



Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma*

Türkmen Taşer AKBAŞ

Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü., 20070, Kınıklı, Denizli

Özet

Bu çalışmanın amacı, imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli mobilya işletmelerinin örgütsel etik iklimlerinin, bu işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın çalışma evreni Kayseri'deki büyük ölçekli mobilya sanayi işletmeleridir. Araştırmada kullanılan veriler, 9 işletmeden toplam 8771 çalışan arasından, 409 kişilik bir örneklem oluşturmak yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada, örgütsel etik iklim değişkeni için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizine göre örgütsel etik iklim boyutlarından; arkadaşlık boyutu ile takım çıkarı boyutu birleşerek bir tek faktör oluşturmuştur. Araştırmada toplam 24 hipotezden 13'ü kabul edilmiştir. Yasa ve meslek ahlaki kodları, arkadaşlık/takım çıkarı, firma kuralları ve prosedürleri, kişisel ahlâklılık örgütsel etik iklimlerinin, örgütsel bağlılık boyutlarından; duygusal, normatif ve devam örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etkisine ilişkin hipotezler kabul edilmiştir. Bulgulara göre yasa ve meslek ahlaki kodları etik iklimi ile arkadaşlık/takım çıkarı iklim türleri örgütsel bağlılık boyutları üzerinde en yüksek etkisi olan örgütsel etik iklimlerdir. Kişisel çıkarı örgütsel etik ikliminin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkisi bulunmuş ve ilgili hipotez kabul edilmiştir. Bulgulara göre, örgütsel bağlılık boyutları üzerinde örgütsel etik iklim türlerinden; sosyal sorumluluk etik iklim türünün olumlu, firma çıkarı örgütsel etik iklim türünün olumsuz etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Verimlilik örgütsel etik ikliminin ise örgütsel bağlılık boyutlarının tümü üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Bağlılık

The Effect of Organizational Ethical Climates on Organizational Commitment: An Empirical Investigation at Large Scale Enterprises in Furniture Industry

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of the sub factors of organizational ethical climates of large scale furniture companies on sub factors of organizational commitment of the employees of these companies. The population of this study is large scale furniture manufacturing companies in Kayseri. The data of the survey have been gathered from nine companies having 8771 employees in total. The sample of this study is 409 employees. According to the factor analysis of organizational ethical climate, 9 sub factors have been identified. Friendship ethical climate type and team interest ethical climate type have converged. 24 hypotheses were tested and 13 of them have been confirmed. The hypotheses related with the positive effect of laws and professional codes, rules and standard operating procedures, personal morality and friendship/team interest ethical climate types on the sub factors of organizational commitment were confirmed. According to the findings, law and professional codes and friendship / team interest organizational ethical climate types have the most positive effects on the sub factors of organizational commitment. The hypotheses stating positive effect of social responsibility climate type and the negative effect of company profit ethical climate type on sub factors of organizational commitment were not statistically meaningful. The efficiency organizational ethical climate type has found with positive effect on the organizational commitment of employees in these 9 organizations.

Keywords: Organizational Ethical Climate, Organizational Commitment

*Bu çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Türkmen Taşer AKBAŞ tarafından hazırlanan doktora tezinden kısmi bir uyarlama ile hazırlanmıştır.

1. Giriş

Artan küresel rekabet şartları ve ekonomik krizler çevresel bir etken olarak Türkiye'de faaliyet gösteren büyük ölçekli mobilya sanayi işletmeleri üzerinde de etkili olmaktadır. Yerel, bölgesel ve küresel ölçekte etkili olan değişimler, işletme yöneticilerinin çevreleri ile daha yoğun, tutarlı, duyarlı ve sağlıklı ilişkiler geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Nitelikleri bakımından işletmelerin yaşamsallığı üzerinde son derece önemli olan bu ilişkiler ağı, sosyal, kültürel ve etiksel boyutlar da içermektedir. Yöneticiler bu ilişkiler ağını oluştururken ve sürdürürlerken, örgüt içerisinde var

olan sosyo-kültürel etik kodları, örgütsel kültürlerinin etiksel özelliklerini, tutum ve davranış biçimleri ile algılama biçimlerini, örgütsel amaçlar ve işletme stratejileri ile uyumluluk bakımından doğru biçimde belirlemeli, izlemeli, varsa gerekli düzeltmeler için proaktif davranmalıdır. Bu çizgide işletme yöneticileri artık çalışanlarının içinde yer aldıkları ve büyük ölçüde birlikte oluşturdukları, örgütlerinin sosyal atmosferinin etiksel niteliğini, derinlemesine çözümleme gereği duymaktadır. Bu gereklilik, örgütsel etik iklimin, firmaların kısa ve uzun vadede işletme performansları ile ayrıca bu kapsamda çalışanların örgütsel bağlılıkları,

örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatminleri, örgütsel adalet algıları, işten ayrılma niyetleri vb. değişkenlerle de ilişkili olduğu varsayımından kaynaklanmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, sonuçları bakımından yöneticilerin oluşturmak, geliştirmek ve sürdürmek istedikleri bir olgudur. Kimi yönetim bilimcileri eserlerinde, yöneticilerin önemli işlevleri arasında, çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması olgusuna yer vermektedirler. Bu nedenlerle araştırmanın konusunu, örgütsel düzeyde bir değişken olan örgütsel etik iklim ile bireysel düzeyde yer alan örgütsel bağlılık ilişkisi oluşturmuştur. Örgütsel iklim literatürü iklimin, örgütsel düzey ile bireysel düzeydeki değişkenlerin ilişkilendirilebilmesini olanaklı kıldığını göstermektedir. Bu araştırmanın kuramsal varsayımı; bir takım örgütsel etik iklim boyutlarının, örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkili olacağı biçiminde belirlenmiştir.

Daha önce literatürde büyük ölçekli mobilya imalat sanayi firmalarında örgütsel etik iklim araştırması ve örgütsel etik iklim ile örgütsel bağlılık ilişkisini içeren araştırmaların yapılmamış olması, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu araştırma değinilen gereksinimler çerçevesinde, Kayseri’de faaliyet gösteren büyük ölçekli mobilya imalat sanayi firmaları çalışanlarından toplanan verilerin analizi üzerine kurulmuştur.

2. Örgütsel Etik İklim ve Alt Boyutları

Örgütsel Etik İklim; ahlâki tutum ve davranışlara ilişkin örgütsel değerleri, örgütsel uygulamaları ve örgütsel prosedürleri içermektedir. Psikologlar, ahlâki meselelere ilişkin tutumları, en güçlü davranış yönlendiricisi olarak gördüklerinden, bireylerin ahlâk ile ilgili örgütsel değerlere, uygulamalara ve prosedürlere ilişkin algıları, örgüte yönelik duygusal reaksiyonlarının üzerinde güçlü bir etkisinin olacağı beklenebilir (Cullen et al., 2003: 128). Biçimsel etik kontrol sistemleri önemli olduğu kadar, etiksel iklimler gibi biçimsel olmayan kontrol sistemleri de önemlidir (Schminke et al., 2007: 183-184).

Bartels’e göre örgüt üyelerinin ahlâki duyarlılığını ve tepkilerini geliştirmek için, örgütün etik ikliminin eğitim yoluyla, ahlâk kodlarıyla, ödül sistemleriyle vb. yollarla değiştirilmesine odaklanılmalıdır. Ahlâki olmayan davranışların etik iklim yoluyla değiştirilmesi örgütsel kârlılık üzerinde de olumlu bir etki yapabilir. A.B.D.’nde yapılan sektör baz araştırmalarında ahlâki olmayan davranışlar nedeniyle işletmelerin yıllık 40 milyar dolar düzeylerinde kayba uğradıkları ortaya konulmaktadır. Bu da örgütlerin etik iklim yolu ile örgütsel ahlâki daha iyi yönetmesi için bir yönlendirici olabilir (Bartels et al., 1998: 803). Çoğu firmada ahlâki atmosfer belirlenebilir. İnsanlar, esen etiksel rüzgârları hissedebilirler ve uygun olan ve olmayan davranışın ne olduğunu anlatan ipuçlarını ve imaları çıkartabilirler. İşgörenler arasında sesli olarak dile getirilmeyen bu anlayışa etik iklim denir. Etik iklim firma kültürünün bir

parçasıdır ve bir firmanın etiksel niteliğini ya da düzeyini ortaya koyar (Post et al., 1996: 122). Örgütsel etikle ilgili iklimin güçlü olması, birimin birlik ve bütünlüğünün ve moral gücünün artmasına etki edecektir (Dickson et al., 2001: 213). Schneider’a göre (1980), iklimlerin çeşitli türleri ve yönleri, bir örgütsel iklimin tümüne ilişkin algılar içine eklenmiş biçimde yer almaktadır. Victor ve Cullen’ın (1988, 1993) araştırmaları Schneider’ın bu varsayımını temel almaktadır. Kuramsal varsayımında; a) Örgütler içindeki alt gruplar ve örgütler farklı normatif sistemler geliştirirler, b) Bu normatif sistemler homojen ya da monolitik olmasalar bile, örgüt üyeleri tarafından yeteri kadar bilinmekte ve iş yeri iklimi olarak algılanmaktadır, c) Bu algılar işyeri çevresinin duygusal değerlendirmelerinden farklılık gösterirler (Vardi ve Weitz, 2003: 186). Bu araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel etik iklim olgusu, Victor ve Cullen (1988, 1993) modeli ile işlemselleştirilmiştir.

Victor ve Cullen Örgütsel Etik İklim Modeli:

Firmaların etik iklimleri konusundaki çalışmalara, Victor ve Cullen (1987, 1988, 1993, 2006) öncülük etmiştir. Lemmergaard ve Lauridsen, Victor ve Cullen’ın etik iklim modelinin geçerliliğini görgül bir araştırmayla Danimarka’da faaliyet gösteren firmalar üzerinde test etmiştir. Araştırma sonuçlarıyla, modelin daha önceki çalışmalarla karşılaştırıldığında kuramsal bakımdan daha güçlü olduğu ortaya konulmuştur (Lemmergaard ve Lauridsen, 2008: 656). Etik iklim tipolojisi, temellerini; hem felsefeden ve onun uzantısı olan gelişimsel psikolojiden Kohlberg, 1984) hem de sosyolojinin referans grupları (Merton, 1968) kuramından almaktadır. Kohlberg’in ahlâki gelişim kuramında dikkate alınan ahlâk felsefesi türleri etik kriteriya boyutu ile etik iklimin kuramsal yapısında yerini almıştır. Etik iklim modelinin katmanları şekilde görüldüğü gibidir (Martin ve Cullen, 2006: 178).

		<u>Analiz Odağı</u>		
		<i>Birey</i>	<i>Yerel</i>	<i>Kozmopolit</i>
<i>Etik Kuram</i>				
<i>Egoizm</i>	Kişisel Çıkar	Firma Kârı	Verimlilik	
<i>İyiliksever</i>	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal Sorumluluk	
<i>İlkesel</i>	Kişisel Ahlâklılık	Firma Kuralları ve Prosedürü	Yasalar ve Mes. Ahlâki Kodları	

Şekil 1: Victor ve Cullen Etik İklim Modelindeki Kuramsal Katmanlar

Kaynak: Kelly D. MARTIN, John B. CULLEN, (2006), “Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review”, Journal of Business Ethics, Vol.69, s.178.

