

Etik İklim Algısının İş Görenlerin İş Tatmini Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: ARÇELİK A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama*

The Impact on Job Satisfaction Level of Employees and Organizational Commitment Level of Employees of the Ethical Climate Perception: Application in ARÇELİK A.Ş. Adana and Elazığ Regional Offices

Ömer Faruk YÜKSEL *
Muhammet DÜŞÜKCAN***

ÖZ

Günümüzde rekabet koşulları giderek artmaktadır. Bu rekabet koşullarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri zamana ayak uydurabilmelerine bağlıdır. İşletmeler açısından insan faktörü en önemli kaynaklardandır. İnsan kaynaklarından en verimli şekilde yararlanabilmesi için örgütte etik iklimin olması ve bu sayede çalışanların iş tatmininin sağlanması ve örgüte bağlılıklarının artırılması gerekmektedir. İş görenlerin iş tatmininin artması ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması onların verimliliğini ve performanslarını arttıracaktır. Araştırmanın amacı etik iklim algısının iş görenler üzerinde ki etkilerini iş tatmini ve örgütsel bağlılık anlamında incelemektir. İş görenlerin etik kavramı farkındalığını ölçmek aynı zamanda etik kavramının onların üzerinde ki olumlu ya da olumsuz nasıl bir etki yarattığını belirlemektir. Örgütler açısından etik iklim farkındalığının oluşması ve örgüt içerisinde iş görenleri nasıl etkilediğinin anlaşılması ve bunun neticesinde örgütün ve yönetimin iş görenler için politikalar gerçekleştirme amaçlanmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Ankette demografik özellikler, etik iklim, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik toplam 31 soru yer almaktadır. Elde edilen verilere, SPSS 22 paket programı aracılığıyla frekans dağılımı ve Korelasyon testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, etik iklim algısı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,003$) olduğu tespit edilmiştir. Etik iklim algısı ve örgütsel bağlılık kavramı arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,00$) olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER

Etik, Etik iklimi İş tatmini, Örgütsel bağlılık

* Bu makale, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda aynı adla kabul edilen yüksek lisans tezinden çıkarılmıştır.

* Bilim Uzmanı, Arçelik AŞ. Diyarbakır Yolu 12.km, Elazığ, omerfurkan.yksl@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9615-3495

*** Doç.Dr., Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Elazığ, mdusukcan@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5742-1787

ABSTRACT

Today, competition is increasing. This competition depends on to survive and be able to keep up with the times businesses. Businesses are the most important factor in terms of human resources. That the ethical climate in the organization to make the most efficient form of human resources and provision of employee job satisfaction and thus it is necessary to increase their commitment to the organization. The high increase of employees' job satisfaction and organizational commitment and performance level will increase their productivity. The aim of the study is to examine the effects of ethical climate perception on the employees in terms of job satisfaction and organizational commitment. The aim of this study is to measure the awareness of the ethical concept of the employees and also to determine how the concept of ethics has a positive or negative effect on them. It is aimed to understand the ethical climate awareness of organizations and how they affect the employees within the organization and as a result of this, the organization and the management will realize policies for the employees. In this study questionnaire method was used as data collection tool. The survey includes 31 questions to measure demographic characteristics, ethical climate, job satisfaction and organizational commitment. The data were analyzed by using SPSS 22 package program and frequency distribution and Correlation test. As a result, it was determined that there was a positive relationship between ethical climate perception and job satisfaction ($r = 0,003$). It was found that there was a positive correlation between ethical climate perception and organizational commitment ($r = 0,00$).

KEYWORDS

Ethic, Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment

<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 22.10.2018		<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 14.03.2019	
Atf	Yüksel, Ö.F., Düşükcan, M. (2019). Etik İklim Algısının İş Görenlerin İş Tatmini Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: ARÇELİK A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 22 (1), 53-65		

GİRİŞ

Örgütler için tüm kapıları açacak tek anahtar insan kaynağıdır. İş dünyası birçok aşamadan geçerek bugünlere gelmiştir. İlk dönemlerde üretim ağırlıklı iken sonra ki dönemlerde çeşitlilik ve farklılık gibi kavramlar öne çıkmıştır. Günümüzde ise daha kompleks bir yapıya sahip olan iş dünyasında en önemli faktör insan olmuştur. Her geçen gün önemi artan insan faktörünü elde etmek ve elde tutmak eskisi kadar kolay olmamaktadır.

Örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri ve varlıklarını korumaları için günümüzde en kaliteli kişileri bünyesinde bulundurmaya yetmemektedir. Örgütlerin hem en yetenekli kişileri ellerinde tutmaları hem de bu kişilerin en verimli şekilde çalışmalarını sağlaması gerekmektedir. Kişiler iş yaşamlarında birçok faktörden etkilenmektedir. İş hayatı bireylerin tüm hayatına yön vermektedir. Bu nedenle iş hayatında memnun olmayan bireyin tüm hayatı olumsuz etkilenmektedir.

Örgütler açısından çalışanların iş tatminlerini ve örgütlerine bağlılıklarını sağlayabilmesinin temel yapıtaşı ise etik değer ve normlara sahip olması ve sahiplenmesinden geçmektedir. Etik kavramı bir örgütün içerisinde çalışanlara rehber niteliğinde olarak onları yönlendirmektedir. Etik prensiplere sahip örgütlerde iş görenler ne yapacaklarını açık ve net bir şekilde bilmektedirler bu nedenle seçimlerini daha doğru bir şekilde yapabilirler.

