



Abant Sosyal Bilimler Dergisi

Journal of Abant Social Sciences

2022, 22(2): 594 – 611, doi: 10.11616/asbi.1093025



Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Bandırma İlçesi'nde Bir Araştırma Örneği

The Mediating Role of Organizational Commitment in The Relationship Between Organizational Ethical Climate and Organizational Voice: A Field Study in Bandırma

Edip Örucü¹, İtir Hasırcı², Alper Böcek³

Geliş Tarihi (Received): 24.03.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 11.04.2022

Yayın Tarihi (Published): 31.07.2022

Öz: Bu çalışmada, işletmelerde örgütsel sessizliği arttırmak amacıyla yola çıkılmıştır. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın ve örgütsel etik iklimin etkileri incelenmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, anket yoluyla toplanmıştır. Bu araştırmanın evrenini 170 çalışanı olan Balıkesir'in Bandırma ilçesindeki bir yem makineleri üretim firması oluşturmaktadır. Yapılan çoklu korelasyon analizinin neticesinde örgütsel etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, örgütsel etik iklim ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinin neticesinde örgütsel etik iklimin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, işletme yöneticilerine örgütsel sessizliği artırarak, işletme performanslarının yükseltilmesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Sessizlik.

&

Abstract: In this research, it was set out to increase organizational voice in enterprises. In this context, the effects of organizational commitment and organizational ethical climate were examined. The data related to the research were collected through a questionnaire. The universe of this research consists of a feed machinery production company in Bandırma district of Balıkesir with 170 employees. As a result of the multi-correlation analysis, it was determined that there was a positive and significant relationship between organizational ethical climate and organizational commitment, a positive and significant relationship between organizational commitment and organizational voice, and positive and significant relationships between organizational ethical climate and organizational voice. As a result of the hierarchical regression analysis, it was determined that organizational commitment has a mediating role in the effect of organizational ethical climate on organizational voice. This result will contribute to the improvement of business performance by increasing organizational voice to business managers.

Keywords: Commitment, Organizational Ethical Climate, Organizational Silence

JEL Classification Codes: D23, M19

Atıf/Cite as: Örucü, E., Hasırcı, I., Böcek, A. (2022). Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Bandırma İlçesi'nde Bir Araştırma Örneği. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 594 - 611. doi: 10.11616/asbi.1093025

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Prof. Dr., Edip Örucü, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, eorucu@bandirma.edu.tr.

² İtir Hasırcı, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, itir8686@gmail.com. (Sorumlu yazar).

³ Alper Böcek, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, alperbocek@gmail.com.

1. Giriş

Piyasadaki hızlı değişimler ve örgütler arasındaki şiddetli rekabet göz önüne alındığında, örgütsel yetkinliğin nasıl geliştirileceği son derece önemli bir konu haline gelmektedir. Şirketler, karmaşık sorunlarla yüzleşmede, bireylerden daha esnek ve organize (Bagheri vd., 2012: 50). Bilhassa, ekip olma ve sinerji yaratma yoluyla, şirketler büyük faydalar elde etmektedirler. (Donaghey vd., 2011: 61). Örgütsel bağlılık ve örgütsel etik iklim temelinde, örgütsel sessizliğin ortaya çıkması, şirketlerin rekabet ortamında diğerlerinden ayrılması yönünde önemli bir atlama taşı görevi görmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu, çalışan davranışları konusunda etik çerçevenin belli olduğu ve bu anlamda rehberlik edildiği bir iş ortamında, çalışanların şirketlerini sanki kendi şirketleriymiş gibi sahiplenmesi ve daha iyisi için sürekli gayret sarf etmesi kaçınılmazdır (Chen ve Francesco, 2003: 500). Dahası, şirketin de bu çabayı destekleyecek bir ortamın sürekliliğini sağlaması ve çalışanların çabalarının karşılıksız bırakılmaması, iş tatmini yüksek bireyleri ve verimlilik, etkinlik, ekonomiklik bakımından güçlü bir işletmeyi ortaya çıkaracaktır (Grusky, 1996: 491).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne yönelik tutumunu ifade eden ve çalışan-örgüt ilişkisi bağlamında, örgüt üyeliğini sürdürme kararını şekillendiren psikolojik sözleşme şeklinde ifade edilmektedir (Tekin, 2018: 810; Tekin ve Çelik, 2017). Örgütsel etik iklim kavramı ise yapılan örgüt faaliyetleri odaklı işlerin, ahlaki temele dayalı olarak yürütülmesi, çalışanların örgütte uymakla yükümlü olduğu, ahlakla biçimlendirilmiş kurallar bütünüdür (Aksoy, Erdil & Ertürk, 2017: 135). Örgüt faaliyetlerinin iyileştirilmesi amacıyla, çalışanların işle ilgili öneri, fikir, endişe ve eleştirilerini gönüllü olarak, yöneticileri ve/veya meslektaşlarıyla açık ve bilinçli bir şekilde paylaşmaları da örgütsel sessizlik olarak adlandırılmaktadır (Peng & Wei, 2019: 508).

Örgütlerde, çalışanların yaratıcı fikirlerinden yararlanabilmek, yönetici başarısında önemli bir husustur (Zenasni ve Todd, 2008: 152). Çalışanların görüş ve düşüncelerini ortaya koymalarıyla ilgili bir kavram olarak görülen örgütsel sessizliğin nasıl arttırılabileceği sorusuna cevap aramak, bu araştırmanın önemini ortaya koyan hususlardan biridir. Bu çalışmada, örgütsel etik iklimin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde, örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek suretiyle örgütsel sessizliğin arttırılmasına dönük önerilerin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla, kavramsal bir yazın taraması yapılmış ve bu kavramlara ilişkin tanımlamalar ortaya konulmuştur. Ayrıca yapılan literatür taraması ile değişkenler arası ilişkileri araştıran geçmiş araştırmalar ve sonuçlarına da yer verilmiştir.

Araştırmanın literatür taraması kısmında da görülebileceği üzere araştırma kapsamında yer alan üç değişkeni birlikte ele alan çalışmaya rastlanılmaması ve örgütsel sessizliği arttıracak öneriler sunulacak olması bu çalışmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Bu amaçla çalışma üç kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde kavramsal çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde literatür taraması gerçekleştirilmiş ve araştırma konumuza dair geçmiş çalışmalara yer verilmiştir. Son bölüm ise araştırmanın yöntemi ve bulguları kısmına ayrılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt üyeliğini sürdürme tutumunu şekillendiren psikolojik bir durum şeklinde ifade edilebilmektedir (Namasivayam ve Zhao, 2007: 1218). Bir başka açıdan ise kavramı, çalışanla örgütü arasındaki psikolojik sözleşme şeklinde de değerlendirmek mümkündür (Lochab vd., 2021: 9). Çalışanın örgütüne dair inancı, örgütünün amaçlarını ve değerlerini kabulü ve bunlara yönelik gayreti, örgütte kalma yönündeki güçlü irade beyanı niteliğindedir (Günlük vd., 2017: 86; Düşükcan ve Yüksel, 2019: 57).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle ilişkilerinin doğasını ve dayanıklılığını kapsayan çok yönlü bir yapıdır (Lapointe & Vandenberghe, 2018: 101). Çalışanın örgütte kalma arzusuna yönelik faktörler bütünü, kalma

