

Treatment Evaluations. *Evaluation Review* 5: 602–619.

- Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2013), “The Effects of Organizational Service Orientation on Person-Organization Fit and Turnover Intent”, *The Service Industries Journal*, Vol. 33, No. 1, s. 7-29.
- Kandemir, H., (2016). Ulusal Kültürün İş Tatminine Etkisinde, Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisini Kısmi En Küçük Kareler Yol Analizi İle Ölçülmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 32, Kasım 2016, s. 310-326.
- Kant, I. (2013). Ahlâk Metafiziğinin Temellendirilmesi, çev. İonna Kuçuradi, Türkiye Felsefe Kurumu, 5. Baskı, Ankara.
- Kant, I. (2014). Pratik Aklın Eleştirisi, çev. İonna Kuçuradi, Türkiye Felsefe Kurumu, 5. Baskı, Ankara.
- Karantzas, G. C., Mellor, D., McCabe, M. P., Davison, T. E., Beaton, P. & Mrkic, D. (2012). Intentions to quit work among care staff working in aged care sector. *The Gerontologist*, 0, 1-11.
- Karatepe O. M., Vatankhah S., (2014). The Effects of high-performance work practices on perceived organizational support and turnover intentions: Evidence from the airline industry, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13,2, 103-119.
- Kaya, B., (2012). Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, Akdeniz Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Kenny, D. A., Kashy, D. A., ve Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., Vol.1: 223–265). New York: McGraw-Hill.
- Kelsen, H., (1960). “What is Justice?” *Justice, Law, and Politics in the Mirror of Science Collected Essays* (University of California Press: Berkeley and Los Angeles), s. 1-24.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications, Third Edition, New York, London.
- Kock, N, Lynn G. (2012). Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations, *Journal of the Association for Information Systems*, Volume 13, Issue 7, pp. 546-580.
- Köse, A. (2016). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate, *Journal of Education and Practice*, www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.7, No.27.
- Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S., (2010). “Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık

Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27: 85-94.

Kuçuradi, I.(2003). Etik ve “Etikler”. *TMH-Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 423, 7-9. <http://kisi.deu.edu.tr/timucin.yalcinkaya/ETIK%20ve%20ETIKLER%20-%20KUCURADI.pdf>, Erişim Tarihi:3.7.2018.

Kura K. M., Shamsudin F. M., Chauhan A. (2016). Organisational Trust As A Mediator Between Perceived Organisational Support and Constructive Deviance, *International Journal of Business and Society*, Vol. 17 No. 1, 2016, 1-18.

Landes, D. (1998). Kapitalizmin Doğuşu, İnsan Yayınları, İstanbul.

Lewis, P. S., Goodman S. H. ve Fandt P. M., (1995) “Management Challenges in the 21st Century”, West Publishing Com.,St. Paul.

MacKinnon, D. P., Krull, J. L. ve Lockwood C. M. (2000). Equivalence of the Mediation, Confounding and Suppression Effect, *Prev Sci.* 2000 December; 1(4): 173.

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman J. M., West, S. G., Sheets V., (2002). “A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects”, *Psychological Methods*, 7, 83–104.

Maesschalck, J.(2004). Ethics in the public sector: What difference can the organisation make?. *Paper to be presented at the ASPA Ethics Forum at the ASPA Annual Conference in Portland OR March 2004.*

Malhotra, Naresh K. (2007). Marketing research an applied orientation, 5. Edition, Prentice Hall.

Mallinckrodt, B., Abraham T.W., Wei M. ve Russell D.W. (2006). Advances in Testing the Statistical Significance of Mediation Effects. *Journal of Counseling Psychology* 53(3): 372–378.

Markosian, N. (2009). Rossian Minimalism. *Journal of Ethics & Social Philosophy*. Vol: 4, no:1.

Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). *Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review*. https://www.researchgate.net/publication/5148873_Continuities_and_Extensions_of_Ethical_Climate_Theory_A_Meta-Analytic_Review, Erişim Tarihi:19.02.2019.

Mayer, D. M. (2014). A review of the literature on ethical climate and culture. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of organizational climate and culture* (pp. 415-440). New York, NY, US: Oxford University Press.