Etik Kuram	Analiz Odağı		Kozmopolit
	Birey	Yerel	
Egoizm	Araçsal		
İyiliksever	Başkalarının iyiliğini istemek		
İlkesel	Bağımsızlık	Kurallar	Yasalar ve Mes. Ahlâkı Kodları

Şekil 2: Victor ve Cullen Etik İklim Modelini Kullanan Çalışmalarda Yaygın Biçimde Bulgularan Etik İklim Türleri

Kaynak: Kelly D. MARTIN, John B. CULLEN, (2006), "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review", Journal of Business Ethics, Vol.69, s.178

Victor ve Cullen modelinin uygulandığı, literatürdeki görgül araştırma sonuçlarında yaygın biçimde bulgularan etik iklim türleri aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Martin ve Cullen, 2006: 178).

Victor ve Cullen modelinde örgütsel etik iklimi biçimlendiren etkenler kısaca; sosyal normlar, örgütsel biçim ve firmaya özel faktörler biçiminde sıralanmıştır (Victor ve Cullen, 1988: 119). Firma ahlâkı yalnızca ahlâkî kararların içeriğini (ne yapılmalı) değil, karar alma sürecini (bu nasıl yapılmalı) de belirleyen bir olgudur. Etik iklim kuramsal modeli ile firma yöneticilerine firmalarının etiksel iklimini ölçüp değerlendirmek için ve gerekiyorsa bu iklimi değiştirmeye başlamak için kullanışlı bir araç sunmaktadır. Firma örgütsel etik iklimi: 1) Örgüt üyelerinin hangi sorunları etik açıdan uygun gördüklerini, 2) Bu sorunları anlamakta, çözmekte, düşünmekte hangi kriterleri kullandıklarını belirlemeye yardım edecektir. Örgütsel etik iklim örgüt kültürünün bir parçasıdır (Cullen et al., 1989: 51). Etik iklimler örgüt içerisinde birçok fonksiyonu yerine getirirler. Örneğin iş görenlere, etiksel sorunların belirlenmesinde yardım ederler ve iş görenlere karşılaştıkları durumları değerlendirirken algısal bir lens görevi üstlenir (Cullen et al., 2003: 129). Kuramsal modele göre etiksel temelde sınıflandırılan etik iklimler aşağıdaki gibi açıklanabilir.

Egoist İklimler: Esas olarak kendine dönük çıkarların en çoklaştırılmasına dayanır. Karar alıcı genellikle kendi çıkarlarını en çoklayan alternatiflerin neler olduğunu arar, bunu yaparken başkalarının çıkarlarını göz ardı eder. Egoizm sonuçları açısından bireyin kendisi için en fazla yararı olan faaliyeti yapması gerektiğini söyler. Egoist iklim içinde karar verilmesi söz konusu olduğunda etiksel olanı belirleyen kaynak, bireyin kendi çıkarı olur. Aynı birim ya da örgüt içindeki başkalarının ihtiyaçları ve

çıkartları çok daha az ilgi görür. Egoist etik iklimlerinde, normlar kişisel kazançlar üzerinde odaklanır. Bireylerin başkalarının çıkarını ve refahını düşünmesi beklenmez (Victor and Cullen, 1988). Bu şartlar altında, bencilliğin örgütsel bağlılığı geliştirmesi, tesis etmesi beklenemez. Bir örgüt bencil ve çıkarıcı davranışları telkin ediyorsa ki bu davranışlara yalan söylemek, dedikodu yapmak ve çalmak da eklenebilir, bu durumda çalışanlar, bir bütün olarak örgüte ve örgütte yer alan başkalarına karşı daha ilgisiz ve umursamaz olacaklardır.

İyiliksever İklimler: İyilikseverlik başkalarına dönük ilgiye dayanır. Karar alıcı bireysel ihtiyacın tatminini azaltacak olsa bile ortak çıkarın en çoklanacağı alternatifi bulmaya çalışır (Weber, 1995). Bir kimsenin iyiliksever iklim algılaması, kararların alınmasında en çok sayıda kişinin çıkarlarının en çok düzeyde tatmin edilmesidir. Bu bireyler örgütlerini, başkalarının çıkarlarına özen gösteren niteliği ile görürler (Wimbush ve Shepard, 1994). Bir iyiliksever iklimde beklenti, birim elemanlarının, örgüt içindeki ve örgüt dışındakilerin her birinin refahına özen gösterilmesidir. Tipik olarak iyiliksever iklimde, grup sürecinin karakteristikleri, işbirliği yapmak, kişilerin gruba cezbedilmesi ve hedefler konusundaki olumlu duygular ile örgüt üyeleri arasında ahenkli bir olumlu etkileşim kurulabilmesidir. Örgüt içindeki bu olumlu etki, davranışlar açısından örgüte ilişkin iyi bilgilerin ve iyi niyetin yayılması ile ve hatta örgütün işleyişine yönelik tehditlerden koruyucu düzelmelerle sonuçlanabilir. Bu davranışların tümü yükselen örgütsel bağlılık göstergeleridir. Ayrıca iyiliksever etik iklimde, örgüt üyeleri arasında birliğin oluşması, üyelerin birbirlerine karşı daha hassas ve yardıma istekli olmaları gözlenebilir. Bu birlik destekleyici çevrenin insanları kendine artan biçimde çekmesinin bir sonucudur. Bazı araştırmacılar, birlikteliğin olduğu gruplardaki inanların, grup hedeflerine daha fazla yöneltilmesi ve ayrıca grubun amaçlarının yerine getirilmesine adanıklarını göstermiştir. Birliği güçlü olan gruplar içindeki bu olumlu etkiler örgütün tümüne yayılarak, örgüte daha yüksek bağlılık (Welsch ve La Van, 1981: 1085) ve daha yüksek adanmışlık sağlayabilir (Mathieu and Zajac, 1990: 179; Podsakoff et al., 1996: 293). Genel olarak çalışanlarının refahına özen göstermekle aynı anlama gelen iyiliksever iklim, çalışanlarda örgütsel desteğin yüksek olduğu duygusunu yaratabilir. Yüksek derecede örgütsel destek hisseden çalışanlar, bu duygularının karşılığını büyük olasılıkla örgüte vermek zorunda hissedeceklerdir (Eisenberger et al., 1986: 500; Aselage et al., 2003: 491). Karşılığın biçimi daha fazla adanmışlık olabileceği gibi, işe dönük olumlu davranışlar da olabilir. Böylece iyiliksever iklimler örgütsel destek algısını artırarak, ÖB (örgütsel bağlılık) düzeyini yükseltebilirler (Cullen et al., 2003: 131).

İlkelilik İklimleri: Victor ve Cullen'in (1988) ilkelilik etiksel kriteriyası, bir sosyal birimdeki, normatif beklentiler içerisindeki standartlar, yasalar ve kuralların yorumlaması ya da uygulamasını somutlaştırmaktadır.

Genel olarak, bir etiksel dilemma ile karşılaşıldığında, örgütsel normlar ya da grup normları karar alıcıya kararlarında kurallara ya da kodlara bağlı kalmasını önerir. Böyle bir ilkelilik ahlâkî gerekçelendirmesinin beklenen kaynağı, ilkelilik-birey düzeyindeki bir etiksel iklimde, birey için içsel olabilirken, yerel etiksel kodlarla (ikelilik-yerel etik iklim düzeyi) dışsal olabilir ya da, yasalar gibi ya da kutsal kitaplar gibi kodlara bağlı olan (ikelilik-kozmopolit etik iklim düzeyi) daha geniş bir dışsallık da olabilir (Victor ve Cullen, 1988).

Etik kriteriya dışında modeli oluşturan başka bir boyut ise analiz odağıdır. Victor ve Cullen (1987, 1988) tipolojisinde, örgütlerde bulunan temel etik iklim tiplerinin belirmesi ve ayırmaştırmasında üç analiz odağı bulunmaktadır. Bunlar örgütlerdeki sosyolojik rol ve referans grupları (Merton, 1968: 441-474) kuramından yola çıkılarak geliştirilmiştir. Analiz odağı, **birey, yerel (lokal) ve kozmopolit** referans grubu düzeyleridir. Birey düzeyi, etiksel muhakemede bireyin kendisini referans alan yaklaşımdır. Yerel düzey, bireylerin halen içinde yer aldıkları sosyal sistemler ile ilgilidir. En yaygın yerel referans grubu örgüttür. Son olarak kozmopolit düzey, yerel dışındaki etiksel muhakeme kaynağıdır ve bunlar daha evrensel temelde olup, örneğin toplumsal ya da meslekî gibi referanslara sahip olabilir. Analiz odağı, örgütsel kararların ahlâkî analizinde neyin ne düzeyde dikkate alınacağı ile ilgilidir ya da, örgütsel kararlara uygulanan ahlâkî kriteriya için kullanılan, ahlâkî gerekçelendirmenin kaynağını tanımlayan referans grubudur. Hem ahlâk felsefesinden hem de bireysel ahlâkî gelişimden farklı olarak, etik iklim, örgütsel bir kavramdır. Bu nedenle, ahlâkî gerekçelendirme, bir referans olarak örgüt kavramının kullanılmasında görece çeşitlilik göstermektedir (Victor ve Cullen, 1988: 105-106).

Bir firma için en uygun etik iklimin ne olduğu değil, etkinlik için onun tutarlılığı ve açıkça anlaşılır olması önemlidir. Yönetimin hangi değerlerin savunuculuğunu yapacağını belirlemesi ve bu değerleri desteklemek için hangi karar mekanizmalarını kullanacağına karar vermesi gerekir. İşgörenler, yönetimin kendilerinden ne istediğini ve bunları nasıl yerine getireceklerini bilmeden bunlara göre davranamaz. Mümkün olabildiği kadar etkin ve uyumlu iklim yaratmak üzere atılacak adımların en yaşamsal olanını, örgütte var olan etik iklimin ne olduğunu belirlemek oluşturur (Cullen et al., 1989: 62).

3. Örgütsel Bağlılık

Sosyal psikoloji disiplini bakımından bağlılık kavramı; kişi için bir konumdan vazgeçmeyi güçleştiren, onu düşünce ya da konumuna bağlayan güçlerin bir toplamı olarak tanımlanabilir (Freedman et al., 2003: 472). Örgütsel bağlılık kavramı ise, karmaşık ve çok boyutlu özellikler taşıyan bir kavramdır (Seymen, 2008: 135). Örgüt ile işgörenin karşılıklı ilişkileri kapsamında oluşan ÖB (örgütsel bağlılık), işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü belirtmektedir

(Uygur, 2009: 12). Kavramın işlemselleştirilmesindeki, görgül olarak ölçülmesi ve ölçüm geçerliliğinin test edilmesindeki zorluklar nedeniyle ÖB, geçmişte sistemli bir yaklaşımdan yoksun kalmıştır. Yazarlara göre ÖB ölçümleri de tanımları kadar çeşitlilik göstermektedir (Mowday et al., 1979: 225-227, İnce ve Gül, 2005: 3).

