

Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri

Conceptual Development of Ethical Climate and Its Impacts on Individuals and Organizations

Seval AKSOY⁽¹⁾, Oya ERDİL⁽²⁾, Alper ERTÜRK⁽³⁾

ÖZ:“Örgütsel Etik İklim (ÖEİ)” kavramı özellikle 2000’li yıllarda üzerinde fazlasıyla araştırma yapılmış olan bir örgütsel davranış çalışma konusudur. Yapılan bu çalışmada, ÖEİ’nin örgütsel özdeşleşme (ÖÖ), örgütsel bağlılık (ÖB) ve kişi-örgüt uyumu (KÖU) kavramlarıyla olan ilişkileri, Kocaeli’nde faaliyet göstermekte olan imalat firmalarında yapılan bir uygulamalı çalışma ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, ÖEİ ile ÖÖ ve ÖB arasında pozitif ilişkinin bulunduğu, ayrıca ÖEİ ile ÖB ve ÖÖ arasındaki ilişkide KÖU’nun kısmi ara değişken rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Bağlılık, Kişi-Örgüt Uyumu

Abstract: *The concept of “Organizational Ethical Climate (OEC)” is a subject matter of organizational attitude research study on which many researchers have been conducted so far, especially after 2000’s. In this research, relationships among OEC and organizational identification (OI), commitment (OC) and person-organization fit (POF) are analyzed through an empirical research conducted in manufacturing firms located in Kocaeli. Results indicate that there are positive relationships between OEC and OI, as well as OEC and OC, also POF mediates the relationships between OEC and OI / OC.*

Keywords: Organizational Identification, Organizational Ethical Climate, Organizational Commitment, Person-Organization Fit

JEL Classifications: M10, M12

1. Giriş

Günümüz iş dünyası, çalışanlarının gerek maddi gerekse manevi anlamda kişisel tatmin düzeylerini oldukça yüksek tutarak istihdam etme çabasıdadır. Bunun yanı sıra karlılık, verimlilik ve etkililik olmak üzere rasyonellik kavramı içinde örgütsel amaçları ele alarak yüksek performans elde edebilen örgüt türleri için arayış devam etmektedir. Arzulanan bu tip sonuçlara erişebilmede gidilmesi gereken yollardan birisi de kuşkusuz ki ahlaki bir süreç tabii olmaktadır. Ahlaki anlamda ilgili kavram kapsamına giren davranış türlerini tüm iş görenlerde geliştirebilmek ve bunu içten gelen, benimsenen bir yapıya kavuşturabilmek esastır. Bu nedenle örgütlerin işçikluları üzerindeki etkinliği hususunda önemi birçok araştırmayla ispatlanmış olan

⁽¹⁾Doğuş Üniversitesi, MYO, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı; sevalaksoy@dogus.edu.tr

⁽²⁾Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü; erdil@gtu.edu.tr

⁽³⁾Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü; alpererturk@duzce.edu.tr; Geliş/Received: 05-04-2017, Kabul/Accepted: 05-10-2017

ÖEİ kavramını, yapısını ve örgütlerin etkinliği üzerindeki etkilerini bilmek onları örgüt içinde arayış bulmak ve ortaya çıkarmak için önem arz etmektedir.

2. Etik, Ahlâk ve İklim

Küresel rekabet ve yaşanan sosyal değişimler nedeniyle her geçen gün etiğin önemi artmaktadır. Etik ve etik uygulamalar örgütlerin yürüttüğü faaliyetlerde yöneticilerin, çalışanların ve yatırımcıların yaklaşımlarını kapsayan tüm davranışların doğru ya da yanlış olmasıyla ilgilidir. Bu nedenle de etik, dengeli toplum ve sürdürülebilir kalkınma için vazgeçilmez bir unsur haline almıştır. Son yıllarda yapılan araştırmalar, sanayileşmiş ülkelerin, iş yapış biçimlerinde etik uygulamalara ağırlık vermeyi kalkınmada bir araç olarak kullandığını göstermektedir. ÖEİ kavramının kuramsal olarak tanımlanabilmesi, kuramla ilgili bir takım kavramlara ilişkin açıklamaları gerektirmektedir. Bu kavramlar; etik, ahlâk ve iklim, ÖEİ kuramında yer alan normatif etik türleri ve örgütsel iklim biçiminde sıralanabilir.

Ahlâk kavramı temelinde değerlendirildiğinde ortaya çıkışı neredeyse insanlık tarihinin ilk zamanlarına kadar uzanan etik, esasında toplumun içinde her zaman var olan ve yaşam içerisinde sorgulanan bir kavramdır. Üzerinde uzun yıllardır çalışmalar yapılan bu kavram son yıllarda tüm bilim dallarının üzerinde giderek daha da çok konuştuğu ve tartıştığı bir yapı haline almıştır. Günümüzde de küresel olarak da ciddi anlamda sorgulanır ve incelenir duruma gelmiş bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2011: 1). Temeli Yunanca'ya dayanan etik kelimesi, ethos'tan türetilmiş ve karakter, mizaç anlamını taşımaktadır. Türetilmiş nitelikte olan bu kavram, ahlaki norm ve değerleri ele alarak ortaya atılmış ve soyut yapıyı ve ideali öne çıkarmaktadır (Büte, 2011:172). Davranışların yönünün ve biçiminin tayin edilmesini ortaya koyan etik, ahlaki değer ve kuralları dikkate alarak söz konusu davranışların temelini araştırır durumdadır. (Erondu ve diğerleri 2004: 349-357).

Etik ve ahlak kavramları sık sık birbirinin yerine kullanılmakla birlikte, farklı anlamlar içermektedir. Etik kavramını belirgin çizgiler çerçevesinde ifade edebilmek mümkün olmamaktadır. Literatüre bakıldığında etiğin ne olduğunu anlatabilmek için farklı biçimlerde tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Sokrat'ın ifadeleriyle Solomon ve Hanson, "her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılması" şeklinde anlatmaya çalışmışlardır. Biraz daha kapsamlı bakıldığında; yapılacak eylemlerin hangileri olacağı/olmayacağı, amaçlar bütünlüğünün ifade edilmesi, sahiplik konusunda nerede durulması gerektiğinin belirlenmesidir (Aydın, 2001: 8). Genel olarak; birbirine karşıt olan kavramların ele alınışında çok yönlü (birey ve toplum) davranışlarda nelerin iyi veya kötü nitelikte olduğuna karar vermek için geliştirilen standartlar, ahlaksal manada ilke ve değerlerin bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Hatcher, 2004: 358).

Bunlara ilaveten etik, bireyleri ve grupları yöneten davranış ilkelerini de incelemektedir. Bu da ahlakın kapsamında olan bir çalışmadır. Öte yandan ahlak ise, etik kapsamında araştırılan bir konu olup bunun yanı sıra benzer anlamda değildir. Etik, bireyin karşılaşılan bir duruma yönelik olarak geliştirmesi gereken aksiyonların değerler yansımaları, ahlak ise bu değer yansımalarının birebir uygulanmasıdır. Ahlak, birey ve gruplarla ilgili neyin doğru neyin yanlış olduğunu söyleyen, davranış biçimlerini belirlerken bunların nasıl ve ne yönde olmasına yönelik standartları kapsarken, etikse ahlaka nazaran nispeten soyuttur ve yazılı nitelikteki

ahlaki standartlardan oluşmaktadır. Yani bir ahlaki standartlar çalışması ve uygulamasıdır. Etiğin amacı bir ahlaki standart yapısı oluşturmaktır. Üzerinde titizlikle çalışılmış; hakkaniyetli ve adaletli bir şekilde hazırlanmış olan bu standartların kabul edilebilir ve uygulanabilir olması gerekmektedir (Velasquez, 2012: 12-13).Kapsam olarak birbirinin içinde yer alan bu kavramların kesişim noktasıysa insanların karşılıklı ilişkilerinde ortaya sermesi gereken davranışların ilişki seviyelerini içeriyor olmasıdır(Sonakin, 2010: 21). Toparlayacak olursak, ahlak, bir değerler yargısı olup, tutum ve davranışların niteliğine ilişkin yargıları içerir, kısaca sonuç ile ilgilendirir. Bunun bir sonucu olarak değerler, gelenekler, inançlar gibi birçok faktöre bağlı olarak oluşur; yani göreceli bir kavramdır. Çünkü ahlak, bir davranışın, tutumun ya da değerlerin iyi-kötü, güzel-çirkin, doğru-yanlış gibi kesin yargılarını içeren ve hükmedici niteliği olan bir kavramdır.