kararını şekillendiren psikolojik bir motivasyon sağlamaktadır. Bu anlamda güdülenmiş bir çalışan, örgütüyle her açıdan uyumlu hareket etmekte, örgütü başarılı olduğunda kendini mutlu, aksi halde mutsuz hissetmekte ve başarısızlık halinde durumu kabullenmek yerine, durumu değiştirmeye dönük inisiyatif olarak yapabileceği ne varsa yapmaktadır. (Zangaro, 2001: 18). Bu motivasyondaki bir çalışan, örgüt üyeliğini sürdürme noktasında anlamlı arzuya sahip durumdadır (Sezgili ve Efeoğlu, 2020: 3624; Bayram, 2018: 234).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin var olmasının ve varlığını sürdürmesinin teminatlarından biridir (Randall, 1987: 466). Görev yaptığı örgüte yüksek seviyede bağlı bir çalışan, yüksek iş tatmini ve yüksek verimlilik gösterecektir (O'Reilly & Chatman, 1986: 499). Çalışanın gösterdiği çaba karşılığında sahip olduğu ödüllendirilme beklentisi örgüt tarafından karşılandığında ise, çalışan kendini daha istekli bir şekilde örgütüne adayacaktır (Liou, 2008: 120). Çalışanların işe tutkunluklarının yükselmesi ve beklentilerin karşılanması sürdürükçe örgütsel bağlılık kökleşecektir (Uslu ve Aksoy, 2019: 165; Sarıyıldız, 2019: 117).

Örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşen ile ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal bağlılık çalışanın olumlu iş deneyimleri sonucunda gelişen ve iş verimliliği etkileyen bir boyuttur (Wasti, 2000) Duygusal bağlılık, çalışanın örgütüyle duygusal ve psikolojik bakımdan bütünleşmesi, örgütüne sarılması ve kendini örgütüyle özdeşleştirme sonucunu doğurmaktadır (Günlük vd., 2017: 86). Çalışanın iş ortamına ilişkin duygusal tepkileri ile şekillenen, istekli olarak örgütte kalma ve örgüte sadakat gösterme durumu ise, işe sarılma ve iş tatmini ile bağlantılı durumdadır (İlhan vd., 2019: 383). Alt bileşenlerden normatif bağlılık ise çalışanın örgüte ait olma inancını ve örgüte karşı sorumluluk hissini öne çıkaran bir kavramdır (Dordevic, 2004: 113). Çalışan, örgütüne bağlanmayı, adeta bir görev duygusuyla yerine getirmektedir ve örgüte yönelik hissettiği yükümlülük/zorunluluk bağlılığını da arttırmaktadır (Chughtai ve Zafaar, 2006: 40). Örgütsel bağlılığın bir diğer alt bileşeni olan devam bağlılığı da çalışanın örgütten ayrılmanın getireceği maliyeti dikkate alarak, örgütte kalma isteği duyması olarak açıklanmaktadır (Hong vd., 2018: 589). Bu kavram, çalışan çıkarlarının bir unsuru olarak görülmekte olup, çalışanın örgütsel bağlılığını pekiştirmektedir. Çalışanların örgütte çalıştıkları süre boyunca yerine getirdikleri yatırım ve maliyetleri kapsayan bu kavram, çalışanın gözünde örgütte kalmayı adeta bir ihtiyaç haline getirmektedir (Chen ve Chen, 2008: 280).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın üç boyutunun dört ortak özelliği olduğunu belirtmektedir (Wasti, 2003: 311). Bu özellikler; çalışanların psikolojik durumlarını yansıtmaları, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkileri belirtmesi, çalışanın görev yaptığı örgüte olan üyeliğini devam ettirebilme kararının verilmesi ve işgücü devir hızını düşürmesi şeklinde sıralanabilir (Meyer ve Allen, 1997).

2.2. Örgütsel Etik İklim

Etik ve ahlak, günlük konuşma dilinde birbirinin yerine kullanılan kavramlar olmakla birlikte, bu iki kavramı tartışmak gerektiğinde, etiği teorik yön, ahlakı ise pratik yön olarak düşünmek daha uygundur (Martin ve Cullen, 2006: 188). Bu bağlamda, ahlaka yönelik standart yapı oluşturmak, etiğin temel amacıdır (Seçilmiş ve Ceylanlar, 2019: 41; Shanker vd., 2017: 71). Örgütsel etik iklim, yapılan örgüt faaliyetlerine dayalı işlerin, ahlaki temele dayalı olarak yürütülmesidir (Erdem, 2021: 59). Meydana gelen etik problemler karşısında, çalışanların nasıl mücadele yürüteceği ve neyin doğru neyin yanlış olduğu noktasında, örgütte oluşmuş ortak algılamadır ve örgüt bünyesinde resmi olmayan bir kontrol mekanizması görevindedir (Newman vd., 2017: 486). Bir bakıma, etik iklimi çalışanların örgütte uymakla yükümlü olduğu, ahlakla biçimlendirilmiş kurallar bütünü şeklinde tanımlamak mümkündür (Günlük vd., 2017: 86). Etik, örgütte neyin, nasıl olması gerektiği anlamındadır. Fakat burada mecburiyetten ziyade ahlakilik söz konusudur. Etik, dürüstlük, saygı, sorumluluk, adalet, ilgi ve vatandaşlık bilinci temelinde gösterilen davranışlarla birlikte, doğru, yanlış, iyi, kötü yargısının oluştuğu, yapılabilir ve uygulanabilir ahlak kavramı şeklinde vücut bulmaktadır (Sarıyıldız, 2019: 118; Çatır, 2019: 61).

Örgütün politika, uygulama, prosedür gibi desteklediği, arzu ettiği ve ödüllendirdiği ahlaki davranışlara ilişkin yerleşmiş ortak kanıda ve günlük işleyişte ikilemde kalınması halinde etik iklim rehberlik etmektedir (Soyalın & Karabey, 2020: 876; Düşükcan & Yüksel, 2019: 56; Kim & Vandenberghe, 2020: 523).

Bu bağlamda, örgüte ilişkin normatif durumun tanımlandığı, bununla uyumlu olarak karar verme sürecinin yönlendirildiği ve etik ikilemlerin çözümlendiği çok boyutlu bir yapı söz konusudur (Sezgili ve Efeoğlu, 2020: 3622; Demir, 2019: 825). Etik iklim, çalışanların etik tutum, inanç ve motivasyonlarına rehberlik ederek, örgütsel düzeyde etik sorunların çözüm yollarını da etkileme gücüne sahiptir (Qi ve Liu, 2017: 3).

Örgütsel etik iklim, çalışan açısından örgütte işlerin nasıl yürüdüğünü algılama ve kavrama imkânı vermektedir (Arnaud, 2010: 351). Böylelikle, çalışanın davranış ve tutumlarında değişiklik meydana gelmekte ve bunlar yeniden şekillenmektedir (Aksoy vd., 2017: 137). Örgüt gücünün görünen yüzü olan yönetim tarafından etik iklim teşvik edilerek, çalışanların davranışlarını değiştirmeleri imkânı oluşmakta, elde edilen katkıların örgütsel politika, uygulama, prosedür vb. yansıtılmasıyla da kuruma aidiyet artışının sağlanması mümkün olmaktadır (Erdem, 2021: 59; Teresi, vd., 2019: 9). Çalışanlar etik davranışın ödüllendirildiği, etik olmayan davranışın cezalandırıldığı bir iş ortamında çalışmayı arzu etmektedirler. Bu bağlamda, etik iklim, çalışanın örgütle uzun vadeli ilişkisini sürdürmesi anlamında önemli etmenlerden biri durumundadır ve örgütteki doğru, yanlış eylemlere dair algıları yönettiği için, çalışan performansı ve davranışları üzerinde pozitif etkilidir (Lochab vd., 2021: 12; Kılıç, 2019: 808).