Bu araştırma, yukarıdaki görüşler temelinde tasarlanmıştır. Buna göre, etik iklim ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye deneysel kanıt sunabilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde etik başlığı altında; etik kavramı, etik kavramı ile diğer kavramlar arasında ki ilişki, etik kavramının tarihçesi ve önemi, etik kavramı ile ilgili teoriler ve etik kavramının türleri ele alınmıştır.

1.1.Etik Kavramı

Etik kavramı tarihten bu yana araştırılan ve üzerinde tartışılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik kavramı ile ilgili birçok filozof ve araştırmacı görüşler belirtmiş, olmalarına rağmen, üzerinde uzlaşma olan bir etik tanımı henüz oluşturulamamıştır.

Etik kavramının üzerinde uzlaşamamasının nedenlerini şu şekilde özetlenebilir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2011:3-4).

- İşletmeler içeriden ve dışarıdan çeşitli çıkar kümelerinin etkisi altındadır. Örnek olarak pay sahipleri, tüketiciler, toplum, çalışanlar, devlet, sendikalar, özel çıkar kümeleri işletmeler üzerinde çeşitli etkilere sahiptirler ve işletmeleri etkilerler.
- Toplum, sürekli gelişen ve değişen bir özellik göstermektedir. Değerler, anlayışlar ve toplumsal normlar hızlı bir şekilde değişim içerisindedir. Bu nedenlerle etik kavramının genel ve değişmez olarak üzerinde tam anlamıyla anlaşılabilir bir tanımı bulunmamaktadır.

Etik kavramı konusunda birçok farklı tanım mevcuttur. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

Felsefe bilimi açısından etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan normları, değerleri, kuralları, doğru -yanlış ya da iyi – kötü gibi değerleri araştırmak ve incelemektir. Bu değerlendirmede ana öge insanların eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğudur. Etik ile ilgili şu tespitleri yapmak mümkündür (Yatkın, 2015:13):

- İyi insan olmanın gerektirdiği özelliklerin neler olduğu
- Bireyin davranışlarını belirleyen ve sınırlayan kuralların neler olması gerektiği.

Etik kelime anlamı itibariyle güncel Türk Dil Kurumu tanımında “töre bilimi, ahlaki, ahlakla ilgili, çeşitli meslek kolları arasında uyması ve kaçınması gereken davranışlar bütünü” olarak belirtilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>).

Latince ‘ethics’ ve Yunanca ‘ethikos’ kelimelerinden gelen etik, karakterle ilgilidir ve davranış bilimi olarak tanımlanabilir. Gerçekte etik, belirli insan davranışları ve ahlak standartları ile ilgilidir. Etik, savunulan ve tavsiye edilen doğru ve yanlış davranış kavramlarını sistematize etmeyi kapsamaktadır. Etik, doğru veya yanlış, gerçek veya yalan, adil veya haksız, uygun veya uygunsuz, iyi veya kötü, olarak değerlendirilen ve doğru olan şeyin etik, doğru olmayan şeyin ise etik dışı görüldüğü ahlak prensipleri veya değerler sistemidir (Sabuncuoğlu, 2011:2).

Başka bir bakış açısına göre etik bireyin ve toplumun ahlaki standartlarını inceleyen bir disiplindir. Etik bireylerin nasıl hareket etmeleri gerektiğini belirlemeye yönelik standartlar oluşturmaya çalışan bir disiplindir (Yaldıran, 2010:18).

Etik, her şeyden önce, insan ve toplum için ideal olanın araştırılma çabası olarak da tanımlanabilir. Geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılabileceği veya neyin yapılamayacağı, neyin istenebileceği veya neyin istenemeyeceği, neye sahip olunabileceği veya neye sahip olunamayacağı belirlenmesidir. Etik, bireysel ve sosyal deneyimimizin, insan davranışını yönlendirmesi gereken ilkelere ve yaşam içerisinde peşine düşmeye değerler karar verilmesi yoluyla anlamlandırılabilmesi için akıl yoluyla oluşturulan bir sistemdir. Etik, akıl yolunu kullandığından, ahlakın teolojik ve dinsel yaklaşımlarından ayrı tutulmaktadır (Çakırel, 2009:10-11).

Sucu ise etiği şöyle tanımlamaktadır: bir toplum içinde bireylerin uymak zorunda buldukları davranış kuralları veya bireylerin içinde bulunduğu çevrede görülen töreye uyma biçimi başka bir ifade ile bir topluluk ya da bireyin iyi ve kötü üzerine yüklediği değer yargısı olarak tanımlanabilir. (Sabuncuoğlu, 2011:2-3)

Tüm bu tanımlara rağmen etik kavramı siyah- beyaz gibi netlik kazanan bir kavram olamamıştır. Etik değerleri her rolde farklılık göstermektedir bu nedenle etiği şu şekilde belirlemeye çalışmaktadır 'tek beden herkese uyan' bir etik kavramı konusunda sürekli olarak çalışmaktadır (Paszter, 2015:30).

Etik kavramı ile ilgili olarak daha birçok tanımlama yapmak mümkündür. Bütün bu tanımların ortak noktaları dikkate alındığında, etik kavramının insanların kararlarını ve davranışlarını; doğru-yanlış, iyi-kötü, uygun-uygunsuz gibi sorgulamak olduğu görülmektedir.

1.2. Etik İklim

İklim, Yunanca bir sözcük olup; kelime anlamı olarak 'eğilim' veya 'yönelme' anlamlarını ifade etmektedir. İşletme literatüründe ise işletme mensuplarının örgütün iç ve dış çevresini nasıl değerlendirdiklerini ifade eder. Başka bir tanıma göre ise; bir örgütteki mevcut koşulların, çalışanlar tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşamın niteliğini ifade eder. Başka bir ifadeyle, iklim denilince bir örgütün psikolojik açıdan tanımlanması ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini ortaya koyan bir kavram akla gelmektedir (Büte, 2011:172).

