

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ETİK ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

İŞIK DİLEK ŞAKAR

2501110661

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. CEM CÜNEYT ARSLANTAŞ

İSTANBUL - 2019

TEZ ONAYI



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : IŞIK DİLEK ŞAKAR Numarası : 2501110661
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : İŞLETME YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON Danışmanı : PROF.DR.CEM CÜNEYT ARSLANTAŞ
Tez Savunma Tarihi : 23.07.2019 Saati : 11.30
Tez Başlığı : ETİK ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ : BİR ALAN ARAŞTIRMASI.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.CEM CÜNEYT ARSLANTAŞ		KABUL
DOÇ.DR.M.MURAT YAŞLIOĞLU		KABUL
DOÇ.DR.MERVE KOÇOĞLU		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.MUHTEŞEM BARAN		
DR.ÖĞR.ÜYESİ AYGÜL TURAN		

ÖZ

ETİK ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA

ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

İŞİK DİLEK ŞAKAR

Etik örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan teorik çalışma ve araştırma sonuçları bu kavramların işletmeler için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle bu araştırmada etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Araştırmanın evrenini TEİD’e (Türkiye Etik ve İtibar Derneği) bağlı otomotiv sektöründe bulunan şirketlerdeki beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların etik örgüt iklimi algılamalarının ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Çalışanların yaşa göre etik örgüt iklimi algılarında ve eğitim durumuna göre örgütsel bağlılıklarında farklılaşmalar olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların önemseme iklimi algılarının duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik Örgüt İklimi, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

EFFECTS OF ETHICAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS: A FIELD RESEARCH

IŞIK DİLEK ŞAKAR

The theoretical studies and research results show the importance of ethical climate and organizational commitment for organizations. Therefore, in this research it is aimed to determined effects of ethical climate on organizational commitment. The population of the study consists of white-collar employees in companies in the automotive sector connected to TEID (Ethics and Reputation Society).

According to results of the research, it is found that employees ethical climate perceptions and organizational commitment levels are intermediate in general. Employees ethical climate perceptions differ considering the parametre like age and organizational commitment levels differ considering the parametre like education level. Although it is determined that employees cccaring climate perceptions has affects on affective commitment and normative commitment.

Key Words: Ethical Organizational Climate, Organizational Commitment

ÖNSÖZ

Doğru davranışlara yönlendiren şeylerin neler olabileceğini gösteren etik örgüt iklimi örgütlerde büyük öneme sahiptir. Örgüt üyeleri, algıladıkları etik örgüt iklimine göre davranışlarda bulunurlar. Etik örgüt iklimi gibi örgütsel bağlılığın da çalışma hayatında önemli bir rolü vardır.

Yapılan literatür taraması sonucunda Türkiye’de bu iki kavramın ayrı ayrı olarak birçok araştırmada ele alındığı, fakat ikisinin birlikte daha az araştırmada incelendiği görülmüştür. Bu bağlamda bu araştırmanın daha sonra yapılacak akademik çalışmalara da kaynak olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma konularından şüphesiz ki en önemli olanı işletmeler için birçok kilidi açacak örgütsel bağlılık kavramıdır. Bundan dolayı bu konunun birçok araştırmanın ana konusu olmaya devam edeceği düşünülmektedir. Bunlarla birlikte işletmenin atmosferine olumlu katkılarda bulunan etik örgüt iklimi de araştırılmaya devam edilecektir. Dolayısıyla bu araştırma sonucunun hem örgütsel bağlılık, hem de etik örgüt iklimi kavramı yazınına önemli katkıları olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmamda, yoğun çalışmaları arasında bana zaman ayırarak, her konuda yol gösteren ve yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım sayın Prof. Dr. Cem Cüneyt ARSLANTAŞ’a ilgi ve desteğinden ötürü teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez çalışmam süresince benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen babam Cafer Hüsnü Şakar’a, tezi bitirmem için beni sürekli motive eden annem Yeter Şakar’a ve bana her zaman inanan kardeşim Melis Şakar’a sonsuz teşekkür ederim.

İstanbul, 2019

Işık Dilek ŞAKAR

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ETİK ÖRGÜT İKLİMİ

1.1.Etik	4
1.2.Ahlak	6
1.3.Etik ve Ahlak Arasındaki Farklar	7
1.4.Temel Etik Yaklaşımlar	8
1.4.1.Teleolojik Teoriler (Erekçi Teoriler).....	9
1.4.2.Deontolojik Teoriler (Ödevci Teoriler).....	12
1.5.Etik Karar Verme	15
1.8.Örgüt Kültürü	16
1.9.Örgüt İklimi.....	21
1.10.Örgüt Kültürü Ve Örgüt İklimi.....	24
1.11.Etik Örgüt İklimi	26
1.11.1.Etik Örgüt İklimi Boyutları	29
1.11.2.Teorik Etik Örgüt İklimi Türleri	32
1.11.3.Deneysel Etik Örgüt İklimi Türleri	33

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı	38
2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramının Sınıflandırılması	42
2.2.1.Tutumsal Bağlılık	43
2.2.2.Davranışsal Bağlılık	45
2.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	46
2.3.1.Kişisel Faktörler	48
2.3.2.Örgütsel Faktörler.....	51
2.4.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	58
2.4.1.Performans.....	58
2.4.2.İşe Devamsızlık	59
2.4.3.İşgücü Devir Oranı	59
2.4.4.Stres	60
2.5.Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	60
2.5.1.Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	61
2.5.2.Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	62
2.5.3.Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	63
2.5.4.O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	63
2.5.4.Allen Ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ETİK ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Etik Örgüt İkliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Ve Konu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	71
3.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi	76
3.3.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	76
3.4.Araştırmanın Yöntemi.....	77
3.4.1.Etik Örgüt İklimi Ölçeği.....	77
3.4.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	78

3.5.Araştırmanın Modeli	79
3.6.Araştırmanın Hipotezleri	80
3.7.Verilerin Analizi	80
3.7.1.Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik	81
3.7.2.Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi	84
3.7.3.Değişkenlere İlişkin Ortalama Değerler	86
3.8.Araştırmaya Konu Olan Çalışanların Demografik Dağılımlarına İlişkin Bulgular.....	87
3.9.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarına İlişkin Bulgular	88
3.9.1. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	89
3.9.2.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	90
3.9.3.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	91
3.9.4.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	92
3.9.5.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	93
3.9.6. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Mesleki Kıdem Durumu Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	95
3.10.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bulgular	96
3.10.1. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	97
3.10.2.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	98
3.10.3.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	99
3.10.4.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	100
3.10.5. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	101
3.10.6. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Durumu Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	102
3.11.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	104

3.12.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisine Dair Bulgular	106
3.12.1. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Duygusal Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi.....	106
3.12.2. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Devam Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi.....	107
3.12.3. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Normatif Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi.....	108
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	109
KAYNAKÇA.....	114
EKLER	124

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Ahlakilik, Etik ve Etik Kuramı Arındaki İlişki-----	8
Şekil 2. Etik Teori ve Temsilcileri -----	9
Şekil 3. Zihinsel Programdaki Eşsizliğin Üç Düzeyi -----	17
Şekil 4. Etik Örgüt İkliminin Genel Etkisi -----	27
Şekil 5. Teorik Etik Örgüt İklimi Tipleri -----	29
Şekil 6. Deneysel Etik Örgüt İklimi Tipleri-----	34
Şekil 7. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Perspektif -----	43
Şekil 8. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Perspektif-----	45
Şekil 9. Örgütsel bağlılık – Etki Modeli-----	47
Şekil 10. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Bağlılık: Basitleştirilmiş Süreç Modeli -----	65
Şekil 11. Araştırmanın Modeli -----	79

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ölçeklere ve ölçek boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları	81
Tablo 2. Etik Örgüt İklimi ifadelerine ilişkin toplam puan ve ifade puanları arasındaki korelasyon katsayıları	82
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık ifadelerine ilişkin toplam puan ve ifade puanları arasındaki korelasyon katsayıları	83
Tablo 4. Etik Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin İfadelerin Faktör Yükleri.....	84
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin İfadelerin Faktör Yükleri.....	85
Tablo 6. Değişkenler ve Boyutlara İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar	86
Tablo 7. Çalışanların kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları (N=263).....	87
Tablo 8. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi	89
Tablo 9. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi	91
Tablo 10. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi	92
Tablo 11. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının çocuk sahipliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi	93
Tablo 12. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi.....	94
Tablo 13. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının mesleki kıdem durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi	95
Tablo 14. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi	97
Tablo 15. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi	98
Tablo 16. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi	99
Tablo 17. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının çocuk sahipliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi	100
Tablo 18. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi.....	101
Tablo 19. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi	103

Tablo 20. Etik örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki korelasyon testi	104
Tablo 21. Etik örgüt iklimi algılarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi	106
Tablo 22. Etik örgüt iklimi algılarının devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi	107
Tablo 23. Etik örgüt iklimi algılarının normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi	108



GİRİŞ

Çalışma hayatında gittikçe önem kazanan iş etiği, örgütlerde algılanan etik örgüt iklimini de etkilemektedir. Çalışanların örgüte karşı hissettikleri bağlılık ise birçok farklı çalışmada ele alınmış olup çalışan ile ilgili değişkenleri olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilmekte olan bir kavramdır. Yapılan çalışmalarda görülmüştür ki algılanan etik örgüt iklimi boyutu, çalışanların örgütsel bağlılıklarını da etkilemektedir.

Şimdiye kadar birçok çalışmaya konu edilen etik örgüt iklimi örgüt içerisinde ahlaki sonuçlara neden olan örgütsel uygulamaları göstermek için bir takım reçeteler sunan bir oluşumdur. Bu tür oluşumlar en çok örgüt üyeleri, örgüt veya örgüt alt birimlerindeki karar veren kişilerce düzenlenen standartlar veya varolan normlar dahilinde beklenen belirli etik düşünce veya davranış biçimlerine inandıklarında meydana çıkar (Cullen vd, 2003, s.128-129).

Örgütlerin amaçlarına erişmek için faydalandığı araçlardan en önemlisi elbette ki insan kaynağıdır. İnsan kaynağını da en verimli şekilde kullanabilmek için örgüte bağlı bir insan kaynağı oluşturmak gereklidir. Burada örgütsel bağlılık kavramı devreye girmektedir. Çalışanların örgütlerine yönelik hissettikleri bağlılığı etkileyen ögeler bilindiğinde, işveren de çalışma ortamını daha etkin duruma getirerek bu verileri örgütün ve çalışanın lehine kullanabilecektir.

Üç bölümden oluşan bu çalışmada, etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa olan etkisi incelenmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde etik örgüt iklimi kavramının etik, ahlak gibi kavramlarla ilişkisi incelenerek, etik örgüt iklimi kavramının kapsamı, belirleyicileri ve belirli kavramlar üzerinde etkisi detaylıca incelenmiştir.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı ele alınmıştır. Tutumsal ve davranışsal

bağlılık kavramları ayrı ayrı incelenmiş, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler değerlendirilmiştir. Örgüte bağlılığın önemi ve sonuçları açıklanmıştır.

Üçüncü bölüm çalışmanın araştırma kısmını ele almaktadır, ancak araştırma kısmından önce etik örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin daha önce yapılan araştırmalara ve çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırmaya ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Son bölümde yapılan analizlere ilişkin elde edilen sonuçlar incelenmiştir. Araştırma sonuçları literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırılmış ve gelecekte yapılacak çalışmalara öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK ÖRGÜT İKLİMİ

Etik kavramının önemi günümüzde ve özellikle yaşadığımız toplumda her geçen gün daha da artmaktadır. Teknolojinin de gelişimiyle etik problemler hem artmakta hem de daha kolay ortaya çıkmaktadır. Böylece iş yaşamında da etik kavramının gözardı edilebilmesi olası olmamaktadır. Gelişime önem veren çoğu örgüt de çalışanlarına etik eğitimi vermektedir. Böylelikle daha güvenilir örgütler hedeflenmektedir. Örgütlerde çok fazla karşılaşılan kayırma, usulsüzlük gibi etiğe uygun olmayan davranışların düzeltilebilmesi için etik örgüt ikliminin inşa edilmesi çok önemlidir. Her ne kadar etik, tüm örgütler için gerekli olsa da halen işletmelerin ekonomik hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için etik ilkelere ayrılmaması gerektiği fikri de yaygındır. Halbuki etik ilkelere uygun hareket eden ve sosyal sorumluluklarını yerine getiren örgütler uzun vadede daha kazançlı ve başarılı olmaktadır.

İşletmelerde ortaya çıkan etik meselelerin en açık nedeni, çıkar çatışmalarıdır. Meydana gelen çıkar çatışmaları nedeniyle meydana gelen etik meseleler ise o işletmenin imajına zarar vermekte ve piyasadaki konumunu zedelemektedir. İşletmelerdeki etik meseleleri minimuma indirmek için ilk önce çıkar çatışmalarının doğru anlaşılması gerekir. Çalışanların kişisel etik değerleri ile örgütlerin ve toplumun değerleri arasındaki çatışma neticesinde etik meseleler oluşmaktadır (Bayraktaroğlu vd, 2005, s.212).

İşletmelerin etik ilkelere uygun biçimde çalışması için çalışanlarına etik eğitimleri sağlamalarının, örgütçe bilinçlenmelerinin beraberinde etik örgüt iklimini oluşturmaları, çalışanlarca bu iklimin anlaşılabilmesini sağlamalıdır. Etik örgüt iklimi kavramını en düzgün şekilde tarif edebilmek için ilk önce etik, örgüt kültürü,

örgüt iklimi gibi kavramları kısaca irdelememiz gerekmektedir. Böylelikle resim daha geniş açıdan görülecektir.

1.1.Etik

Etik ve ahlak kelimeleriyle yaşamımızda sıkça karşılaşmaktayız. Çoğu vakit birbirlerinin yerine de kullanılan bu iki kavram özellikle iş hayatında günden güne daha da önemli duruma gelmektedir. Çünkü çalışanlar iş hayatında birçok etik ikilemle karşılaşmaktadırlar. Bu ikilemlerin yanında etik meseleler de örgütlerin faaliyetlerini olumsuz biçimde etkilemektedir. Bu gibi ikilem ve meselelerin çözümlenebilmesi için de çalışanların etik hakkında bilinçlendirilmesi ve etik örgüt ikliminin yaratılabilmesi çok önemlidir.

Türk Dil Kurumu (2014) etiği “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” olarak tanımlamaktadır. Yine bu sözlükte ahlak, “bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları” olarak tanımlanmıştır. Pieper (1999) etiğin aslen Yunanca “ethos” sözcüğünden geldiğini ve iki farklı anlamda kullanıldığını belirtmektedir. Birincisi, “alışkanlık, töre, gelenek” anlamıdır. Ancak asıl anlamı olan ikinci kullanımına göreyse: “Eylemi gerçekleştiren kişi, kendisine gelen eylem kaidelerini ve değer boyutunu sorgulamadan gerçekleştiren değil, anlayarak ve üzerinde düşünerek istenen iyiyi ortaya çıkarmak için bunları alışkanlığa çeviren kişidir”. Böylece “alışkanlık, töre ve gelenek” kavramları karakter anlamına da gelmekte ve erdemli olmanın ana hali olarak pekişmektedir (Pieper, 1999, s.30). Etik doğru ya da yanlışın ne olduğunu gösteren, insan davranışının felsefi boyutta irdelenmesi olarak da tanımlanmaktadır.

“Etik, felsefenin bir dalıdır; ahlak felsefesidir ya da ahlak, ahlaki sorunlar ve ahlaki yargılar hakkında felsefi düşünmedir.” diye tanımlanabilir (Frankena, 2007, s.20).

Feldman da Frankena'nın tanımıyla örtüşen benzer ifadeler kullanmaktadır. Feldman (1978) etiğin bazı filozoflarca etiğin, ahlakın felsefî boyutta incelenmesi şeklinde tanımlandığını ifade etmiştir. Buradan hareketle önce ahlak ve felsefî inceleme kavramlarını anlamamanın, etik kavramını anlamak için ilk şart olduğunu belirtmiştir (Feldman, 2009, s.11). Drucker (1999)'a göre ahlak, açık bir değerler düzenidir. Çok fazla değişmez; bir kurum veya durumda ahlaki davranış diğer bir kurum ya da durumda da ahlaki davranıştır (Drucker, 1999, s.190). Felsefî inceleme ise bir kavramı veya olayı farklı felsefî boyutlarda incelemektir. Ahlaki incelemeleri “betimleyici ahlak, kuramsal olmayan ahlak, normatif etik ve metaetik” olarak dört ayrı şekilde ele alabiliriz. Betimleyici ahlak, farklı ahlaki inançları inceler. Kuramsal olmayan ahlak, bireylerin genel ahlak prensiplerine doğrudan atıfta bulunmadan önemli ahlaki sorunlar hakkında inanışları müdafaa etmeye ve geliştirmeye uğraştıkları alandır. Normatif etik, ahlaki yönden doğru davranış hakkındaki ana prensipleri keşfetme, formülleştirme ve müdafaa girişimidir. Metaetikte ise diğer ahlak felsefesi çeşitlerinin bu alana dahil olması dışında ahlaki değerlendirmenin kritik terimlerinin anlamlarını bulmaya ve açıklamaya çalışılır (Feldman, 2009, s.23-25).

Paliwal (2006) etiğin yeni bir keşif olmadığını ifade etmektedir. Yüzyıllarca insan davranışlarıyla ilgilenen düşünürler, etik ile ilgili her biri birbirinden farklı sonuçlara ulaştıran yaklaşımlar ortaya çıkarmışlardır (Paliwal, 2006, s.3). Crumpton (2012) etiği, kişiler ve örgütler için uygun kurallar birliği oluşturmaya yardımcı ahlaki prensipler ve değerler sistemi olarak ifade etmektedir (Crumpton, 2012, s.49). Tuan (2012) ise etiğin herhangi bir kültürü oluşturan insanların arasındaki kişisel inanç sistemlerine yönelik bakış açılarının değişimine dayalı karmaşık bir kavram olduğunu ifade etmektedir (Tuan, 2012, s.136).

Etik, kişiler, toplumlar ve örgütlerce karşılaşılmaması olası olan soruları cevaplarken neyin yanlış neyin doğru olduğu hakkında bir kanıya ulaşılabilmesine yardımcı olur (Pheysey, 1993, s.207).

Johnson ve Ridley (2008) profesyoneller için etiğin bütünlük kavramı ile başladığı fikrindedirler. Etiğe olan bağlılık ahlaki prensiplerle uyumlu şekilde çalışarak ve yaşayarak başlamalıdır. Bireylerin hareketleri her daim ve her anlamda bu prensiplerle tutarlı olmalıdır (Johnson ve Ridley, 2008, s.1).

Etik ile ilgili bu bilgilerden yola çıkarak iş yerlerindeki davranışların genel etik kaidelerine uygun olmasını sağlayan kurallar bütünü iş etiği olarak adlandırabiliriz. İş etiği, iş yerindeki davranışlardan hangisinin doğru hangisinin yanlış olduğu hakkındaki görüşlere dayanan davranış kuralları ve prensiplerinin bütünüdür (Özdemir, 2003, s.155). Özgener (2002)'e göre iş etiği, ekonomi ve iş dünyasının sunduğu imkanlar yönünde sağduyulu kararlar vermemizde yön bulmamızı sağlayan prensip ve değerleri ele alan bir disiplin olarak ifade edilmektedir (Özgener, 2009, s.177).

Yalnızca gündelik hayatımızda ya da felsefi biçimde değil, iş yaşamında da örgütler oldukça önemli ve gerekli olan etik ile ilgili bilinç düzeylerini artırmalıdır. Özellikle yöneticiler veya örgüt içindeki liderler izleyicilerine etik davranışlar hakkında model olmalıdırlar. Bu şekilde çalışanların örgütlerine duydukları güven artacak, yalnızca örgütteki paydaşlara değil tüm paydaşlara güven verilmiş olacak ve örgütün itibarı artacaktır.

1.2.Ahlak

Ahlak, kararlar ve davranışlar içinde neyin iyi veya doğru, neyin kötü veya yanlış olduğunun farkıdır. (Srivastava vd., 2013, s.283). Ahlak; kişi veya topluluğun belirli eylemlerinin doğru veya yanlış olduğunu, eylemi gerçekleştirenlerin iyi veya kötü yanlarını ve söz konusu eylemlerin yöneldiği amaçlarla alakalı olarak insanlığın refahını oluşturan öğelerin neler olduğunu araştıran ve bu öğeleri özendirmek için gerekli davranış ve karar çeşitlerini açıklayan standartlar, değerler, prensipler ve kaideler bütünü olarak ifade edilebilir (Özgener, 2008, s.33).

Ahlak, bir bakıma toplumsal bir kurumdur; kişinin kendine örnek alacağı basit bir buluşu değildir. Bireyin dili, devleti veya dini gibi, kişiden önce de vardır sonra da var olmaya devam edecektir; kişi, bunun içine doğar ve bu durumun bir parçası olur. Bununla birlikte ahlak, yalnızca, kişinin başka kişilerle olan bağlantılarını idare eden bir sistem olmak anlamında toplumsal değildir; bu şekilde bir sistem, tamamen bireyin kendi ürünü olabilir; çünkü bireyin diğerlerine yönelik davranış biçimlerinin olması neredeyse kaçınılmazdır. Ahlak, bu anlamda önemli ölçüde toplumsaldır; ancak aynı anda büyük ölçüde, kökleri, müeyyideleri ve fonksiyonları bakımından da toplumsaldır. Kişinin ilk defa, bir biçimde, karşılaşmış olduğu, toplumun, kişilere ve küçük gruplara yol gösterecek bir vasıta (Frankena, 2007, s.23-24).

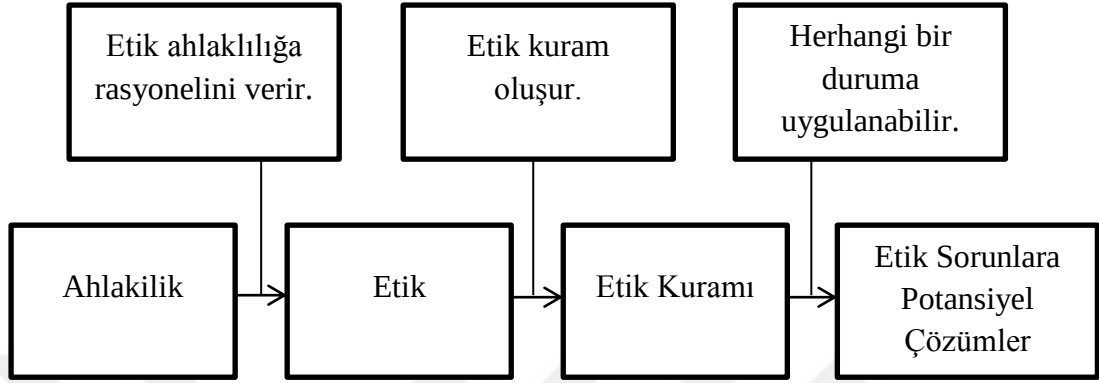
1.3.Etik ve Ahlak Arasındaki Farklar

Etik ve ahlâk kavramları birbirlerine yakın kavramlar olsa da, aralarında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle etik direkt olarak ahlâk kavramıyla değil, “ahlâk felsefesi”yle eş biçimde kullanılmalıdır. Ahlâk; doğru ve yanlış, iyi ve kötü, erdem ve kusur ile olduğu kadar yaptıklarımız ve bunların sonuçlarını değerlendirme ile alakalıdır. Ahlâk felsefesi veya etik, ahlâkı konu alan felsefe dalıdır. Bu bağlamda ahlâk terimlerini ve etiksel yargıları çözümler, takındığımız ahlâkî tutumlarımızın arkasındaki yargılarımızı araştırır (Seymen ve Bolat, 2007, s.25).

Ahlaki davranış, eylem ve yargılarla ilgilenen etik, felsefe ve bilimin mühim bir unsuru ve sistemli bir çalışma ortamı olmuştur. Ahlak, doğru-yanlış, iyi-kötü, erdem-kusur ile davranışları ve davranışların neticelerini değerlendirme ile alakalıdır. Etik veya ahlak felsefesi, ahlaki ele alan felsefe dalıdır (Erturhan ve Filizöz, 2011, s.140-141).

Crane ve Matten, ahlakilik, etik ve etik teorisi arasındaki ilişkiyi şekildeki gibi göstermektedir.

Şekil 1. Ahlakilik, Etik ve Etik Kuramı Arındaki İlişki



Kaynak: Crane A., Matten D., Business Ethics “A European Perspective”, **Oxford University Press**, New York, 2004, s.12

Crane ve Matten’e göre; “Ahlakilik, kişi veya toplum için doğru ve yanlış belirleyen sosyal süreçlerde içkin olan inançlar, değerler, normlar ile alakalıdır.” Etik ise; ahlakilik çalışması ile alakalıdır. Belirli bir durumda doğru veya yanlış tanımlayan özel kaideler ve prensipleri net bir biçimde ortaya koymak için yargılamayı içerir. Bu kaideler ve prensipler etik teoriler olarak tanımlanır (Crane ve Matten, 2010, s.5).

Ahlakın, olgusal ve tarihsel yönden yaşananları içinde barındırır; etik ise bu olguya yönelen felsefe disiplini. Bir felsefe disiplini olarak etiğin vazifesi, bir “moral” (ahlak) geliştirmek ve buna riayet edilmesini tavsiye etmek değil; ahlaki ilişkilerin niteliği hakkında genel bir yargıya varmaktır (Özdemir, 2003, s.152).

1.4.Temel Etik Yaklaşımlar

Temel etik yaklaşımlar, teleolojik ve deontolojik yaklaşımlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Teleolojik yaklaşımlar sonuç odaklı yani erekçi yaklaşımlardır. Deontolojik yaklaşımlar ise sonuç odaklı olmayan yani ödevci yaklaşımlardır.

Şekil 2. Etik Teori ve Temsilcileri

ETİK TEORİ	TEMSİLCİSİ	TANIMI
Teleolojik Etik (Sonuç Etiği)	John Stuart Mill (1806 – 1873)	Bir davranışın ahlaki açıdan doğruluğu hedeflenen sonuçlarınca belirlenir.
Deontolojik Etik (Ödev Etiği)	Immanuel Kant (1724 – 1804)	Bir davranışın, ahlaki açıdan doğruluğu yol açtığı sonuçta değil, eylemin temelindeki prensip ve maksattadır.

Kaynak: Hitt W. D., Ethics And Leader Ship: Putting Theory Into Practise, **Battelle Press**, United States, 1990, s.3

1.4.1. Teleolojik Teoriler (Erekeçi Teoriler)

Teleolojik kavramı, “Sonuçlar hakkında rasyonel düşünme.” anlamına gelir. Teleolojik etik kavramına göre, bir eylemin neticesi, onun ahlaki durumunu tanımlar. Bu nedenle sonuç, gidiş yolunu ve kullanılan araçları meşrulaştırır. Bu durumda davranışın neticesi iyi ise, bu davranışın doğru olduğu söylenebilir (Erdoğan, 2006, s.7).

Erekeçi yaklaşıma göre bir davranış için neticesine bakılmaksızın iyi ya da kötü diyemeyiz. Bu davranış iyi ya da kötü yapan onun neticesidir. Farklı bir deyişle erekeçi yaklaşım, bir davranışın iyi, kötü, doğru ya da yanlış olmasını neticelere göre belirlemektedir. Teleolojik teorilere göre, bir davranış arzu edilen sonuca erişirse, ahlaki bakımdan doğru ve iyidir. Teleolojik etik, kararların neticeleri ve hedefleri üzerinde durur ve bu şekilde etik veya etik dışı olarak tanımlanabilir (Yücel ve Çiftçi, 2012, s.134).

Erekeçi teori, ahlaki bakımdan neyin doğru, neyin yanlış veya neyin yükümlülük olduğuna bağlı temel veya nihai ölçütün veya standardın, ortaya çıkarılan ahlaki olmayan değer olduğunu gösterir. Doğrudan veya dolaylı şekilde başvurulacak son şey, ortaya çıkarılan iyi kavramının karşılaştırmalı miktarı, yani kötüye oranla ortaya

çıkarılan iyyinin miktarıdır. Sonuç olarak, bir davranış kötüye bakılırsa daha büyük ölçüde iyi üretiyorsa, üretmesi olasıysa veya üretmeye yönelikse doğrudur; ancak bunları gerçekleştiriyorsa yanlıştır. (Frankena, 2007, s.36-37).

Bu sistemde bir davranışın ahlaki doğruluğu, hedeflenen neticelere ne kadar varıldığı ile alakalıdır. Davranışın neticesi arzu edilen yönde ise o davranış ahlaki, değilse o davranış ahlaki değildir. Hedeflenen sonuç etiği faydacılık olarak da bilinir. Mill faydacılığı on temel ilkeyle özetlemiştir (Hitt, 1990, s.5).

1. Bir davranışın doğru ya da yanlış olduğuna karar verebilmek için muhtemel neticelere odaklanılmalıdır.
2. Davranış kuralları, onlara uyum sağlayacak kişilerin karakterinden yola çıkarak oluşturulmalıdır. (İnsan olma kavramının bir neticesi olarak).
3. Davranışların doğruluk miktarı arttıkça, mutluluklar artar, azaldıkça mutluluklar azalır.
4. Mutluluk, acının eksikliği, hazzın mevcudiyeti olarak ifade edilebilir.
5. İnsanların kendi mutluluğunu istemesi mutluluğa ulaşmak için yeterli bir sebeptir.
6. Mutluluk insan davranışlarının yegane hedefidir. Mutluluğun ölçütü ise ahlaki oluşudur.
7. Mutluluk, kişinin kendi mutluluğunu değil, davranışının doğruluğunun belirleyicisidir. Ancak bunlar yine de birbiri ile ilintilidir.
8. Davranışın yarar derecesi, mutluluğu ortaya çıkarabilir veya mutsuzluğu engelleyebilir.
9. Bir davranışın etik bakımdan doğru kabul edilmesi için, davranışın sağladığı tüm yararın kişinin yapacağı başka bir davranışın sağlayacağı tüm faydadan daha büyük olması gerekir.
10. Faydacılık birbirine zıt etik sorumluluklar arasında seçim yaparken, genel bir hakemlik görevi görür.

1.4.1.1.Etik Egoizm

Etik egoizm bir etik teoridir; bir davranış modeli ya da karakter özelliği değildir ve pratikte, mütevazı ve fedakar olmakla bağdaşır. Etik egoistolan bir kişi, yaşamı boyunca teorisine göre davranırsa bile, bencil ve çıkarıcı denilecek şeyler yapmayabilir. Etik egoistin bunları yapıp yapmaması, bunlardan uzun vadede elde edeceğini planlayıp planlamadığına bağlıdır. Etik egoist, mütevazı olmanın ve başka insanları düşünmenin, kendisi için izlenecek “en iyi yol” olduğunu varsayabilir. Bir başka ifadeyle oldukça “aydın” bir egoist olabilir (Frankena, 2007, s.43).

1.4.1.2.Faydacılık

Etik egoizmden ve deontolojik (ödevci) teorilerden hoşnut olmayan bireyler için en doğal seçeneklerden biri faydacılık olarak adlandırılan teleolojik (erekçi) teoridir. Deontolojik teoriler başka insanlara değer verir, ancak iyinin artmasına yeterli derecede değer vermez; egoizm iyinin artmasına değer verir ancak başka insanlara yeterince değer vermez; faydacılıksa bu eksikliklerin her ikisini de ortadan kaldırır. Bununla birlikte, temel prensipler arasındaki muhtemel çatışma problemini de giderir (Frankena, 2007, s.71).

