

# Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği

İlknur ÇEVİK TEKİN\* & Adnan ÇELİK\*\*

## Özet

Örgüt içinde en önemli sermayenin insan unsuru olduğunun anlaşılması ile birlikte nitelikli çalışanı seçmek ve o çalışanı örgüte bağlamak önemli hale gelmiştir. Günümüz bilgi toplumunda çalışan maliyet unsuru olarak görülmeğe ziyade entelektüel sermaye birikimi olarak görülmektedir. Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim, örgütte bulunan iş görenlerden beklenen davranışları gösterir. Dolayısıyla bir örgütün etik iklimi işletmenin dıştan görünüşü için önemli olduğu kadar çalışanlar içinde önemlidir. Çalışmanın temel amacı, KOBİ'lerde etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde ne derece belirleyici ve katkı sağlayıcı olduğunun alt boyutlarıyla incelenmesidir. Örgütsel bağlılığın boyutlarını değerlendirmek amacıyla Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen 23 soruluk "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği", Etik İklim için ise Victor ve Cullen'in 1993 yılında geliştirdiği 36 maddelik "Etik İklim Ölçeği" kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 220 kişiye anket formu gönderilmiştir. Geçerli anket formlarındaki cevaplar (183) SPSS istatistik analiz programına uygun olarak kodlanmış ve analiz edilmiştir. Analiz kapsamında demografik soruların frekans dağılımları ele alınmıştır daha sonra verilerin geçerlilik analizi yapılmış, güvenilirliği (Cronbach Alpha) test edilmiştir. Faktörlerin etkilesimlerini ortaya koymak amacıyla Pearson Correlation Matrix' ten yararlanılmıştır. Son olarak değişkenlerin anlamlılığını belirleyebilmek için, regresyon analizi kullanılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Etik İklim, Çalışanlar, KOBİ'ler

## The Impact of Ethical Climate on Organizational Commitment: Konya Small and Medium Sized Enterprises Example

### Abstract

With understating that the most important capital is man (employee) factor in an organization, selecting qualified employees and co-opt them with the organization have become essential. In Current Information society, employees are seen as the intellectual capital accumulation rather than as a factor in the costs. Ethical principles and ethical climate consisting of behaviors shows the expected behaviors of who work in an organization. Ethical climate of an organization is, therefore, important not for outward appearance of it but its employees as well. The main objective of the study is to analyze to what extent the ethical climate in SMEs has an impact on and contribute to organizational commitment together with its sub dimensions. In the study, impact of the ethical climate on organizational commitment was researched. In order to assess the dimensions of organizational commitment of employees, the 23-item "Three Dimensional Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1990)

\* Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, ilknurtekin@selcuk.edu.tr  
\*\* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, adnancelik@selcuk.edu.tr

was used. In order to measure the ethical climate "an organizational ethical climate scale" which consists of 36 article and developed by Victor and Cullen in 1993 were used. The research was done in Small and medium-sized enterprises (SMEs) operating in the province of Konya. A survey was sent to 220 employees identified through simple random sampling method.. The statements in the valid surveys (183) were coded and analyzed using SPSS. Frequency distribution of demographic statements has been addressed within the scope of the analysis, the validity of the data and reliability (Cronbach's alpha) were tested. Pearson Correlation Matrix was benefitted. Finally, to determine the significance of the variables, regression analysis was used.  
**Key Words:** Organizational Commitment, Ethical Climate, Employees, SME's

## 1. GİRİŞ

Etik iklim, iş ahlakı alanında en etkili kavramlardan biridir. İşletmelerin sürdürülebilir bir başarı elde etmesi, kendini diğer işletmelerden farklı kılan değerlerinin farkında olmalarıyla gerçekleşebilir. Söz konusu değerleri oluşturmak ve devamlılığını sağlamak, çalışanları etik davranışlara yönlendiren bir etik ortamın yaratılması ile mümkün olabilmektedir. Oluşturulan etik iklim hem örgüt içinde hem de örgüt dışında olumlu etkiler oluşturacak sosyo-ekonomik gelişme sağlayacaktır. Örgütün etik iklimi ne olursa olsun tutarlı ve açık olmalıdır. Bu yüzden yöneticiler, örgüt için uygun olan değerler ve süreçler konusunda karar vermek zorundadır ve bu kararlar etik iklimi oluştururlar. Etik iklim, organizasyon için yol göstericidir. Yönetici ve çalışanlar için "ne yapmalıyım? Ve karar verme aşamasında da "nasıl yapmalıyım?" Sorusuna cevap bulur<sup>1</sup>. Etik iklim, organizasyondaki bireylerin nasıl karar aldıklarını, doğrunun ve yanlışlarının neler olduğunu belirleyen algılardır<sup>2</sup>. Bu algılar çalışanların örgütsel bağlılığını artırabilir ya da azaltabilir. Örgüte duyulan sadakat, özveride bulunma, kendini adama ve katılma gibi kavramlarla ifade edilen bağlılık, iş çevresine değer katan ve örgüte pozitif etkileri olan bir faktör olarak kabul edilmektedir<sup>3</sup>. İşletmenin etkinliği ve verimliliği üzerinde olumlu etkiye sahip olan örgütsel bağlılığa pozitif etki yapabilecek kavramlar, örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar. Karar alırken etkilenen herkesin düşünüldüğü bir etik iklim çalışanlar arasında işbirliği ve etkileşimi artırıp çalışanları örgüte bağlamaktadır<sup>4</sup>.

Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkileri birçok akademisyen tarafından araştırılmıştır. Cullen, Parboteeah ve Victor'un Amerika'da yaptıkları çalışmada "ilkelilik" iklimi ve "yardımsever" iklimin olduğu işletmelerde etik iklim ile örgütsel

- 1 John B. Cullen, Bart Victor, ve Carroll Stephens, An Ethical Wheat-her Report: Assessing the Organization's Ethical Climates, *Organizational Dynamics*, 18 (2), 1989, s.50-62.
- 2 Bart Victor., John B. Cullen, "The Organizational Bases of Ethical Climates"., *Administrative Science Quarterly*, 1988, 33, s.102
- 3 James W. Dean, J., Pamela Brandes, Ravi Dharwadkar, "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23:2,1998, s.348.
- 4 Ensiyeh Torabian, The Relationship between Ethical Climate and Job Satisfaction among High School Teachers of Saveh City,6(3), 2016, s.76.

bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulurken, egoist iklimin olduğu işletmelerde negatif bir ilişki bulmuşlardır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapan Eser (2007) "yasalar, kodlar ve kurallar", "önemseme", "kişisel çıkar", "sorumluluk ve verimlilik" olmak üzere beş etik iklim boyut bulmuştur. Önemseme etik iklim boyutunun ise örgüte bağlılık üzerinde büyük oranda bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur<sup>5</sup>. Akbaş (2010) imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli mobilya işletmelerinde örgütsel etik iklimlerin, bu işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada, etik iklim boyutlarından; arkadaşlık boyutu ile takım çıkarı boyutu birleşerek bir tek boyut oluşturmuştur. "Yasa ve meslek ahlâki kodları", "arkadaşlık/takım çıkarı", "firma kuralları ve prosedürleri", "kişisel ahlâklılık" ve "örgütsel" etik iklim boyutları belirlenmiş ve bunların örgütsel bağlılık boyutlarından; duygusal, normatif ve devam üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. "Yasa ve meslek ahlak kodları", etik iklim ile "arkadaşlık/takım çıkarı" iklim türleri örgütsel bağlılık boyutları üzerinde en yüksek etkisi olan örgütsel etik iklimler olarak ortaya çıkmıştır<sup>6</sup>. Bu çalışmada, etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi KOBİ'lerde yapılan bir çalışma ile incelenmiştir. TÜİK 2012 verilerine göre tüm işletmeler içinde KOBİ'lerin oranı 99,8'dir. Ayrıca TÜİK 2014 verilerine göre KOBİ'ler istihdamın yüzde 75,8'ini gerçekleştirmektedir. KOBİ'lerin ve KOBİ çalışanlarının sayısı göz önüne alındığında, çalışma kapsamındaki organizasyonlar küçük ve orta büyüklükte işletmeler ile sınırlandırılmıştır.

## 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE TÜRLERİ

Etik kavramı Yunanca "ethos" (töre, görenek, alışkanlık) sözcüğünden türemiştir. Etik, bir pusulaya benzer. Nasıl ki pusula gidilecek yeri tarif etmez ancak gidilecek yerin yönünü belirtirse etik de kişiye belirli bir eylem ya da davranışı değil doğru olduğu kabul edilen davranışı gösterir ve izlemesini ister<sup>7</sup>. Etik, ahlaki kararlar, standartları ve davranış kurallarını anlama ve soruşturma olarak tanımlanan doğa ve ahlak terimidir<sup>8</sup>. Neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi neyin kötü olduğuna dair inançlardır<sup>9</sup>. "Nasil yaşamamız gerekir" sorusuna verilebilecek cevapları araştırır<sup>10</sup>. Bir başka deyişe "iyi nedir?" ya da "ne yapmalıyız?" gibi soruları kendisine yönelten felsefe dalıdır.<sup>11</sup> Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim ise örgütte bulunan iş görenlerden beklenen davranışları gösterir.

5 Gül Eser, "Etik İklım ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi", Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s.60.

6 Türkmen Taşer Akbaş, "Örgütsel Etik İklımın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül bir Araştırma", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, No. 12, C.9, 2010, s.134.

7 Nuran Öztürk Başpınar, Demet Çakıroğlu, Meslek Etiği, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti., 2012, s.15.

8 O.C. Ferrell, John Fraedrich, Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases, Boston: Houghton Mifflin Company, 2004. s.4.

9 Gregory Moorhead, G. ve Ricky W. Griffin, Organizational Behavior Managing People and Organizations, 4. Baskı, Houghton Mifflin Company, Boston, USA, 2001, S.42.

10 Mahmut Arslan, İş ve Meslek Ahlâki, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001, s.2.

11 M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik ve Tahir Akçemci, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 9.baskı, Konya: Eğitim Yayınevi, 2016, s.475.

Bu davranışların, iş görenler tarafından uygulanma sıklığı etik iklimin ne derece kabul edildiğini gösterir<sup>12</sup>. Etik iklim “etik bileşenler çerçevesinde yaygın olarak kullanılan etik normların bütün bireylerce ortak algılanması” şeklinde tanımlanabilir<sup>13</sup>. Etik iklim; beklenen, desteklenen ve ödüllendirilen eylemleri ifade eder<sup>14</sup>. Etik iklimler, örgütsel değer ve uygulamaları temsil eden ahlaki davranışlarla ilgili yordam ve tutumlardır<sup>15</sup>.

Örgüt içindeki iklim; etik olan davranışlarla ve değerlerle güçlendirilirse ve desteklenirse bu davranışlar ve değerler örgüt içinde paylaşılr ve bunun sonucunda daha fazla etik davranışlar meydana gelir<sup>16</sup>. Firmaların etik iklimleri konusundaki çalışmalara, Victor ve Cullen (1987, 1988, 1993, 2006) öncülük etmiştir. Lemmergaard ve Lauridsen, Victor ve Cullen’in 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<sup>17</sup>. Egoist iklimin hâkim olduğu organizasyonlarda örgütsel bağlılığın gelişmesini beklemek olası değildir. Organizasyon çıkarıcı davranışları ve tutumları onaylarsa, çalışanların organizasyon ve organizasyondaki diğer bireyler için çok daha az kaygılanması muhtemeldir. Victor ve Cullen (1987, 1988) dokuz bileşenli bir etik iklim matrisi oluşturmuştur. Bu matriste; egoizm (kendi çıkarını en üst düzeye çıkarma), yardımseverlik (olabildiğince fazla sayıda insanın çıkarını en üst düzeye çıkarma) ve ilkecilik (evrensel standart ve değerlere taraftar olma) olmak üzere üç etik kriter ile bireysel, yerel (örgüt) ve evrensel (örgüt dışı) temelde farklı analiz düzeyleri yer almaktadır<sup>18</sup>. Örgütlerin sahip olduğu etik iklim türleri; hangi konuların etik olduğuna ve sürdürülmesi gerektiğine, nelere öncelik verilmesi gerektiği ve bu konuda çözüm önerilerinin neler olabileceği gibi farklı konularda organizasyonların karar almalarına yardımcı olmaktadır<sup>19</sup>. Her yönetici, kendi biriminde, genel kabul gören standartlara uygun bir etik iklimi geliştirmek zorundadır<sup>20</sup>.

Etik İklim Türleri, Tablo 1’de gösterildiği gibi “yardımsever iklimler, ilkecilik etik ölçütü ve egoist etik iklim türleri” şeklinde sıralanabilir:

- 12 Bayram Şahin, Tuğba Dündar Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 66(1),2011, s.130.
- 13 James Agarwal, David Cruise Malloy, Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. Journal of Business Ethics, 20, 1999, s.3
- 14 Charles H. Schwepker, Michael D. Hartline, “Managing the Ethical Climate of Customer-Contact Service Employees”, Journal of Service Research, 7(4), 2005, s.380.
- 15 John B. Cullen, K. Praveen Parboteeah, Bart Victor, The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A two-study analysis. Journal of Business Ethics, 46, 2003, s. 128.
- 16 Schwepker ve Hartline, age, s.380.
- 17 Akbaş, 2010, age., s.122
- 18 Muharrem Tuna, Murat Yeşiltaş. “Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma” Turizm Araştırmaları Dergisi, 25(1), 2014, s.107.
- 19 Cullen, Victor ve Stephens, age., 1989, s.51.
- 20 Şimşek, Çelik, Akgemci, age., 2016, s.490.