Kavram olarak etiği bir kılavuz veya pusulaya benzetmek mümkündür. Yapılan bu benzetme dâhilinde etiğin de tıpkı bir pusula gibi varılmak istenilen yerin birebir tarifini değil de varılacak yer için doğru rotaları gösterdiği açıktır. Yani doğru ve olması gerekeni göstererek bu yolların takibini arzular niteliktedir. Etiği kendine bir kılavuz olarak gören birey, bunu kendi iradesi çerçevesinde uygulamaya geçirerek karşısında belirtilen değerlerle örtüşmesi halinde ilerleme kaydedecektir(Sağyan, 2011: 62). Etik,öncelikle insana sonrasında topluma iş yapış biçiminin ne şekilde olması gerektiğini saptamada yol gösterici değerler, ilkeler ve standartlar olmasının yanı sıra bir süreçtir. Söz konusu bu zaman zarfında alınacak kararlara yönelirken ve bunlar uygulamaya dökülürken belli bir değerler sınırında hareket edilmelidir (Sabuncuoğlu, 2011: 2).

Bir diğer kavram olan iklim de tıpkı etik gibi Yunanca'dan kökenli olup, “yönelim” ve “eğilimde bulunma” anlamlarını taşımaktadır. Fiziksel durumları da (sıcaklık, basınç, vb.) ortaya koymada yardımcı olan bu kavram işletme biliminde ise; örgütlerde yer alan iş görenlerce örgütün hem iç hem de dış çevresinin ele alınıp yapılan değerlendirmeleri ifade etmektedir(Büte,2011:172). İklim, örgütlerin kendilerinden beklenen, ödüllendirilen ve çalışanlarca desteklenen rutin davranış ve eylemlerini yönetme yollarını kapsar.Litwin ve Stringer'in (1968: 29)belirttiği üzere iklim, kişilerin çevrelerindeki uyarıcılardan beklentileri doğrultusundaki algılamaları sonucu elde ettikleri motivasyon faktörleri şeklinde tanımlanırken, Silva'ya göre ise(2004: 208)kurumun yapısında mevcut olan bazı değer yargılarıyla norm ve prosedürleri de içine alan kapsamlı bir algıdır.Bir başka ifadeyle iklimi; örgütte var olan koşullar, bunların iş görenlerce algılanma düzeyleri ve örgüt bağlamında yaşamsal niteliği ortaya koymak da mümkündür.Yani,psikolojik anlam taşıyan iklim (Trevino, 1990: 195), psikolojik manada örgüt yapısının anlamlandırılması, örgütte yer alan insanların karşılıklı ilişki yapılarının ortaya konulduğu bir kavramı açıklamaktadır (Dönertaş, 2008: 8-9). Örgüt ikliminin algılanışı, kişisel pozisyonlar, içinde yer alınan gruplar, mesleki tecrübelerdeki farklılık durumları sebebiyle kurum içerisinde değişiklik gösterebilir. Bunun yanı sıra, aynı örgütte farklı alt birimler ve oluşturulan çalışma gruplarında dahi ÖEI de olmak üzere farklı iklim çeşitleri içerebilmektedir (Schwepker, 2001: 39).Buna bağlı olarak, örgütsel kültürün bir sonucu ya da göstergesi olarak ele alınan iklim, çalışanların örgütün nasıl çalıştığına dair ortak algılamalarıdır ve nicel olarak ölçülebilmektedir (Schein, 1985).Kohlberg tarafından “ahlaki ortam” temasıyla ele alınan ve birkaç farklı sınıflandırma yardımıyla tanımlaması yapılan etik iklim, “ahlaki çevre”, “ahlaki iklim”“etik atmosfer” ve “etik iş iklimi” kavramlarıyla ifade edilmeye çalışılmıştır. Ancak bu

çalışmada kavram kargaşasına meydan vermemek amacıyla “örgütsel etik iklim” kavramı kullanılacaktır (Büte,2011: 172).

3. Örgütsel Etik İklim (ÖEİ)

Örgütsel iklim, en temel manada ele alındığında; bir örgütün nesnel niteliklerinin örgüt üyeleri tarafından algılanması biçiminde ifade edilebilir. Örgütlerde özellikle üst düzey yönetim ve bireylerin davranışları ile şekillenen örgüt içi çevrenin kalitesine bağlı olan örgüt iklimi, bireylerin algılamasıyla ilgili bir kavramdır. Bu algılamalar, karşılaşılan sorunları açıklamada ve bu sorunlara etkin çözümler ortaya koymada etkilidir (Abbey ve Dickson, 1983: 362). Örgütün sahip olduğu iklim ayrıştırıcı nitelik unsuru olan örgüte has kalıcı özelliklerle, örgütün iş görenlerinin dayanışma, özerklik, güven, birliktelik ve tanınma gibi ortak algılamalarından oluşmaktadır (Aydoğan, 2003: 210).

Genel anlamda bakıldığında ise örgüt iklimi, birey açısından “buralarda işin nasıl yürüdüğünü” algılama biçimi olarak açıklanmaktadır. Bireyin bulunduğu örgütte işin yapılış biçimlerini genel algılayışı ve işyerinde “yaygın iklimin” ne şeklinde oluştuğunu kavraması, ikliminin bir parçasıdır. İş görenin örgüt tarafından ödüllendirilen, destek verilen ve arzulanan davranışa karşılık olarak politikaları, prosedürleri, uygulamaları algılama biçimi iş iklimi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İfade edilen bu algılamalar, bireyin işe ve örgüte yönelik davranışlarında ve tutumunda değişikliklerin meydana gelmesinde ve davranışlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar söz konusu düşünceyi destekleyici niteliktedir (Schminke, ve diğerleri 2007: 175). Yaygın iş ikliminden bahsedebilmek için ilk olarak örgüt sisteminin bireyler üzerinde olan etkileri ve nihayetinde örgüt içindeki çeşitli gruplar üzerindeki etkilerini görebilmek gerekmektedir. İfadelerden de anlaşılacağı üzere örgüt iklimi, değerlendirmelerden daha ziyade hem birey hem de gruplara yönelik “etkiler” üzerine odaklanmaktadır (Denison, 1996: 621).

Elçi'nin de (2005:6) belirttiği üzere; çalışanların etik kapsamındaki davranışlarından ya da bu kapsamın dışındaki davranış kalıplarından sorumlu olan bir yapının varlığı mevcuttur. Belirtilen bu yapıysa örgütlerce muhakkak incelenip içselleştirilmesi gereken niteliklere sahiptir. Netice itibariyle birçok araştırmacının ortaya koyduğu çalışmalarda iş görenleri etik sınırlardaki davranışlara sevk edecek bir takım kurallara bağlı sistemlerin tanımlanıp bunların örgüt bağlamında yönetilmesinin gerekliliği eğilimi göze çarpmaktadır.

Nereden, hangi yol ve yöntemler, sezgi, alışkanlık veya kişinin isteğine dayalı olarak oluşan sonuçlarla elde edilen bilgilerin ÖEİ'nin kapsamına girmediği gibi, günlük yaşananlar ve/veya geleneksellik bağlamında değerlendirilen olgular da ÖEİ'nin unsuru olarak kabul edilmezler. Victor ve Cullen'in (1988) öncülüğünde yapılmış olan araştırmalarla, örgütte bütün bir biçimde hâkimiyet oluşturan etik bakış açısını ifade eden ÖEİ tıpkı bir pusula gibi kabul görmektedir. Örgüt bünyesinde verilecek olan karar ve bunlara bağlı yönlendirmelerin büyük bir kısmına doğrudan etki eden kapsamlı özellik şablonu şeklinde ele alınabilir (Victor ve Cullen, 1988: 102). Amaçlanan örgütün etik düzeyini ortaya koymaktan çok, iş görenlere mevcut sorunları ele alıp bunlara çeşitli çözüm yolları sunmaktır. Sunulan bu yollar vasıtasıyla iş görenlere rehber olabilmek esastır (Barnett ve Schubert, 2002: 281).

3.1. Örgütsel Etik İklimin Yapısı

Victor ve Cullen'e göre (1988: 101) ÖEİ, örgütsel düzeydeki prosedür ve pratiklerin geçerliliğinin en üst seviyede olduğu algılardır. Ahlaki manada da hoşnutluğa sahipliği de ortaya koymaktadır. Başka bir manadaysa ÖEİ, örgütlerde ulaşılmak istenen ve bu anlamda destek gören, bunun neticesinde de ödüle sonlandırılan davranışlar bütünü olarak ele alınmaktadır. ÖEİ, birçok araştırmacı tarafından örgüt bünyesinde doğru veya yanlış olarak benimsenen, kuruma mal edilmiş işlemler bütünü olarak bu bakış açıları altında tanımlama yapılmaktadır (Parboteeah ve diğerleri 2005: 461). Ayrıca ÖEİ, iş görenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları konuların ele alınışlarında etik bağlamda nasıl bir değerlendirme yapacaklarını; yapılan değerlendirmelere göre üretilecek çözümleri de belirlemektedir (Martin ve Cullen, 2006: 175).