Etik iklim kavramı organizasyonlarda nelere izin verildiğini ve nelerin yasak olduğunu yansıtan bir kavramdır. Victor ve Cullen, etik iklimi kavramını örgütlerin kültürünün temeli olarak görmekte ve etik iklim kavramının örgütlerin özel kuralları ve normları üzerinde doğrudan etkiye sahip olduklarını belirtmektedirler (Tziner ve diğerleri, 2015:51).

Etiksel iklim Schneider tarafından psikolojik olarak insanların bütünleşebildikleri belirgin bir sistemin örgütsel uygulamaların ve prosedürlerin yüklendiği anlama ilişkin algı' olarak tanımlanmıştır (Sözbilir, 2015:122).

Bir başka tanıma göre ise etik iklim; organizasyonlarda çalışanlara yönelik hangi davranışların doğru olacağını ve ahlaki ikilemlerde sorunların nasıl ele alınması çözülmesi gerektiğine yönelik paylaşılmış düşünceler setidir. Ayrıca, etik iklim çalışanlara hangi davranışların uygun olduğu ve desteklediği konusunda da yön göstermektedir. Farklı etkenlerin bulunduğu bu süreçte; bireylerin ve kurumların çıkarları, sosyal sorumluluk anlayışı, ahlak kuralları, etik kodlar, kurallar, prosedürler ve kanunlar gibi birçok faktör etik iklimi boyutlarının oluşmasına neden olabilmektedir (Demirtaş, 2014:137).

1.3.İş Tatmini

Son zamanların üzerinde en çok çalışılan konularından biri olan iş tatmini kavramı artık örgütler için ve iş görenler için vazgeçilmez bir kavram haline almaktadır. İş tatmini örgütsel açıdan bakıldığında en önemli kaynağı olan insan kaynağını doğrudan etkilemekte ve bunun dolaylı sonucu olarak örgütün verimliliği ve performansını etkilemektedir. İş görenler açısından baktığımızda günlerinin büyük bir kısmını işyerinde ve işiyle ilgili geçirmekte ve bu bir bireyin tüm hayatına yön vermekte, işyerinde oluşan olumsuz durumlar iş dışında da bireyi etkilemektedir.

İş tatminin literatürde birçok tanımı bulunmakla beraber iş tatmini denilince kısaca iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumu olarak tanımlanabilmekle beraber daha iyi açıklayabilmemiz açısından bakıldığında iş tatmini kavramı aşağıda ki faktörler ile yakın bir ilişki içerisindedir (Çelik ve diğerleri, 2008:202):

- -İş tatmini, bir iş görenin işten elde ettiği maddi çıkarlar ile ilişkilidir.
- -İş tatmini, bir iş görenin işyerinde ki iş güvenliği ile ilişkilidir.
- -İş tatmini, işin iş görene uygunluğu ve haz verme duygusu ile ilişkilidir.
- -İş tatmini, bir iş görenin üretimine katıldığı bir ürün veya hizmetten duyduğu gurur ile ilişkilidir
- -İş tatmini, bir iş görenin ileride veya mevcut durumda içinde bulunduğu veya bulunacağı umut verici projelerle ilişkilidir.

- -İş tatmini, belki de en önemli faktör olan işyerinde ki diğer iş görenler ile ilişkiler ile çok yakından ilişkilidir.
- -İş tatmini, bir parçası olunan örgütün genel durumu ile ilişkilidir.
- -İş tatmini, örgütün hiyerarşik yapısında iş görenin üstünün tutum ve davranışıyla çok yakından ilişkilidir.
- -İş tatmini, iş görenin bulunduğu sendikal ilişkiler ile de ilgilidir.
- -İş tatmini, iş görenin içinde bulunduğu örgütün dışında kalan çevresel faktörler ile de ilgili bir kavramdır.

İş tatmini kavramıyla ilişkili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir.

Locke iş tatminini, bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin sonucu olarak tanımlamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001:129).

Bir başka tanıma göre ise iş tatmini, işgörenin halen sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya onun işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre iş tatmini, işgörenin işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur (Biçer, 2005:46).

Başka bir ifadeyle iş tatmini, bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu işe karşı oluşan olumlu veya olumsuz duygular yani bir iş görenin çalıştığı işi tüm yönleriyle değerlendirmesi sonucu işinden duyduğu memnuniyet veya memnuniyetsizlik olarak tanımlanabilir (<http://www.iktisadi.org>).

Bu tanımlar ışığında iş tatmini kavramını kısaca özetlemek gerekirse, iş tatmini örgütler ve çalışanlar açısından oldukça önemlidir. İnsanın duygusal yönünün dikkate alınması, birçok ülkede insan hayatının kalitesini artırma gayretlerinin içinde düşünülmektedir. Bu anlayışta önemli olan insanın kendisini gerçekleştirme ve mutluluğudur. Bu yaklaşımla hedeflenen, öncelikle insanın yaşam kalitesinin ve tatmin düzeyinin artırılması ve bununla paralellik arz eden çalışma hayatında kaliteye, verimliliğe ve etkinliğe ulaşmaktır (Barlı, 2012:336).