Tablo 1: Etik İklim Matrisi

ETİK TUTUMLAR	ÇIKAR ODAKLARI			
		Kişisel	Örgütsel	Evrensel
Egoizm	Kişisel Çıkar	Kurum Çıkarı	Verimlilik	
Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal Sorumluluk	
İlkellik	Kişisel Etik Kuralları	Örgütsel Etik Kuralları	Kanunlar ve Mesleki Etik Kuralları	

Kaynak: Martin, K. D. and Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69: 175–194.

## 2.1. Yardımsever İklimler

Bu tür iklimlerde karar veren kişi, organizasyon içinde ve dışındaki diğer bireylerin beklenti ve çıkarlarını da sağlayacak kararlar verir<sup>21</sup>. Örgüt üyelerinin organizasyon içinde ve dışında birbirlerinin iyilikleri ile alakadar olması beklenir. Grupların tipik karakteristikleri organizasyon üyeleri arasında olumlu/ pozitif yönde etkileyici bir atmosfer kurmayı mümkün kılar. Bu etki, organizasyonun kurallara uygun olarak işlemesinde yüksek bağlılık gösterilen davranışlar, tehditlere karşı organizasyonu koruma, organizasyon hakkında yayılan doğru/ güvenilir bilgi ve itibarla sonuçlanır.

## 2.2. İlkellik Etik Ölçütü

Burada ahlaki muhakemenin temel kaynağı, davranışı yöneten belirli ilkelere bağlılıktır<sup>22</sup>. Victor ve Cullen tarafından sosyal bir birimde normatif beklentilerin içinde yer alan kuralların, yasaların, standartların açıklanması ve uygulanması olarak belirtmiştir. Genel olarak, etik bir ikileme yüz yüze gelindiği zaman organizasyon veya grubun normları, karar vericinin kurallar ve etik kodlara bağlı kalarak karar vermesini öngörmektedir<sup>23</sup>. Organizasyonlar ilkeler geliştirmek zorundadır.

Bu ilkeler etik iklimleri ile uyumlu olmalıdır. İçselleştirilmiş profesyonel normlar ve değerler sayesinde, örgütsel bağlılık seviyesi artacaktır<sup>24</sup>.

21 Cullen, Parboteeah, Victor, age., 2003, s.130.

22 Şevki Özgener, *İs Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2014, s.117.

23 Özkan Tütüncü, Güzin Savran, "Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir laboratuvar uygulaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), 2007, s. 182.

24 Yoash Wiener, "Commitment in organizations. A normative view." *Academy of Management Review*. 7(3), 1982, s.419.

### 2.3. Egoist Etik İklim Türü

Bu türde, ahlaki muhakemede kullanılan temel kriterin, bireysel, şirket ya da toplumsal düzeydeki “kişisel çıkarı” maksimize etmek olduğu varsayılmaktadır. Muhakeme kaynakları, kurum dışında üretilip, kuruluşlar içinde kullanılan, kurumsallaşmış normatif sistemin bir parçası olarak yerel odağı belirtir. Bireysel düzeyindeki ahlaki kararlar bireyin kişisel tercihlerinden (kişisel kazanç, kendini savunma); yerel düzeyindeki ahlaki kararlar organizasyonun çıkarını en iyi şekilde korumaya (en yüksek karı sağlama, stratejik avantaj) çalışan tutumlardan; evrensel düzeyindeki ahlaki kararlar ise işletmenin sosyal ve ekonomik çıkarlarından etkilenmektedir<sup>25</sup>.

## 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BOYUTLARI

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatüre baktığımızda pek çok tanım bulunmaktadır. Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır<sup>26</sup>. Bir örgütün hedefleri doğrultusunda, üst yönetim, müşteriler, sendikalar ve toplumun çoğu gibi pek çok öge ile kimikleşme sürecidir<sup>27</sup>. Bireyin örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, örgütteki üyeliğini devam ettirmek istediği bir durumdur<sup>28</sup>. Örgütün hedef ve çıkarlarına ulaşma yolunda, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder<sup>29</sup>. Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek açıkça ödül ya da ceza olmasa bile yapılanı beğenme ve takdir etme isteğidir<sup>30</sup>. Bağlı iş gören ise, ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin varlıklarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşandır<sup>31</sup>. Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu vardır<sup>32</sup>:

### 3.1. Duygusal Bağlılık

Bireyin kendisini örgütü ile özdeşleştirdiği, örgütüyle etkileşim halinde olduğu ve örgütün üyesi olmaktan mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumudur<sup>33</sup>. İş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok ise sarılma, birlikte çalışan ar-

25 Victor., Cullen, age., 1988, s.105; Özgener, age., 2014, s.117.

26 Wiener, age., 1982, s.418.

27 Arnon E.Reichers, “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment”. *Academy of Management Review* 10 (3), 1985, s.465.

28 Gary J. Blau, Kimberley B. Boal, “Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism” *Academy of Management Review*, 1987, 12(2), s.290.

29 Çetin M. Ölçüm, *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları. 2004, s.90.

30 Mehmet İnce, Hasan Gül, *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: İleri Giden Ofset, 2005, s.5.

31 John P. Meyer, Natalie J. Allen, *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*, Thousand Oaks, CA: Sage,1997, s.3.

32 Meyer, Allen, age., 1997, s.11.

33 Richard T. Mowday, *Reflections on the study and relevance of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 8(4), 1998, s.389.

kadaşlardan, isten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan doyumla ilişkilidir<sup>34</sup>. Çalışanların örgütleriyle bütünleşmesini ifade eder. Güçlü duygusal bağlılık duyanlar buna gereksinim duydukları için değil kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri ve hedeflerini benimsedikleri için örgütte kalırlar. Bu tür bağlılık hisseden çalışanlar örgütlerine yüksek sadakat gösterirler ve gerektiğinde ek çaba göstermek için gönüllü olurlar. Çalışanlar örgütün hedef ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde örgütlerine bağlılık geliştirirler<sup>35</sup>. Tüm bağlılık türleri çalışanları örgüte bağlar fakat en etkili bağlılık, duygusal boyutu olandır. Örgüte karşı olumlu tutum ve davranışa neden olan duygusal bağlılık, çalışanın örgüte bağlılığının en iyi şeklidir<sup>36</sup>. Duygusal bağlılığa sahip olan iş gören örgütte kalmak istediği için örgütte kalır<sup>37</sup>.

