

ÇALIŞANLARIN ETİK İKLİM ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİLERİ: İLAÇ SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Bahar TANER*
Rıza Feridun ELGÜN**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı ülkemiz ilaç sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanları tarafından algılanan etik iklim boyutlarının örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelemektir. Çalışmada Victor ve Cullen (1998) tarafından geliştirilen etik iklim ölçeği ile Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Veriler 197 tıbbi tanıtım sorumlusundan toplanan anketler yoluyla elde edilmiştir. Çalışmanın bulguları ilaç sektöründe etik iklimin alt boyutlarından sadece başkalarının iyiliğini isteme ile kanun ve kodların örgütsel bağlılık türleriyle anlamlı ilişkisi olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Organizasyonel Etik İklim, Etik iklimin alt boyutları, Örgütsel Bağlılık, İlaç Sektörü.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effects of the ethical climate on organizational commitment in the pharmaceutical industry. Used scales in this study are Victor and Cullen's (1988) ethical work climate scale and Meyer and Allen's (1991) organizational commitment scale. Hypothesis are tested by the survey which consist of 197 medical representatives. The results of the survey indicate that caring, law and codes which are sub-dimensions of the ethical climate is associated to organizational commitment.

Keywords: *Organizational Ethical Climate, Sub-dimensions of The Ethical Climate, Organizational Commitment, Pharmaceutical Industry.*

Giriş

Küreselleşme ve rekabet koşullarının değişmesi ile birlikte tüketicilerin ve çalışanların şirketlerin etik değerlere olan bağlılıklarına verdikleri önem artmıştır. İlaç firmaları faaliyet gösterdikleri sahanın insan sağlığı ile doğrudan ilgili olması nedeniyle etik değerler, normlar, örgütsel kurallar ve kodlar ile örülü etik kültürler yaratmışlardır. Toplumsal beklentilere yanıt vermeye dönük bu değişim aynı zamanda işletme performanslarını da olumlu yönde etkileme fırsatı yaratmaktadır. Satış personeli tarafından olumlu algılanan etik iklim, firma değeri ve prestijini etkilerken çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırarak iş performansına da katkıda bulunabilmektedir (Eren ve Hayatoğlu,2011:110). Yöneticilerin, çalışanların etik iklim algılarını yönlendirerek

* Prof. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
bahartaner@mersin.edu.tr

** Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, rfelgun@hotmail.com

etkili bir satış gücü ve başarılı firma performansı yaratabilmeleri için mevcut durumun analizi gereklidir. Bu amaca yönelik olarak, çalışmada örgütsel etik iklim ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki alt boyutları ile birlikte incelenmektedir.

1.Etik İklim ve Victor-Cullen Etik İklim Modeli

Etik, ilişkilerde ahlaki değerlere uygun ölçütlerin ve bu ölçütlere rehberlik edecek davranış kurallarının neler olması gerektiğini inceler. İklim; çalışanların örgütün nasıl çalıştığına dair ortak algılarıdır ve örgütsel kültürün bir sonucudur. Bu yönü ile etik iş iklimi Weber ve Seger'e (2002:70) göre; örgüt üyelerinin etik sorunları tanımlamalarını sağlayan ve bu sorunlarla nasıl baş edecekleri hususunda yol gösteren örgütsel kültürün bir bileşenidir. Başka bir deyişle, etik iklim örgütsel kültürün bir unsuru olmaktadır. Victor ve Cullen'in (1988:101-102) çalışması; örgütün etik çalışma ikliminin, etik içeriğe sahip prosedürler ve tipik örgütsel uygulamalar tarafından belirlendiğini göstermiştir. Onlara göre örgütsel etik iklim, çalışanların 'etik sorunlar karşısında ne yapmalıyım' yanıtını bulmalarına yardımcı olur.

Örgütsel etik ile ilgili çalışmalarda; çalışanların bir parçası oldukları örgütün iş süreçlerini etik olarak algılamaları sonucunda iş tatmini ve firma performansının artacağı (Weber ve Seger,2002) ortaya konulmuştur. Schwepker (2001:46) güçlü bir etik iklimin güçlü örgütsel bağlılık ve düşük işten ayrılma ile güçlü iş tatmini sonuçlarını yarattığını belirtmektedir. Hunt ve arkadaşları (1989:86), çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendiren en önemli unsurlardan birisinin örgütlerin etik değerleri olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmaya göre çalışanlar, etik değerlere uyan şirketlere daha çok bağlılık gösterirler. Valentine ve Barnett'in (2003:365) araştırması da Hunt ve arkadaşlarının bulgularına paralel olarak örgütün etik kodlarının farkında olan çalışanların daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiklerini ortaya koymuştur. Tsai ve Huang (2008:565) bir örgütün etik ikliminin geliştirilmesi ile çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatmin düzeylerinin artacağını gözlemlemişlerdir.