Örgütün beklediği davranışların çalışanlar tarafından sergilenme sıklığı, etik iklimin benimsenme derecesini göstermektedir (Demir, 2019: 825). Çalışanların, kendilerini kurumun bir parçası olarak görerek daha fazla performans göstermek ve verimliliklerini yükseltmek çabalarında, örgüte dair pozitif etki algılamalarının rolü büyüktür ve anahtar önemdedir (Bilgen ve Elçi, 2019: 240). Eğer örgüt yönetimi etik meselelere önem vermiyor veya yeterince üzerinde durmuyorsa, çalışanlar da bu tür meseleler karşısında kayıtsız kalmaktadır (Soyalin ve Karabey, 2020: 876; Borhani vd., 2012: 4).

Örgütsel etik iklim, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvenliği, işe alımlarda fırsat eşitliği, mali şeffaflık, sosyal sorumluluk bilinci ve çevreye duyarlılık konularında sürekli gelişmenin tetikleyicisidir (Koskenvuori vd., 2019: 335). Ayrıca toplumsal sorumluluk bağlamında, çalışan-işveren ve çalışan-çalışan arası ilişkiler ve sorumluluklar konusunda en yüksek iyileşmeyi tesis etmektedir. Böylece, kaotik ve rekabetçi ekosistemde varlığın sürdürülmesi noktasında, işletmenin olmayı istediği ve olduğu konunun tespit edilmesi ve ilerleme fırsatlarının görülmesi için bir rehber görevi görmektedir (Jaramillo vd., 2006: 278).

2.3. Örgütsel Sesslilik

Sesslilik davranışı, ilk kez problemleri bir durumdan kaçınmak yerine, durumu değiştirmeye yönelik çalışmak bağlamında, 1970 yılında Hirschman tarafından tanımlanmıştır (Fletcher ve Watson, 2007: 163). Örgütsel sesslilik, örgüt faaliyetlerinin iyileştirilmesi amacıyla, çalışanların işle ilgili öneri, fikir, endişe ve eleştirilerini gönüllü olarak yöneticileri ve/veya iş arkadaşlarıyla açık ve bilinçli bir şekilde paylaşmalarıdır. Böylelikle, çalışanların değişim odaklı ve yapıcı fikirlere olan eğilimini yansıtmaya yönünde davranması mümkün olmaktadır (Morrison ve Milliken, 2004: 34). Çalışan, proaktif bir şekilde önerilerde bulunarak ve örgütteki mevcut problemlere dair endişelerini ifade ederek, örgütsel verimliliğin artırılmasına katkıda bulunmaktadır. Böylece, işle ilgili bilgi paylaşımına girilerek, değişim ve iyileşme niyetine uygun eylemlerin gerçekleştirilmesi için yorumlar dile getirilmektedir (Peng ve Wei, 2019: 508).

Sesslilik davranışı, isteğe bağlı, değişim odaklı, yönetme gücü olmayanlar tarafından tetiklenen ve çalışan-yönetici arasında dürüst ve açık iletişim gerektiren dört karakteristiğe sahiptir (Lapointe ve Vandenberghe, 2018: 103). Örgütsel sesslilik, örgüt liderinin tutumuyla doğrudan ilintilidir (Morrison ve Milliken, 2000: 711). Örgütsel sesslilik davranışı liderin eylem ve söylem tutarlılığı, astlarca benimsenebilirlik seviyesi konusunda sinyal vermekte ve açık iletişimi beslemektedir (Wang ve Yen, 2021: 5). Çalışanlara iş düzeni ile ilgili endişelerini/önerilerini doğrudan üst ve orta yönetime iletme şansı ve yolu verildiğinde, bu daha fazla uyum ve yönetime karşı olumlu tutumlar ile sonuçlanmakta ve

yüksek çalışan performansı elde edilmektedir (Prasadika ve Nishanthi, 2018: 332). Özellikle, güçlü bir etik iklimin de hâkim olduğu örgütte, uygun olmayan eylem ve davranışlar hakkında kapalı kapılar ardında konuşmak yerine, sesli düşünülmede ve bunlarla mücadele etme imkânı doğmaktadır (Kim & Leach, 2020: 428). Sessizlik, tipik olarak işyerinde yüz yüze iletişimsel davranış olarak kavramsallaştırılmakla birlikte, örgüt kültürünün ifade özgürlüğünü içselleştirmemesi durumunda, sosyal medya vb. platformların anonim kullanılması türündeki aracı iletişime de dönüşebilmektedir (Wang ve Yen, 2021: 5).

Sessizlik davranışı, başlarda tatmin edici olmayan örgütsel ortama karşı, çalışanın içsel reaksiyonu şeklinde ifade edilirken, ilerleyen dönemlerde ekip verimliliğini ve etkinliğini iyileştirmeye dönük dışsal bir reaksiyon haline gelmiştir (Hameed vd., 2020: 596). Örgütsel sessizlik, beş alt kategoride ifade edilmektedir (Saunders vd., 1992: 249). Savunmacı sessizlik, çalışanın kendini koruma amaçlı görüş belirtmesidir (Dyne vd., 2003: 1381). Kabullenici sessizlik, çalışanın örgütün diğer çalışanlarıyla fikir birliğine vararak, diğerlerinin desteğini almasıdır (Fletcher ve Watson, 2007: 166). Olumlu sessizlik, çalışanların örgüt lehine yapıcı fikirler ifade etmesidir (Erdem, 2021: 60). Yasaklayıcı sessizlik, çalışanların örgüt aleyhine olabilecek davranışlar, faaliyetler, uygulamalar konusundaki endişelerini dile getirmesidir. Teşvik edici sessizlik ise çalışanların örgütü iyileştirmek için fikir ve öneriler ileri sürmeleridir (Soyalın & Karabey, 2020: 877).

Duygusal bağlılığın örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi büyüktür (Obeng & Ugboro, 2003: 92). Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek düzeydeki bir çalışan, güçlü bağlılık duygusunun etkisiyle işyerindeki resmi/gayri resmi ilişkilerinde faydalı davranışlarda bulunmaya isteklidir (Azarvand vd., 2013: 80). Böyle bir çalışan, örgütünü sahiplenmekte ve örgütünün faydasına olacağına inandığı sessizlik eyleminde bulunmaktadır (Olfat vd., 2019: 172).

3. Olgular Arası İlişkilere Yönelik Literatür Taraması

Araştırmanın bu kısmında literatür taraması yapılmış ve olgular/ arası ilişkiler ele alınmıştır. Bu nedenle örgütsel bağlılık, örgütsel etik iklim ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiş, sosyal mübadele kuramının ışığında hipotezler geliştirilmiştir. Sosyal mübadele kuramı, sosyal yapı içindeki aktörlerin birtakım beklentilerle ilişkilerini kurması ve devam ettirmesini ifade etmektedir. Bu kuram sosyal yapı içerisindeki aktörlerin karşılıklı etkileşimini norm olarak kabul eder (Sözen ve Basım, 2020: 180; Kulualp ve Sarı, 2019: 60).