### **3.2. Devam Bağlılığı**

İş görenlerin örgütten ayrılma durumunda sahip oldukları yatırımları kaybedeceklerine inanmaları, ortaya çıkacak maliyetlere katlanmak istememeleri ve iş seçeneklerinin sınırlı olması nedeni ile zorunluluk hissederek çalışmaya devam etmeleridir<sup>38</sup>. Bir çalışanın zaman içinde örgüte daha fazla yatırım yapması, ayrılması durumunda bunları kaybetme olasılığı nedeniyle daha fazla bağlılık göstermesidir<sup>39</sup>. Devam bağlılığına sahip çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu için örgütteki üyeliklerine devam ederler<sup>40</sup>. Becker (1960) Çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların boşa gideceği düşüncesiyle aynı zamanda çıkarlarından dolayı (yan fayda) örgütte kalmaya devam ettiklerini ve bu yüzden bağlılık gösterdiklerini ileri sürmüştür<sup>41</sup>.

### **3.3. Normatif Bağlılık**

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine ve bu yüzden sorumluluğu olduğuna inanmasına dayanan bir bağlılıktır<sup>42</sup>. Bireylerin örgütlerine karşı bir “yükümlülük” duygusu hissetmeleri ile ortaya çıkmaktadır.

- 34 Refik Balay, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000, s.73.
- 35 Levent Bayram, “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, Sayı: 59, Ekim-Aralık 2005, s.132.
- 36 Barbara B. Brown, Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Sypervisors’ Relation-Oriented Leadership Behaviors, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia, 2003, s.41.
- 37 Meyer, Allen, age., 1997 s.11.
- 38 John P. Meyer, Natalie J. Allen, Catherine Smith, “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization”, Journal of Applied Psychology, Vol.78, 1993, s.539.
- 39 Lawrence G. Hrebiniak, Joseph A. Alutto, “Personal and role-related factors in the development of organizational commitment”, Administrative Science Quarterly, 1972, (17:4), s.556.
- 40 John P. Meyer, Natalie J. Allen, , Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resources Management Review, Vol: 1, 1991, s.61–89.
- 41 Howard S. Becker, Notes on the concept of commitment, American Journal of Sociology, 1960, Vol:66, s.32.
- 42 S.Arzu Wasti, S. A., “Affective and Contiuance Commitment To The Organization: Test of An Integreted Model in the Turkish Context”, International Journal of Intercultural Relations, Vol:26, 2002, s.526.

Örgütlerin çalışanlarına karşılık beklemeden yaptığı yatırımlar, çalışanların örgütlere karşı borçlu oldukları hissine kapılmalarına yol açar. Çalışanlar örgütlere ve iş arkadaşlarına olan bu borçlarını çalışmaya devam ederek ödemek zorunda olduklarını düşünür ve bu borcu ödeyene kadar da örgütte kalmak isterler. Çalışanlar örgütten ayrılmanın ahlaki açıdan yanlış bir düşünce olduğuna inanırlar<sup>43</sup>.

Sonuçta, güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan iş görenler, örgütte kalmayı istedikleri için; güçlü bir normatif bağlılık hisseden iş görenler, örgütte kalmaları gerektiği için ve güçlü bir devam bağlılığı duyan iş görenler ise buna gereksinimleri oldukları için örgütte kalırlar.

## 4. ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Günümüzün sürekli gelişen ve değişen dünyasında uzun dönemde varlıklarını devam ettirebilmek ve rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen örgütler için “insan”dan daha önemli bir unsur bulunmamaktadır. Bu yüzden çalışanların bağlılığı oldukça önemlidir. Bağlılığa etki eden pek çok faktör vardır. Bunlardan biride örgütsel etik iklimdir. Bu nedenle araştırma, Konya KOBİ’lerinde çalışanların etik iklimlerinin örgütsel bağlılıklarına etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın KOBİ’ler boyutunda yapılması anlamlıdır. Genel olarak KOBİ’ler, az sermaye kullanımı yanında daha çok el emeği ile çalışan, çabuk karar verme yeteneğine sahip, düşük düzeyde yönetim giderleri ile çalışan ve ucuz bir üretim gerçekleştiren iktisadi teşebbüsler olarak ifade edilebilir. Bu işletmeler, ülke genelinde olduğu gibi, Konya ekonomisinin de dinamik ve sürükleyici unsurlarından biri olup, ilin sosyo ekonomik gelişmesi açısından çok büyük öneme sahiptirler<sup>44</sup>. Veri toplama aracı olarak oluşturulan anketin ilk bölümünde, çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi gibi sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların örgütsel bağlılık boyutunu değerlendirmek için, Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen 23 soruluk “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Etik İklim ile ilgili sorular için Victor ve Cullen’in 1993 yılında geliştirdiği 36 soruluk “Etik İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada verilerin toplanmasında 5’li likert tipi anket yönteminden yararlanılmıştır. Ankette yer alan ifadeler “(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlandırılmıştır. Tesadüfi örneklem ile belirlenen kişilere (220 kişi) anket formu gönderilmiştir. Anket uygulama sürecinin tamamlanmasıyla 197 adet anket formunun geri dönüşü sağlanmıştır. 14 anket uygulanan çapraz analiz sonucu, cevaplarının tutarsız olması ya da anket formunun eksik doldurulması nedenleriyle değerlemeye alınamamıştır. Geçerli anket formlarındaki cevaplar “SPSS (Statistical Package for Social Sciences-Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) / Windows 15.0 Sürümü” istatistik analiz programına uygun olarak kodlanmış ve analiz edilmiştir.

43 Meyer, Allen, age., 1991, s.72

44 Adnan Çelik ve Tahir Akgemci, Girişimcilik Kültürü ve KOBİ’ler, 3.baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, 2010, s.107.



## 4.2. Demografik Bulgular

Örnekleme grubunun frekans ve yüzde analizine baktığımızda; KOBİ çalışanlarının yaklaşık %40'ı bayan %60 erkekten oluşmaktadır. Yaş olarak 18,6 oranında 31-35 ve 41-45 yaş grubu bulunmaktadır. Çalışanların %17,5'u 21-25 yaş grubunu oluşturmaktadır. %8,2'si 20 yaş ve altı, %7,1 46-50, %6,6'ı ise 51 ve üzeri yaş grubundadır. Medeni durumu evli olanlar 62,3 iken bekar olanlar 37,7 oranındadır. Çalışanların eğitim durumlarını baktığımızda %33,3'ünün lise mezunu olduğunu görüyoruz. %21,3'ü lisans,%18'i ön lisans, %15,8'i ilköğretim, %10,4'ü yüksek lisans, %1,1'i doktora eğitimine sahiptir. Çalışanların %25,7'si 16-20 yıldır kurumda çalışmaktadır. %25-1'i 1-5 yıl, %18,6'sı 6-10 yıl, %12,6'sı 21 yıl ve daha fazla süredir kurumda çalışmaktadır. %9,3'ü 11-15, %8,7'si 1 yıldan az süredir kurumdadır.