ÖEİ, iş görenlerin örgüt içindeki etik norm ve politikalar hususundaki psikolojik algı düzeylerini ifade eden yapıyı temsil etmektedir. İş görenlerce algılanması söz konusu olan ÖEİ politika, ödül, prosedürlerle örgütte var olan resmi olan veya resmi olmayan sistemlerce etkiye maruz kalmaktadır. ÖEİ'nin mevcudiyeti, iş görenlerin karşılaştıkları bazı olaylarda bunları değerlendirmelerinde mevcut olan imkânları tercih etmelerine olanak sağlayarak, iş görenlerin çalışma hayatlarında kabul görülebilir veya kabul sınırlarının dışında tutulabilir durumdaki davranış kalıplarını ayırmak için oldukça önem taşıyan bir araç olarak görülmektedir (Özyer, 2010: 9).

Bu bağlamda bakıldığında ÖEİ türlerini ele almamız gerekmektedir. Victor ve Cullen (1988) tarafından örgütün sahip olduğu değerler düzeyi ölçümlemekten öte, örgütün karşılaştığı ve/veya karşılaşma ihtimalinin olduğu etik anlamdaki problemleri nasıl irdeleyip sonuca kavuşturduğunu ifade eden bir yapı tasarlanmıştır. Söz konusu yapı; temelde iki boyut üzerinden şekillenmiştir. Bunlar, bireysel, örgütsel ve evrensel içerikleri barındıran analiz odakları ve egoizm, yardımseverlikle birlikte ilkeliliği içeren etik kriterlerdir.

3.1.1. Örgütsel Etik İklimin Teorik Türleri

1988'de Victor ve Cullen'in ortak çalışmasıyla ortaya konulmuş olan teorik çerçeve ÖEİ'nin teorik türlerini içermekte ve aşağıdaki tabloda detaylı olarak sunulmaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Etik İklimin Teorik Türleri

Etik Kriterler	Analiz Odakları		
	Bireysel	Örgütsel	Evrensel
Egoizm	Bireysel Çıkar	Örgüt Çıkarı	Verimlilik
Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal Sorumluluk
İlkelilik	Kişisel Ahlak	Örgütsel Kuralve Prosedürler	Kanunlar ve Mesleki Kodlar

Tablo 1 ayrıntılı olarak incelendiğinde ise etik kriter boyutu olarak ifade edilen; karar alınırken örgütün nelere dikkat ettiği ve içinde üç ayrı ana temayı (yardımseverlik, ilkelilik ve egoist iklimler) barındıran yapı karşımıza çıkmaktadır (Akbaş, 2010: 123).

Etik kriter boyutu kapsamında yer alan ilk kavram olan egoizm; ahlaki egoizm felsefesi bakış açısına dayanarak bireylerin kendi çıkarlarını maksimize etmeye yönelik tutum ve davranış geliştireceğini anlatmaktadır. Bu tür iklim türlerinde iş görenler, toplumsal faydaya, toplumun etiksel boyuttaki beklentileri

doğrultusunda bir uyum ve paralellik olamadığını hissedebilmektedirler (Elçi, 2005: 15). İkinci kavram olan yardımsever iklim türünde ise iş görenlerin hem örgütün içinde hem de örgütün dışında yer alan diğer insanların iyilik ve çıkarlarını gözetmektedirler. Alınacak kararlardan başka insanların etkilenme durumlarını muhakkak dikkate alarak, içinde bulunulan grup veya kurumun çıkar düzeyini mümkün olan en yüksek seviyede gerçekleştirecek olan alternatifler tercih edilmektedir. Bu iklim türünde, sadece örgütte yer alanları değil bunlara ilaveten dışarda olanların da iyilikleri düşünülmektedir (Cullen ve diğerleri 2003: 130). Üçüncü iklim türü olarak öne sürülen ilkelilik iklim türünün var olduğu çalışma ortamlarında, somut bir yapı oluşturma görülmektedir. Oluşturulan somutlaştırma ise yasaların ve kuralların somutlaştırmasını ifade etmektedir. Örgütlerin karşılaşılabilecekleri etik iklimlerde ise iş görenlerin örgütlerinde belirlenmiş olan kural veya kodlar çerçevesinde hareket etmeleri beklenilmektedir (Akbaş, 2010:124).

Bir diğer kapsamlı boyut olan analiz odakları Dönertaş'ın da (2008: 25) ifade ettiği üzere evrensel, örgütsel ve bireysel kapsamında üç ayrı boyutta ele alınmıştır. Analiz odağı olarak ele alınan kavram karşılaşılan etik problemlerde alınan örgütsel kararlarda erişilen sınırların tespiti, belirlenen etik kriterleri ve kararların uygulanmasında yer alan ahlaki çerçevenin çıkış noktasını inceleyen unsurdur. Victor ve Cullen'in (1988: 106) ortaya sunmuş olduğu bilgiler temelinde tek tek ifade edilecek olunursa; bireyin birebir kendisiyle ilgili olan yaklaşım bireysel boyutu ortaya koymaktadır. Bir diğeri olan örgütsel boyuttaysa; tıpkı bireysel boyutta olduğu gibi etik davranışların kaynağının belirlenmesiyle yakından ilişkilidir. Üçünü ve sonuncu boyut olan evrensel boyutta da; davranışlarının kaynağının örgütün dışında oluşan ve buradaki oluşumdan kaynaklanan bazı kurallarca gerçekleştiğini iddia eden yaklaşımı işaret etmektedir.

Ayrıntılı olarak sınıflandırılarak ifade edilen etik kriterlerle analiz odakları boyutları temelde bireysel çıkarlar ve örgüt çıkarları, verimlilik, takım çıkarları, arkadaşlık, kişisel ahlak, sosyal sorumluluk, örgütsel kurallar ve prosedürler, kanun ve mesleki kodlar olarak dokuz farklı ÖEİ tipini temsil etmektedir.

3.1.2. Uygulamalı Örgütsel Etik İklim Türleri

Literatüre bakıldığında dokuzlu bir yapıya sahip olan iklim pratik anlamda beş farklı yapıda ortaya konulmaktadır. Bunlar; araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, kanunlar ve mesleki kodlar, kurallar ve bağımsızlıktır. ÖEİ'nin etkin sonuçlara ulaşmada kilit rol oynadığını ifade eden araştırmacılar, etik kapsam dışında kalan bir iklimin var olduğu örgütlerde etkin olmayan sonuçlara ulaşılacağını iddia etmektedirler. Ayrıca, ÖEİ'nin etkinliğinin, örgütün stratejisiyle, karar verme süreci ve uygulama mekanizmalarıyla olan uyumu söz konusu faktörlerin artacağını öne sürmektedir (Yağmur, 2013: 27).

Tablo 2. Uygulamalı Örgütsel Etik İklim Türleri

Etik Kriterler	Analiz Odakları		
	Bireysel	Örgütsel	Evrensel
Egoizm	Araçsallık		
Yardımseverlik	Baskalarının iyiliğini İsteme		
İlkelilik	Bağımsızlık	Kurallar	Kanunlar ve Mesleki Kodlar

Tablo 2 incelendiğinde uygulamalı ÖEİ türlerinin beşli yapısı Kohlberg'in ifade ettiği ahlaki yargılamanın üçlü yapısıyla mukayese edilebilir durumdadır. Öncelikle araçsallık boyutu geleneksel öncesi muhakemeye karşılaştırılırken, kişinin başka insanların iyiliğini istemesi geleneksel muhakemeye örtüşmektedir. Geleneksel sonrası muhakeme ifadelerine karşılık gelenler ise bağımsızlık, kanunlar, kurallar ve mesleki kodlar biçiminde karşımıza çıkmaktadır (Schimke ve diğerleri 2005: 140).

3.1.3. Örgütsel Etik İklimin Boyutları

Victor ve Cullen (1988), faktör analizi sonucunda ÖEİ'yi beş boyutlu olarak ele almışlardır. Bu boyutlarsa; başkalarının iyiliğini isteme, araçsallık, bağımsızlık, kurallar, kanun ve kodlardır (Victor ve Cullen, 1988: 112).

