

Etik İklimin Örgütsel Güvene Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü The Mediating Role of Organizational Support in the Effect of Ethical Climate on Organizational Trust

Özlem GENÇER^a İlsun Didem ÜLBEĞİ^b

^a Çukurova Üniversitesi İİBF, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Adana, Türkiye. ozemispir@gmail.com

^b Çukurova Üniversitesi İİBF, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Adana, Türkiye. idualbegi@cu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Etik iklim Yöneticiye güven Örgüte güven Örgütsel destek Gönderilme Tarihi 22 Haziran 2023 Revizyon Tarihi 19 Şubat 2024 Kabul Tarihi 25 Şubat 2024	Amaç – Bu araştırmanın amacı, etik iklimin örgütsel güvene etkisinde örgütsel desteğin aracı rolünü araştırmaktır. Yöntem - Bu çalışmada örnekleme; Adana ilinde, 17.05.2023 tarihi ile 28.05.2023 tarihleri aralığında, kamu okullarında çalışan 375 öğretmenin katılımıyla ulaşılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel güvendir ve bu kavramı etkileyen bağımsız değişken etik iklim ve aracı değişken örgütsel destek olarak belirlenmiştir. Verilerin toplanması anket yöntemi ile yapılmıştır. Etik iklim Schwepker vd. (1997) tarafından geliştirilmiş olan ve Mumcu (2014) tarafından Türkçeye çevrilen 7 sorudan oluşan etik iklim ölçeği ile, örgütsel güven tutumları Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından oluşturulan, Eğriboyun (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan yöneticiye güven ve örgüte güven değişkenlerinden oluşan iki boyutu ve toplam 12 maddesi olan, örgütsel güven ölçeği ile örgütsel destek ise Eisenberger vd., (1986) tarafından geliştirilen, Türkçeye Yılmaz (2014) tarafından uyarlanan ve 8 ifadeden oluşan örgütsel destek ölçeği ile ölçülmüştür. Bulgular - Araştırma sonuçlarına göre, etik iklimin örgütsel güvenin alt boyutlarından olan yöneticiye güven ve örgüte güven üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, etik iklimin örgütsel desteğe ve örgütsel desteğin yöneticiye ve örgüte güvene olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Örgütsel desteğin etik iklim ile örgütsel güven arasında aracılık rolü bulunduğu belirlenmiştir. İleri sürülen hipotezlerin doğruluğu açıklanmıştır. Tartışma - Geleceği tasarlayan öğretmenlerin okullarda etik iklim oluşması durumunda örgütlerine güven algıları pozitif anlamda etkilenecek ve örgütsel destek de bu olumlu iklimi arttıracaktır. Çalışma bulguları literatürü desteklemektedir. Ayrıca araştırmada etik iklimin örgütsel güvene etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolünü aktaran az sayıda araştırma olması sebebiyle alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Climate ethics Trust in leadership Trust in the organization Organizational support Received 22 June 2023 Revised 19 February 2024 Accepted 25 February 2024	Purpose - This research aims to investigate the mediating role of organizational support in the impact of ethical climate on organizational trust. Method - The sample for this study was obtained through the participation of 375 teachers working in public schools in the Adana province between the dates of May 17, 2023, and May 28, 2023. The dependent variable of the research is organizational trust, with ethical climate as the independent variable influencing this concept, and organizational support as the mediating variable. Data were collected using a questionnaire. Ethical climate was measured using a scale consisting of 7 questions developed by Schwepker et al. (1997) and translated into Turkish by Mumcu (2014). Organizational trust was measured using a two-dimensional scale consisting of trust in the manager and trust in the organization, originally developed by Nyhan and Marlowe (1997) and adapted to Turkish by Eğriboyun (2013), with a total of 12 items. Organizational support was measured using the organizational support scale, developed by Eisenberger et al. (1986), adapted into Turkish by Yılmaz (2014), consisting of 8 statements. Findings - According to the research results, it was determined that ethical climate has a positive and significant impact on the sub-dimensions of organizational trust, namely trust in the manager and trust in the organization. Furthermore, it was observed that ethical climate has a positive and significant impact on organizational support, and organizational support has a positive and significant impact on trust in the manager and trust in the organization. The mediating role of organizational support between ethical climate and organizational trust was tested, and the accuracy of the proposed hypotheses was explained. Discussion - If an ethical climate is established in schools, teachers who shape the future will perceive a positive impact on their trust in the organization, and organizational support will further enhance this positive climate. The findings of the study support the literature. Moreover, considering the limited number of studies that investigate the mediating role of organizational support in the impact of ethical climate on organizational trust, this research is expected to contribute to the field's literature

Önerilen Atf/Suggested Citation

Gençer, Ö., Ülbeği, İ. D. (2024). Etik İklimin Örgütsel Güvene Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 69-85.

1. Giriş

Günümüzde çalışma ortamları, değişim ve gelişim halindedir. İşgörenlerin çalıştıkları kurumu benimsemesi, bu değişim ve gelişime uyum sağlamalarına yardımcı olacaktır (Şişman ve Turan, 2002: 12). Çalışanların, örgütte etik ve güven iklimini hisseder ayrıca destek gördüklerini düşünürlerse, daha verimli olabilmek için kapasitelerini artıracakları düşünülmektedir (Büte, 2011). Örgütler 21. yy.'da sistemin ve kişisel yaşantının kaçınılmaz, ayrılmaz bir parçası ve geleceği tasarlayan alanlardır (Etzioni, 1964: 4). Bir örgütün içerisinde yer almak, insanların büyük çoğunluğu için yaşamın merkezidir ve çok önemlidir. Bunun nedenlerinden biri, insanların zamanlarının önemli bir kısmını örgüt ortamında geçirmek durumunda olmalarıdır (Aydın, 1994: 21).

Son yıllarda örgütün toplumsal ve kültürel yapısı üzerine yapılan araştırmalar, bu yapıların örgütsel davranış açısından ne denli önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır (Başaran, 1991: 27). Örgütsel davranış normlarını önemseyen her kurum, etik kodların ve değer yargılarının örgüt içerisinde benimsenmesini sağlamak için etik iklim yapısını oluşturmalıdır (Bilgen, 2014: 2). Etik iklim, çalışanlara etik davranışları teşvik eden bir ortam sunar ve etik kararların alınmasını destekler. Örgütler, güçlü ve olumlu bir etik iklim oluşturduklarında, çalışanlar örgütlerinde etik değerlere uygun davranışlar sergilerler ve etik karar alma sürecine katkı sağlarlar (Bulut, 2012: 2). Çevresel koşulların hızla değişmesi, örgütleri çevresinden etkilenmeye ve yeniliğe açık olmaya itmiştir. Esnekliğe, takım çalışmasına, personelle iletişime ve kariyer yönetimine verilen değer ile örgütsel güvenin ve desteğin de önemi artmıştır. Sosyal sermayenin etkili unsurlarından biri olan güven ve destek, örgüt içerisindeki ilişkileri etkiler. Bir örgütün, güven duygusunun olmadığı ve örgütte çalışanların desteklendiğini hissetmedikleri bir çalışma sahasında varlığına devam edebilmesi oldukça zordur. Etik algı, güven ve destek örgütler için hayati önem arz etmektedir (Örücü ve Kambur, 2017).

Toplumu yetiştiren en önemli örgütlerden biri olan eğitim kurumlarını ve öğretmenleri ülkenin hedeflerinden ayrı düşünmemek gerekir (Şişman ve Turan, 2002: 12). Öğretmenlerin algıladıkları etik örgüt iklimi, algılanan örgütsel güven ve kurumundan her konuda destek göreceğine olan inanç, çalışanın örgüte yönelik düşünce ve tutumunu olumlu etkileyecektir. Örgütsel davranış yaklaşımının ve çalışan psikolojisine önem veren fikirlerin, başarılı iş süreçleri için ne kadar önemli olduğu her geçen gün daha iyi anlaşılmaktadır. Örgütlerde destek, etik iklim ve güven konularının da hem geçmiş hem de gelecek için önemli bir konu olması nedeniyle, farklı bir bakış açısı kazandırmak ve farklı meslek gruplarının da konuyla ilgili yorumunu yansıtmak amaçlanmıştır. Bu bakış açısını benimseyen çalışanların ve yönetim süreçlerine dâhil eden yöneticilerin de faydalanabileceği düşünülmüştür. Bu çalışma öğretmenlerin etik iklim algılarıyla yöneticiye güven, örgüte güven boyutlarına etkisini ve örgütsel desteğin bu ilişkiye nasıl aracılık ettiğini araştırmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel destek kavramları açıklanmıştır. Açıklanan kavramlar doğrultusunda, örgütlerin hedeflerine ulaşabilecekleri bir yol çizilmesi amaçlanmıştır. Örgütsel davranış bilimlerinin içerisinde yer alan bu konular, kurumlara yönetim sürecinde rehber olabileceği düşünülmektedir (Cheng vd., 2013; Simha ve Cullen, 2012).