3.1. Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi nedensellik ilişkisi olarak ortaya koyan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Erdem (2021), Konya vakıf üniversiteleri bünyesinde görev yapan 289 idari personele ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin neticesinde, örgütsel etik iklimin çalışan sessizliğini pozitif ve anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiştir (Erdem, 2021: 60). Wang ve Yen (2021), Tayvan'da hizmet sektörü şirketleri bünyesinde görev yapan 280 personel ile çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel etik iklim ve çalışan sessizliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Wang ve Yen, 2021: 15). Soyalın ve Karabey (2020), Siirt'teki sağlık kurumları bünyesinde görev yapan 409 personel ile bir çalışma gerçekleştirmiş olup, analizler doğrultusunda sağlık çalışanlarının sessizlik davranışlarının olumlu etkilenmesinde, etik iklim algılarının güçlenmesinin önemini vurgulamıştır (Soyalın ve Karabey, 2020: 880). Kim ve Vandenberghe (2020), Güney Kore ordusu bünyesinde görev yapan 900 personel ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, etik iklim, etik liderlik ve takım etik sessizliği arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğunu belirtmektedir (Kim ve Vandenberghe, 2020: 535). Qi ve Liu (2017), Çin'de banka, perakende, hukuk, petrol, GYO, IT sektörleri bünyesinde görev yapan 329 personel ile çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonuçlarına göre, önemseyen etik iklim ve çalışan sessizliği arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Qi ve Liu, 2017: 7).

Blau (1964) tarafından ortaya atılan Sosyal Değişim Kuramı sosyal değişimlerin önceden belirtilmemiş bazı sorumluluklar doğuracağı; bir kişinin başka bir kişiden iyilik gördüğünde ne zaman ve nasıl olacağı belirsiz olsa dahi gelecekte bu iyiliğin geri döneceği beklentisi içinde olacağı şeklinde ifade edilir. İnsan davranışının ekonomik modeline dayanan sosyal değişim kuramı, insanlar arasındaki etkileşimin, ödülleri en üst düzeye çıkarırken kayıpları da en az düzeye indirme isteği ile harekete geçtiğini savunur. Bu kuramın ortaya koyduğu temel düşüncesi lider ve üyelerin ödüllendirme beklentisinin (dikkate alınma, saygı görme vb) içerisinde sosyal ilişkilere dâhil olması ve bunları sürdürmekte olduğudur. Bu kuramı savunan yazarlara göre bireyler, gruplar ve örgütler ile istemiş oldukları sosyal sonuçlara erişebilmek için iş birliği yapabilmektedir. Bir sosyal mübadelenin sürdürülebilmesi için tarafların karşılıklı bağlılıkları büyük önem arz etmektedir. Sosyal mübadele başkalarıyla karşılıklı bağlılık ve dayanışma gerektirmektedir (Bolat vd., 2009). Söz konusu geçmiş araştırmalar ve sosyal mübadele teorisi ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Örgütsel etik iklim ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır

H1a: Örgütsel etik iklimin örgütsel sessizlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

3.2. Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi nedensellik ilişkisi olarak ortaya koyan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Lochab vd. (2021), Hindistan'daki Delhi-NCR şirketi bünyesinde görev yapan 600 IT personeli ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkisinin, kuruluşların etik iklimi tarafından baskılanabildiği belirlenmiştir (Lochab vd., 2021: 18). Sezgili ve Efeoğlu (2020), Adana'daki özel bankalar bünyesinde görev yapan 168 personel ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin sonuçlarına göre pragmatik etik alt iklimin örgütsel bağlılığı anlamlı yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Sezgili ve Efeoğlu, 2020: 3625). Bilgen ve Elçi (2019), kamu sektörü çalışanları bünyesinde görev yapan 1588 personelle bir çalışma gerçekleştirmiş, örgütsel bağlılığın olumlu etkilenmesinde etik algının artırılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır (Bilgen ve Elçi, 2019: 248). Düşükcan ve Yüksel (2019), Arçelik bünyesinde görev yapmakta olan 126 personel ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Sonuçlara göre, etik algı ve bağlılık arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Düşükcan ve Yüksel, 2019: 60). Seçilmiş ve Ceylanlar (2019), helal kavramına dayalı otel işletmeleri bünyesinde görev yapan 394 personele ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda etik algılamının örgütsel bağlılığı anlamlı yönde etkilediği belirlenmiştir (Seçilmiş ve Ceylanlar, 2019: 55). Çatır (2019) Uşak ilindeki bir otel bünyesinde görev yapan 208 personel ile bir çalışma gerçekleştirmiş, örgütsel etik değerlerin ve etik davranışın çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olduğunu tespit etmiştir (Çatır, 2019: 66). Uslu ve Aksoy (2019), Muş, Bitlis, Van ve Hakkâri'deki özel hastaneler bünyesinde görev yapan 327 personelle bir araştırma gerçekleştirmiş olup, örgütsel bağlılığın örgütün etik değerleri ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkisinin olduğunu tespit etmiştir (Uslu ve Aksoy, 2019: 170). Demir (2019), Hatay'daki okullar bünyesinde görev yapan 259 öğretmen ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin etik değerlerinin örgütsel bağlılıklarını pozitif ve anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiştir (Demir, 2019: 830). Kılıç (2019), Sivas merkez okullarında çalışan 243 personelle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda okul çalışanlarının algıladığı etik değerlerin okullarına bağlılıklarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir (Kılıç, 2019: 826). Sarıyıldız (2019), İstanbul'daki bir vakıf üniversitesi bünyesinde görev yapan 325 sağlık çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiş, etik iklim algısının örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı yönde etkilediğini tespit etmiştir (Sarıyıldız, 2019: 125). Tekin (2018), İstanbul'daki bankalar bünyesinde görev yapan 404 personelle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonuçları banka personelinin etik algıları ne kadar yüksek ise bağlılıklarının da yükseleceğini göstermektedir (Tekin, 2018: 816). Bayram (2018) çalışması kapsamında, Samsun, Sinop ve Kastamonu turizm işletmeleri bünyesinde görev yapan

personeler anket uygulaması yapılarak, 398 anket verisi analiz edilmiştir. Sonuçlar, ilgili çalışanlardaki etik algılama, örgütsel bağılıklarını olumlu şekilde etkilemektedir (Bayram, 2018: 235). Günlük vd. (2017) çalışması kapsamında, Türkiye'deki bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulaması yapılarak, 450 anket verisi analiz edilmiştir. Sonuçlara göre, etik iklim örgüte duygusal bağılılığı, devam bağılılığını, normatif bağılılığı pozitif etkilemektedir (Günlük vd., 2017: 90). Aksoy vd. (2017) çalışması kapsamında, Gebze OSB bünyesindeki şirketlerde görev yapan mavi yakalı personeler anket uygulaması yapılarak, 310 anket verisi analiz edilmiştir. Sonuçlara göre, OSB çalışanlarına hakim olan etik algılama ve şirketlerine bağılılıkları arasında kısmi destekleyici bir etki söz konusudur (Aksoy vd., 2017: 414).