Başkalarının iyiliğini isteme iklimi, faydacı bir bakışı esas almaktadır. Her bir birey bir başkasının iyi oluşu ile ilişkili içten bir ilgiye sahip durumdadır. Ayrıca iş görenler, çalışma arkadaşlarına, örgüte ve dış çevrede yer alanlara karşı nezaketli davranışlarına bağlılık göstererek örgütte ve örgütün dışında başkalarının iyiliklerini isteme haliyle yakından ilgilenmektedirler (Victor ve Cullen, 1988: 112). Shapira-Lishcinsky ve Rosenblatt (2009: 720) tarafından yapılan araştırmalar da bu ifadeyi iş görenlerin en çok bu iklim türünü destekler yapıda olduklarını ortaya koyarak destekler niteliktedir. Araçsallık iklimi, temelde arzulananın iş görenin kişisel düzeydeki çıkarlarını olabilecek en üst düzeye çıkarılmasına dayalı olan ve çalışanlarda kişisel çıkar ve menfaatlerine fayda sağlayacak düşüncesine dair bir inanış hâkimdir (Tsai ve Huang, 2008: 567). Böyle bir iklimin algılanması halinde iş görenler çalıştıkları bölümlerini, etiksel düzeyde kişisel çıkar bakışıyla karar alınmasını destekler nitelikte harekete geçireceklerdir. Bu esnada çalışma arkadaşlarının elde edebilecekleri faydaları görmezden gelmektedirler. Bireysel çıkarların, çoğunluk olarak adlandırılan topluluğun çıkarlarından daha önemli görüldüğü açıktır ve dolayısıyla verilen kararların neticesinde doğacak sonuçları dikkate alınmamaktadır (Wimbush ve diğerleri 1994: 639). Bu gibi durumlarda birey başka birinin iyiliği gözetmekten kaçınan şekilde hareket etmektedir (Martin ve Cullen, 2006: 178). Bağımsızlık iklimi, temelde her insan, kabul görebilecek sınırlar dâhilinde hazırlanmış olan ilkelere bağlı kalarak kişisel düzeyde ahlak anlayışı ve inancına göre hareket etmektedirler. Bağımsızlık ikliminde ahlaki yargının bireysel standardı karar alma kriterlerinin öncülü olma görevini üstlenmektedirler. Bağımsızlık boyutu, ilkelilik etik kriteri ve kişisel odak seviyesini kapsayarak iş görenler, çalıştıkları kurumlarının etik davranışlarla bu davranışların ödüllendirilmesine yönelik gösterdiği ilginin algılanma durumuyla orantılı olarak örgütsel bağlılıklarının da bu düzeyde oluşacağını sonucunu ortaya koymaktadır (Khuntia ve Suar, 2004: 17). Kurallarda ise örgütte yer alan iş görenlerden beklenenin, örgütün sahip olduğu kurallara ve prosedürlere uymanın temel bir beklenti olduğu bu iklim türünde içsel faktörlerin karar mekanizmalarında oldukça fazlaca etkisi görülmektedir. Bu etkinin yönlendirmesiyle kararlardaki yönler; kurumun barındırdığı ve/veya barındıracağı ilkelerin neler olacağı yardımıyla belirlemektedir. Kurallar, ahlaki anlamda verilecek kararlar için birer öncü niteliğindedirler (Wimbush ve diğerleri 1994: 639). Bu nedenle, örgütün sahip olduğu kurallar bütünü yer aldığı çevrenin kurallarıyla bir bütün oluşturacak biçimde şekillendirilmelidir. Bunun neticesinde de çalışanların içinde buldukları örgütün kurallarına tamamen uyum göstermeleri beklenilmektedir (Tsai ve Huang, 2008: 567). Son olarak da, hem örgütler hem de iş görenler için geniş bir çerçeve çizmekte olan *kanun ve kodlar*, evrensel anlamdaki ilkelerin bütünüyle değerlendirildiğinde kabul sınırlarında yer alan belirli davranış kurallarını içermektedir. İşgörenlerin

başkalarınınca belirlenen ve/veya mesleki kod ve talimatları dâhilinde uyumlaşma gerektiren bu iklim türünde kanunlar ve kodlar vasıtasıyla yönlendirme yapılan örgütlerin karar sürecinde dış faktörlerin kuralları kabul görmektedir (Öğüt ve Kaplan, 2011: 194). Buna bağlı olarak da iş görenler yasa benzeri dışarıdan önemli etkisi olan sistemlere bağımlı olarak karar mekanizması geliştirmektedirler (Erben ve Güneşer, 2008: 630).

4. Örgütsel Etik İklimin Bireysel ve Örgütsel Kavramlarla Etkileşimi

Sahip olunan değerlerin bireysel ve örgütsel sonuçları üzerindeki etkileri, birey ve buldukları örgütler çerçevesinde değer uyumu başlığıyla çok uzun süredir incelenmektedir. Bu bağlamda da ÖEİ, günümüz çalışma dünyasında neredeyse olmazsa olmaz bir yapı teşkil etmektedir. Carroll 'ın (1991) da belirttiği gibi, son 50 yıldır iş dünyasının sosyal performansına gittikçe artan bir ilgi söz konusudur.

Öncelikle örgüt ve birey arasındaki değer uyumundan bahsedebilmek için bazı gerek şartlar söz konusudur. Bunlar ifade edildiğinde ilkinin; en azından bir tarafın ihtiyacını diğer tarafın anlaması, bir diğerinin; aynı temel özelliklerin paylaşılması ve üçüncüsünün de her ikisinin birden sağlanması olduğu rahatlıkla ifade edilebilmektedir (Herrbach ve Mignonac, 2007: 304). Kişi-örgüt uyumunun (KÖU) ölçümü için, bireyin ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanıp karşılanmadığına veya bireyin kişilik özelliklerinin örgütün genel özellikleriyle uyumlu olup olmadığına bakmak doğru bir yaklaşımdır (Jung ve diğerleri 2010: 539). Değer uyumu, bireyin kendi değerleriyle örgütün değerleri arasındaki bir anlaşma niteliğindedir. Tüm bu ifadelerin neticesinde; genel iş ikliminde olduğu gibi, birey ve örgütün etik değerleri arasındaki uyumun bireyin işe yönelik davranışları üzerinde etkili olmasını beklemek doğru bir davranıştır (Ambrose ve diğerleri 2008: 325). Buna bağlı olarak da çoğu iş gören etik yapıda bir örgütsel iklimin hâkim olduğu örgütlerde yer almak ve burada uzun süreli olarak istihdam edilmek istemektedir.

KÖU süreci incelendiğinde, dört gözlem sürecinin olduğu görülmektedir. İlk ikisi bireyin özellikleri ve örgütün özelliklerine yönelik bütünleyici/tamamlayıcı uyum, üçüncüsü ihtiyaçlar- arz tasarımına yönelik uyum ve sonuncusu da yukarıda ifade edilen iki bileşenin ortak noktalarının açıklanmasına yönelik gözlem süreciyle ilgili uyumdur. Bu bağlamda belki de bütünleyici/tamamlayıcı uyum örgüt iklimini ve bireyi açıkladığı için KÖU açısından gereklidir (Kristof, 1996: 5). Bütünleyici uyumda, örgütün belirleyici özellikleri ile (örgüt kültürü, iklimi, değerleri, amaçları ve normları) kişinin belirleyici özelliklerinin (bireyin kişiliği, değerleri ve amaçları) ortak noktada buluşması ve bunun düzeyinin yüksek olması KÖU olarak ifade edilmektedir (Kılıç, 2010: 22). Gerek örgüt sahip olduğu ve/veya sahip olmayı arzuladığı sosyal sorumluluğu ve örgütün sosyal performansı çalışmalarında bu faktörlerle örgütün şöhret ve imajı arasındaki ilişkilerin, yine bu faktörler ile iş görenin örgüte çekilmesi ve örgütte tutulması arasındaki ilişkilerin (Cable ve Judge, 1996) önerildiği görülmektedir. Benzer şekilde, işverenleriyle uyumlu ve örtüşen düzeyde etiksel değerleri olan işgörenlerin, daha bütünleyici bir uyumluluk gösterdikleri, kendi etiksel yönelimlerinin işverenlerinin yönelimleri ile uyumsuz olduğunu düşünenlere göre daha yüksek düzeyde işinden ayrılmama eğilimleri olduğu bilinmektedir (Coldwell ve diğerleri, 2008: 611). Literatüre de bakıldığında ÖEİ ile KÖU arasında istatistiksel düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiş olduğu görülmektedir.

