



**ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: MODERN
AHİLİĞİN ROLÜ (BAYBURT ÖRNEĞİ)**

Oktay YILDIZ

Yüksek Lisans Tezi

İşletme

Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

2024

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
MODERN AHİLİĞİN ROLÜ (BAYBURT ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oktay YILDIZ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

BAYBURT- 2024

KABUL VE ONAY

Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL danışmanlığında, Oktay YILDIZ tarafından hazırlanan “Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Modern Ahiliğin Rolü (Bayburt Örneği) ” başlıklı bu çalışma, 13.02.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği / çokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. İbrahim DURMUŞ

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Nalan Sabır TAŞTAN

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Murat KUL
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL danışmanlığında hazırlamış olduğum “Etik İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Modern Ahiliğin Rolü (Bayburt Örneği) ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

13.02.2024

Oktay YILDIZ



ÖN SÖZ

Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Modern Ahiliği Rolü (Bayburt Örneği) isimli yüksek lisans tez çalışmamda en başta bana önderlik eden danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Fetullah BATTAL olmak üzere, tez jürisi üyesi hocalarım Doç. Dr. İbrahim DURMUŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Nalan Sabır TAŞTAN'a, tarafıma tez, makale, kitap vb. tüm alan yazın taramasında kaynaklarını esirgemeyen Bayburt Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığına, Bayburt İl Halk Kütüphanesi Müdürlüğü'ne, Bayburt Esnaf ve Sanatkarlar Odası Birliği'ne, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi'ne, her koşul ve her şartta bana desteğini esirgemeyen eşim Nilüfer hanıma, oğullarım Harun Deren YILDIZ, Hasan YILDIZ ve Mehmet Emin YILDIZ'a, teşekkürlerimi bildirir, saygılar sunarım.

Oktay YILDIZ

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: MODERN AHİLİĞİN ROLÜ (BAYBURT ÖRNEĞİ)

Oktay YILDIZ

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Bayburt-2024, Sayfa: 157

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

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı, ahilik, modern ahilik, doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modellemesi.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATOINAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE ROLE OF MODERN AHI ORDER INTEGRITY (CASE OF BAYBURT)

Oktay YILDIZ

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Business Administration

Thesis Advisor: Dr. Fetullah BATTAL

Bayburt-2024, Pages: 157

The aim of this thesis is to specify the relationship between ethical climate and organizational citizenship behavior, the relationship between ethical climate and modern Ahi Order, the relationship between modern Ahi Order and organizational citizenship and the mediating effect Ahi Order on ethical climate and organizatinal citizenship behavior. In the theoretical section of the thesis the concepts of ethical climate, organizational citizenship behavior and modern Ahi Order are explained conceptually. Empirical studies related to these three variables in the literatüre are examined and based on this, a research model is developed and hypotheses are formulated. In order to analyze the hypotheses data from 491 employees working in the trade and craftsmanship professin in Bayburt province were collected through a questionnaire technique and analyses were conducted using SPSS and AMOS software. Inthe results obtained, it is understood that all variables positively influence each other and have a significant relationship and that modern Ahi Order has a partial mediating effect between ethical climate and organizational citizenship behavior.

Keywords: Ethical climate, organizational citizenship behavior, ahi order, modern ahi order, confirmatory factor analysis, structural equation modelnig.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	II
BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLOLAR	X
ŞEKİLLER	XII
KISALTMALAR	XIII
GİRİŞ	1
Araştırmanın Konusu ve Problemi	2
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	2
Araştırmanın Sınırlılıkları	3
Varsayımlar	3
Terim ve Tanımları	3
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. ETİK KAVRAMI	4
1.1.1. Etik Davranış İlkeleri	5
1.1.2. Etik ve Ahlak	9
1.1.3. Etik İklim Kavramı	10
1.1.4. Etik İklim Türleri	11
1.1.4.1. Egoizm	12
1.1.4.2. Yardımseverlik	12
1.1.4.3. İlkelilik	13
1.1.4.4. Bireysel analiz	13
1.1.4.5. Yerel analiz	13
1.1.4.6. Evrensel analiz	14
1.1.5. Uygulamada Etik İklim Türleri	14
1.1.5.1. Bağımsızlık	15
1.1.5.2. Kurallar	15
1.1.5.3. Yasalar ve kodlar	15
1.1.5.4. Yardımseverlik	16
1.1.5.5. Araçsallık	16
1.1.6. Etik İklimin Boyutları	16
1.1.7. Etik İklimin Özellikleri	17
1.1.8. Etik İklim Teorileri	18
1.1.8.1. Kohlberg'in bilişsel ahlaki gelişim modeli	18
1.1.8.2. Schwepker'in örgütsel etik iklim modeli	19
1.1.8.3. Trevino'nun örgütte etiksel karar verme modeli	20
1.1.9. Etik İklimin Öncülleri	21
1.1.10. Etik İklimin Ardılları	22

1.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	23
1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı.....	24
1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	25
1.2.2.1. Yardımcı olmak	26
1.2.2.2. Centilmenlik	27
1.2.2.3. Örgüte bağlılık (sadakat)	27
1.2.2.4. Örgüte itaat (uyum)	27
1.2.2.6. Sivil erdem.....	28
1.2.2.7. Bireysel gelişim	28
1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ile İlgili Temel Kavramlar	30
1.2.3.1. Örgütsel spontanlık.....	30
1.2.3.3. Rol davranışları	31
1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	32
1.2.4.5. İş tatmini	36
1.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	36
1.2.6. Örgütsel Düzeyde Sonuçları	38
1.3. AHİLİK	40
1.3.1. Ahiliğin Temel İlkeleri	41
1.3.2. Ahiliğe Kabul Edilmeyenler	44
1.3.3. Ahiliğe Kabul Edilme	45
1.3.4. Şed, Peştemal Bağlama ve Ahilerin Kıyafetleri	46
1.3.5. Ahi Birliklerinde Denetim ve Ceza	47
1.3.6. Fütüvvet-Ahilik İlişkisi ve Anadolu' daki Mahiyeti	48
1.3.7. Anadolu' da Ahilik	51
1.3.8. Ahiliğin Tarihsel Gelişimi	53
1.3.9. Ahi EVRAN ve Hayatı	53
1.3.10. Ahilik Teşkilatının Örgütsel Yapısı.....	55
1.3.11. Ekonomik Örgütlenmesi.....	57
1.3.12. Seçim Sistemi	57
1.3.13. Ahiliğin Yönetim Kademeleri	58
1.3.13.1. Yiğitbaşı	59
1.3.14. Esnaf Kurul Toplantıları.....	60
1.3.14.1. Yönetim kurulu.....	60
1.3.14.4. Yıllık genel toplantı (üç günler toplantısı)	61
1.3.14.5. Olağanüstü toplantı.....	61
1.3.15. Ahi EVRAN Döneminde Anadolu' da Sosyal Birlikler.....	62
1.3.16. Toplam Kalite Yönetimi Açısından Ahilik	64
1.3.17. Piyasaların Kontrolü ve Tüketicinin Korunması (Hisbe Teşkilatı).....	65
1.3.18. Esnaf ve Sanatkâr Kuruluşlarının Gedik Haline Dönüşmesi.....	66
1.3.19. Lonca Sistemi	67
1.3.20. Ahiliğin Etkinliğini Kaybetmesi.....	68
İKİNCİ BÖLÜM	70
2. YÖNTEM	70
2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	70
2.1.1. Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması	71
2.1.2. Etik İklim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki.....	72

2.1.3. Etik İklim ile Modern Ahilik Arasındaki İlişki	73
2.1.4. Modern Ahilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	75
2.1.5. Etik İklim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında İlişkide Modern Ahiliğin Aracılık Rolü İlişkisi	76
2.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	77
2.3. VERİLERİ TOPLAMADA İZLENEN YÖNTEM VE VERİ TOPLAMA ARACI	77
2.3.1. Modern Ahilik Ölçeği	78
2.3.2. Etik İklim Ölçeği	78
2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	78
2.4. ANAKÜTLE VE ÖRNEKLEM	79
2.5. ANALİZ YÖNTEMİ	79
2.6. ANALİZ	81
2.6.1. Normallik Testi	81
2.6.2. Demografik Özellikler	83
2.7. ÖLÇEKLERE DAİR BULGULAR	84
2.7.1. Modern Ahilik Ölçeği Güvenirlik Analizi	84
2.7.2. Modern Ahilik Ölçeğine Verilen Cevapların İstatistiksel Tablosu	91
2.7.3. Etik İklim Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	92
2.7.4. Etik İklim Ölçeğine Verilen Cevapların İstatistik Tablosu	98
2.7.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenirlik Analizi	99
2.7.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Verilen Cevapların İstatistik Tablosu	107
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	109
3. BULGULAR	109
3.1. HİPOTEZLERİN TESTİ	109
3.2. ÇOKLU DOĞRUSALLIK SORUNUNA DAİR VERİLER	111
3.3. YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ	111
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	124
KAYNAKÇA	129
EKLER	152
Ek 1: Etik Kurul İzni	152
Ek 2: Araştırmada Kullanılan Anket/Ölçekler	153
Ek 3: İllere Göre Esnaf, İşyeri, Nüfus ve Oda Bilgileri (31/05/2023)	155
ÖZ GEÇMİŞ	157

TABLÖLAR

Tablo 1: Etik İklim Türleri	12
Tablo 2: Uygulamalı Etik İklim Türleri.....	14
Tablo 3 : ÖVD Boyutlarının İçeriklerine Göre Eşleşme Tablosu.....	26
Tablo 4 : ÖVD Boyutları, Tanımı Ve Davranış Örnekleri.....	29
Tablo 5 : Fütüvvet Ehli Olamayacak Meslek Grupları.....	44
Tablo 6 : Sulemi Fütüvvetnamesindeki Önerilen Davranışlar.....	50
Tablo 7 : Ahilikte Sanat Pirleri.....	56
Tablo 8 : Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri Değerleri.....	80
Tablo 9 : Normallik Testi Sonuç Tablosu.....	82
Tablo 10: Demografi Bilgileri Tablosu.....	83
Tablo 11: Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi Tablosu.....	84
Tablo 12: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım).....	86
Tablo 13: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım).....	87
Tablo 14: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım).....	88
Tablo 15: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım).....	89
Tablo 16: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (5. Adım).....	90
Tablo 17: Modern Ahilik Ölçeğinin İstatistik Tablosu.....	91
Tablo 18: Etik İklim Ölçeği DF Analizi Tablosu.....	92
Tablo 19: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım).....	93
Tablo 20: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım).....	94
Tablo 21: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım).....	95
Tablo 22: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım).....	96
Tablo 23: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (5. Adım).....	97
Tablo 24: Etik İklim Ölçeğinin İstatistik Tablosu.....	98
Tablo 25: ÖVD Ölçeği DF Analizi Tablosu.....	99
Tablo 26: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım).....	100
Tablo 27: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım).....	101
Tablo 28: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım).....	102
Tablo 29: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım).....	103
Tablo 30: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (5. Adım).....	104
Tablo 31: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (6. Adım).....	105
Tablo 32: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (7. Adım).....	106
Tablo 33: ÖVD Ölçeğinin İstatistik Tablosu.....	107
Tablo 34: Spearman Analizi Tablosu.....	110
Tablo 35: Çoklu Doğrusallık Analizi Tablosu.....	111
Tablo 36: Etik İklim ve ÖVD İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu.....	114
Tablo 37: Etik İklim ve ÖVD Arasındaki Etki.....	115
Tablo 38: Etik İklim ve Modern Ahilik İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu.....	116
Tablo 39: Etik İklim ve Modern Ahilik Arasındaki Etki.....	116
Tablo 40: Modern Ahilik ve ÖVD İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu.....	117
Tablo 41: Modern Ahilik ve ÖVD Arasındaki Etki.....	117
Tablo 42: Tam Model Uyum İyiliği Tablosu.....	118

Tablo 43: Tam Modelin Değişkenleri Arasındaki Etki.....	119
Tablo 44: Örtük Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkileri.....	119
Tablo 45: Aracı Değişkenin Anlam Düzeyi.....	122
Tablo 46: Hipotezlerin Test Sonuçları.....	122



ŞEKİLLER

Şekil 1 : Schwepker'in Araştırması Sonucu Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Yönünü Gösteren Model	19
Şekil 2 : Trevino'nun Örgütte Etiksel Karar Verme Modeli	21
Şekil 3 : Araştırmanın Modeli.....	71
Şekil 4 : Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (1.Adım).....	85
Şekil 5 : Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (2.Adım).....	87
Şekil 6 : Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (3.Adım).....	88
Şekil 7 : Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (4.Adım).....	89
Şekil 8 : Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (5.Adım).....	90
Şekil 9 : Etik İklim Ölçeği DF Analizi (1.Adım).....	93
Şekil 10 : Etik İklim Ölçeği DF Analizi (2.Adım).....	94
Şekil 11 : Etik İklim Ölçeği DF Analizi (3.Adım).....	95
Şekil 12 : Etik İklim Ölçeği DF Analizi (4.Adım).....	96
Şekil 13 : Etik İklim Ölçeği DF Analizi (5.Adım).....	97
Şekil 14 : ÖVD Ölçeği DF Analizi (1.Adım).....	100
Şekil 15 : ÖVD Ölçeği DF Analizi (2.Adım).....	101
Şekil 16 : ÖVD Ölçeği DF Analizi (3.Adım).....	102
Şekil 17 : ÖVD Ölçeği DF Analizi (4.Adım).....	103
Şekil 18 : ÖVD Ölçeği DF Analizi (5.Adım).....	107
Şekil 19 : ÖVD Ölçeği DF Analizi (6.Adım).....	105
Şekil 20 : ÖVD Ölçeği DF Analizi (7.Adım).....	106
Şekil 21 : Etik İklim ve ÖVD Arası İlişki.....	114
Şekil 22 : Etik İklim ve Modern Ahilik Arası İlişki.....	115
Şekil 23 : Modern Ahilik ve ÖVD Arası İlişki.....	116
Şekil 24 : Tam Model İlişki Analizi.....	118

KISALTMALAR

TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
VIF	: Varyans Şişirme Değeri
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



GİRİŞ

Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Modern Ahiliğin Rolü (Bayburt Örneği) isimli yüksek lisans tez çalışması, Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarının etik iklim tutumlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlaşılması ve ahilik değerlerinin günümüzde halen geçerli olduğunun tespit edilerek, bu çalışanların modern ahiler olup olmadıklarını belirlemekle birlikte, yine bu evren çalışanları özelinde etik iklim tutumlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilemiş olduğu, etik iklimin modern ahiliği nasıl etkilemiş olduğu, modern ahilik değerlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı tutumunu nasıl etkilediğiyle birlikte modern ahiliğin, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolünün bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Yukarıda yine açıklandığı üzere araştırmanın evrenini Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma evrenini belirleyebilmek üzere Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Federasyonunun Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkarları sayısı esas alınmış ve bu doğrultuda evrende minimum örneklem sayısı belirlenmiştir. 491 katılımcı tarafından daha önce başka çalışmalarda kullanılmış olan etik iklim, örgütsel vatandaşlık ve modern ahilik ölçeği soruları cevaplandırılmış ve elde edilen veriler önce normallik yönünden incelenmiş, sonrasında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçek maddelerinin güvenilirliğinden emin olunmuştur. Sonrasında yapısal eşitlik modellemesiyle model test edilmiş ve bootstrap yöntemiyle aracılık sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çalışma yapılan değişkenlerle ilgili yapılan yazın taramasında, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında birçok araştırma bulunduğu ve aralarında pozitif yönlü bir etkinin bulunduğu çalışmalara ulaşılmıştır. Ancak etik iklim ve doğrudan doğruya modern ahilik, modern ahilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ampirik çalışmalara ulaşılamamış, yakın değişkenlerle aralarında az sayıda araştırmaya ulaşılmıştır. Yakın değişkenlerle yapılan çalışmalarda yine birbirlerini anlamlı yönde etkiledikleri fakat doğrudan modern ahiliğin bu değişkenler üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara ulaşılamamıştır. Her üç değişkeninde pozitif yönlü ve örgütleri önemseyen tutumlar ve bakış açılarından ibaret değişkenler olduklarından dolayı, sosyal mübadele ve beklenti kuramları çerçevesinde hipotezler geliştirilerek araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırmada modern ahiliğin doğrudan bir başka değişkenle arasındaki ilişkinin incelenmesi ve aracılık etkisinin test edilmesi açısından özgün bir çalışma olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın amacını bu üç değişken arasındaki ilişkiyi inceleme oluşturduğundan, amaca yönelik hareket edilmiş ve elde edilen sonuçlarda her üç değişkenin arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca modern ahiliğin, etik iklim ve örgütsel

vatandaşlık davranışı arasında kısmi araçlık rolünün bulunduğu anlaşılmış ve bu doğrultuda araştırmamızın soruları cevap bulmuştur. Bundan sonraki çalışmalarda özellikle modern ahiliğin başka değişkenlerle olan ilişkileri belirlenerek, yönetim ve organizasyon bilim dalında modern ahiliğin belli bir konuma yerleşmesi gerekliliği yolunda ilerlenmesi yönündedir.

Araştırmanın Konusu ve Problemi

Bu araştırmanın konusu, Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve modern ahilik bağlamında bireysel anlamda iş görenlerin ölçekler vasıtasıyla düşüncelerini belirleyerek, bu değişkenlerle ilgili yaklaşımlarını tespit edebilmektir. Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlarının organizasyonel bağlamda etik iklim normlarına uygun hareket edip etmedikleri ve bu konudaki düşünceleri, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterip göstermedikleri ve bu konudaki düşüncelerini belirlemekle birlikte, günümüzün esnaf ve sanatkarlarının ahilik teşkilatlanmasının temel prensiplerini oluşturan fütüvvet namelerinin temel esaslarıyla örtüşüp örtüşmediklerini belirleyerek modern ahiler olup olmadıklarını tespit edilebilmesi araştırmanın konusunu ve problemlerini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki; modern ahiliğin rolü (Bayburt Örneği) isimli yüksek lisans tez çalışmasının ilk amacı, etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve modern ahilik kavramlarını ortaya koymaktır. İkinci adımda etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve modern ahilik kavramları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Son olarak bu tezde ahilik kavramını, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık çerçevesinde model yardımıyla ortaya koyarak çalışmanın konusunu oluşturan hipotezlerin cevabını aramak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Bu tezin önemi Bayburt ilinde yapılan ve ulaşılabilen çalışmalara bakıldığında ahilik konusunun çalışılmadığı görülmüştür. Bu sebeple bu çalışmanın ahilik konusuyla ilgili literatürdeki bir boşluğu doldurabileceği ve bu yönüyle literatüre özgün katkı sunacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda literatüre bakıldığında etik iklim örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin çalışıldığı görülmektedir; ahilik kavramında bu üç ifadenin ulaşılabilen kaynaklara göre çalışılmadığı görülmektedir. Bu yönüyle bu çalışma ve temel model literatüre önemli bir katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca günümüzün esnaf ve sanatkarlarının modern ahi olup olmadıkları sorusuna cevap arayan çok az çalışma bulunduğundan dolayı, bu çalışmanın bu minvalde ilklerden olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, Bayburt ili özelinde etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve ahilik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Bu nedenle Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkârlar üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın bir tek Bayburt ilinde yapılabilmesi, yapılan araştırmanın anketle elde edilen sonuca bağlı oluşu, elde edilen sonuçların verinin elde edildiği evreni temsil ettiği varsayılan iş görenlerin cevaplarına bağlı oluşu ve ahilik kavramıyla ilgili literatürün, geneli itibariyle çağdaş kaynaklardan ibaret oluşu, bu araştırmanın en belirgin sınırlılıklarıdır.

Varsayımlar

Yapılan araştırmada, her örneklemin evreni temsil ettiği, anketleri cevaplandıran bireylerin anketteki sorulara doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

Terim ve Tanımları

Bu araştırma metninde özellikle anlaşılır olmaya dikkat edilmiştir. Özellikle açıklanma ihtiyacı duyulan herhangi bir terim bulunmamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kuramsal çerçevesinde, araştırmanın değişkenleri olan etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve ahilik kavramları tanımlanacaktır.

1.1. ETİK KAVRAMI

Etik, insan davranış biçimlerini incelediği için tarihini, insanların ilk kez var olduğu döneme kadar götürmek mümkündür (Şenturan, 2014, s. 104). Kavram olarak etik, Yunanca “karakter “manasına gelmekte olan “ethos” kelimesinden türemiştir. Etik, tüm iş ve işlemlerin, amaçlarına uygun şekilde yapılmasını sağlamak, hangi tutumun yapılmasının benimseneceğini hangisinin benimsenmeyeceğini, nelere sahip olunabileceğinin bilinmesidir (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2016, s. 375). Etik kavramı, bireylerin ne şekilde hareket etmesi gerektiğiyle ilgilenmekte ve bu nedenle “doğru” ile “yanlışın” sınırlarına odaklanmaktadır (Buckley, Beu, Frink, Howard, Berkson, Mobbs & Ferris, 2001, s. 12). En yalın haliyle etik, bireylerin ve toplumların ilişkilerinin temelini oluşturan değerleri, doğru ya da yanlış, iyi veya kötü gibi ahlaki pencereden araştıran bir felsefe disiplini olarak tanımlanmıştır (Özkalp & Kirel, 2016, s. 504).

Etik, ideal olan ile soyut olanı göstermektedir, ahlaki kural ve değerlerin analiz edilerek ilkeler şeklinde ortaya konulması sonucunda var olmaktadır. Bir anlamda, bir ahlaki sistem, bir ahlaki görüşten ibarettir. Bu nedenle etik, toplumun genelinde kabul görmüş olan ahlaki kaidelerden daha özel, daha kişisel ve daha felsefidir (Fromm, 1995, s. 37). Bir değerler evreni oluşturmaktadır. Bu evrende, iyi ile kötü, onaylanabilir veya onaylanamaz, adil olan olmayan kavramlarının oluşturmuş olduğu ilkeler ve değerler incelenmektedir (Steiner & Steiner, 1997, s. 197). Bu değerler grubu ise insanlara hangi davranışın iyi hangi davranışın ise yanlış olduğu yönünde yol gösterici rol üstlenir. Doğru ile yanlış, görev ile sorumluluk kavramlarını yargılar (Evin, 2007, s. 107).

Etik, bireylerin toplum evreninde gerçekleştirmiş olduğu ya da diğer bireyleri etkilemeyle sonuçlanan tutum süreçleriyle ilgilidir. Somut olarak üç farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, insan davranışlarını iyi ya da kötü bağlamında ele alan felsefe alanı, ikincisi, bireylerin toplumsal yaşantısındaki genel kabuller kümesi olan “genel ahlak” konuları ve üçüncüsü özel bir alanda faaliyet gösteren bireylerin kaçınılmaları gereken tutumlar ve önerilen davranışlardan oluşan mesleki etik ilkelerinden oluşmaktadır (Yıldırım & Kadioğlu, 2007, s. 76).

Etik, temelinde hakkaniyetli olmayı, adaletli davranmayı, eşitliği esas almasından dolayı, hukuk mantığıyla örtüşmektedir. Etik değerler ile hukuk arasındaki bağlar oldukça kuvvetlidir. Etiğin merkezine almış olduğu değerler, hukuk sayesinde toplumun geneline yayılabilmektedir (Özel, 2018, s. 698). Ancak “yasal” ve “etik” aynı anlamı karşılamamaktadır. Yasal gereklilikler, zorunlu olarak uyulması gereken yazılı ve yayımlanmış kurallardan oluşmaktayken etik değerler ise isteğe bağlı olmasıyla birlikte yazılı olması da zorunlu değildir (Kulak, 2016, s. 421). Hukuk kuralları ile etik kurallar bazı koşullarda ise çelişik bir durum sergilemektedirler. Bir davranışın yasal oluşu, etik olduğu anlamına gelemeyeceği gibi etik olması da yasal olduğu anlamına gelmemektedir. Yasal kurallara uyan bir davranış, etik olarak kabul görmeyebilmektedir (Özel, 2018, s. 699).

1.1.1. Etik Davranış İlkeleri

Etik kurallar, toplumsal yaşantımızda, günlük olarak karşımıza çıkan ve birlikte yaşamamızın bir gereği olarak kabul edilmektedir. Aslında her bireyin hayatında rutin olarak karşılaşmış olduğu kabullerdir. Etik davranışlar, iş görenleri ben duygusundan biz duygusuna taşırlar, paylaşma önem verdirirler, motive ederler, güven verirler. Tüm bunlar etik davranışlar sergilendiği için gerçekleşirler (Topdal, 2012, s. 19). Etik davranışların üzerinde etkileri olan etkenleri sıralayacak olursak;

a) Kültür: Kültür, en geniş manasıyla, “bireylerin, içerisinde yaşadığı toplumun bir üyesi olarak edinmiş olduğu, bilgi, gelenek, sanat, görenek, yasa ve diğer tüm yetenekle alışkanlıkların oluşturduğu toplamdır. “(Tylor, 2016, s. 91). İnsanlar, doğumundan ölümüne kadar, biyolojik öğretilerin dışında kalan tüm normları, içerisinde yaşamış olduğu toplumdan edinmekte ve bu topluma ait genel kabulleri, toplumdan dışlanmama adına uyum sağlaması yönünde kendisini mecbur hissetmektedir. Bu durum toplumsallaşmaktan kaynaklanmaktadır. Yani bireyin topluma ait normları benimsemesidir (Öze, 2014, s. 61-62). Organizasyonlarda, üyelerince paylaşılmakta olan bir kültüre sahiptirler. Örgütün üyesi olan birey, bu örgüte ait olan semboller, inançları, eylemleri, varsayımları bilmesi gerekmektedir. Etik de kültürel bir eleman olarak bu “kültür” bileşeninin içerisinde bulunmaktadır (Topdal, 2012, s. 20). Doğal olarak örgütün üyesi olan bireyin, örgütte kabul gören davranışları sergilemesi beklenildiğinden, örgütün kültürel normlarının içerisinde hareket edeceği ön görülmektedir. Çünkü, örgütlerin üyeleri üzerindeki etkisi ve yönlendirmesi, örgütlerin yapıları ve kültürleri ile sağlanmaktadır (Aydınlı, 2003, s. 81).

b) Değerler: Değer, günlük yaşantıda bir dizi önemli amaca hizmet eden bir standart veya ölçüttür. Nasıl davranılması gerektiğini ya da ne isteneceğini belirleyen, hangi tavırların benimseneceğini gösteren, ahlaki olarak yargılamak ve bireyi bir başkasıyla mukayese

edebilmeyi sağlayan standartlardır (Rokeach, 1968, s. 551). Değerler, bireyin takip ettiği yolda, sınır ve şerit çizgileri gibidirler. Kişiyi temelde yöneten ve yönlendirici roller üstlenen etkenlerin en önemlilerindendirler. Bireye hangi amaç için ve ne şekilde yaşaması gerektiğinin cevabını verirler. Kişinin tüm davranışlarının merkezinde değer yargıları bulunmaktadır (Sargın, 2014, s. 65). Değerler, inançlardan oluşmaktadırlar. Kişiyi amacına ulaştırmada oldukça önemli yeri olan davranışlarla yakından ilgilidir. Muhatabına ya da anlık duruma göre değişiklik göstermezler (Kuşdil & Kağıtçıbaşı, 2000, s. 60).

c) Normlar: Norm, Latince’de “marangoz gönyesi” anlamına gelmekte olan “norma” kelimesinden esinlenmekte olup “ölçü” veya “kural” anlamlarında kullanılmaktadır (Eren, 2007, s. 290). Bu kurallar örgütlerdeki bireysel davranışları düzenlemektedirler. şeffaflığı, eşitliği ve etik davranış sergilenmesini sağlamaktadırlar (Brewer & Walker, 2010, s. 418). Bu yaklaşımlar, otoriteyi uygulayabilme, standardizasyon sağlayabilme, tutarlı kararlara erişme ve kontrol edebilmeyi sağlayabilme mekanizmalarıdır (Borrry, 2017, s. 1). Normlar, hangi davranışın doğru, hangisinin yanlış, hangisine izin verilmiş, hangisinin menedilmiş olduğu, hangisinin zorunlu olduğunu belirlemektedirler (Hage, 2005, s. 160). Normlar, belirli yaptırımlara konu olan davranışlardır. Hemen her organizasyonda, bireylerin nasıl hareket etmeleri gerektiğine dair normlar bulunmaktadır. Bu normlar sadece ceza ile karşılaşmazlar, doğru davranış ödöl mekanizması ile ödüllendirilerek normların işlevselliği teşvik edilmektedir (Topdal, 2012, s. 23). Normların varoluşsal nedeni, işleyişi kolaylaştırmak, sorunsuz bir şekilde yaşamına devam edebilmeyi sağlamak ve aykırı olanı belirleyebilmektir. Bu nedenle etik kararların işleyişi için itici bir güç oluşturmaktadırlar (Göl & Gökçe, 2008, s. 380).

d) Görgü Kuralları: Görgü kuralları, içerisinde nazik olmak ve iyi huylu olmayı barındıran, geçmişi insanoğlunun tarihine gidecek kadar eski, zamanla hâkim kùltürün öğretilerinden etkilenererek, evrim geçirmek suretiyle zamanımıza ulaşan kuralların toplamıdır (Bat, 2020, s. 22). Görgü kuralları, sosyal bir etkileşim alanı içerisinde bulunanlar arasında gayri resmi bir sözleşme oluşturmaktadır. Diğer kişilerin davranışları hakkında beklentilerin oluşturulmasına ve kullanılmasına izin vermektedir. Ayrıca görgü kuralları hangi davranışın kabul gördüğünü tanımlamaktadır. (Miller, 2002, s. 2). Bir toplumdaki davranış kurallarıdır (Olberding, 2016, s. 425). Görgü kuralları, bir toplumu oluşturan bireylerin, birbirleriyle olan ilişkilerinde medeni tutum sergilemesi ve kâmil insan davranışları göstererek, bireylerin ve toplumun refahını sağlamayı amaçlamaktadırlar. Ve ayrıca günlük yaşantının belli bir düzen içerisinde yaşanmasını sağlamaktadırlar. Bireylerin toplumda beğenilmesini merkezine alan görgü kuralları, kişilerin görgölü bir şekilde hareket ederek, içerisinde bulunduğu toplumda saygın bir kişilik olarak kabul görmesi isteğinden beslenmektedirler (Topdal, 2012, s. 24).

Görgü kuralları, toplumların inanışlarından, geleneklerinden, değerlerinden esinlenerek oluşturulmuş yazısız kurallardır. Bu kurallara uyulmadığında herhangi bir cezası bulunmamaktadır. Fakat görgü kurallarına uymayan kişi, üyesi olduğu toplumda kabul görmeme, izole edilme ve saygınlığını kaybetme gibi, toplumun iç dinamiklerinden kaynaklanan yaptırımlara muhatap olabilmektedir (Ayduttu, 2013, s. 6).

e) Etik Kodlar: Etik kod,” iş görenlere ya da organizasyonel davranışlara rehberlik etmek amacıyla, ahlaki standartları belirleyen, yazılı ve resmî belgedir.” (Pater & Gıls, 2003, s. 764). Örgütler, iş görenlere etik davranış için gerekli normatif standartları sunmak, etik dışı davranışların yasal sonuçlarından kaçınmak ve örgütün prestijine katkı sağlamak üzere etik kodlar oluşturmaktadırlar (Schwartz, 2001, s. 248). Bir organizasyon içerisinde birbirinden farklı kültürel özelliklere ve farklı geçmişe sahip iş görenler bulunabilmekte ve bireyler arasında bu nedenle ahlaki yaklaşımları farklılık gösterebilmektedir. Standart davranışların belirlenmediği organizasyonlarda, iş görenler hangi tutumun kabul göreceğini belirlemekte sorun yaşayabileceklerinden, etik davranışları kontrol etmek ancak örgütsel standartların oluşturulması ile mümkün olmaktadır (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2016, s. 386). Organizasyonlarda tek başına etik kodların oluşturulmuş olması, sorunların çözüme kavuşturulması için yetersiz kalabileceği değerlendirilmektedir. Kurmay sınıfının bu kodlara en yüksek seviyede bağlı kalmasıyla, iş görenlere model olmaları gerekmektedir. Kurmay sınıfı bunun yanında etik kodlara uygun hareket eden iş görenleri ödüllendirmesi, uymayanları cezalandırmasının, etik kodların uygulanmasında önemli bir unsur olacağı öngörülmektedir (Kılınç, 2022, s. 392).

Etik kodların davranış üzerinde, beklenen davranışları netleştirme, iş görenlerin birbirlerine doğru tutum göstermeleri yönünde yol gösterici olarak davranmaları, doğru davranışın teyidi, tutum sergilenmesi öncesinde temkinli hareket etme yönünde uyarıcı olması, etik olmayan davranış taleplerini engelleme, diğerleri üzerinde uyarıcı ve ikna edici olma, ihlalleri ihbar etme ve zorlayıcı hükümler gereği koda uyum sağlama gibi etkileri bulunmaktadır (Schwartz, 2001, s. 255). İş görenler, bireysel çıkarları, yetinmeme duygusu, daha fazla kazanma hırısı, arkadaşlarının önerileri gibi nedenlerle bu kodlara zaman zaman uymayabilmektedirler (Kulak, 2016, s. 427). Bu kodlar, demokratik ve katılımcı bir sürecin çıktısı olarak oluşmalı, idarecilerle, idare edilenlerin ortak kararlarıyla etik kodlar seçilmelidir. Uygulanmayan etik kodların organizasyona hiçbir fayda sağlamayacağı açık bir gerçektir. Bu nedenle etik kodların hayata geçirilmesi için gerekli tüm tedbirlerin alınması ve kodların tam uygulanmasının sağlanması gerekmektedir (Özkalp & Kirel, 2016, s. 527).

Etik kavramı üzerine kültür, değerler, normlar, görgü kuralları ve etik kodların toplumsal etkenleri olarak etkilerini kısaca tanımlamış olursa da etik davranış ile ilgili olarak temel ilkelerini de tanımlamak da fayda bulunmaktadır. Bu tutumlar ise etik olarak kabul görmekte olan tutumlardır ve toplumsal yaşantıda oldukça önemli unsurlardır. Bu temel unsurlar doğru iz üzerinde bulunmaya gayret eden bir bireyde bulunması gereken özelliklerdir. Akıl sahibi olan bireyi, kıymetli hale getiren bu ilkelerdir, bu temel ilkelerden bazıları şunlardır;

Sadakat: Sadakat, dürüst olmayı, verdiği söze uygun hareket etmeyi, aldığı emaneti zamanında iade etmeyi, insanlar için iyi niyet beslemeyi, işini hakkıyla yapmayı ve bunun gibi güzel davranışlara riayet etme durumudur. Sadakat kavramı” sıdk” kökünden gelmekte olan Arapça bir terim olup, yalanın aksi olan “doğru” anlamına gelmektedir (Taşçı, 2022, s. 7-8).

Dürüstlük: Dürüstlük, “aldatmacadan arındırılmış, samimi, ahlaki olarak emin ve erdemli” anlamına gelmektedir. Sahtekarlık ve aldatma, dürüstlüğü tam aksi davranışlar olarak kabul edilebilirler (Wells & Molina, 2017, s. 295).

Sözünde Durmak: Kendine güven duyulan, iyi hal sahibi kişinin en önemli özelliklerinden birisi verdiği söze uygun hareket etmesidir. Sözünde durma davranışı en az dürüst olma davranışı kadar önem arz etmektedir (Emül, 2017, s. 6). “Hayvan yularından, insan sözünden tutulur” atasözü, Türk toplumunun sözünde durmaya verdiği önemi göstermesi açısından çarpıcı bir örnektir ve sözünde durma davranışının toplumda ayırıcı bir özellik olduğunu göstermektedir.

Vatandaşlık Sorumluluğuna Sahip Olmak: Aktif vatandaşlık, toplumu oluşturan tüm kesimlerin daha etkin şekilde katılım göstermeleridir. Nitekim, katılımcı davranışın artışı, sorumluluklarında o oranda yerine getirilmesi anlamına gelmektedir (Kara, Topkaya & Şimşek, 2012, s. 147-151). Bu davranışa, kanunlara uygun hareket etmeyi, demokratik hak ve hürriyetlerini olabildiğince kullanabilmeyi örnek olarak gösterilebilmektedir.

Mükemmeliyeti Aramak: Yaşamın her alanında, daha ileriye hedeflemek, şahsi olarak kendisini geliştirmek için azim göstermek, azimli, üretici olmak ve hür olmak amaçlanmaktadır (Emül, 2017. s. 6).

Sorumluluk: Sorumluluk, bireyin ödevi olarak yüklenmiş olduğu bir görevi, ne karşılığında olduğunu önemsemeksizin, yerine getirme ve bunun hesabını üstlenme duygusu olarak kavramsallaştırmıştır (Calp & Aydın, 2020 s. 64).

1.1.2. Etik ve Ahlak

Etik ve ahlak kavramları günlük hayatta birbirlerinin yerine kullanılıyor olsa da bunlar ayrı anlamlara gelen, farklı kavramlardır. Genel anlamda ahlak, bir tutumu ifade etmekten etik; bu olguya yönelmiş bir felsefe disiplini (Usta, 2011, s. 43).

Ahlak kavramı, Arapça’da “hulk” kelimesinin kökünün, çoğullaştırılmış halidir. Bireyin huyu, mizacı, tabiatı, karakteri anlamına gelmektedir. Bireyin, iyi ya da kötü olarak tanımlanmasına neden olan, mizacının neden olduğu, irade içeren tutumlarının tümü ahlakın içeriğine dahildir (Aydın, 2022, s. 3). Bir başka tanımla ise, “Bireyde bulunan ruhi ve zihni haller, kabul gören tutumlar göstermek ve kötü davranışlar sergilememek için, ihtiyaç duyduğu yöntem ve normları öğreten ilim” şeklindedir (Devellioğlu, 2006, s. 17). Ayrıca ahlak kavramı “Belirli bir dönem içerisinde, belirli insanlarca kabul görmüş olan, insanların kendi aralarındaki ilişkilerini düzenleme işlevi gören, töre menşeli tutumların, kaidelerin ve kuralların bütünlüğü” şeklinde ve “Ahlaksal olanlarla bağlantılı görüşler bütünü” olarak tariflenmiştir (Akarsu, 1975, s. 13). Ahlak kavramı ile aynı anlamda kullanılan “Moral” kelimesi ise, kabul görmeyen tutumlardan uzak durmak, iyi davranmak ve bu kabulleri yaşamın geneline yaymak olarak kavramsallaşmıştır (İnam, 2018, s. 3).

Etik kavramıysa, Yunanca “Ethos” kelimesinden türemiştir. Ethos kelimesinin anlamı, “Karakter, adet haline gelmiş, alışılmış olan yaşam biçimi” ve “alışkanlık haline gelmiş, huyunda olmak” olarak tanımlanmıştır (Peters, 2004, s. 120). Etik, ahlak kavramından net bir biçimde ayrıdır. Etik, felsefenin çalışma alanlarından birisidir. Etiğin bakış açısı içerisinde, bireyin nasıl yaşayacağı, insan yaşantısında mutluluğun rolü, amaca ulaşmada iyi ya da kötü kavramlarının önemi, bireyin evrene karşı sorumluluklarının neler olduğu gibi soruların cevabı aranmaktadır (Yıldız, 2012, s. 25). Ahlak ile etik arasında net ayırıma neden olan bir diğer fark etiğin evrensel oluşudur. Ahlak, toplumun adet ve töreleri ile şekil almaktayken etik, ahlak kavramını yargılamakta, sorgulamakta ve tartışmakta olan, evrenin geneline yayılan kurallar bütünüdür (Duran, 2015, s. 38). Etik, tutumlara yol gösterecek kuralları inşa etmek, geliştirilmesini sağlamak ve bu kuralların uygulanmasını savunmayı amaçlamıştır. Ahlak ile etik arasındaki ilişki, futbol oyuncularıyla, futbol oyunu hakemleri arasındaki ilişkiye benzemektedir (Mahmutoğlu, 2009, s. 231-242). Etik ile ahlak kavramları arasındaki fark ve benzerlik ilişkisini ana hatlarıyla açıklamak gerekirse; Etik, iyi ve doğru terimlerine yoğunlaşırken ahlak, bireyin zamanla öğrenmiş olduğu davranışlar için kullanılan genel anlamı karşılamakta ayrıca toplumun genel olarak benimsemiş olduğu kabullerin ortak adıdır. Etik, kaidelerden beslenmekten ahlak hislerden beslenmektedir (Çiçek, 2016, s. 79). Etik, ahlakla ilgili üretici konumunda değildir fakat ahlak üzerinde konuşmalar yapmaktadır, ahlak

kavramından yola çıkmak suretiyle, tutumlara mana vermektedir. Ahlak bir kaideler sepetiyken etik bir felsefe disiplini. Etik, ahlakla ilgili konulara yoğunlaşırken etik ve ahlak soruları ayırmaktadırlar. Nihayetinde etik, “ahlaki fiili” konu ederek bir etik çevre oluşturmaktadır (Mahmutoğlu, 2009, s. 245). Etik, formel davranış kalıpları ya da talimatlar oluşturmaz, ne yapılmalıysa bunu karara bağlamaya yönlendirmektedir. Tek başına bireyleri ahlaklı kişilik haline dönüştürmez. Ahlaki cümleler genellikle emrederler ancak etik cümleler daha geneldir. Örnek vermek gerekirse; “Saygılı davran, yardımcı ol” gibi. (Çiçek, 2016, s. 81).

1.1.3. Etik İklim Kavramı

Etik iklim, “Etik içerikli organizasyonel uygulamalarla ve prosedürlere dair hâkim olan algılar” şeklinde tanımlanmıştır (Victor & Cullen, 1988, s. 101). Bir başka tanımlamada, “etik ile ilgili konuların nasıl ele alınması gerektiğine ve etik olarak kabul edilebilir tutumun içeriğine dair bütünsel bakış açısı” olarak tariflenmiştir (Deshpande, 1996, s. 655). Etik iklim; “Bireylerin, etik problemlerinin ne şekilde üstesinden geleceği, hangi davranışın etik açıdan doğru olduğuna dair algılamalarıdır. Bu nedenle, etik iklim, kişinin algılamasından oluşmaktadır” (Türe Yılmaz & Yıldırım, 2019, s. 163). Farklı bir tanımlamadaysa etik iklim; “Yerleşik bir durum kazanmış, psikolojik açıdan bir anlam ifade etmekte olan, organizasyonlarda bulunan kural ve metotlarla alakalı olarak iş görenlerin hemfikir oldukları yargılar” şeklindedir (Elçi & Alpkın, 2006, s. 143). Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere, etik iklim bir organizasyondaki iş görenlerin bilinçaltına yerleşmiş olan, doğru olduğuna inandıkları davranış kalıpları olduğu ve bu davranışların diğer bir iş görenin de doğru olarak teyit ettiği genel kabuller olduğu, bu davranışların o organizasyonun bütününde kabul görmüş, ortak tutum paydaları oldukları anlaşılmaktadır. Bu ortak tutum paydaları, iş görenlere, hangi koşulda ne şekilde hareket etmesi gerektiğini, sınırın nerede başladığı ve nerede son bulduğu, hangi değer en üstte tutulduğunu bildireceği ya da düşündürecek çok açıktır.

Günümüz dünyasında, organizasyonlar yetkin iş gücüne ihtiyaç duymaktadırlar. Bu, organizasyonun amaçlarına ulaşmaları için bir koşuldur. Organizasyonun başarı elde edebilmesi için, etik iklim şartlarını oluşturması, başarısı için oldukça önem arz etmektedir. Etik olarak kabul görmeyen davranışlar, ciddi derecede kayba neden olabileceği gibi, organizasyonda varoluşsal sorunlara sebebiyet verebilmektedir (Akkaya, 2021, s. 1). Bu tür olumsuz sonuçlardan kaçınmak için etik kurallar uygulanmalı ve denetim altında tutulmalıdır. Etik iklimin oluşumu için idarecilerin konuyu sahiplenmesi, gerekli komitelerin oluşumu sağlanmalıdır. Çünkü etik dışı tutumlar, organizasyona çok daha pahalıya mal oldukları su götürmez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Buluş, 2019, s. 9-10).

Her geçen gün küçülen dünyada, belirsizliğin ve ticari çekişmenin yaşandığı koşullarda, etik iklimin hakimiyet kurmasına engel olan tüm unsurlar belirlenmeli ve bu sorunlar giderilmelidir. Etik olarak değer kabul etmiş olduğumuz normlar, tüm iş görenlere iletilmeli ve buna uygun hareket edilmesi sağlanmalıdır. Bu durum iş görenin performansına ve dolayısıyla organizasyona da pozitif yönde katkı sunacaktır. Bu katkılar etik iklimin faydaları olarak da değerlendirilebilmektedir (Akkaya, 2021, s. 6-7). Etik iklimin organizasyona faydalarından bahsedecek olursak;

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

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

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

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

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

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

g) Etik iklim, etik ölçütlere göre kabul edilen tutumlara yol gösterici olmakla, çalışanların yaşamış oldukları gelgitleri çözümlemelerine imkân sağlamakla, iş görenlerin motive olarak iş tatminlerine katkı sağlamaktadır (Yeşil, Mavi & Ceylan, 2017, s. 25).

h) Oluşturulacak olan etkin etik iklim koşulları, organizasyonun iç ve dış çevresinde, olumlu etkiye sebebiyet vererek mali ve sosyal etkilere neden olacaktır (Biçer, 2005, s. 2).

1.1.4. Etik İklım Türleri

Etik iklimin türleri, Victor ve Cullen (1988) tarafından etik ölçütler ve analiz düzeylerini kapsayacak şekilde belirtilmiştir. Etik iklimi bu iki perspektife göre türlere ayırmışlardır. Etik

ölçütler; “egoizm, ilkelilik ve yardımseverlikten” oluşan karar verme süreçleriyle ilgili türlerdir. Analiz düzeyleriye, “evrensel, bireysel ve yerelden” oluşmakta olan etik kararlarla ilgili türlerdir. İçeriğiniye “*kişisel çıkar, arkadaşlık, kişisel ahlaklılık, örgütün karı, ekip yararı, örgüt kuralları/prosedürleri, verimlilik, sosyal sorumluluk, yasalar ve mesleki kodlar*” oluşturmaktadır (Emül, 2017, s. 10). İki yönelim açısından değerlendirilen etik iklimin türleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Sonrasındaysa, etik iklimin türleri açıklanmaya çalışılmış ve kavramlar tanımlanmıştır.

Tablo 1: Etik İklim Türleri

<i>Analiz Odağı:</i>			
<i>Etik Ölçütler:</i>	<i>Birey</i>	<i>Yerel</i>	<i>Evrensel</i>
<i>Egoizm</i>	<i>Kişisel Çıkar</i>	<i>Örgütün Karı</i>	<i>Verimlilik</i>
<i>Yardımseverlik</i>	<i>Arkadaşlık</i>	<i>Ekip Yararı</i>	<i>Sosyal sorumluluk</i>
<i>İlkellik</i>	<i>Kişisel</i>	<i>Örgüt Kuralları</i>	<i>Yasalar ve Mesleki</i>
	<i>Ahlaklılık</i>	<i>Prosedürleri</i>	<i>Kodlar</i>

Kaynak: (Victor & Cullen, 1988, s. 104).

1.1.4.1.Egoizm

Egoizmin mantığında, şahsi menfaatlerin en yüksek değer olarak görülmesi bulunmaktadır. Egoist iklimin ana felsefesini bir başka kişinin gereksinimlerinden ve faydasından çok, kendi gereksinim ve faydasının daha önemli görülmesi durumu oluşturmaktadır. Egoist iklim, bireyi ilginin odağında kabul etmektedir. Egoist iklimde bir başka bireyin çıkarları için çok daha az endişe duyulmaktadır (Cullen, Parboteeah & Victor, 2003, s. 130). Bencilce hareket ederek, kendi mutluluğu ve olumsuzluklardan kaçınma olarak karşımıza çıkmaktadır (Agarwal & Malloy, 1999, s. 3). Egoizmde, bireysel menfaat alanı olarak, kişi ve organizasyonu işaret edilmektedir. Kişi olarak kendisi, organizasyonu olarak, örgütünün menfaatleri kastedilmektedir. Bireysel egoizme, kişisel kazanç elde etmeyi, organizasyonu için (yerel alan), işletmesinin çıkarları örnek gösterilebilmektedir (Victor & Cullen, 1988, s. 106).

1.1.4.2.Yardımseverlik

Yardımseverliği esas alan iklimlerde, bireysel dostluklar, grup oryantasyonları ve sosyal sorumluluk algıları formatına uygun işlevsellik kazanımı sağlanmıştır (Agarwal & Malloy, 1999, s. 4). Bu ilkenin esasında, bireyin başka değerli bireylerin menfaatlerini yüceltmesi

vardır. Bu esasa uygun hareket edilmektedir ve bu bakış açısıyla etik kararlara varılmaktadır (Elçi & Alpkan, 2006, s. 146). Yardımseverlik formuna uygun hareket eden kişiler, alacakları tüm kararlarda bundan etkilenecek her kişiyi ve grubu dikkate alarak hareket etmektedirler. Kişisel çıkarları bu durumla çelişse dahi tüm tarafların çıkarları daha üstün tutulmaktadır. Bu ilke, başkaca kişilerin ihtiyaçlarına kanalize olmaktadır. Belli sonuçlara ve fikirlere bakılmaksızın doğru davranışın sergilenmesi esas olarak kabul edilmektedir (Weber & Seger, 2002, s. 73).

1.1.4.3.İlkelilik

İlkelilik, “mevzuatlara, kaidelere, politikalara ve normlara uygun hareket etmeyi sağlamak için, görev unsurlarına odaklanılması ve ahlaki ilkelere bağlı kalınması” olarak tanımlanmaktadır” (Rasmussen, Malloy & Agarwal, 2003, s. 86). İlkelilik, insanların kararlarını alırken, organizasyonun kabul görmüş kaideleri ve normlarını kılavuz kabul etmeleri durumudur (Akkaya, 2021, s. 10). İlkelilik, kendisinden başkasının gereksinimlerine kanalize olmaktadır, belirli sonuç ve görüşleri merkeze almadan doğru davranışı yapmaya dayanmaktadır. İlkelilik kriterlerine uygun davranış sergileyen kişiler, kararlarının belirlenmesinde mevzuatlara güven duyarak hareket etmektedirler (Weber ve Seger, 2002, s. 73). İlkelilik iklim özelliği, ahlak normlarına göre kabul görmeyecek bir tutumun, başka bireylerde olumlu çıktılara sebep olması halinde dahi, bunun doğru olarak kabul edilemeyeceği tezine dayanmaktadır (Barnett ve Vaicys, 2000, s. 355). İlkelilik halinde çalışanlar, organizasyon içerisinde etik içerikli bir sorun yaşamaları halinde, organizasyonun genel kuralları ve politikalara uygun hareket etmektedirler.

1.1.4.4.Bireysel analiz

Bireysel analizde, alınan etik içerikli karar kişiye özeldir (Upchurch, & Ruhland, 1996, s. 1087). Yani karar alma tutumu, kişisel etikle alakalıdır (Rasmussen, Mollay ve Agarwall, 2003, s. 86). Bireysel analiz düzeyinde kararlar, kişinin ahlaki kabullerine ve şahsi değer yargılarına göre şekillenmektedir. Etik meseleler “*Neyin doğru olduğunu düşünüyorum?*” sorusunun cevabına göre belirlenmektedir (Weber & Seger, 2002, s. 72). En küçük çerçevedeki analiz düşüncesi olduğu söylenilebilmektedir. Analizin çerçevesine göre ele alınan bu yöntemde ilk basamağı oluşturmaktadır.

1.1.4.5.Yerel analiz

Yerel analiz düzeyinde alınmakta olan etik kararlar, işletmede bulunan normlardan ve mevzuatlardan beslenmektedir (Upchurch, & Ruhland, 1996, s. 1087). Yerel analiz düzeyinde organizasyon ve arkadaş çalışanlar referans olarak kabul edilmektedir. Bu referanslara dayanan

tüm kabuller, işletmece özümseyerek fonksiyonel bir duruma taşınmaktadır (Rasmussen, Mollay ve Agarwall, 2003, s. 86). Etik meseleler, bireysel analiz boyutundan bir ileri seviyeye taşınarak “*Neyin doğru olduğunu düşünüyoruz?*” çoğulluk seviyesine taşınmıştır (Weber & Seger, 2002, s. 72). Bireysel analiz ile evrensel analiz aralığında, kendi etkileşim çevresi etrafındaki analiz düşüncesi olduğu anlaşılmaktadır. Bireyden genele, genelden evrene doğru dizilimin ortasında yer almaktadır. Bir sonraki analiz adımını ise daha geniş çerçeveye sahip olan evrensel analiz bulunmaktadır.

1.1.4.6.Evrensel analiz

Evrensel analiz düzeyindeyse alınan tüm kararlar, işletmenin dışındaki belirleyicilerden etkilenmektedir (Upchurch, & Ruhland, 1996, s. 1087). Bu düzeyde tutumları, işletmenin dışsal kaynaklardan etkilenme sonucunda oluşan normatif kurallar belirlemektedir (Rasmussen, Mollay ve Agarwall, 2003, s. 86). Evrensel analiz düzeyinde, yetkin bir kuruluştan ya da mevzuatlar dizini gibi organizasyonun dışında bulunan bir refere grubuna odaklanılmaktadır. Etik kararlarda bu dışsal kaynaklardan etkilenilmektedir ve “*Neyin doğru olduğunu düşünüyorlar?*” sorusu evrensel analizin temel sorusunu oluşturmaktadır (Weber & Seger, 2002, s. 72).

1.1.5.Uygulamada Etik İklim Türleri

Uygulamada etik iklimle ilgili olarak Victor ve Cullen (1988) dokuz adet tür belirlemiş olsa da konuyla ilgili yapılan araştırmalarda organizasyonlarda beş adet etik iklim çeşidinin çoğunlukla hâkim olduğu anlaşılmıştır. Bu türler, “*araçsallık, yardımseverlik, bağımsızlık, kurallar, yasalar ve kodlardır*” (Arslan, 2019, s. 58). Uygulamalı etik türleri aşağıda bulunan tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2: Uygulamalı Etik İklim Türleri

<i>Analiz Düzeyi:</i>			
<i>Etik Ölçütler:</i>	<i>Birey</i>	<i>Yerel</i>	<i>Evrensel</i>
<i>Yardımseverlik</i>		<i>Yardımseverlik</i>	
<i>Egoizm</i>		<i>Araçsallık</i>	
<i>İlkellik</i>	<i>Bağımsızlık</i>	<i>Kurallar</i>	<i>Yasalar ve Kodlar</i>

Kaynak: (Neubaum, Mitchell & Schminke, 2004, s. 337). Uyarlamasıdır.

1.1.5.1.Bağımsızlık

Bağımsızlık iş görenlerin, kişisel olarak ahlakla ilgili değerlerini ön plana alarak hareket etmeleri durumudur. İş görenler, kişisel ahlak normlarına göre davranışlar sergilemektedirler. Kişiye yine kendisi rehberlik etmektedir. Çevreleriyle bu konuda etkileşimleri oldukça azdır ve bu iklim türüne bağımsızlık türü denilmektedir (Wimbush & Shepard, 1994, s. 639). Bireysel olarak etik kabullere dayanılarak, bağımsızlığın hâkim olduğu iklimlerdeki kişiler, doğası gereğince deontolojik olarak, düşünülerek iyi olduğu belirlenmiş tutumları standartlaştırmışlardır. Sonuçlarına odaklanılmaksızın, doğru davranışı göstermek için ahlaki değerlerin ve hizmet bilincine sahip olmaları bağımsızlık etik türünün en belirgin özelliği olarak karışımıza çıkmaktadır (Rothwell ve Baldwin, 2006, s. 220).

1.1.5.2.Kurallar

Kurallar iş görenlerin, organizasyonun tüm mevzuat ve prosedürlerine tam bağlı oldukları etik iklim modelidir. Organizasyonun çalışanlarının kurallara tam bağlı olmaları, bu iklimin en önde gelen özelliği olarak görülmektedir. Bu iklim modelinde, organizasyonun mevzuatı, etik kararlar alınırken bir referans olmaktadır (Wimbush & Shepard, 1994, s. 639). Bu iklim modelinde, iş görenlerin organizasyonun tüm mevzuat, prosedürlerine ve zorunluluklarına mutlak uyum göstermeleri beklenilmektedir (Erben ve Güneşer, 2008, s. 959). Kurallara ve prosedürlere uymak, iş görenlerin yaşadıkları ikilemleri çözümlemede kullandıkları hâkim gücü oluşturmaktadır (Sims & Kroeck, 1994, s. 942). Tutumlar ve terbiye gibi örgüt kurallarının, yerleşik olan mevzuat ve prosedürlerce yönlendirildiği iklim modeli olarak tariflenmektedir (Dönertaş, 2008, s. 28).

1.1.5.3.Yasalar ve kodlar

Yasa ve kod iklimi, kanunların ve mesleki mevzuatın etkisine odaklanmaktadır (Weber & Seger, 2002, s. 73). Fikirsiz anlamda yasalarla ve kodlarla organize edilmiş etik iklimlerde, insanlar kararlarını alırken, organizasyonun dışındaki bağlayıcı etkenlere uygun olarak hareket etmektedirler (Yeşiltaş, 2012, s. 106). Bu yasalar ve kodlar, organizasyon içerisinde bulunan kişilerin tutumlarını yönlendirmekte ve etik kararlarda baskın belirleyici unsuru oluşturmaktadırlar (Martin & Cullen, 2006, s. 179). Bu etik iklim türünde iş görenler, ana otorite olan devletin yasalarıyla, mesleklerinin ilgili kodlarına bağlılığı söz konusu olmaktadır (Korkmaz, 2019, s. 16). Yasalar ve kodlar, ilkelilik ve evrensel analizin birleşimi olarak değerlendirilmektedir (Emül, 2017, s. 12).

1.1.5.4.Yardımseverlik

Yardımseverlik etik iklim türüyse, bireyin diğerleri için kaygılanmasına dayanmaktadır. Bu iklim tipinde kişiler birbirlerinin ve aynı zamanda başkalarının da esenliğine yakından ilgi duymaktadırlar. Etik kararlar, organizasyonun içerisinde ve dışarısında bu durumdan etkilenmektedirler (Tsai & Huang, 2008, s. 567). Bu iklimde beklenen tutum, çalışanların organizasyonun gerek içinde gerekse dışında olan her kişiyi düşünerek hareket etmesidir. Yardımsever iklimlerde, kararlar alınırken mümkün olan en çok kişinin menfaati maksimize edilmek istenilmektedir (Akbaş, 2010, s. 123). Başka insanlara değer vermek, onları göz önünde bulundurmak, organizasyon tarafından da önemsendiği şeklinde algılanmaktadır. Yapılan bilimsel incelemelerde, iş görenlerin genellikle bu tür organizasyonları tercih ettiklerini göstermiştir (Martin & Cullen, 2006, s. 179). Bu iklim türü, kişisel olarak “*dostça ilişki*”, organizasyonel olarak “*takım çalışması*”, genel olaraksa “*sosyal sorumluluk*” olarak kabul görmektedir (Türe Yılmaz & Yıldırım, 2019, s. 164).

1.1.5.5.Araçsallık

Araçsallık iklimi türünde, iş görenler şahsi ve organizasyonel olarak çıkarlarını maksimize etmek istemektedirler. Çalışanlar, kişisel olarak etkililik istemektedirler ve işletmesinin en yüksek karlılık oranına ulaşmasına hizmet etmektedirler. İşletmenin alınan kararlarında hem iş görenin hem de işletmenin menfaatleri ortak payda alanını oluşturmaktadır (Karadut, 2014, s. 16). Bu iklim modelinde, iş görenler, kişisel menfaatlerini gözetmektedirler. Bu durum, bir başkası olumsuz olarak etkilenmesi halinde dahi geçerli bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Deshpande, George & Joseph, 2000, s. 212). İş görenler, egoizm bakış açısıyla alınan kararların, organizasyonun veya kendilerinin faydasına olacağına inanmaktadırlar (Tsai & Huang, 2008, s. 567). Bencilce bir yaklaşım söz konusu olmakla birlikte, kişisel çıkarları ölçüsünde kararlara varıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum, etik sorunların çözümünü de bu bakış açısı doğrultusunda etkilemektedir. Genellikle etik olmayan tutumlar sergilemeye sevk ettiği değerlendirilmektedir (Abacı, 2019, s. 31).