1.4.1.2.1.Eylem Faydacıları

Eylem faydacılarına göre çoğunlukla tatbik edilebilir olan şey, bireyin neyin doğru neyin mecburiyet olduğunu direkt olarak fayda prensibine başvurarak söylemesidir. Farklı bir söylemle bireye uygun olan davranışlardan hangisinin evrende kötüye oranla en fazla ölçüde iyiyi üreteceğini ya da üretmesinin olası olduğunu kavramaya çabalayarak söylemesi olduğunu iddia eder (Frankena, 2007, s.73).

1.4.1.2.2.Kural Faydacıları

Kural faydacılığı, Mill'e mal edilen ve günümüzde gözde olan oldukça değişik bir görüştür. Kural faydacılık, tıpkı kural ödevcilik gibi, ahlakta kuralların merkeze alınmasına önem verir ve çoğunlukla herhangi bir durumda ne yapılacağına, hangi davranışın en iyi neticeyi vereceğinden ziyade doğruyu söyleme kuralına giderek karar verilmesi gerektiğinin altını çizer. Ancak ödevcilikten değişik olarak, hangi kuralın çoğunluk için en fazla genel iyiyi ortaya çıkaracağını düşünerek kuralları belirlemek gerektiğini söyler. Sonuç olarak esas soru, hangi davranışın değil hangi kuralın en fazla yararı getireceğidir (Frankena, 2007, s.80).

1.4.2.Deontolojik Teoriler (Ödevci Teoriler)

Kant'ın geliştirdiği deontolojik teori için ilkeli karar verme düzeni denilebilir. Bu yaklaşımın inandırıcılığı yüksek, kapsamı ise geniş bir etik anlayıştır. Bu sistemlerden birey karar verirken ya da eylemde bulunurken sonuçlardan ziyade prensip ve kuralların doğruluğuna bakar. Bu yaklaşım “insanların sana nasıl davranmasını istiyorsan, sen de onlara öyle davran” ilkesine yoğunlaşır. Ancak doğru ilke ve kurallar izlenerek doğru davranış gösterilebilir (Yücel ve Çiftçi, 2012, s.135).

Bir davranışın ahlaki doğruluğunun kanun ve kaidelerce belirleneceğini iddia eden bu yaklaşımın en önemli temsilcilerinden biri Kant'tır. Bu bağlamda Kant'ın ifade ettiği etik ilkeleri şöyle sıralayabiliriz:

1. Tüm etik kavramlar öncüllere (a priori) dayanır. Bu nedenle denetsel bilgiden ayrı tutulamaz.
2. Bireyler zorlamaların dolayı ya da davranışın ciddi anlamda iyi olmasından dolayı eylemde bulunabilirler.
3. İnsanların kendilerini sınırlayan ilke ve kaideleri temel almaları gerekir.
4. Erdemli davranışlar aynı zamanda ilkelere de yakışır biçimde davranmaktır.

5. Sonsuz mutluluk haz dolu değil, erdem dolu bir yaşamdır.
6. Erdem aynı zamanda bir ölküdür. Kişiler bu ölküye ulaşabilmek için yeterince çalışmalıdır.
7. İnsanlar kendilerini diğer insanlarla değil, kendi mükemmellik ölküleriyle kıyaslayarak değerlendirmelidirler.
8. İnsanlar ahlak kaidelerini kendi eylemlerini göre değil, kendi eylemlerini ahlak kaidelerine göre düzenlemeleri gerekir.
9. Davranışların altında yatan ilkeleri herkes için geçerli temel kaideler olarak görüp buna göre eylemde bulunulmalıdır.
10. İnsanlara karşı yapılan eylemlerde sadece kendi hedeflerini değil, diğer tarafın hedeflerini de dikkate almak insanları hedefe götüreceğ araçlar olarak kabul etmek gerekir.

1.4.2.1.Eylem Ödevci Teoriler

Geleneksel kaidelere dayalı etiğe aykırı olan başka bir yaklaşım da eylem ödevciliktir. Bu yaklaşım, bireysel durumlarda bize doğru veya yanlış gösterirken herhangi bir kriter sunmaz; bireysel yargıların esas olduğunu ve genel olan her kaidenin bireysel yargılardan üretildiğini ifade eder. Bu yaklaşım doğru olanı ortaya koymak için bir çeşit yol tavsiye eder. Bu yol, olaylarla alakalı meseleler hakkında netliğe ulaşmak ve sonrasında ne yapılması gerektiğine ait olarak, sezgicilerin dediği gibi bir çeşit “sezgi” veya varoluşçuların dediği gibi bir çeşit “karar” vasıtasıyla hüküm vermektir. Ancak eylem ödevcilik bireylere herhangi bir ölçüt veya rehber prensip tavsiye etmez, olsa olsa tecrübeler dayalı kaideler önerir (Frankena, 2007, s.53).

Eylem ödevciliğin temel savı, toplumda geçerli olan kurallara yönelik olan itirazlar haricinde, her durumun farklı ve tek olduğudur. Hatta tecrübeler dayalı kaideler haricinde herhangi bir genel kaidenin bu durumda çok yardımcı olamaz. Tüm durumların yeni ve tek olduğuna doğru olsa da, bu durumların her anlamda tek olduğuna

veya ahlaki açıdan farklı bir duruma benzemez olduğu söylenemez. Tüm söylediklerimize rağmen olay ve durumlar belli önemli taraflarıyla birbirlerine benzerler. Aksi olsaydı günlük hayatta ve bilimdeki gibi doğru ve genel savlarda bulunamazdık. Bundan dolayı ahlaki bakımdan genel savlarda bulunamayacağımızı düşündürecek herhangi bir neden yoktur (Frankena, 2007, s.53).

1.4.2.2.Kural Ödevci Teoriler

Birey ahlaki bakımdan bir tercihte bulunurken, yargıya varırken ve akıl yürütürken çeşitli prensip veya kaideleri benimser. Bu da bizleri kural ödevciliğe ulaştırır. Bu yaklaşım kurallardan oluşan ve erekçi olmayan bir kriterin bulunduğunu iddia eder, ancak bu kuralların baskın kurallar olması şart değildir. Kural ödevciler çoğunlukla, kriterlerinin doğruyu söyleme veya anlaşmalara uyma gibi belirli kurallardan meydana geldiğini iddia ederler. Belirli şartlarda her zaman belirli biçimlerde davranışlarda bulunulması gerektiğini ifade ederler (Frankena, 2007, s.56).

1.4.2.2.1.İlahi Emir Teorisi

Kural ödevciler, şayet, ahlaki kriter olmaya müsait, erekçi olmayan tek bir temel prensibin bulunduğunu ispatlayabilirse, temel prensipler arasındaki muhtemel çatışma probleminden kurtulabilir. Kural ödevciliğin tekçi bir çeşidi de uzun ve mühim tarihiyle İlahi Emir teorisidir. Bu teori ayrıca Tanrıbilimsel istenççilik olarak da bilinir; doğru veya yanlış ölçütünün Tanrının isteği ya da kanunu olduğunu iddia eder. Bu yaklaşımı iddia edenler bazen Tanrı tarafından doğrunun emredilmiş, yanlışın ise yasaklanmış anlamına geldiğini iddia ederler. Ancak buna rağmen hepsi, bir davranışın veya davranış biçiminin yalnızca Tanrı tarafından emredildiği için doğru veya yasaklandığı için yanlış olduğunu iddia ederler (Frankena, 2007, s.60-61).

1.4.2.2.2.Kant’ın Teorisi

Kural ödevciliğin tekçi çeşidine bir başka örnek de Immanuel Kant tarafından verilir. Tartışma Kant’ın koşulsuz emirin ilh hali dediği ifadeyle sınırlandırılmalıdır: “Sadece, aynı anda evrensel bir yasa olmasını da isteyebileceğin bireysel bir prensibe göre davranışta bulun.” Kant bu söyleminde, Sidgwick ve Rashdall alıntılarına oldukça benzer bir prensip sunuyor ve bu prensibi hayatımızın merkezine koymamız gereken daha somut bireysel prensipleri veya kaideleri belirlemenin gerekli ve yeterli ölçütü olarak tavsiye ediyor. Bu prensip kabul edilmiş olsa da esas mesele bunun yeterli olup olmadığıdır.

1.5.Etik Karar Verme

Etik kararlar verirken tercih ve değerler baz alınır. Düşünürler uzun zamandır gerçeğin önemi ve değer önemi arasında ikiye ayrılmışlardır. İş etiği de içinde olmak üzere tüm etik araştırmalar değerlerle alakalıdır (Abyad, 2014, s.41).

Etik karar verme konusunda çok fazla araştırma yapılmış ve model ortaya konmuştur. Bu modellerin içinde en bilinen ve çoğunlukla başka modellerinde bağlı olduğu model Rest’in etik karar verme modelidir. Bu model, organizasyonel düzenlemelere kolaylıkla adapte edilebilecek bir modeldir. Rest’in etiksel eyleme yönelik modeli aşağıdaki dört temel basamaktan oluşan bir prosese dayanmaktadır (Rest, 1984, s.20-22):

a) Etiksel Sorunun Farkına Varılması: Etik karar verme prosesinin başlaması için öncelikle kişinin etiksel sorunu anlaması gerekir. Birey burada karşılaşılan durumun, alakalı tarafların kazançlarını, refahını ve beklentilerini nasıl etkilediğini belirler. Bu noktada ilgilenilmesi gereken birkaç husus vardır. Birincisi insanların çoğunlukla basit meselelerde dahi, bu meseleleri değerlendirmede zorlanmaları ve hatta bazen etiksel bir sorunla karşılaştıklarının bile ayırdında olmamalarıdır. İkincisi kişiler

arasında duyarlılık bakımından farklılıkların bulunmasıdır. Kimileri başkalarının durumuna aldırılmazken, kimileri sarfettiği kelimelerden eylemlerine kadar fazlasıyla özenlidirler.

b) Ahlâkî Gelişim ve Etiksel Yargılama: Bireyler etiksel sorunun farkına vardığında etiksel bir hüküm verme eğilimindedirler. Bu aşamada Kohlberg'in (1976) Zihinsel Ahlaki Gelişim Modeli geçerli olur. Bu nokta, bireyin muhtemel davranış şekillerinden hangisinin ahlaki bakımdan doğru, adil ve bireyin ülkelerine daha uygun olduğuna karar vermesiyle alakalıdır.

c) Etiksel Niyet: Farklı davranış şekillerinin farklı değerleri yansıttığını ve farklı güdüleri devreye soktuğunu göz önünde bulundurulacak olursa, etiksel karar verme bakımından kişinin hangisine göre tercihte bulunacağı önem arz eder. Mesele kişi etiksel anlamda doğru bulduğu bir eylemin kendisine zararı dokunacağını düşündüğünde başka bir tercihte bulunabilir. Bundan dolayı etiksel yargılamalarda bireyin ahlaki gelişim düzeyi etkiliyse de bu yargılama kendi başına yeterli değildir. Bu bağlamda etiksel niyet verilecek kararda etkilidir. Etiksel bir eylemi ortaya koyma yönündeki niyet güçlü olduğu müddetçe kişinin o eylemi ortaya koyma ihtimali daha yüksek olacaktır.

d) Etiksel Davranış: Bu seviyede harekete geçme ve davranış planını uygulama adımları bulunur. İzlenecek adımların, karşılaşılabilecek zorlukların neler olabileceği tayin edilir. Birey, usanmışlıkları ve hayal kırıklıklarını aşmaya çabalar ve kendisini farklı hareket etmeye yöneltecek durumlarla mücadele eder. Özetle birey bu seviyede diğer değişkenlerin etkileriyle savaşılarak etiksel davranışa odaklanır. Bu seviyede kararlılık, güçlü kişilik, cesaret, azim , mücadele gibi özellikler çok önemlidir.

1.8.Örgüt Kültürü

Kültür bugünlerde sıklıkla kullandığımız, tanımını haricinde de anlamlar atfettiğimiz bir kavramdır. Antropolojiden ödünç alınmış kültür terimi hakkında hala bir fikir

birliğine ulaşılammıştır. Farklı durumlarda değişik anlamları olan kültür kavramı için Smircich şöyle söylemiştir: Kültür, bireylerin biyolojik ve psikolojik gereksinimlerini gideren bir vasıtaadır; kültürü uyumu temin eden bir sistemdir, kişiler ve sosyal yapıları bir araya getirir; kültür bilginin bölüşüldüğü bir düzendir; kültür anlam ve sembollerin bölüşüldüğü bir düzendir; kültür bir reflektördür (Smircichi, 1983, s.339-342). Bir diğer tanıma bakacak olursak kültür, örgüt elemanlarınca paylaşılan inanç ve beklentilerin meydana getirdiği biçimlerdir. Bu inanç ve beklentiler örgütteki kişi ve toplulukların hareketlerine güçlü bir biçimde şekil veren normları meydana getirir (Schwartz, 1981, s.33).

Kültür topluluk halinde sahip olunan bir olgudur, çünkü hiç değilse aynı sosyal ortamda yaşayan kişilerce paylaşılır ve öğrenilir. Kültür, işte bu sosyal oyunun yazılı olmayan kaidelerini meydana getirir. Kültüre doğuştan sahip olamayız ancak öğrenebiliriz. Hofstede ve arkadaşları bilişsel programdaki benzersizliğimizin üç seviyesini şekildeki gibi göstermektedir (Hofstede vd, 2010, s.6).

Şekil 3. Zihinsel Programdaki Eşsizliğin Üç Düzeyi



Kaynak: Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M., Cultures and Organizations, **McGraw-Hill**, New York, 2010, s.6

Örgüt kültürü, öğrenilmiş eylemlerden oluşmakta, bireyin biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını sağlamaktadır. Üyelerinin sadakat geliştirmesine yardım eden, ayrıca farklı kimlik kazandıran örgüt kültürü aynı zamanda üyelerce paylaşılan iç değişkenleri arz etmektedir. Bu bağlamda kültür, işgörenlerin eylemlerini açıklamakta ve örgütü diğerlerinden farklı hale koymaktadır. Bireylerin belli temellere göre bir araya gelmelerini gerekli kılmakta, bundan ötürü bütünleyici bir rol yüklenmektedir (Aydoğan, 2004, s.6).

Her örgütün bir yapısı ona bağlı olarak bir kültürü vardır. Bu yapı işgörenlerin davranışlarını biçimlendirmektedir. Bu yapı sağlıklı biçimde tanımlanmadan, değişimlerin işgörenleri nasıl etkileyeceği belirlenmeden organizasyonel değişimlere kalkışmak çok kez olumsuz sonuçlanabilir. Bundan dolayı örgüt yapısı ve varolan örgüt kültürünü ortaya koymak, bunlara istinaden önlemler almak işi daha kolay hale getirecektir (Arslan, 2012, s.145).

Örgüt kültürü, gündelik iş ortamının dinamiklerini kavramada temel etkindir. Aynı zamanda toplumsal sistemi koordine edici üye davranışlarının meydana getirilmesini sağlar (Erkmen ve Bozkurt, 2011, s.200). Örgüt kültürüne dayalı şu temeller ve ortak tarafların dikkat çektiği gözlemlenmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s.37-38):

1. Örgüt kültürü, örgütteki kişilerin hangi şekilde hareket edeceği hakkında bilgi sunan ve paylaşılan değerlerin toplamıdır.
2. Örgüt kültürünün temel güç olmasından dolayı, kişilerce sorgulanmadan kabul edilen ve tüm hareketleri şekillendiren yazılı olmayan değerlerdir.
3. Örgüt kültürü, süreç içerisinde karşı karşıya gelinen örgütsel varlık problemlerine sunulan çözümlerden ve bunlara ait genel kabullerden temellenir.
4. Örgüt kültürü, değerlerin aktarımı ve paylaşımında yer alan semboller, bunlara atfedilen anlamlar, hikayeler ve geçmiş vakalar gibi unsurları içerir.

Bu nitelik ve temeller esas alındığında örgüt kültürü, “örgütü karakterize eden, gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme biçimlerinin kurgusu” olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s.36).

Örgüt kültürünün tabanına gidildiğinde asıl unsurlarını değerler, temel varsayımlar (inançlar), tutumlar, normlar, semboller, mitler, kahramanlıklar, törenler ve ideoloji olarak ifade edebiliriz.

Değerler: Değerler, organizasyon içerisinde başarıyı ifade eden, standartlarını oluşturan ve bunlarla çalışanların iş ve davranışlarını tanımlamayı, değerlendirmeyi ve yargılamayı sağlayan kavram ve varsayımlardır (Başaran, 2004, s.36).

Temel Varsayımlar (İnançlar): İnançlar örgüt içerisinde neye inanılacağı ve neye inanılmayacağını belirleyen değerlerdir. Mesela çalışma sonucunda başarının temin edileceği ve bu başarının mükafatlandırılacağına olan inanç, çalışanları motive edecek bir etki sağlar (Bakan vd, 2004, s.36).

Örgütte çalışanların inançları ne kadar birbirine benzerse, örgütün inançları da o kadar güçlü olur. Unutulmamalıdır ki inançlar örgütün ve örgüt kültürünün sürekliliğini korur (Erkmen, 2010, s.51).

Tutumlar: Tutum, kişinin bir konuya karşı sahip olduğu bir tepki eğilimidir. Kişilerin bir konu hakkında tutum edinmeleri direkt olarak tecrübeyle olabildiği gibi, dolaylı yoldan diğer insanlardan veya yayınlardan aldıkları veriler aracılığıyla da olabilir. (Erkmen, 2010, s.52).

Kişi, istediği ve öğrendiği inanç sayısı kadar değere sahiptir, ancak karşılaştığı nesne ve vaziyetlerin sayısı kadar tutuma sahiptir. Bu durumda tutumların değerlerden

daha fazla olduğu söylenebilir. Tutumların belirleyicisi değler ve inançlar iken, tutumlar belirlenenin kendisidir (Doğan, 2012, s.54).

Normlar: Normlar, grup üyelerince onaylanan ve beklenen ortak düşünüş ve eylem standartlarıdır. Normlar; duygular, değler, gelenekler, ilgiler ve adetler gibi tutum ve davranışların büyük kısmını kapsar. Tüm bu normlar, üyelerin iyi durumlarını muhafaza etmek için onlardan beklenen kaideler ve uygulamaları oluşturur (Erkmen, 2010, s.50).

Normlar çoğunlukla yazılı olmasa da tüm üyeler, uyulması zorunlu kuralların bilincindedir. Normlar, grup üyeleri üstünde güçlü etkilere sahiptir. Normlar grup üyelerinin doğru veya istenen hareketlere ilişkin inançlarını gösterir (Doğan, 2012, s.54).

Semboller: Semboller, örgütsel bir değere sahiptir. Semboller, unvanlar, ofisin yerleşme biçimi, büyüklüğü, mobilyaları, özel yemek olanakları, özel park yerleri, otomobiller, uçaklar gibi konum ve gücü gösteren birçok şeyi kapsar. Semboller örgüt içinde, gücün hiyerarşi adımlarındaki paylaşımını anlamak için kullanılır. Her örgütün kendi içerisinde sembol ve işaretler bütünü benzersizdir ve üyelerin ortak fikirlerine bağlıdır (Erkmen, 2010, s.68).

Mitler: Mitler, bir toplumda yaşanan olayların veya o toplumun düzen ve ilişkilerini temellendiren yapıların hikayeleştirilerek ifade edilışıdır. Mitler, anlaşılmayan konulara netlik getirir, karışıklıkları uzlaştırır ve ikilemleri çözer (Doğan, 2012, s.55).

Kahramanlıklar: Kahramanlar, toplum veya topluluğun ana karakterini direkt oluşturabilme imkanına vakıf olabilirler. Kahramanlar bir toplumda, bir toplulukta ya da bir kurumda güvenilen ve bu yüzden de davranışlar için örnek alınan gerçek veya

düş ürün, ölmüş veya yaşayan kişilerdir. Kahramanlar sosyal meselelerin çözümü ya da birlikte çalışma esnasında meydana çıkar ve orada bulunan insanlara model olur. Bu kahramanların toplum, topluluk veya kurumca desteklenen değerlere sahip olması gerekir (Doğan, 2012, s.55-56).

Törenler: Törenler, bir toplum, topluluk veya kurumda bulunan ideal değerlere ilişkin düzenlemelerdir. Törenler, bir kültürde teknik bakımdan anlamsız ama toplumsal bakımdan büyük önemi olan ve istenen değerlerin paylaşımını yerine getirme görevi sunan ortaklaşa hareketlerdir.

Törenler ve ayinler toplum, topluluk veya kurumlarca kıymet gören hareketlerin toplum, topluluk veya kurum üyelerine aktarılması, hem de sağlamlaştırılarak paylaşımın güçlendirilmesini sağlarlar (Doğan, 2012, s.56).

İdeoloji: İdeoloji, kişisel ya da ortaklaşa eylemin temelini meydana getiren felsefi ve siyasal bir doktrini oluşturan genel fikirler düzeni; bireylerin kendi varolma şartlarıyla ilişkilerinden kaynaklanan yaşayış şekilleri ile alakalı genel fikirler düzeni veya hakim bir sosyal sınıfın fikirler evreninde ortaya koyduğu ve kendi hakimiyetini güçlendirmeye yönelik fikirler düzenidir. İdeolojiyi direkt olarak kültürün bir elemanı olarak ele almak tartışmalı bir durumdur. Bunun sebebi ideolojinin esasında inançların, değerlerin ve normların bulunması ve ideolojinin bunlar yardımıyla tanımlanmasıdır (Doğan, 2012, s.56-57).

1.9.Örgüt İklimi

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi birbiriyle ilişkilidir. Kültürün bir ögesi olan çalışanların inanç ve değerlerinin, iklimin öğeleri olan örgütsel politika, uygulama ve prosedürlerinin çalışanlarca değerlendirilmelerini etkilemektedir (Schneider vd, 1996, s.9). İklimin uygulama, politika ve ödülleri gözlemlenebiliyorken, kültürün inanç ve değerleri doğrudan gözlemlenememektedir (Schneider vd, 1996, s.9).

Kültür ve iklim farklı bilim, kuram ve metodolojilerden gelmekle beraber yapılan çalışmalara bakıldığında iki kavramın arasında çok belirgin bir ayrım bulunmadığı tespit edilmiştir (Aydoğan, 2004, s.15).

İklim, “çalışanların algıladıkları, örgütte varolan uygulamalar, prosedürler ve ödüller ile kurulan atmosfer” olarak ifade edilmektedir ve söz konusu algılar her geçen gün gelişmektedir (Schneider vd, 1994, s.18). Schneider ve arkadaşları (1996) örgüt ikliminin, örgüt üyelerinin çıkarımları ile anlamlandırıldığını belirtmektedir. Bu çıkarımların dayandırıldığı iki sorun şu şekildedir:

1. Örgütteki gündelik işler nasıl gitmektedir? Örgüt esnek, yenilikçi ve hantal mı?
2. Örgüt hangi amaçların arkasından gitmektedir? Kalite, maliyet sınırlaması, pazar payı gibi.

Örgüt üyelerinin iklime dair edindikleri izlenimler, kendilerinden istenen, ödül getiren ve desteklenen davranışlar kadar, örgütün politikası, prosedürleri, uygulamaları ve günlük işlere de dayanmaktadır (Schneider vd, 1996, s.8).

Örgüt iklimi, kişiler üzerinde yoğunlaşarak, kavrama ve davranışı anlama meselesi üzerine eğilen, psikolojik bir yaklaşım olarak ifade edilmektedir (Davidson, 2003, s.206).

Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimi hakkında yaptıkları çalışmada örgüt ikliminin 9 alt boyutunu ele almışlardır. Bunlar (Muchinsky, 1976, s.373-374):

- **Yapı:** Çalışanların örgüt içinde algıladığı baskılar, kaideler, düzenlemeler ve prosedürlerdir. Örgüt içindeki yapı büroktik midir, yoksa aksine rahat ve fazla resmi olmayan bir atmosfer mi hakimdir?
- **Sorumluluk:** Kendi kendinin patronu gibi hissetmek. Çalışanların işlerini yürütürken bu işlerin kendi işleri olduğunun farkında olmaları.

- **Ödül:** Layığıyla yapılan işler sonucunda ödül verileceğini düşünmek. Cezadan çok ödülün altının çizilmesi, teşvik ve ödül verilirken hissedilen adillik.
- **Risk:** Örgütteki risklilik ve mücadele algısı. Örgütte göze alınmış belirli riskler alınması destekleniyor mu yoksa aksine daha güvenli biçimde risk almaktan kaçınılıyor mu?
- **Samimiyet:** Çalışma ekibi içinde arkadaşlığın hüküm sürmesi. Organizasyonda resmi olmayan sosyal gruplar yaygın mıdır?
- **Destek Ortamı:** Ekip içinde çalışanlar yöneticilerinden ve birbirlerinden yardım ve destek alabilmekteler midir?
- **Standartlar:** Açık ve örtük performans standartları ve amaçlar ne kadar mühimdir?
- **Çatışma Ortamı:** Organizasyon içindeki çatışmalar nasıl idare edilmektedir, açıkça sonuca bağlanmaktalar mıdır?
- **Kimlik:** Çalışanlar örgüte ait olduklarını ve o örgütün önemli bir parçası olduklarını hissetmekteler midir?

Litwin ve Stringer'ın araştırmasından sonra Goleman ve arkadaşlarının yapmış 3871 yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada örgüt ikliminin şu altı boyutu ortaya çıkmıştır (Goleman vd, 2011, s.43-53):

- **Esneklik:** Çalışanların yaratıcılıklarında serbest olması, kural ve prosedürlerin kısıtlı olma seviyeleri.
- **Sorumluluk:** Çalışanların örgütteki işleri gerçekleştirmek için hissettikleri sorumluluk duygusu.
- **Standartlar:** Çalışanların yüksek standartları yerine getirme arzuları ve verimliliği artırmak için yapılan baskıya gösterdikleri hoşgörü.
- **Ödüller:** Çalışanların iyi iş çıkartmaları için cesaretlendirilmesi ve bunun sonucunda teşvik etmek için adil biçimde ödüllendirilmesi.
- **Açıklık:** Çalışanların örgütün misyon ve vizyonundan açıkça haberdendirilmesi.

- **Grup Bağlılığı:** Çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmaya çabalamak ve daha çok sorumluluk almak için istekli olmaları.

İlk bakışta örgüt kültür ve örgüt iklimi arasındaki fark oldukça açıktır. Örgüt iklimi örgüt üyelerinin belirli bir vaziyete karşı sergiledikleri duygu, düşünce ve davranışları anlatır. Bu sebepten geçici, subjektif ve genellikle başkalarının gücüyle direkt olarak etkilenebilir. Örgüt kültürü ise örgüt ikliminin aksine daha geniş kapsamlıdır. Kökeni örgütün tarihinde olan, örgütçe meydana getirilmiş ve direkt olarak etkilenemeyecek kadar komplekstir (Denison, 1996, s.644). Litwin ve Stringer'in yaklaşımını destekleyen Schein'in modelindeyse kültürün meydana gelmesine katkıda bulunan unsurlar bulunmaktadır. Bunlar, değerler, inançlar, tutumlar, normlar, semboller, mitler, kahramanlıklar, törenler ve ideolojilerdir.

1.10.Örgüt Kültürü Ve Örgüt İklimi

Moran ve Volkwein'e göre örgüt kültürünün iki temel yönü bulunmaktadır: birincisinin öz ile ikincisinin ise biçim ile alakalı olduğunu savunmaktadırlar. Örgüt iklimi ile örgüt kültürü arasındaki ayrımları ise örgüt kültürünün bu iki yönünden yola çıkarak incelemektedirler. Kültürün büyük ölçüde bilinçdışı proseslerle alakalı olduğunu ve basitçe gözlemlenebilen ve anlamlandırılabilen bir nitelik olmadığını, örgüt iklimininse kültürün görünür tarafıyla alakalı olduğunu öne sürmektedirler (Doğan, 2012, s.107).

Örgüt iklimi; örgütün karakterini meydana getiren, örgütü başka örgütlerden ayıran, örgütü tanımlayan, örgüte hakim olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, devamlı niteliğine sahip ve işgörenlerin davranışlarına tesir eden ve onlardan etkilenen, somut biçimde gözle görülemeyip elle tutulamayan, ama örgütteki kişilerce algılanıp hissedilebilen ve tüm bu nitelikleri kapsayan psikolojik

bir kavram olup örgüt kültürü ile arasındaki farklar şunlardır (Karcioğlu, 2001, s.92-94):

1. Örgüt kültürü sosyoloji ve antropolojinin ana prensipleriyle, örgüt iklimiyse psikolojinin ana prensipleriyle alakalıdır.
2. Örgüt iklimi, kişilerin örgüt içindeki çalışmanın nasıl olması gerektiğine ait beklentileri ve bu beklentilerin hangi seviyede gerçekleştiğine ait algılarının sonucunda oluşan genel bir atmosferi, örgüt kültürüyse, bütün örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını biçimlendiren baskın değer ve inançları temsil eder.
3. Örgüt kültürü, örgüt ikliminden daha uzun sürelidir.
4. İşletme içinde baskın olan hava (iklim) motivasyon, verimlilik, iş tatmini ve başarı bakımından kültürden çok daha fazla tesirlidir ve kötü iklim örgüte zarar verebilir.
5. Kültür belirleyici, iklim değerleyicidir.
6. Kültür davranış normlarını meydana getirirken, iklim bu normlara ne kadar uyulduğu konusunda bir işarettir. Demek oluyor ki, kültür oyunun kaidelerini belirlerken, iklim ise kurallara ne ölçüde ve nasıl uyulduğunu belirtir.
7. Kültür, iklime göre daha çok bağımsız değişkendir, buna karşın iklim hem bağımlı hem de bağımsız değişken olabilir ve çoğunlukla bağımlı değişken olarak bu özelliğinden ötürü kolay değişebilir.
8. Farklı kültürlerde, örgüt ortamından ne ölçüde memnun olunması gerektiği konusunda çalışan beklentileri benzerse iklim profilleri de benzer olur.
9. Kültür, değerleri ve varsayımları paylaştığından ötürü, iklim kavramını da kapsar ve kültür paylaşılan varsayımlar, iklimse paylaşılan algılamalar olup kültür ideal çevrenin değerleri ve varsayımlarıyken, iklim örgüt içerisindeki çevrenin manevi algılamalarıdır; bu nedenle, kültür iklimi biçimlendirir diyebiliriz.
10. Kültürün belirlenmesi ve değerlendirilmesi daha güçtür.
11. Kültürün belirleyicileri ve iklimin belirleyicileri birbirinden farklıdır.

1.11.Etik Örgüt İklimi

Etik örgüt iklimi farklı biçimlerde ifade edilmiştir. Kelley ve Dorsch (1991) etik örgüt iklimini örgüt üyelerinin bağlı kalması gereken yönetim yaklaşımına ilişkin standartlar hakkındaki örgütte baskın olan tutum olarak ifade etmişlerdir (Kelley ve Dorsch, 1991, s.55). Cullen ve arkadaşlarına göre (2003), etik örgüt iklimi iş etiğinin bir alt kümesidir. Etik örgüt iklimi yapısı organizasyon içindeki ahlaki sonuçlara neden olan örgütsel uygulamaları yansıtmak için öneriler sunan bir yapıdır. Bu çeşit iklim yapıları çalışanlar, örgüt ya da örgüt alt birimlerinde çalışan karar vericilerce tanımlanan standartlar ya da normlar kapsamında beklenen belli etik düşünce ya da etik davranış biçimlerine inandıklarında ortaya çıkar. Kısaca etik örgüt iklimi, çalışanların etik standartlarına veya ahlaki gelişim düzeylerine bakarak belirlenmez. Tam tersine bütün örgüt iklimlerindeki gibi etik örgüt iklimi de örgüt üyelerinin algıladıkları çevrenin bileşenlerini gösterir (Cullen vd, 2003, s.128-129).

Çoğunlukla örgüt içindeki topluluklar tarafından tanımlandığı kabul edilen etik örgüt iklimi, çalışanları örgütsel ve sosyal bakımdan tercih edilen etik davranışlara yöneltmek için onlara önderlik edebilmek bakımından oldukça önemlidir (Malloy ve Agarwall, 2001, s.199).

