

Yayın Geliş Tarihi: 30.12.2019
Yayına Kabul Tarihi: 24.01.2021
Online Yayın Tarihi: 21.06.2021
DOI: 10.18613/deudfd.942948
Araştırma Makalesi

Dokuz Eylül Üniversitesi
Denizcilik Fakültesi Dergisi
Cilt:13 Sayı:1 Yıl:2021 Sayfa:57-83
ISSN: 1309-4246
E-ISSN: 2458-9942

TERSANE İŞLETMELERİNDE ETİK İKLİMİN ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ARACILIK ROLÜ

Murat YORULMAZ¹

ÖZ

Çalışanların örgütsel tutum ve davranışları üzerinde etkili olan etik ikliminin, örgütsel güvenin ve örgütsel adalet algısı kavramlarının birbirlerinden bağımsız olarak düşünülmesi ve değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı, tersane çalışanlarının etik iklim algısının, örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkide örgütsel adalet algısının ara değişken rolünün olup olmadığını ortaya çıkartmaktır. Araştırma, Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesindeki tersane işletmelerinde kadrolu 430 tersane çalışanıyla yürütülmüştür. Çalışmada anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler ile araştırma değişkenleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya çıkartmak için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, etik iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkide, örgütsel adalet algısının tam ara değişken rolünün olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile tersane işletmelerinde etik iklimin, örgütsel güveni olumlu yönde etkilediği ancak bu etkinin tamamının örgütsel adalet algısı aracılığıyla oluştuğu ortaya çıkmıştır. Çalışma sonunda, tersane işletmelerinde etik iklimin, örgütsel güveni oluşturabilmesinin yolunun, tüm paydaşlara eşit ve adil davranıldığı örgüt ortamının yaratılmasına, diğer bir ifade ile örgütsel adaletin tesis edilmesine bağlı olduğu vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, Örgütsel Güven, Örgütsel Adalet, Deniz İşletmeciliği, Tersane İşletmeleri.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, Kocaeli, murat.yorulmaz@kocaeli.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-5736-9146

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION IN THE EFFECT OF ETHICAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL TRUST IN SHIPYARD BUSINESSES

ABSTRACT

It is not possible to consider and evaluate the ethical climate, organizational trust and organizational justice perception concepts that affect the organizational attitudes and behaviors of the employees independently from each other. From this point of view, the purpose of this study is to determine the effect of the ethical climate perception of the shipyard employees on organizational trust and to determine whether the perception of organizational justice has a mediator role in this interaction. The research has been carried out in the Yalova-Altınova Shipyards Region with 430 permanent shipyards employees. The structural equation model was used to determine the direct and indirect relationships between the data obtained by the survey technique and the research variables. The findings of the research show that the perception of organizational justice has a mediator variable effect in the relationship between ethical climate and organizational trust. In other words, it has been revealed that ethical climate positively affects organizational trust in shipyard business, but all of this effect occurs through the perception of organizational justice. At the end of the study, it was emphasized that ethical climate in shipyards establishes organizational trust, creating an organizational environment in which all stakeholders are treated equally and fairly, in other words, the establishment of organizational justice.

Keywords: *Ethical Climate, Organizational Trust, Organizational Justice, Maritime Management, Shipyard Businesses.*

1. GİRİŞ

Genel anlamda insanların işlerinde veya sosyal yaşantılarında ne yapmaları veya yapmamalarını gerektiğini belirleyen etik kavramı, toplumsal yaşantının her alanında, insanın yer aldığı her ortamda bulunabilecek geniş kapsamlı değerleri içermektedir. Örgütsel etik iklimi ise örgütte karşılaşılan ve ahlaki sonuçları olan durumların nasıl çözüleceğine ilişkin çalışanların ortak algısıdır. Örgüt çalışanlarının tutum ve davranışları üzerinde ve örgüt içindeki tüm süreçlerde etkili olan etik iklimi, çalışanın değerleri ile uyumlu olduğunda birçok olumlu, aksi durumda ise olumsuz örgütsel tutum ve davranışlara yol açmaktadır. Aynı şekilde örgütsel güven ve örgütsel adalet algısı da çalışan performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel çıktılara etki etmektedir. Dolayısıyla önemli örgütsel sonuçları olan etik iklimi, örgütsel güven ve örgütsel adalet kavramlarının birbirlerinden

bağımsız olarak düşünülmesi mümkün değildir. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı, tersane çalışanlarının etik iklim algısının, örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracı değişken rolünün olup olmadığını ortaya çıkartmaktır. Bu amaçlara yönelik olarak Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesindeki 430 tersane çalışanından anket tekniği ile elde edilen veriler SPSS 21 ve AMOS 21 istatistiksel paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri birlikte analiz etmeyi sağlayan yapısal eşitlik modellemesiyle, araştırma modeli ve hipotezleri test edilmiştir. Bu çalışma ile etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel adalet algısı arasındaki nedensel ilişkiler, denizcilik endüstrisinde önemli yere sahip tersane işletmelerinde araştırılarak deniz işletmeciliği literatürüne katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Denizcilik; küreselleşme, dünya mal ticaretindeki artış ve gelişen teknolojilerle birlikte öncelikle denizyoluyla yük ve yolcu taşımacılığını, gemi işletmeciliğini, liman hizmetlerini, deniz turizmini, denizlerdeki canlı veya cansız kaynaklarının yönetimini ve tersane sektörünü de kapsayan, geniş ve özellikle de ülke ekonomileri için önemli olan bir endüstri haline gelmiştir. Denizcilik endüstrisinde yer alan denizcilik işletmelerinden tersane işletmelerinde, yeni gemi yapımı veya gemi tamiri, bakımı ve onarımını kapsayan işler yapılmaktadır. Türkiye’de 33’ü Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesinde olmak üzere toplam 83 faal tersane, yıllık 4,51 milyon DWT kapasitesiyle faaliyetlerini yürütmektedir (Deniz Ticaret Odası [DTO], 2020). Ülke ekonomilerine önemli döviz girdisi sağlayan ve yatırımların önceliği açısından da desteklenen tersane işletmeleri (Alnıpak ve Yorulmaz, 2019) tüm iş kolları ile istihdama da önemli katkılar sağlamaktadır. Denizcilik işletmeleri arasında üretim işletmeleri olarak yer alan tersane işletmelerindeki işlerin yüksek zorlukta olması, insan, deniz ve çevre açısından da riskli özelliklere sahip olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve devam ettirilmesi için de etik ilkelere, güven verici ve adaletli yönetsel uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Etik iklim ile örgütsel güven (Gilbert ve Tang, 1998; Eryılmaz, 2008; Büte, 2011; Altaş ve Kuzu, 2013; Lilly vd., 2016; Nedkovski vd., 2017; Aydan ve Kaya, 2018) veya örgütsel adalet (Hoy ve Tarter, 2004; Baldwin, 2006; Bidarian ve Jafari, 2012; Meydan vd., 2016; Yıldız, 2013; Köksal, 2018) arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda çalışma olmasına rağmen, bu üç değişkeni birlikte inceleyen ve aralarındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkartan her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Denizcilik sektöründe ise etik iklim, örgütsel güven veya adalet algısının ayrı ayrı veya birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu çalışmanın, etik iklim ve örgütsel güven arasındaki ilişkide, örgütsel

adalet algısının etkisini ortaya çıkartarak literatüre katkı yapması beklenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın, genelde yönetim literatüründeki ve özelde de deniz işletmeciliği literatüründeki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmada, örgütsel çıktılar açısından değerli olan söz konusu üç değişkenin birlikte incelenmesi nedeniyle, bu konuda ileride yapılacak çalışmaların geliştirilmesine ve uygulanmasına da rehberlik edeceği düşünülmektedir. Araştırmanın aynı zamanda tersane yöneticilerine, tersane çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarını dolayısıyla iş tatmin düzeylerini, iş performanslarını, örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi olumlu, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve örgütsel sessizlik gibi olumsuz iş tutumlarını ve davranışlarını etkileyen örgüt ortamının yaratılmasını olanak sağlayacak örgütsel faaliyetler için yol göstereceği düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