2.1. Etik İklim

İnsan davranışının örgütlere yansımaları ile etik kavramı çeşitli alanlarda sosyal bilimlere etkilemiştir. Etik kavramı; kültürün etkileşimi ile antropolojide yerini almıştır (Küçük, 2020). Yöneticilerin gücü adil kullanma gerekliliği nedeniyle politika bilimine, örgüt kuramlarının gelişimi itibariyle sosyolojide, etik yapıların adalet ve kanundaki yeri nedeniyle hukukta, etik kabul edilmeyen davranış tanıma ve etik dışı davranışa maruz kalındığında, çözüm arayışı rolüyle psikolojide ve sınırlı kaynağın dürüst paylaşılmasının gerekliliği nedeniyle ekonomide, dolayısıyla da örgütsel davranış bilimine karşımıza çıkmaktadır (Akarsu, 1998; Akkoç, 2012; Hassan vd., 2022).

Etik iklim, örgütte doğru ve yanlış tutumları ve süreçleri tanımlayan, kavramsal bir yapıya ve işleyiş kapasitesine sahiptir (Barnett ve Schubert, 2002: 280). Ayrıca ahlaki yükümlülüklerin, talimatların, yasakların ve izinlerin yer aldığı bir algıdır. Bu algı, çalışanların tutumlarını ve davranışlarını etkiler ve onlara davranışları için bir referans sağlar. Etik iklim ayrıca çalışanların ahlaki değerlere uygun bir şekilde davranmalarını sağlayan yönergelerin ve kuralların bulunduğu, etik değerlerin önemli bir görünümünü oluşturan örgüte ait bireysel düşüncelerin bütünüdür (Olson, 1998; Parboteeah vd., 2005: 46; Schluter vd.,

2008: 305; Schwepker vd., 1997: 9). Aynı zamanda etik iklim; yönetimin etik sorunlara duyarlılığı söz konusu olduğunda örgütün işleyişinde yer alan çalışanın bakış açısı ile örgütün sahip olduğu etik algıyı da içermektedir. Etik iklim, örgütte kişisel değer yargılarına, tutum ve davranışlara göre farklılaşır ve bu nedenle de bireyin iyi veya kötü eylemleri üzerinde etkili olur (Saidon vd., 2012). Örgütlerin işleyişi ve çalışanların algıları, örgütsel etik iklim olarak da adlandırılan ahlaki atmosferin temelini oluşturur. Bir organizasyonun ahlaki atmosferi, işgörenlerin etik karar verebilme davranışlarını düzenlemektedir. Bir çalışanın işe alma kararında, hangi kurallar ve kodlar uygulanmalı konuları da etik iklimi yakından ilgilendirmektedir. Bu yaklaşımla etik iklimler, organizasyon kararlarını geniş bir alanda etkileyen bir karakter olarak kavramlaştırılabilirler (Victor ve Cullen, 1998). Etik iklimde sahip kurumlarda çalışanların, örgütün etik standartlarını, etik davranışı ve adaletli bir yönetim anlayışını benimsemeleri beklenmektedir (Peterson, 2002; Wimbush vd., 1997).

Etik iklim, etik davranışların, örgütte paylaşılan algıların, etik olarak yapılması gerekenlerin ve etik konuların nasıl gündeme getirilmesi gerektiği olarak tanımlanmaktadır (Victor ve Cullen, 1987: 51). Etik iklim, istikrarlı bir politika ve yönetim sürecine sahip organizasyonların ve etik prosedürü olan örgütlerin içselleştirdiği, psikolojik açıdan anlamlı algılardır (Wimbush vd., 1997). Bu algıların, örgütlerin uygun davranış standartlarına sahip olmasının bir sonucu olduğu belirtilmiştir (Kelly ve Dorsch, 1991: 386).

Etik çalışma ortamlarının etik sorunları teşhis etme, değerlendirme ve çözme sürecinde yol gösteren bir rehber olarak hizmet ettiği düşünülmektedir (Cullen vd., 2003). Örgütlerde, çalışma alanlarında toplumsal hedeflere ulaşmak için önemli kavramlardan biri de etik iklimin algılandığı bir iş ortamıdır. Örgütün etik iklimini, örgütün etik kültürü ve etik değerleri gibi özellikler belirler (Trevino ve Nelson, 2011). Bir örgütte etik iklimin varlığının örgütlerde güven ortamı oluşturacağı düşünülmektedir (Nedkovski vd., 2017).

2.2. Örgütsel Güven

Günlük yaşam ve aynı zamanda iş hayatında güven kavramına bakıldığında kişileri birbirine bağlayan ve kurumlara güç kazandıran en önemli faktörlerden biri güvendir (Uslaner, 2002: 1). Güven kavramını oluşturan tanımlama ve açıklamaların büyük bir çoğunluğu, güvenin başkalarının davranışlarına yönelik olumlu beklentilere dayalı bir psikolojik durum olduğunu vurgular (Kramer ve Lewicki, 2010: 247).

Örgütsel güven; bir bireyin, çalıştığı kurumun şeffaf, ilgili, güvenilir ve sorumlulukları eşit dağıtan bir örgüt olduğunu düşünerek korunmasız çalışmaya gönüllü olmasıdır (Mishra, 1996: 5). Bunun yanı sıra; örgütünün söylemleri, davranışları ve verdiği kararlardan emin olabilmesi durumudur (McAllister, 1995: 25). Örgüte güven, çalışanın belirsizlik ile karşılaştığı bir durumda örgütün söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olacağı inancının yanı sıra, örgüt üyelerinin kendi çıkarlarından önce örgütün menfaatini düşüneneğine yönelik algıdır (Matthai, 1989: 52). Ayrıca bir örgütün kuralları, değerleri, inançları, algıları, duyguları ve davranışları tarafından etkilenen ve örgüt içindeki değerlerin ana temasını oluşturan bir kavramdır (Gerçek, 2017).

Örgütsel güven, olumlu bir örgüt iklimi, etkili iletişim, katılımcı karar verme süreçleri ve çalışanların iş tanımlarının ötesine geçerek istekli bir şekilde çalışmalarını yakından ilişkilidir. Ayrıca, güven örgütlerde bireyler arasında uyumun oluşmasına katkıda bulunur ve örgütün genel etkinliğine olumlu değer sağlar (Hoy vd., 1992; Tarter vd., 1995). Örgüte ve yöneticiye güven bir örgütü adaletli bir yer yapan iki önemli unsurdur. Yöneticiye güvenin; yöneticinin yeterliliği, saygınlığı dürüstlüğü gibi kavramlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Tan ve Tan, 2000).

2.2.1. Yöneticiye Güven

Örgütte güven ortamı oluşturmak için, yönetici sahip olduğu özellikler ve davranış kalıpları ile güven ortamı oluşturabilmeli ve bu güven ortamını sürekli hale getirebilmelidir (Sayın, 2009: 51). Yöneticinin çalışan ile güven ilişkisini oluşturabilmesi için, saygılı ve tutarlı davranış sergilemesi, güç dengesini kurması, karar alma sürecini paylaşması, etkili iletişim kurması, çalışanına ilgi göstermesi ve eşit davranması gerekmektedir (Büte, 2011: 176). Covey (2009: 14)'e göre; yöneticiler, güveni oluşturmak ve sürdürmek için; dürüst konuşmak, saygılı ve şeffaf olmak, hataları düzeltmek, sadakat göstermek, sonuç üretmek, kendini geliştirmek, gerçeklikle yüzleşmek, beklentileri netleştirmek, sorumluluk sahibi olmak, dinleyebilmek, taahhütleri yerine getirmek ve güvenmek gibi davranış ve özelliklere sahip olmalıdır.

Yönetim açısından bakıldığında, çalışanların örgüt kuralları ve örgüt yapılarının etkisinde olmaları nedeniyle yönetime duyulan güvenin önemli olduğu vurgulanmıştır. Kurumda yeni fikirlerin rahatça

söylenebilmesinde, çalışanın işinde başarı gösterebilmesinde, çalışanın istekli ve özveri ile çalışmasında yöneticiye güvenin etkisi olduğu gözlemlenmiştir (Altaş ve Kuzu 2013; Ha vd., 2011: 553; Öneren vd., 2016; Shahid, 2018). Örgütlerde yöneticiye güven, çalışanların mevcut statülerinin yükselmesi sürecinde büyük önem taşımaktadır. Bu duruma ek olarak, güven duygusunun örgütlerde içselleşmesi için yöneticilerde bulunması gereken bazı özellikler vardır. Bunlardan bazıları, yöneticinin çalışanın problemlerini yakından takip etmesi, örgüt içerisinde kararları çalışanlarına danışabilmesi, inisiyatif alması, örgütte işleyen süreç ile ilgili bilgi ve beceriye sahip olması, tüm çalışanlarına dürüst, eşit ve adaletli davranmasıdır (Aksoy, 2019; Küskü, 1999; Perry ve Mankin, 2007: 168).