1.4.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı tarihsel süreç içerisinde ekonomik, sosyal değişimler ile birlikte farklı dönemler de farklı şekillerde ele alınan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. 1960' lı yıllarda yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın maddi yönüyle ilgiliydi. Bu dönemde ki araştırmacılar bireyin bağlılık kavramını örgütten elde ettiği maddi kazanımlar ile ilişkili olduğunu söylemekteydiler. 1970' li yıllara gelindiğinde ise örgütsel bağlılık kavramının duygusal bir yönünün olduğu fark edilmiştir. Bu dönemde örgütsel bağlılık kavramı bireyin örgütün amaç ve değerlerine bağlanması olarak değerlendirilmiştir. 1990' yıllarda ise Allen ve Meyer tarafından yapılan ve günümüzde de en çok kullanılan şekliyle örgütsel bağlılık kavramı ' bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum' olarak tanımlanmıştır (Özcan, 2008:1).

Özellikle gelişen ve değişen dünyada örgütler açısından en önemli konuları haline gelen örgütsel bağlılık kavramı, birçok araştırma ve çalışmalara konu olmuş fakat üzerinde henüz tam anlamıyla tüm disiplinleri kapsayacak bir tanıma varılamamıştır. Bunun sebebi olarak örgütsel bağlılık kavramının birçok disiplin ve kavramla çeşitli yönlerden etkileşim ve ilişki içinde olmasıdır. Bu disiplinler üzerinde uzmanlaşmış kişiler örgütsel bağlılık kavramını kendi uzmanlık alanı kapsamında ele alarak incelemiş ve tanımlamışlardır. Bundan dolayıdır ki literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı hakkında birçok farklı tanıma rastlanmaktadır (Uygur, 2009: 11-12).

Örgütsel bağlılık kavramı hakkında farklı tanımlar şu şekildedir:

- -Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve hedefleri benimsemesi, örgüt kültürü ve değerlerini özümsemesi, bu amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için çaba sarf etmesi ve örgüt içinde kalmak arzusu içinde olması olarak tanımlanabilir (Durna ve Eren, 2005:211).
- -Başka bir tanıma göre ise örgütsel bağlılık, bir bireyin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliği olarak tanımlanmaktadır (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014:46).
- -Örgütsel bağlılık kavramının bir diğer tanımı ise, bir çalışanın örgütün amaçlarını kabul etmesi, örgütte kalma ve örgütün lehine çaba gösterme istekliliği, çalışanların çıkarlarından çok örgütün çıkarlarını önemseme durumu olarak tanımlanabilir (Akgündüz ve Güzel, 2010:3).
- Bu tanımları incelediğimizde bazı ortak özelliklerinin olduğu dikkat çekmektedir. Başka bir deyişle örgütsel bağlılık kavramında olması gereken en önemli faktörler:
- -Bireyin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemiş olması
- -Bireyin bu amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için çaba sarf etmesi
- -Bireyin örgütün içinde ki varlığını sürdürmek istemesi
- -Bireyin örgüt kimliği ile bir bütünleşme içerisinde olması, olarak özetlenebilir.

Örgütsel bağlılık kavramının farklı bakış açıları ile tanımları şu şekildedir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Duygusal Yönelim
Bir bireyin duygusal varlığının gruba bağlanmasıdır
Kişinin kimliğini örgüte bağlayan bir tavır ya da örgüte doğru yöneliştir
Örgütün amaçlarına ve değerlerine, kişinin amaçlarla ve değerlerle ilgili rolüne ve bizzat örgütün kendisine, pür, araçsal değerinden ayrı olarak duygusal bağlılık gösterilmesidir
Bir bireyin kendisini bir örgütle güçlü bir şekilde tanımlaması ve örgütün meselelerine dahil olmasıdır
Maliyete Dayalı
Örgüte katılıma devam etmenin getirdiği kazanç ve örgütü terk etmenin ortaya çıkardığı maliyet
Bir kişi, birbiriyle ilgisiz menfaatlerini tutarlı bir faaliyet çizgisiyle ilişkilendirdiğinde bağlılık ortaya çıkar
Zaman içinde bireysel çizgi, örgütsel işlemlerin ve değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur
Zorunluluk ve Manevi Sorumluluk
Bağlılık davranışları, bağlılığın hedefi ile ilgili resmi veya normatif beklentileri aşan, sosyal olarak kabul edilmiş davranışlardır.
Örgütsel hedef ve çıkarlara uygun bir tarzda hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların bütünüdür
Bağlılık duyan çalışan, yıllar içinde firmanın kendisine ne derece statü iyileştirmesi ya da tatmin verdiğiine bakmaksızın, şirket içinde kalmanın ahlaki bakımdan doğru olduğunu düşünür

Kaynak. (Doğan, 2013:67)

2. UYGULAMA

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmamızın amacı etik iklim algısının iş görenler üzerinde ki etkilerini iş tatmini ve örgütsel bağlılık anlamında incelemektir. İş görenlerin etik kavramı farkındalığını ölçmek aynı zamanda etik kavramının onların üzerinde ki olumlu ya da olumsuz nasıl bir etki yarattığını belirlemektir. Örgütler açısından etik iklim farkındalığının oluşması ve örgüt içerisinde iş görenleri nasıl etkilediğinin anlaşılması ve bunun neticesinde örgütün ve yönetimin iş görenler için politikalar gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır.