Blau (1964) tarafından ortaya atılan Sosyal Değişim Kuramı sosyal değişimlerin önceden belirtilmemiş bazı sorumluluklar doğuracağı; bir kişinin başka bir kişiden iyilik gördüğünde ne zaman ve nasıl olacağı belirsiz olsa dahi gelecekte bu iyiliğin geri döneceği beklentisi içinde olacağı şeklinde ifade edilir. İnsan davranışının ekonomik modeline dayanan sosyal değişim kuramı, insanlar arasındaki etkileşimin, ödülleri en üst düzeye çıkarırken kayıpları da en az düzeye indirme isteği ile harekete geçtiğini savunur. Bu kuramın ortaya koyduğu temel düşüncesi lider ve üyelerin ödüllendirme beklentisinin (dikkate alınma, saygı görme vb) içerisinde sosyal ilişkilere dâhil olması ve bunları sürdürmekte olduğudur. Bu kuramı savunan yazarlara göre bireyler, gruplar ve örgütler ile istemiş oldukları sosyal sonuçlara erişebilmek için iş birliği yapabilmektedir. Bir sosyal mübadelenin sürdürülebilmesi için tarafların karşılıklı bağılılıkları büyük önem arz etmektedir. Sosyal mübadele başkalarıyla karşılıklı bağıllık ve dayanışma gerektirmektedir (Bolat vd., 2009). Söz konusu geçmiş araştırmalar ve sosyal mübadele teorisi ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H_{1b}: Örgütsel etik iklimin örgütsel bağıllık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

3.3. Örgütsel Bağıllık ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi nedensellik ilişkisi olarak ortaya koyan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Zhou vd. (2021) çalışması kapsamında, Çin'deki üç hastane bünyesinde görev yapan 598 personelle bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal bağıllık ve sessizlik davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Zhou vd., 2021: 1607). Kim ve Leach (2020)'in, Blind şirketi bünyesinde görev yapan 306 personel ile gerçekleştirdikleri çalışmanın neticesinde teşvik edici sessizlik ve duygusal bağıllık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Kim ve Leach, 2020: 438). Olfat vd. (2019) çalışması kapsamında, İran'da IT, finans, kamu, imalat, medikal, hizmet ve dağıtım endüstrileri bünyesinde görev yapan 361 işgören ile bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel bağıllığın yapıcı sessizliğini kuvvetlendirdiğini göstermektedir (Olfat vd., 2019: 172). Lapointe ve Vandenberghe (2018), Kanada'da bulunan beş müşteri hizmetleri şirketi bünyesinde görev yapan 181 çalışan ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları duygusal bağıllık ve çalışan sessizliği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu, normatif bağıllık ve antisosyal davranışlar arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin söz konusu olduğunu göstermektedir (Lapointe ve Vandenberghe, 2018: 110). Prasadika ve Nishanthi (2018), Sri Lanka'daki XYZ Pvt. Ltd. şirketi bünyesinde görev yapan 110 personel ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre algılanan çalışan sessizliğinin örgütsel bağıllık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir (Prasadika ve Nishanthi, 2018: 336).

Söz konusu geçmiş araştırmalar ve sosyal mübadele teorisi ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H_{1c}: Örgütsel bağıllığın örgütsel sessizlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, örgütsel etik iklimin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde, örgütsel bağıllığın aracılık rolünü tespit etmektir. Bu kapsamda araştırmanın örnekleme, kullanılan ölçekler, bulgular ve analizler aşağıda sunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Demografik sorular hariç, diğer üç ölçekte çalışanların ifadelerine katılım düzeyleri (1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklindeki 5'li likert tipi ölçekleme ile ölçülmüştür. Anket formunda toplam 51 soru bulunmaktadır. Çalışanların şirketteki kıdem süresi, çalışanların şirketteki pozisyonları, çalışanların yaşı, çalışanların cinsiyeti, çalışanların eğitim durumu demografik soruları oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği için, Allen ve Meyer tarafından 1990 senesinde geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilen 18 soruluk ölçek kullanılmıştır (Uslu, 2021: 185). Örgütsel bağlılık ölçeğinin 3 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucunda cronbach's alfa değerleri 0,85 ile 0,90 arasında çıkmıştır. Örgütsel bağlılık için en yaygın kullanılan ve geçerliliği en yüksek kabul edilen ölçek olması nedeniyle Allen ve Meyer'in ölçeği tercih edilmiştir. Örgütsel etik iklim ölçeği için, Arnaud tarafından 2010 senesinde geliştirilen, Soyalm (2019) tarafından Türkçesi kullanılan 19 soruluk ölçek kullanılmıştır (Soyalm, 2019: 200). Örgütse etik iklim ölçeğinin 6 alt boyutu bulunmaktadır. Örgütsel sessizlik ölçeği için, Dyne vd. tarafından 2003 senesinde geliştirilen, Gündüz ve Pekçetaş (2018) tarafından Türkçe'ye çevrilen 14 soruluk ölçek kullanılmıştır (Gündüz ve Pekçetaş, 2018: 103). Örgütsel sessizlik ölçeğinin 3 alt boyutu bulunmaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Bandırma ilçesinde faaliyet gösteren makine imalat fabrikası oluşturmaktadır. Firmanın toplam çalışan sayısı 170'dir. Araştırmanın örneklemini aynı şirkette görev yapan 120 çalışan oluşturmaktadır. İlgili şirkette gönüllü olarak katılım sağlayacak çalışanların desteğiyle, yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Aşağıda yapılan hesaplamaların neticesinde örneklemin 120 kişilik bir örneklemin 384 kişilik bir anakütleyi temsil yeteneği olduğu tespit edilmiştir. (Bartlett vd., 2001: 45).

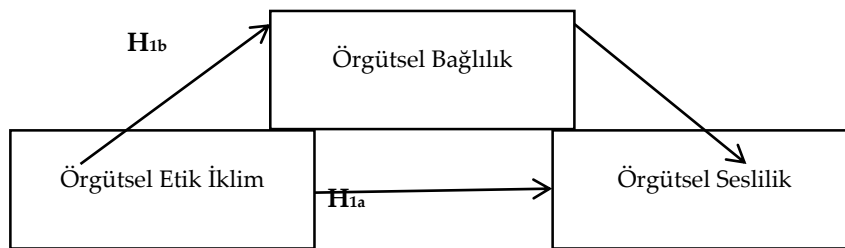
$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{170}} = 118,20 \quad n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

İlgili kurumda anket çalışması gerçekleştirmek için alınan etik kurul onayı, Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi 2021-08 toplantı numaralı ve 08.11.2021 tarihli'dir.

4.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 1'de belirtilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



5. Bulgular

5.1. Normallik Testi

Araştırmalara yönelik korelasyon ve regresyon analizleri vb. parametrik testlerin yapılabilmesi için veriler normal dağılmalıdır (Gürbüz & Şahin, 2018: 216). George & Mallery (2010)'a göre, ölçek verileri için çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-2;+2) aralığında olması halinde, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Yapılan normalite testi ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, veriler normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Bu nedenle parametrik analizler uygulanacaktır.

Tablo 1: Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Bağlılık	-,114	,829
Örgütsel Etik İklim	-,203	,506
Örgütsel Seslilik	-,734	1,863

5.2. Güvenilirlik Analizi Değerleri

Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında ise ölçek düşük güvenilir, 0,60-0,80 arasında ise oldukça güvenilir ve 0,80-1,00 arasında ise ölçek yüksek güvenilir olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 160).

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Değerleri

Ölçek	Alfa Katsayısı	İfade Sayısı
Örgütsel Bağlılık	,788	18
Örgütsel Etik İklim	,887	19
Örgütsel Seslilik	,801	14

Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı 0,788, örgütsel etik iklim ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı 0,887 ve örgütsel seslilik ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı 0,801 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerdeki maddeler arasında iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan 0,70'ten yüksektir.

5.3. Faktör Analizi Değerleri

Güvenilir faktörler çıkartabilmek için araştırmalarda en az 200 kişilik örnekleme ihtiyaç duyulmakta olup, daha iyi ve net sonuçlara ulaşabilmek adına büyük örneklem ile çalışmak uygun olacaktır (Büyüköztürk, 2002: 477; Kline, 1994; Child, 2006:). Comrey, faktör analizi uygulanmak istenen örneklem sayısını 50 olduğunda çok zayıf, 100 olduğunda zayıf, 200 olduğunda orta, 300 olduğunda iyi, 500 ve üzeri olduğunda çok iyi olarak tanımlamaktadır (Comrey, 1988: 758). Örneklem sayısı 200'ün altında olduğu için faktör analizi yapılamamıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 110).