Bir organizasyonda yöneticiye duyulan güven arttığında, iş birliği ve iletişim artar, verimlilik ve yenilikçilik gelişir, işten ayrılma ve değişime karşı direnç azalır. Güven ortamında çalışanlar, alınan kararları destekleyerek örgütlerini daha fazla benimser ve istekli bir şekilde çalışırlar (Eren ve Yücel, 2010). Çalışanlar yöneticilerine güven duyduklarında, örgütün hedeflerine, kurallarına ve sahip olduğu değerlere daha kolay uyum sağlarlar. Yöneticilerin değerleri, davranışları ve söylemleri örgütte güven ortamı oluşmasında etkilidir. Ayrıca çalışanın ve örgütün etik değerlerini önemseyen bir bakış açısıyla karar alması örgütü güvenli bir alan haline getirir (Deluga, 1994).

2.2.2. Örgüte Güven

Örgüte güven, bireylerin örgüte, örgütün liderlerine ve diğer çalışanlara olan güven duygusunu içerir (Dirks ve Ferrin, 2002). Örgütsel boyutuyla ilgili olarak, güven örgütün sahip olduğu değerler, hedefleri, karakteristik özellikleri, iklimi ile yakından ilgilidir (Blomqvist ve Stähle, 2011). Güvenin varlığı, örgütsel öğrenmeyi teşvik etmek, farklı ve özgün üretim sağlamak ve mevcut güven ortamını sürdürmek gibi katkılara sahiptir. Örgütteki güven ortamı, çalışanlarının birbirine destek vermeleri ile kalite ve başarıyı yükseltecek bir ortam oluşmasını sağlayacaktır (Jiang ve Chen, 2017).

Örgüte güven, söylenen taahhütlere her koşulda uygun davranan, dürüst değer yargılarına sahip olmakla yakından ilgilidir. Ayrıca, örgüt üyelerinin karşısına fırsatlar çıkmasına rağmen, örgüt kişi veya kurumlardan yararlanma davranışı göstermeyeceğine karşı duyulan inançtır (Bromiley ve Cummings, 1995). Aynı zamanda çalışanın, örgütün önemli kararlar ve süreçler karşısında doğru ve adaletli olanı gerçekleştireceğinin beklentisiyle, örgütünü izleme ya da takip etme gereği duymaması olarak da tanımlanabilir (Mayer vd., 1995: 712).

2.2.3. Çalışana Güven

Bir çalışanın meslektaşlarına duyduğu güven, onların yeterliliklerine ve adil, güvenilir, etik değerlere sahip davranışlar sergileyeceklerine olan inancıdır. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven, çalışanları sözlü ve eylemsel olarak adil davranmaya teşvik eder (Cook ve Wall, 1980). İş ortamında çalışanın meslektaşına güven duymasının başlıca nedenleri, meslektaşının tarafsız, adalet duygusu gelişmiş, eşitlik ilkelerini önemseyen davranışlarının olması olarak belirtilmiştir (Yang, 2005).

Örgüt ortamında çalışanların birbirine duyduğu güven, davranış ve eylemlerinin eşit ve adil olabilmesi ile gerçekleşir. Bireyler arasında ve çalışanlar arasında güven, karşı tarafın ifadelerinin, davranışlarının ve kararlarının doğruluğuna olan inançla birlikte, ilişkilerin kolaylıkla kurulabilmesidir (McAllister, 1995). Bir organizasyonda güvenin sağlanabilmesi için çalışanın örgütüne ve aynı zamanda çalışma arkadaşına olan güven duygusu gereklidir. Çalışan, kendisini güvenilir biri olarak kabul ettirdiğinde çalışma arkadaşları tarafından da güven kazanır. Bu durum, örgütsel güvenin kurumda artmasını ve güvenin artmasıyla birlikte çalışma koşullarının olumlu yönde gelişmesini sağlamaktadır. Ayrıca personel devir hızı, güvenin artmasıyla azalmaktadır. Çalışanın bireysel özellikleri, sosyal ve kültürel özellikleri, örgüte olan güven algısını etkilemektedir (Ayaz ve Batı, 2017: 529).

2.3. Örgütsel Destek

İnsanın örgüt içerisinde örgüte katkı sağlayan zamanı, fiziki gücü ve uzmanlığı başarı için çok önemlidir. Fakat onun işine verdiği değer, inisiyatifi ve içinden gelen özveri, üstün başarı için çok daha fazla önemli hatta temel koşuldur (Dinç ve Birincioğlu, 2020: 313). Bu özveriyi kazanabilmek için işgörenlere değer verilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir. Örgütsel destek, işgörenin çabasının takdir görmesi ve refah durumunun önemsenmesi ile örgütte yaşadığı problemler karşısında yardım alabilmesi ile açıklanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek kavramı, çalışanlar ile örgüt arasında sosyal değişim ilişkisine dayanan

karşılıklı maddi ve manevi değişimleri ifade eden bir kavramdır (Baranık vd., 2010). Bu kavram, çalışanların mutluluğuna değer verildiği, katkılarının takdir edildiği inancından hareketle örgütte olumlu bir iklim oluşmasını sağlar (Fu vd., 2013). Bu iklim bireyin bağımlılık hissini, kendisine saygı duyulmasını ve başkaları tarafından onaylanma ihtiyacını karşılamaya yardımcı olur (Kartal, 2015).

Çalışma ortamlarında çalışanlar çeşitli mesleki zorluklarla karşılaştıklarında örgütleri tarafından değer gördüklerini hissetmeleri son derece önemlidir. Literatürde çalışanın örgüte katkılarının, çabasının ve sadakatinin değerli görülmesi, iyilik halinin korunması ve bireysel olarak değer gördüğünü hissetmesi, örgütsel destek tanımlaması altında kavramsallaştırılmaktadır (Ashton ve Webb, 1986; Di Stefano vd., 2018). Bir çalışan örgüte emek ve zaman harcarken, örgütü tarafından kendine saygı gösterilmesini, yardım edilmesini ve ihtiyaç duyduğunda olanaklardan faydalanabilmeyi bekler. Bu beklentileri gerçekleştiğinde örgütsel destek algısı oluşur. Örgütsel desteğin unsurları, yöneticilerin destekleyici davranışları, eşit davranış, iş güvenliği, iş güvencesi ve ödüllendirme sistemleri gibi özellikleri içerir (Eisenberger vd., 1986).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütleri tarafından değer verildiği ve onların iyiliğiyle ilgilenildiği anlamına gelir. Bu durum, çalışanların işlerini etkili bir şekilde yerine getirmek ve stresli durumlarla başa çıkmak için organizasyonlarından yardım alabileceklerine dair güvence sağlar (George vd., 1993). Ayrıca iş yerinde çalışanın şikâyetlerinin dikkate alınacağı ve adil bir yönetim anlayışı inancı da örgütsel destek kavramını açıklamak için kullanılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgüt yöneticileri ve çalışanlar arasında olumlu iletişim geliştirmeyi ve eşitlik algısı oluşturmayı benimseyen bir örgüt atmosferinin, çalışanların örgütsel destek algılarının artış göstermesinde etkisi bulunmaktadır (Mauseth, 2008). Algılanan örgütsel destek düzeyinin artması, çalışanda örgütün geleceğine katkı sunma ve örgütün vizyonuna ulaşması için birlik olma düşüncesi yaratır (Sığırı ve Basım, 2006: 136).

Bu çalışmada, çalışanın fikir ve önerilerine değer verilir ve kurumunda destek görürse, örgütlerdeki etik iklim ve güven ortamı sağlanarak başarı kültürünün gelişeceği öngörülmektedir (Çokyiğit ve Güçlü, 2022; Büte, 2011).