**Tablo 2:** Demografik Özelliklere Göre Frekans ve Yüzde Analizi

Demografik Özellik	Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	74	40,4
Erkek	109	59,6
<b>Yaş</b>		
20 yaş ve altı	15	8,2
21-25	32	17,5
26-30	16	8,7
31-35	34	18,6
36-40	27	14,8
41-45	34	18,6
46-50	13	7,1
51 ve üstü	12	6,6
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	114	62,3
Bekâr	69	37,7
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlköğretim ve Ortaokul	29	15,8
Lise	61	33,3
Önlisans	33	18,0
Lisans	39	21,3
Yüksek Lisans	19	10,4
Doktora	2	1,1
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
1 Yıldan az	16	8,7
1-5 yıl	46	25,1
6-10 yıl	34	18,6
11-15 yıl	17	9,3
16-20 yıl	47	25,7
21 yıl ve üstü	23	12,6

### 4.3. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Maddelerin faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için KMO ve Barlett Testi yapılmıştır. Örgütsel etik iklim ölçeğinin güvenilirliği için iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alpha) hesaplanmış ve geçerliliği için ise Varimax Faktör Analizi uygulanmıştır.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda, değer 0-1 arasında değişir ve değer 0.50'den düşük olması halinde faktör analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılır. KMO, örneklem uygunluğunun ölçüsü olarak kabul edilir ve 0,60'dan büyük olması istenir.

Örgütsel Etik İkliminin KMO değeri 0,849>0,60 olduğu için ölçeğin tutarlı ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca Bartlett değerlerinin anlamlılığı da verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiklerini göstermektedir. (P=0,00<0,005)

**Tablo 3:** Etik İklim Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin	,849
Bartlett's Testi X2	2873,011
Serbestlik derecesi	630
P	0,000

Verilere uygulanan Temel Bileşenler analizinde Varimax rotasyonu kullanılmış ve özdeğerleri birin üzerinde olan veriler değerlendirmeye alınmıştır. Toplam 8 boyut oluşmuştur. Faktörlerin açıkladığı değer, toplam varyansın %59.43'dür. Cullen ve arkadaşları<sup>45</sup>. örgütlerde bahsi geçen dokuz iklim tipinin aynı anda görülmesinin beklenilmemesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Bu alanda yapılan çalışmalarda her bir iklim tipinin görüldüğü çalışmalar olmakla birlikte, yoğun olarak daha az iklim tipinin bulunduğu çalışmalar mevcuttur. Uygulanan faktör analizi sonucunda, boyutlar; 1. Kişisel çıkar, 2.Kurum çıkarı, 3.Verimlilik, 4.Başkalarının iyiliğini isteme, 5. Sosyal sorumluluk, 6. Kişisel ahlak kuralları, 7. Kurumsal ahlak kuralları ve 8. Kanunlar ve mesleki ahlak kuralları olarak isimlendirilmiştir.

45 Cullen, Parboteeah, Victor, a.g.e, 2003, s.129.

**Tablo 4:** Açıklanan Toplam Varyans

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Türetil. Kareli Yüklerin Toplamı			Dönüştürülmüş Kareli Yüklerin Toplamları		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1	10,268	28,524	28,524	10,268	28,524	28,524	4,202	11,672	11,672
2	2,835	7,875	36,398	2,835	7,875	36,398	2,678	7,438	19,110
3	1,787	4,963	41,361	1,787	4,963	41,361	2,626	7,294	26,404
4	1,552	4,312	45,673	1,552	4,312	45,673	2,574	7,149	33,553
5	1,407	3,908	49,581	1,407	3,908	49,581	2,346	6,516	40,069
6	1,209	3,358	52,939	1,209	3,358	52,939	2,083	5,786	45,855
7	1,175	3,265	56,204	1,175	3,265	56,204	2,003	5,563	51,418
8	1,161	3,226	59,430	1,161	3,226	59,430	1,958	5,440	56,858

Faktör analizi sonrasında, 0,40'ın altında değer alan madde olmadığı için, 36 değişkene güvenilirlik testi uygulanmış ve  $\alpha$  değeri 0,91 bulunmuştur. İç tutarlılık katsayısı 0,80'den büyük olduğu için ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.

Ölçeğin 1, 2, 4, 6, 8, 10, 17, 19, 25, 29, 33 ve 36. maddeleri egoist iklim türü; 5, 12, 16, 21, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 34 ve 35. maddeleri yardımseverlik iklim türü; 3, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23 ve 24. maddeleri ise ilkecilik iklim türünü oluşturmuştur.

**Tablo 5:** Örgütsel Etik İklim Cronbach's ve Alpha

Cronbach's Alpha( $\alpha$ )	Madde Sayısı (n)
0,916	36

Araştırmanın bağımlı değişkeni ise örgütsel bağlılık ölçeğidir. Örgütsel bağlılık için 3 alt ölçek kullanılmıştır. 1- Duygusal bağlılık, 2. Devam bağlılığı ve 3. Normatif bağlılıktır. 23 sorudan oluşan ölçeğinin 1-8 sorusu duygusal bağlılık, 8-15 soruları devam bağlılığı, 16-23 sorular ise normatif bağlılık boyutunu oluşturmaktadır.

**Tablo 6:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin	,893
Bartlett's Testi $X^2$	2004,151
Serbestlik derecesi	253
P	0,000

KMO değeri 0,60'dan büyük (0,89) Bartlett testinin P(0,000) değeri, 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olduğu için değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki vardır Varimax tekniği ile yapılan faktör analizi sonucu ve Meyer

ve Allen tarafından kullanılan ölçeğe uygun olarak 3 boyutlu yapı oluşmuştur. Analizinde 0,40'ın altında soru dağılımı olmadığı için 23 değişkene güvenilirlik testi uygulanmış ve  $\alpha$  değeri 0,92 bulunmuştur.  $\alpha$  değeri 0,80'den büyük olduğu için ölçek yüksek derecede güvenilirlikte.

**Tablo 7:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Testi

Cronbach's Alpha( $\alpha$ )	Madde Sayısı
0,924	23

#### 4.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi ve Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

**Tablo 8:** Örgütsel Etik İklim Boyutları Sorular Silindikten Sonra Güvenilirliği

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri
Egoizm Boyutu	10	0,684
Yardımseverlik Boyutu	12	0,878
İlkecilik Boyutu	11	0,827

**Tablo 9:** Etik İklimin Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Aritmetik Ortalama(AO)	Standart Sapma (SS)	Sayı(N)
Egoizm	3,41	0,554	183
Yardımseverlik	3,53	0,736	183
İlkecilik	3,48	0,663	183

Etik ikliminde varlığını en az onayladıkları iklim türü egoist (AO=3,41), en çok onayladıkları ise yardımsever iklim türü (AO=3,53)'dür.