Tablo 3: KMO ve Bartlett's Testi (Örgütsel Seslilik İçin)

KMO	,821
Yaklaşık Ki Kare Değeri	1186,825
(df)	91
(Sig.)	,000

Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0,60'dan büyük ve Bartlett's küresellik testinin anlamlı olması (,821, $p < 0,001$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 4: KMO ve Bartlett's Testi (Örgütsel Bağlılık İçin)

KMO	,717
Yaklaşık Ki Kare Değeri	924,192
(df)	153
(Sig.)	,000

Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0,60'dan büyük ve Bartlett's küresellik testinin anlamlı olması (,717, $p < 0,001$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 5: KMO ve Bartlett's Testi (Örgütsel Etik İklim İçin)

KMO	,811
Yaklaşık Ki Kare Değeri	1570,037
(df)	171
(Sig.)	,000

Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0,60'dan büyük ve Bartlett's küresellik testinin anlamlı olması (,811, $p < 0,001$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

5.4. Korelasyon Analizi Değerleri

Tablo 6: Korelasyon Analizi Değerleri

	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Etik İklim	Örgütsel Sesslilik
Örgütsel Bağlılık	1		
Örgütsel Etik İklim	,333** ,000 120	1	
Örgütsel Sesslilik	,440** ,000 120	,242** ,008 120	1

(p** < 0,01; p* < 0,05; N=120)

Tablo 6'daki korelasyon analizinin neticesine göre örgütsel bağlılık ile örgütsel etik iklim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(120): 0,333, p<0,05$), örgütsel bağlılık ile örgütsel seslilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(120): 0,440, p<0,05$), örgütsel etik iklim ile örgütsel seslilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(120): 0,242, p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir.

5.5. Örgütsel Etik İklim ile Örgütsel Seslilik Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi ile Tespiti

Aracı değişken bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yer almakta olup, bu iki değişken arasında bağlantı kurmaya yardımcı olur (Gürbüz ve Şahin, 2018: 260). Bu aracılık modeli dört aşamadan oluşmaktadır.

Tablo 7: Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Seslilik Üzerindeki Etkisi (1. Adım)

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Beta	Anlamlılık
,242	,058	,050	7,318	,242	,008

Bağımlı Değişken: Örgütsel Seslilik

Bağımsız Değişken: Örgütsel Etik İklim

Tablo 7'deki regresyon analizinin sonucuna göre örgütsel etik iklimin örgütsel seslilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p=0,008$). Elde edilen bu sonuca göre "H_{1a}: Örgütsel etik iklimin örgütsel seslilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki R² değeri (0,058) örgütsel seslilikteki değişimin %5'inin örgütsel etik iklime bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi (2. Adım)

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Beta	Anlamlılık
,333	,111	,104	14,740	,333	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Bağımsız Değişken: Örgütsel Etik İklim

Tablo 8'deki regresyon analizinin sonucuna göre örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Elde edilen bu sonuca göre "H_{1b}: Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki R² değeri (0,111) örgütsel bağlılıktaki değişimin %11'inin örgütsel etik iklime bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Seslilik Üzerindeki Etkisi (3. Adım)

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Beta	Anlamlılık
,440	,193	,187	28,301	,440	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Seslilik

Bağımsız Değişken: Örgütsel Bağlılık

Tablo 9'daki regresyon analizinin sonucuna göre örgütsel bağlılığın örgütsel sesslilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Elde edilen bu sonuca göre " H_1 : Örgütsel bağlılığın örgütsel sesslilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki R^2 değeri (0,193) örgütsel sesslilikteki değişimin %19'unun örgütsel bağlılığa bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 10: Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sesslilik Üzerindeki Etkisi (4.Adım)

Bağımlı D.	Bağımsız D.	B	Std. Hata	β	t	p	Tol.	VIF
Örgütsel Sesslilik	Örgütsel Bağlılık	,414	,090	,404	4,619	,000	,889	1,125
	Örgütsel Etik İklim	,091	,074	,107	1,222	,224	,889	
F= 14,957								
$R^2= ,204$								
Düzeltilmiş $R^2= ,190$								
Tahmini Std. Hata= ,48408								
Anova= ,000								

Tablo10 incelendiğinde, örgütsel etik iklimin, örgütsel sesslilik üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi meydana gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 283). Değişkenler arası ilişki birinci aşamada anlamlı iken, son aşamada örgütsel bağlılık değişkeni devreye girdiğinde, bu ilişki anlamsız hale gelmiştir ($p=0,224$). Bir diğer ifade ile aracı değişken modele eklendiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi $\beta= 0,242$ değerinden $\beta= 0,107$ değerine azalarak istatistiksel olarak anlamlı etkisini kaybetmiştir. Bu bağlamda, tam aracılık etkisi söz konusudur. Yani örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılığı arttırdığı ve örgütsel bağlılığın örgütsel sessliliği azalttığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuca göre " H_1 : Örgütsel etik iklim ve örgütsel sesslilik arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır." hipotezi kabul edilmiştir. 1- R^2 kritik değeri sonucunun Tolerans değerinden büyük olması çoklu eş doğrusallık problemine işaret etmektedir. $1-0,204= 0,796$ kritik değeri Tolerans (0,889) değerinden küçük olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Hiyerarşik regresyon analizinin ilk adımında, etik iklimin örgütsel sesslilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, örgütte etik değerlerin benimsenmesi ve sahada uygulanması noktasındaki çabanın, sesslilik davranışı ile uyumlu şekilde olumlu sonuç yaratacağını göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar, 2021 yılında yapılan (Erdem vd.), 2020 yılında yapılan (Soyalın vd.) ve 2017 yılında yapılan (Qi ve Liu) çalışmalarının sonuçlarıyla nedensellik ilişkisi bakımından benzerlik göstermektedir. Elde edilen bu sonuç ile benzer neticelere sahip olan bir diğer çalışma Ghalavandi ve Moradi (2015: 67) tarafından Urmia Üniversitesi'ndeki 209 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen analiz sonuçlarına göre etik iklimin örgütsel sesslilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinin ikinci adımında, etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, örgütte etik değerlerin benimsenmesi ve sahada uygulanması çabasının örgütsel bağlılık üzerinde müspet bir etki

yaratacağını göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar, 2021 yılında yapılan (Lochab vd.), 2020 yılında yapılan (Sezgili ve Efeoğlu), 2019 yılında yapılan (Bilgen ve Elçi ; Düşükcan vd.; Çatır; Uslu ve Aksoy; Demir; Kılıç; Sarıyıldız), 2018 yılında yapılan (Tekin; Bayram) ve 2017 yılında yapılan (Günlük vd.; Aksoy, Erdil ve Ertürk) sonuçlarıyla nedensellik ilişkisi bakımından benzerlik göstermektedir. Elde edilen sonuç ile benzer neticelere sahip olan bir diğer çalışma Bahadori vd. tarafından (2021: 151) Tahran'da görev yapmakta olan 200 itfaiyeci ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesi çalışmamızın sonuçları örtüşmektedir. Hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü adımında, örgütsel bağlılığın örgütsel seslilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, şirketteki kurumsal aidiyetin ve sahiplenmenin artmasının, çalışanların şirket yararına sesli düşüncelerini olumlu şekilde etkileyeceğini göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar, 2021 yılında yapılan (Zhou vd.), 2020 yılında yapılan (Kim ve Leach), 2019 yılında yapılan (Olfat vd.) ve 2018 yılında yapılan (Lapointe ve Vandenberghe; Prasadika ve Nishanthi) sonuçlarıyla uyumludur. Elde edilen sonuç ile benzer neticelere sahip olan bir diğer araştırma Sadeghi ve Razavi (2020: 5) tarafından Azad Üniversitesi 200 idari personeli ile gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin, geçmiş araştırmalar dikkate alındığında destek bulması, araştırma sonuçlarının güçlenmesi bakımından önem arz etmektedir. Hiyerarşik regresyonun son adımındaki çoklu regresyon boyutuna göre, örgütsel etik iklim ve örgütsel seslilik arası ilişki, birinci aşamada anlamlı iken, son aşamada örgütsel bağlılık değişkeninin devreye girmesiyle anlamsız dönüşmüştür. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın ilişkide tam aracılık rolünün mevcut olduğu belirlenmiştir.