1.1.6. Etik İklimin Boyutları

Etik iklimin boyutlarını, Victor ve Cullen, yapmış oldukları çalışmalarında “kişisel çıkar, arkadaşlık, kişisel ahlak, şirket yararı, takımın yararı, sosyal sorumluluk, verimlilik, şirketin kuralları ve prosedürleri ve yasalar ile kodlar” olmak üzere dokuz boyut bildirmişlerdir (Victor & Cullen, 1988, s. 104). Bu boyutları kısaca tanımlayacak olursak;

1-Kişisel Çıkar: Egoizm ile kişisel ölçütler bağlamında yaklaşım sağlanan iklim modelidir. Asıl amacı kişinin menfaatlerini maksimize etmeyi sağlamak olan kişisel çıkar iklim

modelinde fikişel yapıyı ve ahlaksal yaklaşımı, kişinin kişisel değeri ve normları oluşturmaktadır (Emül, 2017, s. 13).

2-Şirket Çıkarı: Alınan kararlarda, organizasyonun çıkarlarını merkeze alan bir yaklaşımı benimsemektedir. Bu bakış açısıyla etiksel kararlarda organizasyonun yararı aranmaktadır (Yeşiltaş, 2012, s. 102).

3- Verimlilik: Verimlilik ikliminde, en doğru olanı yapma ilkesine göre hareket edilmektedir. “Doğru “olan, en iyi yol olarak görülmektedir (Simha & Stachowicz-Stanusch, 2013, s. 57).

4-Arkadaşlık: Arkadaşlık iklimi, iyilik duygusunun, organizasyonun üyeliğinin dışındaki, diğer kişileri kapsamı yönüyle değerlendirilmektedir (Elçi & Alpkan, 2006, s. 146).

5-Takım Ruhu: Organizasyonun bütünsel olarak düşünülerek etik kararların, bu bağlamda alınması olarak tanımlanmaktadır (Emül, 2017, s. 13).

6- Sosyal Sorumluluk: Organizasyonun dışında bulunanların esenliği esas alınarak hareket edilmesi iklimi olarak kabul görmektedir (Elçi & Alpkan, 2006, s. 146).

7- Yasa ve Kodlar: Alınacak olan etik kararların, organizasyonun dış çevresinden gelmekte olan kodlarla etkilenmesi ve kanunların etkisinde kalarak hareket edilmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Yeşiltaş, 2012, s. 102).

8- Kurallar: Kurallar, organizasyonun kendi oluşturmuş olduğu tutum kalıplarıyla ilintili bir etik iklim boyutudur (Emül, 2017, s. 13).

9- Kişisel Ahlak: Kişisel ahlak iklim yaklaşımındaysa, kişi kendi kıstaslarına göre ahlak bakışı geliştirmiştir. Kendi kıstaslarına göre oluşturduğu etik bakış açısı, alınan kararlarda belirleyici referansı oluşturmaktadır. Öznesinde “birey” bulunmaktadır (Elçi & Alpkan, 2006, s. 146).

1.1.7.Etik İklimin Özellikleri

Etik iklim ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda, etik iklimin özellikleri olarak “*gücü ve yönü*” ön plana çıkmaktadır. Etik iklimin gücünü, iş görenlerin üzerindeki etki gücü yani iş görenlerin belirlenen normlara bağlılık derecesi belirlemektedir. Etki gücü yüksek olan bir etik iklimde, beklenen tutum oldukça açık ve netlik özelliği sergilemektedir (Appelbaum, Deguire & Lay, 2005, s. 46). Etik iklimin yönünü de Victor ve Cullen’in anketini oluşturan “*ilkelilik, egoistlik ve yardımseverlik*” değişkenleri oluşturmaktadır (Özipek, 2014, s. 8).

1.1.8. Etik İklim Teorileri

Etik iklim konusunu net olarak anlayabilmemiz için Kohlberg'in, Trevino'nun ve Schwepker'in modellerini anlayabilmek gerektiği değerlendirilmektedir (Çiçek, 2016, s. 98). Bu gerekçeyle, bu modeller içerikte yer almaktadır.

1.1.8.1.Kohlberg'in bilişsel ahlaki gelişim modeli

Kohlberg'e ait model, kişinin çocukluk evresinden yetişkinlik evresine ilerleyen bir dönüşümünü esas almaktadır. Bu modele göre, bilişsel ahlaki gelişim süreci üç aşamadan oluşmakta ve her aşama iki alt süreçten oluşmaktadır (Aytemiz Seymen & Bolat, 2007, s. 26). Kohlberg'e göre ahlaki gelişme, mantık çerçevesinde düşünebilmenin daha da karışık hale gelen devamlılığından oluşmaktadır. Bu devamlılıkla ahlaki muhakeme kabiliyeti, birbirini takip eden aşamalardan geçerek, en geniş kapsamlı “*adalet*” ilkeleriyle özdeşleşmektedir. Bu gelişim, bireyin fikirsel dönüşümünden ibaret olmasından dolayı, nitelik olarak bir değişim söz konusu olduğu söylenebilmektedir (Çinemre, 2012, s. 26). Her aşama, bir önceki aşamadan nitelik olarak farklılık göstermekte ve çok daha kapsamlıdır. Aşamalar, dizilimin sırasına göre ilerleme göstermektedir (Mathes, 2019, s. 3908). Kohlberg'in teorisi, “*Gelenek Öncesi (Birinci aşama)*”, “*Geleneksel (İkinci aşama)*” ve “*Gelenek Ötesi (Üçüncü aşama)*” olmak üzere üç ana başlıkta toplanmıştır. Birinci aşama “*Ceza-İtaat ve Çıkara dayalı alışveriş*”, ikinci aşama “*Kişilerarası uyum ve kanun-düzen*” üçüncü aşama ise “*Sosyal anlaşma ve evrensel ahlaki ilkeler*” alt başlıklarından oluşmaktadır (Altıkulaç & Uslu, 2018, s. 388).

A) Gelenek Öncesi Aşama: Bu aşamada kişi, normları kontrol edenin ödüllendirmesi ya da cezalandırmasına göre hareket etmektedir. Etkisi, fiziki sonuçlarına göre değerlendirmeye tabi tutulmaktadır (Çinemre, 2012, s. 29). 0 ile 5 yaş arasını kapsayan birinci aşamanın, etkin güce itaat etme üzerine inşa edilmiş bir süreç olduğu söylenebilmektedir. Cezadan kaçınma esastır ve bireyin kendisinden başka bireyleri pek önemsemediği dönemdir (Parlak, 2011, s. 30). 5 ve 8 yaş aralığını içeren ikinci aşamada, birey kendisinin dışındakileri, bulunduğu duruma göre konumlandırmaktadır. Merkezde yine kendi gereksinimleri bulunmaktadır. Birey bu aşamada, başkalarının da gereksinimleri olduğunun farkındadır ancak kendi menfaatlerine öncelik vermektedir. (Çiftçi, 2003, s. 64).

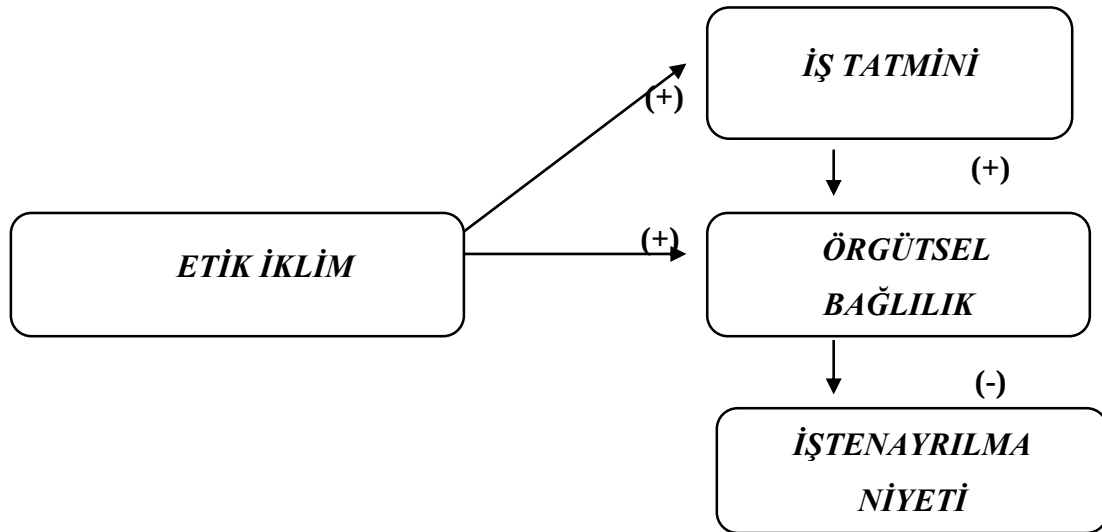
B) Geleneksel Aşama: Bu aşamada birey, çocukluk dönemindedir. Bu dönemde çevrenin kabul ettiği değerler oldukça önemlidir, empati duygusu gelişim göstermiş durumdadır. Üçüncü aşamada, bireyin yaşıyla uyum göstermiş olduğu çevresiyle etkileşimi artmış ve yardımlaşmayla etrafındakilerce kabul görme isteği anlam kazanmıştır. Normlara uyma isteğine, cezalandırmadan kaçınmayla birlikte diğerlerini de memnun etme isteği

eklenmiştir (İpek Çoban & Türer, 2014, s. 952). Dördüncü aşamada birey, içerisinde bulunduğu çevrenin genel kabullerine göre hareket etmektedir (Tortop, 2018, s. 117).

C) Gelenek Ötesi Aşama: Bu aşamadan önceki aşamalarda, normlar genel olarak kabul görmekteyken bu aşamada kurallar ve değerler hâkim gücün dışında gözden geçirilmektedir. Bu sosyal revizyon ve gözden geçirme, 20’li yaşların sonlarına kadar devam edebileceğinin beklenmeyeceği öngörülmektedir (Çinemre, 2012, s. 31). Beşinci aşamada, birey kendisini içerisinde bulunduğu topluma karşı sorumlu hissetmektedir. Normların merkezinde bireysel hürriyetler ve eşitlik bulunmaktadır. Birey kendisini bu hürriyet esaslarının garantisi olarak kabul etmektedir (Çiftçi, 2003, s. 65). Son aşama olan altıncı aşamadaysa, artık evrenin genelinde kabul gören ilkeler esası oluşturmaktadır. Artık bireye ait insan hakları normları kabul görmektedir. Vicdan, kararların merkezinde bulunmaktadır (Parlak, 2011, s. 32).

1.1.8.2. Schwepker’in örgütsel etik iklim modeli

Schwepker yapmış olduğu çalışmasında, kuruluşun etik ikliminin; satış temsilcilerinin, “iş tatmini, örgütsel bağlılığı ile işten ayrılma niyetleri” arasındaki ilişkisini test etmiştir. Satış temsilcilerinin, organizasyonlarının yerleşik kültüründen ayrı olduklarından “fiziksel, psikolojik ve sosyal” açıdan uzaklaştıklarının değerlendirildiğini fakat yine de organizasyonun etik iklimin alanının içinde kalmış olduklarını bildirmektedir (Çiçek, 2016, s.107). Schwepker yaptığı çalışmada, satış temsil personelinin pozitif yönlü etik iklim algılarının, iş tatminiyle ve ayrıca örgüte bağlılıkla pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu belirlemiştir, satış temsil personelinin organizasyonun iklimini ne kadar etik olarak algılasa, örgütüne o kadar bağlı olacağını belirtmiştir (Schwepker, 2001, s. 39-46). Schwepker’in yapmış olduğu araştırmada elde etmiş olduğu bulguların sonucunda oluşan model Şekil 1’de aşağıda gösterilmiştir.

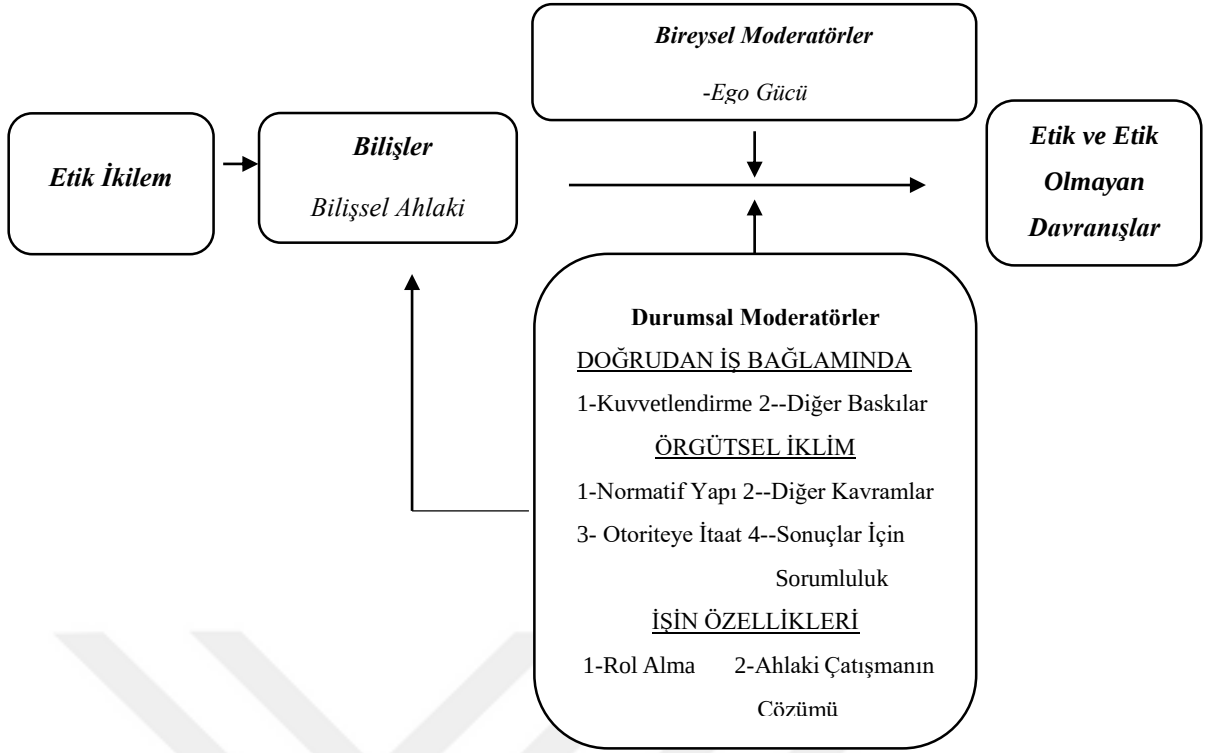


Şekil 1: Schwepker’in Araştırması Sonucu Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Yönünü Gösteren Model (Schwepker, 2001, s. 46).

Şekil 1’den anlaşılabacağı üzere, etik iklim ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki pozitif, etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişki, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerine bağlı durumdadır. İş tatminiyle örgütsel bağlılık değişkenlerinin pozitif yönlü anlamlı olması durumunda, bu duruma bağlı olarak diğer değişkenler arasındaki ilişkinin negatif yönlü olacağı belirlenmiştir (Çiçek, 2016, s. 107-108). Organizasyon içerisinde etik olarak kabul görmeyen davranışları belirleyen, buna yönelen iş görenlerin cesaretini kıran, takipçisi olan ve bu tutumların sergilenmediğinden emin olan etik kuralları, mevzuatı ve talimatları uygulamaya koyarak oluşturulan etik iklimin, kabul görmeyen tutumların önüne geçmesinden dolayı sıklıkla önerilmektedir. Ayrıca bu etik iklim koşullarının iş tatminiyle, örgütsel bağlılığı artıracığı ve ilaveten işten ayrılma niyetini düşüreceğini belirtmiştir. Bu etkileri organizasyon için önerilen çalışmada, kurmay sınıfının etik iklim koşulları oluşturması önerilmektedir (Schwepker, 2001, s. 49).

1.1.8.3.Trevino’nun örgütte etiksel karar verme modeli

Trevino, örgütteki etiksel karar verme modelini, Kohlberg’in bilişsel ahlaki gelişim modelinden etkilenecek oluşturmuş ve kendi modelini kişisel ve durumsal moderatörlerin etkilerine odaklanmak suretiyle organizasyon içerisinde etik karar vermeyi model olarak tanımlamıştır (Soyalın, 2019, s. 18). Bu modele göre, bir organizasyonda etik kararlar alabilme, kişisel ve durumsal bileşenlerin tesiriyle oluştuğu anlaşılmaktadır. Etik bir ikilem yaşayan iş görenin, kişisel bilişsel gelişim evresine göre hareket edeceği değerlendirilmektedir. Kişinin bilişsel ahlaki gelişim evresi, etik bir soruna olan yaklaşımını da belirleyeceği düşünülmektedir. Bireyin hangi tutumun doğru, hangisinin yanlış olduğunu belirlemesinde etkili olmaktadır (Bekaroğlu, 2017, s. 23). Fakat doğru veya yanlış algılarının tek başına etik olanı açıklayabilmek için yetersiz görülmektedir. Ek olarak, kişisel moderatörler ve durumsal moderatörler de aynı zamanda bilişsel bileşenden etkilenmektedirler. Egonun gücü, bağımlılık ve kontrol alanı değişken görevi üstlenerek kişinin tutumunda belirleyici rol üstlenmektedirler. İşin özellikleri, örgütsel iklim ve doğrudan iş bağlamında değerlendirilen etkenlerden oluşan durumsal moderatörler ise aracı rolü üstlenmiş durumdadır (Trevino, 1986, s. 602). Trevino’nun modeli incelendiğinde, etik ve etik olmayan davranışların sonucuna erişimi sağlayan etkenlerin moderatör etkisi dahilinde incelendiği ve modele göre bir bileşen ve etki sepetinden oluşan karar mekanizmasının nihai çıktıya dönüşümünün değerlendirildiği sonucuna varılmaktadır. Yine modelde moderatör etkisinin de alt başlık bileşenlerinden oluştuğu ve birde egonunda değerlendirildiği bir başka etkinin yine modelde etki gücü belirtilmiştir. Trevino’nun modeli, Şekil. 2’ de gösterilmiştir.



Şekil 2: Trevino'nun Örgütte Etiksel Karar Verme Modeli (Trevino,1986, s. 603).

1.1.9.Etik İklimin Öncülleri

Her organizasyonun kendisine özel bir yapısı bulunmaktadır. Bu özel yapıyı, organizasyonun politik ve etik bakış açısı, içerisinde bulunduğu ana kültür, yöneticisi ve tarihi belirlemektedir. Bu etkenler o organizasyondaki etik iklimin oluşmasıyla birlikte, oluşan iklim üzerinde pozitif veya negatif yönde belirleyici roller üstlenmektedirler. Ayrıca organizasyonda iş görenlerin özellikleri, organizasyonun ne kadar büyük olduğu, yerelliği veya uluslararası oluşu etik iklimi belirleyen unsurlarda önem arz eden faktörler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. (Mert, 2017, s. 14).

Etik değerlerin, örgütün etik ikliminin üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Nitekim, etik değerler, ne şekilde davranılması gerektiğini belirleyen, birer işaretçi görevi üstlenmektedirler. Bu nedenle, etik değerlere olan bağlılıkla, etik iklim birbiriyle ilişkili kavramlardır. Etik iklim, organizasyonlarda etik değerleri tüm süreçlerde etkili hale getirebilmenin bir yöntemi olarak görülmektedir. Bu durum, organizasyonlara etik değerlerin içselleştirilmesi ve yaygınlaştırılabilmesi için bir süreçsel çözüm olabileceği değerlendirilmektedir (Biçer, 2005, s. 1).

Organizasyonun tepe yöneticisinin, etik iklim üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu literatürde kabul görmüştür. Değerlerin, bir tutkal gibi bir araya getirici olduğu ve bu değerlerin liderden aşağıya doğru iletildiği bildirilmektedir. Liderin yaklaşımının, organizasyonda normlar ve süreçler oluşturmada ve sürdürülmesinde ana itici güçlerden birisi

olduğu, liderin ahlak gibi bireysel özelliğinin de etik iklim üzerindeki etkisinin belirleyici olduğu bildirilmektedir (Schminke, Ambrose, Neubaum, 2005, s.137). Yöneticinin, işletmenin genel sorumlusu olduğu gerçeği göz önüne alındığında, işletmeye hakimiyet kuracak bir etik iklim oluşturarak gerek işletmesini gerekse iş görenlerini koruması gerektiği bir gerçektir. Bu duruma uygun olarak hareket etmesi beklenilmektedir.

Sosyal çevre, etik iklim öncüllerinden birisi olarak kabul edilmektedir. İşlevsel olarak varlıklarını devam ettirebilmek, örgütlerin kabul görmeleri için yeterli olamayacağı, içerisinde bulunduğu çevrenin kabullerini ve mitolojisini gösterebilecek çeşitli çıktılara ihtiyaç duyulduğu yönünde görüş bulunmaktadır (Özyer, 2010, s. 25). Etik iklimin öncülleri arasında organizasyonun özellikleriyle, geçmişi ayrıca belirleyici olarak kabul görmektedir. Etik iklimler, organizasyonların sosyal faaliyetleriyle, iş görenlerin tercihleriyle, çekiciliğin ve yıpranmanın bir araya getirdiği homojenik özellikle gelişim göstermektedirler. Başka organizasyonlarda, bu sayılan değişkenler, başka bileşenlerden etkilendiği için, organizasyonların daha küçük birimleri, meslek kolları ve ayrıca kıdemleri içerisinde homojenik özellik gösteren iklimlerin bulunması daha güç görülmektedir (Kaplan, 2010, s. 26).

1.1.10.Etik İklimin Ardılları

Etik iklim, organizasyonda iş görenlerin ne şekilde davranmaları gerektiğini belirleyen yol şerit çizgileri görevi görmektedir. Etik iklim oluşturarak uygulamaya koymak suretiyle, idareciler iş görenlerin, organizasyonun politikalarına uygun şekilde hareket etmelerini sağlayabilmektedirler (Öz, 2021, s. 40).

Organizasyonlarda etik iklimin varlığı, iş görenlerin etik olarak kabul görmeyecek tutumları sergilemelerini önlemektedir (Peterson, 2002, s. 313). Bu etki, iş görenlerin daha az çelişik durum ve dolayısıyla stres yaşamalarına neden olmaktadır (Mulki, Jaramillo & Locander, 2008, s. 134). Yapılmış olan çalışmalarda, etik iklim ile iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu ve ayrıca işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilemiş olduğu bildirilmiştir (Dağdeviren & Kara, 2022, s. 3940). Benzer bir araştırmada, hemşireler üzerinde bu durum test edilmiş ve sonuç olarak, organizasyonlarında etik iklimin bulunması, iş görenlerin işten ayrılma niyetiyle negatif bir ilişki içerisinde bulunduğunu bir kez daha teyit edilmiştir (Hart, 2005, s. 177). Yapılan bir diğer araştırmadaysa, iş tatminiyle, etik iklim arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir (Gözüm, 2019, s. 242). Etik iklimin hâkim olduğu bir örgütte, örgütsel bağlılığın artacağından örgütsel vatandaşlık davranışının paralellik göstererek artacağı yine yapılan bir diğer araştırmada belirlenmiştir (Günlük, Özer & Özcan, 2017, s. 97). Etik iklimin iş süreçlerine pozitif yönlü etkisini de ardılları arasına ekleyebilmek mümkündür. Çünkü etik iklimi oluşturan genel ahlaki kabuller, örgütün ilişki ve

iletişimine katkı sağlamaktadır. Bu durum, örgütün amaçlarına ulaşmasında, çalışanların iş süreçlerinde, arkadaşlık ilişkilerinde, yönetim fonksiyonlarında ve ayrıca organizasyonun diğer bileşenlerine olumlu bir şekilde yansıtacağından genel bir pozitif etkiye sahip olacağı değerlendirilmektedir (Demir, 2014, s. 374-375). Yine tükenmişlik sendromuyla etik iklim arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Tütüncü & Savran, 2007, s. 203). Örgütsel sinizm ile etik iklim arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu belirtmekte yarar görülmektedir (Sarı & Doğantekin, 2021, s. 239).

1.2.ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Vatandaşlık, gerçek kişileri devlete bağlayan siyasi ve hukuksal bağ olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası alan yazınında “Citizenship, Nationality, Staatsangehörigkeit” terimleriyle isimlendirilmektedir (Çiçekli, 2001, s. 47). Neredeyse her toplumun vatandaşlık anlayışı farklılık göstermekte ve yaklaşım olarak değişiklikler gösterebilmektedir. Her geçen gün gelişerek ilerleme kaydeden teknoloji ve sanayiyle birlikte üretim alanındaki gelişmelerin de etkisiyle, endüstriyel toplumlar oluşmaya başlamış ve endüstriyel vatandaşlık olgusu gündeme gelmiştir. Günümüzün modern dünya koşullarında, pazarlama ile rekabet kavramlarının artık iş dünyasının vazgeçilmez gerçekleri olarak karşımıza çıkmasıyla birlikte, sadece bir topluluğa ait üye olmaktan, sadece iş gören olmaktan daha da ileri boyuta taşınarak, kişilerin tüm verimliliğinin ve yetkinliğinin, örgütün amaçları doğrultusunda daha da etkin kullanılması gerekçeleriyle örgütsel vatandaşlık kavramıyla tanışılmıştır (Gök, 2007, s. 3).

Günümüzün küreselleşme koşullarında, neredeyse ticari olarak ulus devletlerin sınırları ortadan kalkmış ve dünyamızın geneli bir pazar halini almıştır. İşletmelerin ticari sınırları, ulus devletlerin sınırlarının dışına taşmış, kendi ticari alanı içerisinde ürününü satma gayretinde olan işletmeler, aynı alanın içinde daha büyük hacimli ve sermayeli, kendisine oldukça uzak mesafedeki bir ülkeye ait şirketle rekabet içerisine girebilmektedir (Tağraf, 2002, s. 34) Doğal olarak rekabet koşulları gelişen zaman içerisinde daha yoğunlaşmakta ve geline bu nokta organizasyonların yaşamlarını devam ettirmelerinde, koşulların her geçen gün daha da zorlaştığı anlamına gelebileceği değerlendirilmektedir. Bu keskin rekabet koşulları içerisinde, misyonunu yerine getirmeye çalışan örgütlerde iş gücü, en önemli kaynakların başında gelmektedir. Rakiplerin de edinebileceği makinanın yanında, insan faktörü göz ardı edilemeyecek kadar önem arz etmektedir. İşletmesi açısından bir fark üretecek olanda, en mükemmel seviyeyi yakalayacak olan da insandır. Bakış açısı, işletmesine olan bağlılığı, bilgeliği ve temel motivasyonu günümüzün koşullarında oldukça önemli avantajlar elde etmek için olmazsa olmazlar arasında yer almaktadır (İnce, 2005, s. 319-320). İşletmelerin, küresel pazarda, rakiplerinden daha avantajlı duruma gelmesinde, nitelikli insan faktörü ve bu

kabiliyetini kullanabilme yeteneği belirleyici ölçütlerdir (Öğüt, Akgemci & Demirsel, 2004, s. 277). Eğitimli olan iş gücünden, etkin bir şekilde verim alınmasının zor yöntemlerle elde edilemediği, gözetim koşulları altında, iş tanımında tanımlı olan işleri gören ve verilen emirlere riayet eden iş gücüne göre; sorumlulukları üstlenen, kendi isteğiyle gönüllü çalışan ve diğer iş görenlerle birlikte takım halinde çalışma konusunda daha istekli olan iş görenin daha verimli çalıştığı değerlendirilmektedir (Kaplan, 2011, s. 6).

1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

Dennis Organ ve Bateman ile ve daha sonrasında ise yine Dennis Organ ve J.P. Near'ın 1983 yılında yapmış oldukları müşterek çalışmalarda, ilk kez “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*” kavramını kullanmışlardır (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000, s. 513). “Good soldier syndrome” (iyi asker sendromu) ifadesi, konuyla ilgili ilk yapılmış olan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıyla bir arada kullanılmış olduğu görülmektedir (Bies, 1989, s. 295). İyi asker olmak ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki benzerlik, emir komuta zinciri içerisinde hareket eden bir askerin aynı zamanda, içerisinde bulunduğu askeri birliğin çıkarları için işine yapmış olduğu özverili davranışlardan ve katkısından dolayı, bireyin genele yapmış olduğu etkiye atfen iş görenin de işletmesine yapacağı katkı belirtilmektedir (Gügerçin, 2015, s. 54).

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

Baron ve Greenberg örgütsel vatandaşlık davranışını, bir iş görenin işletmesinin belirlenmiş olduğu zorunlu davranışlardan fazlasını sergilemek suretiyle, istenilenden öteye geçmesi, daha çok yapması olarak betimlemiştir (Özdevecioğlu, 2003, s. 118). Bolino yaptığı tanımlamada, iş görenlerin bu tutumları sergilemeleri için bir eğitim sürecine ihtiyaç

duymadıkları, görevlerinin arasında bulunmayan ve ödül sistemi içerisinde var olmayan davranış olduğunu belirtmiştir (Ala, 2010, s. 4).

Yapılan tanımlamalardan anlaşılacağı üzere, ÖVD; iş görenlerin bir ödül ya da kazanım beklemeksizin yapmış oldukları, zorunlu olmayan ve bu davranışın sergilenmemesi durumunda herhangi bir cezai karşılığı olmayan, yerine getirmesi gereken zorunlu işler arasında bulunmayan, formel rol davranışlarının haricinde, beklenilenin üzerine çıkabilmek amacıyla, fazlaca gayret gösterilmesiyle hem iş görene hem de örgütüne yapmış olduğu pozitif yönlü davranışlar olduğu değerlendirilmektedir (Bozlağan, 2010, s. 264).

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

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

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

1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD'nin boyutlarına dair farklı görüşler mevcuttur. ÖVD'ni yedi boyut olarak tanımlayan Podsakoff bu boyutları, (1) “*yardımcı olmak*” (2) “*centilmenlik*”, (3) “*örgütsel bağlılık*” (sadakət), (4) “*örgütsel itaat*” (uyum), (5) “*bireysel girişkenlik*”, (6) “*sivil erdem*” ve (7) “*bireysel gelişim*” (kendini geliştirme) olarak tanımlamıştır (Podsakoff ve diğ, 2000, s.516). Podsakoff ve diğerleri örgütsel vatandaşlık davranışını yedi boyut altında incelemiş ancak Organ beş boyutta tanımlamıştır. Organ bu boyutları (civic virtue) “*sivil erdem*”, (courtesy) “*nezaket*”, (gentlemanly) “*centilmenlik*”, (conscientiousness) “*vicdanlılık*” ve (altruism)

“diğergamlık” olarak belirtmiştir (Aydoğan & Bıyık, 2018, s. 334). Şunu belirtmek gerekir ki, literatürde en fazla Organ’ın beş boyutunun ele alındığı görülmektedir. Bu beş boyutu geneli itibariyle özetlemek gerekirse, diğerkamlık gönüllü olarak daha vasıfsız ya da işe yeni başlamış iş görene yardım etme, aşırı iş yükü yüklenmiş iş arkadaşlarına yardımcı olma veya bir çeşit fedakârlık davranışdır. Nezaket, mesleki gelişimleri konusunda cesaretleri kırıldığında diğer iş görenleri teşvik etme davranışı gibi iş ilişkisinden oluşan sorunları önleme davranışdır. Centilmenlik, daha az olana razı olma davranışı, sivil erdem inisiyatif alma, katılım sağlama davranışı, vicdanlılık işe adanmışlık, resmi gereklilikleri aşma arzudur (Jha & Jha, 2010, s. 28-29). George ve Brief, yapıcı önerilerde bulunmak, organizasyonu korumak ve kendini geliştirme davranışlarını ÖVD’ nin boyutları olarak kabul etmiştir (George & Brief, 1992, s. 311). Moorman ve Blakely, ÖVD’nin boyutlarını iş görenlere yardımcı olma, örgütsel sadakat, bireysel girişim olarak tanımlamıştır (Moorman & Blakely, 1995, s. 130). Bunlardan farklı olarak bağlılık, itaat ve katılım davranışlarını Graham boyut olarak sıralamıştır (Graham, 1991, s. 254). Aşağıdaki tabloda, boyutlar bir diğer bilim insanının tanımında anlamca birbirleriyle eşleşmesine göre sıralanmıştır.

Tablo 3: ÖVD Boyutlarının İçeriklerine Göre Eşleşme Tablosu

Podsakoff	Organ	Moorman & Blakely	Graham	George & Brief
Yardımcı Olmak	Diğergamlık (Özgecilik)	İşgörenlere Yardımcı Olma		Yardımcı Olmak
Centilmenlik	Sportmenlik			
Örgütsel Bağlılık	Vicdanlılık	Örgütsel Sadakat	Bağlılık	
Örgütsel İtaat	Nezaket		İtaat	
Bireysel Girişkenlik		Bireysel Girişim		Yapıcı Önerilerde Bulunmak
Sivil Erdem	Sivil Erdem		Katılım	Organizasyonu Korumak
Bireysel Gelişim		Bireysel Girişim		Kendini Geliştirme

Kaynak: (Acar, 2006, s. 6).

Podsakoff ve diğerlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları olarak tanımlamış oldukları davranışları açıklamak gerekirse;

1.2.2.1.Yardımcı olmak

Başkaları için, çeşitli sorunların ortaya çıkmasına engel olmak amacıyla yapılan davranışlardır. Bu davranışlar gönüllülük esasına dayanmaktadır. Organ, bu davranışı

diğergamlık olarak betimlemiştir (Podsakoff ve diğ., 2000, s. 516). Destekleyici davranış, barış için çaba gösterme, kişiler içerisindeki katılım, bu boyutun içerisinde bulunmaktadır. İş görenler arasındaki çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilecek olan çatışmalarda, önleme ve birleştirici tavır ve davranışlar barışsallığı karşılamaktadır. Bu tür tutumlar yardımcı olma başlığı altında değerlendirilen konulardır (Karaaslan, Özler & Kulaklıoğlu, 2009, s. 140). Yukarıda boyutlarla ilgili gösterilen tablo incelendiğinde, Podsakoff ve diğerlerinin, Organ, Moorman ve Blakely'nin yardımcı olma ve özgecilik boyutu içeriğinde benzer davranışları değerlendirmiş oldukları görülmektedir.

1.2.2.2.Centilmenlik

Centilmenlik davranışı, örgütte yaşanan aksamalara veya sorunlara rağmen, iş görenlerin diğer iş görenlerce rahatlarının bozulması da dahil olmak üzere, yine de pozitif tutum sergileme, durumlarından şikayetçi olmaması davranışdır. İşler beklenildiği gibi gitmediğinde şikâyet etmemek, profesyonellikle olumsuz geri bildirimleri kabul etmek ve organizasyon ya da grubun başarısı uğruna çıkarlarından vazgeçmek centilmenlik davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Fifre, 2008, s.13-14). Podsakoof ve diğerlerinin centilmenlik boyutu, Organ'ın sportmenlik boyutunda belirtmiş olduğu davranış ile eşleşmektedir.

1.2.2.3.Örgüte bağlılık (sadakat)

Hangi koşulda olurlarsa olsunlar, işletmesinin menfaatini koruyan ve sadakat içerisinde örgütüne bağlı iş görenler, örgütlerinin amaçlarına ulaşmalarında önemli ölçüde katkı sunarlar (Yılmaz, 2018, s. 26). Örgütlerine sadık bir şekilde çalışan iş görenlerin korumacı ve savunmacı tutumları, diğer iş görenlerce kabul görerek yerleşik bir hal almasıyla, örgütte birlik içerisinde, tek vücut halinde hareket etmesi sağlanacaktır (Bozkurt, 2007, s. 120). Bu boyut, Organ'ın vicdanlılık, Moorman ve Blakely'nin örgütsel sadakat ve Graham'ın ise bağlılık boyutlarını karşılamaktadır.

1.2.2.4.Örgüte itaat (uyum)

Örgütsel itaat, iş görenin organizasyonuna ait olan kuralları benimsemesi ve içtenlikle bunu kabul etmesi olarak tanımlanmaktadır. İş görenin takip altında bulunmaması durumunda dahi, kurallara tam uyumuyla sonuçlanmaktadır. Bu davranışın, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının arasında gösterilmesinin nedeni ise, çoğu iş görenin, organizasyonunun tüm kurallarını uyması gerektiği kadarını uygulamasıdır. (Podsakoff ve diğ.2000, s. 517). Bunların yanında Podsakoff ve diğerlerince örgütsel itaat boyutu olarak tanımlanan davranış, Organ tarafından nezaket, Graham tarafından ise itaat olarak tanımlanmıştır.

1.2.2.5.Bireysel girişkenlik (inisiyatif)

Bireysel girişkenlik boyutu, işle ilgili olarak, asgari gösterilmesi gereken performanstan daha fazlasını göstermektir. Bireysel girişkenlik iş görenin işini ve örgütünün menfaati için, görevini ayrıca bir şevkle ve çaba göstererek yapması durumudur. Bireysel girişkenlik daha fazla sorumluluklar üstlenmeyi ve diğer iş görenleri bu yönde teşvik etme davranışdır (Podsakoff ve diğ, 2000, s. 524). Bireysel girişkenlik, mesuliyet alma davranışdır. Bu tutum, bireye yapmış olduğu işini ne kadar sahiplendiğini ve gönül verdiğini gösterme fırsatı tanımaktadır. İnisiyatif alma, doğal olarak bireyin kendisine olan öz güveninden kaynaklanmaktadır. İş tanımında bulunan sorumluluklarından fazla olarak, işletmesine, diğer iş görenlere ve ayrıca kendisine katkısı olacak bir mesuliyeti herhangi bir ödül beklemeksizin almış olması, o iş görenin, inisiyatifini işletmesinin faydasına kullanmış olduğu anlamına gelmektedir ve bu olumlu bir davranıştır (Bozkurt, 2007, s. 122). Bireysel inisiyatif alma, diğer iş görenlere yardımcı olma davranışının aksine, yeni fikirlerle ve ek mesuliyetler almak suretiyle, örgütün etkinliğini artıracak yenilikler yaparak, diğerlerine rol model olmaktır (Acar, 2006, s. 8). Bireysel girişkenlik, George ve Brief tarafından yapıcı önerilerde bulunmak, Moorman ve Blakely tarafından ise bireysel girişim olarak tanımlanmıştır.

1.2.2.6.Sivil erdem

Sivil erdem, bir bütün olarak, işletmeye maksimum seviyede bağlı olma ve ilgili olmaktır. Bu ise yönetsel süreçlerin içerisinde yer alma ile gösterilmektedir. Örgütle ilgili, politik fikirlerini bildirmek, stratejik planlarla ilgili sürece dahil olmak, iş dünyasındaki güncel değişimleri takip etmek ve işletmenin menfaatlerini savunmak örnek olarak verilebilir çünkü bu davranışlar, bir örgütün üyesi olduğunun, bütünsel bir yapının parçası olduğunun göstergesidir (Podsakoff ve diğ, 2000, s. 525).Sivil erdem, işletmeyle ilgili olan düşüncelerini ve yenilikçi fikirlerini özgürce beyan ederek, işletmenin görevini yerine getirmesinde daha da ileri seviyeye gelebilmesi için faydalı tekliflerde bulunabilmeyi karşılamakta ve yönetsel fonksiyonların icrasına da katkı sunmaktadır (Bozkurt, 2007, s. 124). Sivil erdem, Organ'a göre yine sivil erdem, George ve Brief'e göre organizasyonu korumak, Graham'a göre ise katılım boyutudur.

1.2.2.7.Bireysel gelişim

Bireysel gelişim, iş görenlerin kendilerini geliştirmek için gönüllü olarak yapmış oldukları davranışlardır. Bireyin yetkinliğini artırmasıdır (Podsakoff ve diğ, 2000, s. 525). Bu boyuttaki davranışları gösteren iş görenler, iş ile ilgili olan bilgileri edinirler, gerekli eğitim süreçlerini takip ederler, yeni yetenekler edinmenin yöntemlerini öğrenmenin gayreti içerisine

girerler. Örgütler sürekli kendisini geliştirme gayreti içerisinde olan iş görenleri tercih etmektedirler. Bu durum işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Nitekim bu iş görenler örgütlerinin verimliliğine hizmet etmektedirler. İş görenlerin, işletmenin dışsal koşullarını öngörerek hareket etmesi, piyasa koşullarına uygun şekilde hareket etmesi, işletmesini daha ileriye taşıyacak eğitimlere katılım göstermesi, işletmelerin nitelikli çalışan temininde ve ayrıca halen çalışmakta olanların da eğitilmesi, işletmelerin yararına olmakla birlikte personel eğitimleri için de yapılacak olan ödemelerden kaçınılması anlamına gelmektedir (Acar, 2000, s. 9-10). Bireysel gelişimi, George ve Brief kendini gerçekleştirme, Moorman ve Blakely ise bireysel gelişim olarak tanımlamaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutlarının tanımı ve davranış örnekleriyle ilgili tanzim edilen tablo aşağıda gösterilmiştir. Tablo’da boyutlarla ilgili tutumlar örnekle açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 4: ÖVD Boyutları, Tanımı ve Davranış Örnekleri

Özgecilik (Diğergamlık)
Tanımı: Organizasyon içerisinde, diğer iş görenlere karşı, tamamen kendi isteğiyle yardım etme davranışıdır.
Davranış Örneği: İş yükü fazla olan diğer arkadaşının işine yardımcı olma, zor işlere karşı arkadaşlarını motive etme, bireysel olarak sorunları olan iş arkadaşına önderlik yapmak vb.
Vicdanlılık
Tanımı: Tüm biçimsel davranışlara bağlı kalınmasıyla beraber, her koşulda örgütü yararına gösterilen davranışlardır.
Davranış Örneği: Dakikliğe önem verme, hijyene dikkat etme, işletmede yapılan toplantılara katılım gösterme, işletmeye ait kaynakları gereksiz harcamama, sahip olma davranışı vb.
Centilmenlik
Tanımı: Sportmenlik ve gönüllülük davranışıdır. Olumsuz durumlara karşı gösterilen tahammüldür. İş görenler arasında yaşanabilecek gerilimlerden uzaklaşma davranışıdır.
Davranış Örneği: Örgüt içerisinde yaşanan olumsuzluklara ve gerginliklerden dolayı şikayetçi olmamak, güven duygusunu aşılama, anlayışlı davranmak, kibarca tavırlar göstermek vb.
Nezaket
Tanımı: İşletme içerisinde iş ve iş süreçleriyle ilgili sorunları oluşmadan önleyebilmek ve diğer iş görenleri bilgilendirme davranışıdır.
Davranış Örneği: Planlanan bir aktiviteyi daha önceden bilgilendirme yaparak olası sorunların oluşmadan engellemek vb.
Sivil Erdem
Tanımı: Organizasyon ile ilgili stratejik süreçlere dahil olma, inisiyatif kullanarak örgütünün menfaatleri için bireysel sorumluluk almak.
Davranış Örneği: Örgütün refahı için piyasa koşullarını takip etmek, çıkarları için toplantılar tertiplemek, örgütle ilgili tehlikeleri bertaraf etmek vb.

Kaynak: (Urgan, 2021, s. 551-554).

1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ile İlgili Temel Kavramlar

Örgütlerin işlevselliğini ve etkinliği üzerinde etkileri bulunan başka davranışlar da vardır. Bu davranışlar ise örgütsel vatandaşlık davranışına benzeyen davranış kalıplarıdır. Bu ayrımı yapabilmemiz için diğer davranışları da belirtmekte yarar bulunduğu değerlendirilmektedir. Bu benzer olduğu değerlendirilen davranışlar ise “Örgütsel spontanlık”, “Psikolojik sözleşme”, “Rol davranışları” ve “Prososyal temelli örgütsel davranışlarıdır”. Bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı ile birbirlerine benzeyen davranışlarıdır (Kurt, 2011, s. 26).

1.2.3.1.Örgütsel spontanlık

Bireyin hür iradesine dayalı ve gönüllülük içeren, iş tanımlarında bulunmayan ancak organizasyonun asıl amaçlarına ulaşmasında etkili olan davranışlardır. Diğer iş görenlere yardım etme, olası bir hataya dikkat çekmek, malzemeleri paylaşmak örgütsel spontanlığa örnek teşkil edecek davranışlardandır. Bu davranışlar iş tanımında bulunmayan davranışlardır. Planlanmış değildir (George & Brief, 1992, s. 314). “ÖVD” ile “Örgütsel Spontanlık” kavramını arasında belirgin farklılık bulunmaktadır. ÖVD kavramı, örgütsel verimliliğe katkı sunan, tamamen isteğe bağlı, fazladan yapılan iş ve işlemlere karşılık gelen tanımdır. Örgütsel spontanlık ise ödüllendirme sistemi içerisine tanımlanabilen davranışlardır. (Bolino, Turnley & Nehoff, 2004, s. 231). Örgütsel vatandaşlık davranışı ödül süreci içerisinde bulunmazken, örgütsel spontanlık ödül süreçleri tarafından değerlendirilebilen davranışlardır (Bozkurt, 2007, s. 99). Bir diğer fark ise, örgütsel vatandaşlık davranışları” *aktif ve pasif karakterli davranışlardan*” oluşmaktayken, örgütsel spontanlık sadece “*aktif davranışlardan*” oluşmaktadır. İki kavramın ortak noktası ise organizasyonların işlevlerine olan katkılarıdır (Gökmen, 2011, s. 6).

1.2.3.2.Psikolojik sözleşmeler

“*Psikolojik sözleşme*” kavramı, iş gören ve örgütü tarafından, aralarında işleyen iş görenlik ve iş verenlik münasebetinde, karşılıklı olarak birbirlerine ne sunmaları gerektiğine ve neyi sağlamakla yükümlü olduğuna dair yazılı olmayan örtülü inançlarla ilişkilidir (Odonohue, Sheehan, Hecker & Holland, 2007, s. 73). Bir çalışanın kendisiyle, istihdam eden organizasyon arasındaki taahhüt ve yükümlülüklerin var oluşuna olan inançtan kaynaklanan beklentilerdir. Yazılı olan sözleşmelerin yanında, her iki tarafında karşılıklı beklentilerin karşılanacağına dair varsayımlarıdır (Spector & Fox, 2002, s. 279). Psikolojik sözleşmeler, iş görenin işletmesine karşı yerine getirmesi gerektiğine dair hissetmiş olduğu sorumluluklar ve karşılığında ise işletmenin iş görene karşı çeşitli ödevlerinin bulunduğuna inanmış olduğu sorumluluklardan

oluşur (Turnley, Bolino, Lester & Bloodgood, 2003, s. 188). Organizasyon ile iş gören arasındaki psikolojik sözleşmede meydana gelen herhangi bir sorun da iş görenin organizasyonuna karşı olan itimadında azalma meydana gelir ve bağlılık da azalır. Bağlılığı azalan ve aynı zamanda güven sorunu yaşayan iş görenin de beklenen davranışlardan fazlasını göstermesinde anlamlı azalmalar beklenmektedir (Kurt, 2011, s. 27). Psikolojik anlaşmalar niteliğinden ötürü özneye dairdir. Ancak ÖVD, her iş gören için genel bir tanımlamadır (Serinkan & Erdiş, 2014, s. 84). Bu durum ise ÖVD ile psikolojik sözleşmeler arasında belirgin bir fark olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.3.3.Rol davranışları

Rol davranışlarını tanımlamaya, rol içi davranış ve rol dışı davranış kavramlarını açıklamakla başlamakta yarar görülmektedir. Rol içi davranışlar, işletmelerin iş görenlerden bekledikleri ve ücret politikası içerisinde yer almakta olan davranışlardır. Beklenen türden, çekirdek görevin gerektirdiği davranışları tanımlamaktadır. (Altay, 2015, s. 11). Rol dışı davranış ise, işletmenin verimliliğine etkisi olan, kolaylaştırıcı etkiye sahip, rol içi olmayan ortak işleri kapsayan tamamen gönüllüğe dayalı fedakârlık eylemleridir (Çetin, Yeşilbağ & Akdağ, 2003, s. 41). Yapılan işin bir parçası olmayan ve ücret politikalarına yansıtılmayan bir dizi eylemin toplamıdır. Alan yazınında rol dışı davranış, ÖVD'nin başka bir tarzı olarak konumlandırılmıştır. Alanda konuyla ilgili ilk araştırmaları yapanlar, ÖVD'ni rol davranışından ayrı değerlendirmiş ve ÖVD'nin, rol dışı davranış ve işle ilgili görev davranışlarının birleşimi olduğunu kabullenilmesi gerektiğinin üzerinde durmuşlardır (Zhu, 2013, s. 25).

1.2.3.4. Prososyal temelli örgütsel davranışlar

Prososyal örgütsel davranışlar, sosyal kökenli organizasyonel tutumlarını iş görenin, iş süreçlerinde münasebet kurduğu, kişi veya birlikteliklere özgü olmakla, yöneltilmiş olduğu bu bileşenlerin faydasını sağlamayı amaçlayan tutum olarak tanımlanmışlardır (Brief & Motowidlo, 1986, s. 710-712). Prososyal örgütsel davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışında olduğu gibi, ödül süreçlerinin içerisinde bulunmayan, tamamen içten gelen güdülerle hareket edilen davranışlardır. Bu nedenle, bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını da kapsayan içeriğe sahiptir (Öztürk, 2010, s. 45-46). Yardımda bulunma, iş birliği olma ve gönüllülük prososyal davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Ay, 2007, s. 15). Prososyal örgütsel davranışlar, kişinin çevresinde bulunan kişilerin huzurunu, birliğini ve korunmalarını sağlamak gerekçesiyle göstermiş olduğu pozitif tavırlardır (İşbaşı, 2000, s. 15). Organ' a göre, prososyal temelli örgütsel davranışların, bazen ilişkili olduğu diğer insanların, menfaatlerini

göz önüne alınmasını sağlamak suretiyle, örgütün çıkarlarıyla örtüşmeyecek süreçlerin oluşabilmesi ihtimal dahilinde olmasına karşın, örgütsel vatandaşlık davranışları daima örgütün faydasına olan tutumları barındırmaktadır (Öztürk, 2009, s. 26). Bu durumun ise iki kavram arasında belirgin bir fark oluşturduğu, tarafımızca değerlendirilmektedir.

1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

ÖVD ile alakalı olarak yapılan çalışmaların çoğunluğunda, bu davranışın sergilenmesine neden olan ana unsurlar incelenmiş ve temel motive edici sebepler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu temel motive edici sebeplerin varlığı, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesinde önemli ölçüde artırıcı etkiye sahip olduğu ve bulunmaması durumunda ise bu davranışların gösterilmesinin negatif yönde etkileneceği değerlendirildiğinden, konunun örgütler için oldukça önem arz ettiği açıktır. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını etkin bir şekilde anlamlandırabilmek için bu davranışa etki eden faktörleri de açıklamak gerekmektedir. Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler değişiklik arz etmekte ve konuyla ilgili farklı faktörler belirtilmiştir. Bu çalışmada, en çok kabul gören, “*kişisel özellikler*”, “*iş özellikleri*”, “*örgütsel özellikler*”, “*liderlik özellikleri*” ve “*iş tatmini*” öncülleri açıklanmaya çalışılacaktır.

1.2.4.1. Kişisel özellikler

Kişilik, örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörlerden bir tanesidir (Hakim & Fernandes, 2017, s. 1). Kişilik, davranışlarda standardizasyon sağlayan, nispi olarak daimî kalıpları, mizacı ve ayırıcı özellikleri barındırmaktadır. Dolayısıyla kişiliğin bir dinamik olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Titisari, Afandi & Lukiyanto, 2020, s. 3053). Kişisel özellikler, bireye özgü, fiziki özellikleri, entellektüel birikimi, hissiyatı ve sosyal vasıfların bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Kişinin tecrübesi, davranışları, inandığı değerler, hedefleri, ilgilendikleri, hırsları, davranışsal vasıflarıdır (Aydoğan & Bıyık, 2018, s. 336). İşyeriyle ilgili bireysel özellikler, örneğin pozitif duygulanım, olumsuz duygulanım, vicdanlılık, kabul edilebilirlik ve kişisel özellikler yani dışa dönüklük, içe dönüklük ve değişime açık olma durumu genel itibarıyla ÖVD ile pozitif yönde ilişkilidir (Chalal & Mehta, 2010, s. 42). İş görenlerin işlerinden memnun olduklarında, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla, karşılık verdikleri belirtilmiştir (Van Dyne, Graham & Dienesch, 1994, s. 771). Sonuç itibarıyla bir işletmede en ehemmiyetli unsur, insandır. İşletmeyi hedeflerine taşıyan insandır. Çalışanın, işletmesiyle uyum göstermesi halinde, iş görenler arasında aktivitenin artacağı, karşılıklı olarak yardımlaşmanın ve sosyalleşmenin artacağı, işten ayrılma ve iş gücü devir oranının da azalacağı değerlendirilmektedir (Kurt, 2011, s. 39).

1.2.4.2.İş özellikleri

Sürekli olarak teknolojik ilerlemeye kaydeden ve rekabet koşullarının her geçen daha da güçleştiği günümüz iş dünyasında, iş görenlerin de memnuniyet seviyeleri işletmeler için önem arz eden konu başlıklarının önde gelenlerindendir.İş görenler, örgütlere kimi gereksinimlerinden ya da hedeflerinden dolayı katılım göstermekte ve bu koşullara bağlı olarak örgütte bazı davranışlar sergilemektedirler. Bu süreç içerisinde, iş görenler maksimum doyum seviyesine ulaşmayı hedeflemektedirler. İş gören açısından ihtiyaçları ve gereksinimleri karşılandığında doyum artarken karşılanmadığında ise azalma göstermektedir (Altay, 2015, s. 49). İdarecilerin konuya bu bakış açısıyla bakıldığında en stratejik görevi, işletmenin amaçlarına erişimin seyri ile iş görenlerin hedefleri arasında dengeli bir akış sağlamaktır (Kaşlı, 2007, s. 161).

İleri derecede özerkliğe müsaade eden ve ayrıca da yakinen denetleyici gözetlemenin olmadığı bir işletmedeki iş görenlerde güven yüksektir. Otokontrol ve geri bildirim gibi uygulamaların ise motive edici özelliğinin yüksek olduğu bildirilmiştir (Vandyne ve diğ, 1994, s. 773-774). Görevlerin anlamlı olduğu, gözetlemenin bulunmadığı bir güven ortamında, iş süreçlerinin sonun da verilen bildirimler örgütsel bağlılığı artırmaktadır. İş gören bu durumda kişisel olarak kendi varlığını hissedecek ve gücünün farkına varacaktır. Bu durum ise çalışana psikolojik olarak özgüven aşılayacaktır (Mercan, 2010, s. 78). Kişinin bireysel olarak yapmış olduğu işlerin, işletmenin toplam faydasına olan katkısını fark etmesi, mensubiyet ve sorumluluk bilincine hizmet ederek, ÖVD oluşumunu etkileyecektir (Serinkan & Erdiş, 2014, s. 107).

1.2.4.3.Örgütsel özellikler

Örgüt kültürü konusu, son otuz yıldır örgütsel davranış bilimcilerinin üzerine yoğunlaştığı bir konu olmuştur. İş gören ile örgütün değerlerinin uyumu arasında etkileşim bulunmaktadır (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991, s. 487-488). Örgüte has değerler, iş görenler için aynı zamanda saygı içeriyorsa, bu durum hem iş gören hem de işletmesi için karşılıklı fayda anlamına gelmektedir. İş görenler, ürünlerin ve aynı zamanda hizmetlerin, örgütsel değer kapsamında olduğu kanaatine varırlarsa, örgütlerine olan bağlılıklarının artacağı ve örgütün verimine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir (Aydoğan & Bıyık, 2018, s. 337). İş görenlerle, işletmenin değer yargılarının örtüşmesi halinde, iş görenlerin iş süreçlerine katkıları artmakta, iş tatmini de pozitif yönde etkileneceğinden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemede istekli davranılması sonucu doğacaktır (Mercan, 2010, s. 77).

Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri arasında bulunan örgütsel özellikler ile ilgili olduğu önemsenen ve örgüt ile birey arasındaki ilişkide önem arz eden bir başka konu ise örgütlerde tutumlardır. Örgütlerde tutum konusunda belirleyici üç faktörün etkili olduğu öngörülmektedir. Bunlardan birincisi “*adalet*” konusudur. Örgütsel vatandaşlık davranışının sıkça görülmesi için işletme içinde adaletli olunduğunun pekiştirilmesi gerekmektedir (Bozlağan, 2010, s. 272). Çünkü örgütsel adalet algısı yüksekse, bağlılığında artacağı beklenmektedir. Bu durum ise iş görenlerin performanslarına yansımaktadır, nitekim adaletin az ya da bulunmadığı koşullarda, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinin azalacağı öngörülmektedir (Altay, 2015, s. 44). İkinci faktör ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık ise iş görenin organizasyonunun gaye ve değerlerine taraflı ve aynı zamanda etkin şekilde sadık olma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Yalçın & İplik, 2005, s. 396). Üçüncü faktör ise vicdani ya da ahlaki bağlılık kavramıdır. Bu bağlılık iş görenin, işletmesiyle arasında bulunan ahde vefa ilişkisi, eski bir çalışanı olması, bir sorun yaşayacağı dönemlerde işletmesinin kendisine yardımcı olabileceği düşüncesi gibi gerekçelerle, duyulan bağlılık hissiyatıdır. Minnet duygusu içermektedir. Bu üç faktöründe örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu değerlendirilmekte ve gönüllü, ekstra rol davranışı üzerinde etkili olabilecekleri öngörülmektedir (Altay, 2015, s. 45-46).

1.2.4.4.Liderlik özellikleri

Örgütlerdeki kurmay sınıfının yönetsel fonksiyonlarına bağlı olarak göstermiş oldukları tavırlar, iş görenlerin motivasyonlarının üzerinde etkileri bulunmaktadır (Tekbulut, 2017, s. 38). Bu etkiler geneli itibariyle dört ana teori altında birleşmektedir (Aydoğan & Bıyık, 2018, s. 337).

- a) Dönüştürücü Liderlik Özellikleri
- b) Etkileşimci Liderlik Özellikleri
- c) Yol- Amaç Liderlik Özellikleri
- d) Lider- Üye Etkileşim Liderlikleridir.

İdarecilerin yönetsel fonksiyonlarına bağlı olarak dönüşümcü liderlik içerikli göstermiş oldukları tavırları, iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri üzerinde etkisi olduğu anlaşılmıştır. Bu duruma, karizmatikliğin ve ferdi seviyede ilgi boyutunun etkisi olduğu belirlenmiştir (Arslantaş & Pekdemir, 2007, s. 277). Dönüşümcü lider özellikli idareciler, iş görenlere düşünce empoze ederek güdüleme sağlar, aydınlanma sağlayıcı sinyaller göndererek üzerlerinde bir sinerji oluşturur. Böylelikle örgütün işlevleri üzerinde ortak bir amaç birlikteliği oluşturur (Karip, 1998, s. 4). Dönüşümcü liderler, belirlemiş oldukları vizyonlarını,

izleyenlerine kabul ettirmek suretiyle bir dönüşüm ve yenilenme gerçekleştirerek, işletmesini maksimum performans seviyelerine çıkarırlar. İzleyicileri ortak amaca hizmet ederek, kendilerini adarlar (Serinkan & Erdiş, 2014, s. 103).

Etkileşimci liderlikte ise, iş görenlerin yükümlülükleri, kendilerinden ne beklenmiş olduğu, yapılması beklenen görevler, idareciye saygı ve bunların karşılığında kazanımları açık bir şekilde belirlenmiş durumdadır. İş görenler ile idareci arasında karşılıklı kazanım değişimi üzerine inşa edilmiş bir sistemdir (Eren & Titizoğlu, 2014, s. 279). Etkileşimci liderlikte, idareci, iş görenleri niteliklerine göre görevlendirir ve maksimum fayda beklemektedir. Genellikle daha gelenekçi bir yapıyı benimseyerek, risk almak istememektedirler. Gerekliyse ödül ve ceza sistemini uygulamaktan çekinmezler (Ersoydan & Karakelle, 2014, s. 36). İş görenlerin temel motivasyonu, maksimum kazanç elde etmek üzerine kurulu olan bir yönetsel yaklaşımdır. Etkileşimli liderlik anlayışına sahip idareciler, şartlı kazanımlar vermek suretiyle iş görenleri motive etmektedirler (Akman, 2019, s. 106).