**Tablo 10:** Egoizm Boyutu için Ortalama ve Std. Sapma

	Aritmetik Ortalama(AO)	Std. Sapma(SS)
Verimlilik	3,60	0,761
Kurum Menfaati	3,24	0,707
Kişisel Menfaat	3,36	0,721

Egoizm boyutunun alt boyutları arasında en yüksek ortalamaya sahip, dolayısıyla en önemli alt boyut verimlilik (AO=3,60)'tir En az öneme sahip alt boyut ise kurum menfaati (AO=3,24)'dir.

Egoizm boyutu içerisindeki 2, 8, 9 ve 12. Sorular “Verimlilik” alt boyutu ölçmektedir. 12. Soru güvenilirliği azalttığı için ölçekten çıkarılıp analize dahil edilmemiştir. 1, 6, 7 ve 11. Soruları “Kişisel Menfaat” alt boyutunu oluşturmaktadır. Ancak 1. Soru güvenilirliği azalttığı için değerlemeye alınmamıştır. 3, 4, 5 ve 10. Soruları Kurum Menfaati alt boyutunu oluşturmaktadır.

**Tablo 11:** Yardımseverlik Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Özeti

	Aritmetik Ortalama (AO)	Standart Sapma(SS)
Sosyal Sorumluluk	3,56	0,849
Başkasının İyiliğini isteme	3,51	0,761

Yardımseverlik boyutunun 5, 7, 8 ve 11. Soruları Sosyal Sorumluluk 1, 2, 3, 4, 6, 9, 10 ve 12. Soruları ise başkasının iyiliğini istemek (takım ruhu ve arkadaşlık) alt boyutunu oluşturmaktadır. Ortalamalara baktığımızda, çalışanlar için sosyal Sorumluluk alt boyutu, başkasının iyiliğini istemek alt boyutundan daha önemlidir (3,56>3,51)

**Tablo 12:** İlkecilik Boyutu Ortalama ve Standart Sapmaları

	Aritmetik Ortalama (AO)	Standart Sapma (SS)
Mesleki Kural ve Prosedürler	3,48	0,78310
Etik Kural ve Prosedür.	3,57	0,83673
Kişisel Etik	3,38	0,77225

İlkecilik boyutunun alt boyutu olan “Kişisel Etik” alt boyutunun soruları ilkecilik boyutunun 1, 3, 4 ve 10. sorusudur. 3. Soruyu çıkarınca güvenilirlik yükseldiği için bu soru analize dahil edilmemiştir. **İlkecilik** boyutunun alt boyutu olan “Etik Kural ve Prosedürler”ın soruları 5,6 ve 12’dir. “Mesleki Kural ve Prosedürler” alt boyutu, ilkecilik boyutunun 2, 7, 8, 9 ve 11. Sorularıdır.

**Tablo 13:** Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Ortalama ve Std. Sapmaları

	Ort.	Std. Sapma
Devam Bağlılığı	3,14	0,80930
Normatif Bağlılık	3,29	0,77836
Duygusal Bağlılık	3,47	0,91139

Örgütsel bağlılığın boyutlarından katılımcılarda en çok görülen bağlılık türü duygusal bağlılık (AO =3,47)’tir. En az görülen ise devam bağlılığı (AO=3,14)’dir.

**Tablo 14:** Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Cronbach Alpa Değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri
Duygusal Bağlılık	7	0,897
Normatif Bağlılık	7	0,789
Devam Bağlılığı	8	0,802

Duygusal bağlılık ölçeğinin güvenilirliği oldukça yüksektir. ( $\alpha=0,88$ ) Ancak  $\alpha$  değeri 1,00'e yaklaştıkça güvenilirliği artacağı için ölçeğin son sorusu ölçekten çıkarılmıştır. Böylece güvenilirlik 0,90'a yükselmiştir.

#### 4.5. Korelasyon Analizi

Örgütsel bağlılık, örgütsel etik iklimin ve boyutlarının aralarındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon matrisinden yararlanılmıştır.

**Tablo 15: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Etik İklim Korelasyon Analizi**

(16) ETİK İKLİM	(15) Yar. bas. yi. ist	(14) yard_sosyal_ sor.	(13) Yardımsverişlik	(12) ilk_kis_etik	(11) ilk_örg_etik_ kur	(10) ilk_mes_kur_ pros	(9) İlkesicilik	(8) Ego_kis_ ment_ort	(7) Ego_örg_menf_ ort	(6) Ego_ver_ ort	(5) Egoizm Boyut	(4) ÖRGÜTSEL BAĞ.	(3) Duygusal Bağlılık	(2) Normatif Bağlılık	(1) Devam Bağlılığı
3,47	3,51	3,56	3,53	3,38	3,57	3,48	3,48	3,36	3,24	3,6	3,41	3,3	3,47	3,29	3,14
0,58	0,76	0,85	0,74	0,77	0,84	0,78	0,66	0,72	0,71	0,76	0,55	0,73	0,91	0,78	0,81
,516(**)	,470(**)	,386(**)	,472(**)	,321(**)	,387(**)	,363(**)	,430(**)	,287(**)	,400(**)	,373(**)	,477(**)	,862(**)	,592(**)	,713(**)	1
,523(**)	,585(**)	,490(**)	,592(**)	,388(**)	,427(**)	,405(**)	,487(**)	,244(**)	,256(**)	,347(**)	,379(**)	,909(**)	,686(**)	1	2
,563(**)	,559(**)	,454(**)	,560(**)	,345(**)	,412(**)	,433(**)	,484(**)	0,094	,159(*)	,400(**)	,303(**)	,870(**)	1		3
,607(**)	,613(**)	,505(**)	,617(**)	,400(**)	,465(**)	,456(**)	,531(**)	,233(**)	,303(**)	,424(**)	,435(**)	1			4
,817(**)	,602(**)	,590(**)	,642(**)	,406(**)	,587(**)	,552(**)	,627(**)	,735(**)	,759(**)	,754(**)	1				5
,732(**)	,628(**)	,612(**)	,668(**)	,316(**)	,561(**)	,555(**)	,591(**)	,348(**)	,290(**)	1					6
,565(**)	,373(**)	,340(**)	,388(**)	,248(**)	,391(**)	,370(**)	,412(**)	,434(**)	1						7
,534(**)	,339(**)	,334(**)	,362(**)	,382(**)	,321(**)	,302(**)	,394(**)	1							8
,905(**)	,729(**)	,676(**)	,762(**)	,728(**)	,821(**)	,907(**)	1								9
,811(**)	,636(**)	,627(**)	,680(**)	,485(**)	,630(**)	1									10
,797(**)	,682(**)	,616(**)	,707(**)	,436(**)	1										11
,617(**)	,483(**)	,402(**)	,487(**)	1											12
,926(**)	,963(**)	1													13
,819(**)	,712(**)	1													14
,887(**)	1														15
1															16

Hücreler Pearson korelasyon katsayısını ve ilgili P değerini göstermektedir.