Bağlılık türleri arasında, üzerinde en çok araştırma yapılan örgütsel bağlılığın önemi, işgücü devri, devamsızlık ve geç kalma gibi örgütsel göstergelerle olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2001: 49; Seymen, 2008: 137). Araştırmacılar, örgütsel bağlılığın, zaman içinde oldukça durağan olduğunu ve geçici olaylardan oldukça az; buna karşın liderlik, kültür, değerler ve normları içeren örgütsel etmenlerden önemli düzeyde etkilendiğini ortaya koymuştur (Balay, 1999: 238). Örgüt ile birey arasında kurulan bağlar, örgütün en değerli varlığı olan çalışanların ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağladığı gibi, bireylerde aidiyet duygusu da geliştirebilir (Çakır, 2001: 49).

Uygur'a göre örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, örgütlerinin rekabetçi koşullarda başarıyla faaliyet göstermesine katkılarda bulunurlar (Uygur, 2009: 14). Örgütsel bağlılık, işgörenler bakımından beklentiler/karşılanmaların denkliği uyumsuz olduğunda, davranışsal yönelimlerin aynı doğrultuda sürmesine hizmet etmektedir (DeCotiis ve Summers, 1987: 448).

Örgüte bağlılık olgusunun kapsadığı başlıca öğeler üç grupta toplanmaktadır (Porter et al., 1974: 604, Mowday et al., 1979: 226, Reichers, 1986: 508, İnce ve Gül, 2005: 6, Kraeger, 1993: 15, Wahl, 1994: 18): 1. Örgütsel amaç ve değerleri kabullenerek bunlara güçlü bir inanç duymak, 2. Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcamak, 3. Örgüt üyeliğinin sürdürülmesi için güçlü bir isteklilik duymaktır.

Meyer ve Herscovitch'in, bağlılık türlerini (genel olarak bağlılık, ÖB, işe bağlılık, mesleğe/kariyere bağlılık, amaca bağlılık, örgütsel değişime bağlılık, bir stratejiye bağlılık) ve bu türlere ilişkin farklı düşünürlerin tanımlarını bir araya getirdikleri araştırmalarında, ÖB tanımları arasında Meyer ve Allen'in (1997: 14) tanımına yer vermişlerdir. Bu tanıma göre bağlılık; bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Herscovitch, 2001: 302). ÖB konusunda pek çok farklı tanım ve farklı ÖB modelleri geliştirilmişse de, ilgili yazında en çok değinilen ve yararlanılan iki model; Porter et al. (1974) ile Meyer ve Allen'in (1991) geliştirmiş oldukları modellerdir. Bu kuramsal modeller arasında Meyer ve Allen'in (1991) modeli üç boyutlu olması bakımından daha kapsamlıdır (Demircan, 2003: 44). Bu araştırmada örgütsel bağlılık olgusu, araştırmacının bağımlı değişkeni olarak, Allen ve Meyer'in modeli ile ilişkilendirilmiştir.

Meyer ve Allen'a göre, çok boyutlu olan bağlılığın öncülleri: Örgütsel nitelikler (ölçek, yapı, iklim vb.), kişisel nitelikler (demografiler, değerler, beklentiler vb.), sosyalleşme deneyimleri (kültürel, ailesel, örgütsel, vb.), yönetim uygulamaları (seçim, eğitim, ödeme vb.) ve çevresel şartlardır (işsizlik oranı, aile sorumlulukları,

sendikalaşma ve sendikal sistem vb.). Meyer ve Allen'a göre bağlılık üzerinde daha etkili olan öncüller ise; iş deneyimleri (iş erimi, ilişkiler, katılım, destek ve adalet), rol durumları (belirsizlik, çatışma ve aşırı yüklenme) ve psikolojik sözleşmelerdir. Meyer ve Allen bağlılık için bu yakın ve uzak öncülleri sıraladıktan sonra, bağlılık üzerinde etkili olan süreçleri ise; duygularla ilgili (atfetme/yorma, rasyonelleştirme, beklentileri karşılama, kişi-iş uyumu, ihtiyaç tatmini), normlarla ilgili (beklentiler, yükümlülükler) ve maliyetlerle ilgili (alternatifler, yatırımlar) biçiminde sıralamıştır. Yazarlara göre süreçlerden sonra üç bağlılık türü; duygusal bağlılık (örgüte, sendikaya, takıma vb.), devam bağlılığı (örgüte, sendikaya, takıma vb.) ve normatif bağlılık (örgüte, sendikaya, takıma vb.) biçiminde ortaya çıkmaktadır. Allen ve Meyer, bağlılığın sonuçlarını ise; ayrılmamak (ayrılmaya ilişkin algı, işten ayrılma niyeti, işgücü devri), üretken davranış (mevcut ve hazır bulunmak, performans, vatandaşlık vb.) ve işgörenin refahı (psikolojik sağlık, fiziksel sağlık, kariyerde ilerleme vb.) biçiminde sıralamıştır (Meyer ve Allen, 1997: 106).

Meyer ve Allen, daha önce yapılan çalışmalarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, ÖB üzerindeki etkilerini; algılanan kendi değeri ile duygusal bağlılık ilişkisinde, algılanan iş kaybetmenin maliyeti ile devam bağlılığı ilişkisinde, algılanan karşılığını verme ile normatif bağlılık ilişkisinde açıklamıştır (Meyer ve Allen, 1997: 68-69, Paul ve Anantharaman, 2004: 85). Kuzey Amerika için duygusal bağlılık daha istenilen bir boyut olabilirken, belki toplulukçu kültürlerdeki örgütlerde normatif bağlılık türü daha etkili bir rol üstlenecektir.

Meyer ve Allen, geliştirdikleri bağlılık modelinin üç boyutunu da tutumsal bağlılık türü biçiminde tanımlamışlardır (Ergeneli ve Sağlam Arı, 2005: 125). Allen ve Meyer'e göre, davranışsal bağlılığın gelişimi; çalışanın kendi özgür iradesiyle, başkalarının da bileceği biçimde bir örgüte katılmış ve katılım kolayca geri alınamıyorsa, örgütte kalma olasılığı yüksek olacaktır (Meyer ve Allen, 1997: 50). Örgütte kalmayı sürdüren işgören zaman içinde duygusal bağlanım geliştirecek ve sonrasında davranışlarını bu duruma uyarlamaya başlayacaktır (Yıldırım, 2002: 10). Çalışanların duygusal bağlılıkları, örgütlerindeki yaşantılarının tekrarlanmasına dayalı gelişecektir. Ayrıca bireyler örgütlere bir takım beklentilerle gelirler. Bu beklentiler ile örgütteki yaşantıları arasında uyuma olduğunda duygusal bağlılık da gelişecektir. Ek olarak, bireyler farklı gereksinimlere ve değerlere sahiptirler. Bu değer ve gereksinimlerini karşılayan örgütsel yaşantıları da, bireylerde duygusal bağlılığın gelişmesine neden olacaktır (Allen ve Meyer, 1997: 51-54).

Duygusal bağlılık durumunda, bireyler örgütlerine duygusal ve özdeşleşme bağlılığına sahiptirler. Normatif bağlılık durumunda; bireyler örgüte ilişkin yükümlülük duyguları nedeniyle örgüt üyeliğini sürdürmek istemektedir. Devam bağlılığı ise; bireyin örgütten ayrılması halinde karşılaşılabilecek maliyetler konusundaki

farkındalığı nedeniyle bağlılık göstermesidir (Allen ve Meyer (a), 1990: 1-3; Meyer ve Herscovitch, 2001: 304). Normatif ve duygusal bağlılık birbirleri ile bir düzeye kadar ilişkili boyutlarken, devam örgütsel bağlılığı ise tamamen ayrı bir ÖB boyutu oluşturmaktadır. Duygusal bağlılık Allen ve Meyer'e göre; kişisel niteliklerden, işin niteliklerinden, iş deneyimlerinden ve yapısal niteliklerden kaynaklanabilmektedir. İş deneyimleri, işgörenlerin psikolojik gereksinimlerini karşılamakta, işleri ile ilgili rollerindeki yeterlilik duygularını tatmin etmelerine yardım etmektedir. Devam örgütsel bağlılığı Allen ve Meyer'e göre, işgörenin çalıştığı işyerinde kullanmak için beceri ve yeteneklerini geliştirirken, kişisel birçok zaman ve enerji harcamış olması, yeni işyerinde bu beceri ve yeteneklerini kullanamayabileceği anlamına gelebileceğinden, yeni işyeri için tekrar zaman ve enerji harcamak istemeyeceği biçiminde açıklanmaktadır. Bu nedenle devam örgütsel bağlılığı gösterebilecek ve yeni maliyetlere katlanmak istemeyecektir. Ayrıca yeni iş yeri alternatiflerinin çok sınırlı ve erişilmesinin zor olması durumunda da işgörenler çalıştıkları işyerlerine devam bağlılıklarını sürdürebileceklerdir. Normatif bağlılık ise, hem ailesel/kültürel sosyalleşme ile hem de Wiener'in (Wiener, 1982: 418) de belirttiği gibi bireylerin örgüte girmelerinden sonra bireyler üzerinde etkili olmasıyla açıklanmaktadır. Bu bakımdan örgütte uzun süreli çalışmış olanlar, daha yüksek normatif bağlılık gösterebileceklerdir (Allen ve Meyer, 1990a: 3-4). Bu durum sosyalleşme ile ilişkili olabilir (Allen ve Meyer, 1990b: 855-857). Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın üç boyutundan her biri için sekiz maddeden oluşan ölçeklerini uygulamışlardır (Allen ve Meyer, 1990a: 6-7).

Bağlılık tanımlarından da yararlanarak, örgütsel bağlılığa ilişkin birbirinden ayrılabilen boyutlarıyla, bireylerin zihinsel eğilimleri ya da tutumları yapılanmasındaki bağlılık türleri, ya da bağlılık profili ortaya konulabilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 308). Ayrıca işyeri bağlılık türlerinin açık ya da gizli belli bir hedefe yönelik olması bakımından, bir takım davranışları birlikte getirmektedir (örneğin; örgütte kalmak, amaçlara ulaşmak için çaba harcamak, vb.) (Meyer ve Herscovitch, 2001: 310). Bağlılığın çok boyutluluğu, asıl kapsamı niteleyen zihinsel tutumlardaki farklılıkla açıklanmaktadır. Bu zihinsel tutumlar, bağlılıkla ilgili davranışın nasıl sergilendiğini belirlemede önemli bir rol oynayacaktır (Meyer ve Herscovitch, 2001: 323).