Literatürdeki bazı çalışmalarda (Hunt ve diğerleri, 1989 ve Singhapakdi ve diğerleri, 1994) bireylerin bir kez istihdam edildiklerinde kendi kendilerine örgütsel sosyalleştirme süreçleriyle ve spesifik liderlikle ahlâkî muhakemelerini yükseltecekleri öngörülmüşse de Coldwell ve diğerleri, araştırmalarında bireylerin etiksel uyumluluk algılarındaki farklılıkların, ahlâkî gelişim düzeylerinden kaynaklandığını varsaymaktadırlar. İnsanların örgütlerinden sosyal performans beklentileri, var olan performanstan her zaman daha yüksektir önermesi bir takım durumlarda geçerli değildir. Coldwell vd.'nin araştırmasında, örgütlerde sosyal sorumluluk taşıyan ya da etiksel davranış örneği uygulamalar, iş görenlerin genel örgütsel tatminlerini yükseltmektedir. Diğer bir ifadeyle, etik bir iklimi ve etik bir yönetimi olan örgütlerde iş görenlerin KÖU da yüksek düzeyde olmaktadır. Coldwell vd.'nin açıklamalarına göre, bireyler farklı etiksel beklentileri temelinde örgütleri farklı biçimde algırlar. Kişisel / örgütsel etiksel uyumluluklarının, uyumsuzluklara nazaran daha yüksek düzeyde çekilim ve tutulma geliştirecektir. Diğer taraftan çelişik uyumsuzluklar ise belirsiz sonuçlar geliştirebilecektir varsayımı mevcuttur. Cable ve Judge'ın (1996) araştırmasında, iş başvurusu yapanların, potansiyel işverenlerin değer yapılarıyla kendilerinininkilerin uyumlarına ilişkin algılarının işe alma ve yerleştirmede çok önemli olduğunu göstermişlerdir. Cable ve Judge'ın (1996) ilgili araştırmalarında ölçülen değerler arasında Coldwell ve diğerlerinin araştırması bakımından önem taşıyan şu değerler de bulunmaktadır. Bunlar; "kişisel sorumluluk üstlenmek", "hakkaniyet", "tolerans", "açık bir yönlendirici felsefe", "sosyal bakımdan sorumlu olmak" ve "iyi bir şöhrete sahip olmaktır". Bu çerçevede, etiksel değerlerin, potansiyel işverenlerin çekiciliğini KÖU bakımından etiksel zeminde etkilediği kolaylıkla ortaya konulmaktadır (Coldwell ve diğerleri, 2008:616). Coldwell vd.'nin modeline göre, örgütün etiksel yöneliminden kaynaklanan örgüt şöhreti, hem yönetim uygulamaları hem de sosyal sorumluluk davranışları bakımından, işgörenlerin KÖU'na ilişkin algılarını önemli biçimde etkilemektedir. Bulgulara göre işgörenlerin etiksel uyumluluk duyguları, onların örgütle ilgili genel tatmin duygularını ve örgütte kalma duygularını etkilemektedir. Özetleyecek olursak; Coldwell ve diğerlerinin araştırmasındaki önermeler şöyle maddelendirilmiştir (Coldwell ve diğerleri, 2008:620):

- a) Bireysel etiksel yönelimler ile örgütün etiksel şöhreti arasındaki uyumluluklar, potansiyel yeni işe alınacaklarda olumlu tutum ve davranışlar geliştirecektir.
- b) Bireysel etiksel yönelimler ile örgütün etiksel şöhreti arasındaki uyumsuzluklar, potansiyel yeni işe alınacaklarda olumsuz tutum ve davranışlar geliştirecektir.
- c) Bireysel etiksel yönelimler ile örgütsel etiksel iklimler arasındaki uyumluluklar, iş görenlerde olumlu tutum ve davranışlar geliştirecektir.
- d) Bireysel etiksel yönelimler ile örgütsel etiksel iklimler arasındaki uyumsuzluklar, iş görenlerde olumsuz tutum ve davranışlar geliştirecektir.
- e) Bireysel etiksel yönelimler ile etiksel iklimler ya da örgütün etiksel şöhretleri arasındaki çelişik uyumsuzluklar örgütle ilgili belirsiz tutumsal ve davranışsal sonuçlar geliştirecektir.

Grup davranışlarına zemin oluşturan ve bilişsel bir yapı olan Sosyal Kimlik Teorisi temelinden hareketle ortaya çıkan ve Scott ve Lane'nın da (2000) ifade ettiği üzere "psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmek" anlamını barındıran örgütsel özdeşleşme bireyin kendisiyle örgütünü yekvücut olarak görmesidir. Ayrılmaz bir bütün gibi görebilmek için muhakkak ki benimsenip içselleştirilmesi gereken bazı şartlar söz konusudur. Sosyal kimlik yapısının oluşmasında işgörenin

kendisini belirli bir kategoriye ya da gruba ait hissetmesine imkân verecek yapılar gereklidir. Öncelikle, birey ve örgütün inançlarının, değerlerinin birbiriyle uyumu (Valentine ve diğerleri, 2002: 350) kişinin ve örgütün birbirlerini tercihlerinde etkili olmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, örgütün güttüğü amaçların işgörenleriyle uyumasıdır (Ashforth ve Mael, 1989: 20-39) ve işgörenlerin örgütlerinden beklentileriyle elde ettikleri arasındaki dengeyi de açıklamaktadır. Özdeşleşme temelinde örgütle birlik ve beraberlik mantığıyla bütün olmayı savunan niteliği taşımakta ve derin bir aidiyet hissini yansıtmaktadır (Bartel, 2001:379). İfadelerin de belirttiği üzere kaçınılmaz olarak KÖU'nun işgören ve işveren taraflarınca yüksek olarak algılanması pozitif yönde sonuçları beraberinde getirecektir. Özellikle iş görenlerin işe yönelik davranışlarında olumlu sonuçlar meydana getirerek işe yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilenmektedir (Kılıç, 2010: 21). Derecelendirme yapıldığında, uyum seviyesinin yüksek olarak bulgulanması örgütsel özdeşleşmeye olumlu yönde yansımaktadır. Aksi durumdaysa; örgütlerde istenilmeyen bir durum olan ve çalışanın kendisini örgütünde tanımlayıp ifade ettiği biçimde bulamaması halinde görülen örgütle özdeşleşme gerçekleşecektir (Valentine ve diğerleri, 2002: 350).

Kişinin kendisini örgütüyle bütünleştirmesiyle açıklanabilecek olan özdeşleşme, yüksek seviyede benzeşimi gerektirmektedir. Rousseau (1998), örgütle özdeşleşmeyi durumsal özdeşleşme ve derin yapılı özdeşleşme şeklinde iki başlıkta ele almıştır. Temel düzeyde olan, örgüt içinde belirli bir durumla ilgili olarak algılanan, yarar durumunda oluşan ve örgüt içerisinde zamanla daha da derin bir yapı olan durumsal özdeşleşme (Polat, 2009: 19), derin yapılı özdeşleşme şeklinde bireyin işyerindeki benlik kavramını yeniden şekillendirmektedir. Bu düzeyde örgüt ve birey arasında iş ilişkisi zihinsel temelli oluşmaktadır (Rousseau, 1998: 218). Verbos ve diğerleri (2007), bu yapının olumlu etik örgüt iklimine sahip örgütlerde daha fazla görülmesinin beklenildiğini, çünkü örgüt içindeki etik kodların içselleştirilmesinin derin yapılı özdeşleşmeye olumlu katkı sağladığını öne sürmektedirler. Bu iki durum değerlendirildiğinde, durumsal özdeşleşmenin derin yapılı özdeşleşmeye göre başlangıç aşamasında örgütteki etik değerleri benimseme açısından yüksek düzeyde olumlu belirtiler göstermese de zamanla özdeşleşmenin derinlik kazanması ile (örgütle özdeşleşme sağlanması ile) örgütteki etik değerlerin benimsenmesinde gelişme sağlayacağı söylenebilmektedir.

Örgütlerde var olan iklimin etik düzeyde algılanıyor olması, KÖU ile oluşturacağı bütünleşme durumunda bireyin örgütüyle olan ilişkisinde uyum seviyesini de fazla olarak hissetmesi için olanak sağlayacaktır. Birey veya örgüt bağlamında mevcut algılayışın etiksel çerçevede olması, iş görenin yaptığı işiyle özdeşleşmesinde olumlu sonuçlar doğurmaktadır. İş gören yüksek seviyede etik bir anlayışı içinde barındırıyorsa ve buna rağmen benzer durum çalışmakta olduğu örgütün içinde yoksa iş görenin elde edeceği başarısı adına değerlerin uyumu konusunda bir baskı söz konusu olmaktadır. Bunun aksi bir durum varsa, iş gören etik manada zayıfken örgütün etik değerlere olan bağlılığı güçlüyse yine iş gören örgütte kendini kolaylıkla ifade edemeyecek ve iş görenin örgütüne karşı olan düşünce yapısında kaçınılmaz olarak farklı bir yapı görülecektir (Lopez ve diğerleri, 2009: 595). Değer algılamalarında düşünce farklılığının olması veya bu anlamda örgüt ve birey arasında bir değer uyumsuzluğu olması, bireyin özdeşleşmemesine veya özdeşleşme düzeyinin düşmesine neden olmaktadır. Bir başka konu ise Valentine ve diğerlerinin (2002) örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumuna yönelik yapmış olduğu çalışmada belirttiği gibi, bireyin aslında örgüte bağlılık hissetmesi, bireyin örgütün değer

anlayışına katkı yapmasına olumlu olarak yansır. Bu durum aslında örgütsel özdeşleşme için de geçerli bir durum teşkil etmektedir.

Genel manada ÖEİ, etik bir çerçeve kapsamında politikalar ve prosedürlerden oluşturulmuş olan örgüt yapısının algılanış biçimidir. Çalışanların ÖEİ algılayışları, örgütün sahip olduğu prosedür, politika, ödül ve ceza sistemlerini göz önüne alarak yaptıkları değerlendirmelere dayalı olarak kabul sınırlarındaki tutum ve davranışların neler olacağına işaret etmektedir (Martin ve Cullen, 2006: 177). Örgütte üst yönetim ÖEİ'nin şekillenmesinde ve kalıcı hale gelmesinde kritik rol oynamaktadır ve bu nedenle de bu durumun mevcudiyeti için çaba göstermesi gerekmektedir. Örgütün yönetim kademesinin örgütteki etik kod yapılarını, politika ve öneri kapsamına giren unsurları desteklememesi durumunun söz konusu olması ve bunları işleyişin dışında bırakması halinde örgütteki iklim yapısı etik kabul sınırlarından çıkacaktır. Yaşanacak bu ve benzeri durumlarda ise örgüt bağlamında uzun dönemli bir varlığın yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılıkla yaşanması mümkün görülmemektedir.