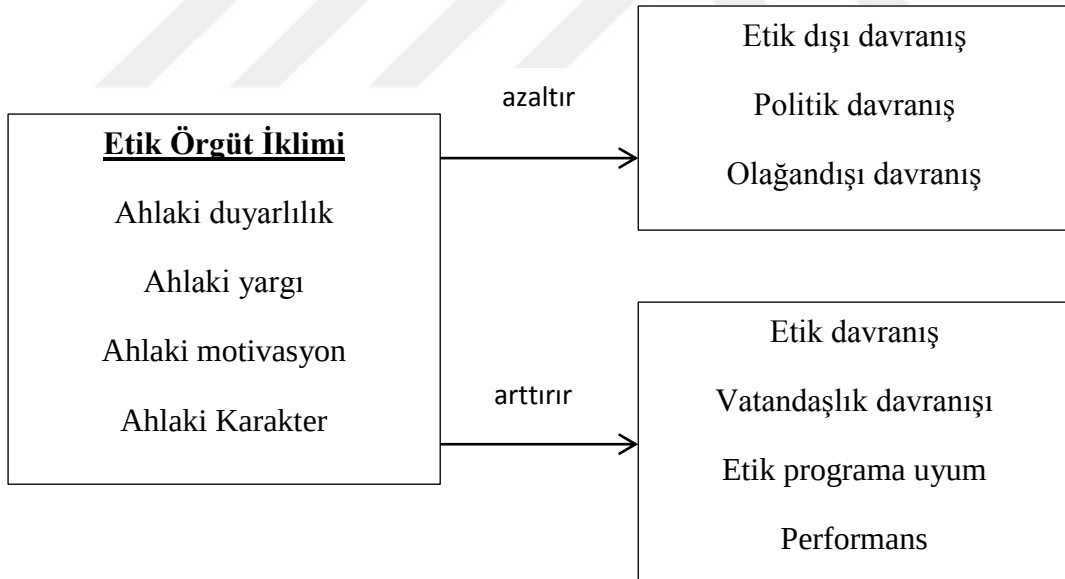
Victor ve Cullen (1988) etik örgüt ikliminin kişisel algılar ve değerlendirmelerden farklı şekilde örgütsel esasları olduğunu iddia etmektedirler. Bunlardan ilki örgütler ve örgüt alt grupları tarafından birbirinden farklı örgütsel normatif sistemler geliştirildiğine inanılmasıdır. İkincisi bu normatif sistemler bütünüyle homojen değilse de örgüt üyeleri tarafından olabildiğince iyi algılanan bir tür örgüt iklimi olarak bilinmektedir. Üçüncüsü çalışanların etik örgüt iklimi algısı, etik örgüt ikliminin duygusal anlamda ele alınışından başkadır (Victor ve Cullen, 1988, s.102).

Cullen ve arkadaşlarına göre (1989) örgütlerin etik örgüt iklimini ortaya çıkaran üç unsur bulunmaktadır: örgütün faaliyet gösterdiği çevre, örgütün biçimi (çok uluslu

bir şirket olması, merkezi yönetim anlayışı ile yönetilmesi gibi) ve örgütün geçmişi (Cullen vd, 1989, s.52).

Etik örgüt iklimi örgütlerde oldukça fonksiyoneldir. Örgüt üyeleri ahlaki çıkmazlar ile karşı karşıya geldiklerinde, “Nasıl davranmalıyım?” sorusunu cevaplamalarında ve etik problemleri çözmelerinde onlara yardım eder. Bununla birlikte örgüt üyelerinin örgüt içerisindeki etik problemleri tanımlayabilmelerini sağlar. Başka bir ifadeyle, örgüt üyelerinin etik problemleri anlayabilmeleri ve değerlendirebilmeleri için derinlemesine bir anlayış sunar (Cullen vd, 2003, s.129). Schminke ve arkadaşları (2007) etik örgüt ikliminin organizasyonlarda hangi davranışlarda artış ve hangilerinde azalışa sebep olduğunu aşağıdaki tabloda göstermişlerdir.

Şekil 4. Etik Örgüt İkliminin Genel Etkisi



Kaynak: Schminke M., Arnaud A., Kuenzi M., “The Power of Ethical Work Climates”, **Organizational Dynamics**, Vol.36, No.2, pp.171-186, 2007, s.179

Etik örgüt iklimi çalışma ortamında örgüt üyelerinin örgütteki etik politika ve prosedürlerle alakalı istikrarlı, psikolojik bakımdan anlamlı ve paylaşılan algılarını gösterir. Ayrıca etik örgüt iklimi çalışma grubun üyelerinin parçası oldukları grubunda ya da örgütün bütününde meydana gelen etik ikilemlerin çözümleriyle

alakalı duygularını veya tutumlarını değil gözleme yönelik algılarını kapsar (Wimbush ve Shepard, 1994, s.638).

Örgütlerde etik örgüt ikliminin varolması kurumsallaşmış bir yapı içinde normatif sistemleri gerekli kılar. Kısaca örgüt üyeleri ölçülebilir seviyede bir mutabakat ile normatif kalıpların varolduğunu algılamalıdır. Varolan etik örgüt iklimini belirlemeleri için örgüt üyelerinin örgütte varlığını algıladıkları uygulama ve prosedürleri raporlandırmaları istenir, ancak bu veriler kişisel davranış ve değerler olmamalıdır (Victor ve Cullen, 1988, s.103).

Cullen ve arkadaşları (1989) yöneticilere etik örgüt iklimini pratik bir yol olarak kullanmalarını tavsiye etmektedir. Bu şekilde etik örgüt iklimi örgütlerde örgüt üyelerinin etiksel bir mesele ile karşı karşıya kaldıklarında etik bakımdan neyin uygun olacağını değerlendirmeleri sağlayacaktır. Ayrıca böylelikle örgüt üyeleri herhangi bir etik çıkmazda karar verirken hangi ölçütü kullanacaklarını bilebilirler (Cullen vd, 1989, s.51).

Organizasyonlarda karşılaşılan etik çıkmazları çözerken örgütte hakim olan iklime göre hareket edilmelidir. Herhangi bir etik örgüt iklimi tipinin baskın olduğu organizasyonlarda söz konusu etik çıkmazlar çözülürken örgüt üyelerinin göz önüne getirdikleri baskın unsurlar bulunur. Yardımseverlik kriteri altında bulunan önemseme ikliminin baskın olduğu bir yapıda baskın mesele başkalarının iyiliği, ilkelilik kriteri altında bulunan yasalar ve kodlar ikliminin baskın olduğu yapılarda baskın unsur yasalar ve kodlara uygun davranmak, ilkelilik kriteri altında bulunan kurallar ikliminin baskın olduğu yapılarda baskın unsur şirket politikalarına uygun davranmak, egoizm kriteri altında bulunan araçsallık ikliminin baskın olduğu yapılarda baskın unsur kişisel menfaat veya kâr, ilkelilik kriteri altında bulunan bağımsızlık ikliminin baskın olduğu yapıdaysa baskın unsur bireysel ve ahlaki varsayımlardır (Sims ve Kroeck, 1994, s.941-942).

1.11.1.Etik Örgüt İklimi Boyutları

Victor ve Cullen (1988) yapmış oldukları araştırmada etik örgüt iklimi teorik bakımdan iki boyutlu bir yapı olarak incelemişlerdir. Bunlardan birincisi organizasyonel kararların alınması evresinde kullanılan etik kriterleri ifade etmektedir. İkinci boyutsa etik kararlar alırken referans olarak kullanılan analiz düzeyini ifade etmektedir. Etik örgüt ikliminin bu iki boyutunun çapraz biçimde tablollanması neticesinde aşağıdaki tabloda görmekte olduğunu dokuz teorik etik örgüt iklimi alt boyutu meydana çıkmıştır (Victor ve Cullen, 1988, s.104).

Şekil 5. Teorik Etik Örgüt İklimi Tipleri

		Analiz Düzeyi		
		Bireysel	Örgütsel	Evrensel
Etik Kriter	Egoizm	Kişisel Çıkar	Kurumsal Çıkar	Verimlilik
	Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal Sorumluluk
	İlkelilik	Kişisel Ahlak	Örgüt Kural ve Prosedürleri	Yasalar ve Yönetmelikler

Kaynak: Victor B., Cullen J. B., "The Organizational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly*, Vol.33, No.1, pp.101-125, 1988, s.104

Victor ve Cullen'in ortaya çıkardığı etik iklim tipolojisi ahlaki değer yargısının üç ana kriteri üzerine kurulmuştur: egoistik, yardımsever ve ilkeci. Bunlar Şekil 5'te etik kriter olarak gösterilmektedir. Örgüt normları egoistik iklimlerde bireysel çıkarların doyumunu, yardımsever iklimlerde belli bir sosyal grubun menfaatlerinin

maksimuma çıkarılmasını, ilkel iklimlerde ise durumun neticelerinden ayrı bir şekilde anahtar ilkeleri desteklemektedir (Cullen vd, 2003, s.129). Analiz düzeyi boyutu ise üç kategoriye ayrılmaktadır: bireysel, örgütsel ve evrensel (Victor ve Cullen , 1988, s.106).

1.11.1.1.Etik Kriterler Boyutu

Egoizm

Egoizm basit bir biçimde kişisel menfaatleri kollayan ve cezadan sakınan davranışları tanımlar. Kısaca bireyin kendi menfaatlerinin maksimuma çıkarılmasına dayalıdır. Karar verici bireysel gereksinimlerini doyuma ulaştıran seçenekler ararken başka insanların menfaatlerine aldırış etmez (Cullen vd, 2003, s.130).

Egoizm kriterinin hakim olduğu bir etik örgüt iklimi, örgüt üyelerinin örgütün iyiliğini, profesyonel kuralları ve bazen yasaları bile umursamadan karar vermelerine yol açar (Barnett ve Vaicys, 2000, s.353). Yapılan araştırmalarda egoizm kriterinin etik dışı kararların alınmasını destekleyen en mühim kriter olması beklenmektedir (Fritzsche, 2000, s.128).

Yardımseverlik

Yardımseverlik ikliminin baskın olduğu grup ya da topluluklarda maksimum memnuniyetin hissedilmesi ve minimum sorun yaşanması muhtemeldir (Agarwal ve Malloy, 1999, s.3). Yardımseverlik iklimi başkalarına önem vermeye, başkaları için kaygılanmaya dayalıdır. Bu iklimi algılayan örgüt üyesi iş ortamında karar verirken diğer üyelerin de fayda görmesi için çabalar (Cullen vd, 2003, s.130).

Yardımsverlik kriterinin hüküm sürdüğü bir iklim, çalışanların karar verirken bu kararların diğerlerini nasıl tesir edeceğini düşünmeleri hususunda isteklendirir. Burada diğerleri olarak bahsedilenler örgüt üyeleri, çalışma grupları, müşteriler ve tüm paydaşlar, hatta halktır. Bu çeşit iklimlerde verilen kararların diğerleri için nasıl sonuçlar ortaya çıkaracağı mühimdir. Yardımsverlik kriteri başka insanların refahının öneminin altını çizerek (Barnett ve Vaicys, 2000, s.354).

İlkelilik

Egoizm ve yardımsverlik kriterinin tersine ilkelilik ikliminde altı çizilen en mühim konular kanunlar, kurallar, politikalar ve prosedürlerdir (Agarwal ve Malloy, 1999, s.4). Diyebiliriz ki Victor ve Cullen'in (1988) ilkelilik iklimi kurallara, kanunlara ve sosyal gruptaki normatif beklentilere başvurmayı gerekli kılar. Çoğunlukla bir etik çıkmazla karşı karşıya gelindiğinde karar alan bireyin kural ve yönetmeliklere sadık olması beklenir (Cullen vd, 2003, s.131).

İlkelilik ikliminde karar alırken kararın doğru veya yanlış olmasından ziyade kurallara bağlı şekilde olmasına dikkat edilir. İlkelilik iklimi örgüt örgüt politika ve prosedürlerinin etik ve yasalar bakımından ne kadar mühim olduğunun altını çizerek (Barnett ve Vaicys, 2000, s.354).

1.11.1.2. Analiz Düzeyi Boyutu

Bireysel Düzey

Analiz düzeyi boyutlarından ilki olan bireysel düzey örgüt üyelerinin bireysel etik algılarıyla alakalıdır. Kişiler karar alırken bireysel değerler ve ahlaki varsayımlar baz

alınır. Etik sorular “Benim için doğrusu nedir?” gibi sorularak cevaplanır (Weber ve Seger, 2002, s.72).

Örgütsel Düzey

Analiz düzeyi boyutlarından ikincisi olan örgütsel düzey “Bizim için doğrusu nedir?” sorusunu sorar ve karar alırken örgütteki diğer üyelerin de bu sorunun üstesinden hangi şekilde gelebilir düşüncesi göz önünde bulundurulur (Weber ve Seger, 2002, s.72).

Evrensel Düzey

Analiz düzeyi boyutlarından sonuncusu olan evrensel düzey örgüt haricindeki mesleki organizasyonlar veya yasalar gibi belli meselelere yoğunlaşır. Karar alanlar etik standartlara başvurur ve “Onlara için doğrusu nedir?” sorusunun cevabını ararlar (Weber ve Seger, 2002, s.72).

1.11.2. Teorik Etik Örgüt İklimi Türleri

Etik kriterler ve analiz düzeyi boyutları bir araya geldiğinde dokuz teorik etik iklim türü meydana çıkmaktadır: bunlardan üçü egoistik iklim, üçü yardımsever iklim ve son üçü de ilkeli iklim tipleridir. Her etik örgüt iklimi türünün örgüt ya da birim bazında karar alırken yol göstermesi beklenmektedir (Cullen vd, 2003, s.129).

Analiz düzeylerini egoizm kriterinde ele alırsak,

1. Egoistik-bireysel iklim tipinde bireylerin kişisel gereksinimleri ve tercihleri (kişisel çıkar, kendini müdafaa gibi),

2. Egoistik-örgütsel iklim tipinde örgütsel kazanımlar (işletme kârı, stratejik üstünlük gibi),
3. Egoistik-evrensel iklim tipindeyse sosyal ve ekonomik sistemlerin kazanımları (verimlilik gibi) ön plana çıkmaktadır.

Analiz düzeylerini yardımseverlik kriterinde ele alırsak,

4. Yardımsever-bireysel iklim tipinde örgüt üyeliği koşulu olmaksızın diğer kişiler (arkadaşlık, karşılıklı ilişkiler gibi),
5. Yardımsever-örgütsel iklim tipinde örgütsel beraberlik (ekip ruhu, ekip oyunu gibi),
6. Yardımsever-evrensel iklim tipindeyse örgütün dış çevresi (sosyal sorumluluk gibi) önem kazanmaktadır.

Analiz düzeylerini ilkelilik kriterinde ele alırsak,

7. İlkeli-bireysel iklim tipinde bireyler ilkeler yönünde davranmaya gönüllüdür. İlkeli-bireysel iklimde bireysel ahlakın yol göstermesi beklenmektedir.
8. İlkeli-örgütsel iklim tipinde ilkelerin kaynağı örgütün içerisine uzanmaktadır (kurallar ve prosedürler gibi).
9. İlkeci-evrensel iklim tipindeyse ilkelerin kaynağı örgüt üstü bir kuvvete dayanmaktadır (hukuk sistemi, mesleki kuruluşlar gibi) (Victor ve Cullen, 1988, s.106-107).

1.11.3.Deneysel Etik Örgüt İklimi Türleri

Victor ve Cullen'ın teorik etik örgüt iklimi türleri üstünde yaptıkları analizler doğrultusunda beş faktör (iklim tipi) ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan iklim türlerini teorik etik iklim türlerinden ayırt etmek için deneysel iklim türleri biçiminde ifade edilmiş ve her birine farklı adlar verilmiştir. Deneysel etik örgüt iklimi türlerini şöyle sıralayabiliriz: Önemseme, araçsallık, yasalar ve yönetmelikler, kurallar, bağımsızlık

(Victor ve Cullen, 1988, s.111). Victor ve Cullen'in ortaya çıkarmış olduğu beş deneysel etik örgüt iklimi türü, dokuz teorik etik örgüt iklimi türüyle ilintilidir. Önemseme iklimi arkadaşlık, takım ruhu, sosyal sorumluluk ve verimlilik türlerini kapsar. Araçsallık iklimi bireysel çıkar ve kurumsal çıkar türlerini içerir. Bağımsızlık, kurallar, yasalar ve yönetmelikler iklim türleri ise kişisel ahlak, şirket kural ve prosedürleri, yasalar ve yönetmelikleri kapsamaktadır (Schminke vd 2005, s.137).

Victor ve Cullen'in ortaya çıkarmış olduğu etik örgüt iklimi boyutları, Kohlberg'in ahlaki gelişim evrelerine benzer biçimde tasarlanmıştır. Örgütlerin farklı etik örgüt iklimi türlerine ayrılması (araçsallık, bağımsızlık gibi) bu benzerliğin işaretçisidir (Forte, 2004, s.169).

Şekil 6. Deneysel Etik Örgüt İklimi Tipleri

		Analiz Düzeyi		
		Bireysel	Örgütsel	Evrensel
Etik Kriter	Egoizm	Araçsallık		
	Yardımseverlik	Önemseme		
	İlkelilik	Bağımsızlık	Kurallar	Yasalar ve Yönetmelikler

Kaynak: Martin K. D., Cullen J. B., "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review", **Journal of Business Ethics**, Vol 69, No.2, pp.175-194, 2006, s.178

1.11.3.1. Önemseme

Önemseme iklim tipinde örgüt üyeleri birbirlerinin çıkarı için samimiyetle çabalarlar. Kendi kararlarının tesir edeceği örgüt içi veya örgüt dışındaki tüm bireyleri göz önünde tutarlar. Ayrıca bununla yetinmez örgüt politikalarından ve uygulamalarından etkilenecek herkesi önemsemeye gayret ederler. Bu davranışlarını sadece politikalar ve prosedürlerle desteklemekle yetinmezler, örgüt üyeleri kişisel olarak da bu biçimde davranışlar sergilerler (Wimbush ve Shepard, 1994, s.638). Bu ortamda üyeler kendilerinin olduğu kadar başkalarının da iyiliğini içerecek kararlar vermeleri gerektiğini, etüğün örgüt içindeki bireyler kadar toplum için de var olduğunu algılamaktadırlar (Martin ve Cullen, 2006, s.179).

1.11.3.2. Araçsallık

Araçsallık etik örgüt iklim tipinde örgüt üyeleri kendi kazanımlarını diğer kişilerin kazanımlarının önünde tutarlar (Wimbush ve Shepard, 1994, s.639). Bu iklimde kişiler kendi kazanımları yönünde davranışlarda bulunurlar. Hatta bu davranışlar diğerlerini zarara uğratacak olsa dahi davranışı sergilemekten çekinmezler (Martin ve Cullen, 2006, s.178). Bu iklimi algılayan örgüt üyelerinin etik ya da ahlaki prensiplere herhangi bir bağlılıkları bulunmaz (Rothwell ve Baldwin, 2006, s.220). Bu iklimi benimseyen kişiler aldıkları kararlardan diğer kişiler etkilense bile onları olanların dışında tutmak pahasına yine de ilk kendi kazanımlarını önemserler (Shepard vd, 1997, s.68).

1.11.3.3. Yasalar ve Yönetmelikler

Algılanan etik örgüt iklimi tipi “yasalar ve yönetmelikler” ise bu durumda örgüt üyelerinin hükümetin yasalarına ve yönetmeliklerine bağlı bulunması gerekir. Örgüt üyeleri işlerini tehlikeye sokmamak veya çalışma arkadaşlarının kendilerine olan

saygılarını yok etmemek için de yönetmeliklere uygun davranırlar (Wimbush ve Shepard, 1994, s.639). Yasalar ve yönetmelikler etik örgüt iklimini algılayan örgüt üyelerinden yalnızca hükümetin koyduğu kanunlara itaat etmeleri değil, uzmanların koyduğu kurallara da tam anlamıyla itaat etmeleri beklenir (Wimbush vd, 199, s.68).

1.11.3.4.Kurallar

Deneyisel etik örgüt iklimi tipolojisinde “kurallar” olarak yer alan iklim tipi teorik etik örgüt iklimi tipolojisinde ise “şirket kuralları ve prosedürler” olarak meydana çıkan özel bir oluşumdur (Martin ve Cullen, 2006, s.179). Kurallar iklim tipinin algılandığı bir örgüt, örgüt kural ve politikalarına tamamiyle sadık kalan çalışanlardan oluşmaktadır. Kurallar etik örgüt ikliminin hakim olduğu bir örgüt kural ve prensiplere de sadık kalmayı gerektirir. Özetlemek gerekirse kurallar örgüt üyelerinin karar alma süreçlerinde de yol gösterici bir rol üstlenmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994, s.639). Bu iklim tipinin baskın olduğu örgütte, örgüt üyelerinden kurallara ve örgütün emirlerine sıkı sıkıya sadakat beklenmektedir(Wimbush vd, 1997, s.68).

1.11.3.5.Bağımsızlık

Bağımsızlık etik örgüt ikliminin algılandığı örgütlerde çalışanlara bireysel ahlaki inançları yol göstermektedir. Bu iklim tipine göre örgüt üyeleri iyi yapılandırılmış prensiplere uygun davranmaktadırlar (Wimbush ve Shepard, 1994, s.639).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İnsanoğlunun varolmasıyla beraber varolan, bir nesneye veya bir örgüte aitlik hissi kişinin eylemlerinin ve tutumlarının tanımlanmasında mühim bir faktör olmuştur. Kişinin bir örgüte ait olma hissi, hem kişinin hem de örgütün faydasına olacak durumlarla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla, ait olma hissine sahip kişilerin var olması, söz konusu örgütün etkinliği ve verimliliği için elzem bir meseledir (Koç, 2009, s.201).

Organizasyonlar amaç ve hedeflerine erişebilmek için türlü araçlardan faydalanmaktadırlar. Şüphesiz ki bu araçların en önemlilerinden birisi de üretim unsurlarından biri olan insan kaynağıdır. Amaç ve hedeflere erişmek için insan kaynağı oldukça önemlidir. Bu kaynaktan da maksimum derecede yararlanabilmek için organizasyona bağlı bir insan kaynağı yaratmak gerekir.

Organizasyonlar kendi amaç ve hedeflerine erişebilmenin yanında bir de başka organizasyonlarla da bir yarış içindedirler. Bu rekabet ortamında ayakta durabilmek ve rekabet avantajı yakalayabilmek için birçok etken bulunmaktadır. Bunlarda biri de yine insan faktörüdür. Rakip organizasyonlarda bir hatta birkaç adım ileride olabilmek için iyi yetişmiş, zeki, bilgi teknolojilerini iyi kullanabilen, yaratıcı insan kaynağına sahip olunması gerekir. Bu şekilde bir insan kaynağı gücünü örgüte çekebilmekten ziyade en önemlisi böyle bir gücü örgütte tutabilmektir. Bu noktada incelemek gereken birden çok faktör bulunmaktadır. Çalışma koşulları, maaş, izinler, iş yeri konumu bu faktörlerden yalnızca birkaçıdır. Elbette zaman zaman bütün olumsuz şartlara rağmen böyle bir insan kaynağını elinde tutabilen örgütler görürüz. Bu durum yalnızca örgüt bağlılığı ile açıklanabilir bir durumdur.

Çalışanların örgütüne karşı hissettiği bağlılık duygusunu, kabiliyetlerini ve çabasını bu yönde yoğunlaştırabilmesi örgütsel amaç ve kazanımların gerçekleşmesinde oldukça önemli bir etkidir (Koç, 2009, s.201).

Bağlılığın birden fazla türü vardır. Bunların en önemli olanları örgütsel bağlılık, işe bağlılık, meslek bağlılığı ve kariyer bağlılığıdır. Ancak bizim çalışmamızda örgütsel bağlılık ele alınacaktır.

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık organizasyonlar için günden güne daha önemli bir hal almaktadır. Çoğu kuruluş çalışan bağlılığını nasıl gerçekleştireceği ve elinde tutacağıyla alakalı araştırmalar yapmaktadır. Ancak yapılan bütün araştırmalara rağmen örgütsel bağlılık hakkında tam anlamıyla bir fikir birliği oluşturulamamıştır.

Örgütsel bağlılık kavramı hakkında birçok araştırmacı birçok farklı çalışmalar yapmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili yazında genellikle iki görüş baskındır; bunlardan birincisi örgütsel bağlılığın örgüte karşı gelişen tutum olduğu ikincisi ise davranışsal bir yapı olduğudur. Her iki görüş de yazına aynı esnada yansıtılmış ve Allen&Meyer (1990) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık kavramı söz konusu iki yapıyı birleştirene değin çok az fikir birliğine varılmıştır (Kothiyal, 2005, s.119).

Davranışsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, örgütün yaş ve çalışma süresine bakarak çalışana sağladığı ücret ve ücret harici ek ödemeler sayesinde çalışanın göstermiş olduğu bağlılık olarak kabul edilmektedir. Bundan dolayı, çalışan işten yani örgütten ayrılmanın oldukça maliyetli olacağını varsaydığından örgüte bağlı duruma gelmektedir. Bunun aksine tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı daha olumlu bir tutumu olarak kabul edilmektedir. Çalışan örgüt ve

örgütün amaçlarıyla bütünleşmekte ve bu amaçlara ulaşmak için üyeliğini devam ettirmek istemektedir (Blau ve Boal, 1987, s.290).

“Bağlılık” ve “örgütsel bağlılık”, hem tutumsal hem de davranışsal yapıyı savunan araştırmacılarca birçok değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bu nedenle her daim bir fikir birliğine ulaşılmamıştır.

- Bağlılık, çalışanın yan bahis sayesinde devam ettirdiği faaliyetlerini, bu faaliyetlerle alakalı olmayan kazanımlarla eşleştirdiğinde ortaya çıkmaktadır (Becker, 1960, s.36).
- Bağlılık, kişinin enerjisini ve sadakatini sosyal sistemlere vakfetmeyi istemesi, kendini anlatma şekli olarak ele alınabilecek benlik yapısının sosyal ilişkilere bağlı olması halidir (Kanter, 1968, s.499).
- Bağlılık, kişilerin davranışlarını, etkinlik ve katılımlarını vâm ettirmelerine yarayan inançlarıyla ait oldukları örgüte bağlı olması halidir (Salancik, 1977, s.62).
- Örgütsel bağlılık, kişinin örgütsel amaçlara ve değerlere inanması ve bunları kabul etmesi, örgütte çalışmaya hevesli olması ve örgüt için büyük oranda gayret göstermek istemesi biçiminde ifade edilmektedir (Mowday vd, 1979, s.47).
- Örgütsel bağlılık, belli bir örgütün üyesi olarak kalma konusunda kuvvetli bir arzu duymak, örgütün çıkarı için yüksek ölçüde çaba sarfetmeye istekli olmak, örgütün hedeflerini ve değerlerini kabul etme konusunda sahip olunan inançtır (Kaya ve Özdevecioğlu, 2008, s.23).
- Örgütsel bağlılık; organizasyondaki uygulamalar, iş ve örgütün nitelikleri rehberliğinde organizasyona karşı edinilen tutum ve bu tutumlar neticesinde gösterilen olumlu davranışların bir işaretçisidir (Ergeneli ve Arı, 2005, s.124).

Bağlılık ve örgütsel bağlılık hakkında yapılan bu farklı tanımların sonrasında bir düşünce birliğine ulaşılamaması üzerine, Porter ve arkadaşları 1982 yılında yaptıkları araştırmada varolan tanımlar ve bu tanımların değerlendirilmesi öncülüğünde kendi

tanımlarını ortaya koymuşlardır. Bu tanım üç esas fikir üzerinde biçimlenmektedir: Bunlardan ilki istihdam ettiren yapıya karşı duyulan bağlılık. İkincisi örgüt üyeleri veya çalışanlarının örgüte karşı sergiledikleri tutum olarak görülen bağlılık. Üçüncüsü ve sonuncusu ise bağlılığın temel olarak örgüte hissedilen basit bir sadakatten çok daha yoğun ve çok daha derin bir yapı olarak tanımlanması gerektiği fikriydi. Bu üç esas şart üzerinden yola çıkılarak bağlılık kişinin belli bir örgüte katılması ve o örgütle özdeşleşmesi ile alakalı göreceli kuvvet biçiminde ifade edilmiştir (Porter vd, 2005, s.176).

Örgütsel bağlılığın altı özelliği bulunmaktadır (Liou, 2008, s.120):

1. Örgüte ve örgütün amaçlarına bağlı olmak
2. Örgüt üyelerinin örgütle etkileşim neticesinde kendilerini ifade etmeleri
3. Örgütü ve amaçlarını benimsemek
4. Örgüte katılımında bulunmak ve örgütün amaçlarını izlemek
5. Örgütü ve örgütün amaçlarını tutumlara aksettirmek
6. Örgüte uzun müddet sadık kalmak.

Örgütsel bağlılık en az üç temel özellik ile karakterize edilebilmektedir: (a) organizasyonun amaçlarını ve değerlerini benimseme ve kuvvetli bir inanç, (b) örgüt için çaba sarfetmeye karşı duyulan gönüllülük, (c) örgütte bulunmayı devam ettirmek için hissedilen kuvvetli istek (Steers, 1977, s.46). Örgütsel bağlılık hakkında birçok araştırma yapan Allen ve Meyer (1990) ise bağlılığı kişiyi organizasyona bağlayan psikolojik hal biçiminde ifade etmişlerdir (Allen ve Meyer, 1990, s.14).

Örgütsel bağlılığı ölçmek için birbirinden farklı birçok ölçek geliştirilmiştir. Buna rağmen Mowday ve arkadaşlarınca yapılan araştırmalara değin geliştirilen ölçeklerin çoğu en fazla dört maddeden meydana gelen, geçerliliği ve güvenilirliği çok düşük olan veya hiç bulunmayan geçici ölçeklerdir. Mesela Grusky'nin 1966 yılında geliştirmiş olduğu ölçeğin bir bölümü davranışsal, diğer üç bölümüyse tutumsal bağlılığı ölçmektedir. Bunlar kıdem, örgütle bütünleşme, yöneticilere karşı tutum ve

örgütte olmaktan duyulan doyumdur. Örgüt üyeleri bu ölçeğin kıdem bölümünde yalnızca ne zamandır bu örgütte çalıştıklarını yanıtlamakta, örgütle bütünleşme kısmında yalnızca bir soru bulunmakta ve likert tipi ölçek kullanılmaktadır. Yöneticilere karşı tutum ve örgütte olmaktan duyulan doyum kısımlarındaysa üç ve iki açık uçlu soru bulunmaktadır (Grusky, 1966, s.492).

Hrebiniak ve Alutto 1972 yılında hemşireler ve öğretmenler üstünde gerçekleştirdikleri araştırmada, katılımcılara başka bir şirketten iş teklifi almaları durumunda ne yapacaklarına dair 12 maddeden oluşan bir anket sunmuşlardır ve içinde buundukları örgüte olan bağlılıklarını bu biçimde değerlendirmişlerdir (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s.559).

Yaygın şekilde kullanılmış ve kullanılmaya devam eden ölçeklerden biri de Porter ve arkadaşlarının (1974) geliştirdikleri ölçektir. Bu ölçek katılımcıların örgüte olan bağlılıklarını, örgütte kalmayı sürdürmeye olan isteklerini, örgütün amaçlarını ve değerlerini kabullenip kabullenmediklerini ve örgütsel başarıya katkıda bulunmak için sahip oldukları isteği değerlendirmek için geliştirilmiştir (Yousef, 2003, s.1071).