Firmaların etik iklimleri konusundaki çalışmalara Victor ve Cullen (1988) öncülük etmişler ve beş faktörden oluşan Etik İklim Ölçeğini (ECQ-1988) geliştirmişlerdir. Bu iklim tipleri Martin ve Cullen'in (2006) çalışmasında da 5 boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Söz konusu beş boyut şöyle özetlenebilir:

Araçsallık (Instrumentalism): Bu tip iklimlerde kişisel ve kurumsal çıkar etik kararları etkiler. Çalışanlar ekonomik olarak yönlendirilen 'ben' algısına hizmet eden davranışı tercih ederler. Çalışanların kişisel çıkarlarının ön planda olduğu bu iklim tipinin en az tercih edilen iklim olduğu belirtilmektedir (Martin ve Cullen,2006:178).

Başkalarının iyiliğini isteme (Caring): Bireylerin veya örgütün bir bütün olarak refahı göz önünde bulundurulur. Arkadaşlığa, takım ruhuna ve sosyal sorumluluğa odaklanır.

Bağımsızlık (Independence): Bu iklim tipinde kararlar alınırken kişisel değerler ve etğin rehberliğinden yararlanılır.

Kurallar (Rules): Bu tutumun hakim olduğu iklim tipinde kararlar alınırken örgütün kural ve prosedürlerinin rehberliğinden yararlanılır.

Kanun ve Kodlar (Law and Codes): Bu tutumun hakim olduğu iklim tipinde kararlar kanunlar ve mesleki kodların etkisindedir. Etik kodların, organizasyonların bu değerlere odaklandığını göstermesi açısından önemli işlevleri vardır. Bu işlevler;

örgütün benimsediği ahlaki değerleri içermesi, örgüt üyelerine ve kamuoyuna örgütün iş süreçlerini etik değerler etrafında sürdürdüğünü göstermesi, karar süreçlerinde yol gösterici olması ve çalışanların performans değerlendirmesinde dikkate alınması şeklinde sayılmaktadır (Montaya ve Richard, 1994:713-714).

2. Örgütsel Bağlılık

Çalışanların işyerindeki verimlilikleri üzerine etkili olan örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ile de ilişkilendirildiğinden önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Wasti,2009:17). Çalışanların bir örgütün üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü isteğini ifade eden örgütsel bağlılık (Mowday vd.,1979) bu yüzden modern işletmecilik literatüründe araştırma konusu olmayı sürdürmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusu şeklinde tanımlanmaktadır (Durna ve Eren,2005:211). Allen ve Meyer (1990) bağlılığı; *duygusal bağlılık*, *devamlılık bağlılığı* ve *normatif bağlılık* alt başlıklarında olmak üzere üç boyutlu kavram olarak sınıflamışlardır. Allen ve Meyer'in (1990,1991) bu modeli literatürde genel kabul gören bir yaklaşım olarak pek çok araştırmaya temel oluşturmaktadır (Özyer,2010:71).

Duygusal bağlılık bireylerin örgütleri ile özdeşleşerek kimliklerini mensubu oldukları örgütle tanımlama dereceleridir. Duygusal bağlılığa sahip çalışanların yüksek performans gösterecekleri düşünüldüğünden (Bayraktaroğlu ve Ersoy,2010:11) örgütler tarafından varlığı en çok istenen bağlılık türüdür.

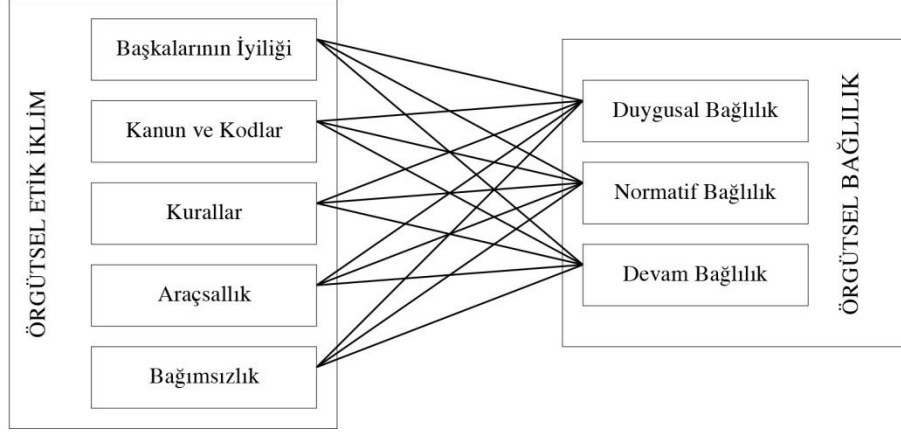
Normatif bağlılık; ahlaki yükümlülük duygusunun ön plana çıktığı ailesel, kültürel (Allen ve Meyer,1990:4) ve toplumsal nedenlerle çalışanların hissettiği örgütsel bağlılıktır ve sadakat normlarından etkilenmektedir.

Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütten ayrılması halinde karşılaşıacağı fiziki, psikolojik ve finansal maliyetler nedeni ile örgütüne gösterdiği bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer,1990:4).