Yol-amaç liderlik özelliği ise, idarecilerin, idaresi altında bulunanların motivasyonlarının üzerindeki tesiri nedeniyle etkin olduğunu belirtmektedir. Amaç, idarecinin idaresi altında çalışanların, iş ve kişisel hedefleri ile bu hedeflere ulaşma yol ve yöntemleri hakkında onların algılarını nasıl etkilediğidir. Bu liderlik özelliği, idarecinin tavrının, yönetimi altındaki kişilerin hedeflerine ulaşmasını artırdığı ve bu hedeflere giden yolları netleştirdiği ölçüde motive edici olduğunu kabul etmektedir (House & Mitchell, 1975, s. 1). Bu liderlik özelliğindeki betimlenen süreçte, idarecinin motive etme görevi, görevin yerine hangi yöntemlerle getirileceğini ve asıl hedef ise sonuçları yani amaçları açıklamaktadır. Çıktı olarak amaca ulaşmayı, ödüllendirmeyi açıklamaktadır (Turhan, 2022, s. 158). İdareci, diğer çalışanları iş süreçleri ve amaçları doğrultusunda güdülemekte ve hangi prosedürleri takip etmeleri gerektiğini iletmekte ve amaç olan sonuçta ise kazanım elde edilmektedir.

Lider üye etkileşim özelliğinde ise idareci yönetimi altındakileri, grubunun içi ve dışı yaklaşımına göre değerlendirmektedir. Grubun içinde bulunanlar, yönetsel fonksiyonlarda daha çok söz sahibi olurlarken grubun dışındakiler, sözleşmelerdeki tanımlı roller ile sınırlıdır (Uğurluoğlu, Şantaş & Demirgil, 2013, s. 2). İdareciye ait değerlerin rantiyeye tabi olduğu ve en çok değer vermiş olduğu kişilerin başarısı teşvik edilmektedir (Yu & Liang, 2004, s. 252). Grup içinde olanlara en çok güven duyulmaktadır ve ödüllendirme de bu grup üyelerine verilmektedir (Karcıoğlu & Kâhya, 2011, s. 340).

İnsanlar sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamak, toplumda saygın bir yer edinmek ve gelir elde etmek gibi nedenlerle çalışmaktadırlar veya bir organizasyonun içerisinde bulunmaktadırlar. Örgütlerin yöneticisi olan amirler hem iş süreçlerini organize ederler hem de

denetleme görevini yerine getiriler ya da bu süreçlere aracılık etmektedirler. Karar alıcı ya da karar uygulayıcılarıdır. Bu durum ise bireysel olarak iş görende adalet hissini idarecisinde aramaya yönelteceğinden, liderlik özelliği oldukça önemli bir konu başlığıdır. İş gören, idarecisine güven duyması halinde örgütüne çeşitli şekillerde ve çok sayıda katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir (Aydoğan & Bıyık, 2018, s. 338).

1.2.4.5. İş tatmini

İş tatmini, iş görenlerin işletmeleriyle ilgili olarak, pozitif ya da negatif hislerinin toplamını tanımlamaktadır (Aziri, 2011, s. 78). İş tatminiyle alakalı olarak yapılan tüm tanımlamaların, iş görenlerin, işleriyle ilgili olarak elde etmiş oldukları maddi kazanç, iş ortamı ve diğer iş görenlerle uyum ve iş süreçleri sonucundaki üretim ya da hizmetlerin vermiş olduğu hazzın genel bir nihai değerlendirmesi sonucu ortaya çıkmakta olan pozitif ruh hali olduğu anlaşılmaktadır. İş tatmini ile ÖVD ilişkisi anlamlı bir ilişkidir (Tokel, 2017, s. 155). Örgütsel vatandaşlık davranışının ise, iş tatmininin üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır (Demirel & Özçınar, 2010, s. 142). İş gören, kendisine fayda sağlayanlara karşılık olarak dahi olsa, belirli bir ölçüde, karşılıklı davranışı göstermesi beklenmektedir (Bateman & Organ, 1983, s. 588). Çalışanların, işlerinden tatmin olmaları halinde, örgütlerine daha fazla katkı sunacakları, pozitif tutum takınma sıklıklarının artacağı ve işletmelerinin iş süreçlerine daha çok katkılarının olacağı değerlendirilmektedir (Erok, 2018, s. 32).

1.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının ardılları genel itibariyle iş gören ve işletmesi açısından çeşitli sonuçlar doğuracağı kabul görmüştür (Podaskoff & Mackenzie, 1997, s. 134). Örnek verecek olursak;

- a) İş görenlerin ve idarecilerin etkinliğini artırmakta,
- b) Başka etkinlik artırıcı kaynakların işletmelerin lehine değerlendirilmesini sağlamakta,
- c) Etkinliğin istikrarını korumaktadır (Motowidlo, 2000, s. 123).

1.2.5.1. Bireysel düzeydeki sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel olarak sonuçları ise performans değerlendirmelerine, ödül dağıtımı kararlarına etki etmektedir. Ayrıca da işten ayrılma ve devamsızlıkla da yakından ilgilidir (Podsakoff, Whiting, Blume & Podaskoff, 2009, s. 124). ÖVD'nin bireysel performansı pozitif etkilediği değerlendirilmektedir. Bu beklenen bir sonuçtur.

1.2.5.2. Performans değerlendirme ve ödül dağıtım kararları

Örgütsel vatandaşlık davranışı, işletmelerin amaçlarına daha kolay ulaşılmasını sağlandığından ve işletmenin de verimliliğini artıran bir unsur olmasından dolayı, idarecilerin ilgi duyması ve hak etmiş olduğu önemin ise ayrıca verilmesi gereken bir konudur. Genel kabul, daha fazla iş görenin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi, organizasyonun daha başarılı olmasını sağladığı yönündedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyde ve gruplarda birbirine yardımcı olma tutumunu artıracığından dolayı, idarecilere olan bağımlılığı azaltacak ve rekabet avantajı elde etmeye çalışan örgütler için bu durum da ayrıca bir avantaja neden olacak, ÖVD'nın bireyler ile örgütleri pozitif yönde etkilediğini gösterecektir (Dinka, 2018, s. 16). İdareciler, örgütsel vatandaşlık davranışını bu sebeplerden dolayı bir değerlendirme belirleyicisi olarak görebilmektedirler. İdareci bu davranışların, organizasyonun yararına katkıları olduğu düşüncesine varması halinde, ÖVD sergileyen personelin performanslarını bu durum pozitif yönde etkilemektedir (Polat Dede, 2019, s. 300). Alan yazının da yapılan taramada, ÖVD ve performans değerlendirmesi ilişkisinde anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Podaskoff ve diğ, 2009, s. 124). Yine örgütsel vatandaşlık davranışı ile ödüllerin dağıtımında ayırıcı bir unsur olarak göz önüne alınarak, önemli bir belirleyici olduğu yine yazında belirtilmiştir (Johnson, Erez, Kiker & Motowidlo, 2002, s. 810). Bu organizasyon yararına tutumlar, iş görenlerin, ödül, terfi, atama gibi yönetimin inisiyatifine bağlı özlük işlemlerine etki edeceği ve ayırıcı fark oluşturabileceği değerlendirilmektedir. Bu neticenin ise organizasyonun görevini yerine getirmede oldukça etkili bir katkı oluşturabileceği ve artı değer üretebileceği öngörülmektedir.

1.2.5.3. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma ve devamsızlık

Bir iş görenin örgütünden fiilen ayrılma düşüncesini ve işten ayrılmadan önceki düşünsel boyutu “*işten ayrılma niyeti*” kavramı karşılamaktadır (Yücel & Demirel, 2013, s. 162). İşten ayrılmalar veya işten ayırmalar, organizasyonlar için oldukça önemli sonuçları olabilecek sorunlardır. Çalışan devir oranını artırmaktadır (Demir & Tütüncü, 2010, s. 68). Bu gerekçelerle işletmeler, özellikle mahir çalışanların, uzun yıllar boyunca aynı iş yerinde çalışmalarını istemektedirler. Nedeni ise yeni personelin eğitimi, uyum sorununa bağlı olarak zayii edilen iş gücü gibi sebeplerle ekstra maliyet artışına neden olmasıdır. Çalışan devir oranının yavaşlığı istenilen bir durumdur (Çelik & Çıra, 2013, s. 11). Bir iş görenin, işinden zevk alması onun işine olan bağlılığını artıracığı ve üretkenliğine de pozitif etkisinin olacağı değerlendirilmektedir. Bu etkinin ise örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde belirleyici olması beklenmektedir. Tam tersi durumda ise devamlılık azalacak ve işçi-işveren arasında sorunların yaşanmasına neden olacak ve işten ayrılma bu durumda bir doğal sonuç halini

alacağı öngörülmektedir. Bu istenilmeyen bir sonuçtur. Yapılan nicel bir araştırmada, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve işten ayrılma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin negatif olduğu anlaşılmıştır (Podsakoff ve diğ, 2009, s. 128). Chen ve diğerlerinin (1998) yaptığı diğer bir araştırmada ise örgütsel vatandaşlık davranışının istekli bir davranış olduğundan dolayı, işten ayrılma niyeti ve ayrılma davranışı ile devam etme davranışları arasında güçlü bir ilişkinin olduğu, Podsakoff ve diğerlerinin yaptığı araştırmanın sonuçlarını doğrular nitelikte sonuçlara ulaşıldığı ve aralarında ters orantı olduğu anlaşılmıştır (Chen, Hui & Sego, 1998, s. 923).

1.2.6. Örgütsel Düzeyde Sonuçları

ÖVD'nin örgütsel boyuttaki sonuçları, organizasyon düzeyindeki etkinlik, müşterinin memnuniyeti ile birimin devir hızı olarak üç ana bileşenden oluşmaktadır (Podsakoff ve diğ., 2009, s. 125).

1.2.6.1. Örgütsel etkinlik

Örgütsel etkinlik, örgütlerin verimliliğini, performanslarını ölçmek üzere, birbirlerinden farklı bileşen değerlerinden oluşan bir kavramdır (Kataria, Rastogi & Garg, 2013, s. 59). Kavram, genellikle işletmelerin amaçladığı çıktılara ulaşabilme seviyeleri ya da derecelerini ifade etmek anlamında kullanılmaktadır (Celik, Korkmaz & Korkmaz, 2016, s. 665). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel etkinliği; *“İşyerinde çalışanların etkinliğini artırıcı bir tesiri olması, kurmay sınıfının yönetim kabiliyetini pekiştirmesi, işletmeye ait olan kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlaması, iş bölümleri arasındaki koordine faaliyetlerinde bir araç görevi görmesi, organizasyonu daha çekici bir konumda yer edinmesini sağlayarak, yetkin iş görenleri çekme ya da elinde tutması ve ayrıca da dışsal değişime kolaylıkla uyum sağlaması”* gibi, yararlarıyla, işletmenin etkinliğine katkıda bulunmaktadır (Podsakoff ve diğ, 2000, s. 544-545). ÖVD'nin örgütsel performansın niteliği ve niceliği arasında olumlu bir ilişki olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmıştır (Allison, Voss & Dryer, 2001, s. 284). Örgütün genel politikalarına hizmet eden örgütsel vatandaşlık davranışı, ben duygusundan biz duygusuna evrilen bir bakış açısıyla, en yüksek çıktılara ulaşmada tercih edilen bir davranış kümesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç itibarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen iş görenlerin, diğer iş görenler arasındaki fikir ayrılıklarını ve tartışmaları önleyici tutum sergilediği, işletmenin sosyal kimliğini ileriye taşıdığı, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların diğer çalışanlara ve örgütüne karşı zarar verici tutum takınma yönelimleri görece daha seyrek (Sezgin, 2005, s. 327-329). Bu sonuçların pozitif çıktılar

olması ve kaçınılan tutumlardan uzaklaşması nedeniyle organizasyonların yararına bir durum olabileceği değerlendirilmektedir.

1.2.6.2. Müşteri tatmini

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında sayılmakta olan ve diğer iş görenlere karşı yardımsever olmayı açıklayan özgecilik davranışı gösteren bir iş gören, organizasyonundaki diğer iş görenlerin uyumluluğuna katkı sağlar ve bu durum ise organizasyonun istikrarına etki ederek, organizasyonun yararına olan bir sonuç olarak kabul görmektedir (Dede, 2019, s. 301). ÖVD, hizmet iklimi, hizmet süreci tutarlılığı ve iş ortamındaki, iç faktörlere olan artışıyla işletmenin etkinliğine olan yararı ve aynı zamanda hizmetlerin kalitesiyle de müşterinin üzerindeki anlık tatmin ile yararları bulunmaktadır (Castro, Armario & Ruiz, 2004, s. 31). Örgütsel vatandaşlık davranışının müşteri odaklı ilişki üzerinde olumlu sonuçlara neden olduğu ve ÖVD'nin müşterilerle yakın ilişki içerisinde olduğu yapılan nicel araştırmalarda anlaşılmıştır (Veličkovska, 2017, s. 54). Örgütsel vatandaşlık davranışının Organ'a göre tanımlanan her bir boyutu ayrı ayrı bir müşteri memnuniyeti sebebi olarak değerlendirilebilmektedir. Örnelemek gerekir ise, iş görenlerin vicdanlı tutumları, müşterilerin standart seviyedeki beklentilerinin de ilerisine taşınılmasını sağlayabilmektedir, sivil erdemlilik davranışı ile müşterilerin memnuniyetini artırmaya yarayacak daha yenilikçi fikirler geliştirilebilmekte, sportmenlik ve nezaket davranışları ile oluşan pozitif hava, tüketicilere de yansiyarak etkileşimin sağlanacağı değerlendirilmektedir (Koys, 2001, s. 104).

1.2.6.3. Grup veya birimin devir hızı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, işletmelerin çalışmak için daha çekici hale gelmesini, en yetkin iş insanlarını bünyesine alma ve elinde bulunanların ise konumunu koruma eğilimi gösterme yeteneğini artırabilir. Yardım davranışları, iş görenlerin moralini, grubun bütünlüğünü ve ayrıca da aidiyet duygusunu artırabilir ve bunun sonucunda ise performans artacağı için bu işletme, iş görenler için oldukça cazip bir işyerine döneceği bildirilmektedir. Çok önemli olmadıkça şikâyet etmemek ve sportmence davranışlar ise diğerlerine örnek teşkil ederek sadakat duygusuna etki eder ve iş görenlerin elde tutulması sonucunu doğurarak bağlılığı artırmaktadır (Podsakoff ve diğ, 2000, s. 545). İş görenin işle arasında duygusal bir bağ kurması, tercih edilen tutumlara ve organizasyonuna daha güçlü bir şekilde bağlanmasına neden olacaktır. İş görenler, duygusal olarak işletmelerine bağlı olduklarında, organizasyonun amaçlarıyla örtüşen şahsi amaçlar oluşturmaktadırlar. Bu durum ise iş gören içinde organizasyon içinde arzulanan bir durumdur ve duygusal bağlılık ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile yakından ilgilidir. Duygusal bağlılığın, bireyler arası hissi bağlardan, bir gruba

mensup olma hissinden kaynaklanan ve böylelikle organizasyonuna kolektif sadakate yol açan ÖVD ile sonuçlandığı bildirilmektedir (Uludağ, Khan & Guden, 2011, s. 3). Örgütsel vatandaşlık davranışının tam olarak sergilendiği organizasyonlarda, devir hızlarıyla birlikte işten ayrılma davranışları yavaşlayacağı değerlendirilmektedir. Bunun gerekçesi ise iş görenlerin kendi aralarındaki etkileşimleri, gruplarının birlikteliğini ve cazibesini geliştiren ÖVD'nin daha çok gösterilmesine sebebiyet vermesidir. Bu nedenden ötürü, gönüllü olarak işten ayrılma davranışı ve grubun devir oranı ise azalmaktadır (Chen, Hui & Sego, 1998, s. 928).

1.3.AHİLİK

Ahilik, oldukça kapsamlı bir kavram olup Türk tarihinde dini, ekonomik, iktisadi, idari, ticari hatta askerî açıdan önemli bir konumu olan bir kurumdur. Çalışmanın bu bölümünde ahilik kavramı, idari yapısı, felsefesi ve varoluş nedenleriyle, toplumumuzda edindiği yer başlıklar altında ele alınacaktır.

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

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

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

Ahilik teşkilatında meslek ustaları, mesleğinin ayrıntılarını çırağına öğretmekte, böylelikle mesleğin nesiller boyu sürdürülmesi sağlanmaktadır. Ustalar kendilerini öğretmeye adanmışlar hem de çırakların esenliklerinden sorumlu olurlardı. Ustalar çıraklarına bir baba şefkati ile yaklaşarak sabırla onların yetişmelerine gayret ederlerdi. Ahilikteki ustalar günümüzün koçluk ya da mentorluk kavramlarına karşılık gelmekte ve ustalar hem mesleki olarak bilgilerini aktararak hem de kişisel olarak da akıl hocalığı yaparak çıraklarını yetiştirmekteydiler (Özarallı, 2015, s. 66). Böylelikle ahilik teşkilatı bir eğitici görevde üstlenmiş ve toplumsal yaşantıya bir eğitim kurumu gibi hizmet verdiği anlaşılmaktadır.

1.3.1. Ahiliğin Temel İlkeleri

Ahiliğin temelinde “insan” bulunmaktadır. İnsanın hem dünyada hem de ahirette huzur içinde yaşamasını sağlamak için, dünya ve ahiret hayatının dengeli bir şekilde yürütülmesini, dünya için ahiretini, ahireti için ise dünyasını terk etmemeyi esas almakta ve bu kaideleri terk

etmeyen bir yaşam sürülmesini amaçlamaktadır. Hem dünya hayatını hem de ahiret hayatını düzenleyen ahilik sistemi “kâmil-insan” formatında, ideal insanı ortaya koymuştur. Ahilik ideal ahlak kurallarını benimseyerek yaşayan bir sosyal hayatı oluşturmuştur (Ekinci, 2008, s. 26-27). Ahilerin üç şeyi kapalı, üç şeyi açık olmalıdır.

Kapalı olanlar:

1-Gözünün kapalı olması: Ahi, hiçbir kişiye kötü gözle bakmamalı, hiçbir kimsenin ayıbını görmemelidir.

2-Dilinin bağlı olması: Ahi, hiçbir kimseye kötü söylemde bulunmamalıdır.

3-Belinin bağlı olması: Ahi, hiçbir kimsenin namusuna göz dikmemeli ve kendisinden emin olunan kişi olmalıdır.

Açık olanlar:

1-Elinin açık olması: Ahi, cömert olmalı, paylaşmayı bilmelidir. İhtiyaç sahipleriyle paylaşmak, bölüşmek esastır.

2-Kapısının açık olması: Ahi, misafirperver olmalıdır, zira bu davranış paylaşımcı olmanın bir gereğidir.

3-Sofrasının açık olması: Misafirine ikramda bulunmalı, aşını diğer insanlarla paylaşmalıdır (Anadol,1991, s. 62).

Fütüvvet namelerde insanın uyması gereken 740 tane kaide bulunmaktadır. Bu 740 kaideyi evliyalardan, enbiyalardan ve padişahların bilmesi gerektiği, ahiliğe yeni girmiş olanların ise bunlardan 124 kaideyi bilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bunlar ise yemek yeme adabı, içmenin, konuşmanın, giyinmenin, evden çıkmanın, yürümenin, seyahat etmenin, alışveriş yapmanın, misafirliğin, eve bir şey getirmenin adaplarını bilmesi esastır. Ayrıca şarap içmenin, zina yapmanın, yasaklanmış cinsi münasebette bulunmanın, gammazlık, iftira ve gıybet ve münafıklık etmenin, kibirlenmenin, merhametsizlik, hasetlik etmenin, kin tutmanın, yalan söylemenin, ihanet edip, sözünde durmayan, emanetine hıyanet etmenin, şehvi davranmanın, ayıp örtmemenin, cimrilik etmenin, gıybet ve hırsızlık etmenin, “Yiğidi yiğitlikten, ahiyi ahilikten, şeyhi şeyhlikten çıkaracağı, cennetlik olanı cehennemlik edeceği” bu fütüvvet namelerde belirtilmiştir (Çağatay, 1997, s. 163). Her fütüvvet name de ahinin uyması gereken kurallar farklı sayılarda sıralansa da özünde, ahinin dünyalığını, ahiretini kazanması için bir araç olarak görmesi gerektiği, amaç olamayacağı ve ahinin kendisinden emin olunan kimse olma özüne bağlı kalındığı görülmektedir. Bu kaideler ahlaki kuralları belirlemekte, âdâb ve erkân gittikçe Türklük töresinden İslami değerlere doğru zamanla

evrilmekte ve bu davranış biçimleri anonim davranışlar haline gelerek peygamberlere kadar ilerleyen bir davranış standardı ortaya çıkmaktadır.

Ahiliğin en temel ilkelerinden birisi de kişinin kendi yetenek ve vasıflarına uygun bir sanatla iştigal etmesidir ki bu bazı fütüvvet namelerde emir niteliğindedir, uygun bir sanatla uğraşmak ve bu yolda sabırla olgunlaşmak esastır. Birkaç işle iştigal etmekten ziyade tek bir sanatla uğraşması önerilmektedir. Ahi helal yoldan rızkını kazanmalı, dürüst olmalı, hakkı olandan fazlasını talep etmemeli, ustasına gönülden bağlanmalı ve kazancından arda kalanını tümüyle yoksullara ve işsizlere yardımda kullanmalıdır. İşsizlik kimi fütüvvet namelerde “bâtıl” görülmüş, “akılsızlık” olarak nitelenmiştir. “İşsiz adam nasıl olurda akıllı sayılır...” görüşüyle çalışmayı ibadet olarak görmüşlerdir (Güllülü, 1977. s. 102-103). Ahiler, dürüst ve nizama uygun ticarete yönelmiş, biriktirmeci, istismarcı ve haris ticaretten uzaklaşmışlardır. Kazancın alın teriyle olanını makbul görmüşlerdir. Zenginliğin paylaşılması gerektiği, belli kimselerin tekelinde olmasına karşı çıkmışlar, bu yüzden sermaye artırımını ve ziyadesiyle kazancı benimsememişlerdir. Sabahları esnaflar birliklerinin önünde toplanır, dua edildikten sonra işyerini besmele ile açar ve ilk ticaretini yapan esnaf ikinci müşterisini hiç satış yapamamış esnafa “senin istediğin mal karşı dükkânda da var, siz oradan alın” diyerek, ticareti yaygınlaştırmış ve kazancı bölüşmüşlerdir (Ekinci, 2008, s. 24). Ahilikte kâr maksimizasyonu hedefi bulunmamaktadır. Amaç olarak yardımlaşmayı ve dayanışmayı artırarak güçlünün yanında zayıfı korumak benimsenmiştir. Kapitalist sistemde rekabet koşulları güçlüyü daha güçlü, zayıfı da daha çok ezmeye eğilimli olduğundan dolayı ahilik bir çözüm olarak değerlendirilmektedir (Yücel, Alar ve Yücel, 2020, s. 194). Bu yüzden ahilikte çalışmak ibadet olarak görülmektedir. Nitekim ahilik sisteminde ahireti unutturmayacak kadar dünya nimetine bağlanma esas olduğundan, ahlak ve manevi değerlere çok önem verdikleri açıktır.

Ahilik değerlerinin temel amacı, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişimini sağlayarak, insan öznesinde davranış değişikliğine neden olmak suretiyle nihayetinde benimsenen ve amaçlanan insanı yaratmak, bunu sistemleştirerek kalıcı hale getirmektir. Nesillerin bu değerler sistemi üzerine kurulu kültürel yapıyla bütünleşmesini sağlayarak, ulaşılan bu kültürü damgalamaktır. Temelinde ahilik, bir değerler sistemi, yaygın bir eğitim kurumu ve bir işletme biçimidir. İlk bakışta bir esnaf teşkilatı gibi görünse de toplumun ve kurumların içindeki ilişkileri düzenleyen anlayış ve kurallar bütünüdür. Nitekim ahilik, üretmeyi, sıkı çalışmayı, dürüst çalışmayı kurallaştırmıştır. Buda aslında özgürlük demektir. Bu amaca ulaşılması güçlü bir medeniyetin de beraberinde inşası anlamına gelmektedir. Ahilik ilk bakışta organizasyonel olarak bir teşkilatlanma olarak görünse de

öznesinde tüm esnaf ile zanaatkarlarında içerisinde var olduğu, toplumu ve aynı zamanda tüketicilerini de koruyan bir yapılanmadır (Tutar, 2021, s. 169).

1.3.2. Ahiliğe Kabul Edilmeyenler

Fütüvvet namelerinde, fütüvvet verilmeyecek yani şed bağlanmayacak meslekler bulunmaktadır. Bu meslek gruplarıyla ilgili olarak bazı dönemlerde fütüvvet ehli olup olmadıkları yönünde farklı yaklaşımlar bulunduğu gözlemlenmektedir (Deveci, 2021, s. 82-84). Ancak geneli itibariyle ahilik sistemi içerisinde kabul görmeyen meslek ve sanat/zanaatları incelediğimizde, ahiliğin temel mantığı ve felsefesiyle çelişen tüm iş kolları genel olarak kabul görmediği anlaşılmaktadır. Fütüvvet namelerinde geçen temel kaidelerle taban tabana zıtlık gösteren hiçbir meslek kendisine bu yapı içerisinde yer edinememiş olduğu görülmektedir.

İbn-i Mi'mar-ı Bağdadi'nin fütüvvet namesinde resim yapanların, kıssa anlatanların, neyzenlerin, maymun oynatıcıların, köpek terbiye edenlerin, çöp toplayıcılarının, süpürgecilerin, hokkabazların, maskaracıların, şahin eğiticilerinin, müzik aleti yapanların, şarkıcı ve çalgıcıların da fütüvvet ehli olamayacağını belirtmiştir (Yılmaz, 2011, s. 1181). Bu meslekler ve bazı kabul görmeyen davranışları sergileyenler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5: Fütüvvet Ehli Olamayacak Meslek Grupları

Kabul Edilmeyen Meslekler	Nedeni
Kafirler	Kafir Hakka inanmaz, batıla inanır.
Münafıklar	Namaz için reşittirler, surette Âdem, sıfatta itdür, yerleri en alçaktadır.
Müneccimler	İşleri yalan üzerine kuruludur.
İçki İçenler	Hakkın emrine uymazlar ve içki içerek insanları incitirler.
Dellaklar	Hamama girdiklerinde Müslüman ile kafiri bir tutarlar. (Setr fütüvvet şartıdır). Bazı fütüvvet kaynaklarında dellakların fütüvvete dahil olduğu belirtilmektedir.
Dellallar	Vefaya sadık değildirler. Halkın değil, mal sahibinin menfaatini korurlar. Dostlukları menfaat temellidir. Hak emrinde olanlar gayridir.
Cullahlar	Sözünü bugün, yarın diyerek tutmayanlar. (Sadece bu hal üzere olanlar, zira cullahlık ve pirleri Şit (a.s.) hariçtir.
Kassablar	İşleri kan dökmek ve can almadır. (Hayvanın canını inciten kassablardan bahsedildiği değerlendirilir).
Cerrahlar	Halkın yarasını, beresini, cerahatını istemektedirler. (Sadece bu hal üzere olan cerrahlardan bahsetmektedir).
Ameldarlar	Kötü töre koyanlar.
Sayyadlar	Yavrularını aç susuz bıraktıran avcılar. İşleri ağ, tuzak kurmaktır.

Muhtekirler	Haksın kazanç elde etme peşinde koşan istifçiler, kıtlık bekleyenler.
Yavuz Nazarlılar	Başkasının na-mahremine şehvetle bakanlar, malına kötü nazarla bakanlar.
Gıybet Yapanlar	Ayıp açanlar.
Bahiller	Cimriler.
Bühtan Kılanlar	Kara çalanlar, haksız yere iftira atanlar.

Kaynak: (Kaynak: Torun, 1998, s. 111-113).

1.3.3.Ahiliğe Kabul Edilme

Osmanlı ekonomisinin uzun yıllar sorun yaşamadan varlığını devam etmesini sağlayan ahilik teşkilatına girecek olan talibin oldukça önemli bir görevi üstlendiğinin farkında olması gereklidir. Bu önemli bir aşamadır (Karaman, 2014, s. 98). Teşkilata girmeye talip olan kişinin bu isteği önce kişinin adabı yönünden değerlendirilir, uygun görülmesi halinde durumu zaviyede görüşüldükten sonra kabul edilirse törenle kişi üyeliğe alınır. İlk olarak yamaklık seviyesindeyken mesleki eğitimle birlikte aynı zamanda da zaviyelerde dini, ahlaki ve sosyal bilgileri öğrenerek iki yönlü eğitime devam olunurdu. İki yıl süren bu eğitim tamamlandığında kişi yine bir törenle çıraklığa yükseltildi. Çıraklık, eğer mesleği özel maharet gerektirecek kadar özel bir meslek değilse ortalama 1001 gün sürerdi, ancak bazı mesleklerde bu süre çok uzun yıllar alabilirdi. Çıraklık seviyesinde bulunan bir kişi hem mesleğinin inceliklerini hem de iş hayatıyla ilgili tecrübeler edinmesi ve gerekli bilgileri edinmesi gerekmektedir. Çıraklık seviyesini tamamlayan kişi artık kalfalık seviyesine terfi ettirilir ve üç yıl bu seviyede yine mesleki ve aynı zamanda askeri eğitim alması sağlanırdı. Kalfa seviyesindeki bir kişi ata binebilmeli, kılıç kuşanabilmeli ve atıcılık yapabilmeliydi. Tüm bu eğitimleri tamamlayan aday işiyle ilgili yaptığı bir eserini ahi vekilinin başkanlık yaptığı ustalar meclisine sunar ve eseri kabul görürse ustalık seviyesine alınır. Böylelikle en alt seviyeden en üst seviyeye kişi ustasının rızası ile gelir ve muvafakat almış olurdu (Balcı, 2019, s. 369-370). Bu törene daha çok ehemmiyet verilir ve biraz daha ihtişamlı yapılırdı. Usta olma merasimi genelde bahar aylarında yapılırdı. Usta olacak olan kalfaya karar bir ay öncesinden bildirilir ve dükkân bulmasına izin verilirdi (Bulut,2009, s. 29-30). Ustalık merasiminde, ustanın yapmış olduğu işlerin bulunduğu tepsi, merasimi izlemeye gelenlere göstere göstere dolaştırılır ve (siftah uğruna aşk ola) diye bağırılır, tepside bulunan genç ustaya ait eserler satılmaya başlanırdı. Herkes bu eserlerden birer tane alıp değerinin çok üzerinde bir bedel koyarlardı. Bu yöntemle genç ustanın ilk sermayesi toplanırdı (Anadol, 1991, s. 100).

Bu eğitim dönemindeki faaliyetler, İslam dininin temel kaideleri üzerine düzenlenmiştir. Bireye, kendisini tanımayı öğretmek, onurunu korumak, iyi niteliklere sahip

olarak yetiştirmek, kişideki gizil yetenekleri aşikâr etmek ve kabiliyetlerini doğru yönlendirebilmesi amaçlanmış ve eğitim ahilik prensiplerine uymayı kabul eden herkese, ehil kişilerce, hiçbir ücret ya da bedel alınmaksızın verilmiş, eğitimi bir noktada sonlanacak şekilde değil, ömür boyu süren bir faaliyet olarak ele alınmıştır. Ömür boyu devam eden bir faaliyeti uygulamaya koymak bu sistemin en çarpıcı özelliğidir (Ekinci, 2001, s. 119-122). Ahiliğe kabul edilerek, kabul görenler, halen sanatını devam ettirenler olarak “dahili” fiilen sanatını devam ettiremeyenler olarak “harici” olmak üzere iki sınıftır. Hariciler kendi arasında aşağıdaki gibi isimlendirilmekteydi:

a) Emekliler: Esnafın yaşlı olanlarıdır ve işyerine gelip gidemeyenlerdir. Bu zümreden olanların maddi durumu yerinde olanlar kalfalar vasıtasıyla işyerlerini yönetmeye devam ederler.

b) Düşkünler: Esnafların üstatlarıdır. Kalfaları eliyle işletecek işyerleri de bulunmamaktadır. Bu zümreden olanlardan yardıma muhtaç olanlara sandıktan yardım edilir.

c) Sakatlar: Esnafılıkta sınıf farkı olmadan hastalığı daimî olanlardır. Bu zümreye ise hem sandıktan hem de esnafın üstatları ve kalfalarınca da yardım edilir.

Haricilerin dışında bir de sanatını devam ettirmekte olan sınıf vardır. Bunlara ise dahililerdir. Dahililer ise:

a) Yamaklar: On yaşından küçük olup, işine devamı babası ya da velisi tarafından sağlanmaktadır.

b) Çıraklar: İki yıl süreyle yamak olan çalışan kişi çıraklık seviyesine gelirdi ve törenle çırak olunurdu. Haftalığı belirlenir, bu ücretin iki haftalığı sandığa yatırılırdı.

c) Kalfalar: Üç yıl çırak olarak çalışan daha gösterişli bir törenle kalfalık seviyesine çıkartılırdı. Törende mesleğe ait kıyafet o gün ilk kez giydirilir, şed kuşatılırdı.

d) Üstadlar: Üç yıl süreyle kalfalık etmiş ve özellikle çırak yetiştirmede maharet göstermiş kişi üstat (usta) olurdu. Üstatlık töreni oldukça geniş katılımlı olurdu ve usta olan kişiye gerekli nasihatlerde bulunulurdu (Çağatay, 1974, s. 154-155).

1.3.4. Şed, Peştamal Bağlama ve Ahilerin Kıyafetleri

Ahiliğe giren kişiye kuşak veya peştamal bağlanır, şalvar giydirilirdi. Şed’de “vefa şeddi” denilirdi. İlk kez şed Cebraail isimli melek tarafından Âdem peygambere kuşatılmış ve bu kuşağa (Şed’di vefa) denilmişti. Bu Şed’ di beline kuşatıyorum ki, sözünde durasın, şeytana düşman olasın ve ona uymayasın, kaza ve kadere sabredesin diye de söylemlerde bulunulurdu. Ahilerde kıyafete özel bir önem verilirdi. Ahiler şalvar giyer, meslek ya da sanat erbapları Şed

yani kuşak giyer, peştamal kuşanırlardı. İpek giysi giyilmez, gök, siyah, beyaz ve yeşil renkler benimsenmiş, sarı ve kırmızı beğenilmezdi. Yeşil renk hükümdar, kadı ve müderris zümresine, beyaz renk, kalemle iştilgal edene, siyah renk ise ahilikte henüz tam yetişmemiş olan kimselere has renklerdi (Çağatay, 1990, s. 79).

Ahilerin yaşam anlayışı tasavvufilerden tamamen farklıdır. Tasavvufi kişiler daha çok maneviyata önem vermişken, ahiler günlük yaşantının içinde, olağan hayatın seyri içerisinde bulunmaktaydılar. Tasavvufiler “hırka” giyinirken, ahiler ise “şalvar” giymeyi tercih ederler, zanaat erbapları ise “peştamal” veya “şed” sarılırlardı. Törenlerde bu giysiler özellikle önem arz ederdi. Genç ahiler ise şalvardan başkaca abadan bir kıyafet giyer, ayakkabı olarak da “mest” tercih edilirdi. Peygamberlerden hiçbirinin kırmızı ve sarı renkte olan kıyafetlerden giymemiş olmasıyla, bu renklerin ise fütüvvet namelerinde lanet edilmiş firavun kıyafeti olarak tanımlanmasından dolayı “firavn-ı lain donu” olarak görüldüğünden tercih edilmezdi. Savaşçı olan ahiler ise, o döneme ait olan askeri kıyafetleri giymekteydiler (Mengütay, 2018, s. 47-48).

1.3.5. Ahi Birliklerinde Denetim ve Ceza

Ahilikte ahlaki ve etik değerlere aykırı hareket edene ağır cezalar verilirdi. Örgütten atılma, derhal cezalandırma uygulamalar arasındaydı. Dedikodu, iftira, kibir, acımasız olma, kin beslemek, hırsızlık kabul görmeyen eylemler arasındaydı. Ahi Evran’ın kalitesiz ürün ürettiği için esnafın ayakkabısını çatısına atarak esnafı cezalandırdığı, Türk toplumunda “Pabucun dama atılması” olarak deyimleşmiştir. Bu ceza, muhatap esnaf için büyük bir utanç ve izolasyon sebebidir. Toplum nazarında güven kaybına ve maddi kayıplara neden olacaktır. Hiç şüphesiz burada amaçlanan hedef, hataları önleyerek hem üreticinin hem de tüketicinin korunmasını sağlamaktır. Ayrıca rekabet kalite odaklıydı ve üretimde bu amaçlanmaktaydı (Aydoğan & Khalid, 2018, s. 54). Ahilikte kalite, bireyin şahsını, sanatını, sanat öğretene hocasını, iş çevrelerini ve hizmet alımı yapan kimseleri içerisine alan kapsamlı bir anlamı karşılayan kavramdır. Kalite farkındalığının tüm çevrelerce kabul görmesi, toplam kalitenin yönetilmesi, kalite mantığıyla eşleştığının göstergesidir. Bu durum, yeni dünya düzeninde mentorluk ve koçluk uygulamaları çerçevesinde dikkate alınması gereken nitelikler taşımaktadır (Çelen, 2014, s. 10).

Ahilik kurumunun idarecileri, birlik üyelerini mesleğin ahlakına uygun hareket edip etmediklerini tahlil edebilmek için ciddi bir şekilde denetler ve kurallara riayet etmeyenlere *ders verecek ve aynı zamanda ibret olacak şekilde* cezalandırırlardı. Herkesin şikâyet etme hakkı bulunmaktaydı ve üyeler aleyhine dava açma yetkisi herkese tanınırdı (Uçma, 2011, s. 128). Verilen cezanın en ağırı “yolsuz” ilan edip, ilgili esnafın dükkanını kapamak ve işinden menetmektir. Nadiren uygulanan bir ceza olsa da buna bir süre zaviyeden uzaklaşmak anlamına

gelen “seyyah vermek” dediklerine nazaran belki bir zaman esnafı hakikaten seyyah ettikleri aktarılmaktadır. Cezaların en hafifi esnaf arasında kahve pişirtmektir. İki derece ceza arasında muhtelif ağırlıkta cezalar bulunmaktadır. Debbağ olan kimsenin kasap olmağa talip olması halinde ocaktan red olunması, bu cezanın uygulanmaması halinde yerine doksan dokuz hakikat değneği vurma ve bin akçe cürüm cezası alınmasının, muhatabın cümle pirlerin bedduasını kabul etmiş sayılacağı ve ayrıca da on yıllık kalfanın dik başlılık göstermesi halinde zaviyenin kapısına kurban asarak yüz sürme cezasının fütüvvet namede fıkra olarak belirtildiği aktarılmıştır (Günaydın, 2015, s. 81-82).

Üretilen ürünün kalite ve fiyatı konusunda esnaf örgütlerinin yetkisi sınırlıydı. Özellikle fiyatların belirlenmesinde kamu otoritesi olarak yetki kadıdır. Mal ve hizmetin karşılığı olan ücrette tavan fiyat uygulaması olan Narh uygulaması bulunmaktaydı (Özdemir, 2017, s. 6). Esnafa tanınan kar oranı %10’u aşmamakta ve yıllık enflasyon bu durumu zorlayan bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Narhın sapma miktarı, yüksek miktarlara vardığında ve tekrar etmesi halinde muhatap Müslüman bir kimse ise hapis cezası verilir, gayrimüslim bir kimse ise küreğe konulurdu (Genç, 2014, s. 294-295). Kürek cezası, gemilerde kürek çekme olarak uygulanmakta ve Fatih döneminden sonra özellikle savaş zamanlarında günümüzdeki kamuya yararlı bir işte çalışma uygulamasına benzer bir uygulama olarak karşımıza çıkan, belirli suçlarda karşılık bulan bir uygulanmadır. Bu suçlar arasında ticari işlerde sahtekarlık yapmakta bulunmaktaydı (Kaya, 2016, s. 110). Fakat narhtan sapmada verilen cezalar fazla uzatılmazdı, tekrar etme belirleyici noktaydı. Birkaç kez uyardıktan ceza verilmezdi. Tekrarı yoksa ceza daha fazla uzatılmazdı. Esnafın cezası daha ağır olup, esnafça verilen dükkân kapatma, esnafıktan çıkarma gibi cezaları kadı daha yatıştırıcı tavırla karara bağlardı (Genç, 2014, s. 294-295).

1.3.6. Fütüvvet-Ahilik İlişkisi ve Anadolu’ daki Mahiyeti

Köken itibarıyla “feta” kelimesinden türeme olan “Fütüvvet” anlam olarak “Eli açıklık, gözü peklik, yiğitlik, yardım severlik ve faziletli bir kişiliğe sahip olma” terimlerini karşılamakta olup, kültürel bağlamda bir derinliği bulunmaktadır (Şeker, 2011, s. 19). Fütüvvet erbabına Arapça da “Feta- Fıtyan” ulularına ise “Abul Fıtyan” denildiği, yollarına Arapçada “Al-futuvva”, Farsça lisanında ise “Fütüvvet” denilmektedir. Şeyhlerine ise “ahı” denildiği kaynaklarda geçmektedir. Risale ehli Sülemini, fütüvvet makamını kimin kazanacağını ve feta adını kimin hak edeceği kendisine sorulduğunda şu cevabı vermiştir; Tanrı hepsinden rahmet etsin, kimde Adem (a.s.)’in özür getirmesi, Nuh (a.s.)’in sebatı, İbrahim (a.s.)’in vakarı, İsmail(a.s.)’in doğruluğu, Musa(a.s.)’nin ihlası, Eyyub(a.s.)’un sabrı, Davud(a.s.)’un anlayışı, Muhammed(s.a.v.)’in cömertliği, Ebubekir(r.a.)’in acıması, Ömer’in (a.s.)’in hamiyeti,

Osman(r.a.)'ın utangaçlığı, Ali(r.a.)'nin bilgisi bulunursa ve bütün bunlarla beraber nefsinin horlar ve ayıplarını görürse o kimse fütüvvet sahibidir, feta adını hakettiği aktarılmıştır (Gölpınarlı, 2011, s. 18). Fütüvvet ehlinin ilk vasfı yaratıcı olan Allah'a inanmaktır. Kullarına sadakattir. Fütüvvet namelerinde, yaygın şekilde fütüvvet ehlinin alını-sofrası ve kapısının açık olması, ele, dile ve bele sahip olunması gerektiği ifade edilmiştir (Torun, 1998, s. 106).

Orta çağda bazı mutasavvıflar, bilginler ve düşünürler, insanların toplum içerisindeki davranışlarını ve kültür yapısını geliştirmek için kurallar belirlediler ve bu kuralları fütüvvet namelerinde topladılar. Abbasi halifesi olan Nasır Lidinillah devrinin büyük mutasavvıflarına fütüvvet name yazdırarak güvenli bir ortam sağlamayı başardı, Selçuklu Sultanlarından I. Alaeddin Keykubat Anadolu'ya gelen mutasavvıf Sühreverdi'nin aracılığıyla fütüvvet kurumunun üyesi oldu ve XIII. Yüzyılda, özellikle Köseadağ savaşıdan sonra Anadolu'da iyice yer edinen fütüvvet teşkilatı şehirlerde etkinliğini hissettirmeye başladı. Genç üyeleri, devletin savunmasında önemli işlevleri oldu (Doğru, 1991, s. 8). Bu fütüvvetçi gelenek Anadolu'da yerleşik bir hal alarak ahilik şeklini almıştır. Türk ahiliği İslami-Abbasi ekolünden etkilenerek Türk toplumu tarafından kabul görmüştür.

Ahiliğe mensup kişilere “ahi” denildiği gibi “feta” da denilmektedir. Ahiliğin anayasası olarak görebileceğimiz fütüvvet namelerinde ahi kelimesi ve feta kelimesi aynı anlamı karşılaması için aynı anlamda kullanılmıştır. Frenklerin İskenderiye'yi kuşattığından bahseden, Mısır ülkesi ve Antalya şehirleri ile bağlantılı olduğu anlaşılan, tam olarak nerede ve ne zaman kaleme alındığı bilinmeyen ancak birçok nüshası bulunan ilim ehli Burgazi'nin fütüvvet namesinde “yiğit, ahi ve şeyh” kavramları birbirlerini tamamlayan unsurlar olarak ele alınmıştır. Burgazi fütüvvet namesinde kavramlarla ilgili şöyle denilmiştir.

“Bilün iy iman ehli, yiğit, ahi ve şeyh bu üç birdür. Yiğitlik heves eylemekdür, ahilik başlamakdur ve şeyh, tamam kılmakdur. Yiğitlik sakal gelmekdür, ahi sakala ak düşmekdür, şeyhlik tamam pir olmakdur. Ve dahi yiğitlik, mü'min yolun varmakdur ve ahilik, evliyalar yolın almakdur ve şeyhlik, Peygamber dirliği demekdür. Ve dahi yiğitlik şeri'atdür, ahilik tarikatdür ve şeyhlik hakikatdür. Ve dahi yiğitlik, yola gitmeye niyet kılmakdur, ahilik yola girüb gitmekdür ve şeyhlik menzile irmekdür. Ve dahi yiğitlik, ana rahminden doğmakdur, ahi dünyada dirölmekdür ve şeyhlik, ölmekdür ve dahi şeyhlik iman birle ölmekdür” (Gölpınarlı, 2015, s. 113).

Burgazi fütüvvet namesindeki metin içeriğinden de anlaşılacağı üzere yiğitlik ana rahminden doğması, sakalı gelmesi, mü'min yoluna varması ve yola girmeye niyet etmekten ibaret, ahi sakalına ak düşmüş, evliyalar yolunda ilerleyen, şeyhlik ise daha ileri seviyede olan, önder kişiliktir. Üç kavramında menzili bir olduğu ve aralarında mertebe farklılığı olduğu

anlaşılmaktadır. Esasen bu üç hiyerarşik mertebe, fütüvvet geleneğinden gelen basamakları oluşturmakta ve bu geleneğin devamı olarak ahilik kurumunda görülmektedir.

Toplumun içerisinde belli kesimlerin bir araya gelerek ahlaki prensipler çerçevesinde oluşturmuş olduğu bir teşkilat olan fütüvvet ayrıca da toplumun tüm kesimlerine hitap edecek durumda olan bir ahlak ve prensipler mecmuası olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar bazı ayinler icra etmekte ve gerektiğinde birbirlerinin yardımına koşmaktaydı. Lüzumu halinde ise toplumun mukadderatında etkin roller üstleniyorlardı. Bu ayinlerin nasıl yapılacağı, merasimler ve üyelerin davranış şekilleri Fütüvvet name isimli eserlerde yer almaktaydı (Moghaddam, 2017, s. 61). Fütüvvet nameler, fütüvvet teşkilatı üyelerinin bilmesi gerekli olan esasları içeren, adap ve erkan konularının ağırlıklı olarak ele alındığı eserlerdir. Fütüvvet namelerde itikadi konular, fütüvvet esaslarının birer dayanağı olarak temas edilen konular olmuşlardır (Karaağaç, 2013, s. 43-44). Fütüvvet nameler edep denilen fütüvvet kurallarını genel olarak ihtiva ederler ve bu edep kriterleriyle bir fetanın (fütüvvet mensubunun) karakter portresini çizerler. Uyması gereken tüm ahlaki kaideler tanımlanmıştır. Hatta günlük hayatın içindeki davranışlar sofrada adabından, kabir ziyaretine varıncaya kadar en ince ayrıntısına kadar anlatılmıştır (Ceylan, 2016, s. 174). Fütüvvet nameler ahi zaviyelerinde belli günlerde okunan, Kur'an-ı Kerim'i ana kaynak olarak almış, hadis-i şerifleri referans olarak alan, coğrafyasındaki yaşam ve inanç biçimleri ve grupları hakkında bilgi veren önemli kaynaklardır (Şeker, 2011, s. 25). Şimdilik bilinen ilk fütüvvet name, X. Yüzyıla ait "Kitab-al Futuvva" isimli "Abu Abd-al Rahman Sulemi'ye ait fütüvvet namedir. Fütüvvet geleneğinin ilk öncüleri ve sahibi sayılan peygamberleri anlatmaktadır. Tasavvufi bir yaşam biçimini tarifleyerek Kur'an ve sünneti temel fikir olarak alan prensipleri anlatmaktadır. Sonrasında ise "Hace Abd Allah-ı Ansari" ye ait fütüvvet namedir ki ilk fütüvvet nameyle benzerdir. Türkçe, Arapça ve Farsça Fütüvvet namelerde bulunmakta olup, günümüze kadar uzanan Türkçe yazılmış Burgazi Fütüvvet namesini, Yahya b. Halil b.Çoban el Burgazi yazmıştır. Fütüvvet nameler Kur'an-ı Kerim ve sünnetten türetilen özgecil davranışlara örnek olarak Sulemi' nin Fütüvvet namesinde nasıl vurguladığı örneklenmekte olup, değerler ifade edilmiştir.

Tablo 6: Sulemi Fütüvvet namesindeki Önerilen Davranışlar

Arkadaşlara nezaket ve ihtiyaçlarını karşılama	Zulme cömertlikle karşılık verme misilleme yapmama
Arkadaşlarının başarısızlığını aramama	Cömertlik
Eski dostluğu sürdürme	Günah değilse arkadaşlarla birlikte gitme
Arkadaşlarınızın mülkünüzü kendi mülkü gibi kullanmasına izin verme	Misafirperverliği sevmek ve ziyafet verme
Arkadaşları onurlandırmak ve onlar için hareket etme	Doğruluk

Dostlara şefkat ve teselli etmek	Allah için sevmek, ziyaret etmek ve iletişim kurma
Sözde doğruluk ve dürüstlük	Sakladığınızı değil verdiğiniz malınız gibi görme
Keyifli arkadaşlık, arkadaşlarınızla eğlenmek ve neşelenmek	Sürekli tövbe etme, hataları güçlü bir kararlılıkla düzeltme ve bir daha tekrarlamama
Dostları azarlamamak ve onlar için Allahtan mağfaret dilemek	Arkadaşlarla her konuda anlaşmak
İbadet adabını koruyarak insanların ihtiyaç ve çıkarlarına hizmet etmek	İç ve dış dindarlığı korumak
Cezalandırma gücü olsa bile bağışlama	Başkalarının kusurlarından çok kendi kusurlarına odaklanma
Allah'ın rızası için dostlarının incitici davranışlarına sabırla katlanma	Her zaman sadakat ve doğruluk
Her koşulda tüm canlılara şefkat gösterme	İlişkilerini dünyalık sebepler için değiştirmeme
İyilik yapma	Dostlarının rahatı için zorluklara tahammül etme
Sosyal ilişkilerde sabır	Alçakgönüllülük
Saygılı birisi olma	Kıskançlık yapmama
Arkadaş için harcama	Sorulmadan yardım teklif etme
Komşuları koruma ve iyi komşuluk ilişkileri yürütme	Sunulan yemeği eleştirmeme
Fakiri ve yabancıyı sevmek ve onlara nezaketli davranmak	Geçim konusunda Allah'a güvenme
Sana yapılmasını istemediğin şey kimseye yapmama	Yapılan iyiliği unutma
Davet beklemeden arkadaşlarının evlerini ziyaret etme	Arkadaşlarına yardım etme ve birlikte hareket etme

Kaynak: (Şentürk, 2021, s. 31).

1.3.7. Anadolu'da Ahilik

Türkler, 1225'lerden öncesinde Anadolu'ya alplık, yiğitlik vasıf ve heyecanı ile daha kabul edilebilir iklimsel özellikleri olan bölgelere gelme, mera, kışlak ve hayvanlarını yayabilecekleri alan aramaları yüzünden çoğunlukla savaşı ve hayvan yetiştiricisi olarak gelmişler, 1225'lerden sonrasında ise zengin tüccar ve sanatkârlar Moğol saldırılarından dolayı göç ederek gelmişlerdir. Moğol saldırılarından dolayı gelenler hızlı bir şekilde geldiklerinden maddi ve manevi varlıklarında herhangi bir bozulma olmadan Anadolu'ya gelmişlerdir. Beraberlerinde zenginliklerini ve sanatlarını getirmişlerdir. Asya'dan göç eden Türk'ler, Anadolu'da yaşantılarına devam edebilmeleri için ticari olarak tutunabilmeleri gerekiyordu ancak yeni yurtlarında yerleşik bir yaşam sürmekte olan Bizanslı esnaflarla rekabet edebilmeleri

zaruriydi, bunun için bir olup diri olmaya ihtiyaç vardı. Göçebe bir yaşam süren Türklerin en çok ihtiyaç duydukları meslek deri işçiliği idi. Bunun nedeni deri işçiliğiyle üretilen yemeni, çizme, at eyeri gibi eşyaları üreterek ticari olarak işe başlamış olacaklardı (Çağatay, 1974, s. 89-90). Göçebe bir yaşam formundan, yerleşik bir hayata geçen Türklerin, dayanışma içerisinde olmaları gerekmektedir.

Yaşama tutunmak, geçimini sağlamak için, birlik ve beraberlik içinde olmak, meslek erbabı olunması gerekiyordu. Bizans ya da Moğollar tarafından istila endişesinin her an için var olması, emniyetin tam olarak sağlanamamış olması, demografik yapının karışık olması ve devlet otoritesinin oldukça zayıf olması ahilik kurumunu gerekli kılıyordu. Ayrıca İslam'ı yaymak, fetih elde etmek, düşmana boyun eğdirmek gibi savaşçı kahramanlardan gelen fikir, ahiliğin Anadolu'da yer edinmesindeki temel motivasyonu oluşturmuştur (Oncar, 2016, s. 21-24). Aslında ahilik teşkilatının oluşumuna neden olan sorunların en başında güvenlik sorunu bulunuyordu. Yeni yerleşim yerinde bulunan Bizans halkı ve kendilerini kovalayan Moğol tehlikesine karşı teşkilatlanma zorunluydu. Yurt savunması için gençlere askeri savaş taktikleri, savaşta kullanacakları askeri malzemenin kullanımı öğretiliyor, haksızlıklara ve zorbalıklara karşı gelmenin bir yurttaşın genel görevi olduğu bilinci aşılanıyordu. Bu çelişik ortam, ahilik kurumunu ortaya çıkarıyordu (Anadol, 1991, s. 49). Bu koşullar içinde XIII. Yüzyılda Anadolu'da varlığını hissettiren ahilik, Selçuklu Devletinden sonra bu coğrafyada birliğin sağlanıp korunmasında ve Osmanlı'nın kurulmasında önemli roller üstlenmiştir. Ahiler, esnafların, tüccarların ve diğer meslek dallarının örgütlenmesinde öncü olmuş böylelikle ülkenin dört bir tarafında, bir devletin esenliği için zaruri olan kültürel, ekonomik ve sosyal düzenin teşkil edilmesini ve giderek daha da güçlenerek köklenmesini sağlamışlardır (Hızlı, 2011, s. 20-21). Yeni yurtlarında Türkler emniyet içerisinde değildiler, Moğol tehdidi devam etmekte olduğundan, Konya'da yaşayan Mevlâna (1207-1273) Selçuklu sarayı ileri gelenlerini etkilemeye gayret etti. Kırşehir'de yaşayan Hacı Bektaş Veli (1210-1270) Türk kültürünün eriyip gitmemesine gayret etti. Yine Kırşehir ilinde ikamet eden Şeyh Nasruddin Ebu'l Hakayık bin Ahmed (1172-1262) ya da bilinen adıyla Ahi EVRAN (Evren)'da tüm esnaf ve sanatkarı "Ahilik Teşkilatı" adı altında toplayarak, esnafa ahlak telkin etmek suretiyle, üretici ve tüketici çıkarlarını emniyet altına alarak, devlet otoritesinin azaldığı, asayişin ve iktisadi düzenin sarsıldığı bir zamanda halka mukavemet gücü aşılamıştır (Şimşek, 2002, s. 22) Bu şartlar altında oluşan ahilik teşkilatı, Anadolu'nun her tarafına yayıldı ve Ahi Evran'ın birlik ve dirlik öğretisi kabul gördü. Devlet adamları ahilik teşkilatına girmeyi şeref sayıyorlardı (Arslan, 2005, s. 88). Osmanlı'nın kuruluş dönemlerinde ve yükselme dönemlerinde ahilik teşkilatının önemli rol oynadığını metin içeriğinde bildirmiştik. Osmanlı'nın kuruluşunun manevi mimarı olan Şeyh Edebali bir ahi şeyhidir ve damadı olan Osman Gazi'ye maddi ve manevi desteğini

esirgememiştir. Kayı boyundan imparatorluğa evrilmeyi sağlayan felsefe ve varoluş mantığı, ahilerin Osmanoğulları'na aşlamış oldukları “Devlet-i Edeb Müddet” hikmetinin içerisinde. Bu anlayış üzerine kurulu olan Osmanlı Devleti altı yüzyıl, üç kıtada hâkim güç olmuş ve tebaasını adalet içerisinde yönetmiştir (Ceylan, 2018, s. 11).

1.3.8. Ahiliğin Tarihsel Gelişimi

Ahilik teşkilatının tarihsel gelişimini ele almak için öncelikle fütüvvet fikrinden bahsetmek gerekmektedir. Fütüvvet, İslami esaslara uygun olan davranışları sergileme ve kötü sayılan davranışlardan kaçınmayı esas alan, ahlaklı bir toplum ve yaşam oluşturma ideallerinin kurumsallaşmış ismi olarak tanımlanabilir (Erdem, 2021, s. 173). Bu geleneğin kökü oldukça eskilere dayanmaktadır. İran kültürünün hâkim olduğu yerlerle birlikte Mezopotamya bölgesinde etkili olduğu görülmektedir. Toplumsal olarak kökeni İran'a uzansa da arap kültüründeki “İyi İnsan” fata anlayışına dayanmaktadır. Fütüvvet fikri, tasavvuftan etkilenecek, 3. yüzyılın başından itibaren Emevî'lere başkaldırı olarak yeni bir boyut kazanarak sınıflara ayrıldı ve fütüvvetten etkilenen bir zümreye “Ayyar”, diğerine “Şatır” denildi. Askerlik yapanlara da “Sipahi” denildi. Sekiz yüzyıllarının başlarında fütüvvet fikri özellikle Bağdat civarında kurumsallaşmış ve Arap Yarımadası, İran'la kalmayarak Kuzey Afrika'ya uzanmış hatta Afrika'da “Ribat” denilen yerlerde faaliyet gösterdikleri için hoca ve asker anlamlarına gelen “Murabit” ismiyle anılan sınıfa Afrika'nın derinliklerine kadar inerek bu yerlerde ticari ve sosyal münasebet kurmuşlardır (Turan, 2010, s. 156).

Fütüvvet fikrinin bir müessese olarak var oluşu, İslam'ın tebliğ edildiği zamana denk gelmektedir. Bu fikir tam olarak benimsenmiş hatta bir makam olarak görülmüştür. Fütüvvetin, sufilikte kabul görmesi, İslam dininin nüfuz ettiği yerlere girmesinde etkili olmuştur. Fütüvvete ait birlikler, Emevi'ler döneminde devlet teşkilatından ayrı bir şekilde örgütlenmişler, gelişen zaman içerisinde devletin ihtiyaç duyduğu zamanlarda etkili bir güç olarak faaliyette bulunmuşlardır. Abbasi halifesi olan Lidinillah bu birlikleri bir araya getirip dağınık yapısını ortadan kaldırıp birleştirerek bir teşkilatlanma haline getirmiştir (Oncar, 2016, s. 9). Bu birlikler, İslam'la birlikte, Mezopotamya, Azerbaycan, Afrika, Mısır ve Endülüs' ün hâkim olduğu yerlerde kabul görmüş, XIII, Yüzyıl zamanında ise Anadolu'dan, Balkanlar'a, Ortadoğu'dan Kafkasya'ya kadar yayılmıştır (Ahmed, 2016, s. 160).