O'Reilly ve Chatman (1986) iki farklı araştırma üzerinden sürdürdükleri çalışmada bağlılığı uyum, kimlik ve bütünleşme boyutları ile inceleyerek, 12 soruluk bir örgütsel bağlılık ölçeği geliştirmişlerdir (O'Reilly ve Chatman, 1986, s.494). Cook and Wall (1980) Mowday ve arkadaşlarının geliştirdiği ölçeğin yaygın şekilde kullanılmasına rağmen, söz konusu ölçeğin bilhassa Amerikalı çalışanlar için geliştirilmiş olmasından ötürü ölçekteki ifadelerin kendi yaptıkları araştırmadaki hedef kitleye uygun bulunmadığını ifade etmişlerdir. Bundan ötürü psikometrik bakımdan uygun ve dengeli bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçek dokuz maddeden meydana gelmekte ve bağlılığın bütünleşme, iştirak ve sadakat boyutlarını ele almaktadır (Cook ve Wall, 1980, s.39-40).

Etzioni'nin örgütsel katılım yaklaşımını uyarlayarak yeni bir model geliştiren Penley ve Gould örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, hesaba dayalı bağlılık ve uzaklaşma bağlılığı boyutlarıyla incelemişlerdir. Ahlaki bağlılık örgütün amaçlarını benimseme ve bu amaçlarla bütünleşmeyi, hesaba dayalı bağlılık örgüt üyelerinin örgüte sağladığı faydalarına karşılık verilen teşviğe yönelik araçsal bir sadakati, uzaklaşmış bağlılıkta örgütten ayrılma söz konusu olduğunda alternatif bir planın olmayışı halinde mecburiyetten ötürü meydana gelen bağlılığı ifade etmektedir. Penley ve Gould bu modele dayalı olarak 15 sorudan oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir (Penley ve Gould, 1988, s.46-47).

Günümüzde yaygın olarak kullanılmakta bulunan ve bağlılığı hem tutumsal hem de davranışsal boyutlarıyla inceleyen ölçek Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında meydana getirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğidir. Söz konusu ölçek üç boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımının duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarını ölçmektedir. Duygusal bağlılık, örgüt üyelerinin örgütle duygusal bir ilişki kurmasını, örgütle bütünleşmesini; devam bağlılığı örgüt üyelerinin aldıkları maaş nedeniyle örgütte çalışmaya devam etmek yönünde oluşan bağlılığı, normatif bağlılık ise örgüt üyelerinin hissettikleri sorumluluk duygusuyla alakalı bağlılığı ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s.1).

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramının Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık yazını gözden geçirildiğinde, bağlılığın farklı biçimlerde sınıflandırılmış olduğu görülmektedir. Bağlılık meselesinin tek boyutlu şekilde ele alınmasının doğru olmayacağını belirten Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki boyutlu şekilde ele almışlardır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık hakkında yapılan araştırmaları incelemiş ve her bir araştırmacının birbirinden değişik tanımlar yaptığını ve bu tanımlardan herhangi birinin diğerlerinden daha doğru ya da daha genel kabul görebilir olduğunun ifade edilemeyeceğini belirtmişlerdir (Bakan, 2011, s.75).

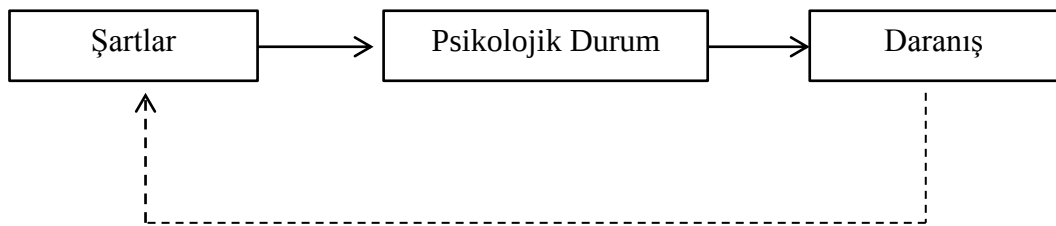
2.2.1.Tutumsal Bağlılık

Tutum, belirli şeylere, vakalara, kişilere yönelik belirli şekilde davranma yönünde toplumsal biçimde edinilmiş eğilim veya yönelimdir. Tutumlar kişinin organizasyondaki türlü unsurlara (hedef ve görev konumu gibi) duygusal bir bağın ötesinde belli başlı davranışlar göstermesine veya belli davranışlara eğilimde bulunmasına neden olabilmektedir (Bakan, 2011, s.75).

Bireyin örgüt ile kendi arasındaki ilişkiye dönük tutumları, onun belli eylemlerde bulunmasını ya da bu eylemlerde bulunmaya eğilimli olmasını sağlayacaktır (Gül, 2002, s.41). Tutumsal yaklaşıma göre bağlılık, kişinin iş ortamını ele alması neticesi meydana gelen ve kişiyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir (Çöl, 2004, s.2).

Tutumsal bağlılık, bireylerin örgüt ile olan ilişkileri üzerine düşüncelerini sağlayan proses üzerinde yoğunlaşır. Bu durum çoğu açıdan, kişilerin ne denli kendi değer ve amaçlarının örgütün değer ve amaçlarıyla uyumlu olduğuna inandıkları bir düşünce biçimi şeklinde düşünülebilir (Meyer ve Allen, 1991, s.62).

Şekil 7. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Perspektiff



Kaynak: Meyer J., Allen N., “A Three Component of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, Vol.1, No.1, pp.61-89, 1991, s.63

McGee ve Ford (1987)’un duygusal bağlılık olarak ele aldığı tutumsal bağlılık kişinin örgütün hedeflerine ulaşmak için üyeliğini devam ettirmek istemesini içeren

olumlu bir yönelimi ifade eder (McGee ve Ford, 1987, s.638). Tutumsal bağlılık (Dodd-McCue ve Wright, 1996, s.8):

- Performans seviyesinin arttırılması,
- İşgücü devir hızının azaltılması,
- Üretkenliğin arttırılması,
- Yaratıcılığın özendirilmesi,
- Örgütle bütünleşilmesi,
- Örgütün hedeflerinin daha iyi anlaşılması,
- Örgütsel ve kişisel hedefler arasında bütünleşmenin gerçekleştirilmesi gibi sonuçlar meydana getirir.

Tutumsal yaklaşım, çalışanların eylemleri ile alakalı niyetleri üzerinde durur. Bu yaklaşıma göre örgütte kalma arzusu, örgütün iyiliği için daha çok gayrette bulunma istekliliği veya örgütün hedefleri ile bütünleşme gibi tutumlar, örgütsel bağlılığı göstermektedir. Bu gibi tutumların meydana gelmesinde rolü olan en temel etkenler, olumlu iş tecrübeleri, bireysel özellikler ve yapılan işin nitelikleridir (Bolat ve Bolat, 2008, s.77).

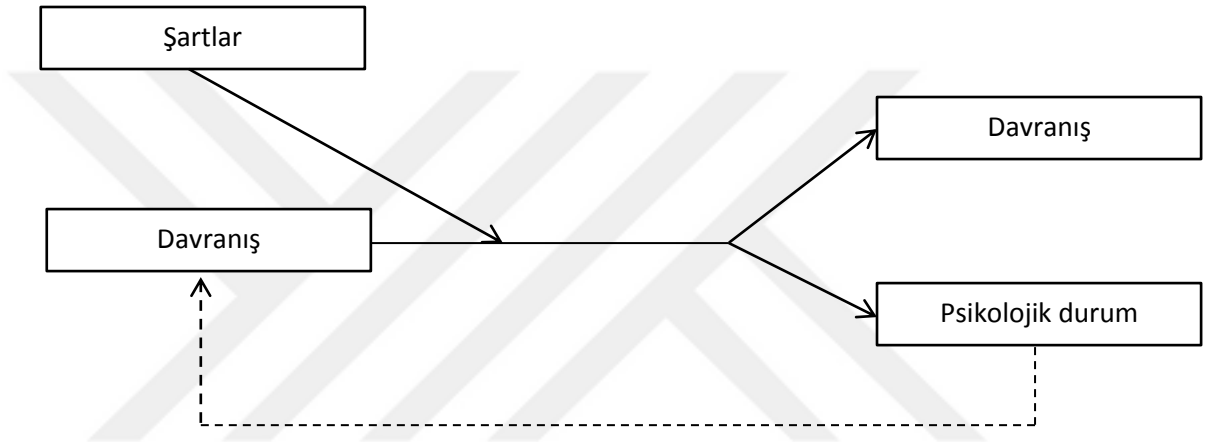
Tutumsal bağlılık daha çok iş görenlerin örgüte duygusal olarak bağlanması sebebiyle örgütte çalışmayı seçtiği ve örgütte kalmayı istediği bir bağlılık çeşidi olarak ifade edilebilir (Kılıç ve Öztürk, 2010, s.987).

Kişinin örgütün hedef ve değerlerine karşı inançlı olması ve onları benimsemesi olan tutumsal bağlılık davranışsal bağlılıktan farklılık gösterir. Örneğin Becker'a göre (1960) kişinin örgütün hedef ve değerleri ile bütünleşmesinin temel sebebi örgütten ayrılmanın kendisi için ortaya çıkaracağı maliyettir. Bundan ötürü, tutumsal bağlılıkta duygusallık boyutunun önemi artarken davranışsal bağlılıkta duygusallığa yer yoktur (Bakan, 2011, s.78).

2.2.2.Davranışsal Bağlılık

Davranış, tutum, dürtü ve uyaranlar tarafından güdülenen ve ortak tanımı bulunan eylem olarak tanımlanmaktadır. Davranışsal bağlılık, kişilerin belli bir örgüt için kenetlendiği ve sorunu nasıl irdelediğini gösteren proses ile alakalıdır (Meyer ve Allen, 1991, s.62).

Şekil 8. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Perspektif



Kaynak: Meyer J., Allen N., “A Three Component of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, Vol.1, No.1, pp.61-89, 1991, s.63

Davranışsal yaklaşımda kişi bir örgütten çok belli bir faaliyette bulunmak için kendisini bağımlı hisseder. Mesela, örgütte kalmayı devam ettirmek isteyen bir kişi örgüte dair olumlu bir bakış açısına sahip olur ve örgüt ile arasında bir uyumsuzluk olmaması yönünde davranışta bulunur (Meyer ve Allen, 1997, s.9-10). Bu anlamda, kişinin davranışsal bağlılığını kuvvetlendirebilmek için hangi koşullarda hangi faaliyet alanına elverişli davranışlar sergileyeceğini bulmak gerekir. Davranışsal bağlılıkta, kişi içinde yer aldığı örgütün bir üyesi olarak kalmayı sürdürebilmek için gerekiyorsa isteklerini, beklentilerini, kişisel hedeflerini arka plana atarak, örgütün kendisinden istediği davranışları gösterir (Bakan, 2011, s.91-92).

Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade, kişinin davranışlarına yönelik biçimde gelişmektedir. Mesela kişi bir davranışta bulunduktan sonra bazı şartlar sebebiyle

davranışını devam ettirmekte ve belli bir zaman sonra devam ettirdiği bu davranışa bağlanmaktadır (Çöl, 2004, s.2).

Davranışsal yaklaşımda, iki görüş bulunmakta, bunlardan ikisi de davranışları dikkate almaktadır. Davranışsal yaklaşımda, bireyin bir örgüt yerine kendi davranışlarına bağlılık hissi oluşturmamasından ve bunların davranışsal neticelerinden yola çıkılmaktadır. Bu yaklaşım içerisinde bulunan görüşlerden biri Becker (1960)'ın “yan bahis (side bets)” kavramıdır. Bu kavrama göre kişiler örgüte ya bağlıdır ya da bağlılık olarak isimlendirilebilecek davranışlarda bulunurlar, bunun nedeni o güne kadar örgüt için yapmış bulundukları yatırımları gözden çıkarmak istememeleridir. Davranışsal yaklaşım kapsamında bulunan ikinci görüşe göre kişi, davranışlarını psikolojik olarak sahiplenir ve benimser. Bağlılık da bu eylemlerin neticesi olarak meydana gelen bir durumdur. Bu noktada bağlılık, kişilerin örgütlerinden kazandıkları ödüllerle alakalı değildir. Kişi, farklı durumlarda tutarlı olmak için bir örgüte karşı bağlılığını devam ettirmektedir. Bu yaklaşım, insanların içsel uyumsuzluktan sakınma eğiliminde olması inancına dayanmaktadır. Bu yaklaşımın kritik noktası, tutumların davranışlardan daha esnek ve değişken olmasıdır. Tutum, içsel uyumsuzluk halinde değişebilse de davranış o kadar kolay değişim gösterememektedir (Ergeneli ve Sağlam Arı, 2005, s.124-125).

Sosyal psikologların yaptığı araştırmalarla biçimlenen davranışsal bağlılık, örgütten çok bireyin kendi davranışları ile alakalıdır. Birey belirli bir davranış gösterdikten sonra, bu davranışını sürdürme eğiliminde bulunur. Birey davranışlarına bu biçimde bir bağlılık göstermenin ardından, ona uygun ya da onu meşru ve haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrar gösterilme ihtimalini artırır (Bolat ve Bolat, 2008, s.77).

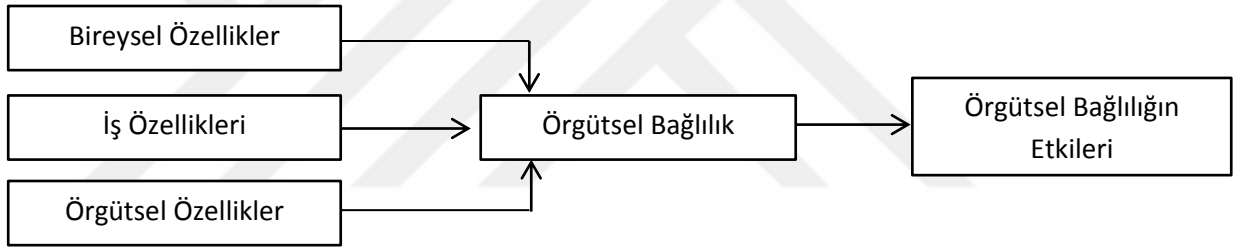
2.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgüte karşı bağlılık duyması, kendi iş verimlerini yükselterek örgüt için

pozitif sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla bir örgütün, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırabilecek ya da azaltabilecek etkenlerin bilincinde olması önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Bayram, 2005, s.134).

Örgütsel bağlılığın belirleyicilerini göstermek amaçlı birçok çalışma yapılmıştır. Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığın belirleyicilerini dört ayrı grupta ele almışlardır: Bireysel özellikler, iş özellikleri, iş deneyimi ve örgütsel özellikler. Yazında ise birçok araştırmada bireysel özellikler, iş veya görev özellikleri ve örgütsel özellikler olarak gruplanmışlardır (Bakan, 2011, s.121).

Şekil 9. Örgütsel bağlılık – Etki Modeli



Kaynak: Nijhof W. J., De Jong M. J., Beukhof G., “Employee Commitment in Changing Organizations: An Exploration”, **Journal of European Industrial Training**, Vol.22, No.6, pp.243-248, 1998, s.245

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar üzerinde yapılan bir çalışmada Oliver (1990), demografik etkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin göreceli olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerininse örgütsel bağlılıkla daha kuvvetli bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir. Bu anlamda, kuvvetli katılımcı değerler gösteren çalışanların daha yüksek seviyede örgütsel bağlılıkları bulunduğu sonucu çıkarılmıştır. Başka bir araştırmada Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılık ile kırk sekiz değişken arasında ilişki tespit edildiğini belirtmişlerdir. Ancak bu değişkenlerden yalnızca medeni durum, yetenek, maaş, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, iş bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla direkt olarak ilişkili olduğunu ortaya çıkarabilmişlerdir (Bayram, 2005, s.134).

2.3.1.Kişisel Faktörler

Yapılan araştırmalar incelendiğinde kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Farklı kişisel özellikler örgütsel bağlılığı farklı biçimde etkilemektedir.

2.3.1.1.Yaş

Birçok araştırmacı yaş ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu ifade etmiştir. Hatta örgütte çalışma süresi ve pozisyon gibi yaş ile yakından alakalı olan unsurlar kontrol altına alındıktan sonra bile yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki geçerliliğini korumayı sürdürmüştür (Allen ve Meyer, 1993, s.53).

Yapılan alan çalışmalarında yaş ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu neticesine varılmıştır. Angle ve Perry yaşın artması ile beraber kişinin alternatif istihdam fırsatlarını elde etme olanağının azalmaya başlayacağından ötürü, yaş arttıkça kişilerin örgütlerine daha bağlı duruma geleceklerini iddia etmişlerdir. Angle ve Perry'ye göre kişinin yaşı arttıkça alternatif veya yeni bir eğitim alma olanağı azalacağı için, kişinin örgüte bağlılığı artacaktır (Bakan, 2011, s122). Herebiniak ve Alutto (1972)'ya göre mesleki yaşamlarına henüz çok fazla yatırım yapmamış daha genç çalışanlar, kariyerlerini ilerletmiş olan daha yaşlı çalışanlar kadar örgütlerine bağlılık duymamaktadırlar (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s.562).

2.3.1.2.Cinsiyet

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet çoğu çalışmaya göre birbiriyle yakından alakalı görünmektedir. Erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha fazla bağlılık hissettiklerine dair yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaların büyük kısmı kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklere göre daha kuvvetli olduğu

sonucunu ortaya koymuştur. Bu durumun ana sebepleri olarak, kadınların örgüt değiştirmeyi güç bir durum olarak kabul etmeleri, çalıştıkları örgütü sıklıkla değiştirmekten memnun olmadıkları, örgüt üyeliğini elde etmek için erkeklere oranla daha fazla sayıda engeli aşmak durumunda olmaları, bu engellerin onların motivasyonunu yükselttiği ve çok fazla ayrımcılık yaşamaları gösterilmiştir (Bakan, 2011, s.125).

Angle ve Perry'nin (1981) yapmış oldukları araştırma da kadınların erkelere oranla üyesi oldukları örgüte daha çok bağlılık hissettiklerini göstermektedir. Ayrıca kadınlar erkeklere oranla işlerini ve örgütlerini daha az değiştirmektedirler (Angle ve Perry, 1981, s.7).

Bu ifade edilenlerin tersine Loscocco (1990) ise erkeklerin işlerini diğer her şeyden üstte tuttukları, kadınların ise aile içerisindeki rollerini daha çok önemsedikleri, ailesel değerleri örgütteki kariyer olanaklarından ve örgütsel değerlerden daha önemli buldukları, bu nedenle de erkeklerin kadınlara göre örgüte daha çok bağlandıklarını belirtmiştir (Bakan, 2011, s.125-126).

Aven ve arkadaşlarına göre (1993) örgütte erkekler çoğunlukla kadınlara göre daha iyi pozisyonlarda ve daha fazla maaşla çalıştıklarından ötürü örgüte daha çok bağlanma ihtiyacı hissederler. Buna karşılık Maier (1999) erkekler ve kadınların aynı oranda örgütsel bağlılık gösterdiklerini belirtmiştir. Ancak bazı çalışmalarda cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışmaların bir bölümünde ise belli hallerde erkeklerin belli hallerde ise kadınların örgütsel bağlılıklarının daha kuvvetli olduğu sonucuna varılmıştır (Bakan, 2011, s.126).

2.3.1.3.Eğitim Durumu

Örgütsel bağlılığa etkileyen bir başka unsur olan eğitim örgütsel bağlılıkla negatif ilişkilidir. Yani eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık azalmaktadır (Angle ve Perry, 1981, s.7). Bu durumun bir nedeni daha fazla eğitim almış olan işgörenlerin alternatif iş bulmalarının diğerlerine göre daha kolay olmasıdır. Eğitim düzeyi işgörende kolaylıkla iş değiştirebilme algısını meydana getirir ve bu şekilde de devam bağlılığı azalmaktadır (Mayer ve Schoorman, 1998, s.19).

Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin örgüte sağlayacağı faydanın karşılığını, mesela maaş bazında karşılamakta kimi örgütler zorluk çekebilir. Eğitim düzeyi düşük bireylerin alternatif iş olanakları sınırlı olduğundan ötürü, bu kişilerin hali hazırdaki örgütlerine daha çok bağlılık duymaları olasıdır. Mathieu ve Zajac (1990) daha yüksek eğitilmiş olan kişilerin daha güç tatmin edilecek ve sağlanabilecek beklentilere sahip olmasından ötürü eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu bilgilerin tersine Gallie ve White (1993) ise eğitim düzeyinin yüksek olmasının kişiye daha çok alternatif iş imkanı sunarak mutlu eden işin yapılması olanağını doğurması sonucunda eğitim seviyesi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olacağını iddia etmişlerdir (Bakan, 2011, s.124).

2.3.1.4.Görev Süresi

Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Örgütte yeni çalışmaya başlayan işgörenler henüz çok fazla dikkate alınacak bir yatırımları olmadığından dolayı daha düşük bir bağlılık hissetmektedirler (Newton ve Shore, 1992, s.281).

Cohen (1993) çalışma süresi arttıkça çalışanın örgütten edindiği kazanımlar da arttığından, çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasında aynı yönde bir ilişkinin

olacağını iddia etmiştir. Örgütte uzun müddet görev almış kişilerin örgüte vermiş oldukları emek ve zamanları fazla olduğu için bu kişiler kendilerine belirli bir statü edinmiş ve türlü yükselme olanakları elde etmişlerdir. Bu tip yatırımlar kişilerin vazgeçemeyeceği türden yatırımlar olduğundan kişi kendisini örgüte ait ve bağımlı hissedecektir (Bakan, 2011, s.124).

2.3.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörler işgörenlerin iş ve çalışma yaşamına yönelik faktörleri içinde barındırmaktadır. Yazın gözden geçirildiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörün bazıları şöyledir: örgütsel yapı, işin niteliği, yönetim tarzı, örgütsel kültür, örgütsel adalet, örgüt iklimi, ücret ve ödüllendirme, takım çalışması ve iletişim.

2.3.2.1.Örgütsel Yapı

Örgütsel yapı ve örgütsel bağlılık arasında mühim bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin, daha basık bir hiyerarşik yapı, yerinden yönetim anlayışı ve özerkliğin baskın bulunduğu örgütlerde örgütsel bağlılık artmaktadır. Sommer ve arkadaşlarına göre (1996), büyük ölçekli örgütlerde işgörenler kendi aralarında daha sınırlı seviyede etkileşim ve yardımlaşma içinde olduklarından, bu işgörenlerin örgütsel bağlılıkları da daha düşük seviyede gerçekleşmektedir. Örgüt büyüklüğü arttıkça kişilerin karar verme mekanizmalarına dahil olmaları daha da güçleşeceği için çalışan örgütsel hedefleri daha az kabullenecek ve onlarla bütünleşmekte sorunlar yaşayacaktır. Böyle bir durumda çalışanın örgüte olan bağlılığı azalacaktır. Bununla birlikte, örgüt ölçek olarak büyüdükçe yetki devri veya yetkilendirme örgüt içerisinde etkin bir biçimde uygulanacak olursa, örgütün büyüklüğünün artmasına karşın bağlılıkta bir azalma oluşmayacaktır (Bakan, 2011, s.175).

2.3.2.2.İşin Niteliği

Örgütsel bağlılıkla alakalı ilk araştırmalardan günümüze değin işin niteliği ile ilgili değişken her zaman geçerliliğini ve önemini muhafaza etmiştir. Çoğunlukla bu konuda yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık-örgütsel özellikler ilişkisi çok kuvvetli çıkmaktadır. Düşük statülü çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığa daha fazla etki ederken, yüksek statülü çalışanlar için örgütsel faktörler örgütsel bağlılığa daha fazla etki etmektedir. İşin hem motive etme kapasitesi ve zorluk seviyesi hem de iş konusuyla bütünleşme, geri bildirim, sorumluluk ve yetki sahibi olma gibi özellikleri örgütsel bağlılığa direkt olarak etki etmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.71).

2.3.2.3.Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı çalışanların örgütte bulundukları süre içerisindeki eylemlerini şekillendiren, örgütün değerlerine ve hedeflerine bağlanma derecelerini etkileyen en mühim unsurlardan biridir. Katılımcı, çalışanlara güvenen, değişime açık, yenilikçi bir yönetim biçimi, çalışanların beğenisini kazanacak bir örgüt iklimi ortaya çıkararak pozitif davranışların gösterilmesini sağlar. Bu tip bir yönetim tarzı, örgütsel bağlılığın yükselmesine sebep olurken, çalışanına güvenmeyen, aşırı merkeziyetçi, katı kontrol yapılarına sahip ve özerkliği azaltan bir tarz ise örgütsel bağlılığı zayıflatır, hatta tamamen yok edebilir (Bakan, 2011, s.147).

Örgütsel bağlılık, çoğunlukla örgütsel politika ve uygulamalardan kuvvetli şekilde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim tarzı ile direkt bağlantılıdır. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim tarzında çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir konuma sahiptir. Bu tip bir yönetim tarzında çalışanlar kendilerini kolaylıkla ifade

edebilmektedirler. Tüm bu sebeplerle çalışanın örgüte olan bağlılıkları da duygusal biçimde gerçekleşmektedir (Demirel, 2009, s.120).

2.3.2.4.Örgüt Kültürü

Kültür bir yaşam tarzıdır. Kültür kavramını bireysel, toplumsal ve kurumsal anlamda ele alabiliriz. Bireysel çerçevede kültür, bir insanı diğer insanlardan farklı yapan kişiye özgü inanç ve değerler toplamıdır. Toplumsal kültür bir toplumu başka toplumlardan ayıran maddi ve manevi değerlerdir. Kurumsal kültür ise bir kurumu ve örgütü başka kurum ya da örgütlerden ayrı yapan örgüte özgü değer ve inançların toplamıdır (Demirel, 2009, s.119).

Örgüt içerisinde çalışanlarca paylaşılan değerler bulunur. Bu noktada “Örgüt kültürünü meydana getiren değerler olduğu biçimde kabul edilir” ve “örgüt içerisinde paylaşılan değerler örgüt üyeleri için sembolik manalar taşırlar” önermeleri karşımıza gelecektir. Dolayısıyla başka bir ifadeyle belirtecek olursak çalışanlar hangi davranışın iyi ve istenen hangi davranışın kötü ve istenmeyen davranışlar olduğuna dair ortak değerleri paylaşırlar. Bu değerler bir “kaideler kitabında” yazılı değildir, aksine örgüt üyelerinin kendi geliştirdikleri fikir ve inançlardan meydana gelir. Örgüt kültürü, örgütün ana özelliklerini ortaya koyar ve bu özelliğinden ötürü örgüt kültürü için “örgütün DNA’sı” denilebilir (Demir ve Öztürk, 2011, s.19).

2.3.2.5.Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgüt içi uygulamalarda yansızlık ve eşitlik prensibinin temel alınmasıdır. Örgütsel adalet, karar verme prosesi, kaynakların etkili ve adil paylaşımı ve örgüt üyeleri arasındaki etkileşimi içermektedir. Örgütsel adalet, örgütün maddi ve ekonomik değerlerinin örgüt içi dağılımında adil olmanın yanında uygulanan yönetim strateji ve politikalarının da adil ve yansız olmasıdır. Örgütsel adalet, işgören ve yöneticiler arasında karşılıklı bağların inşa edilmesi, geliştirilmesi ve

kalıcılığın da işgörenler arasında hiçbir fark gözetmeden gerçekleştirilmesidir (Demirel, 2009, s.120-121).

Örgütsel adalet dağıtım ve işlem adaleti olmak üzere iki ana boyutta ele alınmaktadır. Dağıtım adaleti, çıktıların dağıtımıyla alakalı kararları kapsamakta ve çoğunlukla eşitlik, adalet ve gereksinim olarak üç ana ilkesinin varolduğu belirtilmektedir. Eşitlik teorisinin örgütsel adalete ilk yansıması olan dağıtım adaleti; görevler, mallar, hizmetler, ödül ve cezalar, ücretler, terfiler gibi her türden kazanç ve çıktının işgörenlere dağıtımı ve bu dağıtımın adilliğine dair algılamaları biçiminde ifade edilebilir. İşlem adaleti ise karar verme proseslerinde algılanan adalet şeklinde ifade edilmektedir. Çoğunlukla süreçlerle alakalı olan işlem adaleti, kararlara sebep olan süreçleri içermekte, çoğunlukla adalet sürecini ve işyerinde süreçlere karşı kişisel tepkilerin etkilerine yoğunlaşmaktadır. Çoğunlukla sisteme dair adalet algılamasını ortaya koyan işlem adaleti, bir anlamda sistemin kontrolünü sağlayan bir araç olarak da tanımlanabilir (Erkuş vd, 2011, s.247-248).

2.3.2.6.Örgüt İklimi

Örgüt iklimi örgütün karakteri; örgüt kültürünün örgütte meydana getirdiği hava; grup üyelerinin örgütsel yapının niteliklerine dair kişisel algılarını ve tatmin seviyelerini yansıtan bir olgu; örgüt yaşamını karakterize eden duygular, yaklaşımlar ve davranış biçimleridir. Yazında örgüt iklimini bireysel, örgütsel ve çevresel özellikler olmak üzere üç temel boyutta ele alan araştırmacılar da bulunmaktadır. Bireysel özellikler, tatmin, terfi ve ilerleme imkanları, kişiye verilen önem ve itibar, engelleme, güven duygusu, diğer örgüt üyelerine karşı beslenen duyarlılık, tehlikeyi göze alabilme ve arkadaşlık ilişkileridir. Örgütsel özellikler, örgüt yapısı, örgüt politikası, örgütün hedefi, büyüklüğü, ödül sistemi ve maaş, örgütsel çatışma, örgütsel bağdaşmazlık, çok sıkı gözetim ve denetim, iletişim, liderlik, karar alma, örgütün gelişme imkanları, örgütsel şeffaflık ve sorumluluktur. Çevresel özellikler, sınırlayıcı ve güdüleyici çevre, çalışma şartları, yönetsel destek, baskı, uyum ve idareyi eleştirmedir (Bakan, 2011, s.162-163).

2.3.2.7.Ücret ve Ödüllendirme

Bir işin bağlılığı etkileyen en bariz özelliklerinden birisi de ücret seviyesidir. Kar amacı gütmeyen örgütler dışında, neredeyse örgütlerin tamamında işler belli bir maaş karşılığında yapılmaktadır. Bireylerin elde ettikleri ücret seviyesi ve bağlılıkları arasında bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenler örgüt idaresinin ücret politikasını ne kadar adaletli ve dengeli ekilde algıarlarsa bağlılıkları o denli fazla olacaktır (İnce ve Gül, 2005, s.73).

Çalışan ile örgüt arasında karşılıklı bir çıkar ilişkisi bulunmaktadır. Kişiler örgütten elde edecekleri maaş, kariyer olanakları ve takdir gibi örgütsel ödüller sonucunda örgüte girerler. Başka bir ifadeyle, kişiler örgütsel hedefler yönünde gösterdikleri bedensel ve düşünsel gayretlerinin ödüllendirilmesini isterler. Örgüt de çalışanından yüksek performans ve örgütsel kaidelere uygun davranış göstermesini ister ve ortaya çıkan katma değerden ötürü çalışana türlü ödüller sunmayı kabul eder. Bu karşılıklı değişim ilişkisi sürdüğü müddetçe çalışan örgüte karşı kuvvetli bir bağlılık gösterir. Sonuç olarak da başarıları ödüllendirilen kişinin örgüte karşı duyduğu bağlılığı yükselir (Bakan, 2011, s.140).

2.3.2.8.Takım Çalışması

Örgütsel bağlılık literatüründe çoğunlukla takım ruhu ve takım çalışmasının örgütsel bağlılığı yükselttiği kabul edilmektedir. Bunun sebebi bağımsız çalışma grupları ve takımların bir üyesi olarak faaliyette bulunanların iş doyumları artmaktadır. Bir takımın aldığı kararlar çoğunlukla işbirliği içerisinde alınıyorsa, örgütsel bağlılık seviyesi de o denli kuvvetli olmaktadır. Takım çalışması iş arkadaşları arasındaki bağların daha samimi ve arkadaşça bir çevre içerisinde devam ettirilmesine imkan sunmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.80).