Çalışma ortamlarında yoğunlukla karşı karşıya gelinen etik temelli problemlerle etik sınırlarda değerlendirilip kabul edilemeyecek davranış türleri iş görenlerin birbirleriyle çatışmalarına ve hatta karşılıklı saldırganlığa dönüşebilmektedir. Bir bütünlük ve huzur ortamı sağlayan etik bir örgüt yapısının olmadığı örgütlerde iş görenlerin işlerine yönelik tatminleri, işlerini gerçekleştirirken yaşadıkları motivasyon düzeyleri, bunlara dayalı olarak ortaya koydukları performansları hızlı bir düşüş ivmesi sergileyecektir. Tüm bu unsurların yaşanması sonrasında ise kaçınılmaz bir biçimde iş görenler örgütlerinden uzaklaşacak ve örgütlerine olan bağlılıkları azalacaktır. Gerek iş gören gerekse örgüt temelli sebeplerden doğan etik dışı olarak nitelendirilebilen rüşvetçilik, haksız kazanç, yıldırmaya yönelim, eşitsizlik ve adaletsizlik davranış tipleri öne çıkmaktadır. Söz konusu davranış kalıplarının örgütün içerisinde varlığını göstermesinin önlenmesi maksadıyla ÖEİ yapısının ve etik ilkeler bütünü'nün bütün iş görenlerce önem arz edip benimsenmesi bir gerekliliktir. Örgütlerde temel dayanağı etik niteliklere sahip davranışların mevcut olmasında etik ilkelere bağlı olan ve yönetim tarafından desteklenen bir kültür yapısı, etik ilkeleri kendine rehber edinmiş bir lider temeli oluşturmaktadır. Bunlara ilave olarak ise, etik sınırlar çerçevesinde verilen yönetim kararları ve yine etik ilkeleri benimseyerek programlanan eğitim vb unsurlar önem teşkil etmektedir (Şahin ve Dündar, 2011: 131).

Örgütün sahip olduğu değerler, norm ve yapı sistemi iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını ciddi manada etkilemektedir. İş görenlerin örgütsel bağlılıkları; kurumlarıyla kendileri arasında oluşan benzeşimden meydana gelmektedir. Kendini örgütüne ait hissetme seviyesine dayalı olarak derecesi farklılaşacaktır. Örgütün iş görenlerle karşılıklı olarak inşa ettiği bağlarla kritik başarı faktörü olan çalışanları paylaşılan ortak değer ve hedefler dâhilinde bir araya getirerek ait olma hissiyatı oluşturulabilir (Öğüt ve Kaplan, 2011: 194). Yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere iş görenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde öneme sahiptir. Söz konusu önem örgüt ve iş gören arasındaki ilişkide oluşan uyum sonrası yaratılan bağlılıktır. Bu sayede, iş görenin örgütüne olan bağlılık düzeyi artıkça iş görenlerin devamsızlıkları, işten ayrılma niyetleri ve işten kaytarmaları gibi istenmeyen durumlar olabilecek en alt seviyeye çekilecektir.

Örgüt ortamında etik bir iklim ortamı yaratılırken, örgütün amaçları ve değerleriyle örtüşen bir yapının tesis edilmesi gerekmektedir. İş görenlerin içten gelen davranışlarla örgütün yararını maksimize edecek davranış kalıplarını oluşturacak ve yine iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını devamlı hale getirecek şekilde bir tasarımın ortaya konulması şarttır. Böylelikle, iş gören beklediğini örgütünde bulacak, örgütüne kolaylıkla bir bağlılık hissetmeye başlayacaktır.

Farrell'in (2005) belirttiği gibi, çalışanlarca makul seviyede ücret, düşük seviyedeki sözleşme ihlalleri, karşılıklı güven ortamları gibi benzer bazı önemli unsurlar örgütteki etik iklimin varlığını güçlendirecektir. Bunun yanı sıra, ÖEİ'yi geliştirebilmek için yapılacak bazı uygulamalar yardımıyla sosyal programlarda da iyileştirmeler sağlanabilir. Bu uygulamalara örnek olarak; aile-iş programları, iş görenlerin pay sahipleri olma planları, toplumsal hizmetler vb. sayılabilir. İş görenlerin vakitlerinin büyük bölümünü iş yerinde geçirmesi nedeniyle bireye karşı gösterilen iyi niyet ve saygı genellikle iş görenin sadakatini yükselterek, örgütün amaçlarına yönelik politikalarını destekleyen bir özelliğe sahiptir (Akbaş, 2010: 125-126).

Başarı odaklı örgütlerin sahip olduğu örgüt iklimlerinin değişim ve iş görenleriyle uyumlaşmaya açık bir yapıda olmaları gerekmektedir. Örgüt ortamında yaratıcılığı destekleyen, bunlara ortam hazırlayan iklimlerin varlığının iş görenleri süreçlere dâhil etmede önemli birer rolü vardır. İş görenler kendi düşüncelerinin arkasından giderek özgürlükçü bir anlayışı benimseyebileceklerdir. Böylelikle, iş görenlerin örgütte istekli bir şekilde işlerini icra etmeleri gerçekleşecek ve nihayetinde ise örgüte yönelik bağlılıkları oluşacaktır (Gümüştakin ve diğerleri,2010: 8).

Tüm bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar ve kavramların birbirleri arasındaki ilişkiler dikkate alınarak, bu çalışmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:
 Hipotez 1: Etik İklim ile Örgütsel Özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki vardır.
 Hipotez 2: Etik İklim ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
 Hipotez 3: Kişi-Örgüt Uyumu, Etik İklim ile Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkilerde aracılık rolü oynamaktadır.

5. Yöntem

5.1. Örneklem ve Prosedür

Bu çalışmada önerilen hipotezleri test etmek üzere, Gebze Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli firmalarda çalışan mavi yakalı çalışanlardan veri toplanarak araştırma yürütülmüştür. Araştırmaya başlamadan önce veri toplama aracı olan anket formunun uygulanabilmesi için Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan işletmelerle karşılıklı olarak gizlilik sözleşmesi imzalanmıştır. Ardından da anket formları yüz yüze ve posta yoluyla olmak üzere yaklaşık altı aylık (Aralık 2015/Mayıs 2016) bir zamanda uygulanmıştır.

Çalışma kapsamında dağıtılan 350 anket formundan 323 tanesi geri dönmüş ve bunlardan da gerek eksik cevaplama gerekse tek bir ifadeye birden fazla kodlama yapılmış olması nedeniyle 13 tanesi analiz dışında tutularak 310 tane anket formuyla analizler tamamlanmıştır. Ankete katılım kesinlikle gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiş, katılımcılardan demografik bilgiler dışında kişisel herhangi bir bilgi toplanmamıştır.

Çalışmada kullanılan tüm anketler orijinalde İngilizce olarak geliştirilmiş, bu çalışma maksadıyla geri-tercüme tekniği kullanılarak Türkçe'ye çevrilmiştir (Brislin, 1980). Ayrıca, çalışma gerçekleştirilmeden önce bir pilot çalışma yapılarak, ankette yer alan soruların çalışmanın örneklem kümesini oluşturan beyaz yakalı çalışanlar tarafından anlaşılabilirliği test edilmiştir. Anketler, araştırma ekibi tarafından doğrudan kişilerin kendilerine teslim edilmiştir. Anketler dağıtılmadan önce, çalışmanın amacı açıklanmış ve katılımın tamamıyla gönüllü olduğu tüm katılımcılara hatırlatılmıştır. Ayrıca, her ankete bir giriş yazısı eklenerek, katılımcıların kimlik bilgilerinin alınmayacağı ve anket sonuçlarının bu bilimsel çalışma dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacağı, ayrıca toplanan verilerin üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı hakkında bir ön bilgilendirme yapılmıştır. Anketler cevaplandıktan sonra, katılımcılar tarafından doğrudan araştırma ekibine teslim edilmiştir.