1.3.9. Ahi EVRAN ve Hayatı

Asıl adı Mahmud olarak bilinen Ahi Evran Veli, İran ülkesinin batı Azerbaycan kesiminde bulunmakta olan Hoy ismiyle anılan şehrinde, (h.566) 1171 yılında dünyaya gelmiştir. Buna göre gerçek adı Mahmud b. Ahmed el-Hoyi'dir. Gerçekleştirdiği ehemmiyetli

işler ve hakikat arayan olması sebebiyle, hakikatlerin babası anlamına gelen Ebu'l Hakayık künyesi, insanların ve dinin yardımcısı anlamına gelen Nasireddin lakabı da sonradan verilmiştir. Horasan'a ve Maverâünnehir'e giderek, Herat'da mantık, felsefe ve fen bilimleriyle birlikte dini ilimleri tahsil etmiştir (Özden, 2017, s. 15-17). 1205'te Rum ülkesine (Anadolu) göç etmiş ve deri atölyesi kurarak, debbağlık (dericilik) yapmaya başlamıştır. Anadolu'da meydana gelen çalkantının etkisiyle ahilik örgütünü kurmuş ve pir olarak kabul edilmiştir. Mutasavvıf ve sufidir. Aynı zamanda iş ve düşünce ahlakının kurucusudur. Ali Emiri Efendi'nin görüşüne göre Ahi Evran; Osman Gazi'nin tahta çıkışında hayatta olduğu ve yine Seyit Nimetullah'ın görüşüne göre ise, Osman Gazi'nin ileri gelenlerinin Şeyh Edebali, Hacı Bektaş Veli ve Ahi Evranın olduğu, Osman Gazi'ye törenle ilk kılıcı kuşattıkları ve böylelikle öz be öz Türk kurumu olana ahi gelenek/töresi büyük bir devletin kuruluşunda ilk harcı koymuştur (Gülvahaboğlu, 1991, s. 10). Ahi Evran, doksan üç yaşına kadar yaşamış, hayatı çoğunlukla Konya, Kayseri ve Kırşehir'de geçmiştir ancak ahilik örgütünü, Kırşehir vilayetinde kurmuş, ahi esnafının varlığı ve Türkmenlerin çokluğu nedeniyle bu şehri merkez seçmiştir. 1243 yılındaki Moğol baskınında, Ahi Evranın eşi olan Fatma hatun, Moğollara esir düşmüş, bunun üzerine ahi birlikleri mukaddes bir cihat ruhuyla karşılık vermiş, bu mücadele sırasında, doksan üç yaşındaki Ahi Evran yaralanarak şehit düşmüştür. Türbesi halen Kırşehir ilinin merkezinde bulunmaktadır. I. Alaaddin Keykubat'ın isteğiyle 1227 yılında Kayseri'den Konya'ya yerleşen Ahi Evran hem sanatını icra etmiş hem de ilmi faaliyetlerinde devam etmiştir. I. Alaaddin, II. Gıyaseddin'in tertip ettiği bir suikast ile öldürülünce pek çok ahi cezalandırılmış ve Ahi Evran da hapse atılmıştır. II. Gıyaseddin' in kötü yönetimine karşı ahiler ve Türkmenler karşı çıkmış ve Babailer isyanı yaşanmıştır. Baycu'nun sevk ve idaresinde olan Moğol birlikleri Anadolu topraklarına girerek, II. Gıyaseddin'in komuta ettiği orduyu Köse Dağ bölgesinde yenerek Kayseri'ye kadar ilerlemiş ve burada ahiler şehri savunmuşlar ancak Moğollar şehri ele geçirerek pek çok ahiyi katletmiş ve onlara ait ev ve iş yerlerini yakarak esir almışlardır. II. Gıyaseddin'den sonra yerine geçen Celalettin Karatay, ahi ve Türkmenlerin ileri gelenlerini serbest bırakmış ve Ahi Evran tekrar faaliyetlerine devam etmiştir (Ayış, 2019, s. 95).

Ahi Evran, Türk- İslam aleminde kurmuş olduğu ahilik teşkilatlanmasıyla hem medeniyetimize eşsiz eserler kazandırmış hem de esnaf ve sanatkarlarımızın maddi ve manevi olarak saadetlerine sebep olmuş bir mutasavvuftur. İnsanın çalışmaktan başka kazancı olmadığını, sadece alın teri ile geçinilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Kurmuş olduğu örgütü kardeşlik felsefesi üzerinde yükseltmiştir. Ayrıca ahilik teşkilatında yetişen insanlar ordularda gönüllere girmiş, Türk'ün adaletli, dürüst yaşantısının duyulmasına vesile olmuştur. Bundan dolayıdır ki Osmanlı ordusu gittiği yerlerde sevinçle karşılanmış, kimseden tepki ve nefret

görmemiştir. Bugün Polonya’da atasözü halini almış “Türk gitti, adalet gitti.” sözü bunun ispatı, niteliğindedir (Çalışkan & İkiz, 1993, s. 3).

Ahi Evran Veli, Mevlâna Celaleddin-i Rumi, Hacı Bektaş Veli ve ayrıca *Yunus Emre*’nin aynı çağın insanları oldukları bilinmektedir. Bu kişiler 13. Yüzyılda Anadolu’da aydınlanmayı sağlayan kişiler arasında sayılmaktadırlar (Akarpınar,2001, s. 8). Bu kişilerin içerisinde bulunan Ahi Evran sadece Ahilik örgütünü kurmakla kalmamış aynı zamanda birçok da yazılı eserde bırakmıştır.

Hoy şehrinde başlayarak Kırşehir ilinde şehadetle sona eren bir ömür yaşayan Ahi Evran’ın yaşamı, inandığı değerler uğruna mücadele vererek, emek sarf ederek geçmiştir. Ahi Evran’ın hayatını incelediğimizde gençliğinde eğitimini alarak meslek sahibi olan ve değerleri için teşkilatlanmaya giden ruhani lider olduğu görülmektedir.

1.3.10.Ahilik Teşkilatının Örgütsel Yapısı

Ahilik teşkilatı köklü kültür dönüşümlerinin yaşandığı bir atmosferde, birbirlerine karşıt görüşleri uzlaştırmak ve aynı zeminde buluşturmak, yerleşik yaşam formunun gereklerine uyan değer yargıları oluşturup yerleşik hale getirmek, Bizans’a muhalif Türk ve Müslüman kökenli esnafın menfaatlerini koruyup gözetmek üzere kurulmuş bir teşkilatlanmadır. Dayanışma ruhuna sahip olan ahiler zengin ile fakiri, üretici ile tüketiciyi, emek ile sermayeyi, millet ile devleti kısacası toplumun her kesimini kuşatarak huzur içerisinde yaşamayı sağlamayı amaç edinmiştir. Statü farklılıklarını kabul etmeyen ve güçlünün zayıfı ezmesine karşı çıkan bu bakış açısı, bu huzurlu ortamın oluşması için köklü bir teşkilat kurulmuştur (Ekinci, 2001, s. 63-64).

Ahiliğin, esnaflarca kabul görmüş olması, esnaflık ile ahiliği müştereken anılmasına neden olmuştur. İlk zamanlarda debbağlık, saraç ile kunduracılıktan oluşan bir yapılanma olsa da zamanla tüm esnaf zümresini ayrıca da üyelik isteği bulunanları bünyesine alarak yetkin bir sosyal örgütlenmeye doğru evrilmiştir (Gülerman & Taştekil, 1993, s. 9).

Yerleşim birimlerinde her sanat kolu için ayrı birlikler kurulmuştur. Bir tek meslek kolu özelinde birliği oluşturacak esnafın bulunmaması durumunda, meslek olarak yakınlığı bulunan esnaf ile bir araya gelinerek birlik oluşturulmuştur. Yerleşim biriminde kurulan ahi birlikleri arasındaki tüm münasebetleri büyük meclis sağlamaktaydı. İmparatorluk içerisinde bulunan bütün ahi birlikleri, Kırşehir ilinde bulunan Ahi Evran zaviyesine bağlıydı. Bu zaviyenin başında bulunan Ahi Baba, Ahi Evran’ın halefi durumundaydı. (Şimşek, 2002, s. 26). Böylelikle, Kırşehir ilindeki Ahi Evran zaviyesince ahi birliklerinin merkezi konumunda bulunuyordu. Her iş gören, kendi mesleğinin zaviyesine kendiliğinden üye olmuş kabul edilirdi. Büyük yerleşim yerlerinde sanat kollarının birden fazla zaviyesi bulunabiliyordu ancak küçük

yerleşim yerlerinde bu durum mümkün olamıyor ve sanatkarların tamamı bir zaviyeye bağlanmak durumunda kalıyorlardı. Her esnafın kendi ismiyle zikredilen bir çarşısı bulunmaktaydı. Arasta (Uzun Çarşı) denilen bu işyerlerinde, aynı işle meşgul olan esnaflar bulunuyordu ve bu yerde büyük idare kurulu ile başkanında kullandığı odalar bulunmaktaydı. Bu yerlerde halkın ihtiyacını gidermek üzere fırıncı, nalbant gibi esnafa da izin verilmekteydi (Gülerman & Taştekil, 1993, s. 10).

Ahilikte her mesleğin bir piri bulunmaktadır. Kimi peygamber ve evliyalari, bazı mesleklerin kurucusu ve ustadi olarak kabul etmişler ve kendilerine bir dayanak noktası olarak görmüşlerdir. Belirli bir Pir'e bağlanmadan olgunlaşamayacağına inanılırdı. Bu pirlerin bazıları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 7: Ahilikte Sanat Pirleri

Meslekler	Mesleğin Piri
Tüccarların Piri	Hz. Muhammed
Seyyahların Piri	Hz. İsa
Çobanların Piri	Hz. Musa
Börekçilerin Piri	Varaka
Çiftçilerin Piri	Hz. Âdem
Saatçilerin Piri	Hz. Yusuf
Çulhacıların Piri	Hz. İlyas
Berberlerin Piri	Selman-ı Farisi
Mimarların Piri	Muhammed İbn-i Ebubekir
Kasapların Piri	Ebu-l Muhcin
Bakkalların Piri	Adiyy İbn-i Abdillan
Sakaların Piri	Selman-ı Kufi
Hamamcılarının Piri	Mansur İbn-i Kasım-i Bağdadi
Debbağların Piri	Ahi EVREN
İğnecilerin Piri	Ebu'l Kasım Mubarek
Nalbantların Piri	Ebu Süleyman İbn-i Kasım
Saraçların Piri	Bu'n Nasr İbn-i Haşimiyye el-Bağdadi
Boyacıların Piri	Ömer İbn-i Abdullah-ı Sebbah
Bardakçıların Piri	Abdulfahhar Medeni

Kaynak: (Gülerman & Taştekil, 1993, s. 10)

İslam inancına göre bireyin tüm faaliyet ve davranışları, manevi olduğu kadar maddi olarak da Hz. Muhammed'in söylediği ve yaptıklarını esas almaktadır. Çünkü samimi bir Müslüman, Kuran-ı Kerim'i ve Hz. Muhammed'in uygulamalarından ilham almaktadır. Meslek piri bu felsefe üzerine kurulu bir yaklaşımdır. Ayrıca da Müslümanların, İslam öncesi önemli kişileri meslek piri olarak görmeleri onların iman esasları çerçevesinde geleneklerine ne denli bağlı olduklarını göstermektedir (Bayram, 2012, s. 102).

1.3.11. Ekonomik Örgütlenmesi

Ahilik teşkilatının en ehemmiyetli özelliklerinden birisi ekonomik hayatında ahilik felsefesine uygun olarak dizayn edilmesidir. Bu amaç için “Orta Sandıkları” ismiyle anılan ve “Esnaf Kesesi” veya “Esnaf Sandığı” ismi de kullanılan, bir nevi ortak bütçe uygulaması bulunmaktadır. Orta sandığının gelirlerini, esnafın satışından belli bir oranda yüzde alınması, yamaklıktan çıraklığa, çıraklıktan kalfalığa ve kalfalıktan ustalığa geçişte alınan bir tür harçlar, örgüte ait mülklerden elde edilen gelirler ve bağışlardan oluşmaktaydı. Giderlerini ise örgüt için yapılan harcamalar, mülklerin tamir ücretleri, çalışanların ücretleri, yapılan yardımlar ve toplantı masraflarından oluşmaktaydı. Bu sandık esnafa bir güvence sağlıyor ve bağlılığı artırıyordu. Esnafın ihtiyacı olan hammadde örgüt tarafından sağlanıp dağıtımı yapılmaktaydı. Orta sandığından karşılanan bu gider yine esnaf arasında taksimat yapılarak tekrar toplanırdı. Böylelikle farklı fiyat uygulamaları ve karaborsa gibi oluşumlarında doğal olarak önüne geçilmekteydi (Cora, 2017, s. 6). Ayrıca bu uygulama sayesinde esnafa kredi sağlanır, esnafi tefecilerden korumuş olurlardı, ayrıca orta sandıklarının karşılıklı olarak birbirlerine borç verdikleri bilinmektedir.

Hammaddeyi tek elden temin eden ve aynı iş kolundan olan esnafın da ortaklaşa kullanmış olduğu çarşılar, aynı işi yapan esnafa yardımlaşma olanağı da sunmasıyla birlikte, esnafın iç kontrolünü sağlaması ve satıcılar arasında rekabet koşulları oluşturarak ürün kalitesinin artmasına neden olmaktadır. Tüketici açısından optimal bir zamanda ürünü satın alabilme olanağı sağlamaktaydı. Toplam Kalite Yönetimi ve standardizasyon açısından çağdaşlarına ve modern dünyaya örnek olması açısından önemlidir (Erdem, 2008, s. 76-77).

1.3.12. Seçim Sistemi

Ahi'ler seçmede, seçilmede ve yönetimlerinde oldukça demokrat şekilde hareket ederlerdi. Şahsi emellere kesinlikle izin verilmez, keyfilik, kendisine bu yapıda yer bulamazdı. Bu niyette olanlara sistem içerisinde yer verilmezdi. Bu yüzden ahilik yüzyıllarca şahsi ve siyasi çıkarlardan uzakta kaldığından temizliğini korumuştur. Bir üst mertebeye geçebilmek için ehliyet, sanat, maharet ve sabır, nitelik ve vasıfları aranmaktaydı. Nitekim ahilik bir disiplin ve

ihtisas yoluydu (Çalışkan & İkiz, 1993, s. 33). Ahi birliklerinin idarecileri seçim yoluyla iş başına gelirlerdi. Esnaf kolu idareci seçimlerinde sadece o meslekteki üyeler oy kullanabilirdi. Esnaf şeyhi seçimlerinde ise adayda:

a) “*Meslek kolunda usta olmak*”

b) “*En az üç usta yetiştirmiş olmak*”

c) İyi hal sahibi olmak ve ayrıca bir suçtan cezaya çarptırılmamış olmak şartları aranır (Uçma, 2011, s. 114). Azil yoluyla ayrılma veya vefat gibi zaruri hallerde, esnafın ileri gelenleri ve ustalar bir araya gelerek toplanır, bunlardan yönetim kurulu dışındaki en yaşlı üye teşkilatın defterlerini ve sandık mevcudunu hazır bulunanların refakatinde teslim alırdı, yönetim kurulu üyeliği için:

a) En az beş yıldır, usta olarak çalışıyor olmak

b) İyi hal sahibi olmak ve mahkumiyeti bulunmamak şartlarını sağlamak aranır. Evvelen esnaf şeyhi seçimi yapılır ve yönetim kurulu seçim sonuçları da esnaf şeyhine gizlice bildirilirdi. Esnaf şeyhi kabul ederse seçim sonuçlanmış sayılırdı, bu kişilerle çalışamayacağını belirtirse durum ahi babaya bildirilir ve gerektiğinde her iki seçimde yenilenirdi (Ekinci, 2001, s. 85-86).

1.3.13.Ahiliğin Yönetim Kademeleri

Ahiliğin manevi olarak bir hiyerarşiye dayanan Feta, Ahi ve Şeyh kademesini metin içerisinde izah edilmiştir. Ahiliğin bir de esnaf teşkilatına dönüştükten ve Osmanlı döneminde devletin sıkı kontrolüne girdikten sonra daha da benimsenen bir kademe yapısı bulunmaktadır. Her esnaf zümresi için bir yapılanması bulunan bu kademeler:

a) Yiğitbaşı

b) Kethüda

c) Nakip

d) Şeyhlik, kademesinden oluşmakta olup ayrıca da bunlarında üzerinde hükümetinde temsilcisi olan, doğrudan doğruya yönetim içerisinde bulunmamakla beraber denetim görevi ifa eden ve ek olarak ihtilafların çözümünde yer alan kurumlarda bulunmaktadır. Bunlar ise:

e) Muhtesiplik

f) Kadılıktır. Ahi esnaf yapılanması hiyerarşik bir yapıya dayanmakta ve yönetim kademesinin her basamağı bir üst basamağa bağlaç görevi görmektedir. Yönetim dikey teşkilatlanma modeline uygun şekilde oluşturulmuştur. Aynı şekilde denetim ve kontrolde

dikey bir şekilde gerçekleştirilmektedir (Erken, 2008, s. 79). Dikey teşkilatlanmanın gereği olarak, her birim zincirin bir üst basamağına karşı sorumlu, tepe yönetim ise alt kademelerin idaresinden ve denetiminden sorumludur.

1.3.13.1.Yiğitbaşı

Yiğitbaşı, Kethüda'nın yardımcısı durumundadır. Esnafın yetiştirilmesi, esnaf arasındaki rütbelerin tespiti, esnafın disiplin mevzuları, cezaların tatbiki ve ustaların peştamal kuşanma törenleri görevlerinin arasındadır (Soykut,1971, s. 117). Yiğitbaşı, esnafın itibarlı olanlarının içerisinde seçilmektedir ve vazifesi kadı tarafından uygun görülerek onaylanmaktadır. Yiğitbaşı çözüme kavuşturamadığı sorunları Kethüda'ya bildirmektedir. Yiğitbaşı her esnaf ve sanatkâr grubunun reisi durumundadır ve esnafın problemlerini ilettiği ilk makamdır. Ustalıktan gelme olup bir kalfanın veya ustanın kendi başına iş yapabilmesine ancak yiğitbaşı izin verebilirdi (Erkan, 2014, s. 91).

1.3.13.2.Kethüda (ahi baba)

Kethüda, birlik üyelerinin ürettikleri ürünlerinin, müşterek olarak belirlenen fiyatının hükümete bildirilmesi, orta sandığının gelirlerini, vergi ve aidatlarını denetlemesi, şed kuşanma töreninin tertip etmesi ve devlet ile birlik üyeleri arasındaki arabuluculuk yapılması görevini üstlenmiştir (Çelen, 2014, s. 11). Kethüda (Ahi Baba), esnaf, tüccar ve sanatkarların devletle olan münasebetlerini yürütmekteydi. Kethüda seçimle iş başına gelir ve kadı tarafından görevi onaylanmaktaydı. Kethüda adayının, en az üç tane ustayı yetiştirerek kıdem almış bir sanat ustası olması, seçilebilmesi için gereklidir. Kethüda yarı resmi bir görev olduğundan uzun süre boş bırakılamaz. Gerekirse kadı tarafından ihtiyaç halinde yeni görevlendirme yapılmaktaydı (Erken, 2008, s. 82).

1.3.13.3.Nakipler

Nakip, dini işlevi ağırlıklı olan, esnaf ve sanatkâr arasında şeyhin temsilciliğini yapan kişilerdi. Seçimle iş başına gelmekteydi. Törenlerde şeyhi temsil eder ve esnafı denetlerdi. Ustalık törenlerinde dua okur ve yeni usta olacaklara peştamal bağlar, esnafın taleplerini şeyhe iletir ve ahi zaviyelerinin hizmetinde bulunurlardı (Erkan,2014, s. 93).

1.3.13.4.Şeyh

Şeyhlik mesleki, toplumsal, siyasi, ahlaki ve dini bir lider konumunda olup, kendisinden sonraki katmanlardaki tüm üyeleri bir baba şefkatiyle korumaktadır ve görevleri ise ahilikle ilgili yapılan toplantılara katılmak ve ahilikle ilgili yürütmeyi sağlamaktır, üyelerin eğitimi,

ticari ilişkileri, mesleki problemleri, orta sandığı, teşkilatlanma personeli şeyhin sorumluluğunda bulunmaktadır (Uçma, 2011, s. 119).

1.3.13.5.Muhtesiplik ve kadılık

Muhtesiplik ve kadılık doğrudan ahilik teşkilatlanmasında olmasa da dolaylı olarak sistem içerisinde bulunmaktaydı. Muhtesiplik günümüzdeki zabıta görevini ifa etmekte, böylece toplum adına denetleme görevini yürütmekteydiler. Kadılar ise yine Muhtesip'lik gibi devletin adalet sistemine aittirler. Bir hukuki yargılama mekanizmasıdır. Ahilerin halk ile ve üyeleri arasındaki çözilemeyen sorunları kadılık makamınca hukuk kurallarına göre çözüme kavuşturulurdu (Süne, 2018, s. 24).

1.3.14.Esnaf Kurul Toplantıları

Ahilik organizasyonunda tertip edilen esnaf kurul toplantıları aşağıda açıklanmıştır.

1.3.14.1.Yönetim kurulu

Ahilikte düzenlenmekte olan yönetim kurulu, eski Türk'ler de düzenlenmekte olan Kurultay'ları anımsatmaktadır. Ahilik teşkilatlanmasının esas karar mercisi olan bu kurul, esnafın şeyhi ile birlikte hareket etmektedir. Esnaf şeyhi, esnafın sorunlarını görüşülmek üzere konuyu yönetim kuruluna aktarır ve yönetim kurulunda alınan kararlardan, kurulla birlikte esnaf şeyhi de sorumlu olurdu. Alınan kararların yürütülmesinden esnaf şeyhi sorumluydu. Yönetim kurulu genellikle beş üyeden oluşurdu. Bu kurulu, esnaf kethüdası, işçibaşı, yiğitbaşı, ehli hibre, esnaf şeyhi ve başkan oluşturuyordu (Oncar, 2016, s. 36). Bu üyelerin görevleri metin içerisinde işçibaşı ve ehl-i hibre haricinde olanlar tarif edilmişti. İşçibaşı genellikle yiğitbaşının yardımcısı konumunda olup, teknik konularda ehil kimseydi. İş koluna dair üretilen ürünleri denetler ve standartların korunmasını sağlardı. Ehl-i Hibre ise esnaf içerisinde en çok sevilen kimselerden oluşurdu. İki ya da bazen üç kişiden oluşurdu. Malın kifayetsizliği, sipariş bedelleri zamanı, disiplin konuları gibi durumlarda oluşan anlaşmazlıklarda hakemlik ederlerdi (Soykut, 1971, s. 118). Yönetim kurulu her hicret yılı ayının birinciyle, üçüncü cumaya gelen günlerinde bir araya gelir ve on beş günlük gelişmeler okunarak geçmiş kararların uygulanması takip edilirdi. Esnafın birbiriyle ilgili yakınmaları karara bağlanır, sandıktan ödünç para isteyenlerin durumu görüşülür ve büyük kurula götürülecek konuları belirlenirdi (Çağatay, 1990, s. 86-87).

1.3.14.2.Büyük kurul (kahyalar kurulu)

Ahi birliklerinin en üst organıdır. Bir yerleşim yerinde bulunan bütün esnaf şeyhlerinden oluşmaktadır. Bu kurulun üyelerinden seçilen bir kişi bu kurula başkanlık etmektedir kurul

başkanı “Ahi Baba Vekili” sıfatındadır. Kurul her ayın en son cuma günü toplanır ve gündemdeki konuları görüşürdü. Esnafın kendi içindeki sorunları karara bağlar ve doğrudan uygulanmasını sağlardı. Farklı meslekten esnafların koordinasyonunu sağlayarak dayanışma görevini üstlenirdi. Ayrıca kurulun en temel görevleri, esnaf şeyhi olanların esnafa yönelik tutumlarını denetlemek, yönetim kurulunun düzenli bir şekilde toplanıp toplanmadığını kontrol etmek, yönetim kurulunca verilen cezaları incelemek ve uygunluğunu kontrol etmek, esnaf şeyhlerinin yıllık hesaplarını incelemek, hakkında şikâyet bulunan esnaf şeyhlerinin durumlarını incelemek ve gerekirse görevinden çıkarmaktı (Keleş,2017, s. 145).

1.3.14.3.Olağan yıllık toplantı (şölen toplantısı)

Yılın belli günlerinde eğlenilmesi töre halini almıştı. Örneğin çiftçilerin yaşamış olduğu bir yerde, hasat zamanı yorgunluk atmak için gençler gençlerle, yaşlılar ise yine yaşlılarla ziyafet yapardı. Birlikte zaman geçirilirdi (Gök, 2021, s. 115).

1.3.14.4.Yıllık genel toplantı (üç günler toplantısı)

Bu toplantılar cemiyetin önde gelen bireylerini kaynaştırmak amacıyla, yılda bir kez, ziyafet toplantısı gibi tertip edilir ve üç gün sürerdi. Alimler, kadı, ihtiyar heyeti, imamlar, muhtarlar ve azaları ve yirmi dört esnafın tamamı katılırdı. Üç gün öğle ve akşam yemekleri mesire yerlerinde müştereken yenilirdi (Erken, 2008, s. 91).

1.3.14.5.Olağanüstü toplantı

Gerektiği zaman yapılan bir toplantıdır. Kahyalar dairesinde icra edilmekteydi. Halkın gücünün üzerinde vergi konulduğunda veya esnaf arasında olağan usullere aykırı bir işlem yapıldığında toplanılırdı. Görüş birliği içerisinde karar alınması halinde kâhya başına ve iki üstat dahil olarak şer’iye hakimine ve en büyük hükümet yetkilisine yollanırdı. Hükümetle anlaşma sağlanırsa toplantı sonlanır, uyuşma sağlanamazsa “Memleket Toplantısı” yapılırdı (Çağatay, 1990, s. 91).

1.3.14.6.Memleket toplantısı

Olağanüstü toplantıdan uyuşma sağlanmaması halinde, memleketin ileri gelenleri, ustalarının katılımı ile toplantı yapılır ve kadı ile müftüye özel davetçi gönderilirdi. Ahi baba vekili toplantının nedenini açıklar ve görüşme açılırdı. Toplantıda olağanüstü toplantı ile yetkili mercilere kabul ettirilemeyen talepler ele alınır ve yetkililere bu durum iletilirdi. Kararlardan vazgeçilmediği takdirde esnafın dükkanını açmayacağı ve durumu padişaha bildirileceği izah edilirdi. Uzlaşma sağlanması halinde esnaf işinin başına dönerdi şayet durumun padişaha

iletilmesi ve uygulamanın ertelenmemesi şeklinde bir karar alınması halinde ise Ahi baba vekili kadıya başvurur ve karara göre hareket edilirdi (Ekinci, 2008, s. 94-95).

1.3.14.7.Yaren (yaran) toplantısı

Yar kelimesi dilimize Farsça'dan geçmiş olup, çoğulu Yaren kelimesidir, dostlar, tanıdıklar, sevgililer anlamını taşımaktadır. Yaren meclisleri insanları hayata hazırlama, yetiştirip olgunlaştırma ve birbirleriyle yardımlaşmayı sağlama, sosyal nizamı sağlayabilme, kültüre ait değerleri yaşatabilme vazifesini yerine getirmişlerdir (Tatlılıoğlu, 2012, s. 75-76). Yaren odaları, köylerde veya kasabalarda, misafir ağırlama odalarından farklı olarak, ahi zaviyelerinden küçük, düzenli bir şekilde devam edilen, aynı zamanda gençlerinde eğitim görevini üstlenmiş olan bir meclistir. Bu yaren odalarına katılım, hasat mevsimi bitiminde başlamakta olup mayıs ayı başına kadar devam etmekteydi. Bu odalar boş arazi üzerine ya da sahipsiz arazi üzerine yapılmaktadırlar, mücbir sebepler hariç bu meclise katılım göstermek zorunluydu. Yarenler içlerinden olan her bireye “Efrad” demektedir (Çağatay, 1974, s. 160-164). En önce yedi-sekiz kişi bir araya gelir, sohbetlerde idarecilik yapacak olan Büyük Başağa ve Küçük Başağa seçilir, *Erfene* denen toplantı yapılarak, sohbetlere kimlerin dahil olacağı yemekler ve ışıkların adedi belirlenirdi. Yapılan sohbetlere yirmi beş kişi kadar katılım olur genellikle cuma günü akşamı toplanılırdı. Yaş gruplarına göre insanlar bulunmaktaydı. Belli bir adap esasına göre hareket edilir ve buraya devam eden yarenler belli kurallara riayet etmek durumdaydılar (Soykut, 1971, s. 102-104). Yaren sohbetlerinde dini ve sosyal içeriklere sahip kitaplar okunurdu, bu durum ise sohbete katılan bireylerin toplumun değerlerini özümsemesine ve kültür özelliklerinin damgalanarak, nesiller boyu aktarılmasını sağlamaktaydı (Bektaş, 2015, s. 355).

1.3.15.Ahi EVRAN Döneminde Anadolu’da Sosyal Birlikler

Ahi Evran döneminde, Osmanlının da kuruluşunda önemli işlevleri bulunan dört tane sosyal sınıf bulunmaktadır bunlar:

a) Gaziyan-ı Rum: Köylü ve zanaatkar çevrelerin oluşturmuş olduğu, Anadolu’nun gazileridir. İslam’ın kılıçla görevlendirilmiş birlikleridir. Gazi aslında, Arapça bir kelime olmasına rağmen Osmanlı’lar ona “ali” derlerdi. Gazi olabilmek için cesur ve güçlü olmak gerekliydi. Gaziyan-ı Rum, Anadolu’nun gazilerini, şehitlerini ve aynı zamanda askeri maddi gücünü ifade etmektedir. (Aliev, 2017, s. 49).

b) Abdalan-ı Rum: Anadolu’nun abdalları anlamına gelmektedir. “Abdal” kelimesi, gezgin derviş demektir. Onlar dinin yayılmasını amaçlamaktaydılar ve fanatiklerdiler. Liderlerine “baba” (şeyh) denilmekteydi. (Aliev, 2017, s. 49). Anadolu Türk düşüncesinin

mayalanmasında etkili bir sınıftı. Tasavvuf ve sufizm, Abdallar'ın hiç tükenmeyen kaynaklarını oluşturmaktaydı (Gülvahaboğlu, 1991, s. 64-65).

c) Ahiyan-ı Rum: Ahilik teşkilatıdır. Anadolu kardeşliğini esas almaktadır. (Aliev,2017, s. 49). Ahiyan-ı Rum, Osmanlı'nın kuruluşunda önemli işlevleri bulunan, esnaf teşkilatlanmasıdır (Akiferdoğru, 2000, s. 38). Anadolu'daki Müslüman halkın, amaç, inanç ve davranış disiplini içerisinde kurduğu örgütlenmedir (Abay Alyüz, 2022, s. 42).

d) Bacıyan-ı Rum: Bacıyan-ı Rum, Ahi Evranın eşi olan Fatma bacı tarafından, kadınların teşkilatlanıp gelişmesi için, ahilik teşkilatına bağlı olarak dünyanın ilk kadın teşkilatlanması niteliğinde kurulmuştur. Nitekim, ahilik teşkilatında, kadınların gerek sosyal hayatın içerisinde gerekse de iktisadi hayatın içerisinde ehemmiyetli bir konumları bulunmaktaydı (Şahin, 2016, s. 45). Bacıyan-ı Rum teşkilatının kurucusu olan Fatma bacı, Ahi Evranın hocası olan Şeyh Evhadü' d -din-i Kirmani'nin kızıdır. (Bayram, 2016, s. 28).

Anadolu'nun İslamlaşmasında ve askeri olarak örgütlenmesinde önemli görevler üstlenen ahi örgütünün kadınlar organizasyonu olan Anadolu bacıları teşkilatı, kimsesiz genç yaştaki kızların yuvası olmuş, eğitimlerini sağlamış, evlenmelerine yardımcı olmuş, kimsesiz yaşlı kadınların bakımlarını yapmış ve ayrıca ordunun giysisi ve savaş malzemelerinin teminin de ve bakımları ile onarımlarında önemli görevler üstlenmiştir (Mengütay, 2018, s. 37). Ahilik mensubu erkeklerin kurmuş olduğu teşkilat gibi, bacılık da, kadın el sanatlarını icra eden kadınların organizasyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgücülük ve dokumacılık ile genel olarak meşgul oldukları alanlardan olup Yeniçerilerin başlarına giydikleri başlık (Ak börk) ile Osmanlı'nın kuruluş dönemindeki askeri kıyafetler de bacıların eserlerindendir (Bayram, 2016, s. 73-74). Anadolu bacıları el sanatları işlevleriyle beraber misafir ağırlama, fakirlere yardım etme, kimsesizleri koruma, yolculara, yolda kalmışlara yiyecek verme gibi Türk milletine özgü gelenekleri korumuş ve geliştirmişlerdir. Mal ve serveti, cömertçe yolcu ve ihtiyaç sahiplerine harcamayı ülkü edinmiş olan ahilik dayanışması, Anadolu bacılarının katkılarıyla milli benliğimizi koruması bakımından daha ileri merhalelere ulaşmıştır (Gülvahaboğlu, 1991, s. 61-62).

Bacıyan-ı Rum üyesi kadınlar tıpkı ahilik sisteminde olduğu gibi bir eğitim sistemini benimsenmiş ve hem maddi hem de manevi olarak yetişmeleri sağlanmıştır. Bacılık kurumunda mesleki eğitim, ev ve işyerleri ile atölyelerde verilirdi. Daha çok uygulamalı eğitim yolu izlenmiştir. Her çırak, usta bacıyı izlerdi. Taklit yöntemiyle öğrenirlerdi. Ahilikteki “eline-beline-diline sahip ol” öğüdü, bu teşkilatta kadınlara “aşına-işine-eşine sahip ol” öğretisiyle bir yaşam formu oluşturulmuştu. Bacılık bir eğitim ve öğretim ocağı gibi işliyordu (Şahin, 2016, s. 47-50).

Anadolu bacıları ekonomik ve sosyal hayatta serbest ve görünür bir şekilde var olmuşlardır. Kendilerine ait işyerlerinde belirli bir disiplin ve iş ahlakı ile çalışan Bacıyan-ı Rum kadınlarının, Anadolu'nun pek çok şehrindeki sanayi sitelerinde iş yerleri bulunmaktaydı. Böylelikle kadınlar iktisadi hayatta varlıklarını hissettirmişlerdir. XVI. yüzyılda Osmanlı'da çamaşırhane işleten kadınların bulunduğu ve yine o dönemde Bursa' da bulunan üç yüz seksen yedi ipek üretim tezgâhının yüz yetmiş tanesi kadınlara aittir (Tatlılıoğlu, 2012, s. 85). Ticari hayatta varlıklarını çok net bir şekilde hissettiren Anadolu bacıları askeri alanda da hizmet etmişlerdir. İslamiyet öncesinde Türk kadınlarının binicilik ve atıcılıkta mahir oldukları bilinen bir gerçektir ki bu durum İslamiyet'ten sonra da devam etmiştir. Moğolların 1243 yılında Kayseri'yi kuşattıklarında bacı örgütünün şehrin savunmasına bizzat katıldığı ve savaştıklarını görülmekteydi (Bayram, 2016 s. 77-78).

Anadolu bacıları birliği, ahilik teşkilatı ile birlikte Anadolu'nun büyük illeri olan Kırşehir, Ankara, Kayseri ve Konya' da kurulmuş ve Moğol akınlarıyla birlikte uç bölgelere göç etmek zorunda kalındığı için Anadolu'nun içlerine kadar yayılmıştı (Şahin, 2016, s. 54).

1.3.16.Toplam Kalite Yönetimi Açısından Ahilik

Ahilik teşkilatlanmasının toplam kalite yönetimine (TKY) olan yaklaşımını ve mesafesini değerlendirmek için kalite ve toplam kalite yönetimi kavramlarını açıklamak gerekmektedir. Kalite terimi *“bir mal veya hizmetin müşteri beklenti ve gereksinimlerini karşılayabilme yeteneği”* anlamında kullanılmaktadır ve bu kalite beklentisi toplumun kültürel yapısına, isteklerine veya daha önceki deneyimlerine göre, cinsiyet gibi ayırt edici özelliklere göre değişiklik gösterebilen bir kavramdır (Sarp, 2014, s. 14). Toplam kalite yönetimi ise kısaca bir organizasyondur. Organizasyonel olarak verimliliği artırmak ve müşteri memnuniyetindeki etkinliği içermektedir. Organizasyonel performans fikri üzerine inşa edilmiş bir stratejidir. Katılımcı bir yönetsel anlayışı esas almaktadır (Milosan, 2011, s. 43). Uygulanmasıyla örgütsel mükemmellik sağlanacağı ve ayrıca rekabet avantajı elde edileceği öngörülmektedir. Bu başarının elde edilmesi için strateji odaklı bir yaklaşımın bulunması, kaliteye bağımlı olunması, insan becerilerinin ve katılımının güçlendirilmesi, uzun vadeli bakış açısının var olması, takım çalışmasına ihtiyaç duyulması, eğitim süreçlerinin devamlılığının sağlanması, denetim mekanizmasının etkin işlemesi, ortak bir amaçta bir araya gelinmesi, çalışanların katılımının sağlanması ve müşteri odaklı bir yaklaşımın bulunması gereklidir (Derdiyok, 2018, s. 40-44).

Ahilik sisteminde eğitim, talibin en temel seviyesinden başlamak suretiyle, süreklilik gösterecek şekilde devamlılığı bulunmaktadır. Hiyerarşinin her seviyesinde, sisteme katkıda bulunmak için eğitimlerini ilerleterek sürekli gelişim göstermeleri bir nizam-intizam içerisinde olan süreci takip etmekte ve bu süreçte sınıf ayrımı olmadan işletilirdi. Ahilik sisteminde yaşam

boyu eğitim, “beşikten mezara” söylemiyle tanımlanmakta, toplumu teşkil eden ahilikte eğitim; mesleki eğitimle kalmamakta, sosyal eğitim ve ahlaki kurallar üzerine olan eğitimle yaşam boyu sürmekteydi (Karatop, 2020, s. 1254). Ahilik sisteminde “müşteri memnuniyeti” olarak günümüzde kullanılan kavramın karşılığında “müşteri velinimettir” felsefesi benimsenmiş, kalitenin koruyuculuğu sanayi devriminden evvel ahilik sisteminde var olmuştur. Ekonomik bir örgütlenme olan ahilik teşkilatlanmasında hem üretim hem de kalite yakından takip edilmekte, ciddi bir şekilde denetleniyordu. Kalitesiz olarak üretilen ayakkabı dama atılır ve esnaf için bu durum oldukça ağır bir cezalandırma yöntemi olarak kabul görürdü. Üretilen ürünlerin kalitesinin kontrolü, fiyatlandırma ve zanaatkarın tarzı ahilik sisteminin kontrolü altında bulunmaktaydı. Ahiliğin temel mantığı yüksek kalitede, ucuz ve bol üretimle müşterinin korunmasıdır. Ahilik sistemiyle ürünlerde bir standart oluşmuş ve üyeler bu standartlara uymak zorunda kalmıştı (Öztürk, Soyhan & Sekreter, 2012, s. 11-13). Hatalı olarak üretilen ürünün satılması, satılan ürünün normal dayanma süresinden (garanti süresi) önce yıpranıp eskimesi veya imalattan kaynaklanan bir sorun olması durumunda doğrudan ürünün yerine yeni bir ürün verilirdi. Müşteri, hatalı üretilmiş, hileli ürün almışsa bunu ilgili mercilere bildirir, önce esnaf uyarılır bu durum devamlılık gösterirse “ihraç” cezası uygulanırdı. Ahilikte kalite denetimi ve standardizasyon sağlanabilmesi için ürün standartları kadı sicillerine işlenmiş hem üretenin hem de tüketenin korunması sağlanmıştı (Derdiyok, 2018, s. 56). II. Bayezid döneminde, standart kanunnameleri düzenlenerek yürürlüğe konulmuş ve dünyada ilk kez standart kanunu olarak hazırlanmış olup yaklaşık yüzden fazla madde içermekteydi. Bu maddelere örnek olarak ekmekçilerle ilgili madde:

“Ekmekçiler, standart olarak alınan ekmeği narh üzere pak işleyeler, eksik ve çiğ olmaya. Ekmek içinde kara bulunursa ve çiğ olursa, tabanına let uralar; eksük olursa, tahta külah uralar veyahud para cezası alalar. Ve her ekmekçinin elinde iki aylık, en az bir aylık un buluna. Ta ki, aniden bazara un gelmeyüb, Müslümanlara darlık göstermeyeler. Eğer muhalefet edecek olurlarsa, cezalandırıla. Eyce olıcak ekmek, gayet eyü ve arı olmak gerektir.” şeklindedir ve yüz ayrı meslek erbabının kalite standardı teker teker, açık ve anlaşılır bir şekilde belirlenmiş ve uygulanmıştır (Erdem, 2008, s. 77-78).

1.3.17. Piyasaların Kontrolü ve Tüketicinin Korunması (Hisbe Teşkilatı)

Piyasaların kontrol edilmesi ve Narh uygulamaları, Hz. Peygamberin döneminden bu yana neredeyse tüm İslam toplumlarında uygulama bulmuş bir politikadır. Narh, mal ve hizmetteki tavan fiyat uygulamasıdır. Bu uygulama Osmanlı ekonomik sisteminde temel mantığı oluşturmaktadır. Temel amaç ise haksız rekabeti engellemektir. Kar elde etmede sınır koyarak tüketiciye haksızlık edilmesinin engellenmesi hedeflenmektedir ve narhlar bilirkişilere

sorulup danışıldıktan sonra belirlenmektedir. Osmanlı İmparatorluğu kanunlarında narh konusu iktisadi yasalarda üzerinde durulan konulardan olmuştur (Özdemir, 2017, s. 6). Hisbe teşkilatı ise “iyiliği emredip, kötülükten ari olmak” mantığı üzerine inşa edilmiş bir dini yaklaşım olup, “Hisbe” kelimesi “İhtisab” ile eş anlamlı olup günlük hayat işlemlerini kontrol işlevini yerine getirmektedir. Hisbe teşkilatının başında Muhtesib, İhtisab emini bulunmaktadır (Uluçay & Alp, 2020, s. 336). İslami biçimde devlet yöneticilerinin, tebaası olan vatandaşlarını koruyup gözetmek görevi bir kutsi yaklaşım olarak kabul gördüğünden İslam toplumlarında “devletin (piyasaya) müdahalelerini yapacak olan organı” olan Hisbe teşkilatlanması oluşturulmuştur. Hz. Peygamberin mutat bir pazar kontrolü sırasında bir buğday satıcısını ihtar etmesi, bu kontrol görevini İslam topraklarında gelenekselleştirmiştir. Bu geleneksel yapı hem ahi birliklerinde hem devletin Hisbe kurumu tarafından yerine getirilmiştir. “Narh nizamnameleri” çıkarılarak bu uygulamalar resmileştirilmiştir (Erdem, 2008, s. 84-85). Hisbe teşkilatında denetleme görevi, anlamı hesap sormak suretiyle sevap kazanan anlamına gelen Muhtesipler tarafından yerine getirilirdi. Kadı gibi yetkileri bulunmaktaydı. Tanık ve delil gerektirmeyen işlere bakarlardı. Muhtesipler, şehir halkının faydasına olacak şekilde davranmaya yönlendirmek, metruk evlerin halka zarar vermesini engellemek için yıkılmasını sağlamak, öğrencisini fazlaca döven öğretmeni disiplin etmek, hamallara ve gemilere haddinden fazla yük yüklenmesine engel olmak, yiyecek ve içecekte kalite ve fiyat kontrolü sağlamak görevlerinin arasında bulunmaktaydı (Abay, 2015, s. 9).

Ahiliğin esas almış olduğu kardeşlik ve paylaşmak paydasında bir araya gelen tüm esnaf kendi iç dinamikleri ile toplam kalite yönetimini kendiliğinden oluşturmuş ve bireysel zenginliği reddeden bir yaklaşımla toplam fayda hedefini benimsemiş ve tüm kaide ve uygulamalarını bu esas üzerine inşa etmiştir. Bireyden zümreye, zümreden beldeye, beldeden ülkeye bu şiarını yaşamış ve yaşatmış, bugünkü serbest piyasa ekonomisi modeline örnek olacak bir yol izlemiş ve tüm çevrelerce kabul görmüştü.

1.3.18. Esnaf ve Sanatkâr Kuruluşlarının Gedik Haline Dönüşmesi

XVII. yüzyıla kadar gelinen sürede, ahiliğin yürütüldüğü topraklarda gayrimüslim nüfus artınca, esnaf ve sanatkârlar arasında din ayrımı olmadan birlik olma isteği oluşmuştur. Meydana getirilen yeni oluşuma “gedik” denilmiş ve bu kelime “tekeli” ve “imtiyaz” anlamına gelmekteydi. Bu sistem 1727 ile 1860 yılları aralığında sürmüştür (Anadol, 1991, s. 105). Ahiliğin devamı niteliğindedir. Gedik sistemi gayrimüslim üyeleri de bünyesine dahil etmiştir. Zamanla bu imtiyaz, kalfa olanların usta olarak esnaflığı beklemesine neden olduğundan usta ile kalfa arasında çatışmaların oluşmasına zemin hazırlamıştır. Keyfiyet ise ahiliğin varlığı ile

çelişen bir uygulamaya dönüşmüş, Ahi Babanın yerini, Kadı tarafından belirlenen ve memur olan Kethüda almıştır (Kılınç, 2012, s. 68).

Kısaca gedik, sanat ve ticaret ile iştigal edebilme yetkisidir. Sadece imtiyaz sahibi olanlar sanat veya ticaret yapabilirlerdi. Bu fermanlar, esnafın sayısının artırılıp ya da eksiltilmemesi, gedigi olmayanların esnafılık ya da ticaret yapmaması, boşalan gedik esnafının çıraklarına veya kalfalarına verilmemesi, dışarıdan sisteme kimsenin girmemesi, mutlaka çıraklıktan veya kalfalıktan geliyor olması gibi hükümleri içermekteydi (Anadol, 1991, s. 105-106). Gedik sahibi olanlar, başkalarının işini yapamayacaklarını garanti ederlerdi ve bu durum 1860 yılına kadar sürdürüldü (Mamuti, 2017, s. 243).

Gedik sistemi işletmelerin yok olmalarını engellemek için kurulmuştu. Sistemin ekonomik farkı aynı iş kolundaki esnaf sayısını sınırlamaktı. Bu uygulama aynı zamanda kaliteyi berberinde getiriyordu. Gedik imtiyazı, sadece yeni işletmelerin açılmasını sınırlamıyordu, gedik sahibi olan esnafın işiyle ilgili mülk ve alet, edevatını birlikte bir bütün olarak ele alarak kapsamaktaydı. Zaruri koşullar oluşmadıkça yeni gedik imtiyazı verilmezdi. Bu durumda tekelleşmeye neden olmaktaydı (Özbicerikli, 2010, s. 148-149). Nihayetinde sistem 1860 yılında sanat ve ticaretteki tekel usulüne son verilerek bu uygulama kaldırıldı.

1.3.19.Lonca Sistemi

Lonca kelimesi İtalyanca lisanında “Loggia” kelimesinden gelmektedir. Bu terim Fransızcada “Loge” kelimesinden, Türkçe lisanında ise “Loca” kelimesi olarak geçmektedir ve “özel mekân, oda veya hücre” anlamı ile eşleşmektedir (Süne, 2018, s. 68). Loncalar, aynı meslek grubundan olan kimselerin, bir Pir’in yönetimi altında oluşturmuş oldukları özel dernek, üye olanların belirli aralıklarla bir araya gelmiş oldukları yerlerdir (Anadol, 1991, s. 106). İş kollarının birliği anlamına gelmektedir ve görevleri ise malın cinsini yüksek tutmak, standardizasyonu sağlamak, usta yetiştirilmesini sağlamak, işçisini kalkındırmak, onu işyeri sahibine dönüştürmek, üretilen malı pazarlarına sevkini sağlamak, üretimin ve tüketimin dengeli bir şekilde yürütülmesini sağlamak, fiyatları tutmak, piyasada malın bulunmasını sağlayarak mal kıtlığını önlemek, esnafın sıkı bir disiplin altında çalışmasını sağlamak ve gediklerin adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamaktır (Soykut, 1971, s. 117). Cumhuriyet döneminde Loncaların yerine getirmiş oldukları iş ve işlevleri;

* *Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu*

* *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*

* *İl Ticaret Odaları ve Sanayi Odaları*

* *Sanayi ve Ticaret Bakanlığı*

* *Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği* ile sendikalar gibi kuruluşlar yerine getirmekte olup görev ve sorumlulukları her biri ayrı olan bu kuruluşların, her birisi Ahiliğin yerine getirmiş oldukları fonksiyonların bir kısmını karşılamaktadırlar (Erdem, 2008, s. 95). Loncaların asıl amacı, üyesi olan esnafın menfaatlerini korumaktır. Üye olmak zorunludur ve bünyesinde gayrimüslim esnafta bulunmaktadır. Üye olmak için din farkı gözetilmemektedir.

Lonca teşkilatının oluşumu Roma İmparatorluğunun kuruluş dönemlerine denk gelmektedir. Roma imparatorluğunun loncaları Bizans loncalarına benzemekteydi (Bayram,2012, s. 96). Loncalar, Osmanlı Devleti döneminde Fatih Sultan Mehmet zamanında organizasyonel olarak oluşumlarını tamamladıkları, Fatih'in, İstanbul'un fethinden sonra, şehirdeki ekonomik ve ticari hayata hakimiyet kurabilmek için kapalıçarşı'yı yaptırmış oluğu ve genişleyen topraklarındaki tebaasının farklı inançlara sahip olmasının Lonca sisteminde etkili olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır (Manav, 2019, s. 22).

Loncalar ihtiyar heyetleri tarafından yönetilirlerdi. Her esnaf koluna ait ayrı bir yönetim kurulu bulunmaktaydı. Bu kurullar altışar kişiden oluştuklarından dolayı "Altılar" ismiyle anılmaktaydılar. Bunların başlarına "Esnaf Şeyhi" denilirdi ve yaşlı, okur -yazar kimselerden seçilirlerdi. Beldenin kadısı tarafından hükümete arz edilirdi (Soykut, 1971, s. 117). Loncalar, iktisadi yaşamın dengeli bir şekilde, stabil bir vaziyette yaşanması sağlayan düzenleyici kurum görevini yerine getirmişlerdir ve ahilik sistemiyle arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ahilik sistemine yalnız Müslümanlar katılabilirken loncalarda bu koşul aranmamaktadır. Ahilik kurumu bağımsız bir kurum iken loncalar devlet idaresi altında bulunmaktadır. Ahilik sisteminde dayanışma ruhu esas alınmışken loncalarda bireysel çıkarlar daha ön planda bulanmakta olup, zorunlu üye olma ve gayri Müslimlerin üyeliği haricinde ahiliğin devamı niteliğinde bir örgütlenme olarak kabul edilebilmektedir (Manav, 2019, s. 28). Ancak XVIII. yüzyılda esnaflar, sahip olduğu ayrıcalık haklarını, fiyatları yükselterek kötüye kullanmaları üzerine, belirlenen narh seviyeleri aşılmış ve bu durum devletin takibine takılmıştır. Bu keyfi uygulama lonca sistemini olumsuz etkilediğinden, en nihayetinde 1924 yılında esnaf birlikleri sistemi tamamen ortadan kaldırılmıştır (Bayram, 2012, s. 81).

1.3.20. Ahiliğin Etkinliğini Kaybetmesi

Ahilik teşkilatı özellikle XV. Yüzyıldan itibaren işlevini yavaş yavaş kaybetmeye başlamıştır. XVIII. ve özellikle de XIX. Yüzyıllardan itibaren etkinliğini hissedilir boyutta yitirmiştir (Erdem, 2008, s. 89). Ahiliğin etkinliğini kaybetmesinin birden fazla nedeni

bulunmaktadır. Zamanla gücünü kaybeden Osmanlı Devleti özellikle dış siyasetindeki zayıflamasından dolayı, ahilik sistemi de bu durumdan olumsuz etkilenmiş ve devletin gerekli desteği de gösterememesi, ahilik sisteminin zayıflamasına ve zaman içerisinde de yok olmasına neden olmuştur. Yabancı ulus devletlere tanınan kapitülasyon imtiyazları ticari hayatı olumsuz yönde etkilemiş ve ahilik sistemindeki çözülmeyi hızlandırmıştır. Coğrafi keşiflerle zenginleşen ve seri üretim yapabilen işletmelere sahip olan sermaye yoğun Batıyla, emek yoğun ahilik sistemi rekabet dezavantajı yaşamaya başlamış ve hammadde Batı'ya doğru yönelince fiyat farkları oluşmuş ve üretim azalarak rekabet daha da güç hale gelmiştir (Anadol,1991, s. 116). Ahiliğin etkinliğini kaybetmesinin en önemli nedenlerinden bir tanesi de ahi yöneticilerinin, Osmanlı Devleti'nin genişleyen coğrafyasındaki hakimiyetini artırma çabaları gereği, ilk önce devlet onayına ihtiyaç duyması uygulamasının, atama yöntemine dönüşmesidir. Bu durum ahiliğin kurumsal yapısının bozulmasına ve ahi idarecilerinin esnaf arasında kabul görmemesine neden olarak varoluşsal ruhu bozmuştur (Darı, 2017, s. 97). Köylerden şehirlere göç edenlerin ve askerlerinde ahilik sistemine zaman içerisinde girmelerinin de vermiş olduğu zararı da çözülmenin nedenlerine eklemek gerekmektedir. Köylerden şehirlere göç ederek ziraatten esnaflığa dönüşümle birlikte zorbalığında bulunduğu asker sınıfının da esnaf zümresine dahil olmasıyla birlikte, ahi esnafının sayısı daha da arttı ve tecrübe ve sanat sahibi olmayan insanların esnaflık yapmaya başlamasıyla ürün kalitesi zafiyete uğradı, ahi esnafına olan güven de doğal olarak erezyona uğramıştır. Asker sınıfının da esnaflığa dahil olmasıyla bu durum daha da karmaşık hale gelmiştir (Ülgener, 2006, s. 195-199). Bu durum üretim organizasyonunda bozulmalara neden oldu ve ürün kalitesinden ödün verilmesine, hammaddeden kısmaya, standartlardan sapmaya, başka esnafların çıraklarını elinden almaya, müşterilerini yalan yeminle ve sahte teminatla elinden almaya başladılar. Bu gelinen nokta, ahiliğin temel kabulleriyle taban tabana zıtlık göstermekteydi. Bu durum ahiliğin yok oluşunu hızlandırıyordu. Ahiler kıymetini kaybediyordu. (Güllülü, 1977, s. 174-176) Nitekim 1909 yılında Esnaf Cemiyetleri Talimnamesi çıkarıldı ve 1910 yılında ise ticaret ve sanayiyle ilgili olan esnaflara ait odalar için ayrıca güncel mevzuatlar oluşturuldu. Nihayetinde lonca ve gediklerin varlığına 1913 yılında son verildi (Anadol, 1991, s. 117).

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Tez çalışmasının bu bölümünde araştırmanın modeli oluşturularak, bu model doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur. Bir sonraki adım da bu araştırmanın kapsamı, araştırmanın sınırlılıkları, verinin toplama yöntemi ve elde edilen verilerin hangi yöntemlerle ve ne şekilde analiz edilmiş olduğu belirtilmiştir. En son olarak ise yapılan analizler sonucunda ulaşılan sonuçlar yorumlanarak raporlanmıştır.

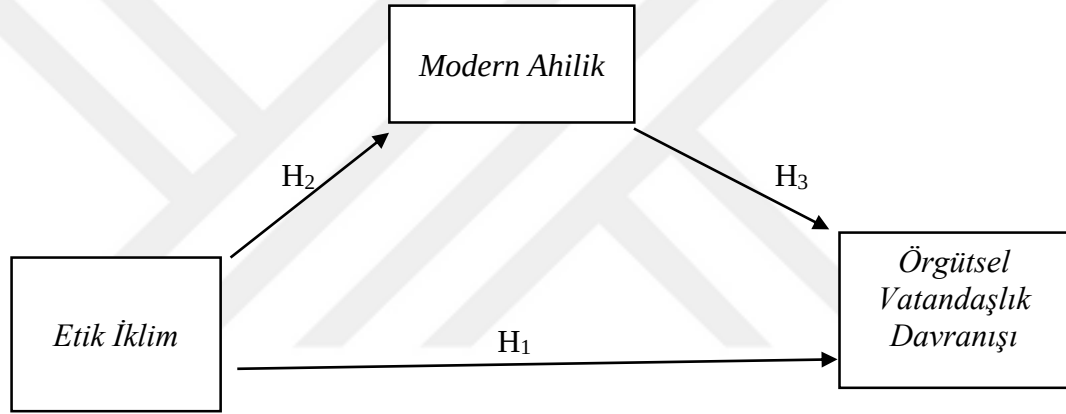
2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Günümüzün gelişen dünyasında, örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için, misyonunda yazılı görevlerini yerine getirip, vizyonuna giden süreci sağlıklı bir şekilde ilerletebilmek için, kâr elde edebilmek ya da kâr amacı olmasa dahi işlevini yerine getirebilmek için, her geçen gün daha da zorlaşan şartlara bağlı olarak birbirini rakip olarak görmektedirler. Bu hırçın ortam örgütleri piyasa koşullarına uyum göstermesini gerekli kılmakla birlikte kendisini tercih ettirebilmenin de gayreti içerisine girmeye yöneltmektedir. Bu zorlu ortamda örgütler için iş görenlerin niteliklerinin üstünlüğü vazgeçilmez bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) örgütler için aranan bir nitelik olabileceği değerlendirilmektedir. Ödül sisteminin dışına taşarak görev tanımında belirtilmemiş iş gereksinimlerini yerine getirme gayreti içerisinde olmak, sportmence davranış göstererek durumundan şikâyet etmemek, örgütünün geleceği için sorunları açıkça ifade etmek örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamındaki davranışlardır (Bakhshi, Sharma & Kumar, 2011, s. 79-80). Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen iş görenlerin, örgütlerinin performanslarına katkı sunmaları, örgütler için yoğun rekabet koşullarında avantaj elde etmeye katkı sunacak bir etken olabileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanında yine örgütleri kendi iç dinamikleriyle oto kontrol mekanizması oluşturabilecek, iş görenlerin tutumlarının çerçevesini belirleyerek, belirli kabullerin içerisinde hareket etmesini sağlayacak etik iklimin varlığı yine örgütler için gerek örgütün iç sistematigi için gerekse dış ortamda örgüte olan güvene olan katkısı, yine iş hayatı ve örgütsel yararları bakımından göz ardı edilemeyecek derecede katkıları olan olgulardır (Dönertaş, 2008, s. 82). Hizmetlerden yararlanan ve müşteri açısından bakıldığında, kendisine güven veren ve dışsal olarak bir tüzel kişiliğe sahip örgütlerin, içerisinde bulunduğu topluma karşı sorumlu davranışları ve güven vermeleri, tercih edilmeleri için önemli bir ayırıcı unsur olarak görülmektedir. Satın almış olduğu ürünün kaliteli üretilmiş olması, herhangi bir sorunla karşılaşması durumunda sorun yaşamayacağı, güven içerisinde ticari ilişki kurabileceği, çevresine karşı duyarlılık gösteren ve kendisini sorumlu gören, sadece bir örgütten ileri toplumun sorunlarını çözebilmek için gayret gösteren gerek maddi gerekse manevi olarak

keskin çizgileri olduğundan kuşkuyla yer vermeyecek kadar emin olunan ahilik davranışları da bu zorlu koşullarda önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, örgütlerin etkinliklerinde önem arz eden etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve ahilik konusu ele alınmıştır. Bayburt ilindeki esnaflar üzerinde yapılan alan araştırması sonucunda ulaşılan bulgularla, ilgililerin etik iklim algılarının, örgütsel vatandaşlık ve ahilik tutumlarını, ahilik tutumunun örgütsel vatandaşlık davranışını ne şekilde etkilediği incelenmiştir. Ayrıca etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışında modern ahiliğin aracı rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

Araştırmaya konu olan değişkenlerin arasındaki ilişkilere dair araştırma modeli aşağıda gösterilmiş olup, modern ahilik modelde aracı değişken olarak ele alınmaktadır. Bu modelden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler test edilecektir.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

2.1.1. Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması

Bu aşamada yapılan araştırmanın konularını oluşturmakta olan etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve ahilik arasındaki ilişkiler incelenerek, bu ilişkiler doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur.