Esnek yapıları sayesinde daha üretken bir prosese sahip olan takımlar, işletmelerde performansın temel boyutlarından birini ortaya çıkarmaktadırlar. Günümüz iş

ortamlarında çalışanları güdülemek, çalışanların yeteneklerini çoğaltmak, bilgilerini paylaşımlarını sağlamak ve performanslarını arttırmak için takım çalışmasına özen gösterilmesi neredeyse bir mecburiyet durumuna gelmiştir (Özler ve Koparan, 2006, s.5).

2.3.2.9.İletişim

Bireyler birbirleriyle olan bağlantılarını ve etkileşimlerini iletişim sayesinde gerçekleştirirler. İletişim ikna etme, bilgi verme, idare etme, yönlendirme ve eğlendirme gibi durumların meydana gelmesi için elzem ve mühim bir araç olarak kabul edilir (Bakan, 2011, s.132).

İletişim, duyguların, düşüncelerin, kabiliyet ve maharetlerin, deneyimlerin ve bilgilerin her türlü yol aracılığıyla bir kişiden başka bir kişiye aktarılmasıdır. İletişim sosyal bir varlık olan insan için, zaruri bir gereksinimdir. Bu nedenle bu gereksinimin uygun zaman ve koşulda karşılanması gerekir. Kişinin içinde bulunduğu sosyal ortama göre iletişim gereksinimleri değişiklik gösterebilir. Mesela ailede, okulda, çalışma ortamında, politkada vb. durumlarda iletişim gereksinimi değişiklik gösterebilmektedir (Demirel, 2009, s.118).

2.3.3.10.Profesyonellik

Mesleğe atfedilen önemin daha yüksek seviyede olduğu yapılardaki çalışanların mesleklerine ve örgütlerine, mesleğe atfedilen önemin daha düşük seviyede olduğu yapılardaki çalışanlardan ciddi ölçüde daha çok bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir (Balay, 2000, s.70).

Yazında profesyonelleri tanımlayan dört mühim özellik saptanmıştır (Shafer vd, 2002, s.48):

- Profesyoneller, alanlarıyla alakalı türlü örgütler kurarak, bu örgütlere üye olarak, seminer, kongre, eğitim etkinlikleri gibi türlü toplantılara katılım göstererek ve kitap gibi yayınları takip ederek bir gruplaşma havasına sahiptirler,
- Sosyal sorumluluk sahipleri,
- Kendi kaidelerini benimserler,
- Bağımsızlık isteğinde bulunurlar.

Bu özelliklerden yola çıkarak profesyonelleri kendi kaidelerini belirleyen ve bu kaidelerin geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, özerk hareket etme eğilimine sahip ve çoğunlukla kendi alanları ile çeşitli oluşumların çatısı altında bir araya gelen kişilerdir biçiminde tanımlamak mümkündür (İnce ve Gül, 2005, s.84).

2.3.3.11. Alternatif İş İmkanları

Alternatif iş olanaklarının varolup varolmaması durumu kişinin örgüte olan bağlılığını etkilemektedir. Eğer alternatif iş olanakları bulunmakta ise, yaptığı işten ya da iş ortamından memnun olmayan bir çalışan, örgütten ayrılmayı düşünebilir. Ama, alternatif iş olanağının varolmadığı hallerde, kişinin memnuniyetsizliğine karşın çalıştığı örgütte kalmayı sürdürdüğü görülmektedir. Hoşnut olmamasına rağmen örgütteki üyeliğini bir mecburiyet olarak sürdüren çalışan, istekli bir biçimde ekstra gayret göstermez ya da örgütle kimlik özdeşleşmesi gerçekleştirmez (Bakan, 2011, s.210).

Örgütsel bağlılık yazınında, yeni iş bulma imkanlarının düşük olmasının örgütsel bağlılığı yükselttiği hakkında fikir birliği bulunmaktadır. Çalışanlardaki pazarda kısıtlı iş imkanları olduğu düşüncesinin, örgüte daha fazla miktarda bir bağlılık getirdiğini, daha kısıtlı seçeneği olduğunu düşünen çalışanların, örgütlerine olan bağlılığı daha da yükselmektedir (Balay, 2000, s.67).

2.4.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal birçok sonucu bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda bağlılığın neden olduğu en mühim sonuçlar şunlardır: performans, devamsızlık, işgücü devri ve stres.

2.4.1.Performans

Örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişki bakımından yazında farklı fikir ve bulgularla karşılaşmaktadır. Kimi araştırmacılara göre örgütsel bağlılık ve performans arasında pozitif bir ilişkinin tespit edilmesi beklenir. White'a (1987) göre çalışan bağlılığı ve performans arasındaki ilişki aşağıda ifade edilen üç şekilde meydana gelebilir (Bakan, 2011, s.216):

- *İşe bir bütün olarak bağlılık:* İşe bağlılık hisseden kişi düzenli bir devam davranışı sergileyecek, çok fazla kontrole ihtiyaç duymayacak ve zorunlu değil gönüllü biçimde yüksek miktarda gayret gösterecektir.
- *Spesifik bir işe bağlılık (işin spesifik bir bölümüne bağlılık):* Uzmanlaşma seviyesinde işin belirli bir kısmına bağlılık duyan kişi, kendini gerçekleştirme ve kariyer hedeflerine erişmek için yüksek düzeyde bir gayret gösterecektir.
- *Örgüte bağlılık:* Örgüte bir bütün olarak bağlılık hisseden çalışan, örgüte olan üyeliğinin sürmesi ve örgüte yaptığı yatırımların karşılığını uzun vadede alabilmek için yüksek seviyede bir performans gösterecektir.

Örgütsel bağlılık kurumsal performans adına ciddi bir unsurdur; ama her problemin çözümü de değildir. Örgütsel bağlılık doğru bütünleyicilerle bir araya geldiğinde netice motivasyondur. Örgütün etkinliklerini başarıyla devam ettirebilmesi için örgüt üyeleri örgüte bağlı, gerekli kabiliyete sahip ve ne yapılması gerektiğinin farkında olmalıdırlar. Bu parçalardan herhangi biri olmadığında sorunlar meydana gelecektir. Örgüte bağlı çalışanlar örgüt için çok önemli olan amaçları sözel ve eylemsel olarak anlamakta, eylemlerini örgüte en fazla üstünlüğü sağlayacak biçimde

gerçekleştirmek için zgr bırakılırlar ve bir manada bu meselede kendi başlarına serbestçe hareket edebilirler (Doğan, 2013, s.88).

2.4.2.İşe Devamsızlık

Bağlılık ve devamlılık arasında çok kuvvetli olmasa da bir ilişki bulunmaktadır, ancak bağlılık işgörenlerin devamlılık göstermelerine neden olan tek unsur değildir. Diğer yandan Tsui ve arkadaşları (1992) devamsızlığın, daha genç, daha düşük kıdemli, evli, kadın, eğitim seviyesi daha düşük ve beyaz yakalı olmayan işgörenlerde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Hiç şüphe yoktur ki devamsızlık daha düşük bir bağlılığa işaret eden bu kişisel ve demografik değişkenlerin bir neticesi olarak meydana çıkmaktadır. Aynı şekilde işgörenlerin durumsal özellikleri de devamsızlığı etkilemektedir (İnce ve Gl, 2005, s.96).

Örgütsel bağlılık ve çalışanların devamsızlıkları arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Wooden (1995), rgtsel bağlılığı devamsızlığı etkileyen en mühim unsurlardan birisi olarak tanımlamıştır. Wooden, rgtsel bağlılık güçlendikçe, devamsızlık ve işgücü devir oranının azalacağını belirtmiştir. Çalışmaların büyük bölümünde örgütsel bağlılık ve devamsızlık arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki ortaya konurken, bazı çalışmalarda bu şekilde bir ilişki tespit edilememiştir (Bakan, 2011, s.233).

2.4.3.İşgücü Devir Oranı

Örgütsel bağlılığın eylemsel neticelerinden en önemlisini işgücü devir oranı ya da bir başka ifadeyle işgörenin işten ayrılma yönelimi oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ve işgücü devir oranı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Obstroff (1992) rgtsel bağlılığın işgörenlerin daha yüksek örgütsel performans, düşük işgücü devir oranı ve düşük iş bırakma gibi yönelimlerle alakalı olduğunu ifade etmektedir.

İşgörenlerin bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı ya da işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır. İşgörenlerin bağlılıkları işten hoşnut olmalarına bir başka deyişle, örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını görebilmeleriyle ilişkilidir. İşgörenler örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını göremediklerinde işten ayrılmak isteyeceklerdir (İnce ve Gül, 2005, s.96-97).

2.4.4.Stres

İş stresi, çalışanları duygusal ve fiziksel bakımdan tehdit eden iş ortamının özelliklerine yönelik gösterilen kişisel reaksiyon biçiminde ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık ve stres arasındaki ilişkiyi ele alan birçok çalışma yapılmıştır. Çalışmaların bir bölümünde örgütsel bağlılık ile psikolojik, fiziksel ve iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Reilly ve Orsak (1991) çalışmalarında, örgütsel bağlılık ile stres arasında negatif yönlü ilişkiler bulunduğu sonucuna varmışlardır. Bu araştırmalarda, örgütsel bağlılık duygusunun çalışanda güven meydana getirerek onu stresin neden olduğu maddi ve manevi olumsuz neticelerden koruduğu belirtilmiştir (Bakan, 2011, s.216-217).

Mathieu ve Zajac örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara oranla stresten daha fazla etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Bu tip çalışanların örgütsel hassasiyetlerinin daha yüksek olması örgütsel tehlike, tehdit ve sorunlardan daha çok etkilenmelerine sebep olmaktadır. Mowday ve arkadaşları ise örgütsel bağlılığın çalışana güven ve ait olma hissi verdiğini ve bu hislerin stresin olumsuz etkilerini azalttığını ifade etmişlerdir (İnce ve Gül, 2005, s.98).

2.5.Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramı farklı yaklaşımlar ile ele alındığından ötürü farklı tanımları

bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramını daha doğru ifade edebilmek için yazında bulunan yaklaşımların açıklanması önem teşkil etmektedir. Tutumsal yaklaşım sınıflandırması içerisinde bulunan Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı araştırmanın temelini oluşturduğu için detaylı biçimde incelenecektir.

2.5.1.Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter'e göre bağlılık, örgütsel materyaller ve kişisel deneyimlerin kesişmesiyle meydana gelir. Buna göre, bir yandan sosyal sistem sistematik gereksinimleri yerine getirmek için bir düzen kurar, diğer taraftan meydana gelen durumlara karşı kişi kendini hem olumlu hem de olumsuz olarak, duygusal ve akılcı bir biçimde yönlendirir. Bu yaklaşıma göre sosyal düzenin çalışanlar tarafından desteklenmesi, örgütsel ihtiyaçların karşılanması ve örgüt üyelerinin düzene karşı pozitif duygular içerisinde olmasıyla, başka bir ifadeyle örgütüne karşı bağlı, sevecen, itaatkâr oluşu ile doğrudan ilişkilidir. Başka biçimde ifade etmek gerekirse Kanter'in yaklaşımına göre, örgütsel ve sistematik sorunların çözüme ulaşması kişinin eski deneyimleri ve örgüte karşı mevcut pozitif düşünceleri sonucunda oluşan bağlılık ile mümkündür (Kanter, 1968, s.499).

Kanter (1968), kişilerin yalnızca kurallara değil sosyal sistemin boyutlarına da bağlı olabileceklerini ifade ederek bu boyutları üç sınıf altında gruplandırmıştır: sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin sürekliliği. Kanter'e göre kişi aynı zamanda üç boyuta birden bağlılık duyabileceği gibi yalnızca birine karşı da bağlılık duyabilir. Örnek olarak kişi ekip arkadaşlarına karşı bağlılık duymasına karşın daha iyi bir iş teklifi karşısında sistemdeki üyeliğini devam ettirmekten vazgeçebilir. Ancak bununla birlikte yine de bazı durumlar söz konusu üç boyuta birden aynı anda bağlılık hissettirebilir. Bu anlamda Kanter'e göre üç farklı bağlılıktan bahsedildiğini söyleyebiliriz: devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı (Kanter, 1968, s. 500).

Devam bağıllığı (continuance commitment), kişinin örgüt üyeliğini devam ettirmesi yani mevcut örgütte kalmasını ifade eder. Kişi örgütten ayrılmasının maliyetinin, örgütte kalmasının maliyetinden daha fazla olduğunu düşünürse örgütte kalmayı tercih edecektir. Kenetlenme bağıllığı (cohesion commitment), kişinin örgütte varolan diğer üyelere karşı duyduğu bağıllığı ifade eder. Kenetlenme bağıllığı örgütteki çalışanların arasında güçlü bir bağın meydana gelmesini sağlar. Bu çeşit bir bağıllığın var olduğu bir örgütte işbirliği yüksek seviyede, iç çatışma ve çalışanlar arası kıskançlık gibi durumlar düşük seviyede meydana gelir. Kontrol bağıllığı ise (control vommitment), çalışanın üyesi olduğu örgütün değerlerine inanması ve bu değerlere itaat etmesini ifade eder. Kontrol bağıllığı örgüt kurallarına saygı ve bağıllık duymayı gerektirir. Kanter, tam bir bağıllığın meydana gelmesi için bahsedilen üç bağıllık tipinin de aynı anda bulunması gerektiğinin altını çizmiştir (Kanter, 1968, s.500-501).

2.5.2.Becker’ın Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşımın ileri gelen isimlerinden Becker, işgörenin örgütte bulunduğu zaman içinde örgüt için birtakım yatırımlar yaptığını belirtmiştir. Bu yatırımlar işgörenin örgüte duyduğu bağıllığı etkileyen en mühim faktördür. Bu yatırımlar “yan bahis” olarak ele alınmakta ve bu teori de “yan bahis teorisi” olarak isimlendirilmektedir. Bu yaklaşıma göre işgören örgüte zamanını, bilgi birikimini, becerisini, iş ve görevlerini yerine getirmek için gücünü sarfetmektedir. İşgören bir bağlamda örgütle bahise girmekte ve bahisin neticesinde örgütten kazanç sağlamaktadır. İşgören bu kazançları örgütte bulunduğu zaman boyunca elde etmekte, örgütten ayrıldığında ise bu kazancı elinden kaçırmaktadır (Liou ve Nyhan, 1994, s. 99).

Becker örgütsel bağıllığı, kişisel davranışlardaki tutarlılık biçiminde tanımlar. İnsanlar davranışlarının, bulundukları ortamda uygun olarak kabul edilmesi neticesinde davranışlarında tutarlı olacaklardır. Bunun sebebi standart olarak kabul

görmüş bir davranıştan ayrılmanın bazı durumlarda ceza ile neticelendirilmesidir. Tutarsız davranışlar, ahlaki bakımdan yanlış ve akılsızca nitelendirilir (Becker, 1960, s. 33).

2.5.3.Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandıran ilk araştırmalardan bir tanesi de Etzioni'nin çalışmasıdır. Etzioni, örgütün üyeleri üstündeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yakınlaşmasından ileri geldiğini belirtmiştir. Etzioni'ye göre örgütsel bağlılık, üyelerin örgüte yakınlaşmaları bakımından üçe ayrılmaktadır (Balay, 2000, s. 15-16):

- **Ahlâki bağlılık:** Örgütün hedefleri, değerleri ve normlarını özümseme ve otoriteyle bütünleşme esasına dayanır. Kişiler, toplum için faydalı hedefleri izlediğinde örgütlerine daha fazla bağlanırlar.
- **Hesapçı bağlılık:** Örgüt ve üyeleri arasında bulunan alışveriş ilişkisini esas alır. Örgüt üyeleri, örgüte sundukları katkıları sonucunda elde edecekleri ödüllerden ötürü örgütlerine bağlılık hissetmektedirler.
- **Yabancılaştırıcı bağlılık:** Bireylerin, davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda beliren ve örgüte karşı negatif bir yönelimi ifade eden bir bağlılıktır. Kişi, psikolojik bakımdan örgüte bağlılık hissetmemekte olsa da üyeliğini sürdürür.

2.5.4.O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütüne psikolojik bakımdan bağlanmasıdır ve örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 492-493):

- **Uyum:** Örgütsel bağlılığın birinci boyutu uyumda esas amaç, belli dışsal ödüllere ulaşmaktır. Üyelerin sahip olduğu bağlılık, gösterdikleri tutum ve davranışların esas amacı belli ödülleri elde etmek ve belli cezaları ortadan kaldırmaktır.

- **Özdeşleşme:** Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu özdeşleşme, örgüt üyesinin örgütün bir parçası olarak kalma arzusundan ileri gelir. Örgüt üyesi diğer çalışanlarla yakın ilişkiler içerisine girer. Bir diğer ifadeyle özdeşleşme boyutunda kişi örgütün hedeflerini, değerlerini ve özelliklerini benimseyerek örgütle bütünleşir ve bu şekilde bağlılık oluşur.
- **İçselleştirme:** Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu içselleştirme, kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanır. İçselleştirme, örgüt üyesinin tutum ve davranışlarının örgüt ve örgütteki çalışanların değerler sistemiyle uyumlu olması halinde ortaya çıkar.

2.5.4.Allen Ve Meyer’in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Meyer ve Allen (1997) yönetimsel uygulamaların örgütsel bağlılık üstündeki etkilerini ele alan birçok çalışmanın bağlılık tiplerinden sadece duygusal bağlılık (affective commitment) üstünde yoğunlaştıklarını ifade etmişlerdir. Yazarlara göre, bu durumun iki ana sebebi bulunmaktadır. Birincisi; çok boyutlu bağlılık yaklaşımlarının ve bunları ölçen ölçeklerin son yıllarda geliştirilmeye başlanmış olması ve önceleri örgütsel bağlılığın tek boyutlu biçimde ele alınmakta olmasıydı. İkincisi ise; örgütler açısından en önemli bulunan ve bu sebeple de örgüt üyeleri üzerinde gerçekleştirmeye çalışılan bağlılık türünün duygusal bağlılık olmasıdır. Tüm bunlara rağmen Meyer ve Allen’a göre örgütlerin kendi yönetimsel uygulamaları ile tutumsal bağlılığın yanı sıra devam bağlılığı (continuance commitment) ve normatif bağlılık (normative commitment) tiplerini de etkileri altına alabileceklerinin bilincinde olmaları gerekir. Bazı hallerde, aynı yönetimsel uygulama farklı bağlılık tiplerinin meydana gelmesine katkıda bulunabilir. Sonuç olarak, örgütsel bağlılık tiplerinden birisini geliştirmeye yönelik uygulamalar bilinçli olmasa da diğer bağlılık tiplerinin de gelişmesine neden olabilir. Meyer ve Allen bu fikirden hareketle şu modeli oluşturmuştur (Bakan, 2011, s.114-115).

**Şekil 10. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Bağlılık: Basitleştirilmiş
Süreç Modeli**



Kaynak: Meyer J. P., Allen N. J., Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application, Sage, Thousand Oaks, 1997, s.69

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modelini incelediğimizde insan kaynakları yönetiminin politika ve uygulamalarının işgörenlerin bağlılık türünü etkilediğini görmekteyiz. Şayet kişi kendisinin örgüt bakımından kıymetli olduğunu hissediyorsa duyduğu bağlılık türü duygusal bağlılık olmaktadır. Kişi çalıştığı işten ayrılırsa bu durumun ona bir maliyet getireceğini yani maddi ve manevi kazançlarını kaybedeceğini düşünüyor ve bu nedenle örgütte kalıyorsa duyduğu bağlılık türü devam bağlılığı olmaktadır. Kişi örgütten elde ettiklerini örgüte bir biçimde geri vermesinin gerekli olduğunu düşünüyor ve prensiplerine göre hareket ediyorsa duyduğu bağlılık normatif bağlılıktır.

Meyer ve Allen (1991) yaygın bir şekilde benimsenmiş olan örgütsel bağlılık tanımlarında iki önemli hususa temas etmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991, s.67):

1. Örgütsel bağlılık işgörenler ve örgüt arasındaki ilişkileri ifade eder.
2. Örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütte kalma veya kalmama yönündeki kararları hakkında yönlendirici bir özelliğe sahiptir.

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç temel bileşeni olduğunu belirtmişlerdir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık.

2.5.4.1.Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık bireylerin örgüte karşı sevgi dolu bir bağlılık hissetmelerini, kimliklerinin örgütleriyle özdeşleşmesini ifade eder. Kuvvetli bir duygusal bağlılık hisseden çalışanlar gerçekten istedikleri için örgütte kalmayı devam ettirirler (Meyer ve Allen, 1991, s.67). Yazında en fazla incelenen bağlılık türüdür. Allen ve Meyer bu bağlılık türünün bireyin kendisini örgütün bir parçası şeklinde hissetmesinden ileri geldiği için çok önemli bulmaktadırlar. Kuvvetli duygusal bağlılık, çalışanların örgütte kalma ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi manasına gelmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.40).

Çalışanların örgütlerinin kıymetlerini, hedeflerini ve amaçlarını kabullendikleri ölçüde duydukları bağlılıktır. Bu durumda çalışan, örgütün değerlerini güçlü bir biçimde benimser ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu durum, çalışanın örgüte bağlılığının en iyi biçimidir. Esasında bu bireyler, her işverenin hayalini kurduğu, hakikaten kendisini örgüte adanmış ve sadık çalışanlardır. Bu tip çalışanlar, işe karşı olumlu tutum gösterirler ve gerektiğinde ek gayret sarfetmeye hazırdırlar (Bayram, 2005, s.132).

Bergman (2006) duygusal bağlılığı kişinin örgüte karşı hissettiği duygusal bir bağ olarak ifade etmiştir ve örgütüne karşı duygusal bağlılık hisseden örgüt üyelerinin örgüt kimliği oluşturduğunu ve örgüte hakiki bir katılım gösterdiğini belirtmektedir (Bergman, 2006, s.646).

Duygusal bağıllık iş tatmini, örgütsel adalet gibi davranışlarla pekişir ve beklenen iş çıktıları yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı, düşük iş gücü devri ve düşük işe geç kalma davranışlarıdır (Wasti, 2002, s.526).

Kuvvetli bir duygusal bağıllığa sahip olan işgören, örgütüne karşı duygusal bir bağ hisseder ve düşük seviyede bir duygusal bağıllığa sahip olan işgörenden daha yüksek seviyede bir motivasyona veya örgüte anlamlı bir fayda sağlama isteğine sahip olacaktır. Böylelikle, kuvvetli duygusal bağıllığa sahip işgörenlerin işe daha az devamsızlık yapmayı tercih etmeleri ve işte daha yüksek performans sergilemeye güdülenmeleri beklenir (Doğan, 2013, s.98).

2.5.4.2.Devam Bağıllığı

Devam bağıllığı işgörenlerin örgütten ayrıldığı durumda kendilerine getireceği maddi zararın bilincinde bulunmalarını ifade etmektedir. İşgörenin örgütte kalmasına sebep olan ana bağıllık nedeni orada kalmaya gereksinim duymasıdır (Meyer ve Allen, 1991, s67). Allen ve Meyer Becker'in (1960) yan bahis yaklaşımından hareketle devam bağıllığını geliştirmişlerdir. Yazında bu bağıllık çeşidine rasyonel bağıllık ve algılanan maliyet de denmektedir. Devam bağıllığı örgütten ayrılmanın kendilerine getireceği maliyetlerin bilincinde olmaları manasına gelmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağıllığı, ödül-maliyet bakış açısından da incelemektedir. (İnce ve Gül, 2005, s.40-41).

Devam bağıllığı çalışanların, örgütlerine yaptıkları yatırımların neticesinde ortaya çıkan bir bağıllıktır. Bu durumda çalışan, örgüte fazlasıyla vakit harcadığını ve gayret sarfettiğini, yani yatırım yaptığını ve bunun neticesi olarak da örgütte kalmasının bir mecburiyet olduğunu düşünmektedir. Örgütüne karşı devam bağıllığı hisseden bir çalışan, örgütten ayrılması durumunda daha az alternatifi olacağı düşüncesine sahiptir. Bu çalışanlardan bazıları, başka iş seçenekleri olmadığından dolayı örgütte kalmaya devam ederler. Bazılarının ise işi sevmekten ziyade sağlık, aile sorunları veya emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı nedenleri vardır.

Devam bağılılığına sahip çalışanların kötü iş alışkanlıklarının yanısıra olumsuz davranışlar sergileme eğilimleri vardır ve yöneticiler için bir sorun kaynağı teşkil ederler (Bayram, 2005, s.133).

Devam bağılılığı zorunlu bağılılıktır; maddi ve manevi etkenlere bağılı olarak meydana gelir (Yılmaz, 2010, s.238). Devam bağılılığı işgörenin örgütte kaldığı zaman zarfında örgüt için yapmış olduğu yatırımların kendisine getireceği faydalardan ayrılmak istememesi ve örgütün kendisine getireceği bu yararları duyduğu gereksinimden ötürü örgütte kalmayı sürdürmesi gerekliliğini ifade eder (Bergman, 2006, s.647).

Devam bağılılığının iki göstergesi bulunur: İş alternatiflerinin bulunmaması ve yan bahis (İşin getirmiş olduğu maddi ve manevi imkanlardan ötürü işten ayrılamamak). Devam bağılılığında işgörenin örgütte kalması gerekmektedir, bu durum olumlu örgütsel veya bireysel sonuçlarla alakalı değildir (Wasti, 2002, s.526). Bir işgörenin örgütte bulunduğu zaman zarfında harcadığı emek, vakit, çaba, kazandığı para, statü gibi kazanımlar (yatırımlar) ne kadar çok ise örgütten ayrıldığı durumda ayrılmanın neden olacağı maliyetler de o kadar yüksek olur ki bu durum da çalışanın örgüte bağılılığını çoğaltır (Tayfun vd, 2010, s.6).

Devam bağılılığına hisseden çalışanlar, örgütte çalışmaya devam ederler. Ancak, bunun sebebi duygusal bağ değil, bu örgütten ayrılmalarının getireceği maliyetlerin çok fazla olduğunun bilincinde olmalarıdır. Bu çalışanların örgüte fayda sağlamak için kuvvetli bir arzu duymalarını ummak için hiçbir sebep yoktur. Bu tip bağılılıkta örgütte çalışmak mecburiyetinde olmak, öfke ve engellenme gibi duygular meydana getirirse, bu durum uygun bulunmayan çalışma davranışlarına sebep olur. Meyer ve Allen, devam bağılılığının katılım ya da diğer performans işaretçileriyle negatif ilişkili olacağını öngörmüşlerdir (Doğan, 2013, s.98).

2.5.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık işgörenlerin örgütte kalmayı bir sorumluluk şeklinde hissetmelerini ifade etmektedir. Yüksek seviyede normatif bağlılığa sahip olan işgörenler “Bu örgütte çalışmaya devam etmeliyim.” Hissine sahiptirler (Meyer ve Allen, 1991, s.67). Meyer ve Allen 1990 yılında duygusal bağlılık ve devam bağlılığına ek olarak Weiner ve Vardi (1980) tarafından teklif edilen ve Weiner (1982) tarafından geliştirilen “normatif” veya “ahlaki” boyutunu da ekleyerek üç boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımını ortaya koymuşlardır.

Normatif bağlılık bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir vazife olarak düşünmesi ve örgütüne bağlılık sergilemenin doğru olacağını hissetmesi olup, örgütten ayrılması neticesinde meydana gelecek kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir. Bireyler, bir minnettarlık hissi neticesinde örgütte kalmaya devam ederler. Bunun nedeni, işverenlerinin kendilerini hakikaten çok ihtiyaçları bulunduğu bir dönemde işe alması veya işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yönünde değer yargılarına sahip bulunmalarındır. Bu tip bireyler, örgütün kendilerine karşı iyi davrandığını ve bu sebeple de kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu düşüncesindedirler (Bayram, 2005, s.133). Bu bağlılık tipi, kişilerin bireysel sadakat normları ile alakalı olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Çakınberk vd, 2011, s.95).

Normatif bağlılık işgörenin örgütüne karşı bağlılık sergilemeyi bir vazife olarak hissetmesi ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi neticesinde ortaya çıktığından dolayı diğer iki tip bağlılıktan değişik bir boyutu temsil etmektedir. İşgörenlerin örgütte kalmayı sürdürme ile alakalı sorumluluk duygularını yansıtır. Örgüt üyeliğini devam ettirme konusundaki duygulardan ileri gelmektedir (Gül, 2002, s.45).

Normatif bağılılık, çalışanın örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü bulunduğunu hissetmesi nedeniyle kendini örgütte kalmaya mecbur görmesine dayanan bağılılıktır. Normatif bağılılıktaki mecburiyet devam bağılılığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygular üzerine kuruludur (İnce ve Gül, 2005, s.42).

Kuvvetli bir normatif bağılılığa sahip işgören, sorumluluk ve vazife duygularıyla örgüte bağlanır. Bu tip duygular çalışanı, uygun bir biçimde hareket etmeye ve örgüt için en iyi olanı yapmaya güdüleyecektir. Bu nedenlerle, normatif bağılılığın iş performansı, işe katılım ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışlarla pozitif ilişkisi olması beklenmez. Çünkü sorumluluk duygusu, duygusal bağılılıkla alakalı olan istek, şevk ve coşkuyu barındırmaz (Doğan, 2013, s.98-99).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ETİK ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Literatür çalışması kapsamında etik örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık tanımlamalarının ardından bu bölümde, etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisi irdelenmeye çalışılacaktır. Bölümde sırasıyla araştırmanın amacı ve önemi, kapsamı ve sınırlılıkları, yöntemi, kullanılan ölçekler, araştırma modeli, hipotezler, araştırmanın örnekleme ve söz konusu örneklem grubuna ait demografik özellikler ile bu örneklem grubundan elde edilen verilerin analizi incelenecek ve araştırma sonuçları değerlendirilecektir.

3.1. Etik Örgüt İkliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Ve Konu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Etik örgüt iklimi ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış çalışmalarda kısıtlı olsa da, örgütün etik ikliminin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğu görülmektedir. Bazı çalışanların örgüte bağlılıkları, onları örgütteki etik sorunlara karşı körleştirebilir. Bu gibi hallerde, çalışan bağlılığından ötürü örgütü yüksek ölçüde etik olarak görebilmektedir. Bununla birlikte Hunt (1989) çalışanların örgütte varolan etik sorunları göremeyecek kadar örgüte bağlı olamayacaklarını ifade eder. Dolayısıyla örgütün etik olduğuna inanan çalışanların örgütlerine daha bağlı olmaları daha muhtemeldir (Eser, 2007, s.35).

Çalışanların örgüt içinde etik örgüt iklimini algılamaları, örgütün politika, prosedür ve ödüllendirme sistemlerinden etkilenecek çalışanların içinde oldukları durumu değerlendirmesine ve örgütlerde kabul edilebilir ve edilemez davranışların

saptanmasına öncülük eder (Martin ve Cullen 2006, s.177). Bilgen'e göre hiyerarşide üst düzey yönetimin, etik örgüt ikliminin biçimlenmesinde ve kalıcı duruma gelmesinde kritik bir önemi bulunmaktadır. Şayet yönetim, örgüt içi etik kodları, politikaları ve teklifleri desteklemez ve faaliyete geçirmezse etik olmayan bir iklim ortaya çıkabilir. Bu durumda örgütün devamlılığını sağlayan örgütsel bağlılıktan bahsedilemez. Etik örgüt iklimi, sosyo-ahlaki faktörleri içine alan örgüt içi uygun davranış ve örgüt standartları ile alakalı tutumları belirterek, meydana gelebilecek etik çıkmazlarla ne şekilde ve hangi yönde üstesinden gelineceği hususuna netlik getiren bütünsel bir yapıdır. Etik örgüt iklimi bu özelliğiyle kişisel davranışlarda ve örgütün tamamında önemli bir tesire sahiptir ve örgütün değerlerini ve beklenen eylemleri yansıtır (İbicioğlu, 2000, s.13).