2.1. Etik İklimi

Örgüt ikliminin bir parçası olan etik iklimi, örgütte nelerin etik davranışlar olduğunu ve örgütte karşılaşılan etik konularının nasıl değerlendirileceğine ilişkin örgüt üyelerinin sahip olduğu ortak algıdır (Wyld ve Jones, 1997; Victor ve Cullen, 1988). Etik iklimi, örgütte karşılaşılan etik sorunlarının nasıl çözüleceğini belirleyen (Cullen vd., 2003) ve ortaya koyan normlardır (Lemmergaard ve Lauridsen, 2008). Çalışanların, örgütte yerleşik ve ahlaki sonuçları olan etik politika, prosedür ve uygulamalarına karşı algılamaları yansıtan etik iklimi (Mulki vd., 2009), örgütte nelerin doğru davranış olduğunu gösterir. Dolayısıyla örgütteki etik iklim, çalışanların etik açısından davranışlarını etkilemekle birlikte karşılaştıkları durumların etik çerçevesinde nasıl çözüleceğini ortaya koyar (Martin ve Cullen, 2006). George ve Jones'a (2005) göre örgütsel etik iklimi, örgütün ve tüm paydaşlarının birbirleriyle uyumlu olarak anlaşmalarının temelini oluşturan ahlaki değerler, kurallar, standartlar ve inançlardır. Örgütsel etiğin kaynakları ise örgütün içinde bulunduğu toplumun ahlaki yapısından kaynaklanan toplumsal etik, benzer eğitim almış çalışanların kendi davranışlarını şekillendiren ahlaki değerleri ve çalışanların karşılıklı ilişkilerini şekillendiren kişisel ahlaki değerleridir.

İnsan, örgüt ve daha üst kurumlar, davranışlarını ve tutumlarını, toplumsal yaşantıda giderek daha fazla önem verilen etik değerlere göre şekillendirmektedirler (Turgut ve Sökmen, 2018). Örgütün sahip olduğu etik değerlerin niteliğini gösteren etik iklimin, egoizm, iyilikseverlik ve ilkelik etik olmak üzere üç farklı boyutu vardır. Egoizm iklimi, çalışanın

kendi çıkarlarını ve refahını diğer çalışanlardan daha öncelikli görmesi (Cullen vd., 2003) başkalarına karşı duyarsız olması (Akbaş, 2010) veya örgütsel açıdan örgütün çıkarlarını üst düzeye çıkartma, iyilikseverlik iklimi, fazla sayıda çalışanın çıkarını ön plana çıkartma, ilkelik iklimi ise evrensel değerleri ön planda tutmaktır (Victor ve Cullen, 1988). Bu boyutlarla birlikte etik iklimin, bireysel, örgütsel ve evrensel gibi farklı analiz düzeyleri ve kaynakları bulunmaktadır (Appelbaum vd., 2005). Etik iklimin boyutları örgütsel düzeyde karar vermek için referans alınan etik değerlerini, analiz düzeyleri ise bu etik değerlerin analiz odaklarını ve ahlaki kaynaklarını temsil eder. Etik değerler ile bunların bireysel, örgütsel ve evrensel analiz düzeyleri örgütün etik iklim yapısını belirler. Örneğin egoizm ikliminin hakim olduğu bir örgüt ortamında, çalışanın karşılaştığı etik durumlara karar vermesi analiz düzeylerine bağlı olarak değerlendirildiğinde, çalışanın kendi bireysel çıkarı veya örgütün çıkarı ya da toplumun çıkarı yönünde olacaktır. Aynı şekilde ilkelik iklimi ve analiz odakları kesiştiğinde, çalışan kendi etik değerlerine göre veya örgütün belirlediği etik değerlere göre ya da evrensel geçerliliği olan değerlere göre hareket edilir. Örgütsel etik iklimini etkileyen faktörlerin başında ulusal kültür gibi örgüt dışı çevre, örgütün yönetim anlayışı, kültürü ve örgütün yapısı gibi örgüt iç çevresi gelmektedir (Shafer, 2008). Örgüt yöneticilerinin sahip olduğu etik davranışlar, etik iklimini en fazla etkileyen faktörler arasındadır. Bu nedenle de yöneticilerinin, örgütsel etik iklimin oluşmasında ve çalışanlar üzerinde etkili olup devam etmesinde önemli katkıları vardır (Schminke vd., 2005). Özetle birçok örgütsel sonuçların belirleyicisi olan etik iklimin (Jaramillo vd., 2006) ölçülmesi ve çalışanların davranış ve tutumları üzerindeki etkisinin ortaya çıkartılması, örgüt yönetimi açısından son derece önemlidir.

2.2. Örgütsel Güven

Örgüt içerisindeki işbirliğinin geliştirilmesinde etkili olan örgütsel güven (Grandori ve Soda, 1995), çalışanın örgütü tarafından kendisine sağlanan olumlu desteğe yönelik algısı ile örgüt yöneticilerinin dürüst olduklarına ve dürüst olacaklarına dair inancıdır (Mishra ve Morrissey, 1990). Genel anlamda örgütsel güven, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri ve duydukları güven eğilimidir (Zaheer vd., 1998). Örgüt çalışanlarını birbirlerine bağlayan yapıştırıcı veya örgüt mekanizmasının işleyişini sağlayan bir yağ gibi işlevi olan örgütsel güven (Tschannen-Moran, 2014), örgütlerde yaşamsal bir olguyu ifade etmekte (İşcan ve Sayın, 2010) ve çalışanların örgütsel tutum ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Yorulmaz ve Karabacak, 2020). Örgüt çalışanlarının birbirleriyle ve örgüt yöneticileriyle etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan

örgütsel güven, çalışan, grup ve örgüt düzeyinde oluşur. Örgütsel güvenin iyi anlaşılabilmesi için de bu etkileşimlerin açık ve net bir şekilde gerçekleşmesi gereklidir. Dolayısıyla örgütsel güven için önemli olan, çalışanların ve örgütün beklentilerinin dengelenmesi ve örgütte güveni oluşturmak için tüm tarafların eylemlerinin doğru biçimde gerçekleşmesidir.