Alan yazını incelendiğinde etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkilerini inceleyen birçok araştırmaya rastlanılmaktadır. Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar yazında kendisine yer bulmuştur. Ahilik konusu ise başlı başına bir olgu olarak ele alınmış, konuya her disiplinin kendi açısından yaklaştığı gözlemlenmiştir. Yönetim ve organizasyon disiplini içerisinde yine ele alınmış olan bu değişkenin doğrudan etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi test eden bir çalışmaya yazın taramasında rastlanılamamıştır. Bu çalışmada etik iklimin ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, etik iklimin modern ahilik

üzerindeki etkisi, modern ahiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ile ahiliğin, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki aracı rolü incelemeye konu olacaktır.

2.1.2. Etik İklim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Etik iklimin hâkim olduğu örgütlerde iş görenler, etik kuralları benimsemiş olduklarından, ofis ortamının daha huzurlu ve bireylerarası iletişimin daha etkin olmasına katkı sağlarlar. Bu durum iş görenlerin, iş yerinden hoşnut olmalarına ve iş yerinin amaçlarını özümsemelerine neden olacağından örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olmaktadır (Demir, 2019, s.1994-1998).

Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide oldukça önemli görülen sosyal mübadele teorisine göre, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine iyi davranmaları esastır (Bedük & Ertürk, 2015, s.5). Birey örgütünden olumlu etkiler alırsa, örgütüne karşı bu olumlu etkilerin karşılığını vermek için çaba gösterme eğilimi gösterir ve sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceği değerlendirilmektedir. İş görenler yüksek düzeyde etik iklimle çevrili olduklarında ve adil muamele karşılığında örgütsel vatandaşlık davranışı ile meşgul olmaları muhtemeldir (Leung, 2008, s.44). Ayrıca yine etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında beklenti kuramının da etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Kuram iş görenin sonuçta elde edeceği değere hizmet etmesi ve bu değere erişme uğrunda performansını maksimize edebileceği fikri üzerine kuruludur (Saraç Durgun & Kırmızı, 2011, s. 172). Etik iklimin hâkim olduğu organizasyonlarda istendik davranış sonuçlarının çekiciliği ile örgütsel vatandaşlık davranışının benzer sonuçları doğuracağı değerlendirilmektedir. Bu nedenle etik iklimin ÖVD ile olumlu bir ilişki içerisinde olması genel olarak beklenmektedir.

Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere İstanbul ilinde faaliyet göstermekte olan Telekomünikasyon sektöründe çalışmakta olan 1174 kişi üzerinde araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlar da;

- *“Etik iklimin arkadaşlık boyutu, ÖVD’nin diğerlerini düşünme, nezaket, ileri görev bilincini ve aynı zamanda örgütün gelişimine destek vermeyi arttırdığı,”*
- *“Sosyal sorumluluk boyutu yine ÖVD’nin nezaket, centilmenlik, ileri görev bilinci ve örgütün gelişimine destek vermeyi arttırdığı,”*
- *“Kurumsal ahlak kuralları boyutu, ÖVD’nin nezaket, ileri görev bilinci ve örgütün gelişimine destek vermesiyle birebir ilişki içerisinde olduğu,”*
- *“Kişisel ahlak kurallarının bir tek diğerlerini düşünme davranışını artırdığı,”*

- “Kurum çıkarı boyutunun ise gönüllülük, centilmenlik ve diğerlerini düşünmeyi negatif yönde etkilemiş olduğu anlaşılmıştır (Elçi & Alpan, 2006, s.163-165).”

Yine etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Kadirli ilçesinde fabrika çalışanları üzerinde yapılan bir diğer araştırmadaysa, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarından centilmenlik, sivil erdem ve nezaket arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğu ancak diğergamlık ve vicdanlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı anlaşılmıştır (Çavuş & Develi, 2015, s.679).

Fas’da telekomünikasyon sektöründe çalışmakta olan 283 çalışan üzerinde yapılan bir başka araştırmadaysa, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Amine, 2020, s, 38).

Amerika Birleşik Devletleri’nde moda perakende sektöründe yapılan bir başka ampirik araştırmada yine etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu anlaşılmış ve bir organizasyonda etik iklimin ne kadar çok çalışan tarafından algılanırsa ÖVD’nin o derecede güçlü olacağı belirtilmiştir (Lee & Ha-Brookshire, 2018, s. 7).

Yukarıdaki açıklamalara göre iş görenleri çevreleyen etik iklimin varlığı, örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Bu fikirden yola çıkarak geliştirilmiş olan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

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

2.1.3. Etik İklim ile Modern Ahilik Arasındaki İlişki

Ahilik, Anadolu’nun en küçük yapı birimi olan köylerine kadar teşkilatlanmış bir organizasyon olmakla birlikte, sosyal bütünleşmeyi ve ahlaki kurallara uygun bir şekilde yaşamayı amaçlayan bir yapıdır (Akgül, 2017, s.9). Ana felsefesini, Anadolu coğrafyasına göç etmek suretiyle yerleşik bir yaşam modeline geçen halkı gerek mesleki anlamda gerekse adabına uygun şekilde gelişimini sağlayarak olgunlaşmasını, bilgilenmesini sağlamak oluşturmaktadır (Yıldız & Battal, 2022, s.409). Varılmak istenilen amacı ise, kendi iç dinamikleriyle hareket eden, “iyi insan” olmayı başarabilmiş kişilerin ekonomik faaliyette bulunmasını sağlamaktır (Apaydın, Akgül & Aybek, 2021, s. 41). Ticari olarak varlığını maddi olanak ve imkanların yanı sıra, ahlaki ve sosyal gelişme üzerine inşa etmiştir (Yüksel, 2019, s.500). Buna örnek vermek gerekirse; ahilikte esnafkar karşılıklı olarak birbirlerini rakip olarak görmemelerini, rekabetin ürünlerin kalitesinde aranıldığı, daha iyi daha kaliteli eser yapmakta yarışmalarını gösterebiliriz. Müşteri çalmak, çirak kandırmak, daha fazla kazanmak yerine karşılıklı yardımlaşma, sosyal dayanışma benimsenmiş ve Maide suresinin 48. Ayetinde

buyrulan “... Öyleyse hayırlı işlerde birbirinizle yarışın...” emri esas alınmıştır. Bilindiği gibi “Ben siftah ettim, yan esnaftan alışveriş yapınız” mantığı temel mantığı oluşturmaktadır. (Erbaşı, 2020, s.67-68).

Ahilik öğretilerinde elinin kapalılığı, dilinin kapalılığı, belinin kapalılığı, alnının açıklığı, kalbinin açıklığı ve kapısının açıklığı ana duruşu betimlenmektedir. Ahi'nin alnı dürüst ve ahlaklı olduğundan açık, kalbi dünya malını mülküne esirgemediğinden zenginliğe açık, kapısı ise misafir gelsin diye dışarıya açıktır, eli harama gitmediğinden kapalı, dili yalan ve gıybet konuşmadığından kapalı, beli ise helal dairesinin dışına çıkmadığı için kapalıdır (Akyol, 2022, s.53).

Ahi Baba'nın çıraklarına vermiş olduğu nasihatler, ahiliğin bakış açısını özetlemesi açısından dikkat çekicidir. Temel değerleri bu nasihatte şu şekilde belirtilmektedir;

“Harama bakma, yem içme. Doğru, sabırlı, dayanıklı ol. Yalan söyleme. Büyüklerinden önce söze başlama. Kimseyi kandırma. Kanaatkâr ol. Dünya malına tamah etme. Yanlış ölçme. Eksik tartma. Kuvvetli ve üstün durumda iken affetmesini, hiddetli iken yumuşak davranmasını bil ve kendin muhtaç iken bile başkalarına verecek kadar cömert ol” (Güzel, 2022, s.61).

Etik iklim ise günümüzün koşullarında her geçen gün daha önem kazanan konu başlıkları arasında yer almaktadır. Etik kabullerin bulunmadığı ve yerleşik bir sistem haline gelmemesi durumunda kaotik bir durumun oluşmaması gerçeğe yakın gelmemektedir. Her geçen gün daha da sosyalleşen ve etkileşimin en üst seviyeye yaşandığı çağımızda etik iklim ve bunun gibi fren mekanizması oluşturacak kabullerin varlığı hiç şüphesiz bir ihtiyaçtan öte artık zorunluluktur (Aydoğan & Khalid, 2018, s.47-48). Etik iklim, “*Etik içerikli organizasyonel uygulamalarla ve prosedürlere dair hâkim olan algılar*” şeklinde tariflenmiştir (Victor & Cullen, 1988, s. 101). Tariften de anlaşılacağı üzere etik iklim, örgüt disiplini içerisinde algılanıyor olunan hâkim kabuller ve normlar bütünüdür. Aslında ahiliğin felsefesi gibi, içinde bulunan organizasyonun temel yaklaşımları ve kırmızı çizgilerin içinde kalınan ve korunan değerlerin toplamı olduğu anlaşılmaktadır.

Etik iklim örgüt alanı dahilinde gerek çalışanların gerek kurmay sınıfının gerekse örgütle dışsal bir nedenden ilişki içerisinde bulunan kimseler arasında yaşanan tüm çelişik durumlarda, yazılı kuralların oluşturduğu gri alanlarda sürekli olarak vardır ve bir kontrol mekanizması işlevi görmektedir (Trevino, 1986, s.601). İş görenlerin hangi tutumun kabul edileceği hangi tutumun kabul edilmeyeceğini belirlemesinde belirleyici olmaktadır (Emül, 2017, s. 10). Etik iklimin bu yönüyle ahiliğin üyesi olanların davranışlarının çerçevesini belirleme ve istendik tutum sergilemesi beklentisi içerisinde bulunuyor olmaları nedeniyle

benzerlik göstermesi muhtemel görünmektedir. Ahilik ile etik iklim arasında alan yazınında yapılan çalışmalar incelendiğinde;

Safranbolu ilçesinde Kobi'ler üzerinde ahilik kültürü ve yönetsel etik arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen sonuçlarda, ahilik kültürüyle etik karar verme arasında yüksek seviyede ilişki tespit edilmiştir (Suzan, 2021, s. 6). Yine bir başka çalışmada, ahilik, etik ve ombudsman arasındaki ilişki teorik bir şekilde açıklanmış ve birbirleri üzerindeki benzerliklere dikkat çekilmiştir (Doğan, 2015, s.1). Yine ahilik ve etik iklimle bağlantılı olarak yapılan bir başka çalışmada, akademisyenlerin, esnaf ve sanatkarların, ilgililerin ayrıca vatandaşlarında fikirleri alınmak suretiyle “esnaf ve sanatkarlar için etik ilkeler” belirlenmiş ve maddeler halinde çalışmada sıralanmıştır (Apaydın, Akgül & Aybek, 2021, s. 33-62). Başka bir çalışmada ise yine Ahilik, etik ve ahlak konusunun Afrika kıtası için önerilmiştir (Aydoğan & Khalid, 2018, s. 46-56).

Etik iklim ve ahilik kavramlarının birbirlerinden ayrı değişkenler olmasına rağmen her ikisinin de düzenleyici etkileri nedeniyle ve diğer fikirlerden yola çıkarak oluşturulan hipotez aşağıda belirtilmiştir;

H₂: Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların etik iklim algısı, ahilik davranışlarını anlamlı yönde etkilemektedir.

2.1.4. Modern Ahilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde, “*resmi ödül siteminin dışında organizasyonun daha etkin bir şekilde işleyişini teşvik eden, isteğe bağlı bireysel davranış*” olarak tanımlanmıştır (Podsakoff ve diğ, 2000, s. 513). Tanımdan da anlaşılacağı üzere, iş görenin kendi isteğiyle yapmış olduğu, bir kazanım için yapılmayan ancak organizasyonun yararına yapılan davranış olarak betimlenmiştir. Özveri ve fedakârlık gösterilmesi gerektiği açık bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahilik eğitim siteminde, çırak olan kişiye “*Ahi kardeşi*” olan ustanın yanında aynı meslekle uğraşan iki kalfayı “*Yol Kardeşliği*” ne seçmesi gerekmektedir. Usta, bizzat işini yaparken kalfasına, çırağına ve yamaklarına mesleki açıdan işini öğretir ve aralarında oluşturmuş olduğu hiyerarşiyle birbirlerine yardımcı olmaları sağlanırdı (Erbaşı, 2020, s. 96). Bu durum ÖVD'nin kavramsal çerçevede tanımı yapılmış olan bir diğer iş arkadaşına yardımcı olma davranışı olan diğergamlık ile ilişkilendirilebilecek bir tutum örneği olarak değerlendirilmektedir. Yine ahiliğin temel esaslarından olan ahinin doğru, çalışkan, sadık olması, iyi niyetli hareket etmesi ÖVD'nin vicdanlılık boyutuyla ilgili olabileceği değerlendirilmektedir.

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

Ahilik ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında uyum olabileceği görüşü doğrultusunda aşağıda belirtilen hipotez oluşturulmuştur.

H₃: Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların ahilik davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı yönde etkilemektedir.

2.1.5. Etik İklim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında İlişkide Modern Ahiliğin Aracılık Rolü İlişkisi

Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı, bu iki değişken arasındaki ilişkinin açıklanmaya çalışıldığı bölümde belirtilmişti (Amine, 2020, s. 38). Yine doğrudan doğruya etik iklim değişkeni üzerinde olmasa bile yakın bir değişken olan yönetsel etik ile ahilik arasında yapılan ampirik araştırmada, ahilik ile etik karar verme arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığı anlaşılmıştır (Suzan, 2021, s. 6). Ahilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi test eden bir araştırmaya alan yazınında ulaşılammış olsa da her iki değişkenin organizasyonun bütünlüğüne anlam kazandıran, ana amaca hizmet eden misyonlarının bulunuyor olmasından ayrıca yine her iki değişkeninde ben duygusundan ziyade biz kimliğine hizmet etme mantığı çerçevesinde açıklanması nedeniyle iki değişkenin arasında anlamlı bir ilişki olabileceği öngörülmektedir.

Bütün bu açıklanan gerekçelerin yanında gerek modelin tamamında gerekse bu hipotez özelinde sosyal mübadele ve beklenti teorisinin etkin olabileceği değerlendirilmektedir. Sosyal mübadele kuramının genel mantığı, sosyal ilişkilerin değişimi üzerine inşa edilmiştir. Bireyin toplum içerisinde etkileşime girmiş olduğu diğer bireylerle karşılıklı bir alışveriş içerisinde olduğu ve kazancının itibar, saygınlık ve onur kazanma gibi olguların olduğu belirtilmiştir (Wallace ve Wolf, 2004; Albayrak & Kırova, 2020, s. 93). Kuram geneli itibarıyla güven ilişkilerinden beslenerek çıktı olarak elde edilen ortak iş birliği ve yükümlülük getirisi sonucuna varıldığına işaret etmektedir (Muler Gonzalez, Coromina & Gali, 2018, s. 280). Bunların dışında yine bireylerin karşılıklı olarak faydalarını maksimize edebilmek için yardımlaşması, elde edilen yararın sırasıyla değişimi eğilimi içerisinde bulunduğu bildirilmektedir (Kelley &

Thibaut, 1985, s. 27-28). Yine beklenti kuramındaysa performansını artıran iş görenin bir artı değere erişmeye çalıştığı, organizasyonunun hedefe erişmesinin gerekliliğine inanması durumunda örgütünün hedefinin kıymetli olabileceği süreç teorilerinde bildirilmiştir (Küçüközkan, 2015,16-107). Anılan bu hedef gerek etik iklimi gerek örgütsel vatandaşlık davranışını gerekse modern ahilik değerlerini ortak bir paydada bir araya getirip anlamlandırdığı değerlendirilmektedir. Örgüt içerisinde çalışan bireylerin gerek etik iklim, gerek örgütsel vatandaşlık davranışı ve gerekse ahilik tutumlarında pozitif yönlü yarar elde edebilmenin, içerisinde bulunduğu toplumda kabul görmenin ve örgütü içerisinde prestij elde edebilmenin etkisine erişmek için sosyal mübadele ve beklenti kuramlarına uygun hareket edebileceği ve diğer iş görenden aynı tutumu karşılayacağı fikrinden dolayı tüm değişkenlerin birbirleri üzerinde anlamlı etkisinin olabileceği ve etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin pozitif, ahilik ile etik iklimle yakın bir değişkenin arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde, ahilik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkin ise pozitif yönlü olabileceği değerlendirildiğinden, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında modern ahiliğin aracılık etkisinin olabileceği görüşü ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

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

2.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu çalışmada elde edilmiş olan veriler Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık yapan bireyler üzerinde yapılmış olan anket uygulaması neticesinde elde edilmiştir. Anket uygulaması yapılmadan evvel tüm bireylere verilerin amacına uygun bir şekilde kullanılacağı belirtilmiş ayrıca kimlik bilgilerinin veya işyeri unvanının kati surette kimseyle paylaşılmayacağına ilişkin güvence verilmiş ve bu kurala uygun hareket edilmiştir. Anketimize katılım sağlayarak dolduran çalışanların, anketimizdeki soruları doğru anlayarak yorum getirdikleri, gerçekten düşüncelerini cevaplara aktardıkları varsayılmaktadır. Uygulamanın yapıldığı esnaf ve sanatkarların unvanları veya isimleri tezimizin herhangi bir yerinde belirtilmemiştir.

2.3.VERİLERİ TOPLAMADA İZLENEN YÖNTEM VE VERİ TOPLAMA ARACI

Nicel araştırma yöntemine göre hareket edilen bu çalışmada veri elde yöntemi olarak anket uygulaması yapılmıştır. Bu sebeple elde edilmesi istenilen verileri elde etmeyi sağlayacak olan ölçeklerin tespit edilmesi gerekmiştir. Bu ihtiyacı karşılamak üzere alan yazın taraması yapılarak etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve modern ahilik değişkenlerini ölçmeyi sağlayacak ölçekler belirlenmiştir. Modern ahilik ölçeği Türkçe lisanında hazırlanmış olup etik

iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri başka ülkelerde kullanılmış ölçeklerden oluşmakta ve ülkemizde yapılan çalışmalarda Türkçe lisanındaki uyarlamaları kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan, araştırmacı tarafından tanzim edilmiş olan soru formu toplam 4 (dört) bölümden ve 37 (otuz yedi) sorudan oluşmaktadır. Soru formunun birinci bölümünü anketi dolduran çalışanın demografik özelliklerine dair sorular bulunmaktadır. Bu sorular cinsiyeti, yaşı, tahsil derecesini, aylık geliri ve mesleğindeki kaçınıcı yılda olduğunu belirlemeye yöneliktir. Bu bölüm toplam 5 (beş) sorudan ibarettir. Formun ikinci bölümünü 13 (on üç) sorudan ibaret modern ahilik ölçeği, üçüncü bölümünü 7 (yedi) sorudan ibaret etik iklim ölçeği ve dördüncü bölümdeyse 12 (on iki) sorudan ibaret örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği oluşturmaktadır. Ankette kullanılmış olan ölçeklere dair bilgiler başlıkları altında nitelikleri açıklanmıştır.

2.3.1. Modern Ahilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan ölçeğin orijinal halinde toplamda 24 (yirmi dört) soru bulunmaktadır. Kullanılan ölçeğin fütüvvet namelerdeki ahiliğe dair ilkelerden hareketle oluşturulmuş olmasına geçerlilik gerekçesiyle özellikle dikkat edilerek tercih edilmiştir. Bu ölçekten 13 (on üç) soru alınarak tek boyut altında uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçek sorularıyla Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaflarımızın Esnaf mı? Ahi mi? olup olmadıklarıyla, ahiliğin Bayburt ilindeki esnafla olan mesafesini belirleyebilmek amaçlanmaktadır (Battal & Durmuş, 2017, s.83). Bu ölçek Türkçe dilinde ülkemizde Malazgirt Esnaf Dayanışma Organizasyonunun Modern Ahilik Değerleri ile İlişkisi isimli çalışmada kullanılmıştır (Kaynak, 2021, s.1-19).

2.3.2. Etik İklım Ölçeği

Etik iklim ölçeği, tek boyut altında, 7 (yedi) sorudan oluşmaktadır. Schwepker tarafından geliştirilmiştir (Schwepker, 2001, s.49). Ölçek ülkemizde değer merkezli liderliğin etik iklim ve çalışan sesi üzerindeki etkisi isimli doktora tezinde kullanılmıştır (Çiçek, 2016, s.146).

2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin orijinal halinde toplam 13 (on üç) soru bulunmaktadır. Bu ölçekten 12 (on iki) soru alınarak yine tek boyut halinde kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek Williams ve Anderson tarafından geliştirilmiştir (Williams & Anderson, 1991, s. 606). Ölçek ülkemizde, “*Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlere yönelik bir araştırma*” isimli çalışmada kullanılmıştır (Demirel, Demirel & Özçınar, 2010, s. 137). Ayrıca psikolojik iklimin örgüte adama ve örgütsel

vatandaşlık davranışı ile ilişkisi üzerine bir araştırma isimli yüksek lisans tezinde kullanılmış ve bu tezde ise anılan tezdeki versiyon içerisinde bir adet ters soru çıkarılarak kullanılmıştır (Altunkese, 2002, s.114).

2.4. ANAKÜTLE VE ÖRNEKLEM

Yapılan bu araştırmanın ana kütesini Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaflar oluşturmaktadır. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunun yayınlamış olduğu 2023 yılına dair verilere göre, Bayburt ilinde 2.141 esnaf bulunmaktadır. Bu araştırma evreni kapsamına göre, %95’lik güvenilirlik sınırlarının dahilinde, %5’lik hata payı öngörülme suretiyle seçim yapılması gereken örneklem büyüklüğü 326 olarak hesaplanmıştır (URL-1,2023). Yapılmakta olan anketimize gerçek düşüncelerini derleyebilmek için anket dağıtımı yapılmadan önce ilgililere açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Katılımcılara güvenlik endişelerini giderici izahatlar yapılmış ve gönüllülük esasına uygun hareket edilmiştir. Çalışma evrenine 520 form dağıtılmış ve 491 geçerli verinin bulunduğu formun dönüşü alınmıştır. Anketimizin geriye dönüş oranı %94,5’tir.

2.5. ANALİZ YÖNTEMİ

Çalışmada edinilen verilerin analizini yapabilmek üzere SPSS (27) ve AMOS (22) istatistik programları kullanılmıştır. Öncelikli olarak araştırmada kullanılan ölçekler için güvenilirlik (*reliability*) ile geçerlilik (*validity*) testleri yapılmış, $p=0,05$ önem seviyesi bu araştırmada kabul görmüştür. “*Güvenirlik, ölçeğe ait soruların birbirleriyle tutarlılığı, bir başka ifadeyle iç tutarlılıklarının ölçüsüdür.*” Ölçekte bulunmakta olan sorulara verilen puan değerlerinin, ne derecede tutarlılık göstermiş oldukları güvenilirlik analizi yapılarak belirlenmektedir (Kurt, 2011, s.67). “*Geçerlilik ise ölçülmek istenilen olgunun ölçülebilme kabiliyetidir*” (Sekaran, 2003, s.205). Doğru ve ölçülmesi beklenen için oluşturulmuş olması, ayrıca bir başka özellik ile karışmadan isabetli ölçüm yapması beklenmektedir.

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alfa değeri ile ölçülmüştür. Bunun nedeni ise bu değer maddeler arasındaki tutarlılık güvenilirliği için yeterli bir indeks olarak kabul edilebilir olmasıdır (Sekaran, 2003, s.205). Cronbach alfa değeri, ölçekteki bulunan k maddesinin varyanslarının toplamının, genele olan oranı ile bulunan ağırlıklı değişimin ortalama değeridir. Bu değer 0-1 aralığındadır ve 1 değerine olan mesafesi ölçeğin güvenilirliğinin göstergesidir. Ölçeğe ait Cronbach alfa değeri 0,40 ile 0,60 aralığı “*düşük güvenilir,*” 0,60 ile 0,80 aralığı “*oldukça güvenilir,*” 0,80 ile 1.00 aralığındaysa “*yüksek güvenilir*” olarak kabul görmektedir (Kurt, 2011, s. 67). Sosyal bilimler için bu değer

minimum 0,70 olması beklenmektedir (Battal, 2019, s. 99). Çalışmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik testi sonuçları bulgular kısmında yer almaktadır.

Faktör analizlerinin “*Keşfedici faktör analizi*” ve “*Doğrulamalı faktör analizi*” olarak iki türü bulunmaktadır. Birinci olan keşfedici faktör analizi, henüz oluşturulma aşamasında veya lisan değişimi yapılan ölçeklerde, ikincisi olan doğrulamalı faktör analiziye önceden onay almış olanlar üzerinde geçerlidir. Önemli olan bir hususun ise bu iki analizin tek örneklem ile çalışılmaması gerekliliğidir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Yapılan araştırmaya esas teşkil eden ölçeklerin Türkçe lisanında daha önceden başka çalışmalarda kullanıldıklarından dolayı doğrudan bu araştırmada doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan doğrulamalı faktör analizinin “*model uyum iyiliğinin*” sağlanabilmesi için “*uyum indeksleri*” kullanılmaktadır. Bu çalışmada CMIN/DF değeri olarak belirtilen “*ki-kare uyum testi*”, GFI değeri olarak belirtilen “*iyilik uyum indeksi*”, AGFI değeri olarak belirtilen “*düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi*”, SRMR değeri olarak belirtilen “*standartlaştırılmış kök artık kareler ortalaması*”, RMR değeri olarak belirtilen “*kök artık kareler ortalaması*”, RMSEA değeri olarak belirtilen “*tahminin kök hata kareler ortalaması*”, NFI değeri olarak belirtilen “*ölçeklendirilmiş uyum indeksi*”, IFI değeri olarak belirtilen “*artan uyum indeksi*” ve son olarak CFI değeri olarak belirtilen “*karşılaştırmalı uyum indeksi*” kullanılmıştır (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar & Sanisoğlu, 2013, s. 213-216). DFA’nın uyum değerleri aralıkları aşağıda Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri Değerleri

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$

Kaynak: (MacCallum et al, 1996, Hu & Bentler, 1999; Engel & vd, 2003; Meydan ve Şeşen, 2011; Bayram, 2016; Battal, 2019, s.101).

Çalışmada hipotezlerin analiz edilmesini sağlamak için “yapısal eşitlik modellemesinden” (YEM) yararlanılmıştır. YEM “gözlenen değişkenler vasıtasıyla gizil yapıları ölçümleme yapmaya yarayan, birden fazla değişkenli istatistiki bir yöntem”

olduğundan ve ayrıca alışla gelmiş analiz modellerinin dışında “doğrudan ölçümü yapılamayan kavramlarla, gözlenen değişkenlerin ölçüme dair hataların da modele dahil edilebiliyor oluşundan dolayı” kullanımı her geçen gün daha fazla artmakta ve her geçen gün biraz daha fazla aranılan istatistik yöntemleri arasına girmektedir (Yılmaz & Varol, 2015, s.28).

YEM ile yapılan analizde yine yapılan diğer araştırmaların genelinde kabul gören iki aşamalı analiz yönetimiyle yapılmıştır. Bu yöntemin ilk aşamasında,” modelde bulunan yapılara dair yapılan ölçümlemelerin, doğru ölçekbilip ölçekmediğine yine ölçüm modeli üzerinden bakılmaktadır, ikinci aşamasındaysa yapıya ait model üzerinde değerlendirme yapılmaktadır” (Huchting, Lac & LaBrie, 2008, s. 534-544). En önce ölçüm modelinin kabul görececek ölçüm değerlerini verebilecek normlara gelmesini sağlayacak düzenleme kabulleri doğrultusunda uyarlamaya gayret edilmektedir. Bu durum sağlandıktan sonra ikinci aşama boyutuna geçilmektedir ve literatürde bu işlemle ilgili birçok örnek bulunmaktadır (Ocak & Yamaç, 2011, s.474-475). Bu işlemin ilk adımını DFA oluşturmaktadır. Ölçüm modelinin istatistiki olarak uygun olup olmadığı tam modelden başlamak suretiyle uygun modelin oluşumuna kadar yapılan analizler yinelenmelidir, bu aşamadan sonra yapısal modelle ilgili yapılması gerekenler yapılmalıdır (Battal, 2019, s.101). Bu gerekçelerle tez amacına uygunluğu göz önüne alınarak YEM uygulamasından faydalanılmış, modelimize dair veriler AMOS programından yararlanılarak bulgular bölümünde analiz edilmiştir.

2.6.ANALİZ

Analiz kısmında yapılan “normallik testi”, “demografik bilgilere dair veriler”, “ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik analiz verileri”, “DFA ve değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri” bulunmaktadır.

2.6.1. Normallik Testi

Verilerin analizinde kullanımı yapılacak olan hipotezlere ait testler “*parametrik*” ve “*parametrik olmayan testler*” olmayan testler olmak üzere iki grupta sınıflandırılmıştır. Parametrik testlerin sonuçları istatistiki ve etki gücü daha yüksektir. Parametrik testlerin belirli bir dağılım ve ölçütler çerçevesinde değerlendirildiğinden dolayı ancak bu koşulları sağlaması durumunda kullanılabilir. Bu ölçüt ve kısıtların ihlali yanlış sonuçların elde edilmesine neden olacaktır. Bu gerekçelerle analiz yapılmadan önce, bu ölçütlerin karşılanıp karşılanmadığı değerlendirilmelidir (Demir, Saatçioğlu & İmrol, 2016, s. 131-132). Elde edilecek olan sonuçların doğru değerlendirilebilmesi ve yanlış neticeler elde edilmemesi için normallik testinin yapılması ve sonucuna uygun testlerin yapılması gereklidir. Bu araştırmada

kullanılan veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için SPSS programında gereken testler uygulanmıştır.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin anlaşılmasını saptamak üzere hipotez testlerinden faydalanılabilmektedir. Yapılan çalışmalarda yoğun bir şekilde kullanılmakta olan SPSS programı dahilinde “*Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk*” testlerinin bulunduğu gözlemlenmektedir. Yapılacak olan “*Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk*” analizinde veriler normal olarak dağılım gösteriyorsa sonuçların anlamlı sonuç vermemesi beklenmektedir. Bu durum sıfır hipotezinin reddedilmesi anlamına gelmektedir (Uysal & Kılıç, 2022, s.2).

Araştırmada elde edilen veri setinin normal dağılım aralığına bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla yapışması gereken “*Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk*” analizi yapılmıştır. Sonrasındaysa, her ölçek değişkeninin kabul gören değer aralıklarında bulunup bulunmadığının anlaşılması için “*Skewness ve Kurtosis*” analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Normallik analizinde “*Skewness ve Kurtosis*” değerleri esas alınarak bir z testi uygulanmaktadır. “*Skewness ve Kurtosis*” değerleri standart hatalara bölünmek suretiyle z puan değeri elde edilmektedir (Kim, 2013, s. 53). Literatürde yapılan genel incelemedeyse, “*Skewness*” değeriyle (çarpıklık) “*Kurtosis*” değeri için kesim aralıklarının +1.96 ile -1.96 aralığında kabul gördüğü anlaşılmıştır (Uysal & Kılıç, 2022, s. 225).

Alınan sonuçlarda veri setinin normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır. Analizin bu safahatından sonrası bu doğrultuda ilerletilecektir. Normallik analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Normallik Testi Sonuç Tablosu

ÖLÇEK	<i>Skewness</i> (Çarpıklık)		<i>Kurtosis</i> (Basıklık)		<i>Kolmogorov Smirnov</i>		<i>Shapiro-Wilk</i>	
	<i>İstatistik</i>	<i>Z</i>	<i>İstatistik</i>	<i>Z</i>	<i>İstatistik</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>İstatistik</i>	<i>Anlamlılık</i>
	<i>Sonucu</i>	<i>Değeri</i>	<i>Sonucu</i>	<i>Değeri</i>	<i>Sonucu</i>		<i>Sonucu</i>	
M.A.Ö.	1.369	12.445	1.961	8.913	,194	,001	,828	,001
E.İ.Ö.	,449	4.081	-,396	-1.8	,102	,001	,951	,001
Ö.V.D.Ö.	,215	1.954	-,408	-0,001	,065	,001	,981	,001

Normallik testi sonuçlarından anlaşılabileceği üzere, verilerin normal dağılımı söz konusu olduğunda anlamlılık beklenmeyeceğinden dolayı ve ayrıca z skoru sonuçlarında aranılan +-1.96 aralığı uyumsuzluğu söz konusu olduğundan, sonuçlara göre normal dağılımdan söz edilememektedir. Analiz sonuç tablosunda M.A.Ö terimi modern ahilik ölçeğini, E.İ.Ö. terimi

etik iklim ölçeğini ve Ö.V.D.Ö terimi ise örgütsel vatandaşlık davranışı terimini karşılamaktadır.

2.6.2. Demografik Özellikler

Verilerin elde edildiği Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkarlıkla uğraşan çalışanlardan oluşan örneklemelere dair demografi bilgileri Tablo 10’da verilmiştir. Tablo anket formuna göre oluşturulmuştur.

Tablo 10: Demografi Bilgileri Tablosu

	Seçim	N	%
Cinsiyet	Erkek	310	63.1
	Kadın	181	36.9
Yaş	18-25 arası	154	31.4
	26-35 arası	172	35
	36-45 arası	89	18.1
	46-55 arası	48	9.8
	55 ve üzeri	28	5.7
Tahsil	İlköğretim	59	12
	Lise	208	42.4
	Yüksekokul	91	18.5
	Lisans	120	24.4
	Y.Lisans-Doktora	13	2.6
Aylık Gelir	Asgari ücretli	189	38.5
	Asg.ücret-10.000 a.	101	20.6
	10.001-15.000 arası	103	21
	15.001-20.000 arası	71	14.5
	20.001 ve üzeri	27	5.5
Meslekteki Yıl	1-5 arası	224	45.6
	6-10 arası	100	20.4
	11-15 arası	63	12.8
	16-20 arası	38	7.7
	21 ve üzeri	66	13.4

Demografi bilgilerinin bulunduğu tablodan yine anlaşılacağı üzere çalışmaya katılım gösterenlerin %63,1’lik kısmını erkek bireyler, %39,1’lik kısmını ise kadınlar oluşturmaktadır. Ankete en fazla 26-35 yaş aralığında bulunan bireyler, lise mezunları, asgari ücretli çalışanlar ve 1 ile 5 yıl arasında tecrübeye sahip kişiler katılım göstermişlerdir. Diğer seçeneklere göre kalımcıların dağılım yüzdesi ve kaç kişiden ibaret oluşu yine yukarıdaki Tablo 10’da belirtilmiştir.

2.7.ÖLÇEKLERE DAİR BULGULAR

Tezin bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları, DFA sonuçlarıyla, ölçek özelinde alınan cevaplar yorumlanacaktır. Tezde etik iklim ölçeği, örgütsel vatandaşlık ölçeği ve modern ahilik ölçeği kullanılmıştır.

2.7.1. Modern Ahilik Ölçeği Güvenirlik Analizi

Araştırmada modern ahilikle ilgili tutumların ölçülmesini sağlayan, tek boyut altında, 13 (on üç) maddeden ibaret modern ahilik ölçeğinin bu kısımda maddelerinin güvenirliği test edilmiştir. Güvenirlik yapılan araştırmanın, ölçümün güvenli olması açısından olmazsa olmazları arasında bulunmaktadır. Ampirik çalışmalarda güvenilir olmak, elde edilen neticenin tutarlı olması ve yinelenebilir olması sonucunu doğurmaktadır ve bu istenen bir neticedir (Erdem, 2019, s.20). Yapılan araştırmalarda çoğunlukla güvenirlik Cronbach alfa değeri ile tespit edilmektedir (Güngör, 2016, s. 109). Bu değerın+1 aralığında olduğu ve 1 değerine yaklaştıkça ölçeğe ait “iç tutarlılığın” o derecede artacağı, 5’ten küçük değerın “kabul görmeyecek” bir değer olduğu, 5 değerinin “zayıf”, 6 değerinin “idare eder”, 7 değerinin “kabul edilebilir”, 8 değerinin “iyi” ve 9 değerinin “mükemmel olduğu kabul görmektedir (George & Mallery, 2003; Gliem & Gliem, 2003, s. 87). Bu açıklanan gerekçelerle, çalışmada kullanılan ölçekler bu yönüyle değerlendirilecektir. Bu nedenle araştırmada kullanılan modern ahilik ölçeğine dair DFA sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

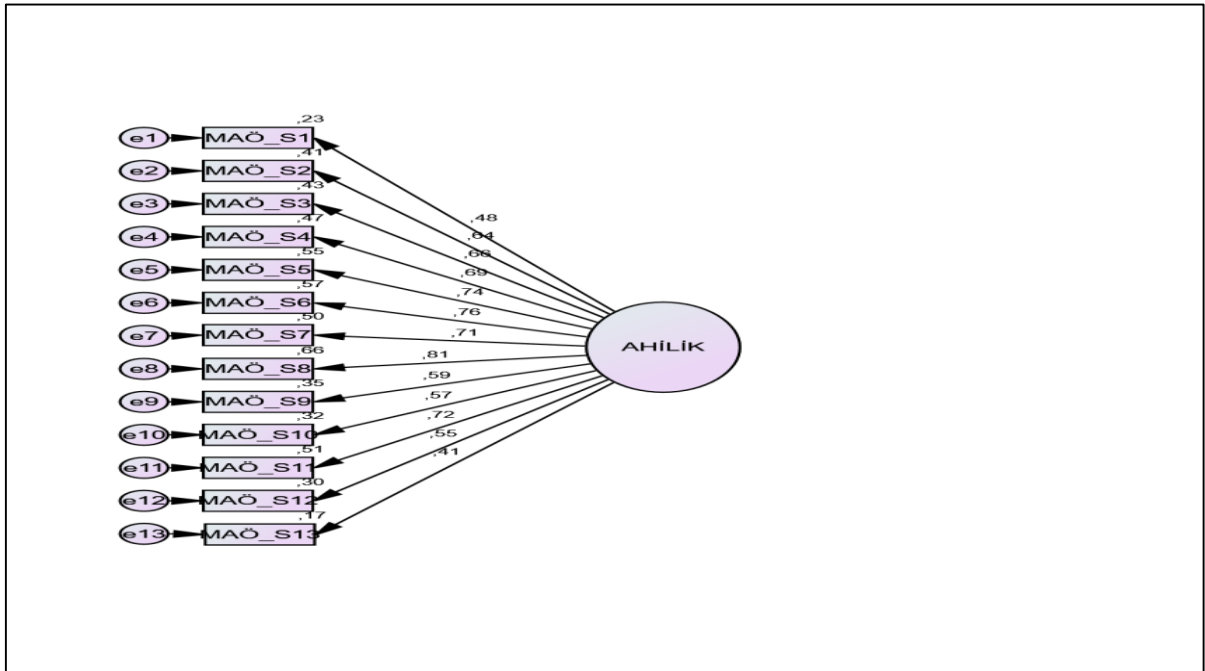
Tablo 11: Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi Tablosu

ÖLÇEĞİN SORULARI	ARİTETİK OLARAK ORTALAMASI	STANDART SAPMASI	MADDEİN SLİNİMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİ ORTALAMA DEĞERİ	MADDEİN SLİNİMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİN VARYANS DEĞERİ	DÜZELTİLMİŞ SORU TOTAL PUAN KOLERASYON DEĞERİ	KARELİ ÇOKLU KOLERASYON DEĞERİ	SORUNUN SİLİNİMESİ DURUMUNDA A ÖLÇEĞİN CRONBACH ALFA DEĞERİ
M.A.Ö.1	1.16	,421	16.53	27.482	,436	,306	,885
M.A.Ö.2	1.16	,398	16.52	26.993	,589	,513	,881
M.A.Ö.3	1.24	,496	16.44	26.255	,607	,495	,878
M.A.Ö.4	1.24	,508	16.44	26.092	,623	,563	,878
M.A.Ö.5	1.25	,493	16.43	25.944	,677	,606	876
M.A.Ö.6	1.38	,645	16.30	24.742	,690	,549	,873
M.A.Ö.7	1.80	1.000	15.88	22.250	,672	,495	,877
M.A.Ö.8	1.37	,604	16.31	24.697	,753	,628	,870
M.A.Ö.9	1.59	,870	16.10	23.911	,578	,370	,881
M.A.Ö.10	1.24	,572	16.45	26.390	,545	,378	,881

<i>M.A.Ö.11</i>	1.38	,603	16.30	25.028	,696	,556	,873
<i>M.A.Ö.12</i>	1.35	,641	16.34	25.653	,543	,361	,880
<i>M.A.Ö.13</i>	1.50	,831	16.19	25.380	,420	,227	,890
<i>ÖLÇEK</i> <i>GENELİ</i> <i>M.A.Ö</i>	<i>TOPLAM</i> <i>DEĞER</i>	<i>VARYANS</i> <i>DEĞERİ</i>	<i>STANDART</i> <i>SAPMA</i> <i>DEĞERİ</i>	<i>MADDE</i> <i>SAYISI</i>	<i>CRONBACH</i> <i>ALFA DEĞERİ</i>		
	17.69	29,587	5.439	13	,887		

Modern ahilik ölçeği iç yapısının güvenilirliğini için yapılan DFA sonuçlarına göre, ölçeğin genel Cronbach alfa değerinin ,887 olduğu ve ,700 değerinin genel itibariyle kabul edilebilir aralıkta bir değer olduğunu yine bu başlık altında belirtilmiş bulunmaktadır. Ölçeklerde bulunan sorular için “*madde toplam kolerasyonlarının*” 0.30’un üzerinde bulunmasının iyi değer anlamına geldiği, bu değer kabul görülebilir aralıkta bulunduğu ancak 0.45 değerinin daha iyi sonuçlar için tercih edilebilir olduğu belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2017; Yiğit, Bütüner, Dertlioğlu & Dertlioğlu, 2008, s. 41). Analiz sonuçları incelendiğinde bu değerlerin ,420 ile ,690 aralığında bulunduğu, ölçekten herhangi bir sorunun çıkarılması durumunda Cronbach alfa değerinde sorun teşkil edecek bir azalmaya neden olmayacağı anlaşılmıştır. Modern ahilik ölçeğinin bu değerler doğrultusunda iç yapısal güvenirliliğinin bulunduğu kanısına gidilebileceği değerlendirilmektedir.

Bu aşamada modern ahilik ölçeğine dair güvenilirliğinin belirlenebilmesi için faktör yapısı kontrol edilmiştir. AMOS programı vasıtasıyla yapılan birinci adım doğrulayıcı faktör analizi aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 4: Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (1.Adım)

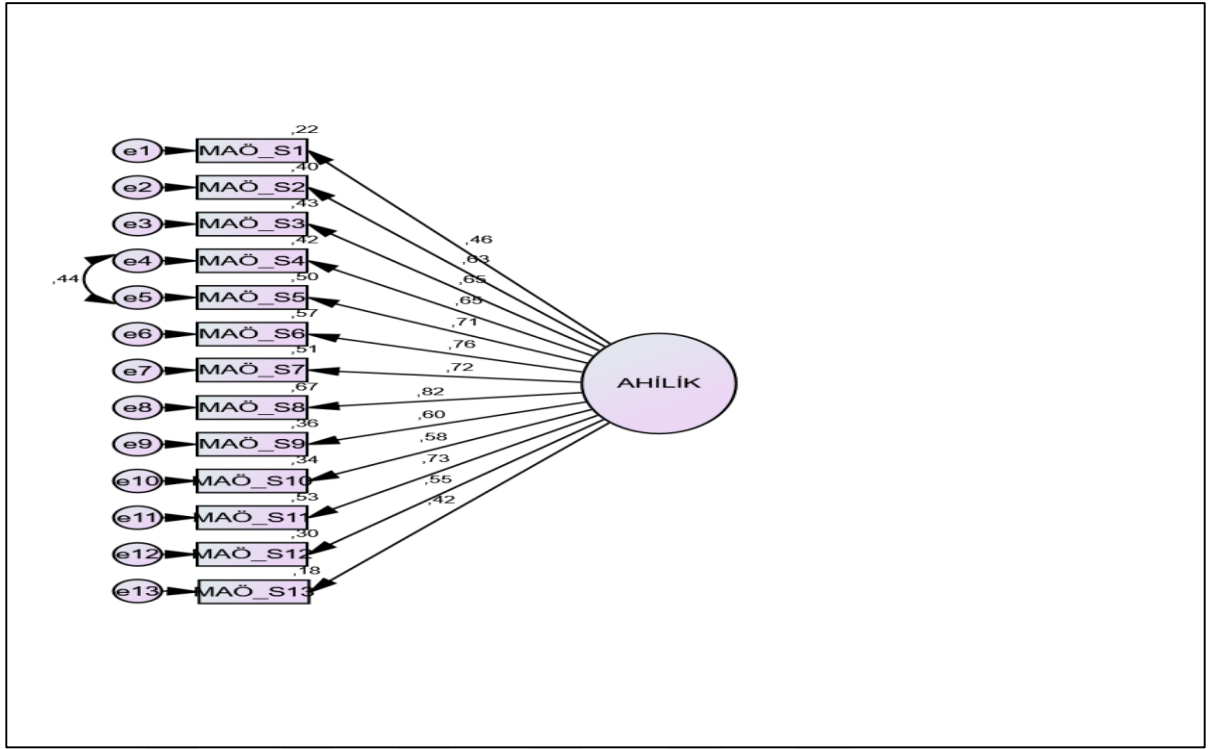
Modern Ahilik ölçeğinin yapılan birisi adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen değerler Tablo 12’ de gösterilmiştir.

Tablo 12: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri. (1. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	7.029
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,111
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,865
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,862
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,810
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,843
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,613
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,022
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,834
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,863

Elde edilen sonuçlara bakıldığında, ölçekteki regresyon değerlerinden 0.50’ den küçük iki adet verinin bulunduğu, CMIN/DF, RMSEA, CFI, AGFI, NFI, RMR, TLI ve IFI değerlerinin kabul edilebilir değer aralığında bulunmadığı, bu nedenle ölçeğin bu haliyle iç tutarlığının kabul edilen seviyelerden oldukça uzak olduğu sonucuna erişilmiş, bu nedenle ölçek üzerinde kabul edilebilecek değerlere ulaşılması veya ulaşılabilirliğinin test edilmesi amacıyla modifikasyon işlemi tesis edilmesi yönteminin uygun olabileceği değerlendirilerek bu işlem tesis edilmesine karar verilmiştir. Literatürde yapılan incelemede, ölçeğin istenilen uyum aralığında olmaması, yeterliliğiyle ilgili sorunların yaşanması durumunda anlamsız parametrelerin çıkarımı veya uyum göstermesini sağlayacak parametrelerin eklenmesinin mümkün olduğu görülmüştür (Hox & Bechger, 1998; Arslan, 2019, s. 34). Ancak sorunun unutulmuş bir maddeden kaynaklanması durumunda yeniden bir modelin tesisinin mümkün olamayacağı görüşü hakimdir. Sorun, eksikliği bulunan bir yol katsayısıyla, kolerasyondan ya da kovaryanstan oluşması sebebiyle, teoride hazırlanmış modelin anlamsız hale gelmemesi kuralına riayet edilmesi koşuluyla Yapısal eşitlik modellemesi uygulamasının izlediği yolla düzeltmeler yapılabileceği bildirilmiştir (Ayyıldız & Cengiz, 2006, s. 82). Bu nedenle işlem için AMOS programının Estimate önerileri doğrultusunda ilerleme sağlanmış ve adım adım yapılan işlemler aşağıda raporlanmıştır. Bu yapılan işlemde ölçeğin fitliğinin sağlanması ve güvenilir sonuçlara erişilebilirlik neticesinin elde edilmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada bu yöntem her üç değişkene ait ölçüm aracı içinde sıralı bir şekilde uygulanacak olup, en nihayetinde oluşturulacak olan tam modelin fitliğinin de sağlanması ve güvenilir sonuçların elde edilmesi istenilmektedir.



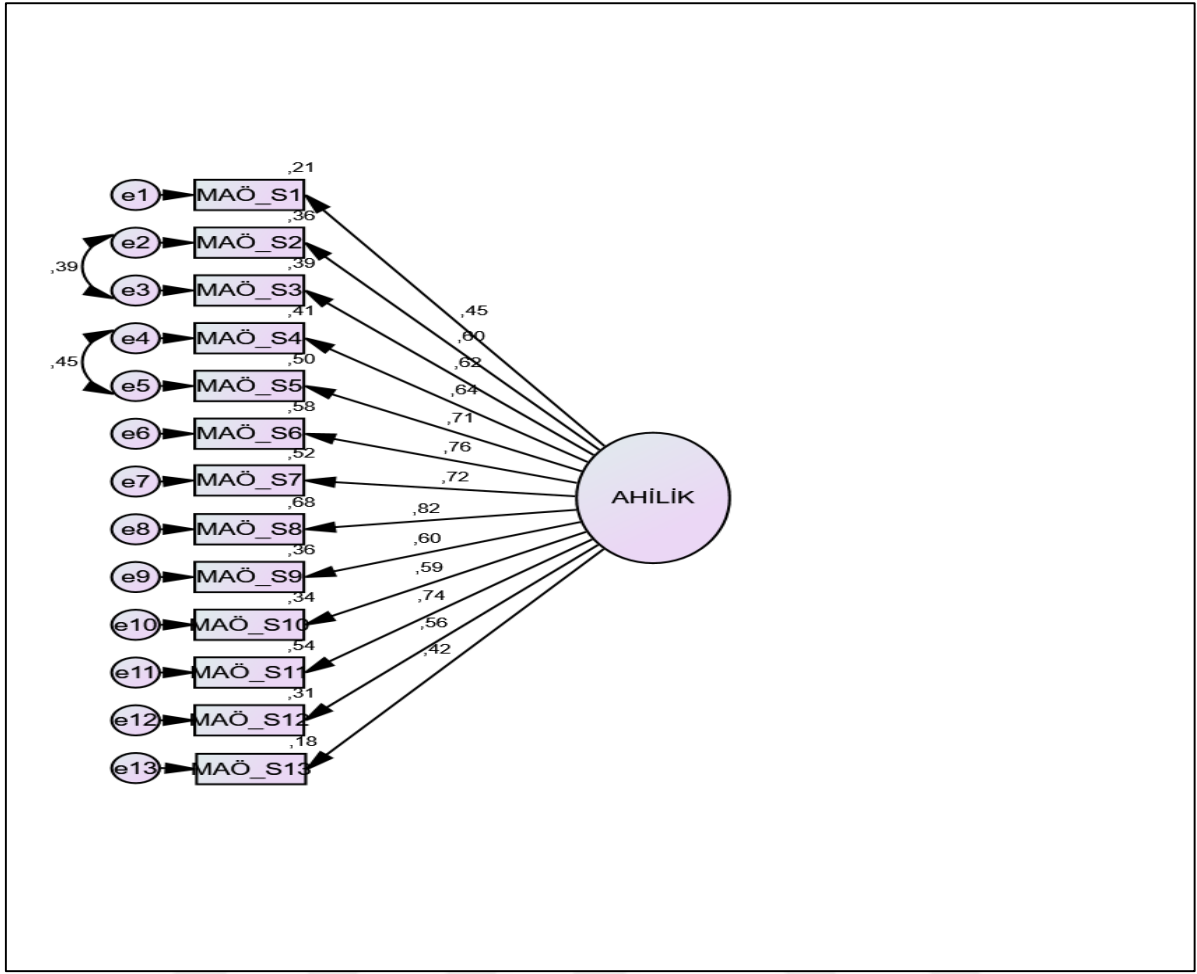
Şekil 5: Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (2.Adım)

Amos programının önerileri doğrultusunda, Modern ahilik ölçeği 4. Ve 5. Sorular arasında modifikasyon işlemi tesis edilmiştir. Ölçeğin bu durumunun indeks değerleri Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri. (2. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	5.710
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,098
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,890
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,894
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,843
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,875
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0574
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,020
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,871
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,894

Yapılan ikinci adım modifikasyon işleminden sonra yine sonuçlar değerlendirilmiş ve CMIN/DF, CFI, AGFI, NFI, SRMR, RMR, TLI ve IFI değerlerinin iyi uyum ve kabul edilebilir değer aralıklarında olmadıklarından, ölçeğin geldiği son halinin kabul göreceği seviyede olmadığı sonucuna erişilmiş ve bir kez daha modifikasyon yapılmasına karar verilmiştir. Modelin iyi uyum değerine erişmek için yapılan üçüncü adım modifikasyon işlemi Şekil 6' da gösterilmiştir.



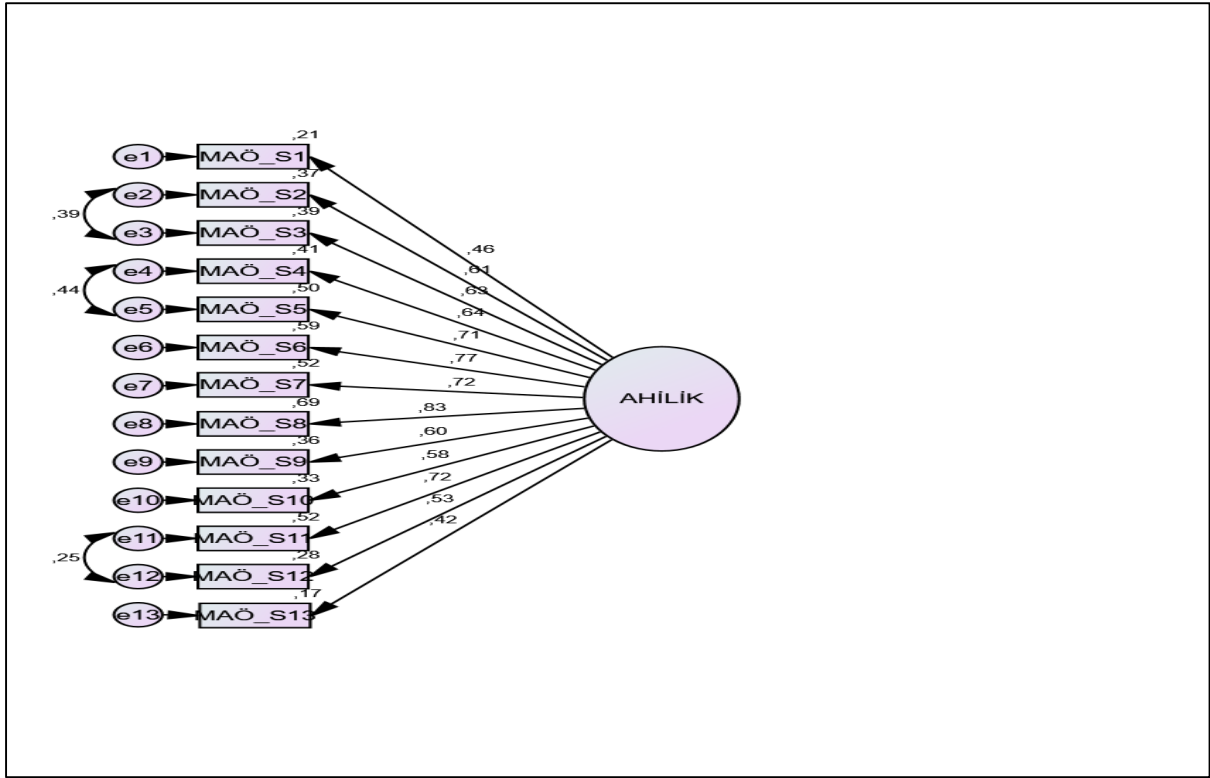
Şekil 6: Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (3.Adım)

Üçüncü adımda E4 VE E5'e ek olarak, E2 ve E3 arasında modifikasyon işlemi tesis edilmiş olup, bu haliyle ölçeğin almış olduğu son değerler Tablo 14'te aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 14: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri. (3. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 /sd \leq 2$	4.616
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,086
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,912
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,920
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,872
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,900
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0534
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,019
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,901
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,920

Yapılan 3. Adım modifikasyon işlemi sonucunda RMSEA, GFI, CFI ve RMR değerlerinde uyumsuzluk izlendiğinden bir kez daha modifikasyon yapma ihtiyacı olduğu kanısına varılmış ve yapılan işlem sonucu aşağıda gösterilmiştir.



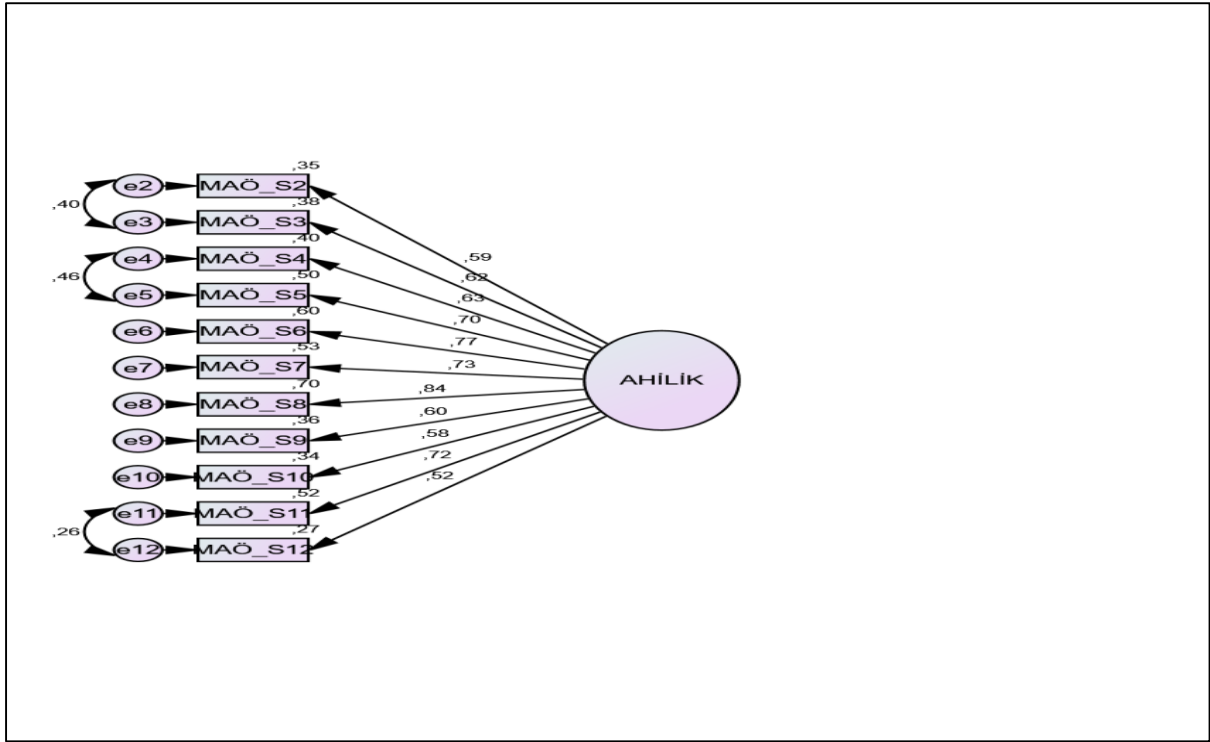
Şekil 7: Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (4.Adım)

İlk olarak E4 ve E5, bir sonraki adımda E2 ve E3 arasında, bu adımda ise E11 ve E12 arasında modifikasyon kurulmuş olup, modelin en son haline dair uyum değerleri tablosu aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 15: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	4.268
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,082
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,921
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,929
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,884
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,909
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0517
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,019
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,910
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,929

Son yapılan modifikasyon işlemi sonrasında halen uyumsuzluk gözlemlendiğinden dolayı, soruların standardize edilmiş regresyon değerlerinin 0.50 değerinden düşük olan, ölçekteki 1 (bir) numaralı “Bir işletmeci iyi huylu ve güzel ahlaklı olmalıdır” sorusuyla 13 (on üç) numaralı “Bir işletmeci kendisine fayda vermeyen işlerin peşinden koşmaz” sorusunun model dışı bırakılmasına karar verilmiş ve modelin son gelmiş olduğu şekliyle yapılan analiz sonuçları aşağıda raporlanmıştır.