4. Literatür Bulguları

Ferrell ve arkadaşlarının (2005) değindiği bir araştırmaya göre, çalışanların % 79'u bir örgütte çalışmaya devam etmelerinde etğin önemli olduğunu belirtmiştir. İşgörenler için etik bir iklimin güçlendirilmesine katkı sağlayan unsurlar arasında, güvenli bir işyeri çevresi, yeterli ücretler, karşılıklı olarak verilen sözlerle ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi vb. etkenler sayılmaktadır. Sosyal programlar arasında bir dizi uygulamalar da etik iklimi geliştirebilir. Bu uygulamalara

örnek olarak; aile-iş programları, işgörenlerin pay sahipleri olması planları, toplum hizmetleri vb. sayılabilir. İşgörenlerin gündüz vakitlerinin çoğunu işyerinde geçirmeleri nedeniyle, örgütün işgörelere karşı iyi niyet ve saygı göstermesi, genellikle işgörenlerin örgüte sadakatini yükseltir ve örgütün amaçlarını destekler (Ferrell et al., 2005: 14-15).

Ahlâk normlarının kuvvetlendirilmesi ile ilişkili bir bağlamda etik iklim kavramını kullanarak yaptığı araştırmada Schwepker (2001), etik kodların ve etik kuralların daha güçlü biçimde uygulanmasının örgütsel bağlılıkla olumlu bir ilişkisinin olduğunu bulgulamıştır. Schwepker (2001) ayrıca Victor ve Cullen'ın geliştirdiği etik iklim boyutlarının, örgütsel bağlılıkla ilişkisini açıklayan araştırmalar yapılmasının gerekliliğine değinmiştir. Diğer bir takım araştırmalar ise (Sims ve Kroeck, 1994; Schwepker, 1999), ÖB üzerine etkileri bakımından örgütsel ve bireysel değerler arasındaki değer uyumluluğunu açıklamışlardır (Cullen et al., 2003: 128).

Sims ve Kroeck, sağlık kurumu örgütlerinde, etik uyumun işgören tatmini, işgören bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırmalarında, Victor ve Cullen'ın (1988) geliştirmiş oldukları etik iklim ölçeğini kullanmışlar, ancak aynı ölçeği gerçekte işyeri etik ikliminin işgörenler tarafından nasıl algılandığını saptamak yanında, işyeri etik ikliminin nasıl olmasını istedikleri bakımından da kullanmışlardır. Sims ve Kroeck'in araştırma varsayımları kişi-örgüt uyumunda etik işyeri ikliminin önemli bir değişken olduğudur. Bu varsayımın göre iyi bir etiksel uyum gösteren bireyler, daha düşük etiksel uyum düzeyi gösteren bireylere göre daha yüksek iş tatmini, daha yüksek ÖB ve daha az işten ayrılma niyeti göstereceklerdir (Sims ve Kroeck, 1994: 941-942). Bulgulara göre tercih edilen etik iklim ile betimlenen etik iklim arasındaki fark, örgütte çalışma süresi ilerledikçe artmaktadır. Bağımsız iklim tercihi ile betimlenmesi arasındaki fark arttıkça işten ayrılma niyetleri artmakta ve duygusal bağlılıkları azalmaktadır. Ayrıca iyilikseverlik iklimine ilişkin tercih ile betimlenen arasındaki fark arttıkça duygusal bağlılık azalmaktadır. Sonuçta işgörenler kendi tercihleri olan etik iklimler ile içinde buldukları etik iklimler arasındaki benzerlik oranı yüksek ise tatmin olma eğilimleri yükselecek işten ayrılma niyetleri azalacaktır (Sims ve Keon., 1997: 1096-1103). Sims ve Keon, etik iklim ilişkisi algılardaki puan farklarını ölçerek kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti ve ÖB ilişkilerini araştırmışlardır. Araştırmacıların bulgularına göre, işgörenlerin etiksel değerleri, örgütün algılanan etiksel değerleri ile benzerlik gösterdiği oranda ÖB daha da yüksek olmaktadır (Sims ve Keon, 1997: 1100, McConnell, 2006: 42).

Bu güne kadar yapılan araştırmalardan çok azı etik ve ÖB arasındaki ilişkilerle ilgili açıklama getirmiştir. Örgütsel bağlamlar için, etik kültür ile etik iklim arasındaki ayrımı ortaya koyma girişimi (Trevino et al., 1998) her iki olgunun bağlılıkla ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Ancak ilgili araştırmada (Trevino et al., 1998), farklı

iklim türlerinin bağlılık üzerindeki potansiyel etkilerini gerekçelendirmek amacıyla önermeler ya da kuramsal model geliştirilmemiştir (Cullen et al. 2003: 127).

Yöneticiler iyiliksever iklime ilişkin örgütsel normların gelişmesini desteklemelidir. Örgütün tüm paydaşları için iyi olanın yapılması yönünde normlar geliştirmek, iş görenlerin örgüte bağlılığının artmasını sağlayabilecektir. Daha adanmış işgörenlerin örgüt için, devamsızlığın azalması, gecikmelerin azalması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması gibi önemli, istenilen katkıları olacaktır. Ayrıca yöneticiler, egoist iklimlerin gelişmesini önemelidirler. Bu iklimlerin üreteceği davranış biçimi ise, örgütsel amaçlara ve çalışma arkadaşlarının yararına yönelik değil, bireysel amaçlara yönelik davranışları biçimlendirecektir. Özetle, örgütler güven atmosferi, iş birliği atmosferi ve takım çalışması atmosferini geliştirmelidirler. Örgütsel bağlılık yazınında benimsenen, işgörenlerin kendi çıkarlarına olumlu yaklaşan örgütlere bağlılık gösterecekleri temel düşüncesine ek olarak, insanlar diğerlerinin çıkarlarına olumlu yaklaşan örgütlere de bağlılık göstereceklerdir düşüncesi araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir (Cullen et al., 2003: 139). Algılanan etik iklimlerin iş görenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli etkileri olmaktadır. ÖB ile ilgili yazında, insanların kendi çıkarları için örgüte bağlılık gösterecekleri düşüncesi ağırlıklı biçimde yer almakta ise de, insanların aynı zamanda başkalarının çıkarlarının da dikkate alındığı örgütlere bağlılık gösterecekleri ortaya konulmaktadır (Cullen et al., 2003: 139).

Bir araştırmada Victor ve Cullen'ın (1988, 1993) ÖEİ (örgütsel etik iklim) modeli, Trevino'nun (1990) geliştirdiği etik kültür modeli ile birlikte değerlendirilerek, örgütsel etiksel bağlam ölçülmüştür. Her iki modelin hem bir arada ve hem de ayrı ayrı uygulanması yoluyla ÖB üzerindeki etkisinin ölçülmesindeki kullanışlılık yanında, etik kodları olan ve etik kodları olmayan örgütlerdeki etik davranışları ve etik olmayan davranışları yordamakta her iki modelin kullanışlılığı ortaya konulmuştur. Victor ve Cullen'ın etik iklim modelinin de, Trevino'nun örgütsel etik kültür modelinin de, ÖB ile örgütsel etiksel bağlam ilişkisini yordayabildiği gösterilmiştir (Trevino et al., 1998: 447). Bu araştırmalarda yazarlar, O'Reilly ve Chatman'ın (1986) ÖB modelinin üç boyutundan ikisini (özdeşleşme ve içselleştirme) kullanmışlardır. Etik iklim türlerinden egoizm, kodları olmayan örgütlerde etik olmayan davranışlar üzerinde etkili olmakta, ÖB üzerinde ise olumsuz yönde etkili olmaktadır. Ayrıca işgören odaklı etik iklim türü ile topluluk odaklı etik iklim türleri, ÖB üzerindeki etkilerinde en yüksek bağlantıyı gösteren iklim türleridir. Bu durumda yöneticiler etik davranışı destekleyen, etik olmayan davranışları azaltan liderlik, teşvik sistemleri, kodlar ve normlar içeren bir kültür geliştirmeye odaklanmalıdırlar. Ayrıca, egoizm yerine işgörenlerin, müşterilerin ve kamunun iyiliğini vurgulayan iklimler geliştirmeye de odaklanmalıdırlar (Trevino et al., 1998: 455-456, 470-471).

Başka bir araştırmada, Schwepker'in etik iklim modelinden yararlanılarak, örgütsel etik iklimin, ÖB, kaliteye adanma ve performans üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Örgütsel etik iklimin ÖB üzerinde ve kaliteye adanmışlık üzerinde önemli etkilerinin olduğu bulgulanmıştır. Örgütsel etik iklimin performans üzerindeki etkisi ise, ÖB ve kaliteye adanmışlık aracılığıyla anlamlı düzeydedir (Weeks et al., 2004: 206).

Bir araştırmada ise Victor ve Cullen'ın (1993) etik iklim modelinden yararlanılarak, ÖB için ise Mowday ve arkadaşlarının (1979) geliştirdikleri model kullanılarak, etik iklim türleri ile iş tatmini ve ÖB arasındaki ilişkilerin analizi yapılmıştır. Etiksel iklim türlerinden, iyilikseverlik ile yasa ve kodlar iklimleri, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkili olurlarken, kişisel çıkar iklimleri örgütsel bağlılıkla olumsuz yönde ilişkili bulunmuştur (Kim ve Miller, 2008: 950-951).

Tayvan hastanelerinde hemşirelerin yüksek iş gücü devir oranlarına sahip olmaları nedeniyle, etik iklimin, hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Hastane yöneticilerinin, etiksel iklim türlerinden; iyilikseverlik, bağımsızlık ve kurallar iklimlerini güçlendirmeleri halinde, hemşirelerin iş tatminlerinin artacağı, egoist iklimlerin olumsuz etkilerinin ise azalacağı bulgulanmıştır (Tsai ve Huang; 2008: 565). Yasa ve kodlar ikliminin örgütte güçlenmesi ve içselleştirilmesi durumunda olumlu örgütsel sonuçlar ortaya çıkacaktır. Tayvan hastanelerinin böyle bir içselleştirmeden yoksun olması nedeniyle, yasa ve kodlar ikliminin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde güçlü etkisi gözlenmemiştir (Tsai ve Huang, 2008: 577-579).

5. Yöntem

5.1. Örneklem

Türkiye'de toplam 20 büyük ölçekli mobilya imalat sanayi firması faaliyet göstermektedir. Resmi kuruluşların yaptığı tanımlarda işletme büyüklüğü genel olarak çalışan sayısına göre belirlenmektedir. Bu tanımlara göre; 1-9 işçi çalıştıran işyerleri küçü, 9-49 işçi çalıştıran işyerleri orta, 200 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri ise büyük işletme sayılmaktadır (Budak, 2005: 92-94). Bu araştırmanın çalışma evreni belirlenirken, Türkiye'de Kayseri İli'nde mobilya sektöründe iki yüz ve iki yüzden daha çok çalışanı olan işletmeler büyük ölçekli işletmeler olarak tanımlanmıştır. Sektörde yer alan büyük ölçekli işletmelerin toplam sayısı içinde, yarısından fazlası (11) Kayseri ilinde, Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde yer almaktadır. 11 firma arasından araştırmaya katılım yönünde olumlu karar alan 9 firma çalışanlarına uygulanmak üzere insan kaynakları yöneticilerine ve firma genel müdürlerine 600 anket formu verilmiştir. 2 hafta sonunda geri dönen anket sayısı 431'dir. Bu formlardan araştırma için geçerli ya da kullanıma uygun görülen sayı ise toplam 409'dur.