2.4. Kavramlar Arası İlişkiler

Yöneticiler görevlerini yerine getirirken etik dışı yönetim anlayışından uzak durmalı; aldıkları ortak kararlarda, güvenilir, destekleyici ve şeffaf olmalı, etik değerleri ve etik kodları benimsemelidir (Yılmaz ve Çevik, 2011; Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013). Otel çalışanlarına yapılan bir çalışmada, etik iklimin algılanan örgütsel destek değişkeni üzerinde anlamlı ve dolaylı bir etkisi olduğunu bulunmuştur (Cheng vd., 2013). Valentine vd., (2006: 583) etik iklimin örgütsel desteği ortaya çıkaracağını belirtmişlerdir. Çünkü etik değerleri olan ve çalışanlara dürüst bir şekilde hareket etme izni veren organizasyonların daha fazla destekleyici olarak algılanması beklenmektedir. Çalışanlar arasında örgütsel destek yüksek olduğunda, çalışanlar işle ilgili bir sorunda söylediklerinin değerli olduğunu hissedecek ve istenmeyen sonuçlar olmayacaktır. Wang ve Hsieh (2013), çalışmalarında etik iklimin örgütsel destek ile olan ilişkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sökmen vd., (2021) araştırma görevlilerine yaptıkları araştırmalarında örgütsel destek algılarının, etik iklim etkisi üzerinde kuvvetli bir ilişkinin olduğunu gözlemlemişlerdir:

H1: Etik iklimin örgütsel destek üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Turgut (2020), çalışmasında öğretmenlerin örgütsel desteğin, örgütsel güven algısına etkisini araştırmış ve orta seviyede, anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uzun (2018), çalışmasında örgütsel desteğin yöneticiye güven üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Bazı araştırmalarda çalıştığı organizasyonda örgütsel destek algısı yüksek olduğunda, çalışanların örgütsel güvenlerinin artacağı sonucuna ulaşılmıştır (De Coninck, 2010; Kurtessis vd., 2017; Narang ve Singh, 2012). Ulucan (2018), çalışması sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının artmasının örgütsel güvene etkiyi artırması ile örgütsel destek ve örgütsel güven arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eğriboyun (2013) tarafından yapılan çalışmada, yöneticiye güvenin, örgütsel destek ile örgütsel bağımlılığa olan etkisi incelenmiştir. Sonuçta, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yöneticilerine olan güvenleri üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur:

H2: Örgütsel desteğin yöneticiye güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H3: Örgütsel desteğin örgüte güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Büte (2011) çalışmasında, etik iklimin örgütsel güven üzerinde ve alt boyutları olan yöneticiye güven, örgüte güven boyutları üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Simha ve Cullen (2012), makalesinde olumlu etik iklimin örgütsel güven algısı oluşturacağını belirtmektedir. Mulki vd., (2008) araştırmalarında güçlü ve olumlu etik iklimin çalışanın stresini azalttığı ve yöneticiye olan güveni artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel etik iklimin, örgütteki bireylerin etik davranışlarına ilişkin algılarını ve tutumlarını olumlu yönde etkilediği ve böylece örgütte yöneticiye güven duygusunu artırdığı belirtilmiştir (Victor ve Cullen, 1987; Trevino ve Nelson, 2011). Farklı araştırmaların sonuçları da etik iklimin örgüte güven üzerinde yüksek düzeyde ve olumlu bir etkisinin olduğunu belirtmektedir. (Dönertaş, 2008; Asunakutlu, 2002; Topaloğlu, 2010; Gerçek, 2017). Organizasyonlarda etik algısının gelişerek etik iklimin oluşturulduğu örgütler, çalışanların hem yöneticisine hem de örgüte olan güven algısını etkileyecektir (Babin, vd., 2000):

H4: Etik iklimin yöneticiye güven üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

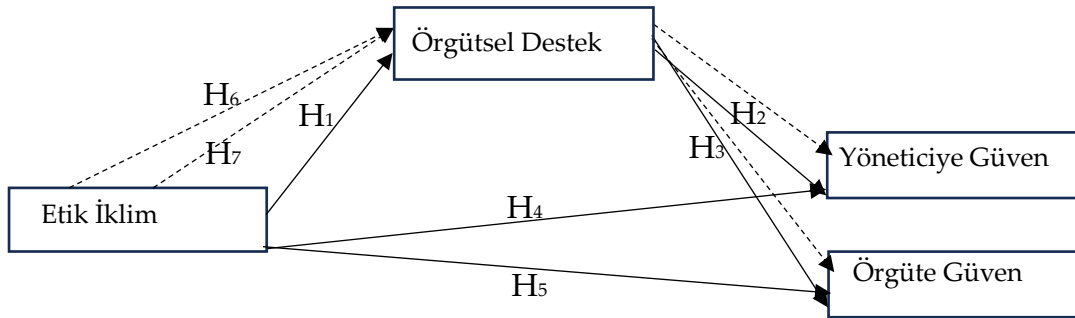
H5: Etik iklimin örgüte güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H6: Etik iklimin yöneticiye güven üzerinde etkisinde örgütsel destek aracı etkisi vardır.

H7: Etik iklimin örgüte güven üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracı etkisi vardır.

Örgütsel güven, çalışanların kendisini çalıştığı ortamda iyi hissetmesini ve işinde kaliteli bir ortam oluşturmasını mümkün kılar. Bu durumun sonucu olarak örgütün başarılı olması beklenmektedir. Bu nedenle, eğitim sisteminde çok kıymetli yeri olan öğretmenlerin kurumlarındaki örgütsel güven algılarının yüksek olması gelecek nesillerin adaletli ve kendinden emin olmasını sağlayacaktır. Etik iklimin örgütsel güven düzeyi ve örgütsel destek algısı üzerinde etkili olacağına dair literatürde farklı alanlarda çalışmalar yapılmıştır. Bununla birlikte, öğretmenler üzerinde etik iklimin örgütsel güven düzeyi üzerindeki etkisini araştıran ve örgütsel desteğin aracı rol üstlendiği bir çalışma yapılan literatür taramasında ortaya çıkmamıştır. Çalışmayla, öğretmenlerin etik iklim algısının örgütsel güven düzeyi ile etkisinde örgütsel desteğin rolü üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Aşağıda bulunan araştırma modeli ile oluşturulmuş hipotezlerin bulgularının değerlendirilebilmesi için toplanan veriler için etik kurul izin belgesi Çukurova Üniversitesi Etik Kurulu 16.05.2023 tarih ve 702564 sayı ile alınmıştır. Bu izin alındıktan sonra veriler toplanmaya başlanmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. Yöntem

Bu bölümde çalışmanın evren, örneklem, veri toplama araçları ve analiz başlıkları yer almaktadır. Araştırmanın, yöntem bölümünde uygulama aşamasında seçilen geniş alan ve amacı temsil eden alan belirlenmiştir. Nicel yöntem tercih edilmiş ve bu nedenle kullanılan anketler hakkında bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini destekleyen stratejileri açıklamak için analizler hakkında da bilgi verilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırma için kullanılan veriler, kamuda çalışan öğretmenlerden toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Adana ilinde kamuya ait okullarda çalışan 23.716 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada sınırlı bütçe, kısıtlı zaman veya ulaşılamama gibi sebeplerle örneklem belirlenmiştir. Örneklemi, Adana ilinde erişim sağlanabilen öğretmenler oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modellerinde evrenin örneklemi temsil edebilmesi için belirlenen örneklem sayısının, anket soru sayısının 10 katı olması gereklidir (Ullman ve Bentler 2012). Araştırmada