2.2. Araştırmanın Önemi

Literatürde etik kavramı, iş tatmini kavramı ve örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bütün bu araştırmalara rağmen henüz etik kavramı ile ilgili üzerinde tam olarak anlaşma sağlanmış bir tanım bulunmamaktadır. Bunun en önemli nedeni ise her bilim dalının kendi açısından konuyu ele almasıdır. Bu araştırma ile etik kavramını örgütler ve iş görenler açısından ele almaktayız ve etik kavramının iş görenler üzerinde ki etkilerini belirleyerek, örgütlerin etik farkındalığı anlaması ve buna göre uygulamalar gerçekleştirilmesi açısından literatüre katkı yapması beklenmektedir. Etik kavramının kapsamı çok geniş olduğundan dolayı bu kapsamı etik kavramının iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilişkisine vurgu yaparak, bundan sonra ki çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

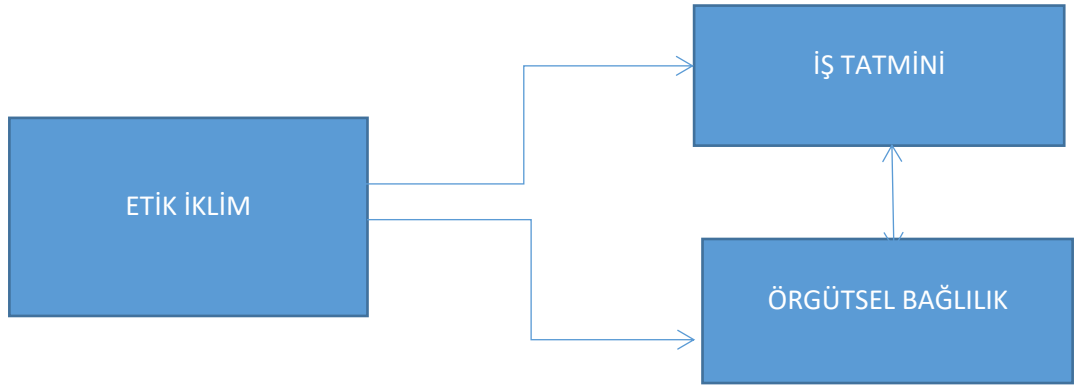
Araştırma, etik iklim ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile arasında ilişki olup olmadığını belirleme düşüncesine dayanmaktadır. Bu görüş doğrultusunda aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H1: Çalışanların etik iklim algıları ile iş tatmini düzeyleri arasında ilişki vardır.

H2: Çalışanların etik iklim algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.

H3: Çalışanların iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.

2.4. Araştırmanın Modeli



2.5. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket içerisinde 2 bölüm yer almaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla toplam 8 soru bulunmaktadır. Bu sorular katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek deneyimi, işyeri deneyimi, işletmedeki pozisyonu ve gelir durumunu belirlemek için kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise etik iklim, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla toplam 23 soru kullanılmıştır. Bu sorularda 5’li likert ölçeği esas alınmıştır. Anket sorularında Eser’in (2007), Akbaş’ın (2010), Çakırel’in (2009), Mammadova’nın (2013), Güven ve diğerleri(2005) ve Kaplan ve Öğüt’ün (2012) çalışmalarından yararlanılmıştır.

Araştırma ARÇELİK A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde uygulanmıştır. Araştırmanın evreni 200 iş görenden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 150 anket dağıtılmış; bu anketlerden kullanılabilir olan 126 anket analize tabi tutulmuştur. Araştırmada tesadüfi örneklem kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 22 paket programında analiz edilmiştir. Verilere, frekans dağılımı ve Korelasyon testi uygulanmıştır.

2.6. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi

Katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans dağılımı aşağıda ki tabloda belirlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerinin frekans dağılımı

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		N	%
CİNSİYET	Kadın	15	11.9
	Erkek	111	88.1
	Toplam	126	100
YAŞ	18-25	14	11,1
	26-33	45	35.7
	34-41	46	36.5
	42-49	17	13.5
	50 ve üzeri	4	3.2
	Toplam	126	100
MEDENİ DURUM	Evli	77	61.1
	Bekâr	49	38.9

	Toplam	126	100
EĞİTİM DURUMU	Lise	41	32.5
	Önlisans	37	29.4
	Lisans	37	29.4
	Lisansüstü	11	8.7
	Doktora	-	-
	Toplam	126	100
MESLEKİ DENEYİM	1 Yıdan Az	4	3.2
	1-3 Yıl	21	16.7
	4-6 Yıl	33	26.2
	7-9 Yıl	40	31.7
	10 Yıdan Fazla	28	22.2
	Toplam	126	100
İŞ YERİ DENEYİM	1 Yıdan Az	7	5.6
	1-3 Yıl	39	31
	4-6 Yıl	53	42.1
	7-9 Yıl	18	14.3
	10 Yıdan Fazla	9	7.1
	Toplam	126	100
GELİR DÜZEYİ	1000 TL altı	-	-
	1001-2000 TL	29	23
	2001-3000 TL	55	43.7
	3001 TL ve üstü	42	33.3
	Toplam	126	100
İŞLETMEDEKİ POZİSYON	Personel	107	84.9
	Orta Düzey Yönetici	18	13,5
	Üst Düzey Yönetici	2	1.6
	İş Ortağı	-	-
	Toplam	126	100

Tabloya baktığımızda araştırmaya katılan 126 katılımcının 15'inin kadın, 111 katılımcının ise erkek olduğu görülmektedir. Yüzdeler olarak bakıldığında ise %11.9 kadın, 88.1 erkek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş olarak dağılımına bakıldığında 18-25 yaş arası 14 çalışan, 26-33 yaş arası 45 çalışan, 34-41 yaş arası 46 çalışan, 42-49 yaş arası çalışan 17 ve 50 yaş üzeri çalışan 4 kişi olduğu görülmektedir. Yüzdeler olarak baktığımızda katılımcıların %11.1 ' i 18-25 yaş aralığında, % 35.7' si 26-33 yaş aralığında, %36.5' i 34-41 yaş aralığında, %13.5' i 42-49 yaş aralığında ve % 3.2' si 50 yaş üzeri olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarının dağılımına bakıldığında 77 evli, 49 bekar çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdeler dağılımı ise % 61.1 evli, %38.9 bekar katılımcı vardır.