Toplam çalışan sayısı içinde, araştırmanın analizleri için geçerli kabul edilen verilerin sağlandığı katılımcıların temsil ettiği oran %5 düzeyindedir.

Çizelge 1. Örneklem İŞletmelerde Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

İşletme No	Çalışan Sayısı	Denek Sayısı	Oran (%)
1	550	65	12
2	1500	94	6
3	2400	48	2
4	900	21	2
5	790	43	5
6	350	16	5
7	901	22	2
8	850	80	9
9	530	20	4
Toplam	8771	409	5

5.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın uygulama aşaması için veri toplamada anket yöntemi tercih edilmiştir. Anketin tasarımında, öncelikle araştırmanın kısaca amacına değinilmiş, katılımcıların güvensizlik duygusu taşıyabilecekleri düşünülerek, bu endişelerini gidermek için bir takım ifadeler yer verilmiş ve tedbir alınmıştır. Örneğin; araştırmanın kim tarafından ve ne için yapıldığı, toplanan verilerin isimlerden ya da katılımcılardan bağımsız biçimde ve topluca değerlendirileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda isim ve soyadı yazmamaları istenilmiştir. Ayrıca aynı amaçla, firma içerisinde hangi birimde çalıştıkları sorusu, anket formundan çıkarılmıştır. Anket formunun ilk bölümü, örgütsel etik iklim için 44 madde ile ikinci bölümde ise örgütsel bağlılık için 18 madde ile beşli Likert tutum ölçeği kullanılarak oluşturulmuştur. Birinci bölümün maddelerine ilişkin açıklamada; katılımcının dışarıdan bir gözlemci gibi, yalnızca kendi gözlemlerine dayalı ve objektif kalarak, duygularından ve kişisel algı ve hislerinden bağımsız biçimde tepkilerini ifade etmeleri istenilmiştir. İkinci bölümün başındaki açıklamada ise katılımcıların tamamen kendi duygularını, kendi düşünce ve algılarını dikkate alarak, kendilerini nasıl hissettikleriyle ilişkili olarak cevaplandırmaları istenilmiştir. Anket formunun üçüncü bölümünde, katılımcıların demografik niteliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.

ÖEİ (örgütsel etik iklim) ölçeği ve kuramsal boyutları: Kişisel çıkar, firma çıkarı, verimlilik, arkadaşlık, takım çıkarı, sosyal sorumluluk, kişisel ahlâklılık, işletme kural ve prosedürleri, yasa ve meslek ahlâkı kodları biçiminde dokuz boyuttan oluşmaktadır. ÖEİ konusu literatüründe en yüksek kullanım yaygınlığına sahip olan ölçek, hem örgütlerde etik karar alma bağlamını hem de örgütlerde etik çalışma iklimini belirlemeye yönelik kullanılmaktadır (Elçi, 2005: 71, Elçi ve Alpkan, 2009: 307, Weber ve Seger, 2002). Bu araştırmada, 1993 yılında Cullen, Victor ve Bronson tarafından geliştirilen 36 maddelik İngilizce ölçeğin, Elçi (2005) tarafından

Türkçe'ye çevirisi ve kültürel uyarlamasıyla hazırlanan 44 maddelik ÖEİ ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin uygulanmasında, katılımcılardan soru formlarına, duygusal yanıtlarını ya da olması gerekeni (kendi düşüncelerini) değil; gözlemleri temelinde, bilgilerine dayalı yanıtlar vermeleri istenilmiştir. Örgütsel etik iklim ölçeği ile ölçümlerin güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,896 olarak elde edilmiştir.

Araştırmada, örgütsel etik iklim ölçeği için faktör analizi uygulanmış ve literatürdeki bulgulara büyük ölçüde uyan sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, arkadaşlık ve takım çıkarı kuramsal olarak ayrı iki örgütsel etik iklim boyutu iken, bu araştırmada bir tek faktör olarak bulgulanmıştır. Literatürdeki yaygın bulgulardan farklı olarak ise firma çıkarı örgütsel etik iklim boyutu kuramsal olarak bir tek boyut oluşturmamış, bu araştırmada ayrı iki faktör olarak bulgulanmıştır. Bu iki faktörden maddelerin taşıdığı anlam bakımından kuramsal modele uygun olan faktörlerden yalnızca biri regresyon analizlerinde ele alınmış, diğer faktör ise işlem dışında tutulmuştur.

ÖB ölçeği ve boyutları: Duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık biçiminde, Allen ve Meyer'in geliştirdikleri üç alt boyuttan oluşmaktadır. Allen ve Meyer, 1990 yılında geliştirdikleri ölçeklerinde her bir boyut için sekiz madde belirlemişlerdi. 1997 yılında yeniden düzenledikleri ölçeklerinde, duygusal bağlılık için altı madde, devam bağlılığı için yedi madde, normatif bağlılık içinse altı madde yer almıştır (Allen ve Meyer, 1997: 118-119). İlgili ölçek, bu araştırmada her bir boyut için altı madde içerecek biçimde (Çırpan, 1999: 142-143) toplam on sekiz madde ile uygulanmıştır. Ölçek ile alınan ölçümlere uygulanan güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach alfa değeri 0,906 olarak elde edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarının 0,786 ile 0,906 arasında değiştiği görülmektedir. Madde güvenilirlik analizleri sonucunda ise, Örgütsel Bağlılık ölçeği maddelerinin, ölçekle uyumlu olduğu ve ölçüme ilişkin güvenilirliğin iyi düzeyde olduğu gözlenmiştir. Cronbach Alfa değerinin 0,70'den büyük olması, ölçekle elde edilen ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın bağımsız değişkeni, örgütsel etik iklimin alt boyutlarından, egoist etik düzeyindeki; "kişisel çıkar", "firma çıkarı", "verimlilik" etik iklimleri, iyiliksever etik iklim düzeyinde yer alan "arkadaşlık ve takım çıkarı", "sosyal sorumluluk" etik iklimleri, deontolojik (ilkesel) etik düzeyinde yer alan, "kişisel ahlâklılık", "firma kuralları ve prosedürleri", "yasa ve meslek ahlâkı kodları" etik iklim boyutlarıdır. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal, normatif ve devam örgütsel bağlılığı boyutlarıdır.

Örgütsel etik iklim alt boyutlarının örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu araştırmanın

ilgili hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: Kişisel çıkar örgütsel etik ikliminin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H₂: Kişisel çıkar örgütsel etik ikliminin normatif örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H₃: Kişisel çıkar örgütsel etik ikliminin devam örgütsel bağlılığı üzerinde negatif etkisi vardır.

H₄: Firma çıkarı örgütsel etik ikliminin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H₅: Firma çıkarı örgütsel etik ikliminin normatif örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H₆: Firma çıkarı örgütsel etik ikliminin devam örgütsel bağlılığı üzerinde negatif etkisi vardır.

H₇: Verimlilik örgütsel etik ikliminin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H₈: Verimlilik örgütsel etik ikliminin normatif örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H₉: Verimlilik örgütsel etik ikliminin devam örgütsel bağlılığı üzerinde negatif etkisi vardır.

H₁₀: Arkadaşlık ve takım çıkarı örgütsel etik ikliminin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₁: Arkadaşlık ve takım çıkarı örgütsel etik ikliminin normatif ÖB üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₂: Arkadaşlık ve takım çıkarı örgütsel etik ikliminin devam örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₃: Sosyal sorumluluk örgütsel etik ikliminin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₄: Sosyal sorumluluk örgütsel etik ikliminin normatif örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₅: Sosyal sorumluluk örgütsel etik ikliminin devam örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₆: Kişisel ahlâklılık örgütsel etik ikliminin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₇: Kişisel ahlâklılık örgütsel etik ikliminin normatif örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₈: Kişisel ahlâklılık örgütsel etik ikliminin devam örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁₉: Firma kuralları politika ve prosedürleri ÖEİ'inin duygusal ÖB üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₂₀: Firma kuralları politika ve prosedürleri örgütsel etik ikliminin normatif ÖB üzerinde pozitif etkisi vardır.

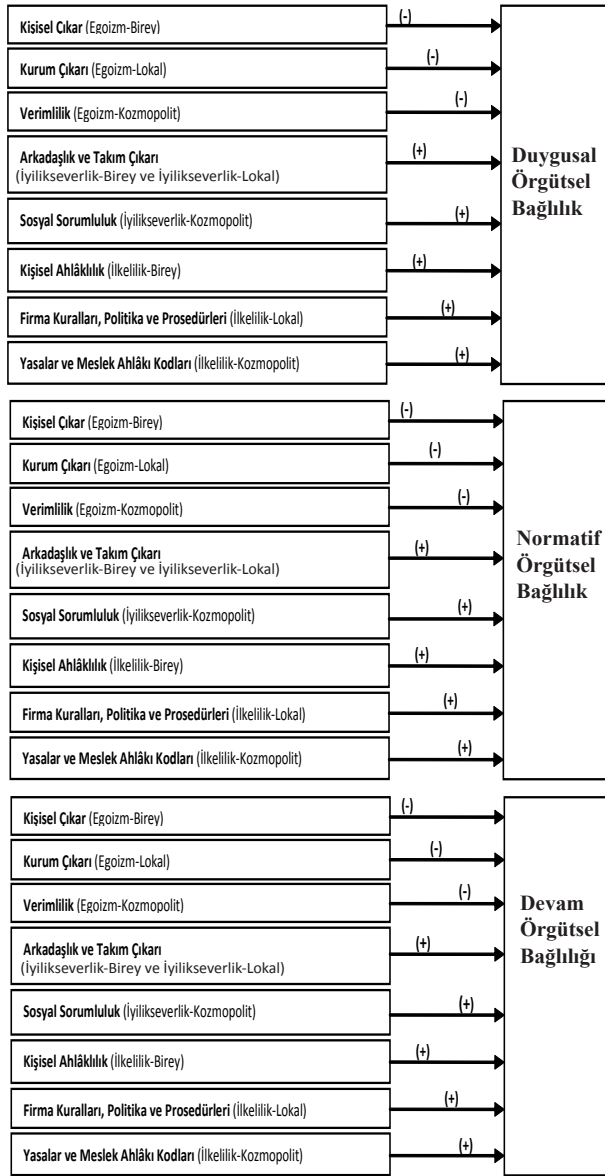
H₂₁: Firma kuralları politika ve prosedürleri ÖEİ'inin devam örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₂₂: Yasa ve meslek ahlâkı kodları ÖEİ'inin duygusal ÖB üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₂₃: Yasa ve meslek ahlâkı kodları ÖEİ'inin normatif ÖB üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₂₄: Yasa ve meslek ahlâkı kodları ÖEİ'inin devam örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

Araştırmanın analiz modeli üç bölümden oluşmaktadır. Buna göre model 1: Örgütsel etik iklim (ÖEİ) boyutlarının duygusal ÖB üzerindeki etkisini, model 2: ÖEİ boyutlarının, normatif ÖB üzerindeki etkisini, model 3: ÖEİ boyutlarının devam örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini açıklamaktadır.