katılımcılara yöneltilen soru sayısı toplam 27'dir (27x10=270). Mevcut araştırmanın örnekleminin 375 olması ve 270'ten fazla olması, evreni temsil edecek olan katılımcıyı karşılayacağını göstermektedir. Çalışma öncesi anketlerde anlaşılmayan yer olup olmaması ve amacına uygun olup olmadığı anlaşılması için 10 öğretmene pilot test yapılmıştır. Pilot test sonucu hata bulunmaması üzerine veriler, 17.05.2023 tarihi ile 28.05.2023 tarihleri aralığında toplanmıştır. Verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmış olup anketler elektronik ortamda ulaştırılmıştır. Örnekleme ulaşmak için kolayda örneklem ve kartopu metodu kullanılmıştır. Veriler toplanılırken gönüllü katılım sağlanması esas alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada bulguları değerlendirmek için toplanan veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Ankette katılımcıların örgütsel güven düzeyi örgütsel güven ölçeğinin kısa formu ile etik iklim algıları etik iklim ölçeği ile bu etkilere aracılık etkisi örgütsel destek ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Etik İklim Ölçeği: Örgütlerde Etik iklim algısını belirlemek için 7 madde içeren "etik iklim ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek ilk kez Qualls ve Puto (1989) tarafından oluşturulmuştur. Yine bu ölçeği temel alan Schwepker vd. ise (1997) ölçeğe son halini vermişlerdir. Türkçe'ye Mumcu (2014) tarafından uyarlanmış olan ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. İç tutarlılık katsayısının, Mumcu (2014) tarafından 0,89 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada 5'li Likert ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel Güven Ölçeği: Çalışanların örgütsel güven tutumlarını gözlemlemek için, Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilmiş örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. 12 maddeden oluşan ölçek iki alt boyutu örgüte güven ve yöneticiye güvendir. Ölçeğin 12 maddesinin ilk 8 ifade yöneticiye güveni, son 4 ifade örgüte güveni ölçmektedir. Örgütsel güven ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı, 0,92 olarak belirlenmiş ve Türkçe'ye uyarlaması Eğriboyun (2013) tarafından yapılmıştır. Araştırmada 5'li Likert ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel Destek Ölçeği: Örgütsel destek düzeyini belirlemek amacıyla 8 maddeden oluşan, Eisenberger vd. (1986) tarafından oluşturulan ölçeğin Türkçe uyarlaması Yılmaz (2014) tarafından yapılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur. Araştırmada 5'li Likert ölçek kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, ölçüm verilerinin güvenilirliğini değerlendirmek için iç tutarlılık katsayısının değerleri belirlenmiştir. Ölçüm modelinin yapısal geçerliliğini gözlemlemek için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ortaya konmuştur. Bu çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin gözlemlenmesi için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler yapısal eşitlik modeli kullanılarak belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modelinin kullanımında AMOS 22 ve SPSS 24 programlarından yararlanılmıştır. Aracılık etkilerini belirlemek için Hayes vd. (2011) tarafından geliştirilen aracılık yöntemi uygulanmıştır. Dolaylı etkiler, bootstrap yöntemi ile 5000 kez yeniden örnekleme yaparak ve %95 güven aralığı ile belirlenmiştir. Aracılık etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmesi için, güven aralıklarının sıfırı içermemesi gerekmektedir (Hayes vd., 2011).

4. Bulgular

Bu bölüm, demografik bilgiler ve değişkenler arası ilişkilere ait bulgular başlıklarını içermektedir. Bu başlıklar altında, katılımcıların profillerini anlamamız ve değişkenlerin birbiri ile ilişkilerinin gücü ve doğasını incelemek amaçlanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

4.1. Demografik Bilgiler

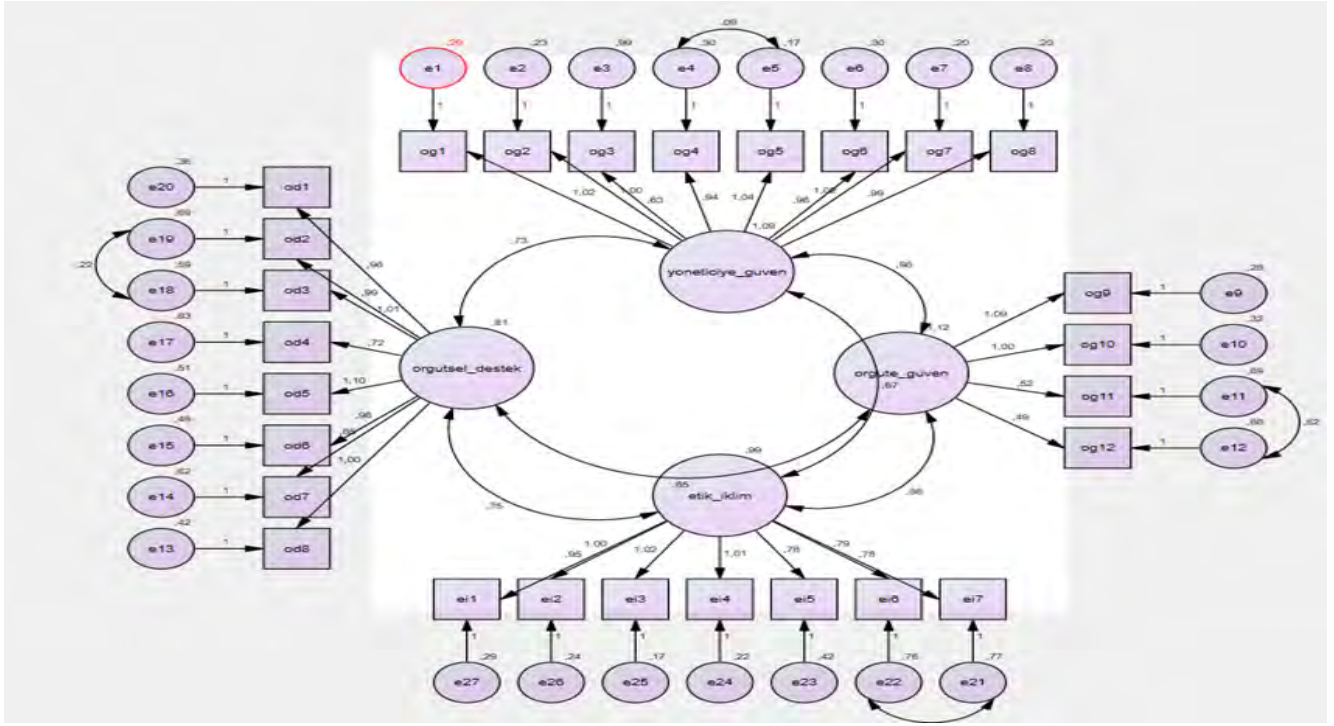
Araştırmada 375 katılımcıdan toplanan veriler doğrultusunda araştırmaya katılan öğretmenlerin; 243'ü kadın (%64,8) 132'si erkek (%35,2); 318'i evli (%84,8) 57'si bekar (%15,2); 36-45 yaş arası (%43,2); eğitim düzeyi lisans olan 286 (76,3), 15 yıldan fazla çalışma süresi bulunan 246 (% 65,6), branş öğretmeni olan 238 (%63,5) kişi bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	N	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	243	64,8
Erkek	132	35,2
Medeni Durum		
Bekâr	57	15,2
Evli	318	84,8
Yaş		
25 ve altı	3	0,8
26 – 35	54	14,4
36 – 45	162	43,2
46 – 55	125	33,3
56 ve üzeri	31	8,3
Eğitim Düzeyi		
Lisans	286	76,3
Lisans Üstü	67	17,9
Lise	3	0,8
Ön Lisans	17	4,5
İş Tecrübesi		
1 – 5 yıl	6	1,6
6 – 10 yıl	40	10,7
11 – 15 yıl	83	22,1
15 yıldan fazla	246	65,6
Şu anki Kurumda Çalışma Süresi		
1 – 5 yıl	136	36,3
6 – 10 yıl	106	28,3
11 – 15 yıl	68	18,1
15 yıldan fazla	65	17,3
Branş		
Branş Öğretmeni	238	63,5
Müdür veya Müdür Yardımcısı	12	3,2
Okul Öncesi Öğretmeni	18	4,8
Rehberlik ve Psikolojik Danışman	24	6,4
Sınıf Öğretmeni	83	22,1
Toplam	375	100

4.1.Değişkenler Arası İlişkilere Ait Bulgular

Yapılan araştırma kapsamında ve toplanan veriler doğrultusunda uyum iyiliği değerlerini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 2'de görüldüğü gibi, model uyum iyiliği değerlerini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu değerlerin sonuçlarına göre ölçüm modelinin iyi düzeyde uyum sağladığını ortaya çıkmıştır. ($\chi^2/sd = 2,338$; $p < 0,01$; CFI = 0,959; TLI = 0,954; RMSEA = 0,06; RMR = 0,049).

Tablo 2. Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İyiliği İndeksleri Ve Referans Değerleri

Gösterge	Sonuçlar	Referans Değerler	Kabul Edilebilir Referans Değerleri
(CMIN)	733,986	-	-
Sd	314	-	-
CMIN/SD (χ^2/sd)	2,338	≤ 3	$\leq 4-5$
P değeri	0,00	-	-
CFI	0,959	0,90 < CFI	> 0,95
TLI	0,954	0,90 < TLI	> 0,95
GFI	0,875	0,90 < GFI	0,89-0,85
RMSEA	0,06	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	0,06-0,08
RMR	0,049	$0,00 \leq RMR \leq 0,05$	$0,08 \geq RMR$

Meydan ve Şeşen (2011; 37).