- McCartney S. ve Paren, R., Rawls' Theory of Justice. <https://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/chapter/2-10-rawls-theory-of-justice/> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 03.04.2019.
- Mengüşoğlu, T. (2014), Felsefeye Giriş, Doğu Batı Yayınları, İstanbul.
- Meinert, CL. Clinical trials: Design, conduct, and analysis. Oxford University Press; New York: 1986.
- Montaya, I.D., Richard A.J. (1994). 'A Comparative Study of Codes of Ethics in Health Care Facilities and Energy Companies', *Journal of Business Ethics*, (13):713-717.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., ve Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), 19–26.
- Nakip, M. (2013). Pazarlamada Araştırma Teknikleri ve SPSS Uygulamaları. Üçüncü Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nanji, A., (1993). "Islamic Ethics", A Companion to Ethics (ed. By P. Singer), London, Blackwell Publishers.
- Nimako, S. G., Kwesi, F. B. and Owusu, E. K. (2014). The Impact of PLS-SEM Training on Faculty Staff Intention to Use PLS Software in a public university in Ghana. *International Journal of Business and Economics Research*. Vol. 3, No. 2, 2014, pp. 42-49. doi: 10.11648/j.ijber.20140302.11
- Ngo-Henha, P. E., (2017). 'A Review of Existing Turnover Intention Theories', *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, Vol:11, No:11, s. 2760-2767.
- Ocak, H., (2011). Bir Ahlak Felsefesi Problemi Olarak Erdem Kavramına Yüklenen Anlamın İlkçağ'dan Ortaçağ'a Evrimi, *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, 2011 Bahar, sayı: 11, s. 79-101.
- Olya, H. (2017). Partial Least Squares Based Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *Global Conference on Services Management*, 3-7 October, Volterra, Italy.
- Omar, N., & Ahmad, Z. (2014). The Relationship among ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and external auditor's turnover intention. *Journal of Modern Accounting & Auditing*, 10(2), 164–181.
- Önderoğlu, S.,(2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Özdevecioğlu, M., (2003), Algılanan Örgütsel destek ile örgütsel bağlılık

arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, s. 113-130.

- Özer, F. (2012). Birleşme/Devir Alma Süreci Yaşayan Örgütlerde Paternalist Liderlik Tipinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, cilt 4, sayı 2, ISSN: 1309-8039 (online).
- Özturan, H., (2013). Akıl ve Ahlâk: Aritoteles ve Fârâbî'de Ahlâkın Kaynağı, *Klasik Yayınları*, İstanbul.
- Özturan, H., (2018). Klasik Dönem Ahlâk ve Siyaset Düşüncesi <https://www.islamdusunceatlası.org/pages/klasik-donem/klasik-donem-ahl-k-ve-siyaset-dusuncesi>, Erişim Tarihi: 10.04.2019.
- Özyer, K., (2010). Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü. Hacettepe Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2010). Demografik Değişkenlerin Kişilerin Etik Tutumları Üzerindeki Etkileri, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:6, Yıl:6, Sayı:2, 6: 59-84.
- Perryer, C. J., Fins, I., Travaglione, A., (2010). "Predicting turnover intentions the interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support", *Management Research Review*, 33,9, 911-923.
- Pieper, A., (1999). Etiğe Giriş (çev. V. Atayman-G. Sezer), *Ayrıntı Yayınları*, İstanbul.
- Polat, M. (2018). Eğitim Bilimlerinde PLS-SEM Yaklaşımının Kullanılabilirliği ve Bir Uygulama, *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, Vol:4 Issue:25 pp:5325-5337.
- Popkin, R. H., Stroll, A., (2008), "Hristiyan Etiği", Etik Kuramları, (der. ve çev. M. Türkeri), Lotus, Ankara.
- Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731. doi:10.3758/BF03206553.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227.
- Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2008). Contemporary Approaches to Assessing Mediation in Communication Research in A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage Sourcebook Of Advanced Data Analysis Methods For Communication Research* (pp. 13–54). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86: 825-836.
- Rhoades, L., Eisenberger R., (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Ringle, C. M., Sarstedt M. and Straub, D. W. (2012). A critical look at the use of PLS-SEM in MIS Quarterly. *MIS Quarterly*, 36(1), iii-xiv.
- Richter, N., Sinkovics, R. R., Ringle, C. and Schlagel, C. (2016). A critical look at the use of SEM in international business research. *International Marketing Review*, 33(3).
- Robins J. M, Greenland S. Identifiability and exchangeability for direct and indirect effects. *Epidemiology* 1992;3:143–155. [PubMed: 1576220]
- Rosen, M. ve Wolff, J. (2006). *Siyasal Düşünce*, (Sevda Çalışkan, Hamit Çalışkan, Çev.). Ankara: Dost Kitabevi.
- Runes, D. D., (1964). *Dictionary of Philosophy*, Litdefields, Adams and Co, Patterson, 98-100.
- Rusbult, C. E., Farrell D., Rogers G. ve Mainous. A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31. 3, 599- 627.
- Sandel, M. J. (2017). *Adalet: Yapılması Gereken Doğru Şey Nedir?*, çev. Mehmet Kocaoğlu, Eksi Kitaplar, Ankara.
- Saracel, N., Erülgen A. & Berberoğlu, A. (2014). Evaluation of Six Psychological and Ethical Egoism Cases. *Turkish Journal of Business Ethics*, Spring 2014, 7(1), 58-93.
- Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Shaw, J. D., Delery, J. E. Jenkins, G. D. Jr. ve Gupta, N., (1998). An Organization-Level Analysis Of Voluntary And Involuntary Turnover, *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No. 5, 511-525.
- Shore, L. M., ve Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace*, 149-164. Westport, CT: Quorum.