3.İlaç Sektöründe Çalışanların Etik İklim Algılarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatürde etik kod ve kuralların örgütsel bağlılıkla ilişkisinin varlığına dikkat çekilmektedir (Schwepker:2001). Bu çalışmada Türk ilaç sektöründeki etik düzenlemelerin sonucu olarak, ilaç firmalarının etik kodlar, prosedürler ve kurallarla donatılmış etik işletme kültürlerinin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ne derecede etkilediğini ortaya koymak hedeflenmiştir. Çalışanların algıladıkları etik iklim boyutlarının örgütsel bağlılık türleriyle ilişkilerine yönelik araştırma modeli ve hipotezleri aşağıda yer almaktadır. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve derecesi regresyon ve korelasyon analizleri ile incelenmiştir.



- H1:** Başkalarının iyiliğini isteme etik iklim boyutu ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.
- H2:** Başkalarının iyiliğini isteme etik iklim boyutu ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır.
- H3:** Başkalarının iyiliğini isteme etik iklim boyutu ile devamlılık bağlılığı arasında ilişki vardır.
- H4:** Kanun ve Kodlar etik iklim boyutu ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.
- H5:** Kanun ve Kodlar etik iklim boyutu ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır.
- H6:** Kanun ve Kodlar etik iklim boyutu ile devamlılık bağlılığı arasında ilişki vardır.
- H7:** Kurallar etik iklim boyutu ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.
- H8:** Kurallar etik iklim boyutu ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır.
- H9:** Kurallar etik iklim boyutu ile devamlılık bağlılığı arasında ilişki vardır.
- H10:** Araçsallık etik iklim boyutu ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.
- H11:** Araçsallık etik iklim boyutu ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır.
- H12:** Araçsallık etik iklim boyutu ile devamlılık bağlılığı arasında ilişki vardır.
- H13:** Bağımsızlık etik iklim boyutu ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.
- H14:** Bağımsızlık etik iklim boyutu ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır.
- H15:** Bağımsızlık etik iklim boyutu ile devamlılık bağlılığı arasında ilişki vardır.

3.2. Yöntem

3.2.1. Örneklem

Ülkemiz ilaç sektöründe çalışan tıbbi tanıtım sorumlusu sayısı ile ilgili kesin veri olmaması nedeniyle örneklem seçiminde 'kolayda örnekleme' yöntemi kullanılmıştır. Farklı illerde ve farklı firmalarda çalışmakta olan tıbbi tanıtım sorumlularından ulaşılabilir olanlardan yüz yüze görüşme ve fiziki konum olarak uzak olanlardan mail yoluyla veriler toplanmıştır. Toplanan 210 anketten 197'si değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Veri analizlerinde PASW 18 paket programı kullanılmıştır.

Saha araştırmalarının en büyük kısıtlarından birisi araştırma evreni hakkında kesin verilere ulaşılamamasıdır. Ülkemiz ilaç sektöründe çalışan sayısının takip edildiği

bir veri tabanı mevcut değildir. Bu nedenle bu araştırmanın en önemli kısıtı araştırma evreninin büyüklüğü hakkında net veri olmamasıdır. Bu durum kullandığımız kolayda örnekleme yöntemi ile nispeten az sayıda örnekleme ulaşma kısıtını ortaya çıkarmaktadır. Resmi gazetede yayınlanan 14 Ekim 2012 tarih 28441 sayılı Beşerî Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmeliğe göre ilaç sektöründe çalışacak tanıtım sorumlularına yeterlilik belgesi verilmesi kararlaştırılmıştır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda ilaç sektöründe çalışan sayısının belirlenmesi mümkün olabilecektir. Bu durum araştırma evreninin bilinmesi ve örneklem sayısı tespiti açısından sonraki çalışmalara avantaj sağlayabilir.

Ankete katılanların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	f	%
Cinsiyet		
Erkek	152	77,2
Bayan	41	20,8
Belirtmeyen	4	2
Yaş		
20-25	9	4,6
26-30	49	24,9
31-35	73	37,1
36-40	46	23,4
41-50	17	8,6
51 ve üzeri	1	0,5
Belirtmeyen	2	1
Toplam	197	100

Demografik Özellikler	f	%
Eğitim Düzeyi		
Ortaöğretim	13	6,6
Üniversite	157	79,7
Lisansüstü	23	11,7
Belirtmeyen	4	2
Çalışılan Firma		
Yerli	73	37,1
Yabancı	101	51,3
Ortak sermayeli	9	4,6
Belirtmeyen	14	7,1
Toplam	197	100

Demografik Özellikler	f	%
Sektörde Çalışma Süresi		
1-5 yıl	64	33
6-10 yıl	68	35
11-15 yıl	39	20
16-20 yıl	20	10
21 ve üzeri	1	0,5
Belirtmeyen	5	2,5
Firmada Çalışma Süresi		
1-5 yıl	97	49
6-10 yıl	49	25
11-15 yıl	28	14
16-20 yıl	12	6,1
21 ve üzeri	1	0,5
Belirtmeyen	10	5,1
Toplam	197	100