\* Korelasyon 0.05 seviyesinde önemlidir. (iki uçlu)

\*\* Korelasyon 0.01 seviyesinde önemlidir. (iki uçlu)

#### 4.6. Regresyon Analizi

Örgütsel Etik İklim ve boyutlarının Örgütsel Bağlılığa etkisi ölçmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 16:** Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi için Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN		
	Örgütsel Bağlılık		
	Beta	t	Sig.
Sabit		3,257	0,001
Egoizm	0,035	0,437	0,662
Yardımsverlik	0,492	5,156	0,000
İlkecilik	0,135	1,435	0,153
F		38,155	
R		0,390	
Düz. R		0,380	

\*\*p<0.05 düzeyinde anlamlı

Etik iklimin boyutlarının örgütsel bağlılığa katkısının araştırıldığı regresyon analizinde, bağımlı değişken örgütsel bağlılık, bağımsız değişkenler ise egoizm, yardımlaşma ve ilkecilik boyutları kullanılmıştır. Değişkenin modele katkısı anlamlıdır. (P<0,05) Boyutların örgütsel bağlılığa katkılarına baktığımızda egoizm boyutunun katkısının %4 fakat anlamsız, yardımlaşma boyutunun bağlılığa katkısının %49 ve anlamlı, ilkecilik boyutunun ise yine %14 ve anlamsız olduğunu görmekteyiz. Üç değişkenin etkisini ölçmek için modele baktığımızda düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerinden örgütsel bağlılığa katkısının %38 ve anlamlı olduğu görülmektedir.

#### 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde etkisini belirlemek amacıyla Konya KOBİ çalışanları üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre KOBİ'lerde en çok görülen iklim türü yardımsverlik (3,53) ardından ilkecilik (ort. 3,48) en az görülen iklim türü ise egoizm (ort. 3,41)'dir. Bu durum işletmeler için istenilen bir durumdur. Yardımsver ve ilkecilik etik iklimin ege-men olduğu örgütlerde etik iş gören davranışının görülebileceğini, tam tersine yüksek derecede egoist iklime sahip örgütlerde ise etik olmayan davranışların hâkim olabileceği beklenmektedir<sup>46</sup>.

46 James C. Wimbush, Jon W. Shepard, "Toward An Understanding Of Ethical Climate: Its Relationship To Ethical Behavior, And Supervisory Influence," Journal Of Business Ethics 13(8), 1994 s.640.



Örgütsel bağlılık boyutları arasında en çok görülen bağlılık türü duygusal bağlılık (3,47)'tir. En az görülen bağlılık türü ise örgütlerde en az istenilen bağlılık türü olan devam bağlılığı (3,14)'dir. Bu bağlılık türünün hâkim olması çalışanların işyeri içerisindeki olumlu davranışlarına en az olumlu katkı ya da olumsuz etki yapmaktadır. Çalıştığı örgüte devam bağlılığı ile bağlı olan çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu, örgütten ayrıldıklarında ortaya çıkacak maliyetlere katlanmak istemedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Çalışanlar örgütün hedef ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde örgütlerine bağlılık geliştirirler. Bu sayede olumlu tutum ve davranış sergilerler<sup>47</sup>.

Tüm bağlılık türleri çalışanları örgüte bağlar fakat en etkili bağlılık, duygusal boyutu andır<sup>48</sup>. Araştırmanın korelasyon analizi sonuçlarına göre, etik iklimin en yüksek ilişkili olduğu bağlılık türü; çalışanlarda görülmesi en çok istenilen duygusal bağlılık (0,56)'tır. Etik iklim ile en düşük ilişki ise örgütlerde görülmesinin en az istendiği devam bağlılığı (0,52)'dir. Örgütsel bağlılığın en çok ilişkili olduğu etik iklim türü yardımseverlik (0,62)'tir. Yardımseverlik boyutu içinde de "başkalarının iyiliğini isteme" alt boyutu olarak ele aldığımız, takım çıkarı ve arkadaşlık etik ikliminin birleşimi olan alt boyut ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, diğer boyutlar arasında en yüksektir. Sosyal sorumluluk nedeniyle iyilikseverlik ile örgütsel bağlılık arasındaki yine pozitif ve anlamlı bir ilişki olmakla birlikte "başkalarının iyiliğini isteme" alt boyutuna göre daha düşüktür (0,51).

Örgütsel bağlılık ile ilişkisi en düşük olan boyut egoizm boyutu (0,44) olmakla birlikte egoizm boyutları arasında en yüksek ilişki verimlilik (0,42) alt boyutu, en düşük ilişki ise kişisel menfaat alt boyutu (0,23) ile andır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının olumsuz yönde etkilenmesi istenilmiyorsa, örgütsel etik iklim türlerinden egoist etik düzeyindeki kişisel çıkar iklimi ve firma çıkarı iklimlerinin gelişmesi önlenmelidir<sup>49</sup>. Örgütsel bağlılık boyutlarından en çok arzulanan bağlılık türü olan duygusal bağlılık ile etik iklim boyutlarından egoizm boyutunun alt boyutları arasındaki ilişkiye baktığımız zaman en yüksek ilişkinin duygusal bağlılık boyutu ile verimlilik alt boyutu (0,40) arasında, daha sonra kurum menfaati alt boyutu (0,16) arasında olduğunu, ilişkilerinin ise pozitif ve anlamlı olduğunu görüyoruz. Kişisel menfaat alt boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin (0,09) ise pozitif fakat anlamsız olduğunu görmekteyiz. Moore (2012) öğretim üyelerine yaptığı çalışmasında egoist etik iklimi yüksek olan öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıklarının yardımsever etik iklimine sahip olanlardan daha düşük olduğunu bulmuştur<sup>50</sup>.

Çalışmanın çıkış amacı olan etik iklimin örgütsel bağlılığa etkisinin ne olduğuna baktığımızda %49 oranında yardımlaşma boyutunun etkilediğini görmekteyiz.

47 Deborah M. Powell, John P. Meyer, "Side-bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment", Journal Of Vocational Behavior, VI:65, 2004, s.157-177.

48 Brown, age., 2003.

49 Akbaş, 2010, age., s.134.

50 Heather L. Moore, Ethical climate, organizational commitment, and job satisfaction of full-time faculty members. Electronic theses and Dissertations. Paper No.1407, 2012, s.91. (<http://dc.etsu.edu/etd/1407>).