Şekil 3. Araştırmanın Üç Bölümlü Modeli

7. Bulgular

7.1. Demografik Nitelikte Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların demografik niteliklerine ilişkin bulgular frekans ve yüzde dağılım biçiminde çizelge 2.'de sunulmuştur.

Örneklemin demografik nitelikler bakımından analizinde, çoğunluğun erkek olduğu (%78), eğitim düzeyleri bakımından çoğunluğun üniversite (%35) ve lise (%32) mezunu olduğu görülmektedir.

İşyerlerindeki pozisyonları bakımından çoğunluğun idari personel (%46) ve işçilerden (%33), yaş durumuna göre çoğunluğun 30 yaşın altındaki çalışanlardan (%48), işyerindeki çalışma süresine göre çoğunluğun 1-5 yıl arası çalışanlardan (%44) oluştuğu belirlenmiştir.

7.2. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi sonuçlarına göre Victor ve Cullen'in örgütsel etik iklim (1987, 1988, 1993) modelinin çok boyutlu yapısı ortaya konulmuştur.

Bulgulara göre KMO uygunluk ölçütünün 0,879 düzeyinde olması, Bartlett anlamlılık testi sonucunun 0,000 düzeyinde olması, veri setinin faktör analizi için uygunluğunun mükemmel olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006: 322).

Örgütsel etik iklimin kuramsal faktörlerinden ayrı iki boyut olan arkadaşlık ÖEİ boyutu ve takım çıkarı ÖEİ boyutu tek faktör oluşturmuşlardır. Kişisel ahlaklılık ÖEİ boyutu (kuramsal modele uygun olarak) ayrı bir boyut olarak bulgulanmıştır. İlgili bulgular ÖEİ literatüründe yer alan birçok araştırma sonuçlarını (Cullen et al., 1993; Trevino et al., 1995 ve 1998; Victor ve Cullen, 1988, Vaicys et al., 1996) destekler niteliktedir. Kişisel çıkar, verimlilik ve sosyal sorumluluk ÖE iklimlerinin kuramsal modele uygun biçimde ayrı ayrı boyutlar olarak bulgulanması yine literatürdeki birçok araştırma sonucunu desteklemiştir. Yasa ve meslek ahlaki kodları, firma kuralları ve prosedürleri ÖEİ boyutlarının bu araştırmada kuramsal modele uygun biçimde ayrı iki

Çizelge 2. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımlar

ÖZELLİKLER	f	(%)	ÖZELLİKLER	f	(%)	ÖZELLİKLER	f	(%)
Cinsiyet			Yaş			Pozisyon		
Erkek	318	78	30'dan küçük	195	48	İşçi	137	33
Kadın	91	22	30-35	121	29	Ustabaşı	17	4
Toplam	409	100	36-40	61	15	İdari personel	187	46
Eğitim			41-50	28	7	Yönetici	68	17
İlk-Orta	74	18	51 ve üzeri	4	1	Toplam	409	100
Lise	130	32	Toplam	409	100	Çalışma Süresi		
Yüksek Okul	55	13	Medeni Durum			0-1 yıl	95	23
Üniversite	141	35	Evli	243	59	1-5 yıl	180	44
YLS-D.	9	2	Bekâr/Ayrılmış	166	41	6-10 yıl	73	18
Toplam	409	100	Toplam	409	100	11-15 yıl	54	13
						16 yıl ve üzeri	7	2
						Toplam	409	100

Çizelge 3. KMO and Bartlett's Test

KMO Uygunluk Ölçütü	,879
χ^2 istatistiği	6636,180
Anlamlılık	,000

faktör olması da literatürdeki birçok araştırma sonucunu (Elçi ve Alpkan, 2009, Kelley ve Dorsch, 1991) desteklemiştir.

Bu çalışmada literatür bulgularından farklı biçimde, firma çıkarı ÖEİ boyutu kendi içinde bölünerek ayrı iki faktör oluşturmuştur (İki ayrı faktör içinde dağılan maddelerin taşıdığı anlam dikkate alınarak, kuramsal modele uygun olan yalnızca bir faktör (FÇ-II) tercih edilerek bu çalışmada örgütsel bağlılık ile ilişkisi bakımından işlemselleştirilmiş, öbürü (FÇ-I) işlem dışı tutulmuştur). Tabloda yer alan kısaltmalar: A/TÇ; arkadaşlık ve takım çıkarı, YM; yasa ve meslek ahlâkı kodları, FM; firma kuralları, politikaları ve prosedürleri, V; verimlilik, KÇ; kişisel çıkar, KA; kişisel ahlâklık, SS; sosyal sorumluluk, FÇ; firma çıkarı örgütsel etik iklim boyutlarıdır.

Faktör yüklerinin yorumlanmasını kolaylaştırmak bakımından varimax faktör rotasyon analizi sonuçlarıyla elde edilen faktörler ve faktör yükleri çizelge 5.'de gösterilmiştir.

Maddelerin faktörlere dağılımına göre çizelge 5.'de; 1. faktör; arkadaşlık ve takım çıkarı/birey-iyiliksever ve yerel-iyiliksever (A/TÇ), 2. faktör; yasa ve meslek ahlâkı kodları/ilkesel-kozmopolit (YM), 3. faktör; firma kuralları, politikaları ve prosedürleri/yerel-kozmopolit (FK), 4. faktör; verimlilik egoizm-kozmopolit (V), 5. faktör; kişisel çıkar/birey-egoizm, 6. faktör; kişisel ahlâklık birey-kozmopolit (KA), 7. faktör; sosyal sorumluluk/iyiliksever-kozmopolit (SS), 8. faktör; firma çıkarı(I)/egoizm-yerel (FÇ-I), 9. faktör; firma çıkarı(II)/egoizm-yerel (FÇ-II) biçiminde gösterilmiştir. Faktör analizinde örgütsel etik iklim ölçeği maddelerinden, 9 (FÇ), 15 (A), 27 (SS), 28 (SS) ve 37 (FK) no'lu maddelerin çıkartılması halinde faktör yüklerinin kuramsal modele uygun biçimde dağılım gösterdiği belirlenmiş ve ilgili maddeler analizden çıkartılmıştır.

Faktör analizi sonucunda, elde edilen dokuz faktörün açıkladığı değer, toplam varyansın %59,7'sidir.

7.3. Regresyon analizi sonuçları

Faktörlerin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisi regresyon analizi ile ortaya konulmuştur. Faktör analizleri ile elde edilen örgütsel etik iklim boyutları bağımsız değişkenler olarak, örgütsel bağlılık boyutlarının ortalamaları ise bağımlı değişkenler olarak araştırma modelinde işlemselleştirilmiştir. Çizelge 6.'da faktör analizi ile elde edilen örgütsel etik iklim boyutlarının

ortalama duygusal örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, çizelge 7.'de faktör analizi ile elde edilen örgütsel etik iklim boyutlarının, ortalama normatif örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, çizelge 8.'de ise faktör analizi ile elde edilen örgütsel etik iklim boyutlarının, ortalama devam örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi sunulmuştur.

Araştırma modelinde yer alan birinci bölüm analiz sonucuna göre, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde sırasıyla en yüksek düzeyde etkili olan ÖEİ boyutları; yasa ve meslek ahlâkı kodları (β :0,401; p :0,000) ile arkadaşlık ve takım çıkarı (β :0,238; p :0,000) ÖEİ boyutlarıdır. Kişisel çıkar ÖEİ boyutu duygusal ÖB üzerinde negatif yönde etkisiyle (β :-0,143; p :0,001) bulgulanmıştır. Verimlilik ÖEİ boyutu ise duygusal örgütsel bağlılık üzerinde görece çok zayıf olmakla birlikte pozitif bir etkiye sahiptir. Sosyal sorumluluk ve firma çıkarı ÖEİ boyutlarının duygusal ÖB boyutları üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Normatif ÖB üzerinde, ÖEİ boyutlarının etkisi analizinde araştırma modelinin birinci bölümündeki sonuçlarla büyük ölçüde benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak farklı olarak, kişisel çıkar ÖEİ boyutunun normatif ÖB boyutu üzerindeki olumsuz etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Verimlilik ÖEİ türü, diğer ÖB boyutlarına göre, normatif ÖB üzerinde daha fazla etkilidir.

Araştırma modelinin üçüncü bölümünde, ÖEİ boyutlarının devam örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Çizelge 8.'de görüldüğü gibi, kişisel çıkar, firma çıkarı ve sosyal sorumluluk ÖEİ boyutlarının devam örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bulgulara göre duygusal örgütsel bağlılık boyutundaki değişimin % 27,8'i ($R^2=0,278$ $p=0,000$), normatif örgütsel bağlılık boyutundaki değişimin % 20,6'sı ($R^2=0,206$ $p=0,000$), devam örgütsel bağlılığı boyutundaki değişimin % 17,3'ü ($R^2=0,173$ $p=0,000$), örgütsel etik iklim boyutları ile açıklanabilmektedir. Ayrıca kuramsal olarak egoist etik-birey düzeyinde yer alan kişisel çıkar ÖEİ boyutunun, yalnızca duygusal örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Yasa ve meslek ahlâkı kodları ÖEİ türünün, devam örgütsel bağlılığı boyutu üzerindeki etkisi, normatif ÖB boyutu üzerindeki etkisinden daha yüksektir. Elde edilen bulgulara göre, araştırma hipotezlerinden H_1 , H_{10} , H_{11} , H_{12} , H_{16} , H_{17} , H_{18} , H_{19} , H_{20} , H_{21} , H_{22} , H_{23} , H_{24} kabul edilmiştir. Araştırma hipotezlerinden H_7 , H_8 ve H_9 istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte, olumsuz yönde etkiyi değil de pozitif etkiyi ortaya koyan sonuçlar nedeniyle red edilmiştir. Bulgulara göre bu çalışmada verimlilik örgütsel etik iklimi, örgütsel bağlılık boyutlarının üçü üzerinde de, çok zayıf düzeyde olsa da negatif değil pozitif etkiye sahiptir. Bulgulara göre, H_2 , H_3 , H_4 , H_5 , H_6 , H_{13} , H_{14} , H_{15} 'i test eden regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak yeterli anlamlılık düzeyinde ($p<0,05$) olmadığından red edilmiştir.