Araştırmaya katılan ilaç firması temsilcileri demografik değişkenler açısından incelendiğinde; katılımcıların %77,2’sinin erkek ve %20,8’inin bayan olduğu görülmektedir. Yaş açısından katılımcıların %37,1’inin 31-25 yaş aralığında, %24,9’unun 26-30 yaş ve %23,4’ünün 36-40 yaş aralığında oldukları gözlenmiştir. Eğitim düzeyinin ise %79,7 çoğunlukla üniversite mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Bu durum ilaç sektörünün yüksek eğitim düzeyine sahip çalışan istihdam ettiğini göstermektedir. Katılımcıların %37,1’i yerli ilaç firmalarında, %51,3’ü yabancı ve %4,6’sı da yerli ve yabancı sermaye ortaklığı olan firmalarda çalışmaktadırlar. Çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların %33’ü 1-5 yıl ve %35’i 6-10 yıl arası sektörde çalışma süresine sahiptir. Bundan sonraki çalışma süreleri azalmaktadır ve bu durum sektörde işten ayrılma oranlarının yüksek olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

3.2.2. Ölçme Araçları

Araştırmada Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen örgütsel etik iklim ölçeği ile Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık (ÖB) ölçekleri kullanılmıştır. Victor ve Cullen'in (1988) örgütsel etik iklim ölçeği (ÖEİ) bu güne kadar yapılan pek çok araştırmada güvenilirliği test edilmiş bir modele sahiptir. Bu nedenle ülkemizde de etik iklim üzerine yapılan araştırma ve doktora tezlerinde (Elçi,2005; Akbaş,2010; Özyer,2010; Kaplan,2010; Öğüt ve Kaplan,2011) sıkça kullanılan Victor ve Cullen'in modeli temel alınmıştır. Victor ve Cullen'in etik iklim ölçeğine ilişkin sorular; başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar, kurallar, araçsallık, bağımsızlık olmak üzere 5 boyutta toplanmaktadır. Özyer (2010) araştırmasında çeviri-ters çeviri yöntemini kullanarak ölçeğin dilimize tercümesini sağlamış, pilot çalışma ile güvenilirliğini ortaya koymuştur (Özyer,2010:115). Özyer'in çalışmasında etik iklim ölçeğine ilişkin Cronbach alfa değeri 0,84 ve alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri sırası ile şöyle belirtilmiştir: Başkalarının iyiliğini isteme etik iklimi 0,90, Kanun ve Kodlar Etik İklimi 0,92, Kurallar Etik iklimi 0,85, Araçsallık Etik iklimi 0,86, Bağımsızlık Etik İklimi 0,83 (Özyer,2010:170). Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak 6'lı Likert anketi kullanılmıştır.

Araştırmada örgütsel bağlılığın test edilmesi için; Ertan'ın (2008) araştırmasında kullandığı, Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini temel alan ve Wasti (2000) tarafından kültürümüze göre geliştirildiği belirtilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır (Ertan,2008:93). 5'li Likert tipi anketin kullanıldığı, toplam 22 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,9332 olarak aktarılmıştır (Ertan, 2008:100).

ÖEİ ve ÖB ölçeklerinin güvenilir olmaları ile birlikte, çalışmamızda elde edilen Cronbach alfa değerleri ÖEİ ölçeği için 0,88 ve örgütsel bağlılık ölçeği için de 0,95 olarak bulunmuştur. Tablo 3 bu ölçeklerin içsel tutarlıklarını gösteren Cronbach alfa katsayılarını göstermektedir. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlıkları kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır.

Tablo.2 Ölçeklerin İçsel Tutarlıkları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach Alpha Değeri
Örgütsel Bağlılık	22	,95
Duygusal Bağlılık	8	,94
Devam Bağlılığı	6	,85
Normatif Bağlılık	7	,90
Etik İklim	26	,88
Başkalarının İyiliğini İsteme	5	,90
Kanun ve Kodlar	4	,91
Kurallar	4	,86
Araçsallık	4	,80
Bağımsızlık	4	,81

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek ve araştırma bağlamında kullanılan değişkenler setinin temelini oluşturan faktörlerin neler olduğu ve bu faktörlerden her birinin diğerlerinden her birini açıklama derecesini görmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 3 ve Tablo

4’de; her bir ölçek için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır.