- Simha, A. ve Stachowicz-Stanusch, A. (2013). The link between ethical climates and managerial success: A study in a polish context. *Journal of business ethics*, 114(1), 55-59.
- Sims, R.L ve Keon, T.L. (1997). Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person - Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16, 1095 – 1105.
- Snyder, F. H. (1994). The heart of consequentialism. *Philosophical Studies*, Volume: 76, Issue:1, p:107–12
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-321.
- Sökmen, A. (2016). 'Meslek Etiği' Örgütsel ve Yönetmelik Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Spector, P. E., ve Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356.
- Steers, R. M. ve Mowday, R. (1981). Employee Turnover and Post- Decision Accommodation Processes. *Research in Organizational Behavior*, 3: 235-283.
- Suikkanen, J. (2009). Consequentialism, constraints and the good-relative-to: a reply to Mark Schroeder. *Journal of Ethics & Social Philosophy, Discussion Note, March*.
- Susser, M. Causal thinking in the health sciences: *Concepts and strategies of epidemiology*. Oxford University Press; New York: 1973.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Tanrıöver, U. (2005). The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P., (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), s.259-293.
- Tepe, H. (2016). 'Teorik Etik': Etiğin Bilgisel Sorunları, Bilgesu Yayınları, Ankara.
- Tsalikis J., Fritzsche, D., (1989), *Journal Of Business Ethics*, 8, 695-743, Kluwer Academic Publishers.
https://www.academia.edu/3092621/Business_ethics_A_literature_review

_with_a_focus_on_marketing_ethics?auto=download, Erişim Tarihi: 22.02.2019.

- Tohăneanu, C. (2015). Could Ross's pluralist deontology solve the conflicting duties problem?, *Revue Roumaine de Philosophie*. 59, 1, p. 109–124.
- Toklu, İ. T., Tuygun Toklu, A. , (2015) Zeytinyağının İçsel ve Dışsal İşaretlerine Tüketicilerin Tepkisi: Nicel Bir Araştırma, *International Review of Economics and Management*, Volume 3, Number 1, 2015, 61-84.
- Tol, R. J. (2002). Estimates of the Damage Costs of Climate Change. Part 1: Benchmark Estimates. *Environmental and Resource Economics*, 21(1), 47-73. doi: 10.1023/a:101450093052.
- Torlak, Ö. ve Özkara, B. Y., (2017). Sebepli Eylem Teorisi Bağlamında, Kişilik Özelliklerinin İnternet Üzerinden Satın Alma Davranışı Üzerindeki Rolü, *Beta Dergi*, Cilt: 3, Sayı: 1, s. 77-94, Nisan. <http://www.betadergi.com/patu/yonetim/icerik/makaleler/35-published.pdf>, Erişim Tarihi: 15.05.2019.
- Torlak, Ö. ve Tiltay M. A., (2017), Pazarlama Ahlakı: Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Tzelgov, J ve Henik A., (1991). Suppression situations in psychological research: Definitions, implications, and applications. *Psychological Bulletin*, 109:524–536.
- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science & Medicine*, 65(8), 1708–1719.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim. Üçüncü Basım. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Valentine, S., Greller, M. M. ve Richtermeyer, S. B. (2006). Employee Job Response as a Function of Ethical Context and Perceived Organization Support. *Journal of Business Research*, 59, 582-588.
- Velayutham, Sunitadevi, Jill M. Aldridge, and Barry Fraser. "Gender differences in student motivation and self-regulation in science learning: A multi-group structural equation modeling analysis." *International journal of science and mathematics education* 10.6 (2012): 1347-1368.
- Vandenberg, R. J. ve Nelson J. B., (1999). Disaggregating the Motives

Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior?. *Human Relations*. 52. 10, 1313- 1336.