Eğitim düzeyi olarak baktığımızda katılımcılardan 41'i lise, 37'si ön lisans, 37'si lisans, 11'i lisansüstü olduğu görülmektedir. Yüzdeler dağılımları ise %32.5'i lise, %29.4'ü ön lisans, %29.4'ü lisans ve %8.7'si lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Araştırmamızda mesleki deneyim süresi dağılımına baktığımızda , 1 yıldan az 4 çalışan, 1-3 yıl arası 21 çalışan, 4-6 yıl arası 33 çalışan, 7-9 yıl arası 49 çalışan ve 10 yıl üzeri 28 çalışan olduğu görülmüştür. Yüzdeler olarak bakıldığında 1 yıldan az %3.2, 1-3 yıl arası %16.7, 4-6 yıl arası % 26.2, 7-9 yıl arası %31.7 ve 10 yıl üzeri 22.2 katılımcı vardır.

Katılımcıların bu işyerinde ne kadar süre deneyime sahip olduklarına baktığımızda ise, 1 yıldan az 7 kişi, 1-3 yıl arası 39 kişi, 4-6 yıl arası 53 kişi, 7-9 yıl arası 18 kişi ve 10 yıl üzeri 9 kişi olduğu belirlenmiştir. Yüzdeler olarak % 5.6 kişi 1 yıldan az, %31 kişi 1-3 yıl arası, %42.1 kişi 4-6 yıl arası, %14.3 kişi 7-9 yıl arası, %7.1 kişi 10 yıl ve üzeridir.

Araştırmamıza katılan katılımcıların gelir düzeyi dağılımına bakıldığında, 1001-2000 tl arası 29 çalışan, 2001-3000tl arası 55 çalışan ve 3000 tl üstü geliri olan 42 çalışan olduğu belirlenmiştir. Yüzdeler dağılımları ise 1001-2000 tl arası %23, 2001-3000 tl arası 43.7 ve 3000 tl üstü %33.3 olarak görülmektedir.

İşletmede ki pozisyonlarına göre katılımcıların dağılımı ise, personel 107 kişi, orta düzey yönetici 18 kişi, üst düzey yönetici 2 kişi belirlenmiştir. Yüzdeler olarak dağılım, personel %84,9, orta düzey yönetici % 13,5, üst düzey yönetici %1,6 olduğu görülmüştür.

2.7. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Araştırmaların sonuçlarının ve bulgularının araştırma amacına uygun bir şekilde değerlendirilmesi açısından hazırlanan ölçme aracının güvenilirliğinin uygun olması gerekmektedir.

Araştırmada ki anket sorularının güvenilirliği Alpha Modeli ile analiz edilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 değerleri arasında değişim gösterir. Cronbach alpha katsayısı 0.70 değerinden yüksek ise ölçme aracı güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 3. Etik iklim, İş tatmini ve Örgütsel bağlılığa ilişkin güvenilirlik analizi

DEĞİŞKENLER	SORU SAYISI	CRONBACH ALPHA KATSAYILARI
Etik İklim	8	0.703
İş tatmini	8	0.793
Örgütsel bağlılık	7	0.812
Tüm anket güvenilirlik	30	0.802

8 sorudan oluşan ve etik iklim algısını ölçmeye yönelik soruların güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.703 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değeri 0.703>0,7 olduğundan etik iklim algısı ölçümü güvenilirdir.

8 sorudan oluşan iş tatminini düzeylerini ölçmeye yönelik soruların güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.793 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değerinin 0.793>0,7 olduğundan iş tatmini ölçümü güvenilirdir.

7 sorudan oluşan örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik soruların güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.812 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değerinin 0.812>0,7 olduğundan örgütsel bağlılık ölçümü güvenilirdir.

Toplam 23 sorudan oluşan anket sorularının Cronbach Alpha değeri 0.802 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değeri 0.802>0,7 olduğundan etik iklim, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorular güvenilirdir.

2.8. Hipotez Testleri

Tablo 4. Etik iklim algısı ile iş tatmini arasında ki ilişki

Korelasyon

		Etik	İş tatmini
Etik	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	126	126
İş tatmini	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	126	126

Yukarıda ki tabloya baktığımızda sig. değeri $0.05 > 0.00$ olduğu görülmektedir. Significant değeri 0,5' den küçük ise anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu nedenle 'H1: Çalışanların etik iklim algıları ile iş tatmini düzeyleri arasında ilişki vardır.' Kabul edilir. Başka bir ifadeyle etik iklim ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Tabloya göre etik iklim ile iş tatmini arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunmaktadır. Yani iş görenlerin etik iklim algısı arttıkça iş tatmin düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 5. Etik İklım Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Korelasyon

		Etik	Örgütsel bağlılık
Etik	Pearson Correlation	1	.260**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	126	126
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	.260**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	126	126

Tabloyu incelediğimizde sig. Değerinin $0.05 > 0.003$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle, 'H2: Çalışanların etik iklim algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.' Kabul edilir. Yani, etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tablo incelendiğinde etik iklim ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 6. İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi**Korelasyon**

		Örgütsel bağlılık	İş tatmini
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	126	126
İş tatmini	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	126	126

Tabloyu incelediğimizde sig. değerinin $0.05 > 0.000$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle, 'H3: Çalışanların iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır' kabul edilir. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında güçlü sayılabilecek bir pozitif yönlü ilişki vardır. Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık arttıkça iş tatmini de artmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz dünyasında örgütlerde ki insan gücü eskiden olduğundan farklı bir noktaya gelmiştir. İnsan gücü sadece ürün ve hizmet üreten bireyler anlamı taşırken, son zamanlarda insan gücünün rekabet ve yaratıcılık konusunda ki önemi anlaşılmış ve standart insan kaynakları politikaları değişmeye başlamıştır.