Tablo.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler ve İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Faktör 1: Duygusal Bağlılık		
3.Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	0,83	27, 27
1.Bu işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	0,82	
2.Bu işletmeye karşı güçlü bir ait olma hissim var.	0,80	
4.Bu işletmenin benim için çok özel bir anlamı var.	0,78	
5.Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	0,77	
7.Bu işletmenin bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.	0,77	
6. Bu işletmedeki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.	0,73	
8.Bu işletmenin amaçlarını benimsiyorum.	0,70	
Faktör 2: Devam Bağlılığı		
13.Zaman geçtikçe bu işletmeden ayrılmamın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.	0,78	20,48
11.Eğer bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	0,72	
10.Şu anda bu işletmeden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur.	0,71	
14. Bu işletmeden ayrıлып başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.	0,69	
12.Yeni bir işyerine alışmak benim için çok zor olurdu.	0,66	
9.İstesem de şu anda bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.	0,59	
15.Baska işletmenin buradan daha iyi olacağını garantisiz, burayı hiç olmazsa biliyorum.	0,59	
Faktör 3: Normatif Bağlılık		
20.Bu işletmeden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	0,78	18,77
17.Bu işletmeye çok şey borçluyum.	0,72	
21.Bu işletmeden ayrıлып burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.	0,70	
19.Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.	0,70	
22.Bu işletmeye sadakat göstermemin gerekli olduğunu düşünüyorum.	0,70	
16.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, bu işletmeden ayrılmak istemezdim.	0,65	
18.Benim için avantajlı da olsa, bu işletmeden şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.	0,54	
Açıklanan Toplam Varyans		66,52
KMO: ,933 Bartlett’s Küresellik Testi: Ki Kare 2990,347 sd: 231 p: ,000		

Tablo.4 Etik İklim Ölçeği Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler ve İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Faktör 1: Başkalarının İyiliğini İsteme		
2.Bu şirkette en önemli konu, şirketteki herkesin bir bütün olarak iyiliğidir.	0,85	21,96
1.Bu şirkette en önemli husus, şirketteki herkes için en iyinin ne olduğudur.	0,82	
3.Bu şirkette en önemli meselemiz, her zaman diğer insanlar için en iyinin ne olduğudur.	0,78	
4.Bu şirkette insanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.	0,73	
6.Bu şirkette en verimli yol, her zaman en doğru yoldur.	0,65	
Faktör 2: Kanun ve Kodlar		
10.Bu şirkette insanlardan, kanunlara ya da mesleki standartlara sıkı sıkıya uymaları beklenir.	0,85	16,23
9.Bu şirkette; mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulurlar.	0,82	
11.Bu şirkette ilk dikkat edilen nokta, alınan bir kararın herhangi bir kanunu ihlal edip etmediğidir.	0,80	
8.İnsanlardan, her şeyden önce kanunlara ve mesleki standartlara uymaları beklenir.	0,66	
Faktör 3: Kurallar		
12.Şirketin kural ve prosedürlerine uymak çok önemlidir.	0,84	10,61
13.Herkesten şirketin kural ve prosedürlerine bağlı kalmaları beklenir.	0,82	
15.Bu şirkette insanlar, şirketin politikalarına sıkı sıkıya uyarlar.	0,60	
14.Bu şirkette başarılı insanlar, yazılı talimatlara göre hareket ederler.	0,53	
Faktör 4: Araççılık		
19.Bu şirkette insanlardan, sonuçlarını düşünmeden, şirketin çıkarlarını arttıran bir şeyler yapmaları beklenir.	0,79	10,18
21.Bu şirkette yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.	0,76	
22.Bu şirkette insanların en büyük sorumluluğu maliyetleri kontrol etmektir.	0,70	
20.Bu şirkette insanların en büyük sorumluluğu maliyetleri kontrol etmektir.	0,69	
Faktör 5: Bağımsızlık		
24.Bu şirkette çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.	0,86	8,4
25.Bu şirkette en önemli konu, her bir bireyin kendi doğru veya yanlış algısıdır.	0,80	
26.Bu şirkette insanlar kendi etik değerleri tarafından yönlendirilir.	0,73	
23.Bu şirkette çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun davranmaları beklenir.	0,66	
Açıklanan Toplam Varyans		67,38
KMO: ,865 Bartlett's Küresellik Testi: Ki Kare 3050,034 sd: 325 p: ,000		

Etik iklim ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonucunda başkalarının iyiliğini isteme alt boyutunda iki ifade, araçsallık alt boyutunda üç ifadenin, ifade bütün

korelasyonları (item-total correlations) 0,30'dan küçük çıkmış ve faktör yapılarını bozmuş olmaları nedeniyle elenmiş ve analizler 21 ifade üzerinden gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular ve Tartışma

4.1. Etik İklimin Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Türleri arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 5'te araştırma modeline göre boyutlar arasındaki korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo.5 Araştırma Modeline Göre Boyutlar Arasındaki Korelasyonlar

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Başkalarının İyiliğini İsteme	Kanun ve Kodlar	Kurallar	Araççılık	Bağımsızlık
Duygusal Bağlılık	1	,582**	,697**	,654**	,538**	,486**	-,078	,188**
Devam Bağlılığı		1	,676**	,429**	,390**	,385**	-,012	,058
Normatif Bağlılık			1	,639**	,441**	,479**	,026	,230**
Başk. İyiliğini İsteme				1	,610**	,583**	,027	,369**
Kanun ve Kodlar					1	,729**	-,067	,213**
Kurallar						1	-,057	,124
Araççılık							1	,324**
Bağımsızlık								1