Katılımcılardan demografik bilgiler dışında kişiye yönelik herhangi bir veri toplanmamıştır. Demografik bilgilere göre, katılımcıların %86,8 'inin, 269 kişinin erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarının dağılımına bakıldığında 199 kişiden oluşan çoğunluğun yani toplam katılımcıların %64,2'sinin evli olduğu tespit edilmiştir. Yaş dağılımında ise %34,2'si 18-29 yaş aralığı ve büyük çoğunluğu ifade eden değer olan %51,6'lık oranla 30-39 yaş aralığında 160 kişi yer almakta ve araştırmaya dâhil olan tüm çalışanların yaş ortalaması da 33,03 (standart sapma 6,76) olarak hesaplanmıştır. Mezuniyet seviyeleri ise; %46,8 liseyken %23,9'u ise lisans eğitimini tamamlamış olarak görülmektedir. Buldukları birimdeki personel sayısı ise 11-25 personelden oluşmakta ve %40'lık bir kitleyi temsil etmektedir. Çalışanların şuan çalışmakta oldukları kurumlarındaki hizmet süreleri ağırlıklı olarak 6-10 yıl (%31,6) ve 1-5 yıl (%30) aralıklarında seyrederken bunların yanı sıra uzun yıllardır (21 yıldan daha fazla) aynı kurumda çalışan 24 kişi (%7,7) olduğu da görülmektedir. Meslekteki toplam hizmet süresinin ise 1-5 yıl aralığında (%31,9'luk) ve 6-10 yıl (%29,7) aralıklarında olduğu saptanmıştır.

5.2. Kullanılan Ölçekler

Anketlerde yer alan tüm sorular, beşli Likert tipi ölçekle ölçülmüş olup, bu ölçekte "1: Kesinlikle Katılmıyorum", "5: Tamamen Katılıyorum" anlamına gelmektedir. Tüm sorular için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, ölçek güvenilirliği için Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Ankette yer alan tüm faktörler için güvenilirlik değeri asgari kabul edilebilir güvenilirlik düzeyi olan 0.70'in üzerinde bulunmuştur (Nunnally, 1978).

Bu çalışmada Etik İklimi analiz edebilmek amacıyla, Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen ve test edilen 36 soruluk ve üç boyuttan oluşan etik iklim anketinin adapte edilmiş 24 soruluk versiyonu kullanılmıştır. Bu ölçekte, İlkelik İklimi 12 soruyla, Yardımsızlık İklimi ise yine 12 soruyla ölçülmüştür. Örgütsel Bağlılığı ölçmek amacıyla, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen 18 soruluk ölçek adapte edilerek kullanılmıştır. Bu ölçekte Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık boyutlarının her biri 6'şar soruyla ölçülmüştür. Örgütsel Özdeşleşme ise, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve test edilen 6 soruluk ve tek boyutlu ölçek ile ölçülmüştür. Son olarak, Kişi-Örgüt Uyumunu ölçmek üzere, Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen 4 soruluk ve tek boyutlu ölçek kullanılmıştır.

5.3. Faktör Analizleri

İlk olarak çalışmada kullanılan faktör yapılarının geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek üzere, AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Güvenilirliği yüksek bir faktör yapısının oluştuğunu belirleyebilmek üzere, literatürde daha önce önerilen uyum endeksleri kullanılmıştır (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2006). Bu çerçevede kullanılan uyum endeksleri; ki-kare değeri (χ^2) ve bu değer in serbestlik derecesine oranı (χ^2/df), yaklaşım hatasının karekök değeri (root mean square error of approximation – RMSEA), karşılaştırmalı uyum endeksidir (comparative fit index – CFI), normlu olmayan uyum endeksi (non-normed fit index – NNFI) ve normlu uyum endeksi (normed fit index – NFI) değerleridir.

Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizleri, iki boyutlu etik iklim, üç boyutlu örgütse bağlılık, tek boyutlu örgütsel özdeşleşme ve yine tek boyutlu kişi-örgüt uyumundan oluşan yedi faktörlü yapının iyi bir uyuma sahip olduğunu ($\chi^2=3505,42$, $p<0,01$, $df=1253$, $\chi^2/df=2,79$ (<3), CFI=0.87; NFI=0.78; NNFI=0.85; RMSEA=0.07) göstermektedir. İlave olarak, anketteki tüm sorular, istatistiksel olarak anlamlı şekilde kendi faktörleri içerisinde yer almış (en düşük t değeri 4,32'dir), bu durum ölçeklerin yapı geçerliliği konusunda da destekleyici bir sonuç sağlamıştır.

5.4. Hipotezlerin Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistik verileri, Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri ve korelasyon katsayıları Tablo 3'de özetlenmiştir.

Tablo 3. Tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik ve korelasyon değerleri

	Ort.	St.Sap.	Eİİ	EYİ	DUB	DEB	NOB	KÖU	ÖÖ
Eİİ	3,77	0,15	0,89 α						
EYİ	3,68	0,12	0,68**	0,92 α					
DUB	3,65	0,07	0,52**	0,63**	0,91 α				
DEB	3,49	0,15	0,48**	0,50**	0,46**	0,85 α			
NOB	3,58	0,13	0,53**	0,58**	0,65**	0,61**	0,83 α		
KÖU	3,47	0,09	0,55**	0,61**	0,66**	0,43**	0,58**	0,91 α	
ÖÖ	3,74	0,17	0,46**	0,54**	0,57**	0,44**	0,53**	0,57**	0,90 α

** Katsayılar 0.01 düzeyinde anlamlıdır. * Katsayılar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

α : Cronbach Alpha Güvenilirlik katsayısı

Eİİ: Etik İkkelilik İklimi

DUB: Duygusal Bağlılık

NOB: Normatif Bağlılık

ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme

EYİ: Etik Yardımseverlik İklimi

DEB: Devam Bağlılığı

KÖU: Kişi-Örgüt Uyumu

Çalışmanın hipotezlerini test etmek üzere, hipotezlerde öngörülen ilişkileri içeren model yapısal eşitlikler modellemesi ile test edilmiştir. Sonuç model için elde edilen uyum endeks değerleri ($\chi^2=0,86$, $p<0,01$, $df=2$, $\chi^2/df=0,43$ (<3), CFI=0,99; NFI=0,98; NNFI=0,99; RMSEA=0.02) modelin oldukça iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Hipotezlere göre, kişi-örgüt uyumunun etik iklim boyutları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme etkileşimi arasında ara değişken rolü test edildiğinden, yapısal eşitlik modellemesi sonucunda tüm değişkenler arasındaki doğrudan (direkt) ve dolaylı (indirekt) etkiler ile toplam etkiler Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. Hipotez testi sonuçları

Hipotezde Önerilen Bağntı	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Eİİ → KÖU	0,22**	-	0,22**
Eİİ → DUB	-	-	-
Eİİ → DEB	0,23**	0,08*	0,31**
Eİİ → NOB	0,16*	0,09*	0,25**
Eİİ → ÖÖ	-	-	-
EYİ → KÖU	0,53**	-	-
EYİ → DUB	0,38**	0,26**	0,64**
EYİ → DEB	0,29**	0,09*	0,38**
EYİ → NOB	0,27**	0,21**	0,48**
EYİ → ÖÖ	0,34**	0,23**	0,57**
KÖU → DUB	0,49**	-	0,49
KÖU → DEB	0,17**	-	0,17
KÖU → NOB	0,39**	-	0,39
KÖU → ÖÖ	0,42**	-	0,42

** Katsayılar 0.01 düzeyinde anlamlıdır. * Katsayılar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.
Eİİ: Etik İkelilik İklimi EYİ: Etik Yardımseverlik İklimi
DUB: Duygusal Bağlılık DEB: Devam Bağlılığı
NOB: Normatif Bağlılık KÖU: Kişi-Örgüt Uyumu
ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme
Tabloda sadece istatistiksel olarak anlamlı olan ilişkiler gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre, etik iklim boyutlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu öngören Hipotez 1 ve Hipotez 2 kısmen desteklenmiştir. Kişi-örgüt uyumunun ise etik iklim boyutları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında kısmi ara değişken etkisine sahip olduğu tespit edildiğinden, Hipotez 3 de kısmen desteklenmiştir.

Ayrıca, kişi-örgüt uyumunun ara değişken rolünü desteklemek üzere, Sobel testi de yapılmıştır. Sobel testine göre elde edilen t istatistiği değerinin yeterince büyük olması ve buna bağlı olarak p değerinin de 0,05'den daha küçük olması durumunda, ara değişken etkisinin anlamlı olduğu kabul edilmektedir (Sobel, 1982). Bu çalışmada her bir faktör için Sobel test değerleri hesaplanmış, elde edilen değerlerin 3,42 ile 5,34 arasında değiştiği ve buna bağlı olarak p değerlerinin tamamının 0,01'den daha küçük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, kişi-örgüt uyumu boyutunun modele ilave edilmesiyle birlikte, etik iklim boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin anlamlı olarak azaldığı, bir başka deyişle kişi-örgüt uyumunun ara değişken etkisinin anlamlı olduğu desteklenmiştir.