Çalışanlar arası güven, yöneticiye güven ve bir kurum olarak örgüte güven olmak üzere üç boyutlu olarak ele alınan örgütsel güven, çalışanlar ile yöneticiler, çalışanların kendi arasında ve çalışanlar ile örgütleri arasındaki ilişkilerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. *Çalışanlar arası güven*, çalışanların mesleki bilgi, beceri ve yeteneklerinin yeterliliğine, adil olmalarına, dürüst olmalarına ve etik değerlere sahip olmalarına yönelik inanç olarak tanımlanmaktadır (Tüzün, 2007). *Yöneticiye güven*, örgüt içerisinde bireyler arasındaki karşılıklı güven kapsamında değerlendirilen ve yöneticilerin etik ve adaletli davranışları sonucunda ortaya çıkan, çalışanların yöneticilerine karşı güveni olarak ifade edilmektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). *Örgüte güven* ise çalışanların karşılaştıkları riskli ve olumsuz durumlara, örgütün yaklaşımının adil, etik, tutarlı ve olumlu olacağına yönelik (Demircan ve Ceylan, 2003) beklentilerdir.

Örgütte huzurlu, adil bir çalışma ortamının olması, düzenli bir iş yapısının olması, çalışanlara verilen önemin düzeyi ve çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması örgütsel güvenin öncülleri olarak kabul edilmektedir (İslamoğlu vd., 2007). Literatür incelendiğinde özellikle örgüt yöneticilerinin adaletli uygulamaları, çalışanların güven algısını belirleyen değişken (Akgündüz ve Güzel, 2014) olarak kabul edildiği görülmektedir. Bunun yanında örgütsel güvenin örgüte olan etkilerini inceleyen araştırmalar, örgütsel güvenin iş yerindeki tutum, davranış ve algılar üzerindeki etkilerine (Dirks ve Ferrin, 2001; İşcan ve Sayın, 2010; Tekingündüz vd., 2012) odaklanmıştır.

2.3. Örgütsel Adalet

Genel anlamda örgütsel adalet, örgütün çalışana karşı ne kadar adil davrandığı konusunda çalışanın sahip olduğu algı ve tüm örgütsel uygulamaların adil olarak gerçekleştiğine yönelik inancıdır (Greenberg, 1995). Örgütsel adalet, çalışanların hakettiği ücret, terfi, ödül ve cezanın nasıl verildiği, nasıl belirlendiği ve nasıl anlatıldığı, çalışanlarca algılanma biçimi olarak ifade edilebilir (İçerli, 2010). Diğer bir deyişle örgütsel adalet, örgüt yöneticilerinin aldığı kararların çalışanlarda yarattığı etkidir. Greenberg ve Baron'a (2000) göre, örgütte yönetimsel kararların

çalışanlarca adil olarak algılanabilmesi için; karar verme sürecinde çalışanlara söz hakkı verilmesi, hataların giderilmesi için şans verilmesi, tutarlı olunması ve önyargı ile yaklaşılmaması gerekir. Çalışanlar ekonomik ve sosyal beklentileri ve ahlaki normları gereği, örgütsel adalete önem vermektedirler (Yazıcı ve Yürür, 2018). Literatürde bazı araştırmacılar örgütsel adaleti, ödüllere yönelik adalet algısı ve uygulamalara yönelik adalet algısı (Folger ve Konovsky,1989; Lee ve Farh, 1999) şeklinde iki boyutta değerlendirirken (Cropanzano ve Wright, 2003), Greenberg (1987) örgütsel adaleti, dağıtım, işlem ve etkileşim adalet algısı olmak üzere üç boyutlu olarak ele almıştır. Sonuçta örgütsel adalet algısı kapsamında, çalışanların karşılaştıkları davranışların adil olup olmadığına yönelik algıları, onların örgütsel tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Judge ve Colquitt, 2004).

Dağıtım adaleti, çalışanların maaş/ücret ve terfi gibi kazanımlarının sergiledikleri performansa göre gerçekleştiğine dair algısıdır. Örgüt kaynaklarının çalışanlara adil olarak paylaşılması dışında, ödül veya cezanın da doğru kişiye verilmesi olarak da algılanan dağıtım adaleti, sosyal ve ekonomik kaynakların adil dağılımını kapsamaktadır (Rai, 2013). *İşlem adaleti*, örgütteki tüm uygulamaların, işleyişin ve politikaların adil olarak tesis edildiğine olan inançtır. Çalışanların sergiledikleri iş performansları neticesinde aldıkları ödüllerin adil dağıtıldığına yönelik algıları dağıtım adaletine, söz konusu performans kriterlerinin belirlenmesinde uygulanan yöntemin ve kuralların adil olduğuna yönelik algı işlem adaletine örnek olarak verilebilir. Dağıtım adaleti, kişisel beklentiler ile ilgiliyken, işlem adaleti örgütsel boyutta daha geniş beklentilerle ilgilidir (Kılıçlar, 2011). *Etkileşim adaleti*, örgüt yöneticilerinin, kazanımların belirlenmesi ve dağıtım kararlarının çalışanlara anlatılması ve açıklanması sırasındaki kibar, saygılı ve dürüst biçimde davranış ve tutumları ile ilgili adalet boyutudur (Çolak ve Erdost, 2004). Özetle dağıtım ve işlem adaleti algısı yöneticilerin verdikleri kararlara ve davranışlarına, etkileşim adaleti ise yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilere dayanmaktadır.

3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Etik değerlerin güçlü bir biçimde uygulanmadığı düşünülen örgütlerde, çalışanların, örgütlerine karşı olumlu düşüncelere sahip olmaları veya istenilen örgütsel davranışları göstermeleri beklenemez. Dolayısıyla çalışanların, örgütünün etik değerlere bağlı olduğunu algılaması olumlu iş tutumları ve davranışları sergilemesine yol açacaktır. Bunun için de örgütler, etik değerlere bağlı örgütsel kültür oluşturmak

eğilimindedirler. Etik değerlerin güçlü olduğu örgüt kültürüne sahip kurumlarda, çalışanların örgütsel güven algısı olumlu bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz, 2008). Güven algısı, güven duyulan yapıya veya sisteme karşı güvenme beklentisi ile ilgili etik davranışlarının sergilenmesidir (Hosmer, 1995). Örgütsel güvenin oluşmasında etik değerlere önem verilmesi etkilidir (Gilbert ve Tang, 1998). Bunun yanında literatürde yapılan araştırmalar olumlu etik ikliminin algılandığı örgütlerde, örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Mulki vd. (2006) tarafından uluslararası alanda faaliyet gösteren bir ilaç firmasının 344 satış personeliyle etik iklim ve yöneticiye güveninin iş tutumları üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modellesiyle incelendiği çalışmada, etik iklimin yöneticeye güveni pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Büte'nin (2011) Gaziantep ilinde 298 özel sektör çalışanıyla, Altaş ve Kuzu'nun (2013) Sakarya'daki 135 okul öncesi öğretmenle ve Özel'in (2017) Edirne ilindeki kamu hastanelerinde görevli 383 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmalarda, etik iklim, örgütsel güven ve iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Söz konusu araştırmalarda çoklu doğrusal regresyon analizleri sonuçlarına göre, etik iklim ile örgütsel güven arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ve etik iklimin örgütsel güven üzerindeki etkisinin, iş performansı üzerindeki etkisinden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Aydan ve Kaya (2018) Ankara'daki bir üniversite hastanesinin 368 hemşire örnekleminde yaptıkları çalışmada, regresyon analizi sonuçlarına göre, hemşirelerin etik iklim algılarının, örgütsel güven düzeylerini olumlu yönde artırdığı tespit edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

Hipotez 1: Tersane işletmelerinde etik iklim, örgütsel güveni pozitif yönde etkiler.