Örgütlerde sıklıkla meydana gelen etik çıkmazlar ve etik olmayan davranışlar çalışanlar arasında çatışmalara ve saldırgan davranışlara sebep olabilmektedir. Etik olmayan davranışlar çalışanların motivasyonunu, performansını, iş doyumunu ve dolayısıyla da örgütün hayat kalitesini negatif biçimde etkileyerek kişi üzerindeki örgütsel bağlılık algısını azaltmaktadır. Bireysel ve örgütsel sebeplerden meydana gelen etik dışı davranışlar, ayrımcılık, rüşvet, usulsüzlük ve mobbing gibi hallerde kendini gösterir. Bu davranışların örgüt içinde meydana gelmesinin önüne geçilmesi amacıyla etik örgüt iklimi yapısının ve etik prensiplerin tüm örgüt üyelerince kabullenilmesi gerekir. Organizasyonlarda etik esaslı davranış şekillerinin meydana gelmesinde etik ilkelere dayalı bir yönetsel kültür, etik ilkelere bağlı liderlik, etiğe dayalı yönetsel karar verme yapıları ve etik ilkeler doğrultusunda düzenlenen eğitimler önem taşımaktadır (Şahin ve Dünder 2011, s.131).

Kelley ve Dorsch'un (1991) yapmış oldukları araştırmada satın alma örgütünün etik örgüt iklimi, satın alma yöneticilerinin örgütsel bağlılığı ve satın alma yöneticilerinin aldıkları ödüller ve bağışların neticesinde hissettikleri minnettarlık arasındaki ilişki incelenerek değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulguları işaret etmektedir ki çalışanların ödül veya bağış almaları halinde etik iklim boyutları, örgütsel bağlılık ve

Çalışanların hissettikleri minnettarlık seviyesi arasında ilişki bulunmuştur (Kelley ve Dorsch, 1991, s.55).

Schwepker (2001) yapmış olduğu araştırmada satış temsilcileri arasındaki iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile etik örgüt iklimi ilişkisini ele almıştır. Satış temsilcilerinin fiziksel, psikolojik ve sosyal anlamda rgttten ayrı bulunduğunun düşünülmesine karşın sonuçlar işaret etmektedir ki buna rağmen etik örgüt iklimi diğer değişkenleri etkilemektedir. Satış temsilcilerinin algıladıkları pozitif etik örgüt iklimi iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Schwepker, 2001, s.39).

Cullen ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi, örgütsel bağlılık yazınına önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Bu araştırmada yardımsever iklim ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki, egoistik iklim ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif ilişki olduğuna ilişkin hipotezler geliştirilmiştir. Sonuçlar da bu hipotezleri destekler nitelikte bulunmuştur. Profesyonel alışanlar için ilkelilik iklimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunduğu, ancak profesyonel olmayan çalışanlar içinse herhangi bir ilişki olmadığı varsayımında bulunulmuştur ve sonuçlar bu varsayımı desteklemektedir (Cullen vd, 2003, s.127).

Biçer'in 2005'te yapmış olduğu araştırmanın amacı etik örgüt ikliminin, satış elemanlarının iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ele almaktır. Araştırma bulguları, satış elemanının olumlu etik örgüt iklimi algılamaları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütlerde etik bir iklim sağlamak için gereken yüksek iş doyumunu daha kuvvetli bir örgütsel bağlılığı da beraberinde getirmektedir (Biçer, 2005, s.2).

Tsai ve Huang (2008) yaptıkları araştırmada hastanelerde varolan farklı etik örgüt iklimi çeşitlerini ve Tayvan'daki hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık

düzeylerini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Etik örgüt iklimi çeşitlerinin iş doyumunun farklı yönlerine olan tesirini saptamak için yol analizi kullanılmıştır. Araştırma aynı zamanda farklı etik örgüt iklimi çeşitlerinin ve iş doyumunu yönlerinin üç tür örgütsel bağlılık üzerine etkisini de ele almaktadır. Çalışma 352 hemşireyi kapsamaktadır. Değişkenler arasındaki ilişki faktör analizi, güvenirlik, tanımlayıcı istatistik, korelasyon ve regresyon analizleri ile analiz edilmiştir. Ortaya çıkan önemli neticelerden biri örgütün etik iklimi tarafından etkilenen iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın yükselebileceğidir. Hastane yöneticileri örgütü iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı azaltacak araçsal etik örgüt iklimi tipleri geliştirmekten uzak tutarken, önemseme, bağımsızlık ve kurallar etik iklimlerini teşvik ederler (Tsai ve Huang, 2008, s.565).

Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt (2008) lise öğretmenlerinin üzerinde yapmış oldukları araştırmada etik iklim ve örgütsel bağlılık ilişkisini ele almışlardır. Çok boyutlu analiz neticeleri ortaya koymaktadır ki etik örgüt iklimini örgütsel bağlılıkla pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Önemseme iklimi ve formal iklim hem duygusal bağlılığı hem de normatif bağlılığı etkilemektedir. (Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt, 2008, s.3).

Okpara ve Wynn'in 2008 yılında yapmış oldukları araştırmanın amacı etik örgüt ikliminin Nijerya'daki iş doyumunu ve örgütsel bağlılığa etkisini ele almak ve Nijerya'da yöneticilerin etkiledikleri yönetsel uygulamalarda varolan etik dışı uygulamaların kapsamını öğrenmektir. Sonuçlara göre etik örgüt iklimi ve iş doyumunu arasında bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca etik örgüt iklimi çeşitleri ve örgütsel bağlılık arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre olumlu etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu yükselttiği söylenebilir (Okpara ve Wynn, 2008, s.935).

Shafer'ın 2009 yılında yapmış olduğu araştırmada etik örgüt ikliminin tescilli muhasebe işletmelerindeki denetçilerin algıladığı örgütsel-profesyonel çatışma ve

örgütsel bağlılığa etkisi ele alınmaktadır. Bununla birlikte çalışmanın bir başka amacı lokal ve uluslararası tescilli muhasebe işletmelerinin etik örgüt iklimi algısındaki farklılıkları değerlendirmektir. Algılanan etik örgüt ikliminin örgütsel–profesyonel çatışma ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, bunun yanında örgütsel bağlılığı da etkilediği saptanmıştır. Beklendiği gibi örgütsel–profesyonel çatışma ve örgütsel bağlılık arasında güçlü negatif bir ilişki bulunmuştur (Shafer, 2009, s.1087).

Başar’ın 2009 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasının esas amacı, etik örgüt ikliminin, karizmatik liderlik davranışlarının, şirket politikasının iş doyumu ve örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisini tespit etmektir (Başar, 2009, s.81). Etik örgüt iklimi, liderlik davranışları, şirket politikası, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ele alındığı bu çalışma göstermektedir ki, örgütlerde verimliliği, şirket performansını, işgörenler arası diyalogları, üst düzey yöneticilerin altları ile olan ilişkilerini, örgüt içi sinerjiyi, örgütün iç ve dış ahlaki değerlerini çoğaltabilmesi için etik kodlar ile belirlenmiş ve karizmatik liderlik özelliklerine sahip üst düzey yöneticilerce örgüte benimsetilmiş etik örgüt ikliminin, örgütün halihazırdaki politikaları ile desteklenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte bu uyum aynı zamanda iş doyumunu desteklemesi ve dolayısıyla duygusal bağlılığı ve devam bağlılıklarını da olumlu yönde tetiklemesiyle çalışanlarının örgütleriyle övündüğü örgütler yaratılabilir (Başar, 2009, s.83).

Melik Can Gültekin (2014), ‘Bilişim Sektörü Çalışanlarının Motivasyon ve Etik İklim Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi’ isimli tezinde, İstanbul’da bilişim sektöründe çalışan bireylerin duygusal, devam ve normatif bağlılık değişkenlerinin, personelin içsel ve dışsal motivasyonu ve etik örgüt iklimi algısıyla arasındaki ilişkiyi sergilenmektedir. Kadın çalışanlar ve erkek çalışanlar açısından yapılan regresyon analizi neticesinde, etik örgüt iklimi boyutlarından “önemseme” boyutunun “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” ve “devam bağlılığı” üzerinde önemli bir katkısının bulunduğu saptanmıştır (Gültekin, 2014, s.89).

Hayati Bulut'un "Etik Liderliğin ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Performanslarına Etkileri" isimli tez çalışmasında, etik liderliğin ve etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılık ve iş performansına etkileri incelenmektedir. Araştırma neticelerine göre, etik liderlik ve etik örgüt ikliminin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (Bulut, 2012, s.74).

3.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde iş yaşamında gittikçe önem kazanmakta olan iş etiği, örgüt iklimini de etkilemektedir. Her örgütte algılanan bir etik örgüt iklimi mevcuttur. Çalışanların örgüte bağlılıkları da birçok akademik çalışmada incelenmiş, çalışan ile ilgili demografik değişkenleri olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilmekte olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar incelendiğinde çalışanların algıladıkları etik örgüt iklimi boyutunun onların örgütsel bağlılıklarını, tutumlarını, davranışlarını, iş tatminlerini, iş dönüşümlerini, performanslarını etkilemekte olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada etik örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ve her iki değişkenin boyutları ele alınarak, etik örgüt iklim boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarını nasıl etkilediği incelenecektir. Bu konuda daha önce yapılmış olan çalışmalar göz önünde tutularak, bu çalışmanın sonuçlarının diğer çalışmalarla olan benzerlikler ve farklılıkları özellikle ülkemiz açısından değerlendirilecektir. Etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisi incelenirken bu etkinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurum türü bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı da ele alınacaktır.

3.3.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma, çalışanların etik örgüt iklimi algılamalarını ve örgütsel bağlılıklarını

incelediğinden bireysel boyutta gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kapsamını Türkiye Etik ve İtibar Derneği'ne (TEİD) bağlı otomotiv sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin beyaz yakalı 4.087 kişi oluşturmaktadır. Çalışanların tümüne sosyal medya kanalları aracılığıyla ulaşılmış, toplam 263 kişi anketi cevaplamıştır.

Bu araştırma, araştırmaya katılan 263 çalışanın anketlere verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Elde edilen sonuçlar herhangi bir genellemeyi barındırmamakta, yalnızca ana kütleye ait sonuçları ortaya koyan ve gelecekte bu alanda araştırma yapmayı düşünenlere bir fikir oluşturabilecek niteliktedir.

3.4.Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Yapılan literatür çalışması sonucunda elde edilen iki farklı ölçeğe dayanarak anket formu hazırlanmıştır. Toplam 66 sorudan oluşan anket formunda yer alan ilk 7 soru, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkindir. Diğer 60 ifade ise, “kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5)” şeklinde beşli likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunu oluşturan, “Etik Örgüt İklimi Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile ilgili bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

3.4.1.Etik Örgüt İklimi Ölçeği

Çalışmada katılımcıların örgütlerine yönelik etik örgüt iklimi algılarını ölçebilmek amacıyla Cullen ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş, literatürde örgütteki etik örgüt iklimi belirlemek amacıyla en yaygın olarak kullanılan 36 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır (Cullen vd, 1993). Ölçeğin Türkçe versiyonu, Gül Eser (2007)'in Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi adlı yüksek lisans tezinden

alınmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirliliği Eser tarafından yapılmıştır ve güvenirliliği $\alpha : ,9065$ olarak bulunmuştur (Eser, 2007, s.42).

Söz konusu ölçek “yasalar ve kodlar”, “önemseme”, “sorumluluk ve verimlilik” ve “kişisel çıkar” boyutlarından oluşmaktadır. Yasalar ve kodlar boyutu altında 8 ifade, önemseme boyutu altında 6 ifade, sorumluluk ve verimlilik boyutu altında 8 ifade, kişisel çıkar boyutu altında ise 2 ifade bulunmaktadır. Boyutlara ilişkin örnek ifadeler aşağıda gösterilmektedir.

Yasalar ve Kodlar: “Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.”

Önemseme: “Bu kurumda en önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.”

Sorumluluk ve Verimlilik: “Bu kurumda çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır.”

Kişisel Çıkar: “Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.”

3.4.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçebilmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş, literatürde yaygın olarak kullanılan 24 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır (Allen ve Meyer, 1990). Ölçeğin Türkçe versiyonu, Kubilay Özyer (2010)’in Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü adlı doktora tezinden alınmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirliliği Özyer tarafından yapılmıştır ve güvenirliliği $\alpha : ,78$ olarak bulunmuştur (Özyer, 2010, s.168).

Söz konusu ölçek “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık”

boyutlarından oluşmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu altında 8 ifade, devam bağlılığı boyutu altında 8 ifade, normatif bağlılık boyutu altında ise 8 ifade bulunmaktadır. Boyutlara ilişkin örnek ifadeler aşağıda gösterilmektedir.

Duygusal Bağlılık: “Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olacağım.”

Devam Bağlılığı: “Şu an bulunduğum örgütten ayrılmak, istesem bile, benim için çok zor olacaktır.”

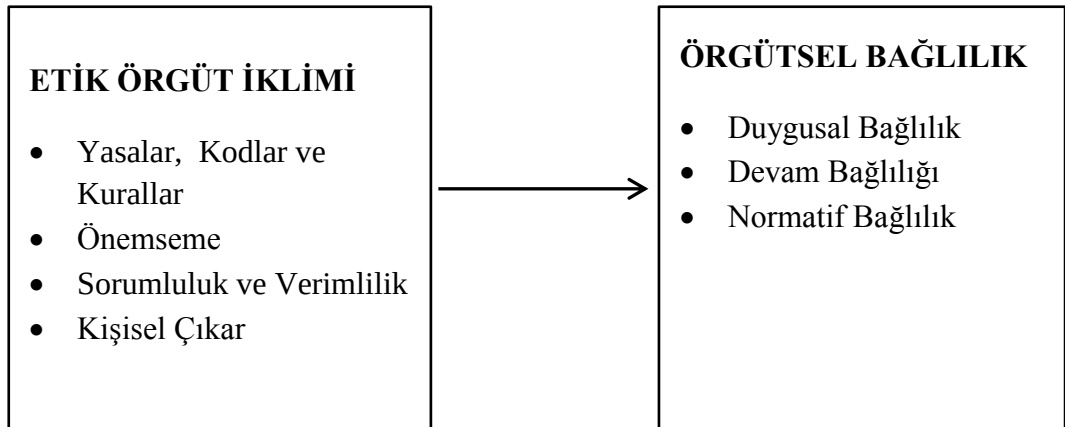
Normatif Bağlılık: “Bir örgüte sadık kalmanın değerli olduğu bana öğretilmiştir.”

Araştırmada kullanılan ölçekler 5’li likert şeklinde düzenlenmiştir. İfadeler “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde düzenlenmiş ve 1-5 arasında bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Cevaplayıcılar ifadelerine katılma derecelerine göre uygun seçeneği işaretlemektedirler.

3.5.Araştırmanın Modeli

Araştırmada çalışanların etik örgüt iklimi algılarının örgütsel bağlılıkları demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem) açısından incelenecek ve etik örgüt iklimi algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Araştırmaya ilişkin model aşağıdaki gibidir.

Şekil 11. Araştırmanın Modeli



3.6.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen ana hipotezler aşağıdaki yer almaktadır. Bu hipotezleri test etmek amacıyla boyutlar bazında da inceleme yapılmıştır.

1. H₁: Çalışanların etik örgüt iklimi algıları demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem) bakımından farklılaşmaktadır.
2. H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem) bakımından farklılaşmaktadır.
3. H₁: Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi vardır.

3.7.Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan çalışanlardan elde edilen verilerin tümü SPSS 16.0 (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı ile analize tabi tutulmuştur. Ölçeklerin içsel tutarlılığı (güvenilirliği) ölçeklere ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanarak test edilmiştir. Güvenilirlik analizinden sonra her bir ölçeğin madde korelasyonları değerlendirilerek ölçeklerden çıkarılması gereken ifadelerin olup olmadığına bakılmıştır.

Örnekleme oluşturan çalışanların bireysel özelliklerini özetlemek bakımından değişkenlerin frekans (N) ve yüzdeleri (%) hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan etik örgüt iklimi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyut ve maddelerinin ortalama puanları ($\bar{X}$) ve standart sapmaları (ss) hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların etik örgüt iklimi algılarında ve örgütsel bağlılıklarında; yaş, cinsiyet,

medeni durum, çocuk durumu, eğitim düzeyi ve kıdem ile ilgili konularda anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını araştırmak amacıyla ilişkisiz (bağımsız) gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarında ve örgütsel bağlılıklarında; yaş, eğitim durumu ve kıdem ile ilgili konularda anlamlı bir farklılaşma bulunduğu durumda, değişkenlerin hangi grupları arasında farklılık olduğunu araştırmaya yönelik ise Tukey testi uygulanmıştır.

Değişkenler arası ilişkiler öncelikli olarak pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve sonrasında ise etik örgüt iklimi ve etik örgüt iklimi boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin tespit edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

3.7.1.Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik

Bu araştırmada öncelikle ölçeğin içsel tutarlılığı (güvenilirliği) Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının hesaplanmasıyla test edilmiştir. Etik örgüt iklimi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,94'tür. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı ise 0,83'tür. 0,40'ın altındaki Cronbach Alpha rakamları için ölçeğin güvenilir olmadığı görüşü göz önüne alındığında ölçeklere ilişkin genel güvenilirlik rakanları %80'in üstünde olduğundan ölçekler yüksek ölçüde güvenilir görülmektedir. Boyutlara ait güvenilirlik katsayıları da 0,60'ın üstünde olduğundan boyutlara ilişkin sonuçlar da oldukça güvenilir seviyede görülmektedir. Her bir ölçeğe ve boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları ise aşağıdaki tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Ölçeklere ve ölçek boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları

Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach Alpha)	
Etik Örgüt İklimi	0,94
Yasalar ve Kodlar	0,90

Önemseme	0,89
Sorumluluk ve Verimlilik	0,90
Kişisel Çıkar	0,68
Örgütsel Bağlılık	0,83
Duygusal Bağlılık	0,89
Devam Bağlılığı	0,70
Normatif Bağlılık	0,70

Güvenilirlikleri tespit etmek için tüm ifadelerin toplam puanla olan korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Ölçekte bulunan ifadelerin ölçekte kalabilmesi için toplam puan ile ifade puan arasındaki korelasyon katsayısının 0,20 ve üzerinde olması istenmektedir. Etik örgüt iklimi ifadelerine ait toplam puan ve ifade puanları arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır. Ölçekteki ifadelerin korelasyon katsayıları 0,20’den fazla olduğu için ölçekten çıkarılması gereken ifade bulunmamaktadır.

Tablo 2. Etik Örgüt İklimi ifadelerine ilişkin toplam puan ve ifade puanları arasındaki korelasyon katsayıları

İfadeler	Korelasyon Katsayıları
Yasalar ve Kodlar 1	0,569
Yasalar ve Kodlar 2	0,672
Yasalar ve Kodlar 3	0,711
Yasalar ve Kodlar 4	0,662
Yasalar ve Kodlar 5	0,576
Yasalar ve Kodlar 6	0,708
Yasalar ve Kodlar 7	0,595
Yasalar ve Kodlar 8	0,805
Önemseme 1	0,640
Önemseme 2	0,727
Önemseme 3	0,741
Önemseme 4	0,691
Önemseme 5	0,774
Önemseme 6	0,688
Sorumluluk ve Verimlilik 1	0,641
Sorumluluk ve Verimlilik 2	0,584
Sorumluluk ve Verimlilik 3	0,642

Sorumluluk ve Verimlilik 4	0,821
Sorumluluk ve Verimlilik 5	0,824
Sorumluluk ve Verimlilik 6	0,737
Sorumluluk ve Verimlilik 7	0,771
Sorumluluk ve Verimlilik 8	0,796
Kişisel Çıkar 1	0,293
Kişisel Çıkar 2	0,291

Tablo 3’de örgütsel bağlılık ifadelerine ait toplam puan ve ifade puanları arasındaki korelasyon katsayıları bulunmaktadır. Korelasyon katsayıları 0,20’nin üstünde olan ifadeler ölçekte bırakılırken, korelasyon katsayıları 0,20’nin altında olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık ifadelerine ilişkin toplam puan ve ifade puanları arasındaki korelasyon katsayıları

İfadeler	Korelasyon Katsayıları
Duygusal Bağlılık 1	0,624
Duygusal Bağlılık 2	0,569
Duygusal Bağlılık 3	0,606
Duygusal Bağlılık 4	0,137
Duygusal Bağlılık 5	0,560
Duygusal Bağlılık 6	0,614
Duygusal Bağlılık 7	0,672
Duygusal Bağlılık 8	0,611
Devam Bağlılığı 1	0,162
Devam Bağlılığı 2	0,596
Devam Bağlılığı 3	0,530
Devam Bağlılığı 4	0,340
Devam Bağlılığı 5	0,238
Devam Bağlılığı 6	0,269
Devam Bağlılığı 7	0,153
Devam Bağlılığı 8	0,471
Normatif Bağlılık 1	0,130
Normatif Bağlılık 2	0,381
Normatif Bağlılık 3	0,205
Normatif Bağlılık 4	0,612
Normatif Bağlılık 5	0,596
Normatif Bağlılık 6	0,434
Normatif Bağlılık 7	0,453
Normatif Bağlılık 8	0,317

Ölçekten çıkan ifadeler aşağıda belirtilmiştir:

Duygusal Bağlılık 4: Bu örgüte olduğu gibi, başka bir örgüte de kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.

Devam Bağlılığı 1: Başka bir iş ayarlamadan, işimden ayrılırsam, olabileceklerden korkmuyorum.

Devam Bağlılığı 7: Bu örgütten ayrılmanın ciddi birkaç sonucundan bir tanesi, var olan diğer alternatiflerin azlığıdır.

Normatif Bağlılık 1: Bu günlerde insanların bir örgütten diğer bir örgüte çok sık geçtiklerini düşünüyorum.

3.7.2.Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Bu çalışmada içsel tutarlılık testinin ve madde korelasyon analizinin arkasından ölçeklerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir.

Araştırmada kullanılan etik örgüt iklimi ölçeği yasalar ve kodlar, önemseme, sorumluluk ve verimlilik ve kişisel çıkar boyutlarından oluşmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi doğrultusunda ifadelerin yasalar ve kodlar, önemseme, sorumluluk ve verimlilik ve kişisel çıkar boyutları altında toplandığı, ifadelerin orijinal ölçeğe uygun şekilde dağıldığı görülmüş ve analize bu şekilde devam edilmiştir. İlgili ölçeğe ilişkin faktör yükleri tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Etik Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin İfadelerin Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri
Yasalar ve Kodlar 1	0,699
Yasalar ve Kodlar 2	0,783
Yasalar ve Kodlar 3	0,832
Yasalar ve Kodlar 4	0,781

Yasalar ve Kodlar 5	0,700
Yasalar ve Kodlar 6	0,797
Yasalar ve Kodlar 7	0,728
Yasalar ve Kodlar 8	0,843
Önemseme 1	0,766
Önemseme 2	0,820
Önemseme 3	0,844
Önemseme 4	0,833
Önemseme 5	0,815
Önemseme 6	0,790
Sorumluluk ve Verimlilik 1	0,660
Sorumluluk ve Verimlilik 2	0,645
Sorumluluk ve Verimlilik 3	0,720
Sorumluluk ve Verimlilik 4	0,854
Sorumluluk ve Verimlilik 5	0,833
Sorumluluk ve Verimlilik 6	0,807
Sorumluluk ve Verimlilik 7	0,832
Sorumluluk ve Verimlilik 8	0,792
Kişisel Çıkar 1	0,872
Kişisel Çıkar 2	0,872

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ifadelerin orijinal ölçekte olduğu gibi duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut altında toplandığı ve ifadelerin ölçeğe uygun şekilde dağıldığı görülmüştür. Bu oluşuma göre örgütsel bağlılık ölçeği üç boyut altında incelenmiştir. İlgili ölçeğe ilişkin faktör yükleri Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin İfadelerin Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri
Duygusal Bağlılık 1	0,799
Duygusal Bağlılık 2	0,712
Duygusal Bağlılık 3	0,785
Duygusal Bağlılık 5	0,777
Duygusal Bağlılık 6	0,839
Duygusal Bağlılık 7	0,751
Duygusal Bağlılık 8	0,823
Devam Bağlılığı 2	0,654
Devam Bağlılığı 3	0,741
Devam Bağlılığı 4	0,396

Devam Bağlılığı 5	0,664
Devam Bağlılığı 6	0,648
Devam Bağlılığı 8	0,698
Normatif Bağlılık 2	0,507
Normatif Bağlılık 3	0,383
Normatif Bağlılık 4	0,742
Normatif Bağlılık 5	0,695
Normatif Bağlılık 6	0,621
Normatif Bağlılık 7	0,683
Normatif Bağlılık 8	0,521

3.7.3. Değişkenlere İlişkin Ortalama Değerler

Tablo 6’da görüldüğü gibi etik örgüt iklimi ölçeğine ilişkin ortalama değer 3,47 olup bu değişkenin ifadelerine ilişkin ortalama değerleri ise 3,14 ile 3,62 arasında değişmektedir. Değişkenin ortalama değerine bakılarak katılımcıların çalışma ortamında etik örgüt ikliminin varlığına ilişkin olumlu düşündükleri söylenebilir.

Örgütsel bağlılık değişkenine ilişkin ortalama değer 3,07 olup, bu değişkenin ifadelerine ilişkin ortalama değerleri ise 2,90 ve 3,40 arasında değişmektedir. Bu rakamlara bakılarak da katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Değişkenler ve Boyutlara İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

	Ortalama	Standart Sapma
Etik Örgüt İklimi	3,47	0,72
Yasalar ve Kodlar	3,62	0,83
Önemseme	3,14	0,87
Sorumluluk ve Verimlilik	3,58	0,84
Kişisel Çıkar	3,41	0,93
Örgütsel Bağlılık	3,07	0,50
Duygusal Bağlılık	3,40	0,84
Devam Bağlılığı	2,90	0,68
Normatif Bağlılık	2,90	0,61

3.8.Araştırmaya Konu Olan Çalışanların Demografik Dağılımlarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda çalışmaya konu olan çalışan grubunun genel yapısına yönelik tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. Çalışanların kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları (N=263)

Değişken	Gruplar	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Yaş	21-25	32	12,2	12,2	12,2
	26-30	66	25,1	25,1	37,3
	31-35	75	28,5	28,5	65,8
	36-40	42	16,0	16,0	81,7
	41 ve üzeri	48	18,3	18,3	100,0
Cinsiyet	Kadın	56	21,3	21,3	21,3
	Erkek	207	78,7	78,7	100,0
Medeni Durum	Evli	116	44,1	44,1	44,1
	Bekar	147	55,9	55,9	100,0
Çocuk Durumu	Çocuklu	113	43,0	43,0	43,0
	Çocuksuz	150	57,0	57,0	100,0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	1	0,4	0,4	0,4
	Lise	9	3,4	3,4	3,8
	Önlisans	20	7,6	7,6	11,4
	Lisans	139	52,9	52,9	64,3
	Lisansüstü	94	35,7	35,7	100,0
Kıdem	0-1 yıl	70	26,6	26,6	26,6
	2-5 yıl	92	35,0	35,0	61,6
	6-10 yıl	43	16,3	16,3	77,9
	11-15 yıl	26	9,9	9,9	87,8
	16 yıl ve üzeri	32	12,2	12,2	100,0

Tablo 7’de araştırmaya katılan çalışanların anket sorularına verdikleri cevaplara göre demografik verilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları gösterilmiştir. Araştırmada bulunan çalışanların %12,2’si 21-25 yaş, %25,1’i 26-30 yaş, %28,5’i 31-35 yaş,

%16'sı 36-40 yaş, %18,3'ü 41 ve üzeri yaş grubundadır. Bu verilere göre çalışanların büyük bir kısmının 31 ve 35 yaşları arasında olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların önemli bir bölümü, %78,7 ile erkeklerden meydana gelmektedir. Çalışanların %21,3'ü kadındır.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına bakıldığında %44,1'inin evli, %55,'unun ise bekar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sahibi olma durumuna bakıldığında %43'ünün çocuklu, %57'sinin ise çocuksuz olduğu söylenebilir.

Araştırmada yer alan çalışanların 0,4'ü ilköğretim, %3,4'ü lise, %7,6'sı önlisans, %52,'u lisans ve %35,7'si lisansüstü eğitime sahiptir.

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları kurumdaki mesleki kıdem yıllarına ilişkin dağılımı ise şöyledir; %26,6'sı 0-1 yıllık, %35'i 2-5 yıllık, %16,3'ü 6-10 yıllık, %9,9'u 11-15 yıllık ve %12,2'si 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

3.9.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışanların etik örgüt iklimi algılarının demografik değişkenler açısından (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi ve kıdem) anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. İstatistik analizler demografik (kişisel özellikleri) grupların normallik dağılımına uygun biçimde, parametrik (t-test ve tek yönlü varyans analizi-ANOVA) teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.9.1. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırmada yer alan çalışanların yaşlarının, onların etik örgüt iklimini algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiştir.

Tablo 8. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi

Boyutlar ve Ölçek	Yaş	N	Ort. (X)	ss	sh	ANOVA F	P
Yasalar ve Kodlar	21-25	32	3,59	0,73	0,13	0,411	0,801
	26-30	66	3,54	0,91	0,11		
	31-35	75	3,63	0,88	0,10		
	36-40	42	3,62	0,89	0,13		
	41 ve üzeri	48	3,74	0,63	0,09		
Önemseme	21-25	32	3,45	0,80	0,14	2,270	0,062
	26-30	66	3,21	1,00	0,12		
	31-35	75	2,93	0,90	0,10		
	36-40	42	3,15	0,86	0,13		
	41 ve üzeri	48	3,18	0,61	0,08		
Sorumluluk ve Verimlilik	21-25	32	3,71	0,75	0,13	0,691	0,599
	26-30	66	3,59	0,93	0,11		
	31-35	75	3,48	0,89	0,10		
	36-40	42	3,54	0,89	0,13		
	41 ve üzeri	48	3,70	0,62	0,08		
Kişisel Çıkar	21-25	32	3,59	0,93	0,16	2,849	0,024
	26-30	66	3,10	1,03	0,12		
	31-35	75	3,42	0,88	0,10		
	36-40	42	3,51	0,90	0,13		
	41 ve üzeri	48	3,61	0,80	0,11		
Etik Örgüt İklimi	21-25	32	3,59	0,63	0,11	0,763	0,550
	26-30	66	3,44	0,80	0,09		
	31-35	75	3,39	0,76	0,08		
	36-40	42	3,47	0,75	0,11		
	41 ve üzeri	48	3,57	0,52	0,07		

Çalışanların yaşlarının onların kişisel çıkar algılarında anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F=2,849$ ve $p<0,05$). Anova testi sonrası, yaş değişkeninin hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu görmek üzere yapılan Tukey testi sonucuna göre 26-30 yaş grubunda olan çalışanlar ile 41 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların kişisel çıkar algılamaları birbirinden farklıdır. Bu sonuçlara göre 26-30 yaş grubunda olan çalışanların kişisel çıkar algılamalarının 41 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların kişisel çıkar algılamalarına göre ortalama farkı 0,51'dir ve anlamlılık düzeyi 0,05'in altındadır. Buna göre yaşı 41 ve üzeri olan çalışanların kişisel çıkar algılamaları, yaşı 26-30 aralığında olan çalışanların kişisel çıkar algılamalarına göre daha olumludur ($\bar{X}_{(26-30)}=3,10$, $\bar{X}_{(41 \text{ ve üzeri})}=3,61$).