Modelde uygunluğu değerlendirmek için gözlemlenen verilere uyumu ölçen ve hata miktarını ölçen, uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, CMIN= 733,986; $\chi^2/sd = 2,338$; $p < 0,01$; CFI = 0,959; TLI = 0,954; GFI= 0,875; RMSEA=0,06; RMR =0,049) modelin uyumlu olduğu görülmektedir. Bu değerler ayrıntılı olarak incelendiğinde; $P < 0,01$ (Anlamlılık değeri), modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder. CFI (Comparative Fit Index) 0,959 > 0,95 ve TLI (Tucker-Lewis Index), 0,959 > 0,95, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) $0,06 \leq RMSEA (0,06) \leq 0,08$ kabul edilebilir referans değerinden büyük olduğu belirlenmiştir. RMR (Root Mean Square Residual) $0,00 \leq RMR (0,049) \leq 0,05$ değeri ve χ^2/sd (Ki-Kare/Derece Serbestlik Oranı) $2,338 \leq 3$ değeri ise modelin verilere uygunluğunun oldukça iyi olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Değişkenlere ait Ortalama, Standart Sapma, Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri ve Yakınsak Geçerlilik Faktör Yükleri (N= 375)

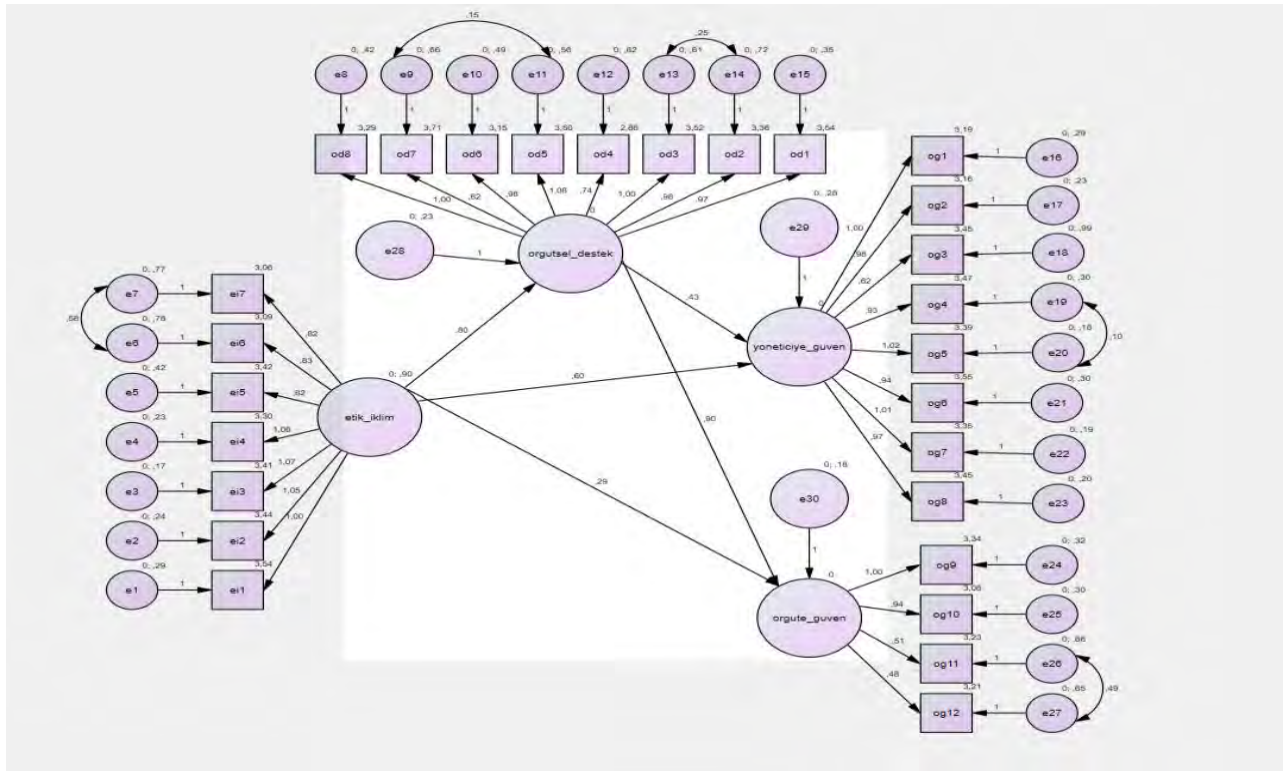
Değişkenler	Ort.	Standart sapma	CR	AVE	Yöneticiye güven	Örgüte güven	Örgütsel destek	Etik iklim
Yöneticiye Güven	3,376	1,012	0,942	0,733	0,957 ^α			
Örgüte Güven	3,212	0,931	0,820	0,548	0,727 ^{**}	0,854 ^α		
Örgütsel Destek	3,368	0,902	0,913	0,568	0,729 ^{**}	0,778 ^{**}	0,913 ^α	
Etik İklim	3,323	0,950	0,934	0,673	0,790 ^{**}	0,714 ^{**}	0,760 ^{**}	0,937 ^α

*p<0.05, **p<0.01, α: Cronbach Alfa (iç tutarlılık) Katsayısı

Tablo 3'te bulunan değerler incelendiğinde, yakınsak geçerlilik ölçümü için, tüm yapı güvenirliliği (CR) değerlerinin, ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinden büyük olduğu, ortalama açıklanan varyans (AVE)'nin de 0,5'ten büyük olduğu, yapı güvenirliliği (CR) değerinin 0,7'den büyük olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar modelin uyum geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada amacına uygun seçilen ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için iç tutarlılık katsayısı ölçülmüştür. Tablo 3'te de görüldüğü üzere yöneticiye güven ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,957, örgüte güven ölçeğinin 0,854, örgütsel destek ölçeğinin 0,913, etik iklim ölçeğinin ise 0,937 olarak belirlenmiştir. Bu bulgularda yer alan değerlerin tamamının 0,700 'ün üzerinde değerler olması bu ölçme araçlarının güvenilir olduğunu belirlemektedir (Hair vd., 2010: 125).

Araştırmadaki değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 3'te görülmektedir. Bu bulgulara göre yöneticiye güven ve örgüte güven (r = 0,727; p <0,01), örgütsel destek (r = 0,729; p <0,01) ve etik iklim (r = 0,790; p <0,01) arasındaki ilişkilerin anlamlı, pozitif ve güçlü olduğu gözlenmektedir. Ayrıca örgüte güven ile örgüte destek (r = 0,729; p <0,01) ve etik iklim (r = 0,714; p <0,01) arasındaki ilişkilerin de anlamlı, pozitif ve güçlü olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuçların yanı sıra örgütsel destek ile etik iklim arasındaki ilişki (r =0,760; p <0,01) değerleri güçlü, pozitif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir.



Şekil 3. Doğrudan ve Dolaylı Etkiler ile Standartlaştırılmış Yol Katsayıları

Araştırmada ölçülen değerler sonucu oluşturulan araştırma modeli üzerinde doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri gözlemek için yapısal eşitlik modelinde en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) kullanılmıştır. Model doğrultusunda katsayılar da aynı zamanda analiz edilmiştir. Şekil 3'te bu analiz sonucu oluşan etkiler ile yol katsayıları belirlenmiştir. Bu bulgular çerçevesinde model uyum iyiliği değerleri sonucunda bulguların iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir ($\chi^2=783,162$; $sd=314$; $\chi^2/sd=2,494$; $p=0,000$; $RMSEA=0,063$; $CFI= 0,954$; $TLI=0,949$; $IFI=0,954$; $SRMR=0,049$). Sonuçlar doğrultusunda yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,063, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,954, Tucker Lewis indeksi (TLI) 0,949, artırılmalı uyum indeksi (IFI) 0,954 ve standardize edilmiş kalıntıların karekökü (SRMR) 0,049 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar çerçevesinde modelin iyi uyum sağladığı ortaya konulmuştur.

Çalışmada model kapsamında etik iklimin yöneticiye güven, örgüte güven ve örgütsel destek üzerindeki etkileri incelendiğinde belirlenen (H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5 , H_6 , H_7) hipotezlerinin şekil 3'te de görüldüğü gibi desteklendiği gözlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda etik iklimin örgütsel destek ($\beta = 0,797$), yöneticiye güven ($\beta =0,601$), örgüte güven üzerinde ve ($\beta = 0,291$) pozitif yönlü ve anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel destek yöneticiye güven ($\beta=0,430$) üzerinde ve örgüte güven ($\beta=0,896$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre elde edilen katsayılar, standart hata değerleri %95 güven aralığı değerleri ile önem düzeyleri Tablo 4'te açıklanmıştır.