Şekil 8: Modern Ahilik Ölçeği DF Analizi (5.Adım)

Modelimiz üzerinde yapılan en son modifikasyon işlemi tesisi sonrasında, ,50 değerinin altında bir yol değerinin bulunmadığı ve bu haliyle modelin uyum iyiliğine erişme işlemi sonrasında almış olduğu son durum aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 16: Modern Ahilik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (5. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 /sd \leq 2$	3.619
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,073
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,950
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,958
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,920
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,943
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0394
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,014
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,944
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,958

Modern ahilik ölçeğinin en son almış olduğu durumun analiz tablosu incelendiğinde, kabul edilebilir seviyeye oldukça yaklaştığı, modelin doyuma eriştiği kabul edilmiş ve ölçeğin son revizyonu bu şekilde kabul edilmiştir.

Modern ahilik ölçeğinin iç tutarlık seviyesinin ölçebilir değer aralıklarında olduğu sonucuna erişildiğinden dolayı devam eden analizlerde ölçek son aldığı ölçütlerde işleme dahil edilecektir.

2.7.2.Modern Ahilik Ölçeğine Verilen Cevapların İstatistiksel Tablosu

Modern ahilik ölçeğinde yapılan modifikasyon neticesinde ölçeğin bir ve on üç numaralı maddeleri ölçek dışına alınmış olduğundan, güvenilir ölçüm değerlerini karşılama özelliğine haiz olduğu değerlendirilen maddelere katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 17: Modern Ahilik Ölçeğinin İstatistik Tablosu

MODERN AHİLİK ÖLÇEĞİ	Toplam		Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Orta Derecede Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	—	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X												
MAÖ2	1.16	,398	414	84.3	74	15.1	2	,4	1	,2	-	-
MAÖ3	1.24	,496	386	78.6	90	18.3	15	3.1	-	-	-	-
MAÖ4	1.24	,508	389	79.2	84	17.1	18	3.7	-	-	-	-
MAÖ5	1.25	,493	379	77.2	99	20.2	13	2.6	-	-	-	-
MAÖ6	1.38	,645	344	70.1	108	22.0	38	7.7	-	-	1	,2
MAÖ7	1.80	1.000	255	51.9	121	24.8	77	15.7	33	8.7	5	1.0
MAÖ8	1.37	,604	335	68.2	131	26.7	23	4.7	1	,2	1	,2
MAÖ9	1.59	,870	299	60.9	115	23.4	63	12.8	7	1.4	7	1.4
MAÖ10	1.24	,522	391	79.6	85	17.3	13	2.6	1	,2	1	,2
MAÖ11	1.38	,603	333	67.8	129	26.3	28	5.7	1	,2	-	-
MAÖ12	1.35	,641	359	73.1	100	20.4	27	5.5	4	,8	1	,2
Toplam			3884		1136		317		47		16	
Ortalama	1.36	5.88		71.9		21.05		5.8		1.06		0,2

Modern ahilik ölçeğine verilen cevaplar analiz edildiğinde, ölçeğin iki numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci işinde ve hayatında doğru, güvenilir olmalıdır” sorusuna katılımcıların %84,3’ünün “Kesinlikle Katılıyorum”, üç numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci ahinde, sözünde ve sevgisinde vefalı olmalıdır” sorusuna katılımcıların %78,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum”, dört numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci güler yüzlü olmalıdır” sorusuna katılımcıların %79,2’si “Kesinlikle Katılıyorum”, beş numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci tatlı dilli olmalıdır” sorusuna katılımcıların %77,2’si “Kesinlikle Katılıyorum”, altı numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci cömert, ikram eden ve kerem sahibi olmalıdır” sorusuna katılımcıların %70,1’i “Kesinlikle Katılıyorum”, yedi numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci gelmeye gitmeli, dost ve akrabayı ziyaret etmelidir” sorusuna katılımcıların %51,9’u “Kesinlikle Katılıyorum”, sekiz numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci tevazu sahibi olmalıdır” sorusuna katılımcıların %68,2’si “Kesinlikle Katılıyorum”, dokuz numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci hiç kimseyi azarlamamalıdır” sorusuna katılımcıların %60,9’u “Kesinlikle Katılıyorum”, on numaralı maddesini oluşturan

“Bir işletmeci anaya ve ataya hürmet etmelidir” sorusuna katılımcıların %79,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum”, on bir numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci komşularına iyilik etmelidir” sorusuna katılımcıların % 67,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” ve on iki numaralı maddesini oluşturan “Bir işletmeci dedi kodu yapmamalıdır” sorusunaysa katılımcıların % 73,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Ölçek geneline verilen cevapların ortalama değeri 1.36’dır. Cevaplar “Kesinlikle Katılıyorum” cevabı çevresinde toplanmaktadır.

2.7.3.Etik İklim Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Etik iklim ölçeği yine tek boyut altında değerlendirilmiş ve toplam 7 (yedi) maddeden oluşmaktadır. Bu bölümdeyse etik iklim ölçeğinin maddelerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

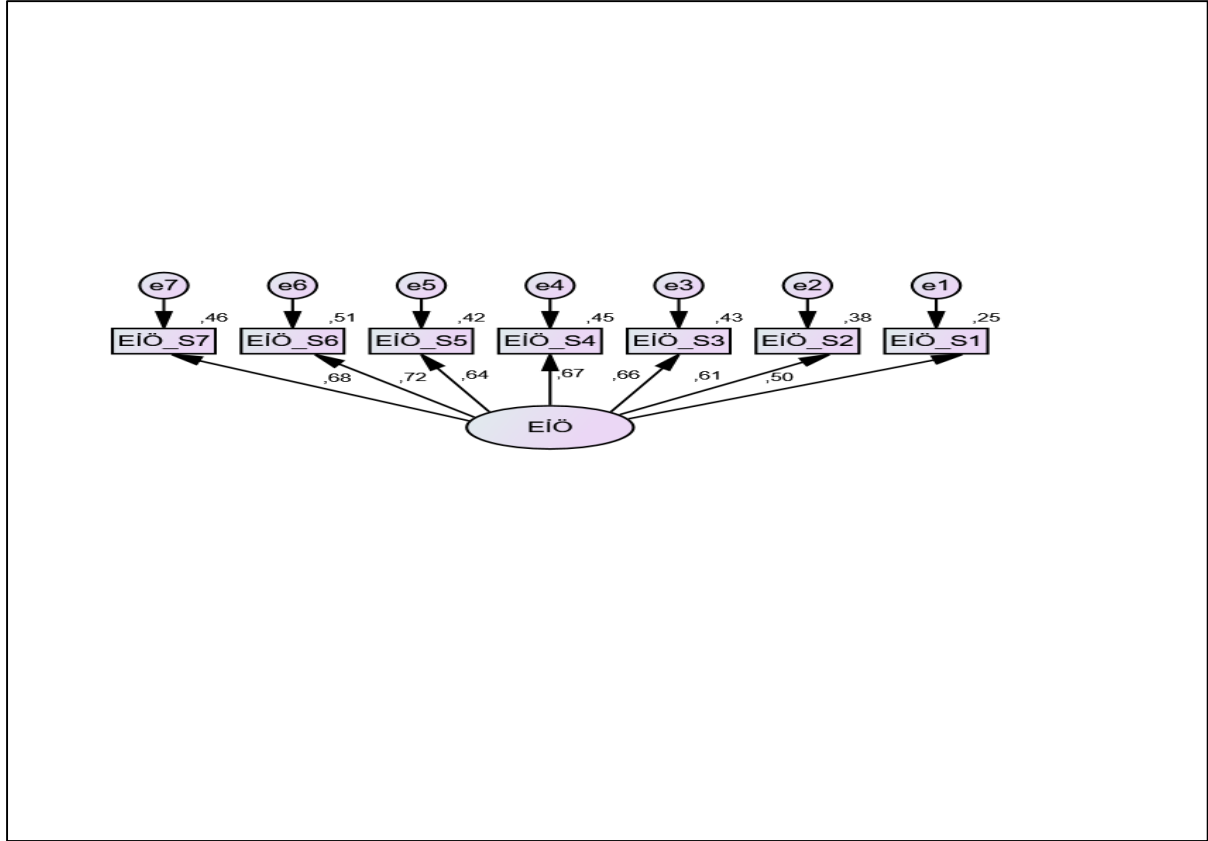
Tablo 18: Etik İklim Ölçeği DF Analizi Tablosu

ÖLÇEK MADDE	ARİTMETİK OLARAK ORTALAMASI	STANDART SAPMASI	MADDEİN SİLİNMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİ ORTALAMA DEĞERİ	MADDEİN SİLİNMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİN VARYANS DEĞERİ	DÜZELTİLMİŞ SORU TOTAL PUAN KOLERASYON DEĞERİ	KARELİ ÇOKLU KOLERASYON DEĞERİ	SORUNUN SİLİNMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİN CRONBACH ALFA DEĞERİ
E.İ.Ö.1	1.75	,996	12.18	21.410	,445	,306	,823
E.İ.Ö.2	2.37	1.205	11.56	19.141	,561	,528	,807
E.İ.Ö.3	1.79	,952	12.14	20.363	,609	,447	,798
E.İ.Ö.4	2.40	1.222	11.53	18.425	,628	,565	,794
E.İ.Ö.5	1.79	,937	12.14	20.755	,571	,385	804
E.İ.Ö.6	1.90	1.002	12.03	19.927	,623	,492	,795
E.İ.Ö.7	1.92	,998	12.01	20.226	,588	,443	,801
ÖLÇEK GENELİ	TOPLAM DEĞER	VARYANS DEĞERİ	STANDART SAPMA DEĞERİ	MADDE SAYISI	CRONBACH ALFA DEĞERİ		
E.İ.Ö.	13.93	26.505	5.148	7	,827		

Etik iklim ölçeğinin genel Cronbach alfa değerinin ,827 olduğu, 700 değeri bu değer için kabul gören bir değer olduğu ve ölçeğin değerinin bu değerin üzerinde bulunması, bu ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu anlamına geleceği değerlendirilmektedir. Yine ölçeği oluşturan maddelerin toplam kolerasyon değerlerinin 0,30 değerinden yüksek oldukları

gözlemlenmiştir. Etik iklim ölçeğinin elde edilen veriler ışığında iç yapısal güvenirliğinin bulunduğu kanısına gidilebileceği değerlendirilmektedir.

Bu aşamada etik iklim ölçeğine dair güvenirliğinin belirlenebilmesi için faktör yapısı kontrol edilmiştir. AMOS programı vasıtasıyla yapılan birinci adım doğrulayıcı faktör analizi aşağıda gösterilmiştir.



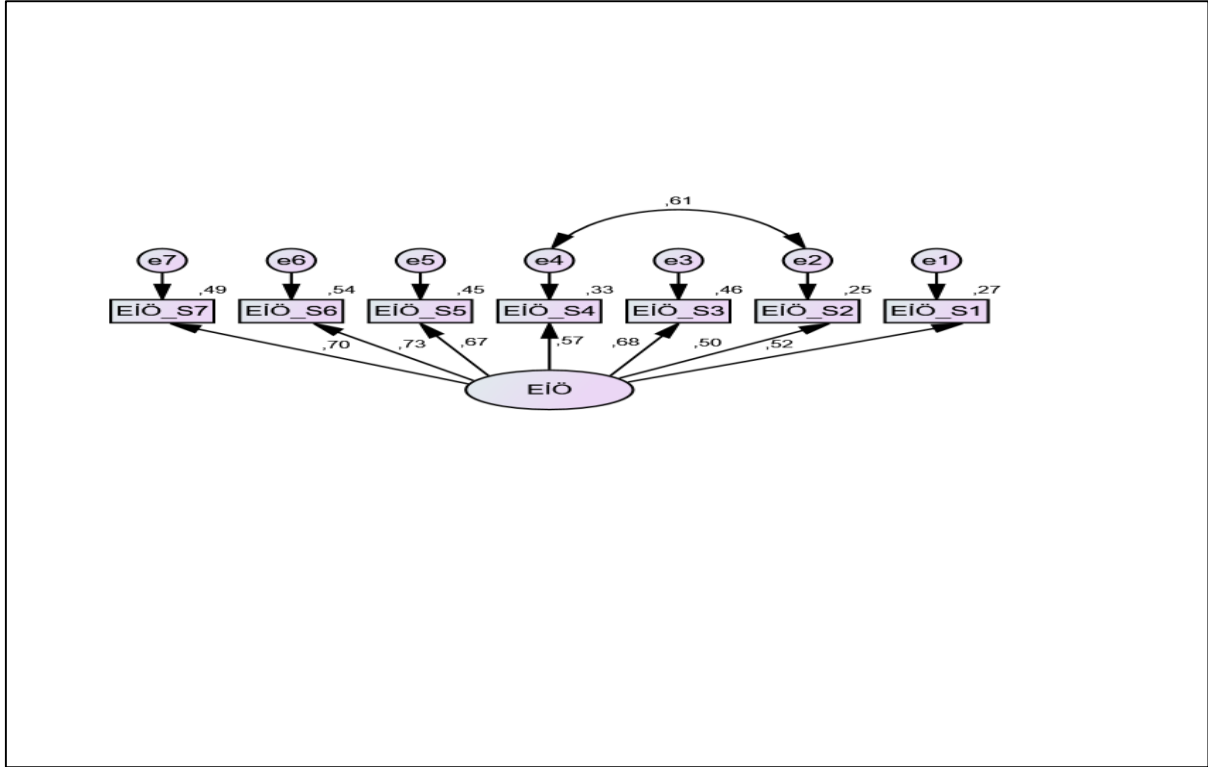
Şekil 9: Etik İklim Ölçeği DF Analizi (1.Adım)

Etik İklim ölçeğinin yapılan birinci adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen değerler Tablo 19’ da gösterilmiştir.

Tablo 19: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	22.324
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,209
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,847
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,764
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,694
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,757
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0885
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,109
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,646
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,766

Etik iklim ölçeğinin yapılan analizi sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde, ölçekte regresyon değeri olan 0.50'den küçük bir değere ait regresyon değerinin bulunmadığı ancak CMIN/DF, RMSEA, GFI, CFI, AGFI, NFI, SRMR, RMR, TLI ve IFI değerlerinin normal aralıklarla bulunmadığı anlaşıldığından AMOS programının önerileri doğrultusunda modifikasyon işlemi tesis edilmesine gerek duyulmuş ve doğrulayıcı faktör analizinin ikinci adımı aşağıda gösterilmiştir.



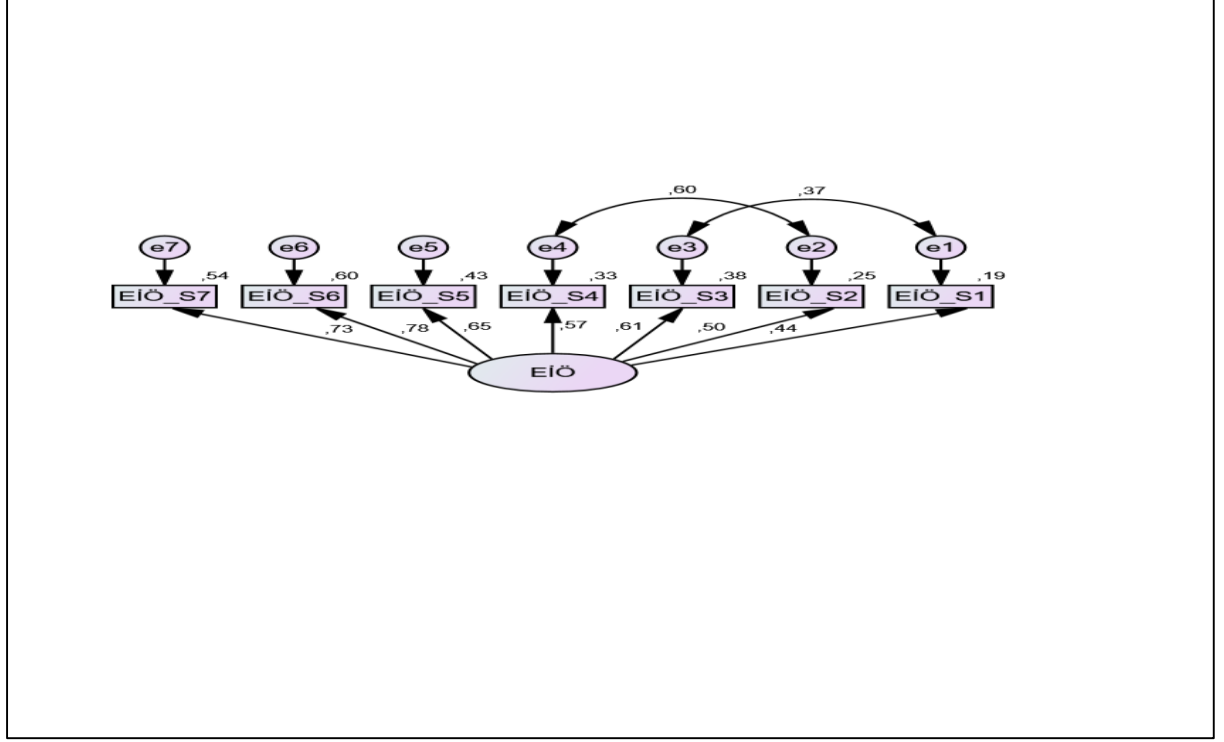
Şekil 10: Etik İklim Ölçeği DF Analizi (2.Adım)

Etik iklim ölçeğinin ikinci adımıyla ilgili elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
CMIN/DF	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	9.151
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,129
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,931
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,916
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,852
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,908
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0541
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,053
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,865
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,917

Ölçekte yapılan modifikasyon işleminden sonrasında yapılan uyum değerinin analizinde bir önceki adıma mukayeseye değerlerin doyuma daha yaklaştığı fakat CMIN/DF, RMSEA, GFI, CFI, RMR ve TLI değerlerinin henüz kabul edilebilir seviyede olmadığı anlaşılmıştır. Ölçeğin uyum iyiliğinin sağlanabilmesi için üçüncü adım modifikasyona ihtiyaç duyulduğundan bu safahata geçilmiş olup, üçüncü adım ölçek modifikasyonu aşağıda gösterilmiştir.



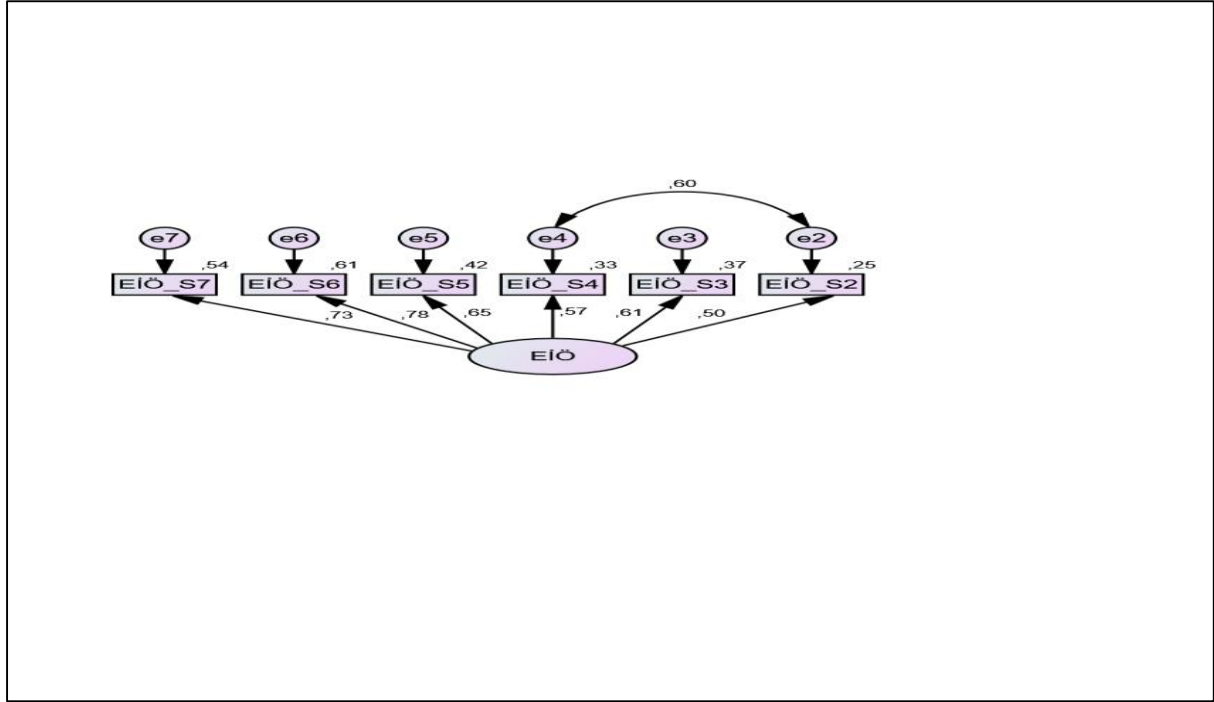
Şekil 11: Etik İklim Ölçeği DF Analizi (3.Adım)

Etik iklim ölçeğinin yapılan üçüncü adım modifikasyon işleminin neticesinde, modelin birinci maddesindeki regresyon katsayısı değeri, 0,44 olduğu gözlemlenmiştir. Üçüncü adım sonrasında ölçeğin almış olduğu değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 21: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	5.142
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,092
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,965
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,961
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,919
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,952
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0401
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,039
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,931
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,961

Model üzerinde yapılan üçüncü adımda E1 ile E3 arasında ve E2 ile E4 arasında uyum iyiliği elde etmek amacıyla modifikasyon işlemi tesis edilmesine rağmen ölçeğin birinci maddesinin regresyon katsayısının kabul göremeyecek bir değer aralığında olan 0.44 katsayıya sahip olduğu, CMIN/DF, GFI, AGFI, NFI ve IFI değerlerinin istenilen seviyeyi yakalayamadığından dolayı, ölçekteki birinci maddenin ölçek dışına çıkarılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin bir numaralı maddesinin ölçek dışına alınmış şekilde geldiği nokta aşağıda gösterilmiştir.



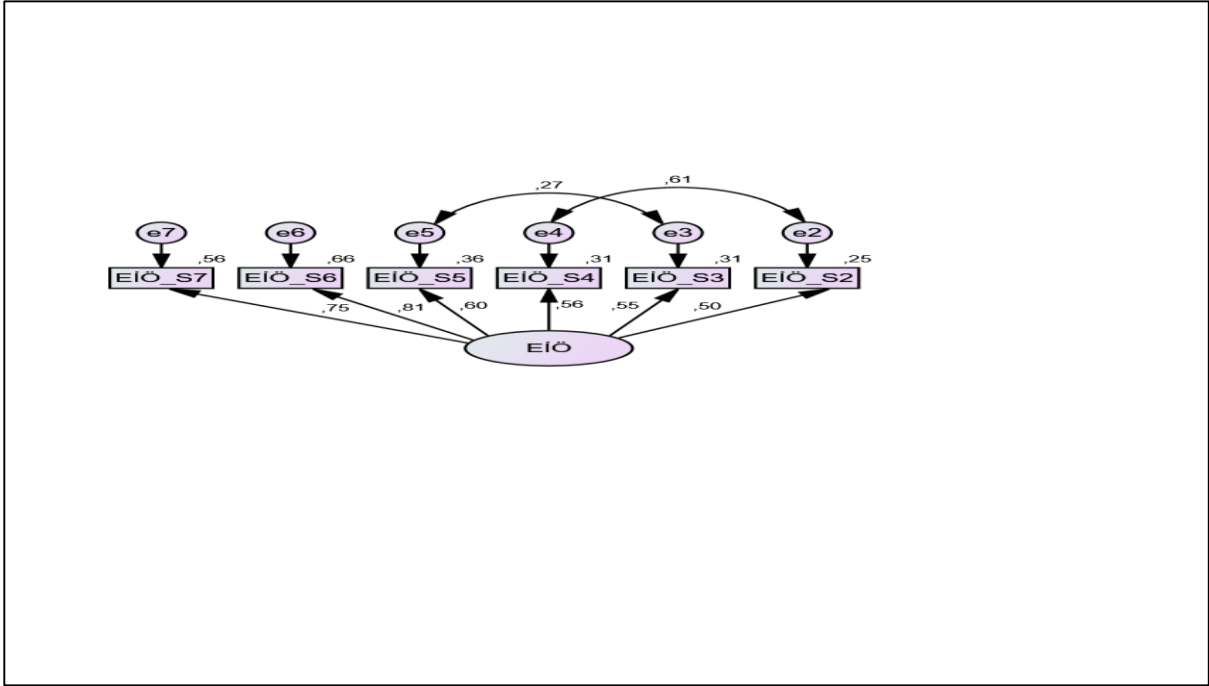
Şekil 12: Etik İklim Ölçeği DF Analizi (4.Adım)

Ölçekle ilgili yapılan dördüncü adım modifikasyon işleminde, ölçeğin birinci maddesi ölçek dışına çıkartılmış ve doğal olarak E1 ile E3 arasındaki modifikasyon işlemi iptal edilmiş olmaktadır. Geline bu noktada ölçeğe dair son uyum değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 22: Etik İklim Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	7.047
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,111
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,963
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,956
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,902
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,949
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0398
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,039
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,917
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,956

Etik iklim ölçeğinin birinci maddesi ölçek dışına alındıktan sonra yapılan bir modifikasyon, üzerinde bağlantı kurulan madde ölçek dışına alındığı için AMOS programı tarafından devre dışı bırakılmış ve son gelinen noktada modelde sadece E2 ve E4 maddeleri arasında modifikasyon işlemi bulunmaktadır. Ölçeğin bir modifikasyon ile uyum iyiliği değerleri Tablo 22’de verilmiştir. Bu tablo üzerinden de anlaşılacağı üzere, CMIN/DF, GFI, AGFI, NFI ve IFI değerleri halen kabul edilebilir seviyelerde bulunmamaktadırlar bu nedenle AMOS programının önerisi üzerine model üzerinde ikinci kez modifikasyon yapılacaktır. Bu tesis edilen işlem aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 13: Etik İklım Ölçeği DF Analizi (5.Adım)

Ölçek üzerinde E2 ve E4 maddelerinin yanında E3 ve E5 maddeleri arasında modifikasyon işlemi tesis edilmiştir. Ölçek üzerinde toplam iki modifikasyon işlemi yapılmış ve bir madde ölçekten çıkartılmıştır. Ölçeğin son geldiği uyum değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 23: Etik İklım Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (5. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 /sd \leq 2$	4.179
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,081
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,981
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,980
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,943
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,974
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0327

<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	$,037$
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	$,956$
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	$,980$

Etik iklim ölçeği üzerinde iki modifikasyon ve bir soruyu ölçek dışına alarak, ölçeğin en son almış olduğu değerler Tablo 23’te verilmiştir. Elde edilen değerlerin ölçek için geçerli değer aralıklarında bulundukları değerlendirilerek ölçek bu madde ve modifikasyonlarla son revizyon işlemi yapılmıştır.

2.7.4.Etik İklım Ölçeğine Verilen Cevapların İstatistik Tablosu

Etik iklim ölçeğinde yapılan modifikasyon neticesinde ölçeğin bir numaralı maddesi ölçek dışına alınmış olduğundan, güvenilir ölçüm değerlerini karşılama özelliğine haiz olduğu değerlendirilen maddelere katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 24: Etik İklım Ölçeğinin İstatistik Tablosu

ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ	Toplam		Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Orta Derecede Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	X											
E.İ.Ö.2	2.37	1.205	146	29.7	144	29.3	95	19.3	83	16.9	23	4.7
E.İ.Ö.3	1.79	,952	236	48.1	161	32.8	59	12.0	29	5.9	6	1.2
E.İ.Ö.4	2.40	1.222	146	29.7	140	28.5	94	19.1	86	17.5	25	5.1
E.İ.Ö.5	1.79	,937	236	48.1	155	31.6	70	14.3	25	5.1	5	10.0
E.İ.Ö.6	1.90	1.002	220	44.8	149	30.3	82	16.7	33	6.7	7	1.4
E.İ.Ö.7	1.92	,998	210	42.8	154	31.4	89	18.1	30	6.1	8	1.6
Toplam			1194		903		489		286		74	
Ortalama	2.02	1.04		40.5	30.6		16.5		9.7		4	

Etik iklim ölçeğine verilen cevaplar analiz edildiğinde, ölçeğin iki numaralı maddesi olan “*Çalıştığım işletme, etik kuralların uygulanması konusunda çalışanlarını zorlar*” sorusuna katılımcıların %29,7’si “*Kesinlikle Katılıyorum*” ve %29,3’ü “*Katılıyorum*” cevabını vermiş, ölçeğin üç numaralı maddesi olan “*Çalıştığım işletme, etik davranışlara ilişkin politikalara sahiptir*” sorusuna katılımcıların %48,1’i “*Kesinlikle Katılıyorum*” ve %32,8’i “*Katılıyorum*” cevabını vermiş, ölçeğin dört numaralı maddesi olan “*Çalıştığım işletme, etiğe uygun davranışlara ilişkin politikaların uygulanması konusunda çalışanları zorlar*” sorusuna katılımcıların %29,7’si “*Kesinlikle Katılıyorum*” ve %28,5’i “*Katılıyorum*” cevabını vermiş, ölçeğin beşinci maddesi olan “*Çalıştığım işletmede, etik dışı davranışlara tahammül edilmez*”

sorusuna katılımcıların %48,1'i “*Kesinlikle Katılıyorum*” ve %31,6'sı “*Katılıyorum*” cevabını vermiş, ölçeğin altı numaralı maddesi olan “*İşletmemde çalışanlardan biri, kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa kınanır/uyarılır veya işten çıkarılır*” sorusuna katılımcıların %44,8'i “*Kesinlikle Katılıyorum*” ve %30,3'ü “*Katılıyorum*” cevabını vermiş ve son olarak ölçeğin yedinci ve son maddesi olan “*İşletmemde çalışanlardan biri işletmeye çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa kınanır/uyarılır veya işten çıkarılır*” sorusuna katılımcıların %42,8'i “*Kesinlikle Katılıyorum*” ve %31,4'ü “*Katılıyorum*” cevabını vermiştir. Ölçeğe verilen cevapların ortalaması 2.02'dir. Bu değer ise “*Katılıyorum*” cevabı çevresinde bulunmaktadır.

2.7.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenirlilik Analizi

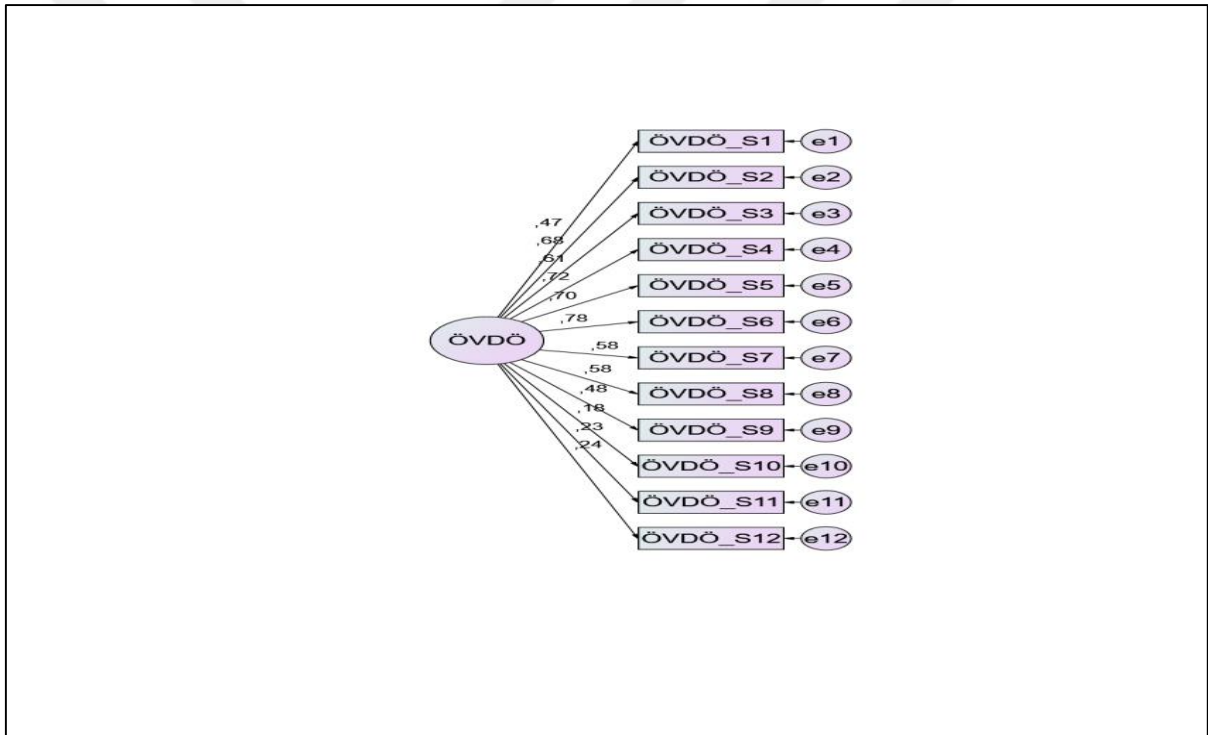
Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği yine tek boyut altında değerlendirilmiş ve toplam 12 (on iki) maddeden oluşmaktadır. Bu bölümdeyse ÖVD ölçeğinin maddelerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 25: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği DF Analizi Tablosu

ÖLÇEK MADDESİ	ARİTMETİK OLARAK ORTALAMASI	STANDART SAPMASI	MADDEİN SİLİNMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİ ORTALAMA DEĞERİ	MADDEİN SİLİNMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİN VARYANS DEĞERİ	DÜZELTİLMİŞ SORU TOTAL PUAN KOLERASYON DEĞERİ	KARELİ ÇOKLU KOLERASYON DEĞERİ	SORUNUN SİLİNMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİN CRONBACH ALFA DEĞERİ
Ö.V.D.Ö.1	1.81	,897	20,69	31,643	,438	,301	,760
Ö.V.D.Ö.2	1.59	,713	20,91	32,108	,527	,481	,755
Ö.V.D.Ö.3	1.83	,932	20,67	30,532	,531	,405	,750
Ö.V.D.Ö.4	1.64	,799	20,85	30,962	,593	,469	,747
Ö.V.D.Ö.5	1.35	,575	21,15	33,142	,514	,491	,760
Ö.V.D.Ö.6	1.52	,662	20,98	31,887	,608	,545	,750
Ö.V.D.Ö.7	1.52	,856	20,98	31,940	,434	,326	,761
Ö.V.D.Ö.8	1.67	,858	20,83	31,078	,529	,339	,752
Ö.V.D.Ö.9	1.34	1.34	21,15	33,907	,381	,243	,768
Ö.V.D.Ö.10	3.25	3.25	19,24	30,580	,292	,239	,787
Ö.V.D.Ö.11	2.71	2.71	19,78	30,232	,326	,223	781
Ö.V.D.Ö.12	2.27	1.219	20,23	31,271	,302	,130	,780

	TOPLAM	VARYANS	STANDART		CRONBACH
ÖLÇEK	DEĞER	DEĞERİ	SAPMA	MADDE SAYISI	ALFA
GENELİ			DEĞERİ		DEĞERİ
Ö.V.D.Ö	22.50	36.871	6.072	12	,778

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçek doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçek genelinin Cronbach alfa değerinin ,778 olduğu ve kabul edilebilir bir değerinde olduğu, ölçek sorularından çıkarım yapıldığında 0,70 değerinden düşük seviyeye getirmeyecek aralıklarda bulunduğu anlaşılmıştır. Ayrıca yine madde korelasyon değerlerinin 0.30 seviyesinin üzerinde olduğu gözlemlenmiş olduğundan AMOS programında doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.



Şekil 14: ÖVD Ölçeği DF Analizi (1.Adım)

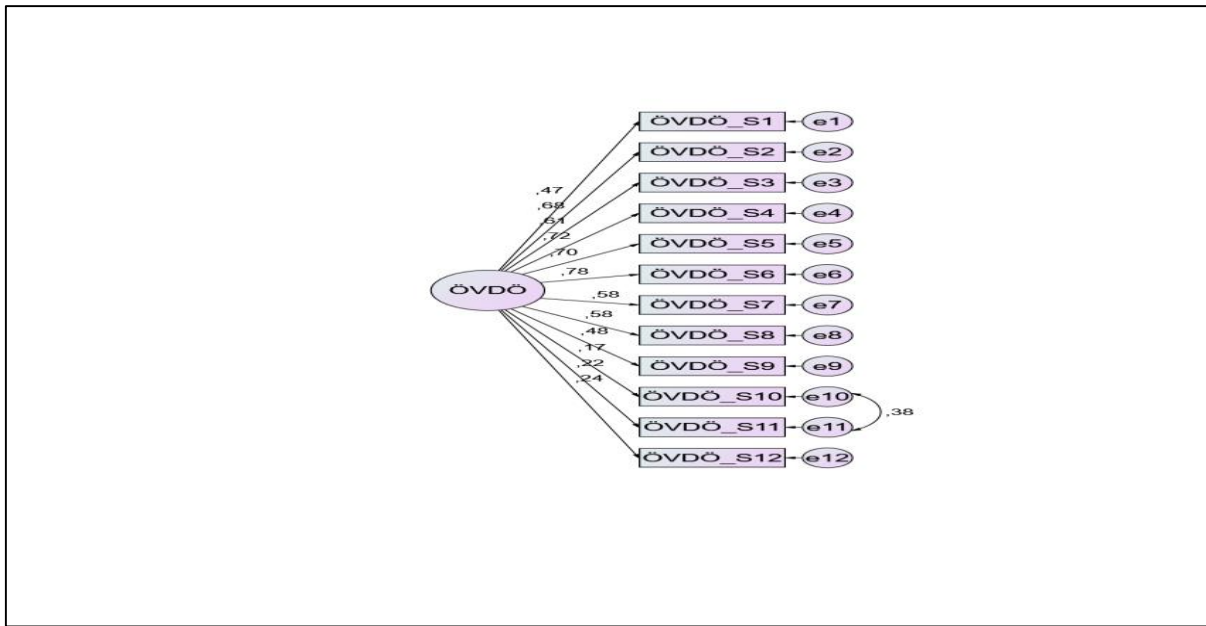
Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin ilk yapılan analizinde madde bir, madde on, madde on bir ve madde on iki numaralı soruların standardize edilmiş regresyon değerlerinin 0.50 değerinin altında olduğu görülmüştür. Analizin uyum indeksleri incelendiğinde;

Tablo 26: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	6.300
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,104
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,890

CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,828
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,842
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,804
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0744
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,101
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,790
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,830

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin birinci adımda yapılan analiz sonucunda, uyum indeks değerlerinin ölçütlerin genelinde kabul edilecek aralıklarda bulunmadığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle ölçek fitliğinin yakalanabilmesi için AMOS programının önerileri doğrultusunda ikinci adıma geçilmiş ve yapılan ikinci adım işlemi aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 15: ÖVD Ölçeği DF Analizi (2.Adım)

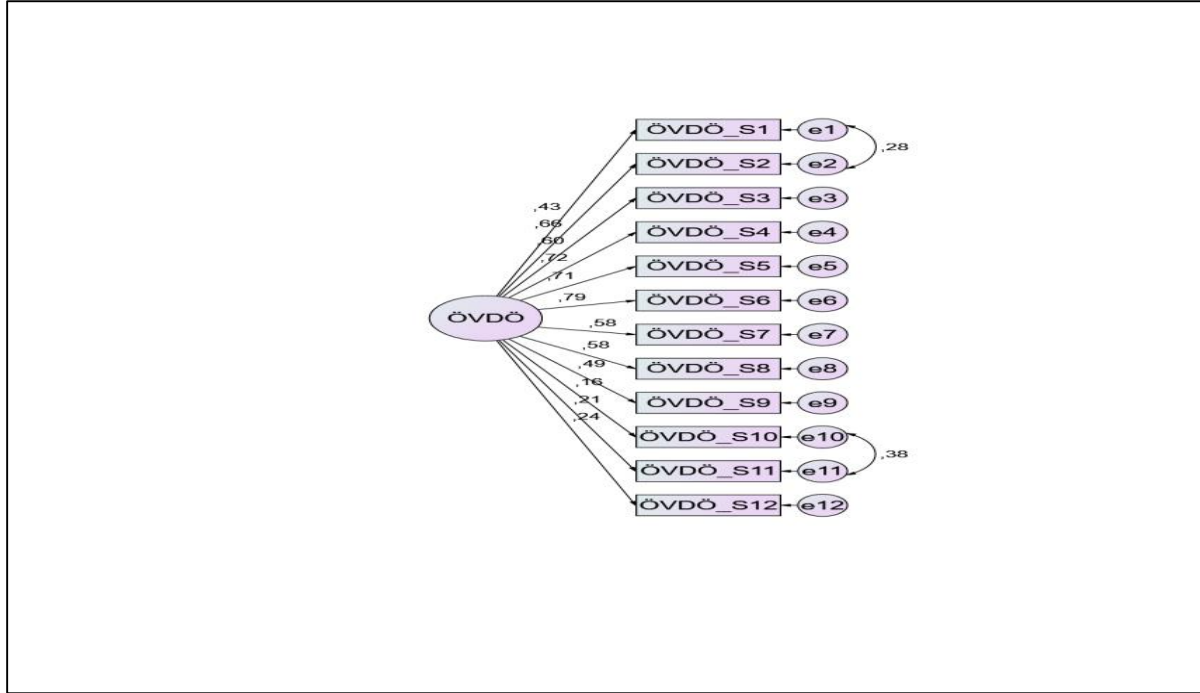
İkinci adım ÖVD doğrulayıcı faktör analizinde AMOS programının önerileri doğrultusunda E10 ve E11 maddeleri arasında modifikasyon işlemi tesis edilmiş ve bu işlem sonucunda ölçeğin aldığı uyum indeksi değerleri tablosu aşağıdaki gibi şekillenmiştir.

Tablo 27: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	5.029
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,091
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,914
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,872
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,873
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,846
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0627
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,069

<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,841
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,873

Yapılan bu modifikasyon işlemi sonrasında ölçek değerlerinde iyileşme sağlanmış ancak değerlerin bu haliyle kabul gören değerler aralığında bulunmadığı görüldüğünden tekraren AMOS programının önerileri doğrultusunda üçüncü adıma geçilmiş ve üçüncü adım aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



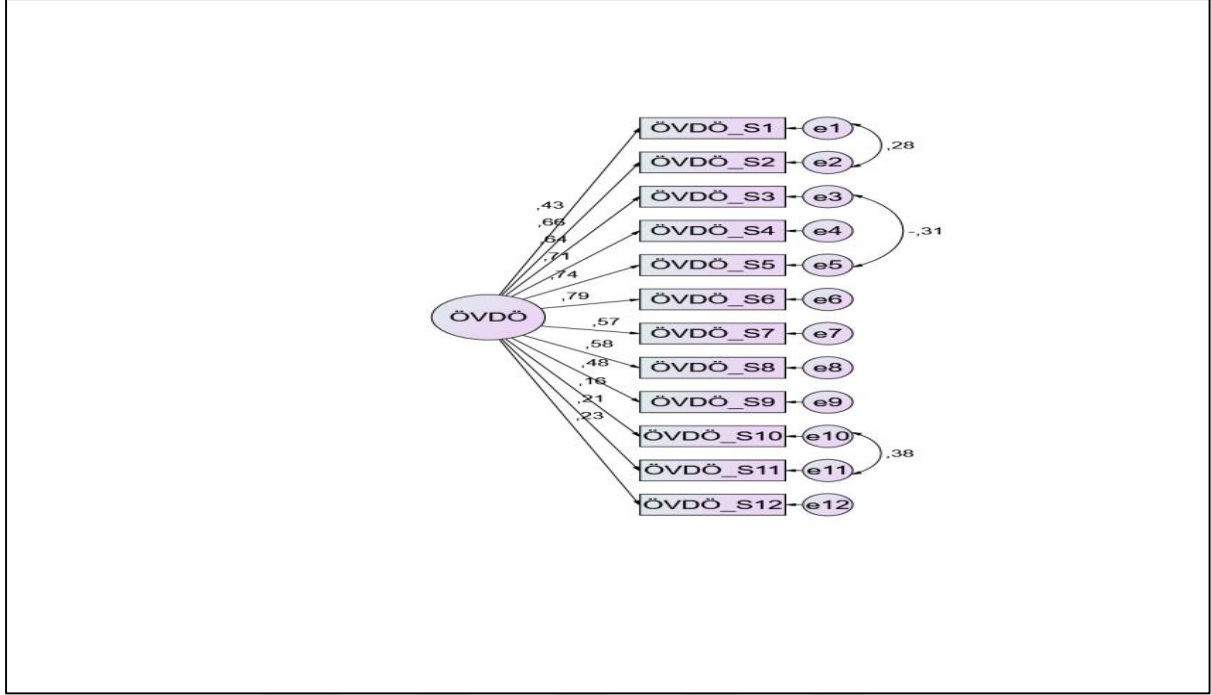
Şekil 16: ÖVD Ölçeği DF Analizi (3.Adım)

AMOS programının önerisine uygun hareket edilerek E1 ve E2 maddeleri arasında modifikasyon işlemi tesis edilmiş ve bu işlem sonrasında ölçeğin almış olduğu uyum değerleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 28: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	4.464
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,084
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,925
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,892
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,887
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,866
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0602
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,069
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,863
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,893

Ölçek üzerinde tam fitliğin sağlanabilmesi için bir kez daha modifikasyon yapma kararı alınmış ve AMOS programının model fitliği referansları doğrultusunda tüm adımlarda olduğu gibi bu işlem özelinde de referans alınmış, yapılan işlem aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 17: ÖVD Ölçeği DF Analizi (4.Adım)

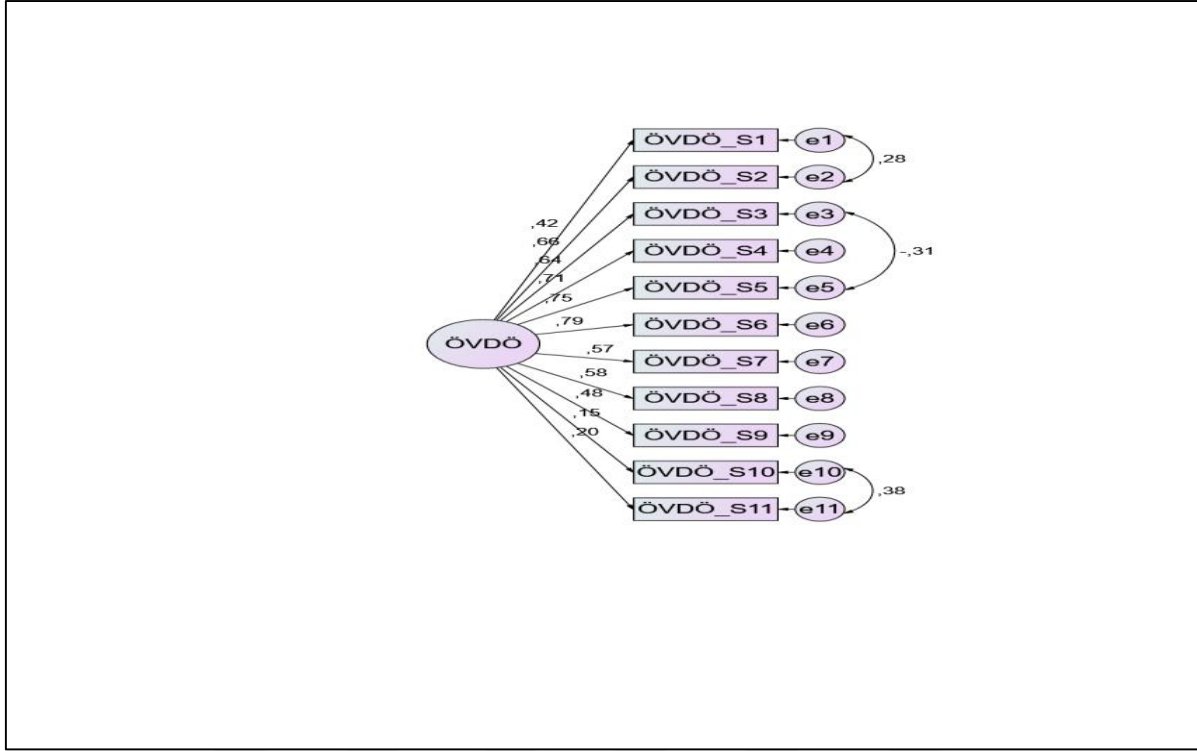
Ölçek üzerinde yapılan dördüncü adım modifikasyon işleminde program direktifleri doğrultusunda E3 ve E5 maddeleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Bu işlem sonrasında ölçeğin aldığı uyum değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 29: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	3.953
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,078
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,936
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,910
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,901
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,884
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0585
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,069
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,883
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,911

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yapılan modifikasyon işlemleri sonrasında geldiği son durum incelendiğinde, maddelerin regresyon katsayılarının 0.50 değerinin altında olduğu gözlemlenen E10 ve E11 maddeleri arasında modifikasyon işlemi tesis edilmiş olduğu, on ikinci maddenin regresyon değeri de 0.50 değerinin altında olduğu ve herhangi bir

modifikasyon işlemine dahil edilmemiş olduğu görüldüğünden, bu maddenin ölçek dışına alınmasına karar verilmiş ve on iki numaralı madde ölçek dışına alınmıştır. Ölçeğin bu işlem tesis edilerek yapılan analizi aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 18: ÖVD Ölçeği DF Analizi (5.Adım)

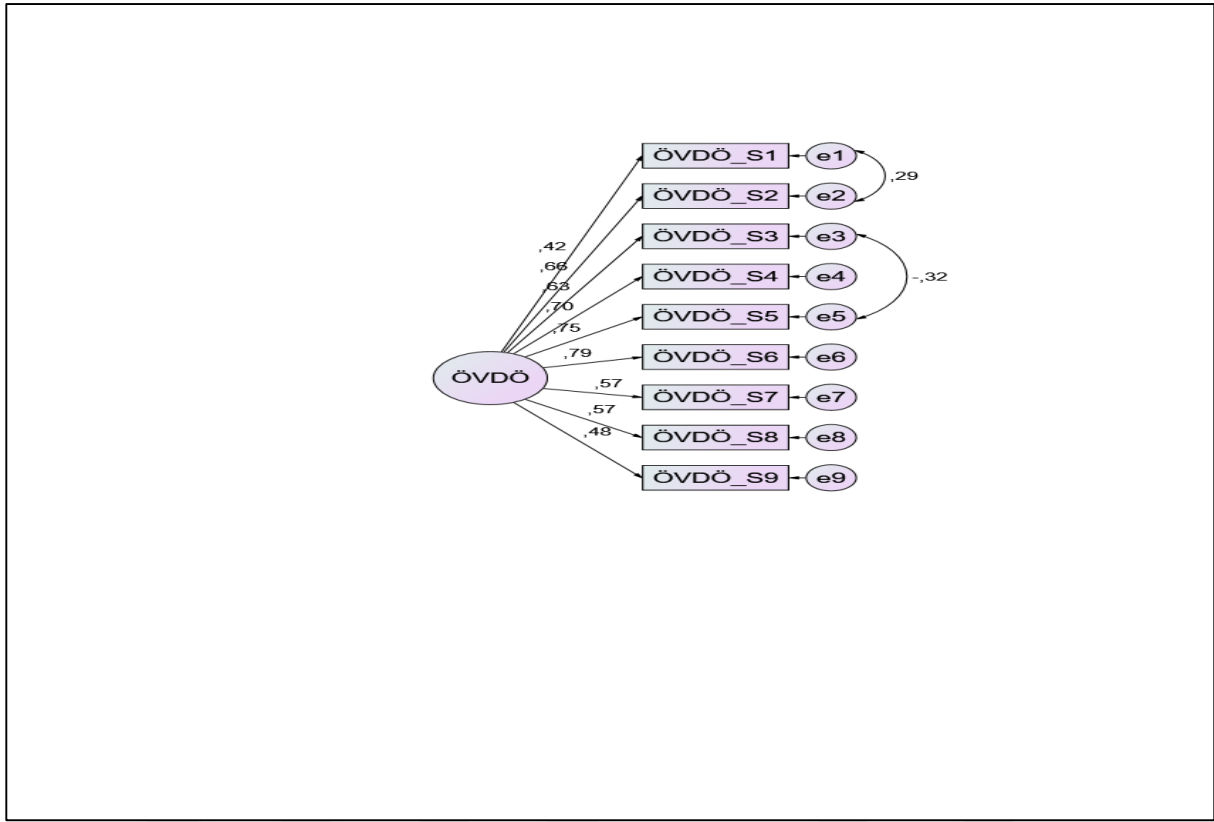
Ölçek üzerinde yapılan madde çıkarma işleminde sonra ölçeğin uyum değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 30: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (5. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	3.815
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,076
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,946
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,928
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,913
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,906
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0511
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,046
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,904
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,929

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yapılan beşinci modifikasyon işlemi sonrasında ölçeğin geneli itibariyle doyum noktasına yaklaştığı fakat on ve on birinci maddelerin modifikasyon işlemiyle birbirlerine bağlanmış olsalar dahi regresyon katsayılarının oldukça düşük seviyede olduğu gözlemlendiğinden bu iki maddenin de ölçek dışına alınmasına

karar verilmiş ve on ve on bir numaralı maddeler bu maddeler üzerinde yapılan modifikasyon işlemi dahil olmak üzere ölçeğin dışına alınmış ve ölçek bu şekilde test edilmiştir. Yapılan bu işleme dair şekil ve tablo aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 19: ÖVD Ölçeği DF Analizi (6.Adım)

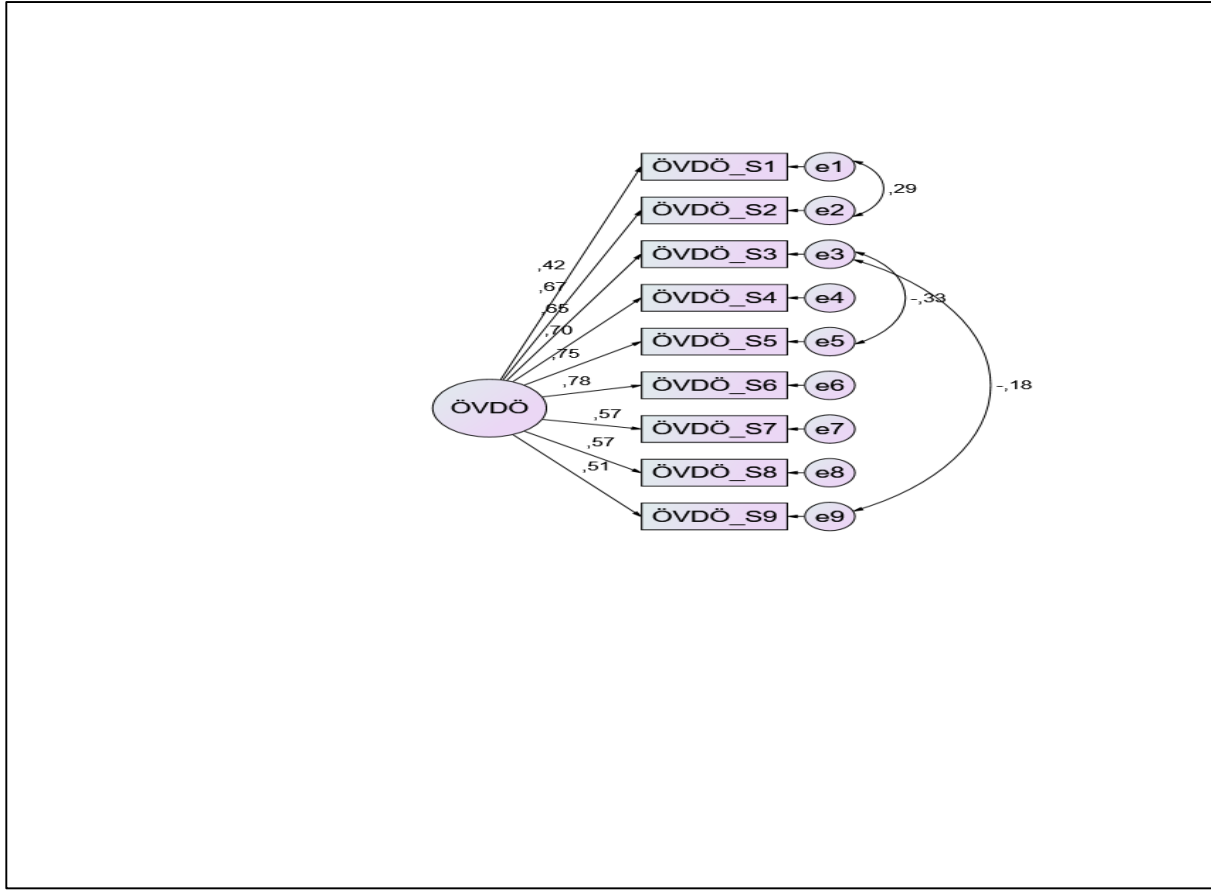
Ölçekle ilgili yapılan altıncı adımda, ölçeğin almış olduğu uyum değerleri tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 31: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (6. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	3.874
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,077
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,960
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,951
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,929
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,935
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0444
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,028
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,929
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,951

Yapılan altıncı adım işleminden sonra ölçek uyum fitliği doyumuna oldukça yaklaşmış olmasında rağmen ölçek üzerinde regresyon katsayısı düşüklüğü izlendiğinden bir kez daha

modifikasyon yapılmasına karar verilmiş ve yine AMOS programının öneri tablosundan hareketle bu seçim işlemi yapılmış, işlem sonucu ölçekle ilgili gelinen değerler ve tablo aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 20: ÖVD Ölçeği DF Analizi (7.Adım)

Ölçek üzerinde yedinci adımda yapılan üçüncü modifikasyon işlemi ve öncesinde yapılan üç maddenin ölçek dışına alındıktan sonra, en nihai olarak aldığı uyum değerleri aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 32: ÖVD Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (7. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	3.498
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,071
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,966
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,959
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,937
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,944
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0403
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,026
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,939
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,959

ÖVD ölçeğinde üç soru madde dışına alınmış, üç adet modifikasyon yapılmış ve ölçeğin uyum iyiliği değerleri kontrol edildiğinde geneli itibariyle kabul edilebilir seviyelere geldiği görülmektedir. Ölçek yapılan revizyonlarla son şekli verilmiştir.

2.7.6.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Verilen Cevapların İstatistik Tablosu

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde yapılan modifikasyon neticesinde ölçeğin on, on bir ve on iki numaralı maddeleri ölçek dışına alınmış olduğundan, güvenilir ölçüm değerlerini karşılama özelliğine haiz olduğu değerlendirilen maddelere katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 33: ÖVD Ölçeğinin İstatistik Tablosu

ÖVD ÖLÇEĞİ	Toplam		Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Orta Derecede Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	$\bar{X}$	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ö.V.D.1	1.81,897		220	44.8	177	36.0	66	13.4	25	5.1	3	,6
Ö.V.D.2	1.59,713		256	52.1	190	38.7	38	7.7	5	1.0	2	,4
Ö.V.D.3	1.83,932		218	44.4	175	35.6	70	14.3	20	4.1	8	1.6
Ö.V.D.4	1.64,799		262	53.4	154	31.4	64	13.0	10	2.0	1	,2
Ö.V.D.5	1.35,575		340	69.2	134	27.3	13	2.6	4	,8	-	-
Ö.V.D.6	1.52,662		279	56.8	176	35.8	31	6.3	5	1.0	-	-
Ö.V.D.7	1.52,856		306	62.3	137	27.9	37	7.5	8	1.6	2	,4
Ö.V.D.8	1.67,858		263	53.6	147	29.9	66	13.4	10	2.0	5	1.0
Ö.V.D.9	1.34,590		345	70.3	130	26.5	12	2.4	2	,4	2	,4
Toplam			2.489		1420		397		89		23	
Ortalama	1.58,764			56,9		32,1		8,9		2		0,5

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine verilen cevapların ortalaması 1.58’dir. Bu değer “Kesinlikle Katılıyorum” ve “Katılıyorum” ortalamasına isabet etmektedir. Ölçeğin birinci maddesi olan “İşe gelmeyenlerin işlerinin yapılmasına yardım ederim” sorusuna katılımcıların %44,8’i “Kesinlikle Katılıyorum”, %36’sı “Katılıyorum”, ikinci maddesi olan “İşi çok olanlara yardım ederim” sorusuna katılımcıların %52,1’i “Kesinlikle Katılıyorum”, üçüncü maddesini oluşturan “Amirime işini yaparken yardım ederim. (Benden yardım istemese bile)” sorusuna katılımcıların %44,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” ve %35,6’sı “Katılıyorum”, dördüncü maddesi olan “İş arkadaşlarımdan problemlerini dinlemek için zaman ayırırım” sorusuna katılımcıların %53,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum”, beşinci maddesini oluşturan “İşe yeni başlayanlara yol gösteririm” sorusuna katılımcıların %69,2’si “Kesinlikle Katılıyorum”, altıncı maddesini oluşturan “Diğer çalışanlarla ilgilenirim” sorusuna katılımcıların %56,8’i “Kesinlikle

Katılıyorum”, yedinci maddesini oluşturan “*Bilgiyi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum*” sorusuna katılımcıların %62,3’ü “*Kesinlikle Katılıyorum*”, sekizinci maddesini oluşturan “*Benim için işe devamlılık kuralların da ötesindedir*” sorusuna katılımcıların %53,6’sı “*Kesinlikle Katılıyorum*” ve dokuzuncu maddesini oluşturan “*İşe gelmeyeceksem önceden haber veririm*” sorusuna katılımcıların %70.3’ü “*Kesinlikle Katılıyorum*” cevabını vermişlerdir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen veriler doğrultusunda hipotezler test edilecek ve sonuçlara erişilmeye çalışılacak ve en sondaki bölümde ise elde edilen sonuçlar değerlendirilecektir.