**p<.01

Katılımcıların görüşlerini, ölçeklerin kendi boyutları arasındaki ilişkiye göre değerlendirdiğimizde, genel olarak ölçeklerin alt boyutları açısından pozitif yönde korelasyonların ortaya çıktığı görülmektedir. Duygusal Bağlılık değişkeni başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar, kurallar ve bağımsızlık değişkenleriyle pozitif yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Devam bağlılığı değişkeni başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar, kurallar değişkenleriyle pozitif yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Normatif Bağlılık değişkeni başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar, kurallar ve bağımsızlık değişkenleriyle pozitif yönde anlamlı ilişki göstermektedir.

Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0,70-1,00 arasında olması yüksek, 0,70-0,30 arasında olması orta, 0,30-0,00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk,2007:32). Korelasyon analizi sonuçlarına göre araştırma hipotezlerini değerlendirdiğimizde:

H1: Başkalarının iyiliğini isteme ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,654$, $p<.01$) ilişki vardır.

H2: Başkalarının iyiliğini isteme ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,639$, $p<.01$) ilişki vardır.

H3: Başkalarının iyiliğini isteme ile devamlılık bağlılığı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,429$, $p<.01$) ilişki vardır.

H4: Kanun ve kodlar ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,538$, $p<.01$) ilişki vardır.

H5: Kanun ve kodlar ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,441$, $p<.01$) ilişki vardır.

H6: Kanun ve kodlar ile devamlılık bağlılığı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,390$, $p<.01$) ilişki vardır.

H7: Kurallar ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,486$, $p<.01$) ilişki vardır.

H8: Kurallar ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,479$, $p<.01$) ilişki vardır.

H9: Kurallar ile devamlılık bağlılığı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,385$, $p<.01$) ilişki vardır.

H10: Araçsallık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki yoktur. Hipotez red edilmiştir.

H11: Araçsallık ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki yoktur. Hipotez red edilmiştir.

H12: Araçsallık ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur. Hipotez red edilmiştir.

H13: Bağımsızlık ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,188$, $p<.01$) ilişki vardır.

H14: Bağımsızlık ile normatif bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=0,230$, $p<.01$) ilişki vardır.

H15: Bağımsızlık ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Hipotez red edilmiştir.

4.2. Etik İklim Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Türleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo.6 Etik İklim Algılamalarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Beta	Standart Hata	t	p	Tolerans	VIF
Başkalarının İyiliğini İsteme	,512	,057	6,561	000	,519	1,925
Kanun ve Kodlar	,190	,068	2,172	,031	,412	2,429
Kurallar	,045	,066	,530	,597	,436	2,294
Araççılık	-,080	,047	-1,343	,181	,881	1,135
Bağımsızlık	-,017	,051	-,261	,794	,760	1,315
F	29,210		Standart Hata	0,73364		
Düzeltilmiş R ²	,446		p	,000		
R ²	0,462		Bağımlı Değişken	Duygusal Bağlılık		

* $p<0,01$

Başkalarının iyiliğini isteme ile kanun ve kodlar değişkenleri birlikte duygusal bağlılık değişkeni ile anlamlı bir ilişki vermektedir. Adı geçen değişkenler birlikte, duygusal bağlılıktaki toplam varyansın %46'sını açıklamaktadır. Bu durumda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yordayıcı değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki önem sırası standardize edilmiş regresyon katsayısına göre başkalarının iyiliğini isteme ile kanun ve kodlardır.

Etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devamlılık bağlılığı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo.7 Etik İklim Algılamalarının Devamlılık Bağlılığı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Beta	Standart Hata	t	p	Tolerans	VIF
Başkalarının İyiliğini İsteme	,272	,068	2,818	,005	,505	1,979
Kanun ve Kodlar	,184	,080	1,738	,084	,421	2,375
Kurallar	,107	,079	1,037	,301	,439	2,276
Araççılık	,030	,056	0,419	,676	,888	1,126
Bağımsızlık	-,094	,059	-1,200	,232	,774	1,292
F	9,453	Standart Hata		,84880		
Düzeltilmiş R ²	,199	p		,000		
R ²	,223	Bağımlı Değişken		Devamlılık Bağlılığı		

* p<0,01

Başkalarının iyiliğini isteme ile kanun ve kodlar değişkenleri birlikte devamlılık bağlılığı değişkeni ile anlamlı bir ilişki vermektedir. Adı geçen değişkenler birlikte, duygusal bağlılıktaki toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Bu durumda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yordayıcı değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki önem sırası standardize edilmiş regresyon katsayısına göre başkalarının iyiliğini isteme ile kanun ve kodlardır.

Etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo.8 Etik İklim Algılamalarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Beta	Standart Hata	t	p	Tolerans	VIF
Başkalarının İyiliğini İsteme	,535	,056	6,513	,000	,516	1,938
Kanun ve Kodlar	,030	,067	,322	,748	,412	2,429
Kurallar	,140	,066	1,562	,120	,435	2,300
Araççılık	,017	,047	,270	,788	,900	1,111
Bağımsızlık	,006	,050	,085	,932	,770	1,299
F	24,283	Standart Hata		,71806		
Düzeltilmiş R ²	,405	p		000		
R ²	,422	Bağımlı Değişken		Normatif Bağlılık		

* p<0,01

Başkalarının iyiliğini isteme değişkeni normatif bağlılık değişkeni ile anlamlı bir ilişki vermektedir. Başkalarının iyiliğini isteme, normatif bağlılıktaki toplam varyansın %42'sini açıklamaktadır. Bu durumda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon modelinde değişkenler arasında çoklu birlikte değişkenliğin olup olmadığını (multicollinearity) görmek amacıyla tolerans ve varyans etkileme faktörüne (VIF) bakılmaktadır. Düşük tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki tablolarda yer alan regresyon modelleri incelendiğinde çoklu birlikte değişkenliğin olmadığı (toleranslar 0,1'den büyük ve VIF değerleri 5'ten küçüktür) görülmektedir. Regresyon analizleri açısından araştırmamızın hipotezlerinden sadece H1, H2 ve H3 desteklenmiştir.

Schweper'in (2001) araştırması; çalışanların etik iklim algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymasının yanında iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile de ilişkilerini incelemiştir. Bununla birlikte diğer yayınlarda da çalışanların etik iklim algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı desteklenmiştir (Valentine vd.,2002; Valentine ve Barnett, 2003) Victor ve Cullen'in modelini baz alan araştırmalarda:

Cullen vd.'nin çalışmasında (2003); *egoizm iklimi* (araççılık) ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bunun yanı sıra *yardımsever etik iklim algılamaları* (başkalarının iyiliğini isteme) ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı gösterilmiştir.

Tsai ve Huang (2008:44-61); araççılık iklim algılaması ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu, kanun ve kod etik iklim türü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı, başkalarının iyiliğini isteme ve kurallar etik iklim boyutları ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

Etik iklimin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin incelendiği ülkemizde yapılan çalışmalarda, Schwepker'in (2001) etik iklim ölçeği kullanıldığından etik iklimin alt boyutlarının ilaç sektöründe incelenmediği görülmüştür. Bu çalışmalarda Ay vd. (2009:69); etik iş ortamının iş tatmininin yanı sıra satış gücünün örgütsel bağlılığını da güçlendireceğini ortaya koymuştur. Eren ve Hayatoğlu (2011:123) ise çalışanların etik iklim algılamaları arttıkça örgüte olan bağlılıklarının, yöneticiye güvenin ve iş performansının arttığını belirlemişlerdir. Her iki araştırma Schwepker'in (2001) bulguları ile paralellik göstermektedir. Bu veriler araştırmada belirlenen, başkalarının iyiliğini isteme etik iklim boyutu ile duygusal bağlılık arasında ilişki ve başkalarının iyiliğini isteme etik iklim boyutu ile normatif bağlılık arasında ilişki sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar; örgütsel bağlılığın başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile etik iklimin kanun ve kodlar değişkenleri birlikte duygusal bağlılık değişkeni ile anlamlı bir ilişki gösterdiği yönündedir. Ayrıca başkalarının iyiliğini isteme ile kanun ve kodlar değişkenleri birlikte devamlılık bağlılığı değişkeni ile anlamlı bir ilişki göstermektedir. Ve araştırmanın diğer bulgusu da; başkalarının iyiliğini isteme değişkeni ile normatif bağlılık değişkeninin anlamlı bir ilişki içerisinde olmasıdır.

Sonuç ve Öneriler

İlaç sektöründe rekabet üstünlüğünün sürdürülebilirliğinde teknolojik gelişmeler, hukuki düzenlemeler, sektörde en büyük alıcının Sosyal Güvenlik Kurumu olması ve rekabetin ticari boyutları firmalar için önemli bariyerler oluşturmaktadır. Kontrolü mümkün olmayan bariyerlere karşın işgücü, işletmelerin amaçlarına ulaşmalarında her zaman kilit rol oynamıştır. İlaç sektörü gibi değişken rekabet şartlarına sahip bir piyasada çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, işletmelerin hedeflerine ulaşmalarında stratejik bir yöntem olarak kullanılabilir.

Bu araştırmanın önemi Türkiye'de ilaç sektöründe çalışanların etik iklim algılamalarının saptanması ve bu algılamaların örgütsel bağlılık türleri üzerine etkilerini incelemesinden kaynaklanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; başkalarının iyiliğini isteme etik iklim boyutu ile duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir bunun yanı sıra başkalarının iyiliğini isteme etik iklim boyutunun normatif bağlılık değişkeniyle de anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Örgütler; çalışan bağlılığı üzerine etki yaratma potansiyeline sahip 'başkalarının iyiliğini isteme' etik iklim algısını, sosyal sorumluluk projeleri yaratarak ya da sponsorluklar sağlayarak işletme lehine değerlendirebilirler. Bu tip projelerin işletme gündeminde tutulması kadar kamuoyu ile de paylaşımı, toplumda firmanın imajını güçlendirecek, çalışanların örgütsel bağlılıklarına da katkıda bulunacaktır. Her iki açıdan bu durum, iş performansına katkı sağlayan rekabet avantajı olarak kullanılabilir.