İş görenlerin sadece fizyolojik bir boyutu olmadığı anlaşılmış bunun yanı sıra sosyal varlıklar oldukları gerçeğiyle karşılaşmıştır. Geçmişte uygulanan ücret politikaları veya ödül sistemleri günümüz iş görenleri açısından tek başlarına anlamsız hale gelmiştir. İş görenlerin tercihlerinde değişiklikler yaşanmış ve örgütlerden ücret, terfi ve ödüllerden daha farklı talep ve isteklerde bulunmaya başlamışlardır. İş görenler günümüzde ücret ve terfi gibi faktörlerin yanı sıra örgüt içerisinde kendilerine değer verildiğini hissetmek, kendilerine adil davranıldığını ve eşit davranıldığını görmek istemektedirler. İş görenler örgüt içerisinde belirli prensipler ve kurallara uyulduğunu, bu kuralların herkes için geçerli olduğunu hissetmek istemektedirler. Bunların yanı sıra iş görenler bulunduğu örgütün dış çevreye karşı da sorumluluk duygusu içinde olduğunu ve dış çevresini önemseydiğini hissetmek istemektedirler.

Etik kavramı bütün bu sistemin temel yapıtaşını oluşturan en önemli faktör olarak belirtilmektedir. Etik iyi-kötü, doğru-yanlış gibi kavramları birbirinden ayıran bir nitelik taşımaktadır. Örgüt içerisinde ki etik iklim algısı iş görenler tarafından hissedilmek istenmektedir. Etik prensip ve kurallara sahip örgütler, iş görenler açısından tercih edilmektedirler. Örgüt içerisinde ücret, ödül ve terfi gibi faktörler eşit ve adil olarak yapılmaktadır. Ayrıca örgütler de kurallar örgütün tümü içerisinde eşittir ve herkes için geçerlidir. Etik örgütler sosyal sorumluluk bilincine de sahiptirler. Başka bir ifadeyle sadece örgüt içerisinde değil dış çevresine karşı da belirli prensipleri ve sorumluluklara sahiptirler.

Bir başka açıdan bakıldığında etik kodlar oluşturarak yasaların eksik kaldığı veya yasaların içermediği konularda da hem örgütler hem de iş görenler açısından fayda sağlamaktadır. Yakın gelecekte uluslararası etik kodlar ve kurallar belirlenebilir ve ülkeler arası etik anlaşmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamızda ulaştığımız bulgular ve değerlendirmeler;

Araştırmamıza veri sağlayan katılımcıların genel olarak demografik özellikler ; % 88.1 ' i erkek çalışan, % 36.5' i 34-41 yaş aralığında ve %35.7' si 26-33 yaş aralığında, %61.1 ' i evli, %29.4' ü lisans ve %29.4' ü ön lisans, % 31.7' si 7-9 yıl arası ve %26.2 ' si 4-6 yıl arası mesleki deneyime sahip, %42.1 ' i 4-6 yıl arası iş yeri deneyimine sahip, %43.7 ' si 2001-300 TL arası gelir düzeyine sahip, % 84.9 ' u personel pozisyonunda çalışmaktadır.

-Araştırmamıza veri sağlayan katılımcıların yaklaşık % 98 ' i kurumun etik kural ve prensiplere sahip olduğunu düşünmektedir.

-Araştırmamıza veri sağlayan katılımcıların yaklaşık % 93 ' ü iş tatminine sahip ve işinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

-Araştırmamıza veri sağlayan katılımcıların yaklaşık %88' i örgütsel bağlılığa sahip ve örgütünde devamlılığını sürdürmek istediğini belirtmişlerdir.

-Araştırmanın sonucunda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani, etik iklim algısı ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Araştırmanın sonucunda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Yani, etik iklim algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Araştırmanın sonucunda H3 hipotezi kabul edilmiştir. Yani, iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Araştırmamızda yapmış olduğumuz farklılık analizleri sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buradan yola çıkarak değişkenler arasında farklılık bulunamadı genellemesi yapamamaktayız. Araştırma daha geniş ölçekte yapılırsa farklılık olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda şu önerilerde bulunabiliriz:

-Araştırma farklı sektörlerde veya farklı örgütlerde uygulanabilir

-Araştırmanın örneklemini daha geniş ölçüde seçilebilir ve bu sayede değişkenler arasında farklılıklar tespit edilebilir.

-Araştırma daha spesifik düzeye indirgenerek yapılabilir ve daha spesifik değişkenlerin ilişkileri detaylandırılabilir.

Araştırmamızda etik iklim algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkileri açısından bakıldığında;

-Araştırma hipotezleri incelendiğinde H1 hipotezinin kabul edildiği görülmüştür.