3.1.HİPOTEZLERİN TESTİ

Yapılan araştırmada kullanılan üç ölçeğinde iç yapısal güvenilirliği ve ölçek genelinin ölçekbilme güvenilirliği belirleyicisi olan Cronbach alfa değeri ölçütünde yapılan testlerde, her üç ölçekte yeterli aralıklarda olduğu anlaşılmış ve bu uğurda bu koşulları sağlamayı güçleştiren maddeler ölçeğin dışına alınmış, bazı maddeler arasında ise bağlantı kurulmak suretiyle ölçekler fit hale getirilmiştir. Araştırmanın bu bölümündeysen, araştırmaya konu olan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenecektir. Bunun için literatür incelendiğinde çoğunlukla korelasyon analizinin tercih edildiği görülmektedir. Nitekim korelasyon analiziyle, değişkenlerin doğrusallığını belirleyebilmenin yanında, eğer aralarında bir ilişki belirlenmişse bunun etki gücünün tespiti amacıyla da yapılmaktadır. Kısaca bağımsız değişkenin bir birim değişiminin, bağımlı değişkeni yön belirterek ne şekilde etkilendiğini belirleyebilmektir (Abacı, 2019, s. 2012). Korelasyon analizi, korelasyon katsayısı üzerinden değerlendirilmektedir ve bu değer +1 aralığındadır. Aralarında doğrusallık bulunan bir değişkenden birisinin artış göstermesi diğerinde artacağı, negatif yönlü olan bir korelasyondaysa bir değişkenin artış göstermesi diğerinin azalış göstermesi anlamına gelmektedir (Black, 2002, s.162; Yılmaz, 2022, s.96). Yapılan korelasyon analizi sonucunda katsayı olarak 0 (Sıfır) değerinin elde edilmiş olması, değişkenlerin arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı anlamına gelmekteyken, katsayı değerinin zayıf olarak değerlendirilmesi 0 ve 0.30 aralığında, orta ilişki düzeyi olarak kabul görebilmesi için 0.30 ve 0.70 aralığında, yüksek seviye ilişkinin varlığı ise 0.70 ile 1.00 değeri arasında elde edilmiş olması gerekmektedir (Lungu, Caraiani & Dascălu, 2011, s.124). Korelasyon katsayısı (r) terimiyle gösterilmektedir (Yılmaz, 2022, s. 78).

Yapılan korelasyon analizinde “*Spearman*” korelasyon analizi tercih edilmiştir. Bunun sebebini, elde etmiş olduğumuz verilerin normal dağılım göstermediğinden, “*Spearman*” korelasyon analizinin, verilerin doğrusallığını değerlendirmeksizin monoton korelasyon ilişkilerini değerlendirmesi oluşturmaktadır (Khokhar, Cheng, Ayoub & Eric, 2019, s.14).

Bunun yanında, elde edilen değerlerin doğru bir ölçüm değerini verebilmesi, herhangi bir yanılğı içermemesi için, “*Çoklu doğrusal bağlantı*” sorununun bulunmaması gerekmektedir.

Elde edilen korelasyon değeri +1'e oldukça yakınsa, “Çoklu doğrusal bağlantı” sorunundan bahsedilebilmektedir. “Varyans şişirme değeri” (VIF), 10 kestirme noktasından daha büyük bir değere isabet ediyorsa yine “Çoklu doğrusal bağlantı” sorununun varlığında söz edilebilmektedir. (VIF) değerinin ≥ 10 aralığında bulunması kabul görmektedir (Topal, Eyduran, Yağanoğlu, Sönmez & Keskin, 2010, s.54). VIF değerinin 5 değerinden küçük olması tercih edilen bir değerdir (Baş, 2017, s.53). Yine birden fazla değişken arasında yapılan korelasyon analizlerinde VIF değerinin yanında ayrıca göz önünde bulundurulması gereken bir de “Tolerans” değeri bulunmaktadır. VIF ile “tolerans” birbirlerinin tersidir. “Tolerans” değeri ,10’dan küçükse ve VIF değeri 10 değerinin üzerinde olması durumunda çoklu bağlantılılık durumunu söz konusudur. Bu durumda VIF değerinin 10’dan küçük, “tolerans” değerinin ,10’dan büyük olması “Çoklu doğrusal bağlantı” sorunu bulunmadığını göstermektedir (Hair, Bush & Ortinau, 2003, s. 588).

Hipotezlerin doğru ve güvenilir bir şekilde test edilebilmesi için, “Spearman” korelasyon katasıyı, VIF ve “tolerans” değerlerinin kabul gören aralıklarda olup olmadığının, değişkenlerimizin arasında “Çoklu doğrusal bağlantı” sorununun olup olmadığının belirlenmesi gerekliliğinden ötürü, ilk olarak değişkenler üzerinde bu testler yapılmış ve aşağıda sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 34: Spearman Analizi Tablosu

<i>Değişkenler</i>	<i>Modern Ahilik</i>	<i>Etik İklim</i>	<i>ÖVD</i>
<i>Modern Ahilik</i>	1	,365**	,504**
<i>Etik İklim</i>	,365**	1	,478**
<i>ÖVD</i>	,504**	,478**	1

Yapılan “Spearman” analizi sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, araştırma evrenini temsil eden iş görenlerin etik iklim ve modern ahilik tutumları arasında ($r=,365$) değeriyle, orta seviye aralığında, aynı yönlü bir ilişki olduğu, elde edilen bu sonuca göre iş görenlerin etik iklim davranışları arttıkça, modern ahilik tutumları da o derecede ve aynı yönde artacağı sonucuna varılmıştır.

Yine sonuçlar değerlendirildiğinde, modern ahilik tutumuyla ve ÖVD arasında ($r=,504$) değeriyle orta seviye aralığında, aynı yönü bir ilişki olduğu, modern ahilik tutumunun artış göstermesi durumunda örgütsel vatandaşlık davranışının da aynı yönde ve o derece artış göstereceği anlaşılmıştır. Etik İklim tutumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaysa ($r=,478$) değeri elde edilmiştir. Bu değer aralığının orta derecede ilişki seviyesi kategorisinde bulunduğundan bu iki değişken arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu sonucuna varılmaktadır. Sonuç itibarıyla etik iklim tutumu arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının yönü de aynı yönde

olacak ve o derecede artış göstereceği sonucu elde edilmiş olmaktadır. Analizin yorumlaması, elde edilen değerin +1 değerini taşıması maksimum etki, -1 değerini taşıması zıt istikamette maksimum etki, 0 değerini tespiti etkileşimin olmadığını kabul ederek yapılmıştır. Elde edilen tüm sonuçlar pozitif değer taşımaktadırlar (Kayahan, 2008, s.76). Nihai sonuçlara bakıldığında, modelde bulunan üç değişkenin arasında orta düzeyde aynı istikamette bir korelasyon bulunduğu anlaşılmaktadır.

3.2.ÇOKLU DOĞRUSALLIK SORUNUNA DAİR VERİLER

Model üzerinde hipotezlerin testi yapılmadan önce, değişkenler arasında “Çoklu doğrusal bağlantı” sorununun olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu şekilde bir sorunun varlığını anlayabilmemiz için gerekli testler yapılmış ve aşağıda elde edilen neticeler sunulmuştur. Bu işlemde bağımlı değişken sabit alınmış olup, bağımsız değişkenler arasındaki bağlantı analiz edilmiştir.

Tablo 35: Çoklu Doğrusallık Analizi Tablosu

<i>Modeldeki Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Tolerans Değeri</i>	<i>VIF Değeri</i>
<i>Etik İklim</i>	,873	1,145
<i>Modern Ahilik</i>	,873	1.145

Çoklu doğrusallık analizi sonuçlarına bakıldığında, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin her ikisinin de “Tolerans” değerinin ,873 olduğu ve ,10 değerinden yüksek olduğu, yine her iki değişkenin VIF değerinin 1,145 olduğu ve tercih edilen değer olan 5 değerinin altında bir değer olduğundan, her iki ölçütün de karşılanması nedeniyle çoklu bağlantılılık sorununun bulunmadığı kanısına varılmıştır.

3.3.YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ

Yapısal eşitlik modellemesi gözlenen ve gizil değişken arasındaki ilişkiyi, ölçüme dair hataları da kapsayacak şekilde değerlendirmesi nedeniyle her geçen gün özellikle sosyal bilim alanlarında kullanımı artmaktadır. Model üzerinde ihtiyaç duyulması halinde öneride bulunmak suretiyle fitilliği sağlaması, aracılık etkisini ortaya çıkarabilme kabiliyeti üstün özellikleridir (Dursun & Kocagöz, 2010, s.2). Ayrıca bir başka avantajıysa ölçülebilme imkanına sahip gözlenen değişkenlerin yanında doğrudan doğruya ölçülemeyen, gözlenen değişkenlere bağlı olan gizil değişkenleri de dikkate alarak hatalarıyla birlikte analiz yapabilme kabiliyetidir (Raykov ve Marcoulides, 2006; Civelek, 2018; Üzümcü, 2020, s.3-4). YEM, modelin bileşenleri olan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerin analizini yapmaktadır (Beşkardeşler, 20018, s. 10). Bu araştırmada değişkenlerin dahilinde bulunduğu model AMOS programı

üzerinde gerek modelin uyum fitliği gerekse değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin anlaşılabilmesi için yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmıştır.

Literatür incelendiğinde, değişkenlerin aralarındaki ilişkileri anlamayı ve değerlendirmeyi sağlayacak birçok yöntemin bulunduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi “*Sobel testidir*”. Bu test aracılık analizinde, aracının önemini açıklamakta kullanılmaktadır. Endojen ve egzojen değişkenlerin bulunduğu modelde aracı değişkenin incelenip yorumlanmasına imkân sağlamaktadır (Yılmaz & Dalbudak,2018, s.521). Testin tercih edilmesindeki bir diğer amaç ise bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki dolaylı tesirin anlamlı olmadığını belirleyebilmesidir (Sobel, 1982, s. 290-312). Bu test tekniğinin yüksek özelliği normalliğin önemidir. Düşük örneklemelerde çarpıklık sorunsalının yaşanabilmesinden bahsedilmektedir (Yılmaz & Dalbudak,2018, s.521). Düşük seviyede güç üretebilmesiyle önem arz eden testleri yapabilmesi için yüksek örnekleme ihtiyaç duymaktadır (Namazi & Namazi, 2016, s. 548). Ayrıca bu test tekniğinin normallik bağıllığı bulunduğundan, güven aralığı yöntemi üzerine inşa edilmiş olan “*bootstrap yöntemi*” özellikle aracılık araştırmalarında daha emin bir yöntem olarak önerilmektedir (Preacher ve Hayes, 2008a, 2008b; Hayes, 2018; Gürbüz & Bayık,2021, s.5)

Yine özellikle aracılık etkisini değerlendirmeyi amaçlayan bir başka yöntem ise Hayes testidir. Bu analiz modelini diğerlerinden ayıran özelliği çoklu aracılığı test edebilmesidir ve SPSS ve SAS analiz programlarına entegre olmasıdır (Hayes, 2012, s. 1-13). Aynı anda birden fazla aracı değişkeni model üzerinde test edebilmesi en güçlü yanıdır (Kavgacı & Çalık, 2017, s. 233).

Bir başka analiz türü ise “*bootstrap yöntemi*”dir. Bu yöntemin temel mantığını, veri setinin büyütülmesi suretiyle yeni örneklemeye varılması oluşturmaktadır (Sacchi, 1998, s.1716). Böylelikle aracılık etkisi net bir şekilde belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu araştırmada bu yöntem tercih edilmiştir. Literatür incelendiğinde 1.000 (bin) örnekten aşağıda çalışma yapılamaması önerilmektedir (Mallinckrodt, Abraham, Wei & Russell, 2006, s.374). Bu öneri dikkate alınarak örnek sayısı 1000 (bin) değerine çıkarılmış ve %95 güven seviyesi belirlenmiştir. Amaç verinin toplanmış olduğu popülasyonu temsil eden daha büyük bir popülasyonu kavramsallaştırmaktır (Preacher, Rucker & Hayes, 2007, s. 190). “*Bootstrap yöntemi*” verilerin parametrik olmadığı koşullarda geçerli bir yöntemdir. Bu yüzden bu araştırma için herhangi bir olumsuzluğu bulunmamaktadır (Okutan, 2009, s.6). Aracılığın derecesinin belirlenebilmesi için güven aralık değerlerinin 0 (sıfır) değerinden uzaklaşması gerektiği belirtilmektedir (Preacher & Hayes, 2008, s.883). Araştırmada elde edilen veriler normal dağılım göstermediğinden tercih edilmiştir.

Aracılık etkisini belirlemede kullanılan başka bir yöntemse Baron ve Kenny yöntemidir. Bu yönteme göre aracılık etkisinin varlığı için;

Birinci adımda: “*Bağımsız değişkenin*”, “*bağımlı değişken*” üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmalıdır.

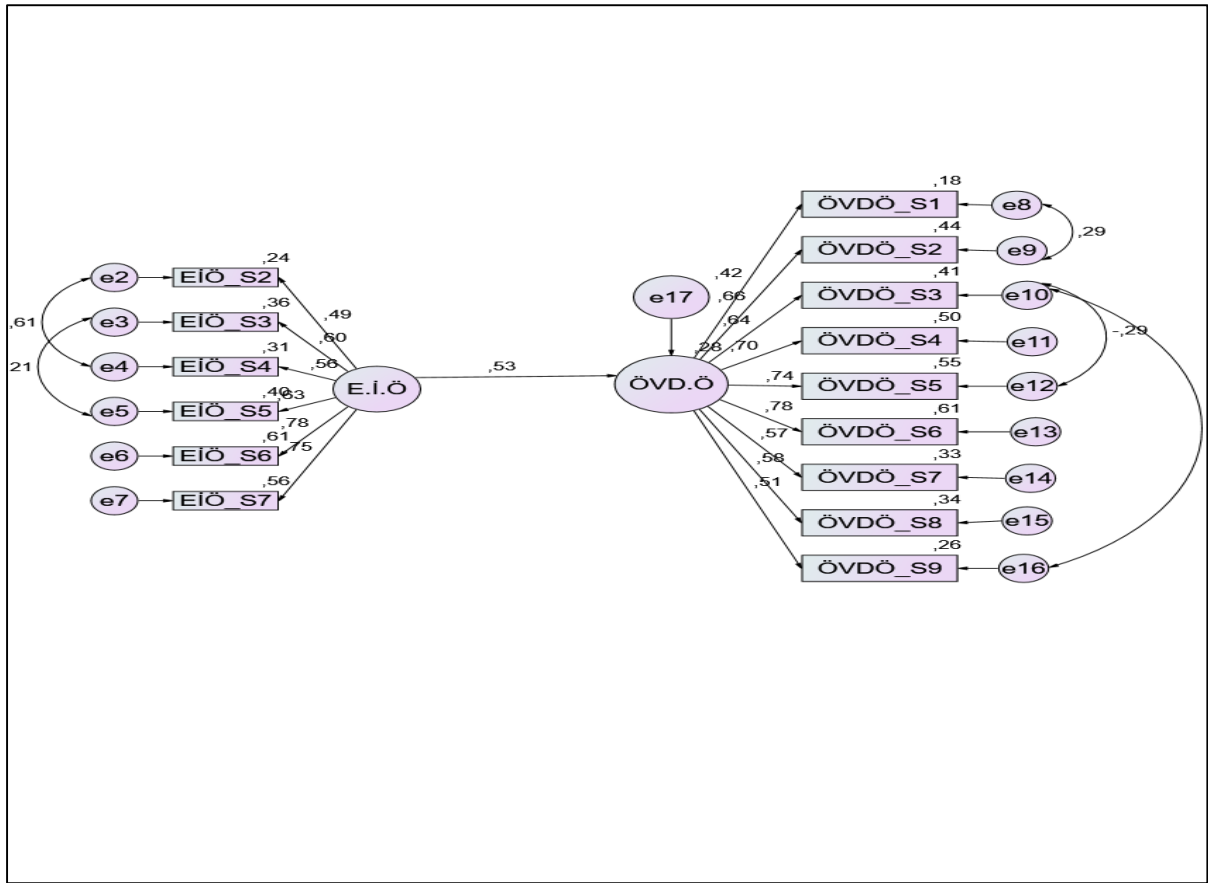
İkinci adımda: Yine “*bağımsız değişkenin*” aracılık rolü bulunduğu varsayılan değişken üzerinde de anlamlı bir etkisinin bulunması gerekmektedir.

Üçüncü adımda: Aracılık rolü olduğu varsayılan değişkenin “*bağımlı değişkeni*” de anlamlı bir şekilde etkilemesi gerekmektedir.

Dördüncü adımdaysa, tüm değişkenlerin bulunduğu model analiz edildiğinde, “*bağımsız değişkenin*” üzerindeki etkisi tamamen kaybolursa tam aracılık etkisi, etkide azalma yaşıyorsa kısmi aracılık etkisi bulunduğu kabul görmektedir (Baron & Kenny, 1986, s. 1175). Bu yöntemin kabullerine göre, aracılık etkisinin varlığı, dört aşamadaki koşulların yerine getirilebilme koşuluna bağlıdır. Bu şartlardan biri ya da birden fazlası sağlanamaması durumu varsa, aracılık etkisinden söz edilememektedir (Gürbüz & Bayık, 2021, s.4). Baron ve Kenny aracılık testi yöntemi, sosyal bilim alanlarında çoğunlukla tercih edilen bir yöntemdir (Çelik, 2022, s. 395).

Yapısal eşitlik modellemesinde dikdörtgen kareli şekil “*gözlenen değişkeni*”, yuvarlak veya oval şekil “*gizil değişkeni*”, ok ekli oval şekil “*gizil değişkendeki hata terimini*”, ok ekli kare “*gözlenen değişkendeki hata terimini*”, iki yuvarlak şekil arasındaki tek yönlü ok “*gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi*”, çift taraflı oklarsa, “*değişkenler arasındaki korelasyonları*” temsil etmektedir (Çelik, 2009, s. 13). Ayrıca YEM üzerinde, E.İ.Ö; etik iklim ölçeğini, Ö.V.D.Ö; örgütsel vatandaşlık davranışı ve Ahilik ise modern ahilik ölçeğini temsil etmektedir.

Yapısal eşitlik modellemesi üzerinden yapılacak olan hipotezlerin testi adımı model üzerinde değişkenlerin birbirleriyle olan ilişki adımlarını sıralayacak bir dizilim ile gösterilecektir. Baron ve Kenny tarafından belirtilen koşulların oluşup oluşmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır. İki değişken arasındaki ilişkinin varlığının test edileceği modelin fitliği beraberinde değerlendirilecektir. İlk olarak etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki koşul, ikinci adımda etik iklim ve modern ahilik arasındaki koşul, üçüncü adımda modern ahilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki koşulu sağlayıp sağlamadığı ve nihai olarak ise aracılığı belirleyebilmek tam model üzerindeki etkinin gücü değerlendirilecek ve aracılığın kısmi veya tam aracılık olup olmadığı sorusuna cevap aranılacaktır. Bu adımlarda yine her iki değişkenin mevcut olduğu model uyum iyiliği yönünden incelenecek ve sonuçlar raporlanacaktır.



Şekil 21: Etik İklim ÖVD Arası İlişki

Etik iklim ile ÖVD arasındaki ilişki modelinin uyum iyiliği değerleri kontrol edildiğindeyse, modelin ortalama olarak kabul edilebilir sınırlarda bulunduğu, genel yapıyı bozabilecek uç değerlerin bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 36: Etik İklim ve ÖVD İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	3.227
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,067
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,936
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,932
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,909
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,906
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0569
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,044
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,916
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,933

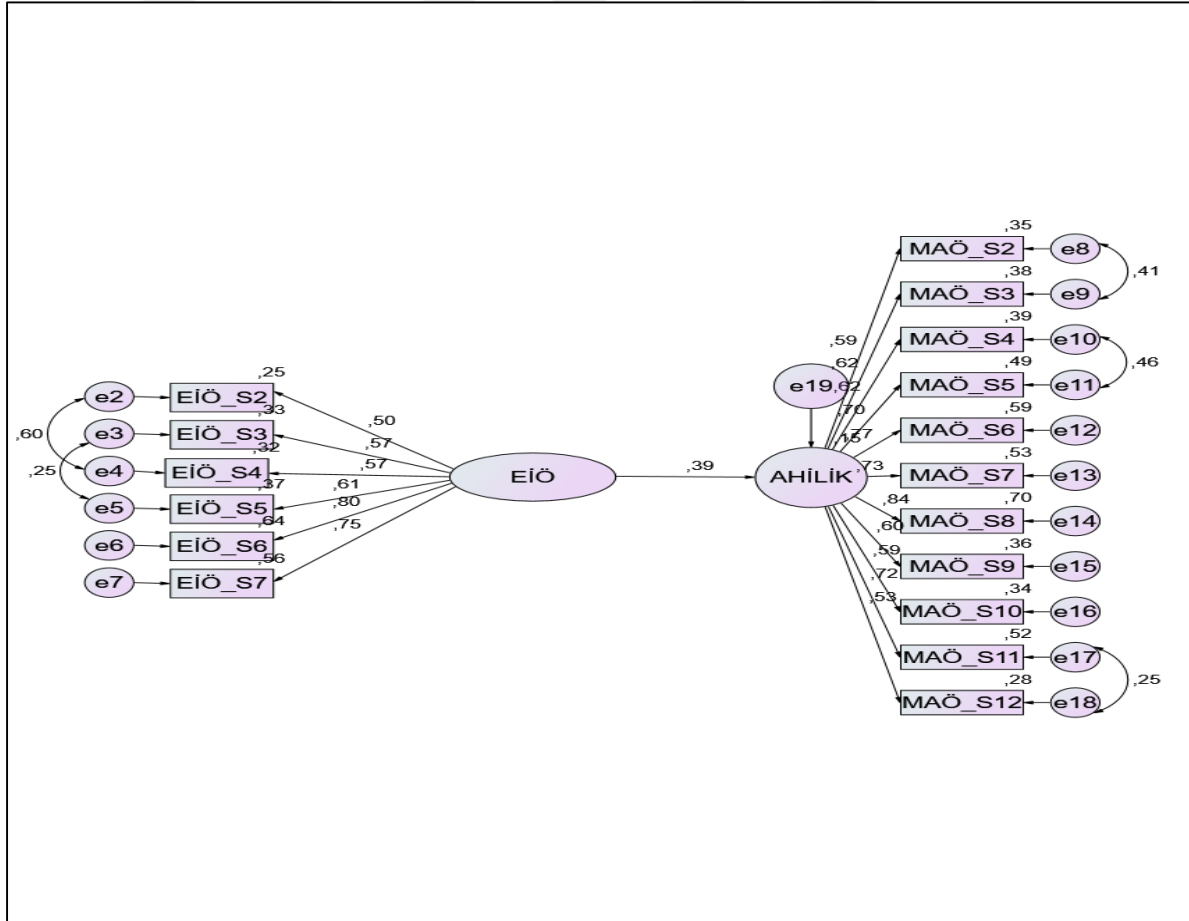
Yapılan analizlerde iki değişken arasındaki rotadaki standardize edilmiş β katsayısının kontrol edilmesi gerekmektedir (Arslan, 2019, s.78). Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki β katsayısı değeri 0,53 olarak tespit edilmiştir ve değer pozitif yönlüdür.

Etik iklim ile ÖVD arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi ve etki gücü tablosu ise aşağıda verilmiştir.

Tablo 37: Etik İklim ve ÖVD Arasındaki Etki

Hipotez Numarası	Etkilenen Değişken	Etkileyen Değişken	Standardize Regresyon Ağırlığı	Alt Düzey	Üst Düzey	P
1	ÖVD	<--- ETİK İKLİM	,530	,442	,616	,002

Etik iklim ve ÖVD arasındaki ilişki incelendiğinde, iki değişken arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu durum karşısında Baron ve Kenny aracılık koşullarından birincisi olan, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerekmektedir koşulu sağlandığından ikinci koşulun kontrolüne geçmek gerekmektedir ve ikinci koşul analizi aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 22: Etik İklim ve Modern Ahilik Arası İlişki

Etik iklim ile Modern Ahilik arasındaki ilişki modelinin uyum iyiliği değerleri kontrol edildiğindeyse, modelin yine geneli itibariyle kabul edilebilir aralıklarda bulunduğu, genel yapıyı bozabilecek uç değerlerin bulunmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 38: Etik İklim ve Modern Ahilik İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu

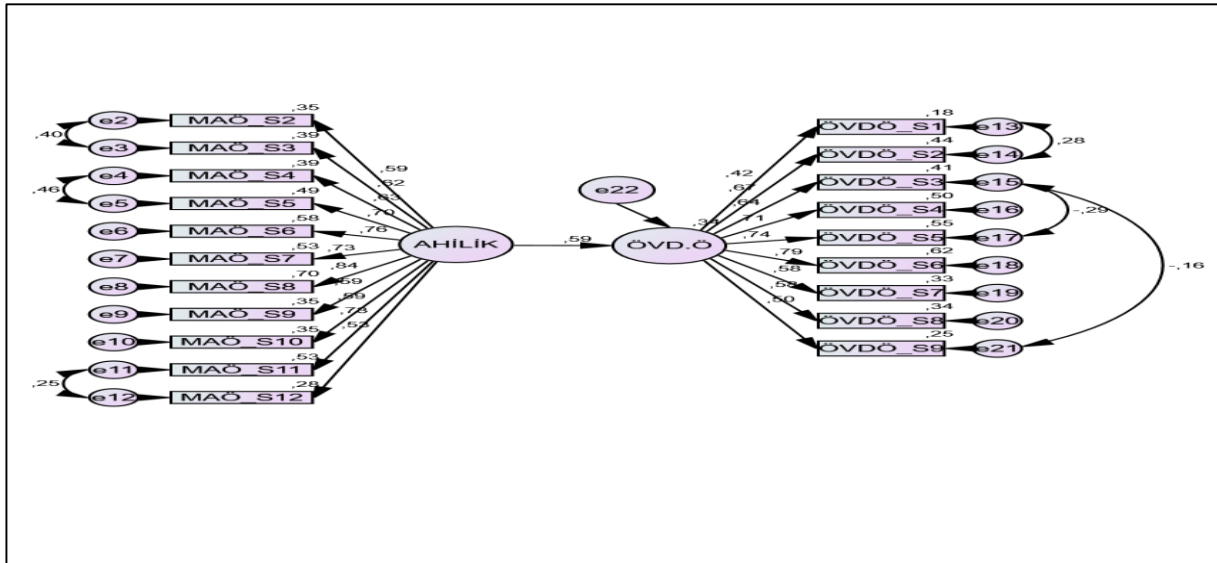
Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	2.746
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,060
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,932
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,948
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,908
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,921
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0479
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,028
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,937
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,948

Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki β katsayısı değeri 0,39 olarak tespit edilmiştir ve değer pozitif yönlüdür. Değişkenlerin arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi ve etki gücü tablosu ise aşağıda verilmiştir.

Tablo 39: Etik İklim ve Modern Ahilik Arasındaki Etki

Hipotez Numarası	Etkilenen Değişken	Etkileyen Değişken	Standardize Regresyon Ağırlığı	Alt Düzey	Üst Düzey	P
2	M. AHİLİK	ETİK İKLİM	,389	,290	,491	,002

Yine etik iklim ile modern ahilik arasındaki ilişkinin elde edilen sonuçlara göre pozitif yönlü ve anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda Baron ve Kenny aracılık koşullarının ikinci koşulu da sağlanmış bulunmaktadır. Üçüncü koşulun analizi aşağıda gösterilmiştir.

**Şekil 23:** Modern Ahilik ve ÖVD Arası İlişki

Modern ahilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uyum iyiliği değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Model analizi görseli üzerinden anlaşılabileceği üzere model genel kabul sınırları aralığındadır. Modelin fitliğini bozabilecek uç referanslar bulunmamaktadır.

Tablo 40: Modern Ahilik ve ÖVD İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	2.518
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,056
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,924
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,942
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,902
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,908
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0436
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,022
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,932
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,942

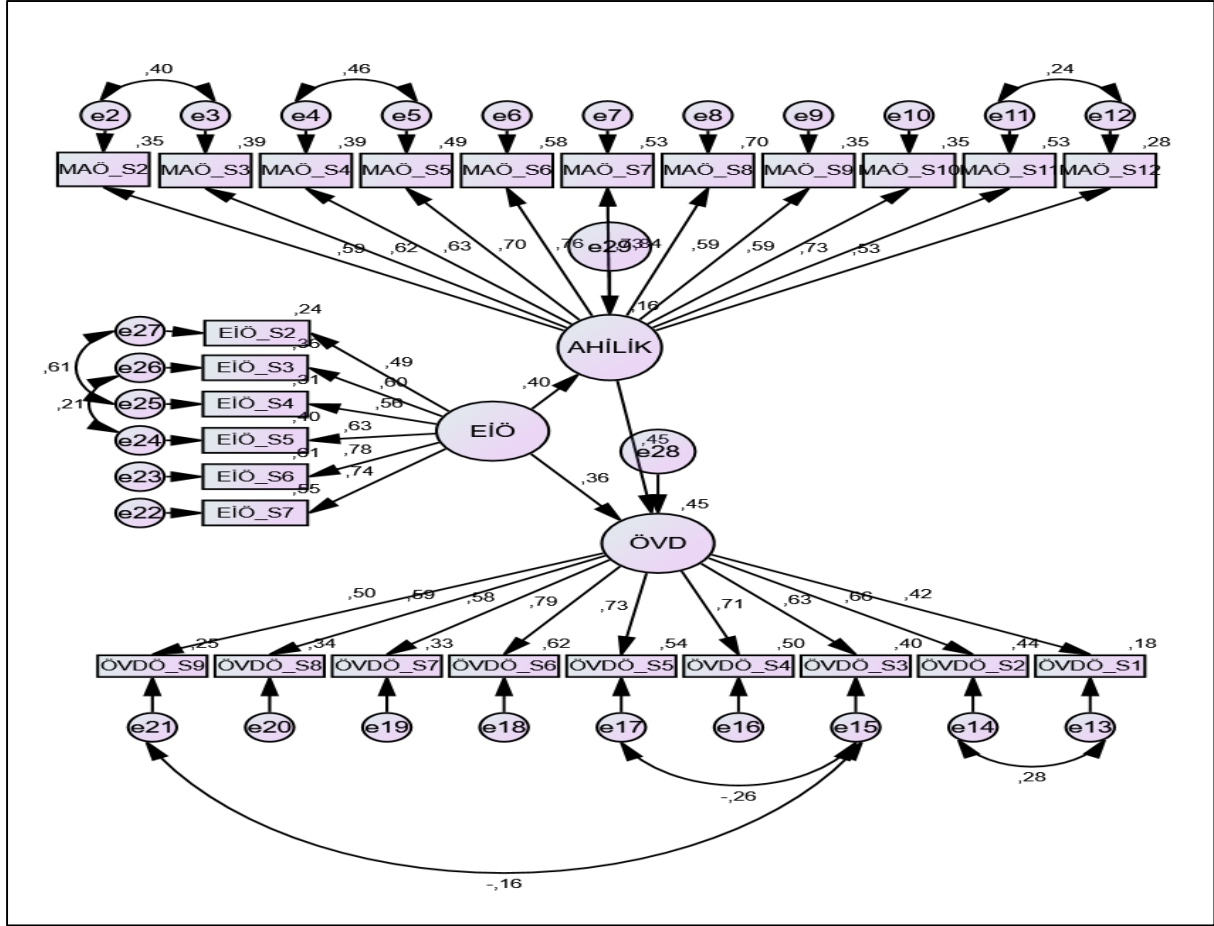
Modern ahilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki sonucu elde edilen anlamlılık ve etkinin gücünü gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 41: Modern Ahilik ve ÖVD Arasındaki Etki

<i>Hipotez Numarası</i>	<i>Etkilenen Değişken</i>	<i>Etkileyen Değişken</i>	<i>Standardize Regresyon Ağırlığı</i>	<i>Alt Düzey</i>	<i>Üst Düzey</i>	<i>P</i>
3	<i>M. AHİLİK</i>	<--- <i>ÖVD</i>	,587	,502	,670	,002

Modern ahilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelendiğinde elde edilen değerlerin yine pozitif yönlü olduğu ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Baron ve Kenny'nin üçüncü koşulunun sağlandığı anlaşılmaktadır. Modern ahiliğin, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolü bulunup bulunmadığının belirlenebilmesi için son aşamaya geçilmiş olup, bu analiz tam model üzerinden değerlendirilecektir. İşlemin tesis edilerek aracılığın varlığının tespit edilebilmesi amacıyla, araştırmanın konusunu oluşturan üç değişken en son haliyle ele alınmış ve durum analiz edilmiştir. Bu aşamada modele dair verilerde raporlanacak olup, yine bu işlemler bootstrap tekniğiyle 1000 (bin) örneklem üzerinden, %95 güven aralığında yapılmıştır. Tam modelin yapılan analiz görseli, analiz tabloları ve uyum değerleri aşağıdadır. Şekil 24'te tam model ilişki analizi görseli, Tablo 42'de

tam model uyum iyiliği tablosu ve Tablo 43’de tam modelin değişkenleri arasındaki etki raporlanmıştır.



Şekil 24: Tam Model İlişki Analizi

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

Tablo 42: Tam Model Uyum İyiliği Tablosu

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

Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, model genelinin kabul edilebilir uyum iyiliği aralığında bulunduğu, iyi uyum değerlerine yakın mesafede olduğu gözlemlenmiştir. Bu fitlik derecesine göre güvenilir sonuçlar elde etmeye yarayacak bir ölçüm yapabilme kabiliyetine haiz olduğu sonucunun elde edilmiş olduğu değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda modelin tamamını kapsayan anlamlılık ve etki gücü tablosu aşağıda tablolatırılmıştır.

Tablo 43: Tam Modelin Değişkenleri Arasındaki Etki

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

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

Tablo 44: Örtük Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkileri

<i>Değişkenin İsmi</i>	<i>Etkisi</i>	<i>Etik İklim</i>	<i>Modern Ahilik</i>	<i>Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</i>
Modern Ahilik	<i>Doğrudan Etkisi</i>	,494	,000	,000
	<i>Dolaylı Etki</i>	,000	,000	,000
	<i>Toplam Etki</i>	,494	,000	,466
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	<i>Doğrudan Etkisi</i>	,466	,545	,000
	<i>Dolaylı Etki</i>	,246	,000	,000
	<i>Toplam Etki</i>	,636	,545	,000

Tablo 43 ve Tablo 44’ de bulunan değişkenler arasındaki ilişkileri incelediğimizde, etik iklim ve modern ahilik arasındaki ilişki düzeyi (,494) iken, dolaylı bir etkisinin bulunmadığı, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan ilişki seviyesi (,466) iken dolaylı etkisinin (,246) seviyesinde olduğu, modern ahiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (,545) ancak dolaylı etkisinin (,000) değeriyle bulunmadığı anlaşılmıştır. Yine bu iki tablodaki verilerden hareketle, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan etkisinin (,466) seviyesinde olduğu halde, dolaylı etkisinin (,246) seviyesine inmesi

sebebiyle model göz önüne alınarak modern ahiliğin aracılığından bahsedilebileceği değerlendirilmektedir.

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

Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık çalışanlarının etik iklim algılarıyla, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki etkileşiminin analizi sonuçları Tablo 43 ve Tablo 44'te raporlanmıştır. Bu tablo incelendiğinde ($\beta = 0,466$ ve $p = ,002$) olduğu görülmektedir. Elde edilen bu veriler doğrultusunda etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucu elde edilmektedir.

Yapılan yol analizinde model üzerinde bir başka değişken tarafından açıklanmayan değişkene dışsal, başka bir iç veya dışsal değişkenden açıklanmakta olan değişkene ise içsel değişken adı verilmektedir. Yol analizi yönteminde regresyon analizinden değişik olarak isimleri farklılaşmaktadır (Şimşek, 2007, s.16; Karaaslan, Oktay & Akıncı, 2012, s. 68).

Analiz yapılırken ilk olarak etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi anlayabilmek adına bir üst paragrafta açıklanan nedenden dolayı Şekil 21'te gösterilen model oluşturulmak suretiyle incelenmiştir. Modelimizde etik iklim dışsal, örgütsel vatandaşlık davranışı içsel değişken olarak belirlenerek incelenmiştir. Model analiz sonucundan anlaşılabileceği üzere etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ($\beta = ,530$) ve anlamlılık düzeyi ise ($p = ,002$) olarak elde edilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ilişki Tablo 43'te aracı değişkeninde bulunduğu tam model üzerinde yapılan analizde ise ($\beta = ,356$) ve anlamlılık düzeyiyse ($r = ,002$) olduğu anlaşılmıştır. Bu değerler dikkate alındığında aracı değişkenin de dahil edildiği tam model üzerinde, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin azaldığı gözlemlenmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda, Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlıkla iştigal eden çalışanların etik iklim algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki pozitif yönlü anlamlıdır. Bu gerekçeyle H₁ kabul edilmiştir.

H₂: Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların etik iklim algısı, ahilik davranışlarını anlamlı yönde etkilemektedir.

Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık çalışanlarının etik iklim algılarıyla, ahilik davranışı arasındaki etkileşiminin analizi sonuçları Tablo 43 ve Tablo 44'te raporlanmıştır. Bu tablo incelendiğinde ($\beta = 0,494$ ve $p = ,002$) olduğu görülmektedir. Elde edilen bu veriler doğrultusunda etik iklim ve modern ahilik davranışı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucu elde edilmektedir.

Yine yapılan yol analizi testinde etik iklim algısı dışsal, modern ahilik davranışı içsel değişken olarak oluşturularak model test edilmiştir. Bu şekilde yapılan analiz sonucu Şekil 22’te gösterilmiştir. Bu analize aracı veya bir başka değişken eklenmemiş ve doğrudan iki değişken arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu modelin analiz sonuçlarına göre etik iklim ve modern ahilik arasında ($\beta = 0,389$) ve ($p = ,002$) olduğu anlaşılmıştır. Bu iki değişken arasındaki model Tablo 43’te sonuçları verilen tam model üzerinde analize dahil edildiğindeyse ($\beta = 0,395$) ve ($p = ,002$) olduğu anlaşılmıştır. Gerek doğrudan gerekse aracı değişkeninde dahil edildiği tam model üzerinde yapılan analiz sonuçlarına göre Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkârlık çalışanlarının etik iklim algıları ve modern ahilik tutumları arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır. Açıklanan gerekçeler doğrultusunda H_2 kabul edilmiştir.

H3: Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkârların ahilik davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı yönde etkilemektedir.

Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkârlık çalışanlarının modern ahilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye dair analiz sonuçları Tablo 43 ve Tablo 44’te verilmiştir. Bu sonuçlara göre ($\beta = 0,545$ ve $p = ,001$) olduğu anlaşılmıştır. Bu veri ışığında modern ahilik davranışıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki yine pozitif yönlü ve anlamlıdır.

Bu hipotezin analizi sürecinde yapılan yol analizinde, modern ahilik dışsal, örgütsel vatandaşlık davranışı içsel değişken olarak belirlenen model test edilmiş ve bu test Şekil 23’te gösterilmiştir. Bu analizin sonucuna göre ($\beta = 0,587$ ve $p = ,002$) değeri elde edilmiştir. Bu analiz doğrudan doğruya iki değişken arasında yapılmıştır. Bu iki değişken aracı ve bir başka değişkeninde bulunduğu tam model üzerinde analiz edildiğindeyse ($\beta = 0,449$ ve $p = ,001$) olarak sonuçlara ulaşılmıştır. İki değişken arasındaki doğrudan etki, tüm değişkenlerin bulunduğu tam model analizinde azaldığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkârlık çalışanlarının modern ahilik tutumlarıyla, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bu sebeple H_3 kabul edilmiştir.

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

Tez metni üzerinde daha önceden belirtildiği gibi bir değişkenin aracılık etkisinin varlığının sıralı koşulları bulunmaktadır. Birinci koşul bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi, ikinci koşul bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi, üçüncü koşul aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi ve en son olarak aracı değişkenin dahil edildiği modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken

üzerindeki tesiri azalma gösteriyorsa kısmi aracılık, tamamen aradan kalkması durumundaysa tam aracılık etkisi bulunduğu kabul edilmektedir (Baron & Kenny, 1986, s. 1175). Bu aşamada üç koşulun sağlanmış olduğu ilk üç hipotez sonucundan anlaşılmaktadır. Üç adım sıralı bir şekilde tez içeriğinde verilmiştir. Bu analizler doğrultusunda üç değişkenin arasındaki ilişki aracı değişken bulunmadığı ve bulunduğu şekilde aşağıda raporlanmıştır. Aracılık etkisi bulunduğu test edilen değişkenin model üzerinde ne şekilde bir etkiye neden olduğu anlaşılmaya çalışılmaktadır. Aracılık etkisinin varlığı kısmi veya tam aracılık etkisinin varlığını ya da aracılık etkisinin bulunmadığı sonucunu anlamamızı sağlayacaktır.

Aracılık etkisini test edebilmek için Şekil 21’de gösterilen etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı modeli testi ilk olarak ele alınacak ve sonrasında ise aracı değişkeninde dahil edilmiş olduğu, Şekil 23’te gösterilen tüm değişkenlerin dahilinde bulunduğu model ile ilişki düzeyi karşılaştırılacaktır. Bu tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 45: Aracı Değişkenin Anlam Düzeyi

<i>Hipotez No</i>	<i>Arasındaki İlişki İncelenen Değişkenler</i>	<i>Aracı Bulunmadan Etki Gücü</i>	<i>Aracı Değişkenle Birlikte Etki Gücü</i>	<i>Aracılık Etkisi</i>
H ₄	<i>Etik İklim- Modern Ahilik- ÖVD</i>	,530 (p=002)	,356 (p=,002)	<i>Kısmi Aracılık</i>

Tablo 45 incelendiğinde etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan ilişki bir değişkenin etkisi olmadan ($\beta = 0,530$) ve anlamlılık düzeyi ise ($p = ,002$) değerlerini almaktadır. Bu iki değişken ilişkisine modern ahilik aracı olarak eklendiğindeyse ($\beta = 0,356$) ve anlamlılığıysa ($p = ,002$) değerini almaktadır. Anlamlılık düzeyi devam etmeye devam ederken, etki gücü azalmaktadır. Bu durum kısmi aracılık etkisine karşılık gelmektedir. Bu sonuç, etik iklim ile örgütsel vatandaşlık arasında doğrudan bir ilişkinin yanında modern ahiliğin aracılık etkisiyle birlikte dolaylı ilişkisinin de bulunduğunu göstermektedir. Netice itibarıyla etkinin bir bölümü doğrudan doğruya iletilirken bir bölümü aracı değişken olan modern ahilik üzerinden aktarılmaktadır. Açıklanan gerekçeler doğrultusunda H₄ kabul edilmiştir.

Tablo 46: Hipotezlerin Test Sonuçları

<i>Test Edilen Hipotez No</i>	<i>Hipotez İçeriği</i>	<i>Netice</i>
1	<i>Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların etik iklim algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini anlamlı yönde etkilemektedir.</i>	<i>Kabul Edildi.</i>

2	<i>Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların etik iklim algısı, ahilik davranışlarını anlamlı yönde etkilemektedir.</i>	<i>Kabul Edildi</i>
3	<i>Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların ahilik davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı yönde etkilemektedir.</i>	<i>Kabul Edildi</i>
4	<i>Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkarların ahilik davranışlarının, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolü bulunmaktadır.</i>	<i>Kabul Edildi</i>



SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yapılan bu tez çalışmasında, son dönemlerde üzerinde çokça çalışma yapılan etik iklim ve etik iklimle karşılaştırıldığında yazındaki tarihi biraz daha geriye doğru ilerleyen örgütsel vatandaşlık davranışı konusu, yazında yeni yeni araştırmalara konu olan modern ahilik temelinde incelenmiştir. Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve bu iki değişken üzerindeki etkide modern ahiliğin nasıl bir etkiye sahip olduğu tezin cevap aramış olduğu hipotezleri oluşturmaktadır. Yine kavramsal çerçevede açıklanmaya çalışıldığı üzere etik iklim, “*Etik kavramını merkezine alan uygulama ve bunlara dair yöntemlerin oluşturduğu algı*” şeklinde tariflenmiştir (Victor & Cullen, 1988, s. 101). Örgütsel vatandaşlık davranışı ise “*Bir çalışanın belirlenmiş zorunlu davranışların dışında, kendi isteğiyle daha fazlasını yapması*” tanımıyla eşleşmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 118). Herhangi bir kazanım bekleme sizin örgütünün yararına, kendi isteğiyle artı değer üreten tutumları göstermesi olarak tarif edilebilmektedir. Tezde araştırılan konun merkezinde yer almakta olan ahilik yine on ikinci yüzyıldan, on dokuzuncu yüzyıl sonlarına kadar Anadolu topraklarında etkili olmuş, yerel halk üzerinde gerek sanatsal gerek mesleki ve gerekse ahlaken gelişimi sağlayan bir organizasyon olarak kabul görmektedir (Kızıler, 2015, s.409). Modern ahilik, ahilik ilke ve davranışlarının, ilgililerince günümüzde karşılanmasıyla, o dönemdeki esnafla aynı ilkeleri benimseyen esnaf anlamında kullanılmaktadır. Araştırma bu üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerini anlamaya yönelik olarak ilerlemiştir. Bu nedenle etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, etik iklimin modern ahilik üzerindeki etkisi, modern ahiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve nihayetinde etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide modern ahiliğin aracı rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiş ve bu doğrultuda kavramsal çerçeve incelenerek oluşturulmaya çalışılmıştır. Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında, etik iklim modern ahilik arasında, modern ahilik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ve modern ahiliğin diğer iki değişken arasındaki aracı rolünü inceleyen araştırmalara ulaşılmaya çalışılmış, erişim sağlanabilen nicel çalışmalar incelenerek, literatür gözden geçirilmiştir. Yapılan çalışmalardan birer örnek vermek gerekirse; Fas ülkesinde telekomünikasyon sektöründe çalışmakta olan iş görenler üzerinde yapılan çalışmada, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş ve tezin birinci hipotezinin oluşturulmasında örnek teşkil etmiştir (Amine, 2020, s. 38). Ahilik kültürüyle doğrudan doğruya etik iklim arasındaki ilişki olmasa da yakın bir değişken olan yönetsel etik arasında yapılan ampirik araştırmada, iki değişken arasında yüksek seviyede ilişkinin varlığı belirlenmiş ve bu çalışmada bu tezin ikinci hipotezi için örnek teşkil etmiştir (Suzan, 2021, s. 6). Modern ahilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine literatürde birebir aynı değişkenler üzerinde bir çalışmaya erişilememiş

olmasından dolayı yakın değişkenler incelenmiş ve modern ahilik değerleri ve dayanışma arasında yapılan ampirik araştırma sonucunda yine yüksek seviye ilişkinin varlığı anlaşılmış olduğundan tezin üç numaralı hipotezi ve dördüncü hipotezini iş görenlerin karşılıklı olarak yararlarını maksimize etmesinin sosyal mübadele ve beklenti teorilerinin doğal bir sonucu olduğu fikrinden hareket ederek oluşturulmuş ve elde edilen tüm bu değerlendirmeler sonucunda araştırmanın modeli oluşturularak toplamında dört hipotez geliştirilmiştir (Kaynak, 2021, s. 1).

Model bağlamında hipotezlerin test edilebilmesi için, araştırmanın ana kütlesini oluşturan Bayburt ilindeki esnaf ve sanatkârlık mesleği çalışanlarına ölçek maddelerinin bulunduğu formlar dağıtılarak soruları birebir yanıtlanmış, araştırmanın amacı bildirilerek en verimli değerlendirmelere erişilebilmesi amaçlanmış ve nihayetinde 491 (dört yüz doksan bir) veri toplanmıştır. Bu verilerin ışığında yapılan araştırma sonucu aşağıdaki paragraflarda genellenmiştir.

İlk olarak elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla normallik testi yapılmış ve verilerimizin normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sebeple yanlış sonuçlara erişilmesinin önüne geçilmesi için verilerin normal dağılım göstermediği analiz yöntemleriyle sonuçlar analiz edilmiş ve bu durum göz önünde bulundurulmuştur. Hipotezlerin test edilmesini sağlayacak olan ölçeklerin güvenilir olup olmadıklarının belirlenmesini sağlamak üzere Cronbach alfa değerleri incelenmiş ve ölçeklerin güvenilirlik seviyelerini karşıladığı anlaşılmış ve ölçekler doğrulayıcı faktör analizine dahil edilmiş ve ölçeklerin bir faktör başlığı altında ve geçerli aralıklara erişilene, model fitliği sağlanana kadar modifikasyon yapılarak ölçekler nihai olarak kabul edilebilir seviyeleri yakalanmış ve son geline ölçek yapısı doğrultusunda tüm analizler yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin toplandığı örnekleme oluşturanların katılımcıların demografik verilerinin incelenmesine geçilmiş ve Tablo 10'dan anlaşılabacağı üzere katılımcıların %63.12'i erkek, %36.9'unu kadınlardan oluştuğu, % 31.4'ü 18-25 yaş aralığında, %35'i 26-35 yaş aralığında, &18.1'i 36-45 yaş aralığında, %9.8'i 46-55 yaş aralığında ve %5.7'si ise 55 ve üzeri yaşlarda olduğu, %12'sinin ilköğretim, 42.4'ünün lise, 18.5'inin yükseköğretim, %24.4'ünün lisans ve %2.6'sının ise yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu, %38.5'inin asgari ücretli, %20.6'sının asgari ücret ve 10.000 TL aralığında, %21'inin 10.001 ve 15.000 TL aralığında, %14.5'inin 15.001 ve 20.000 TL arasında ve %5.5'inin 20.001 ve üzerinde aylık gelirlerinin bulunduğu, %45.6'sının mesleğinde bir ve beş yıl aralığında, %20.4'ünün altıyla on yıl aralığında, % 12.8'inin on bir ve on beş yıl aralığında, %7.7'sinin on altı ve yirmi yıl aralığında ve son olarak % 13.4'ünün yirmi bir yıl üzerinde çalışıyor oldukları anlaşılmıştır. Bu

sonuçlara göre anketimize katılanların büyük çoğunluğunu erkek bireylerden oluştuğu, ilköğretim mezunu oldukları, asgari ücretli oldukları ve mesleklerinin bir ve beşinci yılı aralığında bulundukları sonucuna varılmıştır.

Bir sonraki adımda ölçeklerimize katılımcıların vermiş oldukları cevapların analizine geçilmiştir. Tablo 24’te verilen analiz sonuçlarına göre Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkarların etik iklim tutumlarıyla ilgili ortalama değer 2.02 olduğu anlaşılmaktadır. Bu değer ölçek soruları dikkate alındığında “*Katılıyorum*” cevabına karşılıklı gelmektedir. Elde edilen bu neticeye göre Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarının etik iklim tutumları pozitif yönlüdür ve tutuma karşılık gelen değere göre etik iklimi göre hareket edilmektedir.

Tablo 33 incelendiğindeyse Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı tutumu ölçeğine verilen cevapların ortalamasıysa 1.58’dir. Bu değer ölçeğin soru dizilimi göz önüne alındığında “*Kesinlikle Katılıyorum*” cevabına karşılık gelmektedir. Bu sonuca göre Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı tutumları pozitif yönlüdür ve tutuma karşılık gelen değere göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme oranı oldukça yüksektir.

Tablo 17 incelendiğinde Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarının modern ahilik tutumu ölçeğine verilen cevapların ortalaması 1.36’dır. Yine bu değer ölçek sorularının dizilim sırasına göre değerlendirildiğinde “*Kesinlikle Katılıyorum*” cevabıyla eşleşmektedir. Bu veriye göre Bayburt ilinde faaliyet göstermekte olan esnaf ve sanatkarlık mesleği çalışanlarının modern ahilik tutumları pozitif yönlüdür ve tutuma karşılık gelen değere göre modern ahilik tutumu sergileme oranı oldukça yüksektir. Sonuç olarak günümüzde Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkârlar, fütüvvet namelerin temel ilkelerine göre oluşturulmuş ölçek maddeleriyle yüksek seviyede uyum göstermiş olduklarından “*günümüzde Bayburt ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkarların modern ahi oldukları sonucu elde edilmiş*” olmaktadır.

Araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla korelasyon ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri tercih edilmiş ve verilerimiz normal dağılım göstermediğinden, bu duruma uygun olan “*Spearman korelasyon analizi*” yapılarak değişkenlerin birbirleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerinin bulunduğu anlaşılmıştır. Bu sonuca göre araştırmaya konu olan bir değişkenin artış göstermesi diğer değişkeninde aynı yönde artacağı anlamına geldiğinden etik iklimin artması örgütsel vatandaşlık davranışının artış

göstereceği, etik iklimin artması modern ahiliğin artış göstereceği, modern ahiliğin artması örgütsel vatandaşlık davranışının artacağı sonucunu doğurmaktadır.

Modelden yola çıkarak, bağımlı değişkenlerin dolaylı ve doğrudan etkilerinin anlaşılabilmesi amacıyla AMOS programından faydalanılmış ve yapısal eşitlik modellemesinin şartlarından olan “*doğrusallık sorununun bulunmaması*” değerlendirilmiş ve bu sorunun bulunmadığı anlaşıldığından modern ahilik yapısal eşitlik modellemesinde aracı değişken olarak konumlandırılarak, veriler normallik göstermediğinden bu suruma uyumlu olan bootstrap yöntemiyle model test edilmiştir.

Literatür incelenmesi ve sosyal mübadeleyle beklenti teorileri bağlamında oluşturulan model yapısal eşitlik modellemesi yöntemiyle test edilmiş ve nihayetinde etik iklim ve ÖVD arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucu elde edilmiş ve birinci hipotez kabul edilmiş, etik iklim ile modern ahilik arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlı bulunarak ikinci hipotez kabul edilmiş, modern ahilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki yine pozitif yönlü ve anlamlı olarak sonuçlanarak üç numaralı hipotez yine kabul edilmiştir.

Model üzerinde modern ahiliğin, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki aracılık rolüne dair geliştirilen hipotezin analizinde modern ahiliğin etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi aracılık etkisinin olduğu anlaşılarak dört numaralı hipotez kabul edilmiştir. Aracılık rolünün tam olmaması, bu iki değişken arasında başka değişkenlerin de aracılık etkisinin bulunabileceğini düşündürmektedir. Bu sonuca göre iş görenlerin etik iklim tutumları arttıkça doğal olarak örgütsel vatandaşlık davranışı da artış gösterecek, aracılık etkisinden dolayı ise modern ahilik bu doğrultuda artış göstereceği anlaşılmaktadır.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, esnaf ve sanatkârlık mesleğiyle ilgili iş kollarında çalışanların ve işletme disiplini içerisinde bulunan tüm organizasyon çalışanlarının özellikle sosyal mübadele ve beklenti teorileri bağlamında, iş görenlerin birbirleri üzerinde etkilerinin bulunduğu ve etkileşimin bakış açısını ve doğal olarak performansı etkilediği anlaşılmaktadır. Her işletmede olduğu gibi, organizasyonu misyonundaki işlevi yerine getirecek olan ve vizyonundaki seviyeye taşıyacak olan da çalışan faktörüdür. Bu faktör hesaplanamayan ve öngörülemeyen çıktılarına sebebiyet verme özelliği bulunduğundan oldukça önem arz eden bir konu başlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmada, organizasyonlar için pozitif yönleri ön planda bulunan etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı ve modern ahilik değerleri ele alınmıştır. Günümüzün sadece kazanma hırsı üzerine inşa edilmiş modern dünya gerçeği göz önüne alındığında, içerisinde “*ben*” anlayışından ziyade “*biz*” anlayışını bünyesine alan, belirli çizgileri aşmayarak ahlaki değerlerin kapsamı içerisinde kalan, ana amaca hizmet eden iş görenlerin tutumlarını çevreleyen ölçeklerle elde edilen tüm sonuçlar, ortak değerlerin

insan öznesini pozitif yönüyle etkilediği sonucunu elde etmemizi sağlamaktadır. Rızık için tayin edilmiş aracılığı “*Vesile-i nimet*” olarak gören ve bir diğer hayır için müşterisini kar elde edeceği kaynak olarak gören ve bu nedenle “*müşteri vesile-i nimettir*” bakış açısıyla maddi hayata bakış açısını gösteren ahilik değerlerinde olduğu gibi, hayırlara ve duaya erişmek için esnaflığı kullanan birey örneğinde olduğu gibi yazılı olmasa dahi kendiliğinden oluşmuş etik iklimin kale duvarı gibi çevrelediği bireyin, daha üstün yarar elde etmek için daha fazla gayret göstererek gerektiğinde mesai mefhumu gözetmeksizin, küçük ayrıntıdan ibaret sorunları göz ardı ederek asıl amaca yöneleceği gerçeği, bu tezin gerçekte asıl varmak istediği yeri anlatmakta yeterli olacağı düşünülmektedir. Bu ana gaye insan öznesine ayrı bir anlam yükleyerek organizasyonu öne doğru itmesi doğal gelişen bir sonuçtur. Araştırmada, üzerinde çalışılan her bir değişken organizasyonun menfaatleri doğrultusunda önem arz eden konulardır ve iş görenlerin büyük oranda kendi inisiyatifinde bulunan konulardır. Bu sebepten dolayı, değişkenlerin anlamları bu araştırmada önem arz etmektedir.

Tez içeriğinden anlaşılacağı üzere modern ahilik değişkeninin aracılık etkisini araştıran ampirik araştırmaya literatürde erişilememiştir. Bu tezde modern ahilik, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi yine pozitif etkileri bulunan değişkenlerle birlikte incelenmiştir. Yönetim ve organizasyon bilim dalında modern ahiliğin diğer değişkenlerle olan ilişkilerinin incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Özellikle negatif sonuçlara neden olan örgütsel sinizm, nepotizm gibi değişkenlerle birlikte ampirik çalışmalara konu edilmesi ve net bir şekilde organizasyon için pozisyonu belirlenmelidir. Ayrıca yine modern ahilik değerlerinin özellikle maddi kazancı ön planda tutan ekonomik modellenmiş ülkelerde çalışılması ve değişkenin Anadolu coğrafyasına özgü bir değerler sepeti olup olmadığı konusu incelenmelidir. Sonraki çalışmalara tavsiye niteliğindeki öneriler bunlardan ibarettir.