Tablo 4. Yol Katsayıları ve Dolaylı Etkiler

Yol Katsayıları	Yöneticiye Güven				
	Yöneticiye Güven	Örgüte Güven	Örgütsel Destek	Ölçüm Değeri	Sapma Düzeltmesi Yapılmış %95 Güven Aralığı
Etik iklim	0,601**,(069)	0,291**,(071)	0,797**,(048)		
Örgütsel Destek	0,430**,(078)	0,896**,(092)			
Eİ → ÖD → YG				0,344	0,476-0,166
Eİ → ÖD → ÖG				0,714	0,792-0,445

Not: Hayes vd. (2011)'den uyarlanmıştır. Parantez içinde standart hata değerleri bulunmaktadır, $p<0,05$, $p<0,01$.

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, etik iklimin yöneticiye güven üzerinde ($\beta=0,601$) düzeyinde anlamlı etkisi vardır. Örgütlerde etik iklim arttıkça yöneticiye güvenin artacağını açıklamaktadır. Etik iklimin örgüte güven üzerindeki etkisinde ($\beta =0,291$) düzeyinde anlamlı etkisi vardır. Bu etki etik iklim artışının çalışanların örgüte güvenini artıracağını göstermektedir. Etik iklimin, yöneticiye güven üzerindeki etkisinde örgütsel destek kavramının aracılık etkisinin (0,344) düzeyinde ve (0,476-0,166) güven aralığında olduğu gözlenmiştir. Etik iklimin, örgüte güven üzerindeki etkisinde yine örgütsel destek kavramının aracılık etkisinin (0,714) düzeyinde ve (0,792-0,445) güven aralığında olduğu gözlenmiştir (Tablo 4). Bulgular doğrultusunda gözlenen etkinin ($\beta=0,797$) düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda aracılık etkisine yönelik hipotezlerin $p<0,01$ seviyesinde anlamlı olduğu ve desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5. Modeldeki Toplam Etkiler

	Yöneticiye Güven	Sapma düzeltmesi yapılmış %95 Güven Aralığı	Örgüte güven	Sapma düzeltmesi yapılmış %95 Güven Aralığı
Etik iklim	0,944	0,883-0.802	0,996	0,886-0,796

Bu doğrultuda araştırmada ileri sürülmüş olan araştırma soruları incelendiğinde, H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5 , H_6 , H_7 hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir. Bu analizler sonucunda etik iklimin örgütsel güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ayrıca örgütsel desteğin de bu etkide aracılık gösterdiği kanıtlanmıştır.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada öğretmenlerin etik iklim algılarının, örgütsel güvenin iki alt boyutu olan yöneticiye güven ve örgüte güven davranışlarına etkisi ve örgütsel desteğin rolünün doğrudan ve dolaylı etkilerinin araştırılması

amaçlanmıştır. Araştırma bulgularında görüldüğü üzere, etik iklim yöneticiye güven ve örgüte güven algısını pozitif ve anlamlı yönde etkilemiştir. Aynı zamanda etik iklimin yöneticiye güven ve örgüte güven ilişkisinde örgütsel desteğin de aracılık rolü bulunmaktadır. Bu sonuçlar ışığında, organizasyonlarda etik iklimin varlığı örgütlerde güven ortamı oluşturmada ve örgütsel desteği hisseden çalışan, etik iklimin örgütsel güvene etkisini olumlu yönde artırmaktadır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, örgütlerde dürüst ve güvenilir bir iklim oluşturmak, örgüt üyelerinin birbirini desteklediği bir ortam sağlamak, etkili bir örgüt oluşturmaya yardımcı olacaktır. Çalışma bulguları doğrultusunda, etik iklimin örgütsel güvene etkisinin pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı etkileri olduğu gözlenmiştir. Bu bulgular literatürdeki çalışmalarla da benzerlik göstermektedir (Nedkovski vd., 2017; Altaş ve Kuzu, 2013; Büte, 2011; Dönertaş, 2008; Gerçek, 2017). Araştırmada elde edilen sonuçlara göre örgütsel güven ve örgütsel destek arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönde etkiler bulunmuştur. Bu sonuçlar, literatürdeki örgütsel destek ve örgütsel güven arasındaki ilişki sonuçları ile uyduğunu belirlemiştir (Celep ve Yılmaztürk, 2012; Çokyığıt ve Güçlü, 2022; Dirks ve Ferrin, 2002; Di Stefano vd., 2018; Eğriboyun, 2013; Keskinılıç Kara vd., 2015; Narang ve Singh, 2012). Etik iklimin örgütsel destek ile olan ilişkisi anlamlı ve pozitif etki ortaya çıkmıştır (Cheng vd., 2013, Valentine vd., 2006: 583; Wang ve Hsieh, 2013; Sökmen vd., 2021). Bu sonuçlar literatür ile paralellik göstermekte ve bulgular desteklenmektedir.

Organizasyonların başarılı olabilmesi ve alanlarında süreklilik ve verimlilik hedeflerine ulaşabilmeleri için çalışanlarından proaktif bir çalışma anlayışı beklemeleri kaçınılmazdır. Ancak, insan kaynaklarının öneminin artması ve örgütsel davranış bakış açısının örgütlerde yaygınlaşması ile çalışanların da çalıştıkları kurumlardan beklentileri bulunmaktadır. Olumlu bir tutum ve davranışa sahip olan çalışanlar, örgütlerinde etkili bir şekilde çalışır ve verimli bir performans sergilerler. Bu çalışanlar, sorumluluklarını yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda örgütlerinin hedeflerine katkıda bulunmak için girişimde bulunurlar. Bu doğrultuda bir örgütte çalışanların, adalet ve dürüstlük ilkelerine dayalı bir ortamda çalışma fırsatına sahip olmaları, yöneticilerine ve örgüte güvenmeleri ve her koşulda desteklenmeleri, çalışanların örgüte dair olumlu değer yargıları geliştirmelerini teşvik eder.

Çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde, yöneticilere şu öneriler sunulabilir; yöneticiler, öncelikle örgütsel güven ve etik iklimin gelişimini teşvik eden politika ve uygulamalara odaklanmalıdır. Bu politikalara örnek olarak, şeffaf iletişim politikası, etik kodları olan yönetim süreçleri ve insan kaynakları uygulamaları, etik davranış farkındalığı yaratabilecek eğitimler, sürdürülebilir ve toplumsallığı kapsayan projeler verilebilir. İkinci olarak, etik iklim standartları belirlemeli ve etik kodlar oluşturmayı hedeflemelidirler. Etik iklim standartları ve etik kodlara; etik performans kriterleri, adaletli liderlik tutumu, toplumsal norm ve değerlere uygun etik ilkeler belirlemek örnek verilebilir. Etik iklimleri teşvik etmeye yönelik ve örgütsel güven ve destek ortamı oluşturmaya yönelik politika ve uygulamalar, daha az hiyerarşik yönetim anlayışı benimsendiğinde, verimli çalışma ortamı sağlayan bir etkiye sahip olacaktır. Bir organizasyon sürdürülebilir bir strateji ile rekabet edebilmek ve ayakta kalabilmek için etik standartlar belirlemeli ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Ayrıca işgören, çalıştığı örgütte kendisine her koşulda destek sağlanacağını düşünüyorsa etik ve güven ortamının çalışana sağladığı olumlu etki artacaktır. Bu etki, zor koşullar altındaki çalışmalarda dahi hedefe kilitlenmiş ve başarı odaklı örgütlerin ilerleyebilmesine yardımcı olacaktır.

Etik iklimin, örgütsel algılar üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmanın tek bir meslek grubu ile gerçekleştirilmiş olması ve anket yöntemi ile veri toplanma sınırlılıkları vardır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı mesleklerin (sağlık çalışanları, yöneticiler, denetçiler vb.) veri olarak değerlendirilmesi farklı sonuç ve bakış açısı kazanılmasını sağlayacaktır. Farklı yöntemler olarak karşılaştırılmalı analizler ile nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılması analizleri daha etkili hale getirecektir. Etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel destek değişkenlerine farklı başlıklar eklenerek (işe adanma, sinizm, işten ayrılma niyeti, örgütsel adalet, örgütsel sessizlik, psikolojik iyi oluş vb...) etkilerinin incelenmesi alana katkı sunacaktır.