Etik değerler, tüm paydaşlara eşit ve adaletli davranılmasını gerektiren ilkelerdir. Dolayısıyla örgüt içerisinde etik ikliminin varlığı adalet algısını etkilemektedir (George ve Jones 2005). Çalışanlar arasındaki ilişkilerin etik değerler gözetilerek kurulması, örgütsel adalet algısını olumlu yönde geliştirmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998). Bu nedenle de etik değerler ile örgütsel adalet algısı arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişki vardır (Luria ve Yagil, 2008). Literatürde bu ilişkiyi ortaya koyan birçok çalışma yapılmıştır. Ekiztepe (2011) çalışmasında konaklama işletmelerinde etik iklim, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Otel çalışanı olarak 484 kişinin katıldığı araştırmada, yapısal eşitlik modellemesiyle yapılan analizlerin sonucunda etik iklimin, örgütsel adalet algısını anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır. Fein vd. (2013) İsrail'de 105 telekomünikasyon çalışanı ile yaptıkları araştırmada, etik iklim, örgütsel adalet algısı ve lider-üye etkileşim

arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmada etik iklimin dağıtım ve etkileşim adalet algısını pozitif yönde, işlem adaleti algısını ise negatif yönde etkilediği belirtilmiştir. Sert vd. (2014) 914 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, etik iklim ile örgütsel adaletin boyutları olan işlem ve dağıtım adalet algısı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu vurgulanmıştır. Meydan vd. (2016) tarafından Ankara'daki bir kamu eğitim kurumunun 168 çalışan ile örgütsel ortamda sessizliğe, etik iklimi ve örgütsel adalet algısının etkisini inceledikleri çalışmada, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, etik iklimin örgütsel adalet algısını pozitif yönde etkilediği rapor edilmiştir. Mumcu ve Döven (2016) yaptıkları çalışmada Tokat ilinde faaliyette bulunan 22 banka şubesinde görevli toplam 210 banka çalışanından elde edilen veriler kullanılarak yapılan regresyon analizlerinin sonucunda, etik iklimin örgütsel adalet algısının her üç boyutunu da pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Nedkovski vd. (2017) tarafından altı Avrupa ülkesinden 6000 çalışan örnekleminde, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yaptıkları çalışmada, etik iklim boyutları ile örgütsel adalet boyutları arasında güçlü yönde anlamlı ilişkiler olduğu rapor edilmiştir. Köksal (2018) 406 akademik personel örnekleminde yaptığı çalışmasında, regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel adalet algısının oluşmasında etik ilkelerin etkili olduğunu saptamıştır. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

Hipotez 2: Tersane işletmelerinde etik iklim, örgütsel adalet algısını pozitif yönde etkiler.

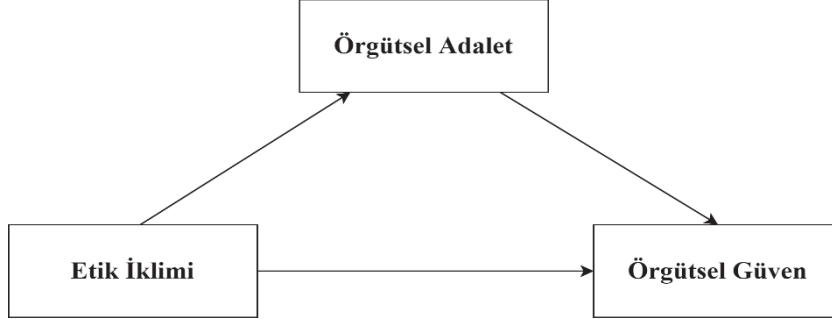
Çalışanların örgütsel güven düzeyleri, birbirlerine, kurumlarına ve yöneticilerine olan güven derecesine ve yöneticilerin adil olup olmadığına göre değişen bir durumdur. Bunun yanında literatürde yapılan çalışmalar, adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde, örgütsel güven düzeyinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Hoy ve Tarter, 2004; Baldwin, 2006; Bidarian ve Jafari, 2012; Yıldız, 2013). Aryee vd. (2002) tarafından Hindistan'daki bir kömür işletmesinin 179 kamu çalışanı örnekleminde ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısının, örgütsel güveni doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. DeConinck (2010) pazarlama çalışanlarıyla yaptığı çalışmada, örgütsel adaletin boyutları olan dağıtım, işlem ve etkileşim adalet algılarının, örgütsel güven üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu ortaya çıkartmıştır. Akgündüz ve Güzel (2014) İstanbul'da faaliyette bulunan 5 yıldızlı otellerde çalışan 276 kişi ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada, yapısal eşitlik modellemesiyle dağıtım adaletinin, örgütsel güven üzerinde bir etkisi varken, işlem adaletinin örgütsel güven üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Tekingündüz vd. (2014) yaptıkları çalışmada, örgütsel adalet ve örgütsel

güven arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve regresyon analizi sonucunda örgütsel adaletin, örgütsel güveni olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Kılınç (2018) banka ve hastane çalışanları ile yaptığı çalışmada, örgütsel adalet ve örgütsel güven algısı arasında aynı yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu bilgisine ulaşmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

Hipotez 3: Tersane işletmelerinde örgütsel adalet algısı, örgütsel güveni pozitif yönde etkiler.

Etik iklim, örgüt içerisinde algılanan dürüstlük veya yanlışlığa ilişkin güven, sorumluluk ve yüksek ahlak standartlarıyla ilişkilidir (Luria ve Yagil, 2008). Bunun yanı sıra literatürdeki çalışmalar etik iklimin, örgütsel çıktıların olumlu veya olumsuz sonuçlanmasında etkili olan önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır (Martin ve Cullen, 2006). Örgütlerde güçlü bir etik iklimin varlığı ve bunun çalışanlarca olumlu olarak algılanması örgütün etkinliğini ve performansını (Weber ve Seger, 2002), çalışanların performansını ve iş tatminini (Schwepker ve Hartline, 2005; Kaplan vd., 2013) ve örgütsel bağlılıklarını artırarak (Martin ve Cullen, 2006; Akbaş, 2010), işten ayrılma niyetlerini azaltmakta (Schwepker, 2001; Hart, 2005) ve örgütsel adaleti sağlayarak (Ekiztepe, 2011; Tziner vd., 2015) örgütsel güveni oluşturmaktadır. Etik değerlere ve ilkelere sahip olan örgütlerdeki çalışanların, örgütsel adalet algıları ve dolayısıyla örgütlerine karşı güven düzeyleri de artmaktadır. Yukarıda açıklanan literatürden hareketle, bu çalışmada etik iklimin örgütsel güven üzerinde etkili olduğu ve bu etkide örgütsel adalet algısının ara değişken rolünün olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