- Victor, B., ve Cullen, J. B. (1987) A theory and measure of ethical climates in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.
- Victor, B. ve Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Warburton, N., (2008). Felsefeye Giriş (çev. Ahmet Cevizci), Paradigma Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Weber, A., (1993). Felsefe Tarihi, Çev. H.V. Eralp, Sosyal Yayınları, İstanbul.
- Weber, J., Seger, J.E. (2002), 'Influences Upon Organizational Ethical Subclimates A Replication Study of A Single Firm at Two Points in Time', *Journal of Business Ethics*, (41):69–84.
- Wiley, C., (1993). Employee turnover: Analyzing employee movement out of the organization. Washington, DC: SHRM.
- Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637–647.
- Wong, K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24, Technical Note 1, 1-32.
- Yang, J. T., (2008). Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry, *The Service Industries Journal*, 28:4, 429-443, DOI: 10.1080/02642060801917430.
- Yıldırım, Ş., (2012). İbn Rüşd Felsefesinin Latin Dünyasında Tanınması Ve Latin İbn Rüşdçülüğü, *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: XIV, Sayı: 25, s. 93-114.
- Yıldız, A., (2012). W. David Ross'un Sonuççu Ahlâk Teorilerine Eleştirileri ve "İlk Görünüşü İtibariyle Ödev (*Prima Facie Duty*)" Ahlâkı. *Bilimname*, XXIII, 2012/2, 131-147.
- Yılmaz, M. M., (2006). "Fârâbî'de Siyaset-Ahlâk İlişkisi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A., (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 2(4): 93-108.

- Yılmaz, A., Çelik, A. ve Ulukapı, H. (2015). Çalışanların tinsel değerlere ilişkin algılarının iş stresi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü: Selçuk üniversitesi örneği. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla.
- Yılmaz, V. ve İlhan Dalbudak, Z. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 14, Sayı 2, 2018.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: "Başka Bir Yol Daha Olmalı!", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 27, Sayı 2, 159 – 177.
- Zhao X., Lynch Jr., J. G., CHEN, Q., (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis, *Journal Of Consumer Research*, Vol. 37, p. 197-206.0.

EKLER

EK 1. Etik Komisyon İzni



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 13.05.2019 18:15
Sayı: 35853172-300-E.00000578182



E.00000578182

Sayı : 35853172-300
Konu : Adem KARA Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 25.04.2019 tarihli ve 12908312-300/00000564849 sayılı yazınız.

Enstitünüz Barış Çalışmaları (Liderlik ve İş Etiği) Anabilim Dalı Yüksek lisans programı öğrencilerinden Adem KARA'nın Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU danışmanlığında yürüttüğü "Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 30 Nisan 2019 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-izmalıdır

Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 98064324-b233-48fd-b08f-385Te90df54fi kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazind@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Duygu Didem İLFRİ



EK 2. Gönüllü Katılım Formu

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi Barış Çalışmaları Anabilim Dalı Liderlik ve İş Etiği bölümü yüksek lisans öğrencisi Adem KARA tarafından, Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU danışmanlığında yürütülmektedir. “**Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü**” başlıklı bu yüksek lisans çalışmasında, etik iklimle işten ayrılma niyeti ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı etkisinin olup olmadığı araştırılmak istenmektedir.

Çalışma gönüllülük esasına dayanmaktadır ve çalışmaya katılıp katılmamak katılımcının inisiyatifindedir. Çalışmaya katılmamak herhangi bir olumsuz sonuç doğurmayacaktır. Sorularda doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü cevap yoktur. Lütfen, soruları nasıl olması gerektiğini düşünerek değil, sizin kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlamaya çalışınız. **Araştırmaya katılmaya karar vermeden önce ya da katıldıktan sonra sizinle görüşme yapan araştırmacıya ve aşağıda iletişim bilgileri verilen tez danışmanına çekinmeden istediğiniz soruları sorabilirsiniz.** Anketin ortalama süresi 10 dakikadır. Hiçbir aşamada kimliğiniz sorulmayacak, görüşme gizli tutulacak ve araştırmacının dışında hiç kimse cevaplarınızı bilmeyecektir. Çalışmanın yapılabilmesi için **Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu**’ndan gerekli izinler alınmıştır.

Ankette yöneltilen sorular genel olarak kişisel rahatsızlık verecek içerikte değildir. Ancak katılım esnasında kendinizi rahatsız hissederseniz, soruları cevaplamayabilirsiniz. Bunun herhangi bir olumsuz sonucu olmayacaktır ve böyle bir durumda araştırmacıya, anketi tamamlamayacağınızı söylemeniz yeterli olacaktır. Anketten çekilmeniz sizin için mağduriyet oluşturmayacaktır. Merak edilen herhangi bir husus veya çalışmanın sonuçları hakkında bilgi için araştırmacıya tercih ettiğiniz bir yöntemle (telefon, e-posta vs.) soru sorabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için aşağıdaki kişilere danışabilirsiniz.