Çalışanların yaşlarının yasalar ve kodlar algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,411$ ve $p>0,05$). Aynı şekilde çalışanların yaşlarının önemseme algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=2,270$ ve $p>0,05$). Çalışanların yaşlarının sorumluluk ve verimlilik algılarında da anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,691$ ve $p>0,05$). Aynı şekilde çalışanların yaşlarının etik örgüt iklimi algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,763$ ve $p>0,05$).

3.9.2.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiştir.

Tablo 9. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi

Boyutlar ve Ölçek	Cinsiyet	N	Ort. (X)	ss	sh	t	t-testi sd	P
Yasalar ve Kodlar	Kadın	56	3,47	0,76	0,10	-1,56	261	0,119
	Erkek	207	3,66	0,84	0,05			
Önemseme	Kadın	56	3,16	0,88	0,11	0,11	261	0,905
	Erkek	207	3,14	0,87	0,06			
Sorumluluk ve Verimlilik	Kadın	56	3,64	0,75	0,10	0,57	261	0,567
	Erkek	207	3,57	0,86	0,06			
Kişisel Çıkar	Kadın	56	3,64	0,88	0,11	2,07	261	0,039
	Erkek	207	3,35	0,93	0,06			
Etik Örgüt İklimi	Kadın	56	3,46	0,66	0,08	-0,11	261	0,907
	Erkek	207	3,47	0,74	0,05			

Yasalar ve kodlar boyutunun cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -1,56, p > 0,05$). Önemseme boyutunun cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = 0,11, p > 0,05$). Sorumluluk ve verimlilik boyutunun cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = 0,57, p > 0,05$). Aynı şekilde etik örgüt iklimi değişkeninin de cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -0,11, p > 0,05$). Kişisel çıkar boyutunun cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t = 2,07, p < 0,05$).

3.9.3.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan t-testi sonucu tablo 10'da görüldüğü gibi çalışanların evli ve bekar olmasının yasalar ve kodlar, önemseme, sorumluluk ve verimlilik ve kişisel çıkar alt boyutları ve etik örgüt iklimi algılamalarında herhangi bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 10. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi

Boyutlar ve Ölçek	Medeni Durum	n	Ort. (X)	ss	sh	T	t-testi sd	p
Yasalar ve Kodlar	Evli	116	3,55	0,88	0,08	-1,26	261	0,206
	Bekar	147	3,68	0,78	0,06			
Önemseme	Evli	116	3,13	0,92	0,08	-0,24	261	0,810
	Bekar	147	3,15	0,84	0,06			
Sorumluluk ve Verimlilik	Evli	116	3,56	0,88	0,08	-0,48	261	0,629
	Bekar	147	3,61	0,81	0,06			
Kişisel Çıkar	Evli	116	3,43	0,89	0,08	0,32	261	0,748
	Bekar	147	3,39	0,96	0,07			
Etik Örgüt İklimi	Evli	116	3,44	0,76	0,07	-0,71	261	0,477
	Bekar	147	3,50	0,69	0,05			

Yasalar ve kodlar boyutunun medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -1,26$, $p > 0,05$). Aynı şekilde önemseme boyutunun medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -0,24$, $p > 0,05$). Sorumluluk ve verimlilik boyutunun da medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -0,48$, $p > 0,05$). Kişisel çıkar boyutunun medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = 0,32$, $p > 0,05$). Aynı şekilde etik örgüt iklimi değişkeninin de medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -0,71$, $p > 0,05$).

3.9.4.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının çocuk durumu değişkenine bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiştir.

Tablo 11. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının çocuk sahipliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi

Boyutlar ve Ölçek	Çocuk Durumu	n	Ort. (X)	ss	sh	T	t-testi sd	p
Yasalar ve Kodlar	Çocuklu	113	3,65	0,80	0,07	0,52	261	0,602
	Çocuksuz	150	3,60	0,85	0,07			
Önemseme	Çocuklu	113	3,17	0,83	0,07	0,38	261	0,698
	Çocuksuz	150	3,13	0,90	0,07			
Sorumluluk ve Verimlilik	Çocuklu	113	3,63	0,81	0,07	0,80	261	0,421
	Çocuksuz	150	3,55	0,86	0,07			
Kişisel Çıkar	Çocuklu	113	3,45	0,93	0,08	0,55	261	0,579
	Çocuksuz	150	3,38	0,93	0,07			
Etik Örgüt İklimi	Çocuklu	113	3,51	0,69	0,06	0,69	261	0,489
	Çocuksuz	150	3,44	0,74	0,06			

Yasalar ve kodlar boyutunun çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 0,52$, $p>0,05$). Aynı şekilde önemseme boyutunun çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 0,38$, $p>0,05$). Sorumluluk ve verimlilik boyutunun da çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 0,80$, $p>0,05$). Kişisel çıkar boyutunun çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 0,55$, $p>0,05$). Aynı şekilde etik örgüt iklimi değişkeninin de medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 0,69$, $p>0,05$).

3.9.5.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim seviyelerinin, onların etik örgüt iklimini algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiştir.

Tablo 12. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi

Boyutlar ve Ölçek	Eğitim Durumu	N	Ort. (X)	ss	sh	ANOVA F	p
Yasalar ve Kodlar	Lise	9	3,31	1,23	0,41	1,815	0,145
	Önlisans	20	3,55	1,05	0,23		
	Lisans	139	3,77	0,82	0,06		
	Lisansüstü	94	3,62	0,74	0,07		
Önemseme	Lise	9	3,01	1,21	0,40	0,261	0,853
	Önlisans	20	3,28	1,09	0,24		
	Lisans	139	3,12	0,84	0,07		
	Lisansüstü	94	3,14	0,85	0,08		
Sorumluluk ve Verimlilik	Lise	9	3,18	1,42	0,47	1,039	0,376
	Önlisans	20	3,61	1,00	0,22		
	Lisans	139	3,56	0,82	0,07		
	Lisansüstü	94	3,67	0,77	0,07		
Kişisel Çıkar	İlköğretim	1	3,00			1,278	0,282
	Lise	9	3,83	1,29	0,43		
	Önlisans	20	3,57	0,90	0,20		
	Lisans	139	3,33	0,93	0,07		
	Lisansüstü	94	3,46	0,89	0,09		
Etik Örgüt İklimi	İlköğretim	1	3,16			0,952	0,416
	Lise	9	3,24	1,12	0,37		
	Önlisans	20	3,50	0,88	0,19		
	Lisans	139	3,43	0,71	0,06		
	Lisansüstü	94	3,56	0,65	0,06		

Çalışanların eğitim düzeylerinin yasalar ve kodlar algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=1,815$ ve $p>0,05$). Aynı şekilde çalışanların eğitim düzeylerinin önemseme algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,261$ ve $p>0,05$). Çalışanların eğitim düzeylerinin sorumluluk ve verimlilik algılarında da anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=1,039$ ve $p>0,05$). Çalışanların eğitim düzeylerinin kişisel çıkar algılarında da anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=1,278$ ve $p>0,05$). Aynı şekilde çalışanların eğitim düzeylerinin etik örgüt iklimi algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,952$ ve $p>0,05$).

3.9.6. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Mesleki Kıdem Durumu Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki kıdemlerinin, onların etik örgüt iklimini algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiştir.

Tablo 13. Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının mesleki kıdem durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi

Boyutlar ve Ölçek	Mesleki Kıdem	N	Ort. (X)	ss	sh	ANOVA F	P
Yasalar ve Kodlar	0-1 yıl	70	3,48	0,78	0,09	2,253	0,064
	2-5 yıl	92	3,55	0,86	0,09		
	6-10 yıl	43	3,91	0,88	0,13		
	11-15 yıl	26	3,78	0,73	0,14		
	16 yıl ve üzeri	32	3,60	0,77	0,13		
Önemseme	0-1 yıl	70	3,15	0,85	0,10	0,069	0,991
	2-5 yıl	92	3,13	0,95	0,09		
	6-10 yıl	43	3,13	0,90	0,13		
	11-15 yıl	26	3,22	0,81	0,15		
	16 yıl ve üzeri	32	3,11	0,75	0,13		
Sorumluluk ve Verimlilik	0-1 yıl	70	3,54	0,83	0,10	0,504	0,733
	2-5 yıl	92	3,54	0,89	0,09		
	6-10 yıl	43	3,68	0,85	0,13		
	11-15 yıl	26	3,75	0,69	0,13		
	16 yıl ve üzeri	32	3,56	0,83	0,14		
Kişisel Çıkar	0-1 yıl	70	3,40	0,96	0,11	0,568	0,686
	2-5 yıl	92	3,40	0,86	0,09		
	6-10 yıl	43	3,30	1,00	0,15		
	11-15 yıl	26	3,38	0,99	0,19		
	16 yıl ve üzeri	32	3,62	0,91	0,16		

Etik Örgüt	0-1 yıl	70	3,41	0,69	0,08	0,666	0,616
İklimi	2-5 yıl	92	3,43	0,75	0,07		
	6-10 yıl	43	3,59	0,75	0,11		
	11-15 yıl	26	3,60	0,66	0,13		
	16 yıl ve üzeri	32	3,47	0,68	0,12		

Çalışanların mesleki kıdemlerinin yasalar ve kodlar algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=2,253$ ve $p>0,05$). Aynı şekilde çalışanların mesleki kıdemlerinin önemseme algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,069$ ve $p>0,05$). Çalışanların mesleki kıdemlerinin sorumluluk ve verimlilik algılarında da anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,504$ ve $p>0,05$). Çalışanların mesleki kıdemlerinin kişisel çıkar algılarında da anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,568$ ve $p>0,05$). Aynı şekilde çalışanların mesleki kıdemlerinin etik örgüt iklimi algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,666$ ve $p>0,05$).

Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan inceleme sonucunda, yaş ve cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterdiği, ancak bunun yanı sıra medeni durum, çocuk durumu, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenleri açısından da bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın 1. Hipotezi olan H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.10.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bulgular

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem) göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İstatistik analizler demografik (kişisel özellikleri) grupların normallik dağılımlarına uygun biçimde,

parametrik (t-test ve tek yönlü varyans analizi-ANOVA) teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.10.1. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarının, onların örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiştir.

Tablo 14. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi

Boyutlar ve Ölçek	Yaş	N	Ort. (X)	Ss	sh	ANOVA F	P
Duygusal Bağlılık	21-25	32	3,48	0,77	0,13	2,249	0,064
	26-30	66	3,25	0,94	0,11		
	31-35	75	3,29	0,82	0,09		
	36-40	42	3,45	0,79	0,12		
	41 ve üzeri	48	3,67	0,78	0,11		
Devam Bağlılığı	21-25	32	2,96	0,53	0,09	1,794	0,130
	26-30	66	3,00	0,73	0,09		
	31-35	75	2,73	0,66	0,07		
	36-40	42	3,00	0,62	0,09		
	41 ve üzeri	48	2,89	0,74	0,10		
Normatif Bağlılık	21-25	32	3,08	0,71	0,12	1,706	0,149
	26-30	66	2,82	0,68	0,08		
	31-35	75	2,84	0,55	0,06		
	36-40	42	3,04	0,52	0,08		
	41 ve üzeri	48	2,86	0,60	0,08		
Örgütsel Bağlılık	21-25	32	3,17	0,46	0,08	2,126	0,078
	26-30	66	3,02	0,54	0,06		
	31-35	75	2,95	0,47	0,05		
	36-40	42	3,16	0,43	0,06		
	41 ve üzeri	48	3,14	0,52	0,07		

Çalışanların yaşının onların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (Fduygusal bağlılık=2,249 ve $p>0,05$, Fdevam bağlılığı=1,794 ve $p>0,05$, Fnormatif bağlılık=1,706 ve $p>0,05$, Förgütsel bağlılık=2,126 ve $p>0,05$).

3.10.2.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiştir.

Tablo 15. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi

Boyutlar ve Ölçek	Cinsiyet	n	Ort. (X)	ss	sh	t	t-testi sd	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	56	3,48	0,86	0,11	0,83	261	0,407
	Erkek	207	3,38	0,84	0,05			
Devam Bağlılığı	Kadın	56	3,10	0,57	0,07	2,50	261	0,013
	Erkek	207	2,84	0,70	0,04			
Normatif Bağlılık	Kadın	56	2,91	0,58	0,07	0,08	261	0,932
	Erkek	207	2,90	0,62	0,04			
Örgütsel Bağlılık	Kadın	56	3,16	0,44	0,05	1,63	261	0,104
	Erkek	207	3,04	0,51	0,03			

Duygusal bağlılık boyutunun cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 0,83$, $p>0,05$). Normatif bağlılık boyutunun cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 0,08$, $p>0,05$). Aynı şekilde örgütsel bağlılık değişkeninin de cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 1,63$, $p>0,05$). Devam bağlılığı boyutununda cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t= 2,50$, $p<0,05$).

3.10.3.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiştir.

Tablo 16. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi

Boyutlar ve Ölçek	Medeni Durum	n	Ort. (X)	ss	sh	T	t-testi sd	p
Duygusal Bağlılık	Evli	116	3,34	0,89	0,08	-1,04	261	0,297
	Bekar	147	3,45	0,80	0,06			
Devam Bağlılığı	Evli	116	2,89	0,64	0,05	-0,24	261	0,805
	Bekar	147	2,91	0,71	0,05			
Normatif Bağlılık	Evli	116	2,93	0,65	0,06	0,66	261	0,505
	Bekar	147	2,88	0,59	0,04			
Örgütsel Bağlılık	Evli	116	3,05	0,53	0,05	-0,42	261	0,672
	Bekar	147	3,08	0,47	0,03			

Duygusal bağlılık boyutunun medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -1,04$, $p > 0,05$). Devam bağlılığı boyutunun medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -0,24$, $p > 0,05$). Normatif bağlılık boyutunun medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = 0,66$, $p > 0,05$). Aynı şekilde örgütsel bağlılık değişkeninin de medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = -0,42$, $p > 0,05$).

3.10.4.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiştir.

Tablo 17. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının çocuk sahipliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T Testi

Boyutlar ve Ölçek	Çocuk Durumu	N	Ort. (X)	ss	sh	T	t-testi sd	p
Duygusal Bağlılık	Çocuklu	113	3,58	0,80	0,07	3,01	261	0,003
	Çocuksuz	150	3,26	0,85	0,07			
Devam Bağlılığı	Çocuklu	113	2,97	0,70	0,06	1,36	261	0,173
	Çocuksuz	150	8,85	0,66	0,05			
Normatif Bağlılık	Çocuklu	113	2,96	0,60	0,05	1,37	261	0,172
	Çocuksuz	150	2,85	0,62	0,05			
Örgütsel Bağlılık	Çocuklu	113	3,17	0,49	0,04	2,88	261	0,004
	Çocuksuz	150	2,99	0,49	0,04			

Devam bağlılığı boyutunun çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t= 1,36$, $p>0,05$). Aynı şekilde normatif bağlılık boyutunun da çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($t=1,37$, $p>0,05$). Duygusal bağlılık boyutunun çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t=3,01$, $p<0,05$). Aynı şekilde örgütsel bağlılık değişkeninin de çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t=2,88$, $p<0,05$). Çocuk sahibi olan çalışanların çocuk sahibi olmayan çalışanlara göre hem duygusal bağlılık düzeyleri hem de örgütsel bağlılık düzeyleri daha olumludur.

3.10.5. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim düzeylerinin, onların örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiştir.

Tablo 18. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi

Boyutlar ve Ölçek	Eğitim Durumu	N	Ort. (X)	ss	sh	ANOVA F	p
Duygusal Bağlılık	Lise	9	3,73	1,00	0,33	0,593	0,620
	Önlisans	20	3,50	0,61	0,13		
	Lisans	139	3,38	0,86	0,07		
	Lisansüstü	94	3,38	0,85	0,08		
Devam Bağlılığı	Lise	9	3,06	0,69	0,23	1,891	0,132
	Önlisans	20	3,03	0,62	0,13		
	Lisans	139	2,95	0,70	0,06		
	Lisansüstü	94	2,77	0,64	0,06		
Normatif Bağlılık	Lise	9	3,37	0,59	0,19	4,545	0,004
	Önlisans	20	3,25	0,62	0,13		
	Lisans	139	2,86	0,55	0,04		
	Lisansüstü	94	2,84	0,67	0,06		
Örgütsel Bağlılık	Lise	9	3,39	0,57	0,19	2,891	0,036
	Önlisans	20	3,26	0,42	0,09		
	Lisans	139	3,07	0,49	0,04		
	Lisansüstü	94	3,00	0,51	0,05		

Çalışanların eğitim düzeylerinin onların normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F=4,545$ ve $p<0,05$). Anova testi sonrası eğitim düzeyi değişkeninin hangi eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğunu görmek üzere yapılan Tukey testi sonucuna göre eğitim düzeyi önlisans olan çalışanlar ile eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan çalışanların normatif bağlılık düzeyleri birbirinden farklıdır. Bu sonuçlara göre eğitim düzeyi önlisans olan

Çalışanların normatif bağlılıkları ile eğitim düzeyi lisans olan çalışanların normatif bağlılıklarının ortalama farkı 0,39'dır ve anlamlılık düzeyi 0,05'in altındadır. Eğitim düzeyi nlisans olan çalışanların normatif bağlılıkları ile eğitim düzeyi lisansüstü olan çalışanların normatif bağlılıklarının ortalama farkı 0,41'dir ve anlamlılık düzeyi 0,05'in altındadır ($\bar{X}_{nlisans}=3,25$, $\bar{X}_{lisans}=2,86$, $\bar{X}_{lisansüstü}=2,84$).

Çalışanların eğitim düzeylerinin onların örgütsel bağlılık düzeylerinde de anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F=2,891$ ve $p<0,05$). Anova testi sonrası, eğitim değişkeninin hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu görmek üzere yapılan Tukey testi sonucuna göre ise gruplar arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışanların eğitim düzeylerinin duygusal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,593$ ve $p>0,05$). Aynı şekilde çalışanların eğitim düzeylerinin devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=1,891$ ve $p>0,05$).

3.10.6. Çalışanların rgtsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Durumu Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki kıdemlerinin, onların örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiştir.

Tablo 19. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi

Boyutlar ve Ölçek	Mesleki Kıdem	N	Ort. (X)	ss	sh	ANOVA F	p
Duygusal Bağlılık	0-1 yıl	70	3,26	0,88	0,10	1,759	0,138
	2-5 yıl	92	3,35	0,87	0,09		
	6-10 yıl	43	3,48	0,78	0,12		
	11-15 yıl	26	3,42	0,74	0,14		
	16 yıl ve üzeri	32	3,71	0,79	0,14		
Devam Bağlılığı	0-1 yıl	70	2,85	0,62	0,07	0,653	0,625
	2-5 yıl	92	2,92	0,67	0,07		
	6-10 yıl	43	2,86	0,74	0,11		
	11-15 yıl	26	2,83	0,69	0,13		
	16 yıl ve üzeri	32	3,06	0,74	0,13		
Normatif Bağlılık	0-1 yıl	70	2,90	0,69	0,08	0,386	0,819
	2-5 yıl	92	2,89	0,60	0,06		
	6-10 yıl	43	2,83	0,56	0,08		
	11-15 yıl	26	2,90	0,66	0,12		
	16 yıl ve üzeri	32	3,01	0,51	0,09		
Örgütsel Bağlılık	0-1 yıl	70	3,00	0,50	0,05	1,506	0,201
	2-5 yıl	92	3,05	0,50	0,05		
	6-10 yıl	43	3,06	0,49	0,07		
	11-15 yıl	26	3,05	0,49	0,09		
	16 yıl ve üzeri	32	3,26	0,49	0,08		

Çalışanların mesleki kıdemlerinin duygusal bağlılıklarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=1,759$ ve $p>0,05$). Aynı şekilde çalışanların mesleki kıdemlerinin devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,653$ ve $p>0,05$). Çalışanların mesleki kıdemlerinin normatif bağlılıklarında da anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=0,386$ ve $p>0,05$). Çalışanların mesleki kıdemlerinin örgütsel bağlılıklarında da anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=1,506$ ve $p>0,05$).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan inceleme sonucunda, cinsiyet, çocuk durumu ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından farklılık gösterdiği, ancak bunun yanı sıra yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri açısından da bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın 2. Hipotezi olan H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.11.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Bu bölümde etik örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler pearson korelasyon analiziyle test edilmiştir. Çalışanların etik örgüt iklimi algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilere baktığımızda %99 güven aralığında kuvvetli pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,434^{**}$). Boyutlar bazında yapılan inceleme sonucunda etik örgüt ikliminin boyutları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Tablo 20. Etik örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki korelasyon testi

Alt Boyutlar/Ölçek	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Etik Örgüt İklimi	0,434** 0,000	0,516** 0,000	0,119 0,054	0,220** 0,000
Yasalar ve Kodlar	0,268** 0,000	0,300** 0,000	0,099 0,110	0,133* 0,031
Önemseme	0,473** 0,000	0,563** 0,000	0,102 0,099	0,269** 0,000
Sorumluluk ve Verimlilik	0,388** 0,000	0,447** 0,000	0,145* 0,018	0,173** 0,005
Kişisel Çıkar	0,343** 0,000	0,522** 0,000	-0,059 0,343	0,188** 0,002

**p<0,01

*p<0,05

Çalışanların etik örgüt iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları ile örgütsel bağlılıkları ($r=0,434^{**}$ ve $p<0,01$), duygusal bağlılıkları ($r=0,516^{**}$ ve $p<0,01$) ve normatif bağlılıkları ($r=0,220^{**}$ ve $p<0,01$) arasındaki ilişkilere bakıldığında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanların etik örgüt iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların etik örgüt iklimi algıları olumlu yönde oldukça örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır.

Çalışanların yasalar ve kodlar iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları ($r=0,268^{**}$ ve $p<0,01$), duygusal bağlılıkları ($r=0,300^{**}$ ve $p<0,01$) ve normatif bağlılıkları ($r=0,133^{*}$ ve $p<0,05$) arasındaki ilişkilere bakıldığında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanların yasalar ve kodlar iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların yasalar ve kodlar iklimi algıları olumlu yönde oldukça örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır.

Çalışanların önemseme iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları ($r=0,473^{**}$ ve $p<0,01$), duygusal bağlılıkları ($r=0,563^{**}$ ve $p<0,01$) ve normatif bağlılıkları ($r=0,269^{**}$ ve $p<0,01$) arasındaki ilişkilere bakıldığında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanların önemseme iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların önemseme iklimi algıları olumlu yönde oldukça örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır.

Çalışanların sorumluluk ve verimlilik iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları ($r=0,388^{**}$ ve $p<0,01$), duygusal bağlılıkları ($r=0,447^{**}$ ve $p<0,01$), devam bağlılıkları ($r=0,145^{*}$ ve $p<0,05$) ve normatif bağlılıkları ($r=0,173^{**}$ ve $p<0,01$) arasındaki ilişkilere bakıldığında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanların sorumluluk ve verimlilik iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların sorumluluk ve verimlilik iklimi algıları olumlu yönde oldukça örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır.

Çalışanların kişisel çıkar iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları ($r=0,343^{**}$ ve

$p<0,01$), duygusal bağılıkları ($r=0,522^{**}$ ve $p<0,01$) ve normatif bağılıkları ($r=0,188^{**}$ ve $p<0,01$) arasındaki ilişkilere bakıldığında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanların kişisel çıkar iklimi algıları ile örgütsel bağılıkları arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların kişisel çıkar iklimi algıları olumlu yönde oldukça örgüte olan bağılıkları da artmaktadır.

3.12.Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Örgütsel Bağılıkları Üzerindeki Etkisine Dair Bulgular

Bu bölümde çalışanların etik örgüt iklimi algılarının örgütsel bağılıkları üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları açısından ele alınarak regresyon analiziyle test edilmiştir.

3.12.1. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Duygusal Bağılıkları Üzerindeki Etkisi

Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının örgüte olan duygusal bağılıkları üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları aşağıda Tablo 21’de özetlenmiştir.

Tablo 21. Etik örgüt iklimi algılarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hatası
Duygusal Bağlılık	0,660	0,435	0,426	0,641
	β		Anlamlılık	
Yasalar ve Kodlar		0,035		0,627
Önemseme		0,398		0,000
Sorumluluk ve Verimlilik		0,013		0,893
Kişisel Çıkar		0,373		0,000

Tablo 21'e göre çalışanların etik örgüt iklimi algıları duygusal bağlılıkları üzerinde %1 anlamlılık seviyesinde %43 oranında etkiye sahiptir. Yasalar ve kodlar ikliminin %1 anlamlılık seviyesinde duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p>0,01$), önemseme ikliminin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta_{\text{önemseme}}=0,40$, $p<0,01$), sorumluluk ve verimlilik ikliminin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p>0,01$), kişisel çıkar ikliminin ise duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta_{\text{kişisel çıkar}}=0,37$, $p<0,01$).

3.12.2. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Devam Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi

Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının örgüte olan devam bağlılıkları üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları aşağıda tablo 22'de özetlenmiştir.

Tablo 22. Etik örgüt iklimi algılarının devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hatası
Devam Bağlılığı	0,177	0,031	0,016	0,677
	B		Anlamlılık	
Yasalar ve Kodlar		-0,051		0,592
Önemseme		0,006		0,958
Sorumluluk ve Verimlilik		0,204		0,111
Kişisel Çıkar		-0,106		0,115

Tablo 22'ye göre çalışanların etik örgüt iklimi algıları devam bağlılıkları üzerinde %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde herhangi bir etkiye sahip değildir.

3.12.3. Çalışanların Etik Örgüt İklimi Algılarının Normatif Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi

Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının örgüte olan normatif bağlılıkları üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları aşağıda tablo 23’de özetlenmiştir.

Tablo 23. Etik örgüt iklimi algılarının normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi

	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahmini Standart Hatası
Normatif Bağlılık	0,295	0,087	0,073	0,595
	B		Anlamlılık	
Yasalar ve Kodlar		0,055		0,551
Önemseme		0,320		0,002
Sorumluluk ve Verimlilik		-0,150		0,227
Kişisel Çıkar		0,105		0,108

Tablo 23’e göre çalışanların etik örgüt iklimi algıları normatif bağlılıkları üzerinde %1 anlamlılık seviyesinde %8 oranında etkiye sahiptir. Yasalar ve kodlar ikliminin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p>0,01$), önemseme ikliminin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta_{\text{önemseme}}=0,32$, $p<0,01$), sorumluluk ve verimlilik ikliminin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p>0,01$), kişisel çıkar ikliminin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>0,01$).

Yapılan analizler sonucunda yasalar ve kodlar ikliminin ve sorumluluk ve verimlilik ikliminin örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı, önemseme ikliminin ve kişisel çıkar ikliminin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre araştırmanın 3. Hipotezi olan H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmelerde, yürütülen hizmetin temel belirleyicisi çalışanlardır. Hem kamu hem de özel sektör kuruluşlarında verimliliğin sağlanabilmesi ve iş performansının en üst seviyeye yükseltilmesi, çalışan tarafından örgüt içi etik iklim yapısının algılanabilme düzeyi ve örgütsel bağlılık açısından büyük önem arz eder. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş performanslarının üzerinde etkili olan faktörlerden birisi de hiç şüphesiz işletmenin sahip olduğu etik örgüt iklimidir.

Çalışanların etik örgüt iklimi algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin araştırıldığı bu çalışma TEİD'e (Türkiye Etik ve İtibar Derneği) bağlı otomotiv sektöründeki şirketlerde çalışan 263 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bu kişilerden alınan verilerle sınırlıdır. Araştırmada ilk olarak çalışanların demografik değişkenler açısından (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem) etik örgüt iklimine ilişkin algılarında ve örgütsel bağlılıklarında (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Daha sonra çalışanların etik örgüt iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler ortaya konmuş ve son olarak çalışanların etik örgüt iklimi algılarının örgütsel bağlılıkları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Araştırma sonuçlarında öncelikle dikkat edilecek olan nokta, söz konusu işletmelerdeki çalışanların etik örgüt ikliminin varlığını gerçekten algılayıp algılamadıkları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gerçekten kabul edilebilir seviyede olup olmadığıdır. Bu nedenle araştırmaya ilişkin ortalama değerler incelendiğinde tüm değerlerin kabul edilebilir seviyede olduğu görülmektedir.

Araştırmada yer alan çalışanların etik örgüt iklimi algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin veriler incelendiğinde; medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerinin etik örgüt

iklimi algılarına göre farklılaşmadığı, ancak yaş ve cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların etik örgüt iklimi algıları yaş değişkenine göre farklılaşmamakla birlikte kişisel çıkar algılamaları açısından anlamlı farklılaşmalar bulunmuştur. Buna göre 26-30 yaş grubunda olanların kişisel çıkar algılamalarının 41 ve üzeri yaş grubundakilerin kişisel çıkar algılamalarına göre daha olumsuz olduğu bulunmuştur. 41 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların, örgütte çalışan diğer bireylerin kişisel çıkarlarını daha ön planda tuttuğunu düşündükleri söylenebilir. Çalışanların etik örgüt iklimi algıları da cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamakla birlikte yine kişisel çıkar algıları açısından farklılaşmaktadır. Buna göre kadın çalışanların kişisel çıkar algılamalarının erkek çalışanlara göre daha olumlu bulunmuştur.

Araştırma verilerine göre çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde; yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde herhangi bir farklılaşmaya sebep olmadığı, ancak cinsiyet, çocuk durumu ve eğitim durumuna göre farklılaşmanın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamakla birlikte devam bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır. Buna göre kadın çalışanların devam bağlılıklarının erkek çalışanlarınkine göre daha olumlu olduğu bulunmuştur. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve duygusal bağlılıkları çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılaşmaktadır. Buna göre çocuk sahibi olan çalışanların hem örgütsel bağlılıklarının hem de duygusal bağlılıklarının çocuk sahibi olmayan çalışanlara göre daha olumlu olduğu saptanmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları eğitim düzeylerine göre farklılaşmamakla birlikte normatif bağlılıkları eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. Buna göre eğitim düzeyi önlisans olan çalışanların normatif bağlılıkları eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan çalışanlarınkine göre daha olumlu olduğu bulunmuştur.

Araştırma dahilindeki çalışanların etik örgüt iklimi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ve etkileşimleri görmek için yapılan korelasyon ve regresyon

analizi bulguları incelendiğinde etik örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmüştür. En kuvvetli ilişki önemseme algısı ve duygusal bağlılık arasındadır. Diğer taraftan etik örgüt iklimi ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Ancak diğerlerinden farklı olarak devam bağlılığının etik örgüt iklimi alt boyutlarından yalnızca sorumluluk ve verimlilik alt boyutuyla düşük bir ilişkisi olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç konu ile ilgili yapılmış olan literatürdeki araştırmaları destekler niteliktedir. Schwepker (2001) çalışanların örgütlerindeki etik çıkmazları göremeyecek seviyede örgüte bağlı olamayacaklarını ifade etmiştir. Sonuç olarak örgütlerinin etik olduğuna inanan çalışanların örgütlerine daha bağlı olmaları olasıdır. Schwepker 2001 yılında yaptığı araştırmasında satış ekibinin örgütün etik örgüt iklimine yönelik algısıyla örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki saptamıştır. Benzer biçimde Elçi (2003) yapmış olduğu tez çalışmasında organizasyonların etik örgüt iklimi algılayışlarıyla örgütsel bağlılıkları arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir. Eser'in (2007) yapmış olduğu etik iklim ve yöneticiye güvenin örgütsel bağlılığa etkisini görmek üzere yapmış olduğu tez çalışmasında ise duygusal, ahlaki (normatif) ve zorunlu (devam) bağlılıkları üzerinde, özellikle etik örgüt ikliminin önemseme boyutunun önemli bir katkıya sahip olduğu görülmektedir.