6. Sonuç

Araştırma sonucunda örgütlerin sahip olduğu iklim türlerine bakıldığında (Eİİ: 3,77 ve EYİ: 3,68 ortalama değerleri) örgüt içerisinde kendilerine has olan iklim türlerinin, iş görenlerin önem sıralamalarının neticesinde oluşan iklimleri temsil ettiği görülmektedir (Bkz: Tablo 3). Bu nedenle bu yapıda yer alan davranışların büyük bir çoğunluğu üst düzey yönetim kadrosunun iş görenlerine yönelik olarak çeşitli beklenti ve verdiği destekler sayesinde ortaya çıkan davranışlar etiğe verilen önemin anlaşılması sonucunda meydana gelmekte böylece de farklı özelliklere sahip olan örgütlerin tarzlarından ayrılmaktadır. ÖEİ, bireyin ahlak anlayışındaki gelişim düzeyinden ve ahlakın felsefi boyutundan öte örgütsel manada bir kavramı işaret ettiğinden dolayı gerek üst yönetimin gerekse iş görenlerle birebir ilişki içerisinde olan amirlerin etik değerleri özümsemiş ve bunları hayata geçirebilmiş olmaları

gerekmektedir. Böylelikle iş görenlere uygun birer rol model olabileceklerdir. Bunun yanı sıra uzun vadede değerlendirme yapıldığında örgüt için ideal olarak nitelendirilebilecek sonuçlar olan iş gören bağlılığı ve hatta bir ileri adım olan örgütsel özdeşleşmeleri vuku bulabilecektir. Araştırmadaki bulgulardan da görüleceği üzere Eİİ ve EYİ etik iklim türlerinin iş görenlerin örgütlerine bağlılık hissetmeleri ve hatta örgütleriyle özdeşleşmeleri konusunda yüksek düzeyde ilişkili çıkmış olup bunu destekler niteliktedir (Bkz: Tablo 3).

Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise, tıpkı birer organizma olan örgütler için optimum düzeyde bir etik iklim belirlemek değil de ortaya faaliyetlerin gerekliliği doğrultusunda tutarlı ve anlaşılır seviyede bir iklimin inşa edilmesi gerekmektedir. Yönetimce savunulan değerler ve bunların desteklenmesinde gerekli olan karar mekanizmalarının hangileri olması gerektiğinin iş görenlerce yöneticilerin onlardan olan beklentilerini, bunların faaliyete dökülme yollarının neler olduğunun tam olarak kavramadan kendi kendine tutum ve davranış sergileyemeyecekleri için açıkça ortaya konulması gerekmektedir. Böylece, iş görenler sosyal manada açık ve net bir örgütün bir parçası oldukları için kendilerini rahat hissedebilecekler ve kendileriyle örgütlerini birebir uyumlu olma seviyesinde görebileceklerdir.

Victor ve Cullen'in (1988) de belirttiği gibi etik iklimin örgütlerde hayati bir öneme sahip olduğu ve nedenle de hangi tür etik iklim olması gerektiğinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Bireyin etik anlayışıyla örgütün etik kültürü arasında zaman zaman etik uyumsuzlukların baş göstermesi nedeniyle bir ayrışma oluşabilmektedir. Örgütün ve bireyin benimsedikleri etik ilkelerde uzlaşmanın sağlanamaması, örgütte istenilmeyen düzeyde bir çatışmayı beraberinde getirecektir. Bu nedenle de iş görenlerin istihdam edilmeleri öncesi süreçten başlamak üzere sahip olunan etik iklim türünün iş görenle örgüt uyum sürecinde sorun yaşamaması için açık bir şekilde karşı tarafa ifade edilmesi gerekmektedir. Böyle daha üst düzeyde KÖÜ gerçekleşebilecek ve bu da beraberinde iş görenin örgütüne olan bağlılığı için sağlam bir zemin oluşturacaktır.

7. Referanslar

- Abbey, A., ve Dickson, J. W. (1983). R&D work climate and innovation in semiconductors. *Academy of Management Journal*, 26(2), 362-368.
- Agarwal, J. ve Maloy, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1-14.
- Akbaş, T. T., (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 211-137.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A, ve Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: the influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 323-333.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydoğan, Z. F. (2003). Örgüt kültürü ve iklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 203- 215.

- Barnett, T. ve Schubert E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 279-290.
- Bartel, C. A. (2001). Social comparisons in boundary-spanning work: effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly*, 46(3), 379-413.
- Brislin, R.W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. Triandis, H.C. ve Berry, J.W. (Ed), *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 2, Allyn& Bacon, Boston, MA, 389-444.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1996). Pay preferences and job search decisions: a person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47, 317-348.
- Carroll, A.B., (1991). The pyramid of social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 94(4), 39-48.
- Coldwell, D. A., Billsberry, J., MeurS V. N. ve Marsh, P. J. (2008). The effects of person-organization fit on employee attraction: towards a testable explanatory model. *Journal of Business Ethics*, 78, 611-622.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? a native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 61(3), 619- 654.
- Dönertaş, C.F. (2008). Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elçi, M.(2005). Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri. Doktora Tezi. G.Y.T.E. SBE, Gebze.
- Erben, G. S. ve Güneşer, A. B., (2008). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 955-968.
- Erondu, A. E., Sharland, A. ve Okpara, O.J. (2004). Corporate ethics in nigeria: a test of concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics* (51), 349-35.
- Farrell, A. (Ed.) (2005). Ethical issues in Research with Children. *Maidenhead: Open University Press*.
- Gümüştekin, G.E., Özler D.E. ve Yılmaz F., (2010). 360 Derece performans değerlendirme sisteminin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 1(1), 1-20.
- Hair, J.F., Black, B., Babin, B., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hatcher T. (2004). Environmental ethics as an alternative for evaluation theory in for profit business context. Evaluation and program planning. *Evaluation and Program Planning*, 27(3), 357-363.
- Herrbach, O. ve Mignonac, K. (2007). Is ethical p-o fit really related to individual outcomes?. *Business & Society*, 46(3), 304-330.
- Hunt, S. D., Wood, Van R., Chonko, Lawrence B., (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing, *Journal of Marketing*, 53, 79-90.
- Jung, H. S., Namkung, Y., ve Yoon, H. H (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the food service industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538- 546.
- Karlı, M. D. (2004). *Yönetmelik etkililik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Khuntia, R., ve Suar, D. (2004). A scale to assess ethical leadership of indian private and public sector managers. *Journal of Business Ethics*, 49, 13- 26.

- Kılıç, K. C. (2010). Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 20- 35.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1- 49.
- Litwin, G. ve Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*, Division of research graduate school of business administration, Printed USA, Boston, 29-146.
- Lopez, T. B., Babin, B. J., ve Chung, C. (2009). Perceptions of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the US: a cross-cultural scale validation. *Journal of Business Research*, 62, 594- 600.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Martin, K.D. ve Cullen, J.B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McKee, D.O. ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Nunnally, J. (1978), *Psychometric Methods*, 2nd ed., McGraw-Hill, New York, NY.
- Öğüt, A. ve Kaplan, M., (2011). Otel işletmelerinde etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-203.
- Özakpınar, Y. (1999). *İnsan inanan bir varlık*, İstanbul: Ötüken yayınları.
- Özyer, K. (2010). Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Parboteeah, K.P., Cullen, J.B., Victor, B. ve Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: a comparison of U.S. and Japanese accounting firms. *Management International Review*. 45(4), 459- 481.
- Polat, M. (2009). Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations?. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İşletme Etiği*, Birinci Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sağyan, S. (2011). Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and leaders, a dynamic view*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Schminke, M., Ambrose M. L. ve Neubaum, D. O., (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 135-151.
- Schminke, M., Arnaud, A., ve Kuenzi, M. (2007). The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, 36(2), 171- 186.
- Schweperker J.R., C.H., (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Scott, S.G. ve Lane, V.R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 2000, 66-82.

- Shapira-Lishchinsky, O. ve Rosenblatt, Z., (2009). Perceptions of organizational ethics as predictors of work absence: a test of alternative absence measures. *Journal of Business Ethics*, 88(4), 717-734.
- Silva, S. (2004). OSCI: An organizational and safety climate inventory. *Safety Science*. 42(3), 205–220.
- Singhapakdi, A., Vitell, S. J. ve Leelakulthanit, O., (1994). A cross-cultural study of moral philosophies, ethical perceptions and judgements. *International Marketing Review*, 11(6), 64-78.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. *Sociological Methodology*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 290-312.
- Sonakin, C. (2010). Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, B. ve Dündar, T., (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 66(1), 129-159.
- Tsai, M.T. ve Huang, C.C., (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Trevino, L. G. (1990). A cultural perspective on changing and developing organizational ethics, research on organizational change and development, Vol. 4, pp.195-230.
- Valentine, S., Godkin, L., ve Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person- organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Velasquez, M. G. (2012). *Business ethics concepts and cases*, Seventh Edition, US: Pearson Education.
- Verbos, A. K., Gerard, J. A., Forshey, P. R., Harding C. S., ve Miller, J. S. (2007). The positive ethical organization: enacting a living code of ethics and ethical organizational identity. *Journal of Business Ethics*, 76(1), 17- 33.
- Victor, B. ve Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101- 125.
- Wimbush, C. J. ve Shepard M. J. (1994). Toward an understanding of ethical climate, its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637 -647.
- Yağmur, A. (2013). Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlara etkisi: ampirik bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gebze.