Yani etik iklim algısı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu hipotezimizden yola çıkarak örgütler etik iklim algılarını iş görenler üzerinde ne kadar çok hissettirebilirse, iş görenlerin iş tatmin düzeyleri o kadar yüksek olacaktır. İş tatmini yüksek olan iş görenler daha verimli bir şekilde çalışacaktır. Ha verimli çalışanlara sahip örgütler piyasalarda güçlü bir konuma sahip olacaklardır. Bu nedenle örgütler etik kavramını göz ardı etmemelidirler.

-Araştırma sonucunda H2 hipotezinin de kabul edildiği görülmektedir. H2 hipotezi ile etik iklim algısı ve örgütsel bağlılık kavramı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütler açısından iş görenlerin örgütsel bağlılıkları hassas konulardandır. Örgütsel bağlılığı düşük olan iş görenler hem mevcut örgütlerinde verimsiz olacaklardır hem de farklı alternatif iş ve örgütleri sürekli araştırmaktadırlar. Örgütler açısından iş gücü devri önemli bir maliyet ve rekabet gücü kaybı oluşturabilmektedir. İş gücü devri yüksek olan örgütler yeni iş görenleri için belirli oryantasyon ve eğitim maliyetlerine katlanmak durumundadırlar. Ayrıca işinde deneyim kazanmış iş görenlerin örgütlerden ayrılması da örgüt içerisinde ki iş akışı süreçlerinde aksaklıklara neden olabilmektedir. Bu nedenle örgütler ve örgüt içerisinde ki yöneticiler etik kavramını bir araç olarak kullanabilir ve iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını sağlayabilirler.

-Araştırmamız da H3 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Yani, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütler ve örgüt içerisinde ki yöneticiler bu ilişkiyi göz önünde bulundurarak iş görenleri açısından süreçleri değerlendirmelidirler.

-Ülkemizde etik konusu yeni bir kavram olup tam anlamıyla anlaşılammıştır. Etik konusu belirli kural ve prensiplere sahip ve herkes için aynı olmak zorundadır fakat hala etik konusunda bireysellik ön plandadır. Başka bir ifadeyle bireyler etik kavramlarını kendilerine göre düşünmektedirler. Bu nedenle etik konusunda anlaşmazlık yaşanmaktadır. Buna çözüm olarak herkes için aynı olan etik kurallar belirlenmeli ve uygulanmalıdır. Etik çerçeve oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.

-Örgütlere baktığımızda çalışanların etik kavramı konusunda bilgilerinin yetersiz kaldığı görülmektedir. Örgütler etik kuralları ve prensiplerini içeren belgeleri ve kitapçıkları iş görenlere dağıtsa da, etik kavramı konusunda iş görenlerini tam manasıyla bilgilendirememektedir. Bu nedenle örgütlerde etik kurullar oluşturulmalı ve etik kurallar ve prensiplerin öğretileceği eğitimler tasarlanmalıdır. İş görenler örgüt içerisinde neyin iyi-kötü, neyin doğru-yanlış olduğunu net bir şekilde bilmelidirler.

-Etik kavramı üniversitelerde eğitim sistemi içerisine yerleştirilerek, gelecekte iş hayatında yer alacak kişiler etik konusunda bilgi sahibi olabilmeleri sağlanmalıdır.

-Örgüt içerisinde en etkin kişiler yöneticilerdir. Yöneticiler iş görenleri doğrudan etkileyebilmekte, onlara model olabilmekte ve süreçleri yönetmektedirler. Bu nedenle örgüt içerisinde ki yöneticilerin etik kavramı konusunda gerekli eğitim ve bilgiye sahip olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz Y., Güzel T., “Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık İlişkisi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:14, S:3, 2010, s.1-18.
- Barlı Ö., Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış, Aktif Yayınevi, 2.Baskı, Erzurum, 2012.
- Başpınar N. Ö., Çakıroğlu D., Meslek Etiği, Nobel Yayınları, 1.Baskı, Ankara, 2011
- Büte M. “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:25, S:1, 2011, s.171-192
- Çakırel Y., Mesleki Etik Kapsamında Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi, (Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009.
- Çelik A., Şimşek M. Ş., Akgemci T., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Gazi Kitabevi, 6.Baskı, Ankara, 2008.
- Demirtaş Ö. “İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C:43, S:1, 2014, s.136-156.
- Doğan E. Ş., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Türkmen Kitabevi, 1.Baskı, İstanbul, 2013.
- Durna U., Eren V., “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, Doğu Üniversitesi Dergisi, C:6, S:2, 2005, s.210-219.
- Örücü E., Kışlalıoğlu R. S., “Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, C:10, S:22, 2014, s.45-65.
- Pasztör J., “What is Ethics, Anyway?”, Journal Of Financial Service Professionals, C:69, S:6, 2015, s.30-32.
- Sabuncuoğlu Z., İşletme Etiği, Beta Yayınevi, 1.Baskı, İstanbul, 2011.
- Özcan E. B., Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Adana, 2008.
- Özkalp E., Kirel Ç., Örgütsel Davranış, Seçkin Yayınları, Eskişehir, 2001.
- Sözbilir F., “Etiksel Davranışlar ve Etiksel İklimin Mobbing Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C:17, S:3, s.118-140.
- Tzinera A., Feleab M., Variliv C., “Relating Ethical Climate, Organizational Justice Perceptions and Leader Member Exchange In Romanian Organizations”, Journal of Work and Organizational Psychology, S:31, 2015, s.153-169.
- Uygur A., Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Barış Platin Kitabevi, 1.Baskı, Ankara, 2009.
- Yatkın A., Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yayınları, 1.Baskı, Ankara, 2011.
- <http://www.iktisadi.org/is-tatmini.html> (22.04.2016)