Diğer boyutların katkısı ise daha düşük ve anlamsızdır. Yardımsever iklimlerde, örgüt üyelerinin organizasyon içinde ve dışında birbirlerinin iyilikleri ile alakadar olması beklenir. Grupların tipik karakteristikleri (yardımlaşma, dayanışma, karşılıklı bireysel sempati, görevler hakkında pozitif düşünme vb.) organizasyon üyeleri arasında olumlu/ pozitif yönde etkileyici bir atmosfer kurmayı mümkün kılar. Bu etki, organizasyonun kurallara uygun olarak islemesinde yüksek bağlılık gösterilen davranışlar, tehditlere karşı organizasyonu koruma, organizasyon hakkında yayılan doğru/ güvenilir bilgi ve itibarla sonuçlanır<sup>51</sup>. Victor ve Cullen (1987, 1988)'e göre, iklim tipleri (yardımseverlik, egoizm, ve ilkecilik) örgütsel bağlılıkla ilgilidir. Çalışanların, çalıştıkları örgütü yorumlama çerçevesi onların çalışma deneyimlerini etkiler ve sonuçta bağlılıklarını etkiler. Bir kuruluşun örgütsel bağlılığı için etik iklim önemli bir ögedir. Model olarak baktığımızda etik iklimin boyutlarının etkisinin ise %38 olduğunu görüyoruz. Örgütsel bağlılığa etki eden başka değişkenlerin olduğu da düşünüldüğünde etik iklimin örgütsel bağlılığı oldukça yüksek oranda etkilediği söylenebilir.

Çalışmayla ilgili öneriler ortaya koymak gerekirse; örgütsel etik iklim oluşturmada büyük etkiye sahip yöneticilerin işletme politika, prosedür ve kurallarının çalışanların tamamını düşünecek şekilde düzenlenmesi, personel alımı, işten ayrılma, performans değerlendirmesi gibi çalışanların motivasyonunu doğrudan etkileyecek kararlarda liyakatli davranmaları, çalışanların karar alımına katılmalarının sağlanması gibi yönetim stratejileri çalışanların örgütsel bağlılığına olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın sonuçları Konya ilindeki küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ile sınırlıdır. Çalışma sonuçlarını genellemek mümkün değildir. Başka şehirlerde yapılacak benzer çalışmalarla sonuçlar daha genel boyuta kavuşturulabilir.

---

51 Tütüncü ve Savran, a.g.e., 2007, s.182

## KAYNAKÇA

- Agarwal, James; Maloy, David Cruise (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20, ss.1- 14.
- Akbaş, Türkmen Taşer (2010). "Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül bir Araştırma", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, No. 12, C.9, ss.121-137.
- Allen, Natalie J.; Meyer, John P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Cilt 63, Sayı 1, ss.1-18.
- Arslan, Mahmut (2001). **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balay, Refik (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başpınar, Nuran Ö.; Çakıroğlu, Demet (2012). *Meslek Etiği*, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti., 2. Basım.
- Bayram, Levent (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıstay Dergisi*, Ekim-Aralık 2005, Sayı:59, ss.125-139.
- Becker, Howard S. (1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66, ss.32-42.
- Blau, Gary J.; Boal, Kimberley B. (1987). "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism" *Academy of Management Review*, Vol.12, No.2, ss.288-300.
- Brown, Barbara B., (2003). *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relation-Oriented Leadership Behaviors*, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.
- Cullen, John B.; Bart, Victor; Stephens, Carrol, (1989). An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climates, *Organizational Dynamics*, 18 (2), ss.50-62.
- 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, ss.127-141.
- Çelik, Adnan; Akgemci, Tahir (2010), *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler*, 3.baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Dean, James W.; Brandes, J. Pamela ; Dharwadkar, Ravi (1998). "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23:2, ss.341-352.
- Eser, Gül, "Etik İklim Ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi" *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2007.
- Ferrell, O.C; Fraedrich, John (2004). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gul, H. ve Gokce, H. (2008). *Orgütsel Etik ve Bileşenleri*. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(1), ss.377-389.
- Hall, D.T., Schneider, B. ve Nygren, H.T. (1970). "Personal Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*, Cilt:15, ss.176-190.
- Hrebiniak, L.G., and Alutto, J.A. (1972). "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, (17:4), December, ss.555-572.
- İnce, Mehmet; Gül, Hasan (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. İleri Giden Ofset*, Ankara.
- Meyer, John P. ; Allen, Natalie J. (1991). "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, Vol: 1, ss.61-89.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Meyer, John .P, Allen, Natalie J. and Smith, Catherine (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, ss.538-551.
- Wimbush, James C. ve Shepard Jon W. (1994), "Toward An Understanding Of Ethical Climate: Its Relationship To Ethical Behavior And Supervisory Influence," *Journal Of Business Ethics* 13:8, ss.637-647
- Moore, Heather L., (2012), Ethical climate, organizational commitment, and job satisfaction of full-time faculty members. Electronic theses and Dissertations. Paper No. 1407. (<http://dc.etsu.edu/etd/1407>).
- Moorhead, Gregory; Griffin, Ricky W. (2001), *Organizational Behavior Managing People and Organizations*, 4. Baskı, Houghton Mifflin Company, Boston, USA.
- Mowday, Richard T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), ss.387-401.
- Ölçüm, Çetin M., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları, 2004.
- Özgener, Şevki, (2014) *İs Ahlâkının Temelleri: Yöneltil Bir Yaklaşım*, 3.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Powell, Deborah M.; Meyer, John P. (2004). "Side-bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment", *Journal Of Vocational Behavior*, 65, ss.157-177.
- Reichers, Arnon .E. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment". *Academy of Management Review* 10 (3), ss.465-476.
- Schwepker, Charles H.; Hartline Michael D. (2005), "Managing the Ethical Climate of Customer-Contact Service Employees ", *Journal of Service Research*, 7(4), ss.377-397.
- Şahin Bayram; Dündar Tuğba (2011) Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 66(1), ss.129-59.
- Şimşek, M. Şerif; Çelik Adnan; Akgemci, Tahir (2016) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 9.Baskı, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Torabian, Ensiyeh (2016). The Relationship between Ethical Climate and Job Satisfaction among High School Teachers of Saveh City,6(3), ss.67-79.
- Tuna, Muharrem; Yeşiltaş, Murat (2014). "Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma" *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), ss.122-140.
- Tütüncü, Özkan; Savran, Güzin (2007)." Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir laboratuvar uygulaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), ss.177-218.
- Victor, Bart; Cullen, John B. (1988). "The Organizational Bases of Ethical Climates", *Administrative Science Quarterly*, 33, ss.101-125.
- Wasti, S.Arzu (2002). "Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol:26, ss.525-550.
- Wiener, Yoash (1982). "Commitment in organizations. A normative view." *Academy of Management Review*. 7(3), ss.418-428.