Hipotez 4: Tersane işletmelerinde etik iklimin örgütsel güvene etkisinde, örgütsel adalet algısının aracılık rolü vardır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmada anlatılan kuramsal gerekçelerinden yola çıkarak Şekil 1'deki araştırma modeli oluşturulmuştur. Şekil 1'deki araştırma modelinde, etik ikliminin, örgütsel güven üzerindeki doğrudan ve örgütsel adalet algısı üzerinden de dolaylı etkileri gösterilmektedir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesindeki tersane çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise araştırmaya katılmak isteyen beş tersane işletmesinin çalışanlarından oluşturulmuştur. Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesinde, çalışmaya katılmak isteyen beş tersane işletmesinin kadrolu çalışanlarından, Eylül-Aralık 2018 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Tersane çalışanlarından elde edilen 443 anketin 13 adeti eksik veya birden fazla seçenek işaretlendiği için analiz dışı bırakılmış ve geçerli olan 430 anket çalışmaya dahil edilmiştir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplamak için kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunda; çalışmanın amacı, ankete katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, zorunlu olunmadığı, verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı, katılımcıların ad-soyadalarının yazılmaması gerektiği ve ankete katılmak istenmiyorsa da vazgeçilebileceği belirtilmiştir. Birinci bölümde çalışanların yaş, cinsiyet ve eğitimi gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde ise etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel adalet algısı ölçekleri

bulunmaktadır. Anketteki tüm ölçekler, (1) kesinlikle katılmıyorum'dan (5) kesinlikle katılıyorum'a kadar değişen beşli Likert tipi derecelendirme şeklinde düzenlenmiştir.

Etik iklim ölçeği olarak, Schwepker (2001) tarafından geliştirilen *‘İşletmenin yazılı etik kuralları vardır’* veya *‘İşletmede etik olmayan davranışlar tolere edilmez’* gibi ifadelerin yer aldığı toplam yedi maddeden oluşan ölçekten faydalanılmıştır. *Örgütsel güven ölçeği*, Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından kullanılan ve üç boyutlu toplam 27 ifadeden oluşan ölçektir. Ölçekte *‘Çalıştığım işletme genelde açıklıkla yönetilir’*, *‘Yöneticim verdiği sözleri yerine getirir’* veya *‘Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidirler’* gibi örgüte (8 madde), yöneticiye (10 madde) ve çalışma arkadaşlarına güveni (9 madde) içeren ifadeler bulunmaktadır. *Örgütsel adalet ölçeği* olarak, Yıldırım (2007) çalışmasında Türkçe'ye uyarladığı 20 soruluk ve üç boyutlu ölçekten faydalanılmıştır. Ölçekte *‘İş yüküm adildir’*, *‘İşe ait kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır’* veya *‘Yöneticilerim, işimle ilgili kararların sonuçlarını benimle tartışırlar’* gibi dağıtım (5 madde), işlem (6 madde) ve etkileşim (9 madde) adalet algısını ölçen ifadeler bulunmaktadır.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların %9,3'ü kadın (40 kişi) ve %90,7'si erkek (390 kişi) tersane çalışanıdır. Katılımcıların %55,1'i (237 kişi) evli ve %44,9'u (193 kişi) ise bekaardır. Eğitim düzeyleri açısından, %25,1'i (108 kişi) ilköğretim , %44'ü (189 kişi) lise, %9,80'i (42 kişi) ön lisans, %14,20'si (61 kişi) lisans ve %7'si (30 kişi) lisansüstü mezundur. Katılımcıların işletmede çalışma süreleri ise 3 yıl ve daha aşağısı olanlar %33,7'si (145 kişi), 4-7 yıl arası %52,8'i (227 kişi), 8-11 yıl arası %10'u (43 kişi) ve %3,5'i 12 yıl ve üzerinde (15 kişi) değişmektedir. Çalışanların %11,2'si (48 kişi) 20-25 arasında, %26,3'ü (113 kişi) 26-30, %42,8'si (184 kişi) 31-40, %17,4'ü (75 kişi) 41-50 ve %2,3 (10 kişi) ise 51 ve üstü yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek, evli, lise mezunu, 4 ila 7 yıl arasında işletmede çalışma süresi olan, 26-30 yaş aralığındaki tersane çalışanlarından oluştuğu anlaşılmaktadır.

5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçüm araçlarının geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) birleşme ve ayrışma geçerliliği, güvenilirliğini belirlemek için de Cronbach alfa (CA) ve birleşik güvenilirlik katsayıları (CR) kullanılmıştır. Varimax eksen döndürme yöntemi ve temel bileşenler analizi seçilerek, faktör yükleri 0,50'den ve özdeğerleri 1'den yüksek olacak şekilde etik iklimi, örgütsel güven ve örgütsel adalet ölçekleri ayrı ayrı AFA yapılmış ve elde edilen AFA sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir. Tablo 1'den Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlet Küresellik Testi sonuçlarına göre, verilerin AFA yapmak için uygun olduğu dolayısıyla örneklemin yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 1'den görüldüğü gibi tek boyuttan oluşan etik iklimin ölçeğindeki (EİÖ) 7 madde toplam varyansın %68,12'sini açıklamakta ve faktör yükleri 0,692 ile 0,874 arasında değişmektedir.

Örgütsel güven ölçeğindeki (ÖGÖ) tüm maddeler üç boyutta ve beklendiği gibi kendi boyutları altında toplanmış ve faktör yükleri 0,607 ile 0,825 arasında oluşmuştur. Örgütsel güveni oluşturan boyutların toplam varyansı açıklama oranı %74'dür. Bunlar sırasıyla toplam varyansın; yöneticiye güven (YG) % 29,12'sini, çalışma arkadaşlarına güven (ÇAG) %24,35'ni ve örgüte güven (ÖG) %20,53'ünü açıklamaktadır. Örgütsel adalet ölçeğinde (ÖAÖ) işlem adaletine ait "Yöneticiler, işe ilişkin kararlar alınmadan önce çalışanların görüşlerini alırlar" ifadesi boşta kaldığı için analiz dışına bırakılarak yeniden yapılan AFA'da tüm maddeler beklendiği gibi ilgili boyutların altında toplanmış ve faktör yükleri 0,631 ile 0,911 arasında oluşmuştur.

Tablo 1: AFA Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Top. Var. (%)	KMO	Faktör Yükleri
EİÖ	7	68,12	0,901; p<,001	0,692- 0,874
YG	10	29,12		
ÇAG	9	24,35		
ÖG	8	20,53		
ÖGÖ	27	74,00	0,967; p<,001	0,607- 0,825
EA	9	30,56		
DA	5	21,45		
İA	5	19,59		
ÖAÖ	19	71,60	,917; p<,001	0,631- 0,911

Örgütsel adalet ölçeğinin boyutları toplam varyansın % 71,60'nı açıklamaktadır. Bunlar sırasıyla toplam varyansın; etkileşim adaleti (EA) %30,56'sını, dağıtım adaleti (DA) %21,45'ini ve işlem adaleti (İA) ise %19,59'unu açıklamaktadır. AFA ile elde edilen faktör yapısını doğrulamak için DFA yapılmış ve ölçeklerin uyum değerleri Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'den her üç ölçeğin DFA uyum değerlerinin, iyi uyum değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir (MacCallum vd., 1996; Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010).