6. Sonuç

Günümüzün modern örgüt yapısı, küreselleşmenin getirdiği yüzleşmelerle işletmelerin başa çıkabilmesi, rekabet gücünün korunabilmesi ve sürdürülebilirliğin sağlanması boyutlarıyla en değerli işletme varlığı olan insanın öncelikli olarak değerlendirilmesini sağlamalıdır. Özellikle, uluslararası işletmelerin küresel boyutta yayılımı, küçük işletmelerin yaşam alanını daraltmaktadır. İşletmelerin bu ataklara cevap verebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi için çalışanlarına değer vermesi ve çalışan bağlılığını sağlayacak bir iş ortamı yaratması gerekmektedir. Toplulukların bir arada yaşamasında kuralların ne kadar değerli ve belirleyici olduğunun bilinciyle, etik değerlerin ve ahlaki uygulamaların işletme bütününde iş yapma tarzı olarak içselleştirilmesi ve bu konunun önemsenmesi sağlanmalıdır.

Bu noktada, şirketlerin çalışanlarına dair duygusal bağlılıklarını artırma çabalarının büyük kazanımlar getireceğini belirtmek gerekmektedir. Yöneticilerin etik değerleri benimsemeleri ve şirkette uygulamaları, çalışanlara ilişkin kuvvetli bir mesaj olacaktır. Şirkette iyi bir iletişim ortamının sağlanması, farklılıklara değer verilmesi, farklılıkların bir zenginlik olarak değerlendirilmesi, çalışanların önemli kararlara katılımının sağlanması, işe alımdan iş ilişkisinin sonlandırılmasına değin tüm aşamalarda adil, saygılı ve ahlaki uygulamalarla bezenmiş bir iş ortamının yaratılması, çalışanların eğitim ve geliştirme boyutunda sürekli gelişme ilkesinin rehberliğinde güncel tutulması, çalışanı kontrol etmektense motive edici bir iş ortamı sağlanarak kontrol ihtiyacının azaltılması, çalışanların karar verme özerkliğinin desteklenmesi, terfi ve değerlendirme sisteminin etkinliğinin artırılması, çalışanların ücret ve ödül sistemleriyle motivasyonlarının artırılması, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir. Şunu kabul etmek gerekir ki, çalışanların yaptıkları işe tüm boyutlarıyla inanması ve kurumlarına adanması, etik ve ahlaki iş ortamı değerleriyle beslendiğinde, şirketleri için seslerini yükseltmeleri ve bağlılıklarının artması sonucunu getirecektir. İnsan duygusal bir varlık olduğundan, duygularına samimi bir şekilde hitap edilmesi ve uygulamalarda da bunun hissettirilmesi rekabetin yoğun şekilde etkisini hissettirdiği iş dünyasında, şirketleri başarıya bir adım daha yaklaştıracaktır.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da belirli kısıtları bulunmaktadır. Araştırmamız sadece Bandırma ilçesinde bulunan bir yem makinesi imalatı sektörü şirketinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmamızın sonuçları örneklem ile sınırlı olup, genellenemez. Çalışmada yalnızca örgütsel etik iklimin örgütsel seslilik üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi ele alınmıştır. Örgütsel sesliliğin farklı sonuçlarını içeren çalışmalar da yapılabilir. Elde edilen verilerin ve doğrulanan yapının ilerideki araştırmacılar için daha geniş örnekleme uygulanması literatüre katkı sağlayıcı olacaktır.

Kaynaklar

- Aksoy, S., Erdil, O. & Ertürk, A. (2017). Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), s.133-151.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and Measuring Ethical Work Climate: Development and Validation of the Ethical Climate Index. *Business & Society*, 49(2), s.345-58.
- Azarvand, J., Feizi, M., & Alipour, H. (2013). Surveying the Relationship Between Cultural Intelligence and Organizational Commitment at Islamic Azad University. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(3), s.78-84.
- Bagheri, G., Zarel R., & Aeen M. N (2012). Organizational Silence. *Ideal Type of Management*.1, s.47-58.
- Bahadori, M., Ghasemi, M., Hasanpoor, E. & Alimohammadzadeh, S. (2020). The Influence of Ethical Leadership on the Organizational Commitment in Fire Organizations. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), s.145-156.
- Bartlett, J.E., Körtlik, J.W. & Higgins, C.C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size In Survey Research. *Information Tecnology, Learning and Performance Journal*, 19(1), s.43-50.
- Bayram, G. E. (2018). Etik Değerler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Turizm İşletmeleri Örneğinde Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), s.228-259.
- Bilgen, A. & Elçi, M. (2019). Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Bir Uygulama. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), s.238-253.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin Sosyal Mübadele Kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), s.215-239.
- Borhani, F., Jalali, T., Abbaszadeh, A., & Amiresmaili, M. (2012). Nurses' Perception of Ethical Climate and Job Satisfaction. *Journal of Medical Ethics History of Medicine*, 5(6), s.1-6.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32(32), s.470-433.
- Çatır, O. (2019). Örgütsel Etik Değerler ve Etik Davranışın, Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(1), 60-72.
- Chen, Z.X. & Francesco, A.M. (2003). The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), s.490-516.
- Chen, H.F. & Chen, Y.C. (2008). The Impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment: An Example from Taiwan's State-Owned Enterprises. *Public Personnel Management*, 37(3), s.279-302.
- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis*. Continuum Publisher.
- Chughtai, A.A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), s.39-64.
- Comrey, A. L. (1988). Factor-analytic methods of scale development in personality and clinical psychology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(5), s.754-761.
- Demir, S. (2019). Etik İklim ve Okuldan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), s.824-838.