Kaynakça

- Akarsu, B. (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü, İstanbul: İnkılâp Yayınevi.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Altaş, S. S. and Kuzu A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Ashton, P.T. and Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. New York. Longman.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 1-13.
- Ayaz, N. and Batı, T. (2017). Turizm işletmelerinde örgütsel güven ve örgütsel stres ilişkisi, mutfak departmanı iş görenleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 527-541.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Malatya: Hatipoğlu Yayınevi.
- Babin, B. J., Boles, J. S., and Robin, D. P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28, 345-358.
- Baranik, L. E., Roling, E. A., and Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 366-373.
- Barnett, T., and Schubert, E. (2002). Perception of the ethical work climate and convenantal relationships. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 273-290.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Blomqvist, K., and Ståhle, P. (2011). Building organizational trust. In 16th. *Annual IMP Conference*, UK, (7-9).
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algulamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Ulusal Tez Merkezi.
- Bulut, H. (2012). *Etik Liderliğin ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Ve İş Performanslarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.
- Bromiley, P., and Cummings, L. L. (1995). Transactions costs in organizations with trust. *Research on Negotiation in Organizations*, 5, 219-247.
- Celep, C., and O. E. Yılmaztürk. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Cheng, P. Y., Yang, J.T., Wan, C.S., and Chu M.C., (2013). "Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: The roles of work values and perceived organizational support", *International Journal of Hospitality Management*. 34, 108-115.
- Cook, J. and T. Wall (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment, *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Çokyiğit, M., and Güçlü, N. (2022). Bürokratik yapı, örgütsel güven ve örgütsel destek arasındaki ilişki. *Milli Eğitim*, 51(236) 3209-3240.
- Covey, S. M. (2009). Building Trust-Emulate the behaviors of high-trust leaders. *Executive excellence*, 26(1), 15.

- Cullen, J.B., Parboteeah, K. P. and Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127–141.
- DeConinck, J.B. (2010), "The effects of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust". *Journal of Business Research*, 63 (12), 1349-1355.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange, and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Di Stefano, G., Venza, G., Cascio, G. and Gaudino, M. (2018). The role of organizational trust and organizational support on employees' well-being. *La Medicina del Lavoro*, 109(6), 459-470.
- Diñç E. and Birincioğlu, N. (2020). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 309-330.
- Dirks, K. T. and Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Dönertaş, F. C. (2008). *Etik ikliminin kuruma güven üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eren S.S. (2010) İş gerilimi, yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık ilişkisinde resmi ve resmi olmayan yönetim kontrollerinin önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12, (3) 117-136.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Prentice-Hall press.
- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., and Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public health*, 127(10), 946-951.
- George, J.M., Reed, T.F., Ballard, K.A., Colin, J., and Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress—Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal*, 36(1), 157–171
- Gerçek, M. (2017). Etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 10 (51).
- Gürbüz, S. and Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.
- Ha, B. C., Park, Y. K., and Cho, S. (2011). Suppliers' affective trust and trust in competency in buyers: Its effect on collaboration and logistics efficiency. *International Journal of Operations and Production Management*, 31(1), 56-77.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*: Pearson. New Jersey.
- Hassan, S. M., Rahman, Z., and Paul, J. (2022). Consumer ethics: A review and research agenda. *Psychology and Marketing*, 39, 111–130.
- Hayes, A. F., Preacher, K. J., and Myers, T. A. (2011). Mediation and the estimation of indirect effects in political communication research. *Sourcebook for political communication research: Methods, Measures, And Analytical Techniques*, 23(1), 434-65.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., and Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26, 38-45.

- Jiang, Y., and Chen, W. (2017). Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *Eurasia Journal of Mathematics Science and Technology Education* 13 (6), 2057-2068.
- Kartal, S. E., Yirci R. and Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24), 477-504.
- Kelly, S. W. and M. J. Dorsch: 1991, 'Ethical Climate, Organizational Commitment, and Indebtedness among Purchasing Executives'. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9(4), 55–66.
- Keskinçilik Kara, S. B., Zafer Güneş, D., and Aydoğan Nazar N, (2015). Perceived organizational support and organizational trust in primary schools. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 385-393.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., and Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Küçük, Ö. (2020). Marx, Durkheim ve Weber'de Bilim, Etik ve Siyaset Gerilimi ve Sosyolojik Bireycilik: Klasik Sosyolojik Gelenekte Bir Diyalog Girişimi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 94-129.
- Küskü, F. (1999). Yöneten-Yönetilen İlişisinde Güven: Ampirik Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1), 135-151.
- Kramer, R. M. and Lewicki, R. (2010) Repairing and Enhancing Trust: Approaches to Reducing Organizational Trust Deficits. *Academy of Management Annals*, 4(1), 245-277.
- Matthai, J. M. (1989). *Employee perceptions of trust, satisfaction, and commitment as predictors of turnover intentions in a mental health setting*. Peabody College for Teachers of Vanderbilt University, Boston.
- Mauseth, K. B. (2008). *The influence of perceived organizational support and school culture on positive workplace outcomes for teachers in private schools*. Seattle Pacific University, Seattle.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Meydan, C.H. and Şen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., and Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78, 559 –574.
- Mumcu, A. (2014). *Etik iklim ve algılanan örgütsel adalet ilişkisi: Tokat ili bankacılık sektörü üzerine bir araştırma* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. Trust in organizations: *Frontiers Of Theory And Research*, 261.
- Narang, L., and Singh, L. (2012). Role of perceived organizational support in the relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*, 13(2), 239-249.
- Nedkovski, V., Guerci, M., De Battisti, F., and Siletti, E. (2017). Organizational ethical climates and employee's trust in colleagues, the supervisor, and the organization. *Journal of Business Research*, 71, 19–26.
- Nyhan, R. C., and Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Olson, L. (1998). Hospital nurses' perception of ethical climate of their work settings. *Journal of Nursing Scholarship*, 30(4), 345-349.
- Öneren, M., Çiftçi, G. E., and Harman, A. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (58), 127-157.

- Örücü, E. and Kambur, E. (2017). Otel çalışanlarında örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: Bandırma ilçesi örneği. *Journal of International Social Research*, 10 (52).
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., Victor, B., and Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: A comparison of u.s. and Japanese accounting firms. *Management International Review*, 45(4), 459- 481.
- Perry, R.W. and Mankin L.D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal Of Business And Psychology*, 17, 47-61.
- Qualls, W. J., and Puto, C. P. (1989). Organizational climate and decision framing an integrated approach to analyzing industrial buying decisions. *Journal of Marketing Research*, 26(2), 179-192.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saidon, I., Galbreath, J., and Whiteley, A. (2012). Organizational ethical climate and interpersonal deviance: The mediating role of moral disengagement. In *The proceedings of the 3rd International conference on business and economic research*, (1057-1075). Global research agency.
- Sayın, U. (2009). *Güven: İşletmelerde Algılanan Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Bir Aracı Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Schluter, J., Winch, S., Holzhauser, K., and Henderson, A. (2008). Nurses' moral sensitivity and hospital ethical climate: A literature review. *Nursing Ethics*, 15(3), 304-321.
- Schweperker JR, C.H., Ferrell, O.C. and Ingram, T.N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 25(2), 99-108.
- Shahid, A. (2018). Employee intention to stay: An environment based on trust and motivation. *Journal of Management Research*, 10(4), 58-81.
- Sığırı, Ü., and Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- Simha, A., and Cullen, J. B. (2012). Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 20-34.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., and Çelik, K. (2021). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Sökmen, A. and Ekmekçioğlu, E. B., (2013). "Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana'da bir araştırma", *İşletme Araştırma Dergisi*, 4(5), 87-104.
- Şişman, M., and Turan, S. (2002). Dünyada eğitim ve yöneticilerinin yetiştirilmesine ilişkin başlıca yönelimler ve Türkiye için çıkarılabilecek bazı sonuçlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 13-26.
- Tan, H.H., and Tan, C.S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tarter, C. J., Sabo, D., and Hoy, W. K. (1995). Middle school climate, faculty trust and effectiveness: A path analysis. *Journal of Research and Development in Education*, 29, 41-49.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Trevino, L. K., and Nelson, K. A. (2011). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right*. John Wiley and Sons.
- Turgut, N. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Ullman, J. B., and Bentler, P. M. (2012). *Structural equation modeling*. Handbook of Psychology, Second Edition.
- Ulucan, B. (2018). *Beden Eğitimi Öğretmenleri Tarafından Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Uslaner E. M. (2002). *The Moral Foundation of Trust*, New York: Cambridge University Press.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (15), 958-987.
- Valentine S., Greller M.M. and Richtermeyer S.B. (2006). Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal of Business Research* 59(5): 582-588.
- Victor, B., and Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research In Corporate Social Performance And Policy*, 9(1), 51-71.
- Victor, B., and Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125.
- Yang, J. (2005), *The Role of Trust in Organizations: Do Foci ve Bases Matter Doctoral Dissertation*, University of Louisiana State.
- Yılmaz, D. (2014). *Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven ile Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarısıyla İlişkisi*. Doktora Tezi, Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yılmaz, A. and Çevik, H. (2011), Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 161-189.
- Wang, Y. D., and Hsieh, H. H. (2013). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. *Human Relations*, 66(6), 783-802.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., and Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16, 1705-1716.