Kanun ve kurallar tutumunun hakim olduğu iklim tipinde hukuki düzenlemeler yer almaktadır ve işletmelerin iş süreçlerini bu düzenlemeler odağında sürdürmeleri çalışanların bağlılıklarını olumlu yönde etkileme potansiyeli taşımaktadır. Bunun yanı sıra yöneticilerin, çalışanların etik iklim algılarını yönlendirerek etkili bir satış gücü ve

başarılı firma performansı yaratmaları iş süreçlerini etik değerler etrafında inşa etmeleri ile mümkün olabilir.

Bu araştırmada yabancı sermayeli firmalarda etik kod ve kuralların uygulanması açısından takibin sadece kanuni ve örgütsel prosedür ve yönetmeliklerle değil, ilaç firmaları dernekleri yoluyla da gerçekleştirildiği görülmektedir. Söz konusu kod ve kuralların örgütün etik kültürüne etkilerinin incelenerek, yerli ve yabancı sermayeli firmalardaki etik iklim ve örgütsel bağlılık derecelerinin karşılaştırılması yeni bir araştırma konusu olarak önerilebilir. Bununla birlikte etiğin kurumsallaşma süreci ve bu süreçte hangi formların daha baskın olduğu da bir başka araştırma önerisi olarak sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, T.T. (2010), *Örgütsel Etik İklim, Kişi Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi; Görgül Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990), 'The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization', *Journal of Occupational Psychology*, March, 63, (1):1-18
- Ay, Ü., Kılıç, K.C., Biçer, M. (2009), 'İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim ile İlişkisi Üzerine Bir Çalışma', *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, (2):57-71.
- Bayraktaroğlu, S., Ersoy, S. (2010), Örgütsel Bağlılık, Editör: Derya Ergun Özler, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde, Ekin yayınları, 11-16.
- Büyüköztürk, Ş. (2007), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 8. Baskı, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., Victor, B. (2003), 'The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis', *Journal of Business Ethics*, (46):127-141.
- Durna, U., Eren, V. (2005), 'Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık', *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, (2):210-219.
- Elçi, M. (2005), *Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Eren, S.E., Hayatoğlu, Ö., (2011), 'Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama', *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, (14):109-128.
- Ertan, H. (2008), *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Hunt, S.D, Wood R.V., Chonko L.B. (1989), 'Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing', *Journal of Marketing*, 53, July, (3):79-90.

- Kaplan, M. (2010), *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Martin, K.D., Cullen, J.B. (2006), 'Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta Analytic Review', *Journal of Business Ethics*, (69):175-194.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991), 'A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment', *Human Resource Management Review*, (1):61-89.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter L. W. (1979), 'The Measurement of Organizational Commitment', *Journal of Vocational Behaviour*, (14):224-227.
- Montaya, I.D., Richard A.J. (1994), 'A Comparative Study of Codes of Ethics in Health Care Facilities and Energy Companies', *Journal of Business Ethics*, (13):713-717.
- Öğüt, A., Kaplan M. (2011), 'Otel İşletmelerinde Etik İklim Algılamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği', *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ağustos, (30):191-206.
- Özyer, K. (2010), *Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Schwepker, C.H. (2001), 'Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce', *Journal of Business Research*, 54, October, (1):39-52.
- Tsai, M.T, Huang, C.C. (2008), 'The Relationship Among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction and Three Components Of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan', *Journal of Business Ethics*, 80, (3):565-580.
- Victor, B., Cullen J.B. (1988), 'The Organizational Bases of Ethical Work Climates', *Administrative Science Quarterly*, 33, March, (1):101-125.
- Valentine, S., Godkin, L., Lucero, M., (2002), 'Ethical Context, Organizational Commitment and Person-Organization Fit', *Journal of Business Ethics*, (41):349-360.
- Valentine, S., Barnett T. (2003), 'Ethics Code Awareness, Percieved Ethical Values and Organizational Commitment', *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 23, Fall, (4):359-367.
- Wasti, S.A. (2000), 'Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi', *8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler*, Nevşehir, 25-27 Mayıs, 401-410.
- Wasti, S.A. (2009), *Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları*, Editör: Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, *Çalışma Yaşamında Davranış* içinde, Umuttepe Kitabevi, 1.basım, Ekim, 17-38.
- Weber, J., Seger, J.E. (2002), 'Influences Upon Organizational Ethical Subclimates A Replication Study of A Single Firm at Two Points in Time', *Journal of Business Ethics*, (41):69-84.