- Donaghey, J., Cullinane, N., Dundon, T. & Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising Employee Silence. *Problems and Prognis. Work, Employment and Society*, 25(1), s.51-67.
- Dordevic, B. (2004). Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes, *Facta Universitatis, Series. Economics and Organization*, 2(2), s.111-117.
- Durmuş, İ. (2020). Çalışanların Risk Alma Davranışları, Yaşam Tarzı Değişkenleri ve İşyerinin Sosyal Performansının Sosyal Mübadele Kuramı Kapsamında İncelenmesi. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 23(44), s.1069-1103.
- Düşükcan, M., & Yüksel, Ö. F. (2019). Etik İklim Algısının İş Görenlerin İş Tatmini Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: Arçelik A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), s.53-65.
- Dyne, L., Ang, S.& Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), s.1359-1392.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sessizliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), s.57-70.
- Fletcher, D. & Watson, T. (2007). Voice, Silence and the Business of Construction: Loud and Quiet Voices in the Construction of Personal, Organizational and Social Realities. *Organization Articles*, 14(2), s.155-174.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson.
- Ghalavandi, H. ve Moradi, Z. (2015). Analysis Of The Relationship Between Ethical Climate Of The Organization, Organizational Identity And Organizational Silence. *Ethics in Science & Technology*, 10(2), s.64-72.
- Gündüz, Ş., & Pekçetaş, T. (2018). Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), s.89-115.
- Günlük, M., Özer, G., & Özcan, M. (2017). Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), s.83-103.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Grusky, O. (1996). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, s.488-503.
- Hameed, I., Bhatti, Z. A., Khan, M. A., & Syed, S. (2020). How and When Islamic Work Ethic (IWE) Leads to Employee Promotive and Prohibitive Voice? The Interplay of Employee Moral Identity and Perceived Voice Opportunity. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 13(4), s.593-612.
- Hong, Y., Suh, Y. ve Kang M. (2018). Effect of work-life conflict on organizational commitment and inefficient task behaviour: Meditation effect resource loss and negative emotion. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(3), s.583-609.
- İlhan, Ü. D., Güler, B. K., & Aksaraylı, M. (2019). Çalışma Değerleri ve Örgüte Duygusal Bağlılık: X ve Y Kuşağı Mavi Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*, 14(56), s.379-406.
- Jaramillo, F., Mulki, J.P., Solomon, P. (2006). The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), s.271-282.

- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda Yöneticinin Sağladığı Etik İklimin, Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansına Etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(3), s.807-836.
- Kim, D., & Vandenberghe, C. (2020). Ethical Leadership and Team Ethical Voice and Citizenship Behavior in the Military: The Roles of Team Moral Efficacy and Ethical Climate. *Group & Organization Management*, 45(4), s.514-555.
- Kim, H., & Leach, R. (2020). The Role of Digitally-Enabled Employee Voice in Fostering Positive Change and Affective Commitment in Centralized Organizations. *Communication Monographs*, 87(4), s.425-444.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge Publisher.
- Konuk, H., & Ataman, G. (2021). The Effects of Conflict on Co-Worker Close Relationship: A Potential Mediator Between Conflict and Organizational Outcomes. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 16(56), s.719-739.
- Koskenvuori, J., Numminen, O., & Suhonen, R. (2019). Ethical Climate in Nursing Environment: Ascoping Review. *Nursing Ethics*, 26(2), s.327-345.
- Kulualp, H. & Sarı, Ö. (2019). Tüketici Davranışına Göre Müşteri Sadakat Programı Algısının İlişkisel Pazarlama Kapsamında İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, s.48-69.
- Lapointe, E., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of The Relationships Between Servant Leadership, Organizational Commitment, and Voice and Antisocial Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), s.99-115.
- Liou, S.R. (2008). An Analysis of the Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum*, 43(3), s.116-125.
- Lochab, A., Kumar, S., & Devi, B. (2021). Ethical Climate as a Moderator in the Relationship Between Protean Career Orientation and Organizational Commitment-Evidences from India. *South Asian Journal of Management*, 28(2), s.7-29.
- Martin, K.D., & Cullen, J.B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Metaanalytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), s.175-194.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory Research and Application*. London: Sage Publications.
- Morrison E.W. & Milliken F.J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *The Academy of Management Review*, 25(4), s.706-725.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2004). Sounds of Silence. *Journal of Management Studies*, 40(7), s.32-37.
- Namasivayam K. & Zhao X. (2007). An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India. *Tourism Management*, 28, s.1212-1223.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical Climates in Organizations: A Review and Research Agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), s.475-512.
- Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), s.83-98.
- Olfat, M., Rezvani, A., Khosravi, P., Shokouhyar, S., & Sedaghat, A. (2019). The Influence of Organisational Commitment on Employees' Work-Related Use of Online Social Networks: The Mediating Role of Constructive Voice. *International Journal of Manpower*, 41(2), s.168-183.

- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), s.492-499.
- Peng, H., & Wei, F. (2019). How and When does Leader Behavioral Integrity Influence Employee Voice? The Roles of Team Independence Climate and Corporate Ethical Values. *Journal of Business Ethics*, 166, s.505-521.
- Prasadika, G. H. H. P., & Nishanthi, H. M. (2018). Perceived Employee Voice and Organizational Commitment: A Case of Sri Lanka. *Asian Journal of Empirical Research*, 8(9), s.330-341.
- Qi, L., & Liu, B. (2017). Effects of Inclusive Leadership on Employee Voice Behavior and Team Performance: The Mediating Role of Caring Ethical Climate. *Frontiers in Communication*, 2(8), s.1-9.
- Randall, D.M. (1987). Commitment and Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(1), s.460-471.
- Sadeghi, M. & Razavi, M. R. (2020). Organizational Silence, Organizational Commitment and Creativity: The Case of Directors of Islamic Azad University of Khorasan Razavi. *European Review of Applied Psychology*, 70, s.1-8.
- Sarıyıldız, A. Y. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İş Etiği Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), s.116-130.
- Saunders, D. M., Sheppard, B. H., Knight, V. & Roth, J. (1992). Employee voice to supervisors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), s.241-59.
- Seçilmiş, C., & Ceylanlar, N. A. (2019). Birey-Örgüt Uyumunun Etik Algı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Aracılık Etkisi: Helal Konseptli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 12(1), s.39-73.
- Sezgili, K., & Efeoğlu, İ. E. (2020). Etik İklimin Boyutları ve Türleri: Etik Alt İklimlerin Belirlenmesi ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), s.3615-3639.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B. & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, s.67-77.
- Soyalin, M. (2019). *Örgütsel Etik İklim, Psikolojik Güvenlik, Güç Mesafesi Yönelimi ve Çalışan Sessizliği Davranışı Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Soyalin, M., & Karabey, C. N. (2020). Örgütsel Etik İklim ve Çalışan Sessizliği Davranışı Arasındaki İlişki: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü 1. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), s.875-889.
- Sözen, C. H. ve Basım, H. N. (2020). *Örgüt Kuramları*. Ankara: Beta Yayınları.
- Tekin, İ. Ç., & Çelik, A. (2017). Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), s.71-90.
- Tekin, Z. (2018). Bankacılık Sektöründeki Sosyal Pazarlama Uygulamalarının Etik İklim ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(3), s.807-824.
- Teresi, M., Pietroni, D.D., Barattucci, M., Giannella, V.A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate(s), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, s.1-13.
- Uslu, A. (2021). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: TRB 1 Bölgesi Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bingöl: Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Uslu, F., & Aksoy, A. (2019). İşletmelerde Etik Değerlerin Uygulanmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracı Rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), s.163-179.

Wang, H. K., & Yen, Y. F. (2021). How The Organizational Ethical Climate Accounts for Employee Voice Behavior: A Multilevel Analysis. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1(2), s.1-22.

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

Wasti, S. A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions and The Influence of Cultural Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, s.303-321.

Zangaro G. A. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 36(2), s.14-22.

Zenasni, F. & Todd, I. L. (2008). Emotion Related-Traits Moderate the Impact of Emotional State on Creative Potential. *Journal of Individual Differences*, 29(3), s.57-167.

Zhou, X., Wu, Z., Liang, D., Jia, R., Wang, M., Chen, C., & Lu, G. (2021). Nurses' Voice Behaviour: The Influence of Humble Leadership, Affective Commitment and Job Embeddedness in China. *Journal of Nursing Management*, 29(6), s.1603-1612.