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Ölçekler	χ^2	sd	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA
EİÖ	38,334	11	3,485	0,987	0,974	0,076
ÖGÖ	903,926	314	2,879	0,950	0,944	0,066
ÖAÖ	374,334	148	2,529	0,975	0,971	0,060

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında ölçüm modelinin birleşme ve ayrışma geçerliliklerini belirlemek için ortalama açıklanan varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmış ve sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3'ten ölçeklere ait AVE değerlerinin eşik değer olan 0,50'den, CR değerlerinin ise 0,70'den ve AVE değerlerinden büyük olması ve ayrıca tüm değişkenlere ait faktör yüklerinin 0,50'den de büyük olması nedeniyle ölçeklerin birleşme geçerliliğini (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2010) sağladığı anlaşılmıştır. Bunların yanısıra ölçek boyutları arasındaki korelasyonların, AVE değerlerinin kareköklerinden küçük olması (Fornell ve Larcker, 1981) nedeniyle de ayrışma geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir.

Geçerliliği belirlenen ölçeklerin boyutları ve faktör yüklerine göre ağırlıklı ortalamaları alınarak oluşturulan araştırma değişkenlerinin Cronbach alfa (CA) katsayıları, ortalamaları, çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3'ten görüldüğü gibi tüm değişkenlerin CA katsayılarının 0,70'den büyük ve aynı zamanda CR değerlerinin de 0,70'den büyük olmaları nedeniyle (Hair vd., 2010) ölçeklerin güvenilirliği ortaya çıkmıştır.

Yapısal eşitlik modellesinin önemli varsayımlarından biri olan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmış ve ölçeklerde bulunan tüm ifadelerin ve Tablo 3'ten de görüldüğü gibi elde edilen boyutların ve araştırma değişkenlerinin değerlerinin -1,5 ve +1,5 aralığında olması nedeniyle (Tabachnick ve Fidell, 2007) verilerin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmıştır. Tablo 3'ten araştırma değişkenlerinin ortalamaları

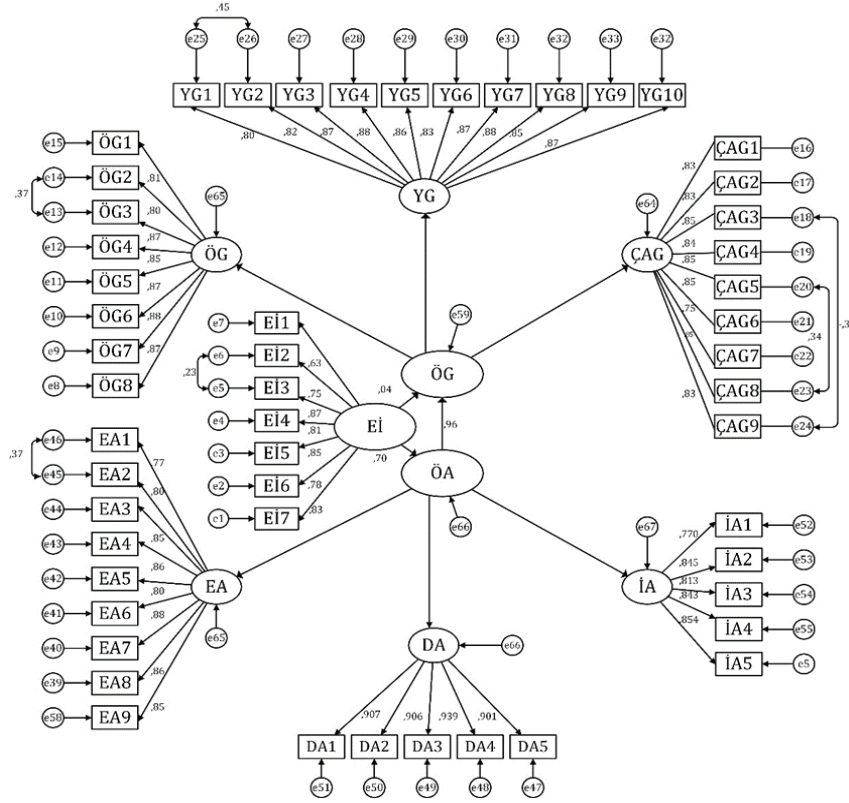
değerlendirildiğinde, tersane çalışanlarının etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının olumlu düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3: Ortalama, SS., CA, Çarpıklık, Basıklık, AVE ve CR

Değişken	Ort.	SS	CA	Çarp.	Basık.	AVE	CR
Eİ	4,101	0,715	0,920	-1,299	1,287	0,638	0,933
YG	4,014	0,835	0,950	-1,105	1,262	0,697	0,982
ÇAG	3,920	0,832	0,950	-1,125	0,925	0,723	0,897
ÖG	3,950	0,867	0,964	-1,413	1,082	0,751	0,855
ÖGÖ	3,962	0,723	0,968	-1,213	0,665	-	-
EA	4,012	0,899	0,968	-1,349	1,406	0,742	0,986
DA	3,618	1,132	0,962	-0,937	-0,230	0,786	0,844
İA	3,891	0,846	0,914	-1,248	-1,464	0,688	0,911
ÖA	3,841	0,861	0,970	-1,211	0,927	-	-

5.3. Yol Analizleri

Araştırma değişkenleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiyi belirlemek için yapılan yapısal eşitlik modellemesi Şekil 2’de ve yol analizlerinin sonuçları da Tablo 4’de verilmiştir. Etik iklimin örgütsel güven üzerindeki etkisini ve bu etkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünü belirlemek için kurulan araştırma modelinin uyum değerlerinin (χ^2/sd : 2,306; CFI: 0,930; TLI:0,927; RMSEA: 0,055) kabul edilebilir değerler arasında olması nedeniyle (MacCallum vd., 1996; Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010) araştırma modelinin yeterli uyum sağladığı söylenebilir. Diğer bir ifade ile araştırma modelinin veri yapısına uygun olduğu anlaşılmıştır.



Şekil 2: Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma modelini ve hipotezlerini test etmek için yapılan yapısal eşitlik modellemesinin yol analizlerine ait standardize edilmiş regresyon katsayıları ve anlamlılık seviyelerinin gösterildiği Tablo 4'ten, etik iklimin (Eİ), örgütsel güven (ÖG) üzerinde toplam etkisinin (β : 0,705; $p < 0,001$) pozitif yönde anlamlı olduğu ancak doğrudan bir etkisinin olmadığı [β : 0,036; $p(0,421) > 0,05$] değer bir ifade ile örgütsel adalet algısı (ÖA) kontrol edildiğinde, etik iklimin, örgütsel güveni doğrudan etkilemediği, örgütsel adalet algısı üzerinden dolaylı etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre *Hipotez 1* kabul edilmiştir.

Etik iklimin, örgütsel adalet algısı üzerinde (β : 0,697; $p < 0,001$) pozitif yönde bir etkisinin olduğu, aynı zamanda da örgütsel adalet algısının, örgütsel güven üzerinde (β : 0,960; $p < 0,001$) pozitif yönlü bir etkisinin olduğu Tablo 4'ten anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre *Hipotez 2* ve *Hipotez 3* kabul edilmiştir. Bunlarla birlikte etik iklimin, örgütsel güven üzerinde toplam etkisinin olması ancak bu ilişkiye örgütsel adalet algısı

dâhil edildiğinde, etik iklimin örgütsel güven üzerindeki etkisinin ortadan kalkması ve örgütsel adalet algısının, örgütsel güven üzerindeki anlamlı etkisinin devam etmesi, örgütsel adalet algısının bu ilişkide tam ara değişken rolünün olduğunu göstermektedir (Baron ve Kenny, 1986). Ayrıca ara değişken rolünün istatistiksel açıdan anlamlılığını test etmek için de Preacher ve Leonardelli'nin (2019) geliştirdiği ve çevirim içi kullanıma açık programdan faydalanılarak Sobel testi yapılmıştır.