Etik örgüt iklimi ile duygusal bağlılık arasında orta seviyede bir ilişki olmasına ve etik örgüt ikliminin düşük bir seviyede açıklayıcılığının olmasına karşın, etik örgüt ikliminin duygusal bağlılık üzerinde kısmen etkisinin bulunduğu neticesine varılmıştır. Çalışanların yasalar ve kodlar iklimi ve sorumluluk ve verimlilik iklimi algıları duygusal bağlılıkları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmamakla birlikte, önemseme iklimi ve kişisel çıkar iklimi algılarının duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buradan hareketle denilebilir ki çalışanların şirketlerine duydukları duygusal bağlılık, kendilerine gösterilen önem algısı ve kişisel çıkar algısından etkilenmektedir. Dolayısıyla şirketin çalışanlarına verdiği önem ve sağladığı fayda çalışanların duygusal bağlılıklarına olumlu olarak yansımaktadır.

Etik örgüt ikliminin devam bağlılığı üzerindeki etkisine baktığımızda bu etkinin yok denecek kadar az olduğunu görmekteyiz. Bunun sonucu olarak çalışanların örgütlerinde algıladıkları herhangi bir etik örgüt iklimi boyutunun devam bağlılığını etkilemediğini söyleyebiliriz. Bunun nedenininse örgütün etik olduğunun düşünüldüğü durumlarda çalışanların zaten örgütlerine karşı duygusal ya da normatif bağlılık duyacak olmalarıdır. Devam bağlılığı boyutunda yer alan “Şu an, bu örgütte kalmak benim için istek olduğu kadar bir zorunluluktur da.” gibi ifadeler de açık olarak göstermektedir ki çalıştıkları kuruma karşı yalnızca devam bağlılığına sahip olan çalışanlar sadece kendi kayıplarını düşünmektedirler.

Etik örgüt ikliminin normatif bağlılık üzerindeki etkisine baktığımızda aralarında anlamlı ilişkiler olduğunu görmekteyiz. Ancak buna rağmen çalışanların yasalar ve kodlar; sorumluluk ve verimlilik ve kişisel çıkar iklimi algılarının normatif bağlılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı, önemseme iklimininse anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buradan hareketle ve ölçeklerdeki ifadelerden yola çıkarak denilebilir ki örgütleri tarafından önemsendiğini düşünen ve kendilerini olduğu kadar başkalarının da iyiliğini önemseyen çalışanlar örgütlerine karşı sadakat hissederekler.

Bu çalışma, çalışanlarda örgütsel bağlılık oluşturmak isteyen yöneticilerin ve profesyonel dünyadaki insanların etik örgüt iklimi ile yakından ilgilenmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle iş yerinde önemsendiğini ve kendisine değer verildiğini hisseden çalışanların örgütlerine karşı istenen bağlılık türlerinden olan duygusal ve normatif bağlılık hissettikleri yöneticiler tarafından unutulmamalıdır.

Yapılan araştırmanın TEİD’e bağlı otomotiv sektöründe çalışan işletmelerle sınırlı kalması nedeniyle sonuçların genellenebilmesi mümkün değildir. Elde edilen sonuçlar konuyla ilgili daha önce yapılmış olan birçok araştırmayı destekler nitelikte

olmakla beraber gelecekte bu konuyla ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılara yardımcı olacağına inanılmaktadır. Etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisini inceleyecek araştırmacıların sektörel bir ayrıma gitmesi konunun geliştirilmesi açısından yararlı olacaktır.



KAYNAKÇA

- Abyad A.: "Morality, Ethics and Business", **Middle East Journal of Business**, Vol.9, No.1, 2014, pp.41-46
- Agarwal J.,
Malloy D. C.,: "Ethical Work Climate Dimensions in a Non-For-Profit Organization: An Empirical Study", **Journal of Business Ethics**, Vol.20, No.1, pp.1-14
- Allen N. J.,
Meyer J. P.: "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization", **Journal of Occupational Psychology**, Vol.63, No:1, 1990, pp.1-18
- Allen N. J.,
Meyer J. P.: "Organisational Commitment: Evidence of Career Stage Effects", **Journal of Business Research**, Vol.26, No.1, 1993, pp.49-61
- Angle H. L.,
Perry J. L.: "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", **Administrative Science Quarterly**, C.26, 1981, pp.1-14
- Arslan A.: "Örgüt Kültürü Düzeylerinin Demografik Açıdan Farklılaşması Üzerine PTT Kocaeli Başmüdürlüğü'nde Bir Araştırma", **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C.17, S.1, 2012, ss.141-160
- Aydoğan Z. F.: "Örgüt Kültürü ve İklimi", **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, C.2, 2004, ss.203-215
- Bakan İ.,
Büyükebe T.,
Bedestenci H. Ç.: Örgüt Kültürü, **Aktüel Yayınları**, İstanbul, 2004
- Bakan İ.: Örgütsel Bağlılık, **Gazi Kitabevi**, Ankara, 2011
- Balay R.: Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, **Nobel Yayın Dağıtım**, Ankara, 2000
- Barnett T.,
Vaicys C.: "The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions", **Journal of Business Ethics**, Vol.27, 2000, pp.351-362
- Başar D.: "Çalışanların Şirket Politikası, Liderlik Davranışları Ve Etik

İklimi Algılamaları İle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler”, **Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**, Gebze, 2009

- Başaran E.: Örgütsel Davranış, **Gül Yayınevi**, Ankara, 1991
- Bayraktaroğlu S., Kutanis R. Ö., Özdemir Y.: “Etik Davranışların Yöneliminde Cinsiyet Faktörü: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya, 18-19 Kasım 2005, ss.211-218
- Bayram L.: “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, S.59, 2005, ss.125-139
- Becker H. S.: “Notes on The Concept of Commitment”, **The American Journal of Sociology**, Vol.66, No.1, 1960, pp.32-40
- Bergman M. E.: “The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol.27, 2006, pp.645-663
- Biçer M.: “Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**, Adana, 2005
- Blau G. J., Boal K. B.: “Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism”, **Academy of Management Review**, Vol.12, No.2, 1987, pp.288-300
- Bolat O. İ., Bolat T.: “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.11, S. 19, 2008, ss.75-93
- Bulut H.: “Etik Liderliğin Ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Ve İş Performanslarına Etkileri”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2012
- Cook J., Wall T.: “New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment”, **Journal of Occupational Psychology**, 53, 1980, pp.39-52
- Crane A., Matten D.: Business Ethics “A European Perspective”, **Oxford University Press**, New York, 2004
- Crumpton M. A.: “Providing the Ethical Example”, **The Bottom Line: Managing**

Library Finances, Vol. 25, No: 2, 2012, pp.49-52

- Cullen J. B., Victor B., Stephens C.: “An Ethical Whether Report: Assessing The Organization’s Ethical Climate”, **Organizational Dynamics**, Vol.18, No.2, 1989, pp.50-62
- Cullen J. B., Parboteeah K. P., Victor B.: “The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analyses”, **Journal of Business Ethics**, Vol.46, No.2, 2003, pp.127-141
- Çakınberk A., Derin N., Demirel E. T.: “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C.3, S.1, 2011, ss.89-121
- Çöl G.: “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.6, S.2, 2004
- Davidson M. C. G.: “Does Organizational Climate Add To Service Quality in Hotels?”, **Internatioanl Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol.15, C.4, 2003, pp.206-213
- Demir C., Öztürk U. C.: “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C.26, S.1, 2011, ss.17-41
- Demirel Y.: “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.8, S.15, 2009, ss.115-132
- Denison D. R.: “What is The Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native’s Point of View on a Decade of Paradigm Wars”, **Academy of Management Review**, Vol.21, No.3, 1996, pp.619-654
- Deshpande S. P., George E., Joseph .: “Ethical Climates and Managerial Success in Russian Organizations”, **Journal of Business Ethics**, Vol.23, No.2, 2000, pp.211-217
- Dodd-Mccue D., Wright G. B.: “Men, Women, and Attitudinal Commitment: The Effects of Workplace Experiences and Socialization”, **Human Relations**, Vol.49, No:8, 1996, pp.1065-1091
- Doğan B.: Örgüt Kültürü, **Beta Yayıncılık**, İstanbul, 2012
- Doğan E. Ş.: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, **Türkmen Kitabevi**, İstanbul, 2013

- Drucker P. F.: 21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları, **Epsilon Yayınları**, İstanbul, 1999
- Elçi M. E.: “Etik İklimin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile Olan İlişkisi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü S.B.E., Gebze, 2003
- Erdoğan İ.: “Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, S.23, 2006, ss.1-26
- Ergeneli A., Sağlam Arı G.: “Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.60, S.1, 2005, ss.121-148
- Erkmen T.: Örgüt Kültürü, **Beta Yayıncılık**, İstanbul, 2010
- Erkmen T., Bozkurt S.: “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C.31, S.11, 2011, ss.197-228
- Erkuş A., Turunç Ö., Yücel R.: “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, C.6, S.1, 2011, ss.245-270
- Erturhan H., Filizöz B.: “İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **C.Ü. İ.İ.B. Dergisi**, C.12, S.2, 2011, ss.139-157
- Eser G.: “Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007
- Feldman F.: Etik Nedir?, **Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi**, İstanbul, 2009
- Forte A.: “Business Ethics: A Study of the Moral Reasoning of Selected Business Managers and the Influence of Organizational Ethical Climate”, **Journal of Business Ethics**, Vol.51, No.2, 2004, pp.167-173
- Frankena W. K.: Etik, **İmge Kitabevi**, İstanbul, 2007
- Fritzsche D. J.: “Ethical Climates and The Ethical Dimension of Decision Making”, **Journal of Business Ethics**, Vol.24, No.2, 2000, pp.125-140

- Goleman D., Boyatzis R., Mckee A.: "Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance", **Harvard Business Review**, Vol.79, No.11, 2001, pp.42-51
- Grusky O.: "Career Mobility and Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly**, Vol.10, No:4, 1966, pp.488-503
- Gül H.: "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", **Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi**, C.2, S.1, 2002, ss.37-56
- Gültekin M. C.: "Bilişim Sektörü Çalışanlarının Motivasyon ve Etik İklim Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2014
- Hitt W. D.: **Ethics And Leader Ship: Putting Theory Into Practise**, **Battelle Press**, United States, 1990
- Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M.: **Cultures and Organizations**, **McGraw-Hill**, New York, 2010
- Hrebinak L. G., Alutto J. A.: "Personal Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly**, Vol.17, No.4, 1972, pp.555-573
- İbicioğlu H.: "Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri", **D.E.Ü. İİBF Dergisi**, C.15 S.1, 2000, ss.13-22
- İnce M., Gül H.: **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, **Çizgi Kitabevi**, Konya, 2005
- Johnson W. B., Ridley C. R.: **The Elements of Ethics for Professionals**, **Palgrave Macmillan**, New York, 2008
- Kanter R. M.: "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities", **American Sociological Review**, Vol.33, No.4, 1968, pp.499-517
- Karcıoğlu E.: "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi", **Başak Ekonomi Dergisi**, C.15, S.1-2, 2001, ss.265-283
- Kaya Y., Özdevecioğlu M.: "Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C.10, S.1, 2008, ss.19-

- Kelley S. W.,
Dorsch M. J.: "Ethical Climate, Organizational Commitment, and Indebtedness Among Purchasing Executives", **Journal of Personal Selling&Sales Management**, C.11, No:4, 1991, pp.55-66
- Kılıç G., Öztürk Y.: "Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış**, C.10, S.3, 2010, ss.981-1011
- Koç H.: "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.8, S.28, 2009, ss.200-211
- Kothiyal N.: "Three – Component Model of Organizational Commitment: Reexamination of Psychometric Properties of Continuance Commitment Scale", **Indian Journal of Industrial Relations**, C.41, No:1, 2005, pp.117-130
- Liou K. T.,
Nyhan R. C.: "Dimensions of Organizational Commitment in The Public Sector: An Empirical Assessment", **Public Administration Quarterly**, Vol.18, No.1, 1994, pp.99–118
- Liou S.: "An Analysis of the Concept of Organizational Commitment", **Nursing Forum**, C.43, S.3, 2008, pp.116-125
- Malloy D. C.,
Agarwal J.: "Differential Association and Role-Set Configuration: The Impact of Significant Others Upon the Perception of Ethical Climate in a Sports Organization", **Journal of Sport Management**, Vol.15, No.3, 2001, pp.195-218
- Martin K. D.,
Cullen J. B.: "Continuities amd Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta –Analytic Review", **Journal of Business Ethics**, Vol 69, No.2, 2006, pp.175-194
- Mayer R. C.,
Schoorman F. D.: "Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: A Test of March and Simon's Model", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.19, No.1, 1998, pp.15-28
- Mcgee G. W.,
Ford C. F.: "Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales, **Journal of Applied Psychology**, Vol.72, No.4, 1987, pp.638-641
- Meyer J., Allen N.: "A Three Component of Organizational Commitment", **Human Resource Management Review**, Vol.1, No.1, 1991, pp.61-89
- Meyer J. P., Commitment in The Workplace: Theory, Research, and

- Allen N. J.: Application, **Sage**, Thousand Oaks, 1997
- Meyer J. P., Stanley D. J., Herscovitch L., Topolnytsky L.: “Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences”, **Journal of Vocational Behavior**, Vol.61, No.1, 2002, pp.20-52
- Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W.: “The measure of organizational commitment”, **Journal of Vocational Behavior**, Vol.14, No.2, 1979, pp.224 – 247
- Muchnsky P. M.: “An Assessment of The Litwin and Stringer Organizatioan Climate Questionnaire: An Empirical and Theoretical Extension o The Sims and Lafollette Study”, **Personnel Psychology**, Vol.29, No.3, 1979, pp.371-392
- Newton L. A., Shore L. M.: “A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition”, **Academy of Management Review**, Vol.17, No.2, 1992, pp.275-298
- Nijhof W. J., De Jong M. J., Beukhof G.: “Employee Commitment in Changing Organizations: An Exploration”, **Journal of European Industrial Training**, Vol.22, No.6, 1998, pp.243-248
- Okpara J. H., Wynn P.: “The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment in Nijeria”, **Journal of Management Development**, Vol.27, No.9, 2008, pp.935-950
- O'Reilly C., Chatman J.: “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.71, No.3, 1986, pp.492-499
- Özdemir E.: “Liderlik ve Etik”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.22, S.2, 2003, ss.151-168
- Özgener Ş.: “İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü”, **İş Ahlakı Dergisi**, C.1, S.1, 2008, ss.31-54
- Özgener Ş.: İş Ahlâkının Temelleri&Yönetmel Bir Yaklaşım, **Nobel Yayın Dağıtım**, Ankara, 2009
- Özler D. E., Koparan E.: “Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Akademik Bakış**, S.8, 2006
- Özyer K.: “Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel

- Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü”, **Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010
- Paliwal M.: Business Ethics, **New Age International Publishers**, New Delhi, 2006
- Penley L. E., Gould S.: “Etzioni’s Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations”, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol.9, No.1, 1988, pp.43-59
- Pheysy D. C.: Organizational Cultures, **Routledge**, London, 1993
- Pieper A.: Etiğe Giriş, **Ayrıntı Yayınları**, İstanbul, 1993
- Porter L. W., Steers R. M., Mowday R. T.: “Do Employee Attitudes towards Organizations Matter? The Study of Employee Commitment to Organization Commitment to Organization”, pp.171-189 in K. G. Smith & M. A. Hitt (Eds.), “Great Minds in Management: The Process of Theory Development”, **Oxford University Press**, Oxford, 2005
- Rest J. E.: “Research on Moral Development: Implications for Training Counseling Psychologists”, **The Counseling Psychologist**, Vol.12, No.3, 1984, pp.19-29
- Rothwell G. R., Baldwin J. N.: “Ethical Climates and Contextual Predictors of Whistle-Blowing”, **Review of Public Personnel Administration**, Vol.26, No.3, 2006, pp.216-244
- Sabuncuoğlu Z., Tüz M.: Örgütsel Psikoloji, **Ezgi Kitabevi**, Bursa, 1998
- Salancık G. R.: “Commitment Is Too Easy!”, **Organizational Dynamics**, Vol.6, No.1, 1977, pp.62-80
- Schminke M., Ambrose M. L., Neubaum D. O.: “The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes”, **Organizational Behavior And Human Decision Processes**, Vol.97, No.2, 2005, pp.135-151
- Schminke M., Arnaud A., Kuenzi M.: “The Power of Ethical Work Climates”, **Organizational Dynamics**, Vol.36, No.2, 2007, pp.171-186
- Schneider B., Gunnarson S. K., Niles-Jolly K.: “Creating The Climate and Culture of Success”, **Organizational Dynamics**, Vol.23, No.1, 1994, pp.17-29
- Schneider B., “Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational

- Brief A. P.,
Guzzo R. A.: Change”, **Organizational Dynamics**, Vol.24, No.4, 1996, pp.7-19
- Schwartz H.,
Davis S. M.: “Matching Corporate Culture and Business Strategy”, **Organizational Dynamics**, Vol.10, No.1, 1981, pp.30-48
- Schwepker Jr. C. H.: “Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce”, **Journal of Business Research**, Vol.54, No.1, 2001, pp.39-52
- Seymen O. A.,
Bolat T.: “Kohlberg’in Bilişsel Ahlâki Gelişim Modelinden Yararlanan Etiksel Karar Verme Modellerinin Karşılaştırmalı Analizi”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, C.13, 2007, ss.24-61
- Shafer W. E.,
Park L. J., Liao W. M.: “Organizational-Professional Conflict and Related Work Outcomes: A Study of Certified Management Accountants”, **Accounting Auditing& Accountability Journal**, Vol.15, No.1, 2002, pp.46-68
- Shafer W. E.: “Ethical Climate, Organizational – Professional Conflict and Organizational Commitment”, **Accounting, Auditing&Accountability Journal**, Vol.22, No.7, 2009, pp.1087-1110
- Shapira-
Lishchinsky O.,
Rosenblatt Z.: “Ethical Climate and Voluntary Absence: The Mediation Effect of Organizational Commitment”, **Academy of Management Annual Meeting Proceedings**, Vol.2008, No.1
- Sims R. L.,
Kroeck K. G.: “The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover”, **Journal of Business Ethics**, Vol.13, No.12, 1994, pp.939-947
- Smircichi L.: “Concepts of Culture and Organizational Analysis”, **Administrative Science Quarterly**, Vol.28, No.3, 1983, pp.339-358
- Srvastava C.,
Dhngra V.,
Bhardwaj A.,
Srvastava A.: “Morality and Moral Development: Traditional Hindu Concepts”, **Indian Journal Of Psychiatry**, Vol.55, No.2, 2013, pp.283-287
- Steers R. M.: “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”, **Administrative Science Quarterly**, Vol.22, No.1, 1977, pp.46-56
- Şahin B., Dündar T.: “Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Ankara**

Üniversitesi SBF Dergisi, C.66, S.1, 2011, ss.129-159

- Tayfun A.,
Palavar A., Çöp
S.: “İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C.2, S.4, 2010, ss.3-18
- Tsai M. T.,
Huang C. C.: “The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan”, **Journal of Business Ethics**, Vol.80, No.3, 2008, pp.565-581
- Tuan L. T.: “The Linkages Among Leadership, Trust and Business Ethics”, **Social Responsibility Journal**, Vol. 8, No.1, 2012, pp.133-148
- Victor B., Cullen
J. B.: “The Organizational Bases of Ethical Work Climates”, **Administrative Science Quarterly**, Vol.33, No.1, 1988, pp.101-125
- Wasti S. A.: “Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context”, **International Journal of Intercultural Relations**, Vol.26, No.5, 2002, pp.525-550
- Weber J., Seger J.
E.: “Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time”, **Journal of Business Ethics**, Vol.41, No.1-2, 2002, pp.69-84
- Wimbush J. C.,
Shepard J. M.: “Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence”, **Journal of Business Ethics**, Vol.13, No.8, 1994, pp.637-647
- Wimbush J. C.,
Shepard J. M.,
Markham S. E.: “An Empirical Examination of the Multi-Dimensionality of Ethical Climate in Organizations”, **Journal of Business Ethics**, Vol.16, No.1, 1997, pp.67-77
- Yılmaz A.: “Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, C.5, S.2, 2010, ss.236-250
- Yousef D. A.: “Validating the Dimensionality of Porter et al.’s Measurement of Organizational Commitment in a non-Western Culture Setting”, **The International Journal of Human Resource Management**, Vol.14, No:6, 2003, pp.1067-1079
- Yücel R., Çiftçi
G. E.: “İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı”, **İş Ahlakı Dergisi**, C.5, S.1, 2012, ss.131-161

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışmada etik örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ve her iki değişkenin boyutları ele alınarak, etik örgüt iklim boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarını nasıl etkilediği incelenecektir. Bu konuda daha önce yapılmış olan çalışmalar göz önünde tutularak, bu çalışmanın sonuçlarının diğer çalışmalarla olan benzerlikler ve farklılıkları özellikle ülkemiz açısından değerlendirilecektir. Etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisi incelenirken bu etkinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurum türü bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı da ele alınacaktır.

Bu anketi online olarak dolduran kişinin mail adresi dahil hiçbir kişisel bilgisi araştırmacı tarafından görüntülenememektedir. Bu doğrultuda kişisel bilgilerin paylaşılması söz konusu değildir.

Aşağıdaki ifadeleri kişisel özelliklerinizi ve yaptığınız işi düşünerek cevaplamanız gerekmektedir. Lütfen size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Soru ve önerileriniz için "dilekshakar@gmail.com" adresinden bana ulaşabilirsiniz.

Işık Dilek Şakar

1. Yaş
☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41 ve üzeri
2. Cinsiyet
☐ Kadın ☐ Erkek
3. Medeni Durum
☐ Evli ☐ Bekar
4. Çocuk Durumu
☐ Çocuklu ☐ Çocuksuz
5. Eğitim Durumu
☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
6. Mesleki Kıdem
☐ 0-1 yıl ☐ 2-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üzeri

ETİK ÖRGÜT İKLİMİ - İFADELER		İFADELERE KATILMA DERECESESİ				
		Kesinlikle katılı-yorum	↔			Kesinlikle katılı-yorum
1	Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.	1	2	3	4	5
2	Bu kurumda çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır.	1	2	3	4	5
3	Bu kurumda, çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.	1	2	3	4	5
4	Bu kurumda çalışanlardan, kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.	1	2	3	4	5
5	Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.	1	2	3	4	5
6	Bu kurumda, çalışanların kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur.	1	2	3	4	5
7	Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.	1	2	3	4	5
8	Bu kurumda, yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.	1	2	3	4	5
9	Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.	1	2	3	4	5
10	Bu kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	1	2	3	4	5
11	Bu kurumda, her çalışanın kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu önemle göz önünde bulundurulur.	1	2	3	4	5
12	Bu kurumda en önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir	1	2	3	4	5
13	Bu kurumda, bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulan husus kanunları ihlal edip etmediğidir.	1	2	3	4	5
14	Bu kurumda, çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır.	1	2	3	4	5
15	Bu kurumda, çalışanların kurum kural ve prosedürlerinden ayrılması beklenir.	1	2	3	4	5
16	Bu kurumda, çalışanlar, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar.	1	2	3	4	5
17	Bu kurumda, çalışanlar kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar.	1	2	3	4	5
18	Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.	1	2	3	4	5
19	Bu kurumda en verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir.	1	2	3	4	5
20	Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.	1	2	3	4	5
21	Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.	1	2	3	4	5
22	Bu kurumda, çalışanlara kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir.	1	2	3	4	5
23	Bu kurumda başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır.	1	2	3	4	5
24	Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulurlar.	1	2	3	4	5

25	Bu kurumda, çalışanlardan beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.	1	2	3	4	5
26	Bu kurumda, her zaman, hasta ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.	1	2	3	4	5
27	Bu kurumda çalışanlar açısından takım ruhu önemlidir.	1	2	3	4	5
28	Bu kurumda çalışanların dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.	1	2	3	4	5
29	Bu kurumda alınan kararların öncelikli olarak kara olan katkısı göz önünde tutulur.	1	2	3	4	5
30	Bu kurumda çalışanlar aktif olarak hastanın ve halkın menfaati ile ilgilenirler.	1	2	3	4	5
31	Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler.	1	2	3	4	5
32	Bu kurumda her bir çalışan için en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir.	1	2	3	4	5
33	Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanla çok ilgilidirler.	1	2	3	4	5
34	Bu kurumda, alınan kararların öncelikli olarak müşteri ve halk üzerindeki etkisine dikkat edilir.	1	2	3	4	5
35	Bu kurumda kararlar alınırken her bir çalışanın düşünülmesi beklenir.	1	2	3	4	5
36	Bu kurumda sorunlara daima etkin çözümler aranır.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK - İFADELER		İFADELERE KATILMA DERECESİ				
		Kesinlikle katılmıyorum	←→	Kesinlikle katılıyorum		
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olacağım.	1	2	3	4	5
2	Gerçekten de, örgüt dışındaki insanlarla örgütüm hakkında konuşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
3	Bu örgütün problemlerini kendi problemlerim gibi hissederim.	1	2	3	4	5
4	Bu örgüte olduğu gibi, başka bir örgüte de kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Bulunduğum örgütte kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6	Bu örgüte karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
7	Bu örgüt benim için, iş ilişkisinin ötesinde, çok büyük kişisel anlam taşır.	1	2	3	4	5
8	Örgütüme karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
9	Başka bir iş ayarlamadan, işimden ayrılırsam, olabileceklerden korkmuyorum.	1	2	3	4	5
10	Şu an bulunduğum örgütten ayrılmak, istesem bile, benim için çok zor olacaktır.	1	2	3	4	5
11	Şu an bulunduğum örgütten ayrılmaya karar verirsem hayatımda çok şey alt üst olacaktır.	1	2	3	4	5
12	Şu an örgütümden ayrılmanın benim için çok büyük bir bedeli olmayacaktır.	1	2	3	4	5

13	Şu an, örgütte kalmak benim için istek olduğu kadar bir zorunluluktur da.	1	2	3	4	5
14	Bu örgütten ayrılmayı iyice düşünüp taşınmak için çok az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
15	Bu örgütten ayrılmanın ciddi birkaç sonucundan bir tanesi, var olan diğer alternatiflerin azlığıdır.	1	2	3	4	5
16	Bu örgütte çalışmaya devam etmenin en önemli sebeplerinden bir tanesi, buradan ayrılmanın ciddi kişisel kayıplar getireceğidir - başka bir örgüt burada sahip olduğum yararların tamamını karşılamayabilir.	1	2	3	4	5
17	Bu günlerde insanların bir örgütten diğer bir örgüte çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Bir insanın örgütüne daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	1	2	3	4	5
19	Bir örgütten diğer bir örgüte atlamak bana bütünüyle etik dışı gelmiyor.	1	2	3	4	5
20	Bu örgütte çalışmaya devam etmenin en önemli nedenlerinden bir tanesi sadakatin önemli olduğuna inanmamdır. Bu yüzden burada kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissediyorum.	1	2	3	4	5
21	Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi almış olsaydım bile, ayrılmanın doğru olduğunu düşünmeyecektim.	1	2	3	4	5
22	Bir örgüte sadık kalmanın değerli olduğu bana öğretilmiştir.	1	2	3	4	5
23	İnsanların kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirdiği günlerde çoğu şey daha iyiydi.	1	2	3	4	5
24	Bir "şirketin adamı" olmak istemenin akla uygun, mantıklı olduğunu artık düşünmüyorum.	1	2	3	4	5

Ek 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Etik Örgüt İklimi Ölçeği

1. Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.
2. Bu kurumda çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır.
3. Bu kurumda, çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.
4. Bu kurumda çalışanlardan, kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.
5. Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.
6. Bu kurumda, çalışanların kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur.
7. Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.
8. Bu kurumda, yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.
9. Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.
10. Bu kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.
11. Bu kurumda, her çalışanın kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu önemle göz önünde bulundurulur.
12. Bu kurumda en önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.
13. Bu kurumda, bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulan husus kanunları ihlal edip etmediğidir.
14. Bu kurumda, çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır.
15. Bu kurumda, çalışanların kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir.
16. Bu kurumda, çalışanlar, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar.
17. Bu kurumda, çalışanlar kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar.
18. Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.
19. Bu kurumda en verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir.
20. Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.
21. Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.

22. Bu kurumda, çalışanlara kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir.
23. Bu kurumda başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır.
24. Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulurlar.
25. Bu kurumda, çalışanlardan beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.
26. Bu kurumda, her zaman, hasta ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.
27. Bu kurumda çalışanlar açısından takım ruhu önemlidir.
28. Bu kurumda çalışanların dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.
29. Bu kurumda alınan kararların öncelikli olarak kara olan katkısı göz önünde tutulur.
30. Bu kurumda çalışanlar aktif olarak hastanın ve halkın menfaati ile ilgilenirler.
31. Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler.
32. Bu kurumda her bir çalışan için en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir.
33. Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanla çok ilgilidirler.
34. Bu kurumda, alınan kararların öncelikli olarak müşteri ve halk üzerindeki etkisine dikkat edilir.
35. Bu kurumda kararlar alınırken her bir çalışanın düşünülmesi beklenir.
36. Bu kurumda sorunlara daima etkin çözümler aranır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

1. Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olacağım.
2. Gerçekten de, örgüt dışındaki insanlarla örgütüm hakkında konuşmaktan hoşlanırım.
3. Bu örgütün problemlerini kendi problemlerim gibi hissedirim.
4. Bu örgüte olduğu gibi, başka bir örgüte de kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.
5. Bulunduğum örgütte kendimi ""ailenin parçası"" gibi hissetmiyorum.
6. Bu örgüte karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.
7. Bu örgüt benim için, iş ilişkisinin ötesinde, çok büyük kişisel anlam taşır.
8. Örgütüme karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.
9. Başka bir iş ayarlamadan, işimden ayrılırsam, olabileceklerden korkmuyorum.

10. Şu an bulunduğum örgütten ayrılmak, istesem bile, benim için çok zor olacaktır.
11. Şu an bulunduğum örgütten ayrılmaya karar verirsem hayatımda çok şey alt üst olacaktır.
12. Şu an örgütümden ayrılmanın benim için çok büyük bir bedeli olmayacaktır.
13. Şu an, örgütte kalmak benim için istek olduğu kadar bir zorunluluktur da.
14. Bu örgütten ayrılmayı iyice düşünüp taşınmak için çok az seçeneğim olduğunu hissediyorum.
15. Bu örgütten ayrılmanın ciddi birkaç sonucundan bir tanesi, var olan diğer alternatiflerin azlığıdır.
16. Bu örgütte çalışmaya devam etmenin en önemli sebeplerinden bir tanesi, buradan ayrılmanın ciddi kişisel kayıplar getireceğidir - başka bir örgüt burada sahip olduğum yararların tamamını karşılamayabilir.
17. Bu günlerde insanların bir örgütten diğer bir örgüte çok sık geçtiklerini düşünüyorum.
18. Bir insanın örgütüne daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.
19. Bir örgütten diğer bir örgüte atlamak bana bütünüyle etik dışı gelmiyor.
20. Bu örgütte çalışmaya devam etmenin en önemli nedenlerinden bir tanesi sadakatin önemli olduğuna inanmamdır. Bu yüzden burada kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissediyorum.
21. Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi almış olsaydım bile, ayrılmanın doğru olduğunu düşünmeyecektim.
22. Bir örgüte sadık kalmanın değerli olduğu bana öğretilmiştir.
23. İnsanların kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirdiği günlerde çoğu şey daha iyiydi.
24. Bir "şirketin adamı" olmak istemenin akla uygun, mantıklı olduğunu artık düşünmüyorum."