KAYNAKÇA

- Abacı, C. (2019). Etik iklimin işten ayrılma niyeti ve iş tatminine etkisinde cam tavanın aracılık rolü: beyaz yakalı kadınlar üzerine bir çalışma. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 553238).
- Abay Alyüz, S. B. (2022). Ahilik ve bacıyan-ı rum ile sosyal hizmetin temel fonksiyonları açısından karşılaştırılması. Bayburt Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Dergisi, 5 (10), 39-51. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/butobid/issue/69169/1070772>
- Abay, A.R (2015). Toplumsal yapı ve toplumsal kurum değişmesi (ihtisap kurumunun zabıta teşkilatına dönüşümü örneği). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (7).
- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1), 1-14. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66654/1042906>
- Agarwal, J., & Malloy, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. Journal of Business Ethics, 20(1), 1-14.
- Ahmed, A. (2016) Ahiliğin yayılma alanı ve azerbaycan. Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi. (78) 159-176.
- Akarpınar, D. R. B. (2001). Onüçüncü yüzyıl anadolu sahasında “aydınlanma kuşağı”nın oluşumu. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (1), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ogusbd/issue/10978/131410>
- Akarsu, B. (1975). Felsefe terimleri sözlüğü. Ankara. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010 (2), 121-137. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10217/125596>
- Akgül, D. (2017). Ahilik kültüründeki etik ilkelerin günümüz işletmelerine yansımaları: kırışehir ili örneği. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1 (1), 8-26. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/aeuibfd/issue/33356/371200>
- Akiferdogru, M. (2000). Anadolu'da ahiler ve ahi zaviyeleri. Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi, 4 (2), 37-55. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/egetdid/issue/34414/380121>
- Akkaya, E. (2021). Algılanan etiksel iklim ile işgören performansı arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü: uygulamalı bir çalışma. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 657437).
- Akman, E. (2019). Yerel yönetimlerde dönüştürücü ve etkileşimci liderlik: ısparta belediyesi çalışanları üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (1), 101-117. <https://dergipark.org> adresinden alınmıştır.
- Akyol, İ. (2022). H. Dağlar (Ed). Ahilik ve Yaran Kültürü içinde (1.baskı ss. 51-55). İstanbul: Hiperyayın.
- Ala, Ş. (2010). Personeli güçlendirmenin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde etiksel davranışın rolü. (Yüksek Lisans Tezi.). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 261259).

- Albayrak, A. & Kirova, S. (2020). Sosyal mübadele teorisi kapsamında sosyal taşıma kapasitesi. Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi, 5 (1), 91-100 . DOI: 10.37847/tdtad.726750
- Ahev, O. (2017). Османската армия през класическия период (1300-1600) 1. първите османски военни сили и системата капъкулу. <https://istorianasveta.eu>.
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. Journal of Education for Business, 76(5), 282-288.
- Altay, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 396778).
- Altıkulaç, A. & Uslu, S. (2014). Teaching Values Through The Moral Dilemma Approach in Social Studies Course. Journal of Theoretical Educational Science, 7 (3), 383-407. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akukeg/issue/29354/314108>
- Altunkese, T.N. (2002). Psikolojik iklimin örgüte adama ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi üzerine bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez. No. 116786).
- Amine, M. E. A. (2020). Ethical climate and organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational trust. European Journal of Business and Management, 12(3), 33-41.
- Anadol C. (1991). Türk islam medeniyetinde ahilik kültürü ve fütüvvetnameler, Ankara; Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları.
- Apaydın, F., Akgül, D., & Aybek, B. (2021). Akhism Culture and Defining the Ethical Principles for Tradesmen and Craftsmen in Accordance with Modern Management Principles. Akademik Etik: Teori ve Uygulama, 1(1), 33-62.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. Corporate Governance: The International Journal of Business in Society, 5(4), 43–55. doi:10.1108/14720700510616587
- Arslan, A. (2019). Sosyal adalet liderliği ve etik iklim arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 584637).
- Arslan, M. (2005). İş ve meslek ahlakı. Ankara. Siyasal Kitabevi.
- Arslan, N. (2019). Yapısal eşitlik modellemesiyle iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi: kamu kurumunda bir uygulama. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 568004).
- Arslantaş C, & Pekdemir I. (2007). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 261- 286.
- Asker, N. (2016). Azerbaycan ve anadolu'da sosyo-kültürel ve ekonomik bir teşkilat olarak ahilik. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 192-199. DOI: 10.33692/avasyad.509647

- Ay, B. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlilikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 206015).
- Aydın, C. (2022). Kadim çin düşüncesinde ahlak. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 753790).
- Aydınlı, H. İ. (2003). Örgüt kültürünün yönetim açısından önemi. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, (2), 79-99. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bilgisosyal/issue/29113/311466>
- Aydoğan, E., & Delibas, M. B. (2017). Ahilik kurumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı/akhısm organization and organizational citizenship behavior. Third Sector Social Economic Review, 52(1), 1. http://www.makalesistemi.com/panel/files/manuscript_files_publish/e61942b4897972dd6a60f8037db34c7c/652a8e3c054b8db74f8476d21b3884c5/2d7d2273ac34174.pdf
- Aydoğan E, & Khalid M. K. (2018). Ethics and morals: a lesson from akhısm for developing economies of africa. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 53(1), 46- 56.
- Aydoğan, E., & Bıyık, Y. (2018). Enver AYDOĞAN (Ed.) Örgütsel davranış odaklı yönetsel yaklaşımlar içinde (1. Baskı, ss. 333-345). Ankara. Gazi Kitabevi
- Ayduttu, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin günlük konuşmalarında görgü kurallarının edim bilimsel incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 350183).
- Ayış, M. Ş. (2019). "Anadolu'nun islamlaşmasında ahi evren ve ahiliğin rol modelliği". Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi / 13 (Haziran 2019): 91-116. <https://doi.org/10.34085/buifd.523520>.
- Aykut A. S. (2000). Ebu Abdullah Muhammed İbn Battuta Tanci İbn Battuta Seyahatnamesi (1.Cilt). İstanbul; Yapı Kredi Yayınları.
- Aytemiz Seymen, O. & Bolat, T. (2007). Kohlberg'in bilişsel ahlâkî gelişim modelinden yararlanan etiksel karar verme modellerinin karşılaştırmalı analizi. Akdeniz İİBF Dergisi, 07 (13), 24-61. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auibfd/issue/32315/359095>
- Ayyıldız, Y. & Cengiz, A. (2006). Pazarlama modellerinin testinde kullanılabilecek yapısal eşitlik modeli (yem) üzerine kavramsal bir inceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (2), 63-84. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20838/223311>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management research & practice, 3(4).
- Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior. European journal of business and management, 3(4), 78-86.
- Balcı, D. (2019). Bir kurum ve eğitimi örneği olarak ahilik teşkilatında eğitim. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 33 (46), 363-384.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. Journal of Business Ethics, 27(4), 351-362.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173. <https://psycnet.apa.org/record/1987-13085-001>
- Baş, G. (2017). Türkiye’de bir şehrin büyükşehir olabilme kriterlerinin ikili lojistik regresyon ile analizi. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 498023).
- Bat, Y. (2020). Protokol yönetimi ve türk protokol yönetiminin sorunları. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 631901).
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595
- Battal, F. & Durmuş, İ. (2017). Modern ahilik ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (63), 71-84. <https://dergipark.org.tr/en/pub/abuhssbd/issue/35955/403424> adresinden alınmıştır.
- Battal, F. (2019). Bazı öncül ve sonuçları açısından kurumsal sosyal sorumluluk. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 596087).
- Bayram, M. (2016). Fatma bacı ve bacıyan-ı rum Anadolu bacılar teşkilatı. Konya. Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Bayram, S. (2012). Osmanlı devletinde ekonomik hayatın yerel unsurları: ahilik teşkilatı ve esnaf loncaları. *Journal of Istanbul University Faculty of Theology*, 0 (21), 81-114.
- Bekaroğlu, A. (2017). Satış elemanlarının etik değerlendirmelerine etki eden faktörler: dayanıklı tüketim malları sektöründe bir uygulama. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 454594).
- Bektaş, Ç. (2015). İşletmelerde iş ahlakı. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 327-363.
- Beşkardeşler, G. (2018). Yapısal eşitlik modellemesi ve amos uygulamaları. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 522207).
- Biçer, M. (2005). Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklimle ilişkisi: sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 205486).
- Bies, R.J. (1989). “Review of organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome”, *Academy of Management Review*, 14, s. 294–297.
- Bilgen, A. (2014). Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 370814).
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Niehoff, B. P. (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14(2), 229-246.
- Borri, E. L. (2017). Ethical climate and rule bending: How organizational norms contribute to unintended rule consequences. *Public Administration*, 95(1), 78-96.

- Bozkurt, F. (2007). Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 228821).
- Bozlağan, R. (2010). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı ve Belediyelerde Yönetim Sorunu. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (56), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/886/9849>
- Brewer, G. A., & Walker, R. M. (2010). Explaining variation in perceptions of red tape: A Professionalism-Marketization model. *Public Administration*, 88(2), 418-438.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Buckley, M. R., Beu, D. S., Frink, D. D., Howard, J. L., Berkson, H., Mobbs, T. A., & Ferris, G. R. (2001). Ethical issues in human resources systems. *Human resource management review*, 11(1-2), 11-29.
- Buluş, M. (2019). Bankacılık sektöründe etik iklim ve örgütsel güvenin whistleblowing (bilgi ifşası) üzerine etkisi. (Yüksek Lisan Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 569037).
- Bulut, E. (2009). Anadolu selçuklu devleti zamanında kurulan sosyal müesseselerin devlet yönetimine etkileri. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 253569).
- Calp, Ş. & Aydın, K. (2020). İlkokulda Sorumluluk Eğitime Yönelik Bir Model Önerisi. *e-Kafkas Journal of Educational Research* , 6 (3) , 63-82 . DOI: 10.30900/kafkasegt.642023
- Castro, Armario & Ruiz (2004). "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 15 No. 1, pp. 27-53. <https://doi.org/10.1108/09564230410523321>
- Celik, A., Korkmaz, E. V. & Korkmaz, Y. (2016). Organizational effectiveness and employee performance: a research in banking sector in antalya and konya cities . *PressAcademia Procedia*, 2 (1), 664-674. DOI: 10.17261/Pressacademia.2016118688
- Ceylan K. (2013). Ahilik türk islam medeniyetinde dünyevi ve uhrevi sitem, Ankara; T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kültür Yayınları
- Ceylan, K. (2018). Ahi Evranı Veli ve Türk Dünyasına Etkileri. [Çevrimiçi Makale]. <https://ipv4.tasam.org/tr-TR/Icerik/51254/ahi-evrani-veli-ve-turk-dunyasina-etkileri>.
- Ceylan, Ö. (2016). Attâr'ın fütüvvetnâmesi istanbul'da mı...? (Ö. Ceylan, Çev.). Çukurova Üniversitesi Türkoloji Araştırmaları Dergisi, 1 (1), 296-331.
- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25.
- Chen, X. P., Hui, C., & Sego, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of applied psychology*, 83(6), 922-931

- Cora, İ. (2017). Örgütlerin yönetimi açısından ahilik örgütüne genel bir bakış; tarihi bir araştırma. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (16), 251-279. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ksbd/issue/31387/344626>.
- 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.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational dynamics*, 18(2), 50-62.
- Çağatay N. (1997). Bir türk kurumu olan ahilik, (2.Baskı) Ankara; Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Kurumu Türk Tarih Kurumu Yayınları
- Çağatay, N. (1974). Bir türk kurumu olarak ahilik. Ankara. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Çağatay, N. (1990). Ahilik nedir. Ankara. Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları.
- Çalışkan, Y. & İkiz M. L. (1993). Kültür, san'at ve medeniyetimizde ahilik. Ankara. Kültür ve Turizm Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Müdürlüğü Yayınları.
- Çavuş, M. F., & Develi, Y. L. (2015). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ethical climate and organizational citizenship behaviour.14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı (679-682). https://www.researchgate.net/profile/Alptekin-Develi/publication/280557859_Etik_Iklim_ve_Orgutsel_Vatandaslik_Davranisi/links/59379ec7aca272ede1cb4107/Etik-Iklim-ve-Oerguetsel-Vatandaslik-Davranisi.pdf
- Çelen, A. İ. (2014). Toplam kalite yönetimi'nin çekirdeği: ahilik. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(10), 5-14.
- Çelik, F. (2022). Davranışsal iletişim araştırmalarında aracılık testine genel bir bakış. *selçuk üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, (49) , 392-410 . DOI: 10.52642/susbed.1158738
- Çelik, H. E. (2009). Yapısal eşitlik modellemesi ve bir uygulama: genişletilmiş online alışveriş kabul modeli (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 2444484).
- Çelik, M. & Çıra, A. (2013). The mediating role of work overload on the effects of organizational citizenship behavior on job performance and turnover intention. *Ege Academic Review*, 13 (1), 11-20. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39913/473921>
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. & Akdağ, B., (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(17), 39-54.
- Çiçek, B. (2016). Değer merkezli liderliğin etik iklim ve çalışan sesi üzerindeki etkisi. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 440844).
- Çiçekli, B. (2001). Avrupa birliği vatandaşlığı: türk göçmenlerin bu kavram Karşısındaki durumu. *Amme İdaresi Dergisi*, cilt:34 sayı:3, s. 47-57.

- Çiftçi, N. (2003). Kohlberg'in bilişsel ahlak gelişimi teorisi: ahlak ve demokrasi eğitimi. Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (1), 43-77. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ded/issue/29200/312608>
- Cinemre, S. (2012). Ahlak eğitimi bağlamında kohlberg'in ahlak gelişim teorisi ve sorunları. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 326919).
- Dağdeviren, A., & Kara, M. (2022). Etik iklim, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 2022, 10 (4), 3931-3947. <https://www.jotags.org/> adresinden edinilmiştir.
- Darı, A. B. (2017). Bir sosyal bütünleşme aracı olarak ahilik. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezin' nden edinilmiştir. (Tez. No. 492957).
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. Current Research in Education, 2(3), 130-148.
- Demir, M. & Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Hasan Işın Dener Özel Sayısı, 64-74. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/16799/174499>
- Demir, M. (2014). Otel işletmelerinde etik iklimi-iş performansı ilişkisi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9(2), 363-378. http://gkd.comu.edu.tr/images/form/dosya/dosya_667577.pdf adresinden edinilmiştir.
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: iş doyumunun aracı rolü. Kastamonu Eğitim Dergisi, 27 (5), 1991-2000. DOI: 10.24106/kefdergi.3201
- Demirel, Y., Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlerle yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(1), 129-145.
- Demirel, Y. & Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlerle yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (1), 129-145. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2695/35488>
- Derdiyok, T. (2018). Kalite yönetimi. Ankara. Berikan Yayınevi.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. Journal of Business Ethics, 15(6), 655-660.
- Deshpande, S. P., George, E., & Joseph, J. (2000). Ethical climates and managerial success in Russian organizations. Journal of Business Ethics, 23(2), 211-217.
- Deveci, S. (2021). Ahilik teşkilatı ve esnaf zümreleri. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Fütüvvet, Ahilik ve İktisadi Hayat, 54-87. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aeuiibfd/issue/66307/983233>
- Devellioğlu, F. (2006). Osmanlıca-türkçe ansiklopedik lügat eski ve yeni harflarla. (Yeniden Düzenlenmiş ve Genişletilmiş 23. Baskı). Ankara. Aydın Kitabevi Yayınları.

- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., & Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The leadership quarterly*, 12(2), 197-217.
- Dinka, D. D. (2018). Organizational citizenship behaviour and employees' performance assessment: the case of Dire Dawa University. *American Journal of Theoretical and Applied Business*, 4(1), 15-26.
- Doğan, KC (2015). Ahilik teşkilatı, ombudsman ve etik ilişkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 4(7), 28-36. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gumusgiebs/issue/7495/98752> adresinden alınmıştır.
- Doğru, H. (1991). XVI. Yüzyılda sultanönü sancağında ahiler ve ahi zaviyeleri. Ankara; Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları.
- Dönertaş, F.C. (2008). Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 227108).
- Duran, B.E. (2015). Yönetim, hemşirelik hizmetleri ve etik. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 423080).
- Dursun, Y. & Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (35), 1-17. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erciyesiibd/issue/5892/77926> adresinden alınmıştır.
- Ekinci Y. (2008). Ahilik. (Genişletilmiş 10. Baskı). Ankara; Özgün Matbaacılık.
- Ekinci, Y. (2001) Ahilik. İstanbul. Talat Matbaası.
- Elçi, M. & Alpkan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (1), 141-170. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/7876/103489>
- Elçi, M. (2005). Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No.161616).
- Emül, E. (2017). Etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: elazığ örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 486173).
- Erbaşlı, A. (2020). İktisadi ve İdari Yönleriyle Ahilik. (1.Basım). Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erben, G. S., & Güneşer, A. B. (2008). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 955-968.
- Erdem, E. (2008). Ahilik ahlakla kalitenin buluştuğu bir esnaf teşkilatlanma modeli. (Üçüncü Baskı). Ankara. Detay Anatolia Akademik Yayıncılık.
- Erdem, E. (2021). Fütüvvet ve ahilik çalışmalarının kaynakları. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 16 (2), 173-198. DOI: 10.54860/beyder.1033450
- Erdem, S. Z. (2019). Çalışma ortamındaki güvenlik, iletişim, işletme güvenilirliği ve sorumluluk değerlendirme testinin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği çalışma ortamında güvenlik, iletişim, iş güvenilirliği ve sorumluluk değerlendirme ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 629922).

- Eren, M. Ş. & Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (27), 275-303. DOI: 10.30976/susead.302228
- Eren, S. (2007). Toplumsal norm, ahlak ve din. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 289-316. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuifd/issue/4295/255248>
- Erkan, N. (2014). Ahilik üzerine yazılar. Ankara; Öncü Kitap.
- Erken, V. (2008). Bir sivil örgütlenme modeli ahilik. Ankara; Berikan Yayınevi.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulamalı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Erok, M. (2018). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: karaman ili örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 519700).
- Ersoydan, Y. & Karakelle, S. (2014). Türkiye'deki koro şeflerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışlarının incelenmesi. *Art-e Sanat Dergisi*, 7 (13), 31-52. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduarte/issue/20733/221574>
- Evin, H. (2007). Eğitim yönetimi ve etik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (21), 106-114. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6135/82278>
- Fifre, C.M. (2008). A social cognitive assessment of organizational citizenship behavior. (Yüksek Lisans Tezi). <https://vtechworks.lib.vt.edu/handle/10919/36242> adresinden edinilmiştir.
- Fromm, E. (1995). "Erdem ve mutluluk", (Çev: Ayda Yörükkan), İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Genç, M. (2014). Osmanlı imparatorluğunda devlet ve ekonomi. (11.basım). İstanbul; Ötüken Neşriyat.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological bulletin*, 112(2), 310-329
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education. <https://hdl.handle.net/1805/344> adresinden edinilmiştir.
- Gök, E.E. (2007). Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 214893).
- Gök, M. (2021). Ahilik teşkilatı ve sosyo-ekonomik etkileri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 11(2), 91-120.
- Gökmen, A. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 286633).

- Gölpınarlı, A. (2011). İslam ve Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı. İstanbul; İstanbul Ticaret Odası Akademik Yayınlar. Yayın No:2011-23
- Gölpınarlı, A. (2015). Burgazi ve Fütüvvetname' si. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası,15(1-4).
- Gözüm, P. (2019). İş tatmini ve etik iklim perspektifinden öğretmenler özelinde bir araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (1), 230-245. DOI: 10.30798/makuiibf.516674
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. Employee responsibilities and rights journal, 4(4), 249-270.
- Gügerçin, Y. (2015). Bireyin etik yaklaşımı ile kurumsal değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı üzerindeki etkisi:adana ilindeki banka çalışanları üzerine bir araştırma.(Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 407485).
- Gül, D. & Gökçe, Ö. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (1), 377-389. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20834/223228>
- Gülerman A. & Taştekil S. (1993). Ahi teşkilatının türk toplumunun sosyal ve ekonomik yapısı üzerindeki etkileri. Ankara; Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Güllülü S. (1977). Sosyoloji açısından ahi birlikleri. İstanbul; Ötüken Yayınevi
- Gülvahaboğlu, A. (1991). Sosyal güvenlik öncüsü ahi evran veli ve ahilik. Ankara. Memleket Yayınları.
- Günaydın, Y.T. (2015). Ahilik eski türkiye' de iş teşkilatı. İstanbul: Büyüyenay Yayınları.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması kılavuzu. Türk psikoloji yazıları, 19(38), 104-112.
- Günlük, M., Özer, G.& Özcan, M. (2017). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın ara ortam etkisi: muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), 83-103.
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: baron ve kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi? Turkish Journal of Psychology/Türk Psikoloji Dergisi, 37(88). https://www.researchgate.net/profile/Sait-Gurbuz/publication/369417192_Aracilik_Modellerinin_Analizinde_Yeni_Yaklasim_Baron_ve_Kenny'nin_Yontemi_Hala_Gecerli_mi/links/641aced7315dfb4cce9f8898/A-racilik-Modellerinin-Analizinde-Yeni-Yaklasim-Baron-ve-Kennynin-Yoentemi-Hala-Gecerli-mi.pdf
- Güzel, F. (2022). H. Dağlar (Ed). Ahilik ve Yaran Kültürü içinde (1.baskı ss. 56-61). İstanbul: Hiperyayın.
- Hage, J. (2005). What is a norm? In: Studies in Legal Logic. Law and Philosophy Library, vol 70. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/1-4020-3552-7_7
- Hair, J., Bush, R. & Ortinau, D. (2003). Marketing research: within a changing information environment, The McGraw-Hill: Irwin, Second Editon [DX Reader version].

https://www.academia.edu/39963758/Marketing_Research_Within_a_Changing_Information_Environment

- Hakim, W., & Fernandes, A. (2017). Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lecturers. *Journal of Organizational Change Management*, 30(7), 1136-1148.
- Hart, S. E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), 173-177.
- Hayes, A. F. (2012). Process: a versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hızlı, M. (2011). B. Çakır & İ. Gümüő (Ed.), *Ahilik içinde* (1. baskı, ss. 17-40). Kırklareli. Kırklareli Üniversitesi Yayınları.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). Path-goal theory of leadership. Washington Univ Seattle Dept Of Psychology. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA009513> adresinden edinilmiştir.
- Huchting, K., Lac, A., & LaBrie, J. W. (2008). An application of the theory of planned behavior to sorority alcohol consumption. *Addictive behaviors*, 33(4), 538-551. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2007.11.002>
- İnam, A. (2018). Belçika ortaöğretim kurumlarındaki moral derslerinin din eğitimi açısından teorik bir analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 234-274. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/38551/428593>
- İnce, M. (2005). Değişim olgusu ve örgütlerde insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 319-339. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61791/924070>
- İpek Çoban, G. & Türer, S. (2014). Ahlaki gelişim ve hemşirelik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (3), 948-958. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gumussagbil/issue/23832/253888>
- İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 102433).
- Jha, S.& Jha, S. (2010). Determinants of organizational citizenship behaviour: a review of literature. *Journal of Management & Public Policy*, Vol. 1, No. 2, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2141013>
- Johnson, D. E., Erez, A., Kiker, D. S., & Motowidlo, S. J. (2002). Liking and attributions of motives as mediators of the relationships between individuals' reputations, helpful behaviors, and raters' reward decisions. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 808-815.
- Kaplan, İ. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: konya emniyet teşkilatı üzerinde bir uygulama. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 280976).
- Kaplan, M. (2010). Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: kapadokya örneği. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 258515).

- Kara, C., Topkaya, Y. & Şimşek U. (2012). The place of active citizenship education in the social studies curriculum. Zeitschrift Für Die Welt Der Türken Journal of World of Turks, 4(3)147-159.
- Karaağaç, H. (2013). İlk dönem fütüvvetnâmelerine göre ahîliğin itikâdî temelleri. Iğdır Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (2), 41-70
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D. & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (2), 135-160. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akuibfd/issue/1626/20374>
- Karaaslan, A., Oktay, E., & Akıncı, M. M. (2012). Yol analizi yardımıyla dersler arasındaki etkileşimin araştırılması: atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme bölümünde okutulan dersler üzerine bir uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(3-4), 67-83.
- Karadut, G. (2014). Etik iklimin ve örgütsel adalet algılarının çalışanların iş tatminine etkisi: konaklama işletmelerinde amprik bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 370824).
- Karaman, R. (2014). Türk ahi teşkilatının işleyişi ve çorum tarihinde ahilik. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (1), 93-109. DOI: 10.17218/husbed.24754
- Karatop, B. (2020). Akhism, total quality management and a suggestion for moral-oriented turkish quality management system. Turkish Studies-Social Sciences, 15(3), 1246-1259.
- Karcıoğlu, F. & Kâhya, C. (2012). Lider-üye etkileşimi ve çatışma yönetim stili ilişkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15 (2), 337-352. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/issue/2828/38340> adresinden alınmıştır.
- Karip, Y. D. D. E. (1998). Dönüşümcü liderlik. kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, 16 (16), 443-465. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuvey/issue/10380/127019>
- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (2), 159-174. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66657/1042939>
- Kataria, A., Rastogi, R., & Garg, P. (2013). Organizational effectiveness as a function of employee engagement. South Asian Journal of Management, 20(4), 56-73
- Kavgacı, H., & Çalık, T. (2017). Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin örgütsel ve bireysel değişkenlerle ilişkisi: Bir çoklu aracılık modeli. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(2), 223-248.
- Kaya, M. (2016) Türk ceza adaleti sisteminde kamuya yararlı bir işte çalıştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez. No.440934)
- Kayahan, C. (2008). İşletmelerde bir avantaj unsuru olarak kur korelasyonlarının kullanımı. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15 (1), 75-84. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13688/165660> adresinden alınmıştır.
- Kaynak, İ. (2021). Malazgirt esnaf dayanışma organizasyonunun modern ahilik değerleri ile ilişkisi. Oltu Beşerî ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 1-19. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/oltu/issue/60221/766214>

- Keleş, B. (2017). Bir esnaf teşkilâtı olan ahiliğin idari ve mesleki yapısına genel bir bakış. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 117(231), 137-156.
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1985). Self-interest, science, and cynicism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 3(1), 26-32. <https://doi.org/10.1521/jscp.1985.3.1.26>
- Khokhar, M. S., Cheng, K., Ayoub, M., & Eric, L. K. (2019, November). Multi-dimension projection for non-linear data via spearman correlation analysis (MD-SCA). In 2019 8th International Conference on Information and Communication Technologies (ICICT) (pp. 14-18). IEEE. <https://sci-hub.se/10.1109/iciict47744.2019.9001973>
- Kılınç, E. (2022). Ülkemizde gerçekleştirilen etik kod çalışmalarının nitel analizi: ulakbim veri tabanı örneği. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (2), 390-402. DOI: 10.11616/asbi.1018490
- Kılınç, M. (2012). Türkiye’de mesleki teknik eğitimi şekillendiren eğitim kurumlarından ahilik, gedik, lonca, enderun mektebi’nin tarihi gelişimleri. *Vocational Education*, 7 (4), 63-73.
- Kızıler, H. (2015). Osmanlı toplumunun sosyal dinamiklerinden ahilik kurumu, insan ve toplum bilimleri araştırmaları dergisi, 4 (2), 408-423. DOI: 10.15869/itobiad.34353
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative dentistry & endodontics*, 38(1), 52-54. <https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Korkmaz, S. F. (2019). Okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (kozan ilçe örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 599868).
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel psychology*, 54(1), 101-114.
- Kulak, F. A. (2016). P. Kanten & S. Kanten (Ed.) Örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüzü içinde. (Birinci Baskı). Ankara. Nobel Yayınları.
- Kurt, E. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: bir kamu kurumu çalışanlarına yönelik çalışma. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 274420).
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). "Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve schwarz değer kuramı". *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-80.
- Lee, S. H., & Ha-Brookshire, J. (2018). The effect of ethical climate and employees' organizational citizenship behavior on US fashion retail organizations' sustainability performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 939-947.
- Leung, A. S. (2008). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of business ethics*, 79, 43-55. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9392-6>

- Lungu, C. I., Caraiani, C., & Dascălu, C. (2011). Research on corporate social responsibility reporting. *Amfiteatru Economic Journal*, 13(29), 117-131. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/168711/1/aej-v13-i29-p117.pdf>
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve ahlak; benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, Haziran-Eylül, (463-464), 225-249. <https://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/03/abdulkadirmahmutoglu-etikveahlak-benzerliklerfarkliliklar.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.3.372>
- Mamuti, A. (2017). An essay on economic values of akhism. *Epiphany Journal Of Transdisciplinary Studies*. 2013/6/1. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2991161>
- Manav R. (2019). Ahilikten günümüze Türkiye’de kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında zorunlu üyelik: Konya eczacılar odası örneği. (Yüksek Lisan Tezi). Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No.592676)
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of business ethics*, 69(2), 175-194.
- Mathes, E. W. (2021). An evolutionary perspective on Kohlberg’s theory of moral development. *Current Psychology*, 40(8), 3908-3921. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00348-0>
- Mengütay, G. (2018). Türk islam medeniyetinde kalite anlayışı açısından ahilik. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 529521).
- Mercan, S. (2010). Performansa dayalı ücret sisteminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri ve bir uygulama. (Yüksek Lisan Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 274015).
- Mert, N. (2017). Yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algılarının karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 454162).
- Miller, C. A. (2002). Definitions and dimensions of etiquette. In C. Miller (Ed.), *Etiquette for human-computer work* (Tech. Report FS-02-02, pp. 1–7). Menlo Park, CA: American Association for Artificial Intelligence. <https://www.aaai.org/Papers/Symposia/Fall/2002/FS-02-02/FS02-02-001.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Milosan, I. (2011). Studies about the total quality management concept. *Acta Technica Corviniensis-Bulletin of Engineering*, 4(4), 43. <https://acta.fih.upt.ro/acta/pdf/2011-4/ACTA-2011-4-05.pdf>
- Moghaddam, A. (2017). 13. ve 15. yüzyıllarda anadoluda ahilik; kurumsallaşma, toplumsal yapı ve ideoloji. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez. No.469279).
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 16(2), 127-142.

- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.
- Muler Gonzalez, V., Coromina, L., & Gali, N. (2018). Overtourism: residents' perceptions of tourism impact as an indicator of resident social carrying capacity-case study of a spanish heritage town. *Tourism review*, 73(3), 277-296. <https://doi.org/10.1108/TR-08-2017-0138>
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Critical Role of Leadership on Ethical Climate and Salesperson Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 86(2), 125-141. doi:10.1007/s10551-008-9839-4
- Namazi, M., & Namazi, N. R. (2016). Conceptual analysis of moderator and mediator variables in business research. *Procedia Economics and Finance*, 36, 540-554. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30064-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30064-8)
- Neubaum, D., Mitchell, M., & Schminke, M. (2004). Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate. *Journal of business ethics*, 52(4), 335-347.
- Ocak, G. & Yamaç, A. (2011). Öğrenme stratejileri, denetim odağı ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 467-486. <https://dergipark.org.tr/en/pub/uefad/issue/16694/173528> adresinden alınmıştır.
- [O'Donohue, W.](#), [Sheehan, C.](#), [Hecker, R.](#) and [Holland, P.](#) (2007), "The psychological contract of knowledge workers", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 No. 2, pp. 73-82. <https://doi.org/10.1108/13673270710738924>
- Okutan, D. (2009). Bootstrap yönteminin regresyon analizinde kullanımı ve diğer yöntemlerle karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 252651).
- Olberding, A. (2016). Etiquette: A confucian contribution to moral philosophy. *Ethics*, 126(2), 422-446.
- Oncar, O. (2016). Osmanlı devletinin kuruluşunda ahiler ve ahilik kurumunun rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 430427).
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com. <https://psycnet.apa.org/record/1988-97376-000>. Adresinden edinilmiştir.
- Organ, D. W. (2014). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance* (pp. 85-97). Psychology Press. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2 adresinden edinilmiştir.
- Öğüt, A., Akgemci, T. & Demirsel, M. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Dergisi, (12), 277-290. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61776/923557>
- Öz, H. H. (2021). Örgütsel adalet ile iş stresi arasındaki ilişkide etik iklimin aracılık rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 676423).
- Özarallı, N. (2015). The impact of social power bases on perceived trust: Do Turkish managers still follow the Akhi order?. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (1), 64-87. Doi: 10.24289/ijsser.106400
- Özbirecikli, M. (2010). The institutions forming the socioeconomic structure of Turkish private enterprises between the 13th and the 19th centuries: Akhism, the lonca system and the gedik system. *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, (11), 135-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3853064>
- Özdemir, R. (2017). Tüketici haklarına yönelik tarihte yapılan ilk kanun: “kanunname-i ihtisab-ı bursa”. *Mecmua*, (4), 1-16. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mecmua/issue/33647/350962>
- Özden, H.Ö. (2017). Ahilik ve Erzurum. İstanbul. Bilge Kültür Sanat.
- Özdevecioğlu, Y. D. D. M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (20), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5877/77784>
- Öze, N. (2014). Kültür, tüketim kültürü ve halkla ilişkiler: kuzey kıbrıs, telsim (vodafone kıbrıs) örnek olay incelemesi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 56-83. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/e-kiad/issue/49299/629874>
- Özel, K. C. (2018). Etik ve etik- hukuk arasındaki ilişki. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (33), 685-708. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/taad/issue/52649/693687>
- Özipek, H. (2014). Etik iklimin anti sosyal davranışlara etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 385550).
- Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2016). Örgütsel Davranış. (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 7. Baskı). Eskişehir. Ekin Yayınları.
- Öztürk, H. F. (2009). Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi (şişli ilçesi örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 303858).
- Öztürk, S. Ö. (2010). Psikolojik sözleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 265050).
- Öztürk, Y., Soyhan, N., & Sekreter, A. (2012). A different view of quality and total quality management. *Journal of Business*, 1(2), 9-14. <http://jb.ibsu.edu.ge/jms/index.php/jb/article/view/37/45>
- Özyer, K. (2010). Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 265240).

- Parlak, E. A. (2011). Ortaöğretim din kültürü ve ahlak bilgisi ders müfredatında ahlak ve değerler eğitimi. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 291643).
- Parmaksızoğlu, İ. (1971). İbn batuta seyahatnamesinden seçmeler. (Birinci Baskı). İstanbul. Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Peters, F.E. (2004). Antik yunan felsefesi terimleri sözlüğü. (Çev. Hakkı Hünler). İstanbul. Paradigma Yayıncılık.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of business ethics*, 41, 313-326
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat Dede, N. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 294-304. DOI: 10.38009/ekimad.613429
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891. <https://link.springer.com/article/10.3758/BRM.40.3.879>
- 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. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00273170701341316>
- Rahmawati, A. (2018). Effect of Competence on Organizational Citizenship Behavior and Performance Management: The Impact on Organizational Effectiveness. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3187630> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3187630>
- Rasmussen, K., Malloy, D., & Agarwal, J. (2003). The ethical climate of government and non-profit organizations Implications for public-private partnerships. *Public Management Review*, 5(1), 83-97.
- Rokeach, M. (1968). The role of values in public opinion research. *Public Opinion Quarterly*, 32(4), 547-559. <https://doi.org/10.1086/267645>
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2006). Ethical climates and contextual predictors of whistle-blowing. *Review of public personnel administration*, 26(3), 216-244.
- Sacchi, M. D. (1998). A Bootstrap procedure for high-resolution velocity analysis. *Geophysics*, 63(5), 1716-1725. http://deprecated-saig.physics.ualberta.ca/s/sites/default/files/upload/articles/Bootstrap_VA.pdf
- Sargın, İ. (2014). "Bilinç, değer ve hukuk bütünlüğü". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (23): 59-83.

- Saraç Durgun, HS, & Kırmızı, Ö. (2011). Eğitim, Beklenti Kuramı ve Güdülenme. Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi, 1(1), 171-179.
- Sarı, Y., & Doğanterkin, A. (2021). Konaklama işletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(3), 222–250. Geliş tarihi gönderen <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/337>
- Sarp, N. (2014). Toplam kalite yönetimi uygulamaları. Lefke; Siyasal Kitabevi.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. Organizational behavior and human decision processes, 97(2), 135-151.
- Schwartz, M. (2001). The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behaviour. Journal of Business Ethics 32, 247–262
<https://doi.org/10.1023/A:1010787607771>
- Schweper Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. Journal of business research, 54(1), 39-52.
- Sekaran, U. (2003). Research methods for business: a skill-building approach.(fourth edition). New York: John Wiley and Sons.
http://196.188.170.250:8080/jspui/bitstream/123456789/2565/1/Uma%20Sekaran%20-%20Research%20methods%20for%20business%20_%20a%20skill-building%20approach-John%20Wiley%20%26%20Sons%20%282003.%29.pdf
- Serinkan C., Erdiş Y. Ü. (2014). Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. (1. Baskı). Ankara. Nobel Yayınları.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25 (1), 317-339. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/gefad/issue/6757/90884>
- Simha, A., & 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., & Kroeck, K. G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. Journal of Business Ethics, 13(12), 939-947.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. Sociological methodology, 13, 290-312. <https://www.jstor.org/stable/270723>
- Soyalın, M. (2019). Örgütsel etik iklim, psikolojik güvenlik, güç mesafesi yönelimi ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişkiler. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 563807).
- Soykut, R. (1971). Orta yol ahilik. Ankara. Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu Eğitim Yayınları.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. Human resource management review, 12(2), 269-292.

- Steiner, G.A., Steiner, J.F. (1997). "Business, government and society", Eighty Edition, New York: Mc Graw Hill Companies <https://vdocuments.mx/business-government-and-society-56817af04e069.html?page=1> adresinden edinilmiştir.
- Suzan, S. (2021). Kobi'lerde ahilik kültürü ve yönetsel etik üzerine bir araştırma: Safranbolu örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 686698).
- Süne D. (2018). Anadolu selçuklularında ahilik teşkilatının şehir yönetimine katkısı ve günümüze yansımaları. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 529396)
- Şahin, A. (2016). H. Örs (Ed.), Postmodern çağda ahilik içinde (1. Baskı, ss. 43-60). Ankara. Nobel Yayınları.
- Şahin, B. & Dünder, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66 (01), 129-159. DOI: 10.1501/SBFder_0000002198
- Şeker M. (2011). Türk islam medeniyetinde ahilik ve fütüvvet-namelerin yeri -seyyid hüseyin el gaybinin muhtasar fütüvvet-namesi. İstanbul; Ötüken Yayınları.
- Şenturan, Ş. (2014). Örnek olaylarla örgütsel davranış. (Birinci Baskı). İstanbul. Beta Yayınları.
- Şentürk, R. (2021). Sulamı's, k. a. f. futuwah: codifying youth ethics from the sunnah with reference to. International Journal Of The Asian Philosophical Association 1 (14). <https://ibir-api.hbku.edu.qa/node/55609>
- Şimşek, M. (2002). Tky ve tarihteki bir uygulaması ahilik. İstanbul. Hayat Yayınları.
- Şimşek, M.Ş. Çelik, A.& Akgemci, T. (2016). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. (Yenilenmiş 9. Baskı). Konya. Eğitim Yayınevi.
- Tağraf, H. (2002). Küreselleşme süreci ve çokuluslu işletmelerin küreselleşme sürecine etkisi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt:3 (2), 33-47
- Taşçı, A. (2022). Hristiyanlık ve islamda sadakat. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 744323).
- Tatlıoğlu, K. (2012). Ahilik teşkilatında anadolu türk kadının girişimciliğine sosyal-psikolojik bir yaklaşım. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (4), 69-92
- Tekbulut, G. (2017). Üniversitelerde liderlik stilleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve akademik performans arasındaki ilişkinin bazı değişkenler bakımından incelenmesi. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 483374).
- Titisari, P., Afandi, M. F., & Lukiyanto, K. (2020). Organizational citizenship behavior: Antecedents and the effect on employee performance at a state treasury office in Indonesia. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17(7), 3045-3055.
- Tokel, C. M. (2017). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi, 1 (2), 145-157. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jebm/issue/33584/426821>
- Topal, M., Eydurhan, E., Yağanoğlu, A. M., Sönmez, A., & Keskin, S. (2010). Çoklu doğrusal bağlantı durumunda ridge ve temel bileşenler regresyon analiz yöntemlerinin kullanımı. Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 41(1), 53-57.

- Topdal, B. (2012). Yönetici hemşirelerde etik davranışlar. (Yüksek Lisan Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 325231)
- Tortop, H. S. (2018). Üstün yetenekli öğrencilerin etik ikilemler karşısındaki durumları: üyükp programı örneği. *Journal of Gifted Education and Creativity* , 5 (2) , 112-122 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jgedc/issue/40757/494948>
- Torun, A. (1998). Türk edebiyatında Türkçe fütüvvet-nameler üzerine bir inceleme. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of management Review*, 11(3), 601-617. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235>
- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Turan, N. (2010). Selçuklu ve osmanlı anadolu'sunda ahiliğin sosyo-ekonomik gelişim süreci. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (52), 151-187. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/889/9877>
- Turhan, M. (2022). Mehmet Yücenurşen (Ed.). Yol amaç liderlik teorisi 1. Alanında Uluslararası Araştırmalar V. Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler içinde. (1.Baskı). İstanbul. Eğitim Yayınevi
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187–206. <https://doi.org/10.1177/014920630302900204>
- Tutar, H. (2021). Akhism values and Global Compact Principles: An Analysis on Points of Overlap and Discrimination, *Bilimname*, Ahi Evran Özel Sayısı, 155-192. DOI: 10.28949/bilimname.997627
- Türe Yılmaz, A. & Yıldırım, A. (2019). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (69), 162-176. DOI: 10.17755/esosder.418182
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu. (2023). İllere göre esnaf, işyeri, nüfus ve oda bilgileri. Ankara. Erişim 31 Mayıs 2023. <https://www.tesk.org.tr/resimler/sicil/4.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Tütüncü, Ö., Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: bir laboratuvar araştırması. C9/S4 <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/5269> adresinden edinilmiştir.
- Tylor, S. E. B. (2016). Kültür bilimi. *Vira Verita E-Dergi*,- (4) , 91-110 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/viraverita/issue/37202/429317>
- Uçma İ. (2011). Bir sosyal siyaset kurumu olarak ahilik, İstanbul: İşaret Yayınları
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. & Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16 (1), 1-21. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hacetpesid/issue/7573/99411> adresinden alınmıştır.

- Uldag, O., Khan, S., & Guden, N. (2011) "The effects of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior on turnover intentions," *hospitality review*: Vol. 29: Iss. 2, Article 1. Available at: <https://digitalcommons.fiu.edu/hospitalityreview/vol29/iss2/1>
- Uluçay, H., & Alp, Ş. (2020). "Osmanlı kent yönetiminde kadı". Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 6 / 2 (December 2020): 329-358. <https://doi.org/10.32955/neu.ilaf.2020.6.2.03>
- Upchurch, R. S., & Ruhland, S. K. (1996). The organizational bases of ethical work climates in lodging operations as perceived by general managers. *Journal of Business Ethics*, 15(10), 1083-1093.
- Urgan, S. (2021). Murat AK (Ed.). içinde. Örgütsel davranış üzerine literatürel analiz ve ölçekler. Ankara. Nobel Yayıncılık. (1. Baskı. ss. 547-570).https://www.researchgate.net/publication/351491601_ORGUTSEL_VATANDA_SLIK_DAVRANISI adresinden edinilmiştir.
- URL-1.(2023, 26 Haziran). <http://etikarastirma.com/tr/icerik/bilgi-merkezi/10>. adresinden faydalanılmıştır.
- Usta, A. (2011). Kuramdan uygulamaya kamu yönetiminde etik ve ahlâk. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1 (2), 39-50. Retrieved from <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/tr/pub/issue/10263/125872>
- Uysal, İ. & Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12 (1), 220-248. DOI: 10.18039/ajesi.962653
- Ülgener, S. F. (2006). İktisadi çözümlenin ahlak ve zihniyet dünyası fikir ve sanat tarihi boyu akisleri ile bir portre denemesi (Toplu Eserler 2). İstanbul. Derin Yayınları
- Üzümcü, S. (2020). Yapısal eşitlik modellemesi ve bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 615563).
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802. doi:10.5465/256600
- Veličkovska, I. (2017). Organizational citizenship behavior-definition, determinants and effects. *Engineering management*, 3(1), 45-51.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.
- 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(1), 69-84.
- Wells, D. D., & Molina, A. D. (2017). The truth about honesty. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 3(3), 292-308.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.

- 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.
- Yalçın, D. A. & İplik, Ö. F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/4371/59811>
- Yaşlıoğlu, MM (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve uygulamalık: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 74-85. <https://dergipark.org> adresinden alınmıştır.
- Yeşil, S., Mavi, Y. & Ceylan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 19-38. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/27739/294656>
- Yeşiltaş, M. (2012). Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: otel işletmelerine yönelik bir uygulama (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 317126).
- Yıldırım, G., Kadioğlu, S. (2007) Etik ve tıp etiği temel kavramları” C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi 29 (2): 7-12. https://www.researchgate.net/publication/338165915_Etik_ve_Tip_Etigi_Temel_Kavr_amlari adresinden edinilmiştir.
- Yıldız, N. (2012). Etik ile ahlak ayırımı. *İstanbul Üniversitesi Felsefe Arkivi Sayı 35*, 2011, 23 – 36. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iufad/issue/44678/555002> adresinden edinilmiştir.
- Yıldız, O. & Battal, F. (2022). Anadolu’da ahilik ve kısaca tarihçesi. XII. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Konferansı. Tam Metin Kitabı-2.408-413 <https://www.kongreuzmani.com/site.html?https://sadabsempozyum.org/sadabantalya>
- Yılmaz, A.C. (2022). İnternette yer alan tüketici yorumlarının satın almaya etkisi. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 772257).
- Yılmaz, H. (2018). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ast-üst çatışmalarının yönetimi ilişkisinde alaycılık davranışının katalizör etkisi. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 512905).
- Yılmaz, O. (2011), “Farsça fütüvvetnamelerden hareketle esnaf pirleri ve fütüvvet adâbı üzerine bir değerlendirme” 1.Uluslararası Ahilik Kültürü ve Kırşehir Sempozyumu, C.II, Kırşehir. Ahi Evran Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Yılmaz, T. (2022). Z kuşağının toplumsal cinsiyet algılarının bireysel kariyer planlaması üzerine etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 747094).
- Yılmaz, V. & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (2), 517-534. DOI: 10.17130/ijmeh.2018239946
- Yılmaz, V. & Varol, S. (2015). Hazır yazılımlar ile yapısal eşitlik modellemesi: amos, eqs, lisrel. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (44), 28-44. <https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/4786/66039> adresinden alınmıştır.

- Yiğit, N., Bütüner, S., Dertlioğlu, K. & Dertlioğlu, K. (2008). Öğretim amaçlı örütbağ sitesi değerlendirme ölçeği geliştirme. Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 2 (2), 38-51. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/balikesirnef/issue/3367/46488>
- Yu, D., & Liang, J. (2004). A new model for examining the leader–member exchange (LMX) theory. Human Resource Development International, 7(2), 251-264.
- Yücel, İ., Demirel, Y. & Yücel, İ. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: “başka bir yol daha olmalı!”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27 (2), 159-177. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2709/35850>
- Yücel, Y., B., Alar, G. & Yücel, İ. (2020). Kapitalist sisteme karşı çözüm durağı: ahilik teşkilatı. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6 (12), 194-203.
- Yüksel, İ. (2019). Ahilik Felsefesinden Günümüz Meslek Ahlakı Tartışmalarına Bir Bakış. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), 500-537. DOI: 10.33905/bseusbed.539206
- Zhu, Y. (2013). Individual behavior: In-role and extra-role. International Journal of Business Administration, 4(1), 23-27.

Ekler

Ek 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 27.04.2023-130288		
	T.C. BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ETİK KURULU KARARI	
Karar Tarihi 25.04.2023	Karar Sayısı 154	Oturum Sayısı 8
Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 30.03.2023 tarihli ve E-83542712-050.99-126549 sayılı yazısı gereği, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 212208030 numaralı öğrenci Oktay YILDIZ'ın yürüttüğü "Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Modern Ahiliğin Rolü (Bayburt İl Örneği)" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.		
Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL Başkan BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR		
Mevcut Elektronik İmzalar Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 27.04.2023 14:51		
Tel: : E-Posta: :	Faks: Elektronik ağı:	Ayrıntılı bilgi için irtibat: Nuri TURAN
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.		

Ek 2: Araştırmada Kullanılan Anket/Ölçekler

Sayın Çalışan

Bu anket, Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme AnabilimdalYönetim ve Organizasyon bilim dalında, Dr. Öğretim Üyesi Fetullah BATTAL danışmanlığında yürütülmekte olan “**Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Modern Ahiliğin Rolü (Bayburt İl Örneği)**” isimli Yüksek Lisans Tez çalışmasında veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Çalışma tamamen bilimsel amaçlara hizmet etmekte olup çalışmada başka bir amaç güdülmemektedir. Bu nedenle vermiş olduğunuz cevaplar önem arz etmektedir. Vermiş olduğunuz cevaplar kişi ya da işletme bazında değerlendirilmeyeceğinden herhangi bir şekilde isim belirtmenize gerek yoktur. **Araştırma sonucunda elde edilen veriler üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacaktır.** Lütfen bütün soruları boş bırakmadan ve tek seçenek halinde cevaplayınız. Çalışmada anket soruları (1) “*Kesinlikle Katılıyorum*”, (2) “*Katılıyorum*”, (3) “*Orta Derecede Katılıyorum*”, (4) “*Katılmıyorum*”, (5) “*Kesinlikle Katılmıyorum*” u ifade etmektedir.

Vakit ayırıp çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Oktay YILDIZ

Cinsiyetiniz: () Erkek

() Kadın

Yaşınız: () 18-25 arası () 26- 35 arası () 36-45 arası () 46-55 () 55 ve üzeri

Tahsiliniz: () İlköğretim () Lise () Yüksekokul () Lisans () Yüksek Lisans-Doktora

Aylık geliriniz: () Asgari Ücretli () Asgari Ücret-10.000 Tl arası () 10.001-15.000 Tl arası

() 15.001-20.000 arası () 20.001 ve üzeri

Meslekteki Kaçınıc Yılıınız:() 1-5 arası () 6-10 arası () 11-15 arası () 16-20 arası () 21 ve üzeri

MAÖ					
Çalıştığınız işletmedeki, karşılaşılması muhtemel durumlar karşısında takındığınız tutumla ilgili aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi lütfen belirtiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Bir işletmeci iyi huylu ve güzel ahlaklı olmalıdır.	()	()	()	()	()
2. Bir işletmeci işinde ve hayatında doğru, güvenilir olmalıdır.	()	()	()	()	()
3. Bir işletmeci ahdinde, sözünde ve sevgisinde vefalı olmalıdır.	()	()	()	()	()
4. Bir işletmeci güler yüzlü olmalıdır.	()	()	()	()	()
5.Bir işletmeci tatlı dilli olmalıdır.	()	()	()	()	()
6.Bir işletmeci cömert, ikram eden ve kerem sahibi olmalıdır.	()	()	()	()	()
7-Bir işletmeci gelmeye gitmeli, dost ve akrabayı ziyaret etmelidir.	()	()	()	()	()

8-Bir işletmeci tevazu sahibi olmalıdır.	()	()	()	()	()
9-Bir işletmeci hiç kimseyi azarlamamalıdır.	()	()	()	()	()
10-Bir işletmeci anaya ve ataya hürmet etmelidir.	()	()	()	()	()
11-Bir işletmeci komşularına iyilik etmelidir.	()	()	()	()	()
12-Bir işletmeci dedikodu yapmamalıdır.	()	()	()	()	()
13-Bir işletmeci kendisine fayda vermeyen işlerin peşinden koşmaz.	()	()	()	()	()
EİÖ					
Çalıştığınız işletmedeki, karşılaşılmaması muhtemel durumlar karşısında takındığınız tutumla ilgili aşağıdaki ifadelerle katılım düzeyinizi lütfen belirtiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Çalıştığım işletmede, etik kurallar yazılı ve resmidir.	()	()	()	()	()
2. Çalıştığım işletme, etik kuralların uygulanması konusunda çalışanları zorlar.	()	()	()	()	()
3. Çalıştığım işletme, etik davranışlara ilişkin politikalara sahiptir.	()	()	()	()	()
4. Çalıştığım işletme, etiğe uygun davranışlara ilişkin politikaların uygulanması konusunda çalışanları zorlar.	()	()	()	()	()
5. Çalıştığım işletmede, etik dışı davranışlara tahammül edilmez.	()	()	()	()	()
6. İşletmemde çalışanlardan biri, kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa kınanır/uyarılır veya işten çıkarılır.	()	()	()	()	()
7-İşletmemde çalışanlardan biri işletmeye çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa kınanır/uyarılır veya işten çıkarılır.	()	()	()	()	()
ÖVDÖ					
Çalıştığınız işletmedeki, karşılaşılmaması muhtemel durumlar karşısında takındığınız tutumla ilgili aşağıdaki ifadelerle katılım düzeyinizi lütfen belirtiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. İşe gelmeyenlerin işlerinin yapılmasına yardım ederim.	()	()	()	()	()
2. İş çok olanlara yardım ederim.	()	()	()	()	()
3. Amirime işini yaparken yardım ederim. (Benden yardım istemese bile)	()	()	()	()	()
4. İş arkadaşlarımla problemlerini dinlemek için zaman ayırıyorum.	()	()	()	()	()
5. İşe yeni başlayanlara yol gösteririm.	()	()	()	()	()
6. Diğer çalışanlarla ilgilenirim.	()	()	()	()	()
7-Bilgiyi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	()	()	()	()	()
8- Benim için işe devamlılık kuralların da ötesindedir.	()	()	()	()	()
9- İşe gelemeyeceksem önceden haber veririm.	()	()	()	()	()
10-Zamanımın büyük bir kısmını telefon görüşmeleri alır.	()	()	()	()	()
11-İş yerindeki önemsiz şeylerden yakınıyorum.	()	()	()	()	()
12-Halihazırdaki düzenin devamı için informal (resmi olmayan) kurallara uyarım.	()	()	()	()	()

Ek 3: İllere Göre Esnaf, İşyeri, Nüfus ve Oda Bilgileri (31/05/2023)

İL	Esnaf Sayısı	İşyeri Sayısı	İlin Nüfusu	Esnaf/Nüfus	Oda Sayısı
ADANA	59.236	61.914	2.263.373	2,62%	78
ADİYAMAN	18.995	19.895	632.148	3,00%	23
AFYONKARAHİSAR	24.490	25.695	744.179	3,29%	37
AĞRI	7.708	8.150	524.644	1,47%	12
AKSARAY	14.487	15.440	429.069	3,38%	18
AMASYA	11.641	13.113	335.331	3,47%	28
ANKARA	118.972	126.433	5.747.325	2,07%	111
ANTALYA	102.751	127.003	2.619.832	3,92%	75
ARDAHAN	2.620	2.808	94.932	2,76%	3
ARTVİN	7.542	8.316	169.543	4,45%	18
AYDIN	47.104	54.365	1.134.031	4,15%	82
BALIKESİR	49.647	53.420	1.250.610	3,97%	85
BARTIN	6.641	7.529	201.711	3,29%	10
BATMAN	7.466	8.117	626.319	1,19%	6
<u>BAYBURT</u>	<u>2.141</u>	<u>2.262</u>	<u>85.042</u>	<u>2,52%</u>	<u>6</u>
BİLECİK	6.384	7.661	228.334	2,80%	11
BİNGÖL	4.644	4.947	283.112	1,64%	6
BİTLİS	7.581	7.868	352.277	2,15%	12
BOLU	9.213	10.408	320.014	2,88%	24
BURDUR	13.068	14.445	273.716	4,77%	25
BURSA	85.813	94.904	3.147.818	2,73%	101
ÇANAKKALE	24.782	29.289	557.276	4,45%	32
ÇANKIRI	4.997	5.533	196.515	2,54%	14
ÇORUM	18.262	19.281	526.282	3,47%	40
DENİZLİ	41.114	46.161	1.051.056	3,91%	68
DİYARBAKIR	27.901	28.884	1.791.373	1,56%	41
DÜZCE	13.727	16.213	400.976	3,42%	27
EDİRNE	17.162	19.026	412.115	4,16%	34
ELAZIĞ	17.612	18.469	588.088	2,99%	25
ERZİNCAN	6.161	7.021	237.351	2,60%	19
ERZURUM	17.064	18.083	756.893	2,25%	39
ESKİŞEHİR	20.217	21.782	898.369	2,25%	34
GAZİANTEP	43.278	46.478	2.130.432	2,03%	72
GİRESUN	15.544	16.851	450.154	3,45%	32
GÜMÜŞHANE	3.765	4.190	150.119	2,51%	13
HAKKARİ	4.892	5.069	278.218	1,76%	5
HATAY	47.097	50.056	1.670.712	2,82%	70
IĞDIR	3.938	4.070	203.159	1,94%	7
ISPARTA	14.407	16.805	445.678	3,23%	27
İSTANBUL	273.844	285.486	15.840.900	1,73%	156
İZMİR	135.556	149.601	4.425.789	3,06%	128
K.MARAŞ	27.864	29.883	1.171.298	2,38%	40
KARABÜK	8.406	10.377	249.287	3,37%	15
KARAMAN	7.802	8.249	258.838	3,01%	16

KAYSERİ	32.585	34.670	1.434.357	2,27%	41
KARS	5.833	6.133	281.077	2,08%	16
KASTAMONU	14.367	16.057	375.592	3,83%	38
KIRIKKALE	7.912	8.394	275.968	2,87%	15
KIRKLARELİ	14.187	16.044	366.363	3,87%	28
KİRŞEHİR	8.076	8.432	242.944	3,32%	18
KİLİS	4.700	4.793	145.826	3,22%	12
KOCAELİ	42.900	50.414	2.033.441	2,11%	51
KONYA	60.336	63.230	2.277.017	2,65%	84
KÜTAHYA	17.279	19.666	578.640	2,99%	47
MALATYA	22.029	23.337	808.692	2,72%	38
MANİSA	55.494	61.407	1.456.626	3,81%	92
MARDİN	15.390	16.162	862.757	1,78%	21
MERSİN	55.165	62.125	1.891.145	2,92%	69
MUĞLA	46.280	58.050	1.021.141	4,53%	36
MUŞ	8.431	8.840	405.228	2,08%	6
NEVŞEHİR	13.049	14.190	308.003	4,24%	23
NİĞDE	12.450	13.565	363.725	3,42%	26
ORDU	25.829	27.455	760.872	3,39%	44
OSMANİYE	16.261	16.810	553.012	2,94%	30
RİZE	11.604	12.484	345.662	3,36%	26
SAKARYA	34.345	36.456	1.060.876	3,24%	61
SAMSUN	42.669	47.608	1.371.274	3,11%	72
SİİRT	5.018	5.267	331.980	1,51%	13
SİNOP	7.792	9.651	218.408	3,57%	16
SİVAS	16.068	17.298	636.121	2,53%	32
ŞANLIURFA	46.250	47.840	2.143.020	2,16%	60
ŞIRNAK	6.194	6.527	546.589	1,13%	9
TEKİRDAĞ	34.797	38.504	1.113.400	3,13%	35
TOKAT	18.087	20.510	602.567	3,00%	34
TRABZON	28.569	31.023	816.684	3,50%	49
TUNCELİ	2.538	2.820	83.645	3,03%	5
UŞAK	14.962	17.147	373.183	4,01%	27
VAN	19.337	19.843	1.141.015	1,69%	19
YALOVA	8.842	9.545	291.001	3,04%	17
YOZGAT	15.560	16.704	418.500	3,72%	30
ZONGULDAK	16.960	20.231	589.684	2,88%	28
TOPLAM :	2.211.681	2.420.782	84.680.273	%2,61	2.993

ÖZ GEÇMİŞ

..... yılında ilinde doğmuş olan Oktay YILDIZ, ilk ve orta öğrenimini ilinde tamamladıktan sonra, Erzincan Polis Okulundan 2001 yılında mezun olmuştur. Anadolu Üniversitesi Polis Meslek Eğitimi ön lisans programından mezun olduktan sonra 2018 yılında yine aynı üniversitenin Uluslararası İlişkiler Lisans programından mezun olmuştur. 2021 senesinde Bayburt Üniversitesi'nde yüksek lisans eğitimine başlayan YILDIZ'ın, İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisinde ve 12. SADAB Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Kongresi kitabında olmak üzere derleme niteliğinde yayımlanmış iki adet makalesi bulunmakta olup, evli ve üç çocuk babasıdır.