Tablo 4: Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

	Eİ			ÖA		
	Etkiler			Etkiler		
	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı
ÖA	,697***	,697***	-	-	-	-
ÖG	,705***	,036	,669***	,960***	,960***	-

*** p<0,001; R²:0,970 (ÖG); R²: 0,486 (ÖA)

Sobel testi ile alternatif hipotez olan “Ara değişken rolü vardır” test etmek için etik iklim ve örgütsel adalet algısı ile örgütsel adalet algısı ve örgütsel güven arasındaki standardize edilmemiş regresyon katsayıları ve bunların standart hataları kullanılarak yapılan test sonuçlarına göre [(Z= 8.272 >2,58); p<0,001] örgütsel adalet algısının tam ara değişken rolünün 0,001 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu bulgulara göre *Hipotez 4* kabul edilmiştir. Bunların yanında tersane işletmelerinde, etik iklimin, çalışanların örgütsel adalet algısındaki değişimin %48,6’sını (R²:0,486) ve etik iklim ile örgütsel adalet algısı birlikte, örgütsel güven düzeyindeki değişimin %97’sini (R²:0,970) açıkladığı da ortaya çıkmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, tersane işletmelerinde etik iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkide algılanan örgütsel adalet algısının rolü araştırılmıştır. Çalışmada, literatürde daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak etik iklimi, örgütsel güven ve örgütsel adalet algısı değişkenlerini bütüncül bir bakış açısıyla birlikte ele alarak, söz konusu değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkartmak ve böylece hem ilgili literatüre hem de örgütsel uygulamalara katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırma, Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesinde faaliyette bulunan ve çalışmamıza destek veren beş tersane işletmesinin 430 kadrolu çalışanından anket tekniği ile elde edilen verilerle yapılmıştır. Verilerin

analizinde; betimsel istatistikler, ölçeklerin geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirliğini belirlemek için güvenilirlik analizi, nedensel ilişkileri ortaya çıkartmak için yapısal eşitlik modellemesiyle yol analizleri, ara değişken rolünün istatistiksel anlamlılığını test etmek için de Sobel testi uygulanmış ve önerilen dört araştırma hipotezi, elde edilen bulgulara göre desteklenmiştir. Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesindeki tersane çalışanları örnekleminde yapılan bu çalışmada, tersane çalışanlarının etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının olumlu düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma bulguları, tersane işletmelerinde etik iklimin, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular (Mulki vd., 2006; Mulki vd., 2009; Büte, 2011; Altaş ve Kuzu, 2013; Tziner vd., 2015; Özel, 2017; Nedkovski vd., 2017; Aydan ve Kaya, 2018; Köksal, 2018) çalışmalarının sonuçlarını desteklemektedir. Bunlarla birlikte tersane çalışanlarının örgütsel adalet algısı, örgütsel güveni pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu bulgu (Aryee vd., 2002; Hoy ve Tarter, 2004; Baldwin, 2006; DeConinck, 2010; Bidarian ve Jafari, 2012; Yıldız, 2013; Tekingündüz vd., 2014; Kılınc, 2018) çalışmalarının sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca araştırma bulguları, tersane işletmelerinde etik iklimin, örgütsel güven üzerindeki olumlu etkisinin tamamının örgütsel adalet algısı aracılığıyla oluştuğunu göstermektedir. Başka bir deyişle etik iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkide, örgütsel adalet algısının tam ara değişken rolünün olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre, tersane işletmelerinde etik değerlerin ve ilkelerinin uygulandığının ve korunduğunun çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanması, çalışanların yönetsel uygulamalarının adil olduğuna inandıkları zaman örgütsel güveni oluşturmaktadır. Aksi durumda, olumlu örgütsel adalet algısı yok ise etik iklim, çalışanlar üzerinde örgütsel güven oluşturacak şekilde etkili olamamaktadır. Örgütsel adalet algısının, etik iklim ile örgütsel güven arasında tam ara değişken rolünün olduğunun ortaya çıkması, örgütler için adalet algısının ne denli önemli olduğunu da göstermektedir. Özetle tersane işletmelerinde olumlu algılanan etik iklimi, örgütsel adalet algısını geliştirerek, çalışanların örgütsel güven düzeylerini artırmaktadır. Bunlarla birlikte çalışanların örgütsel güven düzeylerindeki değişimin %97'sinin etik iklim ile örgütsel adalet algısına, örgütsel adalet algısındaki değişimin ise %48,6'sının etik iklimine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular etik iklimin, örgütsel güven düzeyindeki ve örgütsel adalet algısındaki etkisini ve aynı şekilde örgütsel adalet algısının, örgütsel güven üzerindeki etkisinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Örgütsel ortamda doğal olarak varolan dolaylı ilişkilerin ortaya çıkartılması, doğrudan ilişkilerin ortaya çıkartılmasından daha önemlidir. Diğer bir deyişle iki değişken arasındaki ilişkinin başka bir değişken

tarafından kurulduğunun bulunması, ikili ilişkilerin varlığının bulunmasından daha da önemlidir. Zira bu çalışmanın bulguları da bu önemli tespiti birkez daha göstermiştir. Çünkü etik iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişki, örgütsel adalet algısı aracılığı ile kurulmaktadır.

Elde edilen bulgular örgütsel ortamda uygulanabilecek bazı önemli sonuçları ortaya koymaktadır. Öncelikle örgütlerin faaliyette buldukları topluma, çevreye ve çalışanlarına karşı sorumlulukları vardır. Bunun için de yöneticiler, örgütsel etik iklimin oluşması adına gerekli ortamı hazırlamalıdır. Tersane işletmelerindeki yöneticiler, temel etik kodlarla tanımlanmış örgütsel etik ilkeleri net olarak belirleyip, uygulamaya koyduklarında ve çalışanlarını etik standartlara uymaya teşvik ettiklerinde, çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkileyebilirler. Dolayısıyla örgüte karşı güven oluşabilmesi ve güvenin sürdürülebilmesi için örgütün etik değerlerin olması, etik ikliminin yerleşmesi ve adaletli yönetsel uygulamaların bulunması gerekir. Bunların yanısıra yöneticiler, örgütsel adaleti sağlamadıkları sürece örgütte var olan etik değerler ve ilkeler, çalışanların üzerinde örgütsel güveni oluşturamayacağını bilmelidirler. Ayrıca tersanelerde ödüllendirme sistemini de kapsayacak şekilde etik politikalarının ve uygulamalarının olması, çalışanların etik değerlerini, dolayısıyla örgütsel adalet algılarını ve örgütsel güven düzeylerini olumlu etkileyecektir. Tersane yöneticilerine, çalışanların örgütsel adalet algısını artırmak için ücretlerin işlerin ağırlığına göre dağıtılmasında adil olmaları, iş ile ilgili olarak çalışanların önerilerini dikkate almaları ve tüm çalışanlara eşit mesafeli olmaları da örgütsel adalet algısının geliştirilmesi için önerilebilir.