Çizelge 4. Açıklanan Toplam Varyans

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri			Türetil. Kareli Ağırlıklar Top.			Çevrilmiş Kareli Ağırlıklar Top.		
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1.A/TÇ	9,87	24,676	24,676	9,871	24,676	24,676	4,696	11,739	11,739
2.YM	2,65	6,648	31,325	2,659	6,648	31,325	4,011	10,027	21,766
3.FK	2,15	5,376	36,701	2,150	5,376	36,701	2,869	7,172	28,938
4.V	2,03	5,076	41,776	2,030	5,076	41,776	2,404	6,011	34,949
5.KÇ	1,96	4,907	46,683	1,963	4,907	46,683	2,267	5,667	40,616
6.KA	1,63	4,098	50,781	1,639	4,098	50,781	2,143	5,356	45,973
7.SS	1,30	3,251	54,033	1,301	3,251	54,033	2,086	5,214	51,187
8.FÇ-I	1,17	2,925	56,957	1,170	2,925	56,957	1,907	4,768	55,955
9.FÇ-II	1,12	2,818	59,776	1,127	2,818	59,776	1,528	3,821	59,776
10	,971	2,427	62,202						
11	,939	2,348	64,550						
12	,894	2,235	66,786						
13	,884	2,209	68,995						
14	,798	1,994	70,989						
15	,748	1,870	72,859						
16	,716	1,789	74,648						
17	,691	1,727	76,375						
18	,675	1,686	78,061						
19	,636	1,590	79,652						
20	,598	1,495	81,147						
21	,574	1,435	82,581						
22	,547	1,368	83,950						
23	,524	1,311	85,261						
24	,493	1,232	86,493						
25	,473	1,183	87,677						
26	,444	1,109	88,786						
27	,426	1,065	89,851						
28	,403	1,007	90,858						
29	,394	,984	91,842						
30	,379	,948	92,790						
31	,363	,908	93,699						
32	,348	,870	94,569						
33	,335	,839	95,408						
34	,324	,810	96,218						
35	,315	,789	97,007						
36	,288	,720	97,727						
37	,264	,659	98,386						
38	,250	,624	99,010						
39	,218	,545	99,555						
40	,178	,445	100,000						

Yöntem: Temel Bileşen Analiz Yöntemi.

Çizelge 5. Dönüştürülmüş Faktör Matrisleri

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
KÇ1					0,714713				
KÇ2					0,779355				
KÇ3					0,719876				
KÇ4					0,596643				
FÇ5									0,676499
FÇ6								0,771732	
FÇ7									0,697866
FÇ8								0,537526	
V10								0,61335	
V11				0,659248					
V12				0,723857					
V13				30,73593					
V14				0,578311					
A16	0,682175								
A17	0,632941								
A18	0,722694								
TÇ19	0,659701								
TÇ20	0,702165								
TÇ21	0,708136								
TÇ22	0,752372								
SS23							0,500437		
SS24							0,756564		
SS25							0,554587		
SS26							0,540568		
KA29						0,526441			
KA30						0,812114			
KA31						0,599807			
KA32						0,698846			
FK33			0,715391						
FK34			0,641412						
FK35			0,719666						
FK36			0,546017						
FK38		0,544097							
YM39		0,632105							
YM40		0,629777							
YM41		0,656647							
YM42		0,579736							
YM43		0,765822							
YM44		0,649431							

Döndürme Yöntemi: Temel Bileşen Analiz Yöntemi

Çizelge 6. Örgütsel Etik İklim Boyutlarının Ortalama Duygusal Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi (Model 1)

Model 1	Standartlaştırılmamış Katsayılar		St. Kats.	t	Sig.
	B	St.Hata	Beta	B	St. Hata
Sabit	3,648	,038		94,929	,000
Arkadaşlık ve takım çıkarı	,217	,038	,238	5,646	,000
Yasa ve meslek ahlakı kodları	,366	,038	,401	9,520	,000
Firma kuralları, politika ve prosedürleri	,137	,038	,150	3,555	,000
Verimlilik	,104	,038	,114	2,704	,007
Kişisel çıkar	-,130	,038	-,143	-3,390	,001
Kişisel ahlaklılık	,122	,038	,134	3,181	,002
Sosyal sorumluluk	,021	,038	,023	,538	,591
Firma çıkarı	-,026	,038	-,028	-,673	,501
Düzeltilmiş R²= 0,278 F= 20,612 (p)=(0,000)					

Çizelge 7. Örgütsel Etik İklim Boyutlarının Ortalama Normatif Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri (Model 2)

Model 2	Standartlaştırılmamış Katsayılar		St. Kats.	t	Sig.
	B	St. Hata	Beta	B	St. Hata
Sabit	3,211	,036		89,939	,000
Arkadaşlık ve Takım Çıkarı	,172	,036	,212	4,807	,000
Yasa ve Meslek Ahlakı Kodları	,244	,036	,301	6,815	,000
Firma kuralları, politika ve prosedürleri	,167	,036	,206	4,675	,000
Verimlilik	,124	,036	,153	3,470	,001
Kişisel çıkar	-,061	,036	-,076	-1,712	,088
Kişisel ahlaklılık	,091	,036	,112	2,548	,011
Sosyal sorumluluk	,010	,036	,012	,269	,788
Firma çıkarı	,032	,036	,039	,888	,375
Düzeltilmiş R²= 0,206 F= 14,216 (p)=(0,000)					

Çizelge 8. Örgütsel Etik İklim Boyutlarının Ortalama Devam Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi (Model 3)

Model 3	Standartlaştırılmamış Katsayılar		St.Kats.	t	Sig.
	B	St. Hata	Beta	B	St. Hata
Sabit	3,441	,036		96,166	,000
Arkadaşlık ve Takım Çıkarı	,134	,036	,168	3,728	,000
Yasa ve Meslek Ahlakı Kodları	,263	,036	,330	7,337	,000
Firma kuralları, politika ve prosedürleri	,098	,036	,123	2,737	,006
Verimlilik	,106	,036	,133	2,949	,003
Kişisel çıkar	-,033	,036	-,042	-,925	,355
Kişisel ahlaklılık	,080	,036	,100	2,220	,027
Sosyal sorumluluk	-,057	,036	-,071	-1,578	,115
Firma çıkarı	,036	,036	,045	,998	,319
Düzeltilmiş R²= 0,173 F= 11,649 (p)=(0,000)					

7.4. Bulguların Tartışılması

Tüm örgütsel bağlılık boyutları üzerinde olumlu yönde en fazla etkili olan örgütsel etik iklim boyutu; yasa ve meslek ahlâkı kodları (YM) iklimidir. Tüm örgütsel bağlılık boyutları üzerinde, yasa ve meslek ahlâkı kodları iklimine göre daha az ikinci olumlu etki gücüne sahip olan ÖEİ boyutu ise arkadaşlık ve takım çıkarı (A/TÇ) iklimidir.

Bu araştırmanın bulgularından ilginç olanı, egoist etiğin kozmopolit düzeyindeki analiz odağında yer alan verimlilik (V) etik ikliminin, bağlılık boyutları üzerindeki etkisinin hipotezleştirildiği gibi olumsuz yönde değil, olumlu yönde bulgulanmış olmasıdır. Bu durum araştırma verilerinin Kayseri mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinin üretim birimlerinden toplanmış olması ile açıklanabilir. Kısaca, bu işletmelerde çalışanlar, verimlilik örgütsel etik iklimini oluşturan örgütsel politikalara, insan kaynakları yönetimi politikalarına, uygulamalara, liderlik stillerine, sosyalleşme biçimlerine, örgütsel değerlere ve kültüre ve başka bir takım örgütsel niteliklere, örgütlerine bağlılıkları bakımından olumsuz bir anlam yüklememişlerdir. Kayseri’de araştırmaya katılan işletmelerde kendilerinden veri topladığımız çalışanlar, büyük olasılıkla sahip oldukları sosyo-kültürel değerler ve örgütsel normlar nedeniyle, endüstrinin oluşturduğu gelenekler ve uygulamalar nedeniyle, verimlilik iklimini örgütsel bağlılıkları üzerinde olumsuz etkiye yol açan bir etken olarak değerlendirmemişlerdir. Weber ve Seger’in araştırma modelinde ortaya konulduğu gibi, üretim ya da teknik öz birim çalışanları arasında egoist düzey etik iklimin egemen ve yaygın etik iklim türü olması (Weber ve Seger, 2002: 69-84), çalışanların muhakeme biçimlerinin de farklı olması demektir (Cullen, et al., 2003: 138). Bu nedenle verimlilik etik iklim türü, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumsuz etkiye sahip değildir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde en az olumlu etkisi olan etik iklim türü (kuramsal olarak deontolojik ilkesellik etiği-birey düzeyinde yer alan) kişisel ahlâklılık (KA) örgütsel etik iklim türüdür. Bu çalışmada mobilya imalatı ve üretim birimlerinde çalışanlar, sürekli yüksek düzeyde bireysel inisiyatif almalarını gerektirecek işlerde değil, aksine üretim birimleri içindeki gruplarına ve örgütsel hiyerarşik konumları ile üstlerine bağlı oldukları bir örgütsel kültür yapısı içindedirler. Örneğin, avukatlık, doktorluk, mali müşavirlik, eczacılık vb. işlerden farklı olarak örnekleme oluşturan çalışanların büyük çoğunluğu, kültürel bakımdan, normlar ve değerler bakımından, ilişkileri ve yönelimleri bakımından bireysel olana değil, daha çok örgütleri içine odaklıdır. Bu durum yaptıkları işlerin doğası gereğidir. Bu nedenle çalışanlar arasında kişisel ahlâklılık etik ikliminin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisi çok zayıf düzeylerde gerçekleşmiştir. Duygusal örgütsel bağlılık boyutu üzerinde ise en az olumlu etkisi olan örgütsel etik iklim türü (egoist etik / kozmopolit odak) verimlilik etik iklimidir.

Yasa ve meslek ahlâkı kodları örgütsel etik ikliminin, devam örgütsel bağlılığı üzerindeki olumlu etkisi, normatif örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkisinden daha yüksektir. Kişisel çıkar örgütsel etik iklim boyutunun, yalnızca duygusal örgütsel bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz etkisi bulgulanmıştır. Normatif ve devam örgütsel bağlılığı boyutları üzerindeki etkisi de olumsuz olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulgulanmamıştır. Firma çıkarı örgütsel etik iklim türünün, yalnızca duygusal örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olmayan olumsuz etkisi bulgulanmıştır. Firma çıkarı örgütsel etik iklim türünün, tüm örgütsel bağlılık boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulgulanmıştır. Bu araştırmanın bir başka bulgusu ise, sosyal sorumluluk (iyilikseverlik etiği-kozmopolit odak) etik ikliminin, örgütsel bağlılık boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir olumlu etkiye sahip olmamasıdır. Bu bulgu Weber’in (1995), Thompson’un (1976) örgütsel kuramından yararlanarak geliştirdiği araştırma modelinde ortaya konulduğu gibi (Weber ve Seger, 2002: 69-84), teknik öz birimlerde daha çok, egoist etik iklimin egemen olmasıyla, tampon birimlerde ise iyiliksever etik iklimlerin yaygın ve egemen olmasıyla açıklanabilir. Yani kendilerinden veri toplanılan çalışanların büyük bir çoğunluğu, Thompson’un (1976) kavramlaştırdığı katmanlardan tampon birimlerde çalışanlardan ya da özellikle sınırlı alanı birimlerinde çalışanlardan oluşmadığından, sosyal sorumluluk etik iklimi bu çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmamıştır. Bir başka açıklama ile örnekleme oluşturan çalışanlar, iş yerlerinde sosyal sorumluluk etik iklimi geliştirilmesi yerine, öncelikle yasa ve meslek ahlâkı kodları etik iklimi geliştirilmesine, takım çıkarı ve arkadaşlık etik ikliminin geliştirilmesine örgütsel bağlılıkları bakımından daha olumlu bir yaklaşım göstermektedirler.