Basılı Form İçin:

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

- Kabul ediyorum

Tarih:

Tel:

Adı Soyadı :

İmza:

Adres :

Araştırmacı: Adem KARA, Tel: (0312) 291 43 45, e-posta: ademkara85@gmail.com

Adres: Üniversiteler Mh. 1597. Cd. No:9 Çankaya-ANKARA

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Öznur Azizoğlu, Tel:(0312) 297 87 00, e-posta: nur@hacettepe.edu.tr

Adres: Hacettepe Üni. İİBF, İşletme Böl. Ankara

Çevrimiçi Anket Linkindeki-Gönüllü Katılım Formu Ekran Görüntüsü

Bu anket uygulaması, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Liderlik ve İş Etiği yüksek lisans programında yürütülmekte olan bir tez çalışması kapsamında yapılmaktadır.

Çalışma gönüllülük esasına dayanmaktadır ve çalışmaya katılıp katılmamak katılımcının inisiyatifindedir. Çalışmaya katılmamak herhangi bir olumsuz sonuç doğurmayacaktır. Sorularda doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü cevap yoktur. Araştırmaya katılmaya karar vermeden önce ya da katıldıktan sonra aşağıda iletişim bilgileri verilen tez danışmanına istediğiniz soruları çekinmeden sorabilirsiniz. Anketin ortalama süresi 10 dakikadır. Hiçbir aşamada kimliğiniz sorulmayacak, araştırmacının dışında hiç kimse cevaplarınızı bilmeyecektir. Çalışmanın yapılabilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

Sizden talebimiz çalışmanın amacına uygun olarak hazırlanmış anket ifadelerini kendi fikirlerinizi ve yaklaşımlarınızı dikkate alarak doldurmanızdır. Lütfen cevaplarınızı anket formu üzerinde işaretlemeyen önce açıklamaları ve ifadeleri dikkatlice okuyunuz. Lütfen, soruları nasıl olması gerektiğini düşünerek değil, sizin kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlamaya çalışınız.

Katılım esnasında kendinizi rahatsız hissederseniz, soruları cevaplamaya devam etmeyebilirsiniz. Anketimizde "kaydet ve çık" özelliği mevcut olduğundan, istediğiniz zaman anketi yarıda kesip, "kaydet ve çık" butonu yardımıyla açılan pencereye e-posta adresinizi girerek cevaplarınızı kaydederek çıkış yapabileceksiniz. Kaydetme işlemi sonrasında sistem üzerinden e-posta adresinize bir link iletilecektir. Bu linki kullanarak ankete kalmış olduğunuz yerden devam etmeniz mümkün olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar sadece ilgili bilimsel araştırma dâhilinde kullanılacak ve kimliğiniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Merak edilen herhangi bir husus veya çalışmanın sonuçları hakkında bilgi almak için araştırmacıya tercih ettiğiniz bir yöntemle (telefon, e-posta vs.) soru sorabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için aşağıdaki kişilere danışabilirsiniz.

Araştırmacı: Adem KARA

e-posta: ademkara85@gmail.com, tel: (0312) 291 43 45

Adres: Üniversiteler Mh. 1597. Cd. No:9 Çankaya-ANKARA

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Öznur Azizoğlu

e-posta: nur@hacettepe.edu.tr, tel: (0 312) 297 87 00

Adres: Hacettepe Üni. İİBF, İşletme Böl. ANKARA

Şartları okudum kabul ediyorum

[Devam](#)

EK 3. Orijinallik Raporu

 <p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORIJİNALLİK RAPORU</p>
<p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ BARIŞ ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</p> <p style="text-align: right;">Tarih: 11/07/2019</p> <p>Tez Başlığı: Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 125 sayfalık kısmına ilişkin, 11/07/2019 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %17'dir.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- <input type="checkbox"/> Kaynakça hariç 3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç 4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil 5- <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <p style="text-align: right;">11/07/2019</p> <p>Adı Soyadı: Adem KARA</p> <p>Öğrenci No: N14220861</p> <p>Anabilim Dalı: Barış Çalışmaları</p> <p>Programı: Liderlik ve İş Etiği</p>
<p><u>DANIŞMAN ONAYI</u></p> <p>UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;">  (Doç. Dr. Ozgur A. Ozgur, İmza) </p>