Bu bulguların yanında araştırmanın sadece kadrolu olan tersane çalışanlarıyla ve anket tekniği ile yapılması ve verilen cevapların seçilen ölçeklerle sınırlı olması, araştırmanın kısıtlarını göstermektedir. Bu araştırma, örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde etkili olan etik iklimi, örgütsel güven ve örgütsel adalet algısı kavramlarını bütüncül bir bakış açısıyla birlikte incelemesi nedeniyle bir başlangıç çalışmasıdır ve sonuçlarının genelleştirilebilmesi için ileride yapılacak çalışmalarda, araştırma modelinin farklı sektör ve meslek grubu çalışanlarına da uygulanarak test edilmesi veya araştırma değişkenlerinin boyutları bazında da ele alınması araştırmacılara önerilebilir.

KAYNAKLAR

Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 21-137.

Akgündüz, Y.ve Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.

Altaş, S. S. ve 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.

Alnıpak, S. ve Yorulmaz, M. (2019). Tersane yöneticilerinin bakış açısından bütünleştirilmiş AHS-TOPSIS ve AHS-MOORA yöntemleri ile tersane kuruluş yeri seçimi: Akdeniz Bölgesi örneği. *Beykoz Akademi*, 7(2) 106-125.

Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. ve 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.

Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267–285.

Aydan, S. ve Kaya, S. (2018). Hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.

Baldwin, S. (2006). *Organisational justice*. Brighton: Institute for Employment Studies.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.

Bidarian, S.ve Jafari, P. (2012). The relationship between organizational justice and organizational trust. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1622-1626.

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Çolak, M. ve Erdost, HE (2004). Örgütsel adalet: Literatürün gözden geçirilmesi ve gelecekteki araştırmalar için bazı öneriler. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 22 (2), 51-84.

Cropanzano, R. ve Wright, T. A. (2003). Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms. *Human Resource Management Review*, 13(1), 7-39.

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

DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.

Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

DTO (2020). *Türk denizcilik sektörü ekonomik değer ve istihdam envanteri*.

https://cdn.denizticaretodasi.org.tr/media/SharedDocuments/envanter/DTO_Rapor_2021_21_04.pdf. Erişim Tarihi: 24.05.2021.

Dirks, K. ve Ferrin, D. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12 (4), 450–467.

Ekiztepe, B. (2011). *Konaklama İşletmelerinde etik iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi*, Yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, 459, 1-12.

Fein, E. C., Tziner, A., Lusky, L. ve Palachy, O. (2013). Relationships between ethical climate, justice perceptions, and LMX. *Leadership ve Organization Development Journal*, 34(2), 147-163.

Folger, R. G. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*, 7, London: Sage.

Folger, R. ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management journal*, 32(1), 115-130.

Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

George, J. M. ve Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Gilbert, J. A. ve Tang, T. L. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.

Grandori, A. ve Soda, G. (1995). Inter-firm networks: antecedents, mechanisms and forms. *Organization Studies*, 16(2), 183-214.

Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends?. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 55-61.

Greenberg, J. (1995). *The quest for justice on the job: Essays and experiments*. Thousand Oaks CA: Sage.

Greenberg, J. ve Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.: Upper Saddle River.

Hart, S. E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), 173-177.

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.

Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.

Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.

İslamoğlu, G., Birsnel, M. ve Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü (alan araştırması ve sonuçlar)*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4).

Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 26(3), 271-282.

Judge, T. A. ve Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.

Kaplan, M., Öğüt, A., Karayel, S. ve İlhan, İ. (2013). The effects of ethical climate types on job satisfaction: The case of tourism industry. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(2), 117-133.

Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.

Kılınç, E. (2018). İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisinin incelenmesi . *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(27), 3076-3089.

Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.

Köksal, K. (2018). Örgüt kültürünün örgütsel adalet algısına etkisinde etik ilkelere ilişkin algıların aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 479-504.

Lemmergaard, J. ve Lauridsen, J. (2008). The ethical climate of Danish firms: A discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 653-675.

Lee, C. ve Farh, J. L. (1999). The effects of gender in organizational justice perception. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1), 133-143.

Lilly, J., Duffy, J. A. ve Wipawayangkool, K. (2016). The Impact of ethical climate on organizational trust and the role of business performance: Business performance increases, does ethical climate still matter?. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 17(1), 33-49.

Luria, G. ve Yagil, D. (2008). Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 276-283.

MacCallum, R. C., Browne, M. W. ve Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149.

Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.

Meydan, C. H., Köksal, K. ve Kara, A. U. (2016). Örgüt içinde sessizlik: Örgütsel etik değerlerin etkisi ve adalet algısının aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 142-159.

Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.

Mulki, J. P., Jaramillo, F. ve Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit . *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 26(1), 19-26.

Mulki, J. P., Jaramillo, J. F. ve Locander, W. B. (2009). Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors. *Journal of Business Ethics*, 86(2), 125-141.

Mumcu, A. ve Döven, M. S. (2016). Etik iklim ve algılanan örgütsel adalet ilişkisi: Tokat ili bankacılık sektöründe bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1), 113-152.

Nedkovski, V., Guerci, M., De Battisti, F. ve Siletti, E. (2017). Organizational ethical climates and employee's trust in colleagues, the supervisor, and the organization. *Journal of Business Research*, 71, 19-26.

Özel, A. F. (2017). *Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güven ve bireysel performansa etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.

Preacherr, J. K. ve Leonardelli, G. J. (2019). *Calculation for the Sobel test an interactive calculation tool for mediation tests*. Erişim Tarihi: 05.01.2019, <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>.

Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors?. *Journal of Human Sciences*, 10(2), 260-284.

Schminke, M., Ambrose, M. L. ve 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.

Schwepker, J. C. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.

Schwepker, J. C. ve Hartline, M. D. (2005). Managing the ethical climate of customer-contact service employees . *Journal of Service Research*, 7(4), s. 377-397.

Sert, A., Elci, M., Uslu, T. ve Şener, İ. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187-1198.

Shafer, W. E. (2008). Ethical climate in Chinese CPA firms. *Accounting, Organizations and Society*, 33(7-8), 825-835.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th. ed.). Boston, MA: Allyn ve Bacon/Pearson Education.

Tekingündüz, S., Aydın, M. ve Polat, H. (2014). Kamu sektöründe örgütsel adalet, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir Devlet hastanesi örneği. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, 94, 53-72.

Tokgöz, E. ve Seymen, A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri*, 10(39), 61-76.

Tschannen-Moran, M. (2014). *Trust matters: Leadership for successful schools* (2nd. ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Turgut, E. ve Sökmen, A. (2018). The effects of perceived organizational ethics on Innovative work behavior: Self efficacy's mderating and mdiating rle. *Turkish Journal of Business Ethics*, 11(1), 58-67.

Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 93-118.

Tziner, A., Felea, M. ve Vasiliu, C. (2015). Relating ethical climate, organizational justice perceptions and leader-member exchange (LMX) in Romanian organizations. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 51-57.

Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125.

Weber, J. ve Seger, J. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41, 69-84.

Wyld, D. C. ve Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making an agenda for research. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 465-472.

Yazıcı, N. ve Yürür, S. (2018). Deontolojik adalet: Örgütteki kültürel bağlamın etkisi. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 17-38.

Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(13), 289-316.

Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.

Yorulmaz, M. ve Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 6(2), 121-130.

Zaheer, A., McEvily, B. ve Perrone, V. (1998). Does trust matter?. Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159.