8. Sonuç ve Öneriler

Bulgulardan yola çıkarak, mobilya sanayi büyük ölçekli işletmeleri çalışanları arasında örgütsel bağlılık düzeyleri arttırılmak ve sürdürülmek isteniyorsa, yönetimler tarafından öncelikle yasa ve meslek ahlâkı kodları (YM) örgütsel etik iklimi ile arkadaşlık ve takım çıkarı (A/TÇ) örgütsel etik iklimlerinin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması, bu tür iklimlere ilişkin değerlerin içselleştirilmesi ve bu iklimlere ilişkin farkındalığın yükseltilmesine öncelik verilmelidir. Firma kuralları politika ve prosedürleri de bu kapsamda değerlendirilmesi gereken bir başka etik iklim türüdür. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının olumsuz yönde etkilenmesi istenilmiyorsa, örgütsel etik iklim türlerinden egoist etik düzeyindeki kişisel çıkar iklimi ve firma çıkarı iklimlerinin gelişmesi önlenmelidir. Çalışanlar, kendilerine üretim faktörlerinden herhangi birisi gibi (örneğin; teknoloji, sermaye ya da hammadde) her an gözden çıkarılarak yerlerine yenisinin

yerleştirilebileceği değersiz varlıklar gibi davranılmasını istemeyeceklerdir. Bu nedenle egoizm temelinde ya da yalnızca çıkarlar temelinde kurulacak örgüt ile çalışanlar ilişkisi bu araştırma sonuçlarında ortaya konulduğu gibi çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumsuz yönde etkili olacaktır. Yasa ve meslek ahlâkı örgütsel etik iklimi başta olmak üzere firma kuralları, politika ve prosedürleri iklimleri, ilgili işletmeler bakımından kısmen kurumsallaşma ile ilişkili olabilir. Örneğin yönetimin profesyonelleşmesi, yasa ve meslek ahlâkı kodları etik ikliminin ve firma kuralları politika ve prosedürleri iklimlerinin gelişmesinde etkili olabilecek bir boyuttur. Ayrıca örneğin; amaçlara göre yönetim, toplam kalite yönetimi gibi modern yönetim tekniklerinin uygulanması da yasa ve meslek ahlâkı kodları (YM) ile arkadaşlık ve takım çıkarı (A/TC) örgütsel etik iklim türlerinin güçlenmesinde etkili olabilecektir. Örgütsel destek, örgütsel adalet, iş tatmini, örgütsel güven, kişi-örgüt uyumu, liderlik stili, iş hayatının kalitesinin artırılması vb. faktörlerin, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri göz ardı edilmemelidir. Bu faktörler dışında örgütsel etik iklim türlerinin de çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde bir takım etkilere sahip olduğu bu araştırma sonuçlarıyla açıklanmaktadır. Örgütsel etik iklim türlerinin Türkiye’de farklı sektörlerdeki, farklı ölçekte ve farklı örgüt kültürleri olan işletmelerden sağlanan verilerle analiz edilerek çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırılması konuyla ilgili daha geniş bir perspektif sağlayabilecektir.

Kaynaklar

Allen, Natalie J., Meyer, John P., (a), (1990) “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Allen, Natalie J., Meyer, John P., (b), (1990), “Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers’ Commitment and Role Orientations”, *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.

Aselage, Justin, Eisenberger, Robert, (2003), “Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration”, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.

Balay, Refik, (1999), “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), s.237-246.

Bartels, Kynn K., Harrick, Edward, Martell, Kathryn, Strickland, Donald, (1998), “The Relationship Between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management”, *Journal of Business Ethics*, 17(7), May, 799-804.

Budak, Gönül, (2005), *İşletmelerde Bürokratik Sabotaj, Kültür Yayınları*, İzmir.

Cullen, John, B., Victor, Bart, Stephens, Carroll, (1989), “An Ethical Weather Report: Assessing the Organization’s Ethical Climate”, *Organizational Dynamics*, 18(2), Autumn, 50-62.

Cullen, John, B., Victor, Bart, Bronson, James W., (1993), “The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity”, *Psychological Reports*, 73, 667-674.

Cullen, John B., Parboteeah, Praveen K., Victor, Bart, (2003), “The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis”, *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.

Çakır, Özlem, (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, 1. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Çırpan, Hüseyin, (1999), *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Decotius, Thomas A., Summers Timothy P., (1987), “A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment”, *Human Relations*, 40(7), 445-470.

Demircan, Nigar, (2003), *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*, Doktora Tezi, GYTE Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Dickson, Marcus W., Smith, Brent D., Grojean, Michael W., Ehrhart, Mark, (2001), “An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices That Reflect Them”, *The Leadership Quarterly*, 12, 197-217.

Eisenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven, Sowa, Debra, (1986), “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Elçi, Meral, Alpkan, Lütfihak, (2009), “The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction”, *Journal of Business Ethics*, 84(3), February, 297-311.

Elçi, Meral, (2005), “Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, Kocaeli.

Ergeneli, Azize, Arı, S. Güler, (2005), “Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları”, *A.Ü. S.B.F. Dergisi*, 60(1), s.121-148.

Ferrell, O.C., Fraedrich, John, Ferrell, Linda, (2005), *Business Ethics, Ethical Decision Making*, Sixth Ed., Houghton Mifflin Company, Boston, New York.

Freedman, J.L., Sears, D.O., Carlsmith, J.M. (2003), *Sosyal Psikoloji*, Çev. Ali Dönmez, 4. Basım, İmge Yayınları, Ankara.

İnce, Mehmet, Gül, Hasan, (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, 1. Baskı, Çizgi Kitabevi, Konya.

- Kalaycı, Şeref, (2006), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 2. Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Kim, Nan Young, Miller, Graham, (2008), "Perceptions of the Ethical Climate in the Korean Tourism Industry", *Journal of Business Ethics*, 82, 941-954.
- Kraeger, Barbara, (1993), The Relationship Between Individually Perceived Organizational Climate and Faculty Members' Organizational and Professional Commitment in Two Institutions of Higher Learning, Unpublished PhD Thesis, Hofstra University.
- Lemmergaard, Jeanette, Lauridsen, Jorgen, (2008), "The Ethical Climate of Danish Firms: A Discussion and Enhancement of the Ethical-Climate Model", *Journal of Business Ethics*, 80, 653-675.
- Martin, Kelly, D., Cullen, John B., (2006), "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review", *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mathieu, John E., Zajac, Dennis M., (1990), "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McConnell, Jeffery, (2003), "A Study of the Relationships Among Person-Organization Fit and Affective, Normative, and Continuance Components of Organizational Commitment", *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(4), October.
- Merton, Robert K., (1968), Social Theory and Social Structure, Genişletilmiş Baskı, Collier Macmillan Publishers, London.
- Meyer John P., Allen Natalie J., (1997), Commitment In the Workplace, Theory, Research and Application, Sage Publications, Inc., London.
- Meyer, John P., Herscovitch, Lynne, (2001), "Commitment in the Workplace Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- O'reilly, Charles, Chatman, Jennifer, (1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Parboteeah, K. Praveen, Cullen, John B., Victor, Bart, Tomoaki, Sakano, (2005), "National Culture and Ethical Climates: A Comparison of U.S. and Japanese Accounting Firms", *Management International Review*, 45(4), 459-476.
- Paul, A.K., Anantharaman, R.N. (2004), "Influence of HRM Practices on Organizational Commitment: A Study Among Software Professionals in India", *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 77-88.
- Podsakoff, Philip M., Mackenzie, Scott B., Bommer, William H., (1996), "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Porter, Lyman W., Steers, Richard M., Mowday, Richard T., (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Post, James E., Frederick, William C., Lawrence, Anne T. Weber, James, (1996), Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics, 7. Basım, McGraw Hill, Inc., International Edition.
- Reichers, Arnon E., (1986), "Conflict and Organizational Commitments", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 508-514.
- Schminke, Marshall, Arnaud, Anke, Kuenzi, Maribeth, (2007), "The Power of Ethical Climates", *Organizational Dynamics*, 36(2), 171-186.
- Schneider, Benjamin, (1975), "Organizational Climates: An Essay", *Personnel Psychology*, 28, s.447-479.
- Schwepeker, Charles, H., (2001), "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce", *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Seymen, Oya Aytemiz, (2008), Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Sims, Randi L., Keon, Thomas L., (1997), "Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person Organization Fit", *Journal of Business Ethics*, 16, 1095-1105.
- Sims, Randi L., Kroeck, K. Galen, (1994), "The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover", *Journal of Business Ethics*, 13, 939-947.
- Thompson, James, D., (1976), Örgütler Çalışırken Yönetim Teorisinin Toplumbilimsel Temeli, Çev.: Ural Sözen, Tengiz Üçok, Kalite Matbaası, Ankara.
- Trevino, Linda Klebe, (1990), "A Cultural Perspective on Changing and Developing Organizational Ethics", R. Woodman and W. Passmore (Ed.), Research in Organizational Change and Development, JAI Press, 195-230.
- Trevino, Linda Klebe, Butterfield, Kenneth D., McCabe Donald L., (1998), "The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors", *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- TSAI, Ming-Tien, Huang, Chun-Chen, (2008), "The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan", *Journal of Business Ethics*, 80, 565-581.

- Uygur, Akyay, (2009), Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, 1. Basım, Barış Platin Kitabevi, Ankara.
- Vaicys, Cheryl, Barnett, Tim, Brown, Gene, (1996), "An Analysis of the Factor Structure of The Ethical Climate Questionnaire", *Psychological Reports*, 79, 1996, 115-120.
- Vardi, Yoav, Weitz, Ely, (2004), *Misbehavior in Organizations, Theory, Research and Management*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey.
- Victor, Bart, Cullen, B. John. (1988), "The Organizational Basis of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- Wahl, LaVonne, K., (1994), Superior-Subordinate Interaction As an Antecedent to Organizational Commitment: An Exploratory Study, Unpublished PhD Thesis, University of Nebraska, Nebraska.
- Weber, James, (1995), "Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Multi-departmental Analysis of a Single Firm", *Organization Science*, 6(5), September-October, 509-523.
- Weber, James, Seger, Julie E., (2002), "Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time", *Journal of Business Ethics*, 41, 69-84.
- Weeks, William A., LOE, Terry W., Chonko, Lawrence B., Martinez, Carlos Ruy, Wakefield, Kirk, (2004), "The Effect of Perceived Ethical Climate on the Search for Sales Force Excellence", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24(3), Summer, 199-214.
- Welsch, H.P., La Van, H., (1981), "Interrelationships Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behaviour and Organizational Climate", *Human Relations*, 34, 1079-1089.
- Wiener, Yoash, (1982), "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wimbush, James C., Shepard, Jon, M., (1994), "Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence", *Journal of Business Ethics*, 13, 637-647.
- Yıldırım, Fatma, (2002), Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.