

ETİK İKLİM VE ETİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Gülfiz Ergin DEMİRDAĞ*

Emre Burak EKMEKÇİOĞLU**

Öz:

Bu araştırmada otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan mavi yaka ve beyaz yaka işgörenlerin, etik liderlik ve etik iklim algısının örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini toplam 76 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında Etik Liderlik Ölçeği (Brown vd., 2005), Etik İklim Ölçeği (Schwepker vd., 1997), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Meyer ve Allen, 1991) ve araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda etik liderlik-etik iklim; etik liderlik-örgütsel bağlılık; etik iklim-örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Etik iklim ve etik liderlik örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif bağlılığı ve duygusal bağlılıkla pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktayken, devam bağlılığı arasında negatif yönlü fakat anlamlı olmayan bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak, örgütsel bağlılığın yüksek oranda etik liderlik tarafından açıklandığı buna karşılık etik iklimin etkisinin çok daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak yaş, çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, mavi/beyaz yaka ve eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılığın değişmediği gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık

*Arş.Gör. Gazi Üniversitesi, İşletme Bölümü, gulfizergin@gazi.edu.tr

**Arş.Gör. Gazi Üniversitesi, İşletme Bölümü, emreburak.ekmekcioglu@gazi.edu.tr

THE EFFECTS OF ETHICAL CLIMATE AND ETHICAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EMPIRICAL STUDY

Abstract:

The aim of this research is to investigate the relationship of ethical leadership and ethical climate perceptions of blue and white collar workers in a company which is operating in the automotive industry with organizational commitment .The research sample consists of 76 participants. In the study Ethical Leadership Scale (Brown et al., 2005), Ethical Climate Scale (Schwepker et al., 1997), Organizational Commitment Scale (Meyer and Allen, 1991) and personal information form prepared by the researchers is used to collect data. As a result of the Pearson correlation analysis positive relationships between ethical climate-ethical leadership; ethical leadership-organizational commitment and ethical climate-organizational commitment are found. Moreover, ethical climate and ethical leadership has a positive relationship with the sub-dimensions of organizational commitment (normative commitment and affective commitment), while there is a negative but non-significant relationship with continuance commitment. In addition, high portion of organizational commitment is explained by ethical leadership, while effect of ethical climate is lower. Finally, there is no significant relationship between age, duration of work and organizational commitment and also here is no significant difference according to be a blue or white collar with the level of organizational commitment.

Keywords: Ethical Climate, Ethical Leadership, Organizational Commitment

Giriş

Küreselleşmeyle birlikte, etik sorunların artması, etik sorunlara yeni ve farklı bakış açılarını da beraberinde getirmektedir. Günümüzde işletme yöneticileri, örgütlerinin etiksel niteliğini de yönetmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu gereklilik, örgütsel etik ikliminin çalışanların örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatminleri, örgütsel adalet algıları, işten ayrılma niyetleri gibi değişkenlerle ilişkili olduğundan kaynaklanmaktadır (Akbaş, 2010: 121). Yapılan araştırmalar örgütteki etik iklimin, işgörenlerin etik davranışları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Yöneticiler, hem iş performansı, hem de diğer iş çıktılarına etkisi bakımından örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörelere sahip çalışanlar geliştirmek istemektedirler. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması olumlu iş çıktılarıyla sonuçlanabilecektir. Örgüt içindeki etik iklim ve çalışanların etik liderlik algıları, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilecek değişkenlerdir. Buna bağlı olarak mevcut araştırmada, örgütteki etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine olan etkilerinin incelenerek, değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1) Etik İklim ve Etik Liderlik

Örgütsel etik, iş ikliminin (work climate) genel dizisinin alt kümesidir. Etik iklim yapısı, ahlaki sonuçlarıyla örgütsel uygulamaları yansıtan bir grup kuralcı iklimin sınırlarını çizer. Örgüt içinde karar vermek için belirlenen ve/veya oluşturulan standartlar ile normlarla etik muhakeme veya etik davranışların belirli formlarına ancak, örgüt üyelerinin inanmaları durumunda bu tür iklimler ortaya çıkar (Cullen vd., 2003: 128). Böylece etik iklim, bireylerin etik standartlarının veya ahlaki gelişim düzeylerini tarif etmez, bunun aksine diğer iş iklimlerinde olduğu gibi, örgütün kendi üyeleri tarafından algılanan, bireyin çevresindeki bileşenleri temsil eder (Cullen vd., 2003: 128). Etik iklim, işgörelere mevcut problemleri değerlendirip alternatifleri göz önünde tutmakta yardımcı olur, aynı zamanda kabul edilebilir olan davranışlar ile olmayan davranışlar hakkında karar vermeleri konusunda da ışık tutar (Barnett ve Schubert, 2002: 281).

Amerika Birleşik Devletleri'nde son yıllarda yaşanan Enron, WorldCom, Parmalat ve benzeri skandallar, karizmatik ve dönüşümcü liderlik kapsamında incelenen liderin etik davranışının önem kazanmasına neden olmuş ve liderin etik davranışı biçimlendirmedeki rolü tartışılmaya başlanmıştır (Aronson, 2001: 245; Arslantaş ve Dursun, 2008: 112). Yaşanan bu skandallarının ardından işletme yöneticileri yeni düzenleme, yönetmelik ve uygulamalarla etik değerleri ön plana çıkarmaya başlamışlardır (Ncube ve Wasburn, 2006: 77). Brown ve diğerleri

(2005) etik liderlik tanımını şu şekilde yapmaktadır: “*Kişisel eylemlerinde ve kişilerarası ilişkilerinde normatif açıdan uygun faaliyetlerde bulunan, sergilemiş olduğu bu faaliyetleri, çift yönlü iletişim, güçlendirme ve etkin düşünme yöntemlerini kullanarak arttırmayı amaçlayan liderlik tarzıdır*” (Brown vd.,2005: 120). Yine Resick ve diğerleri (2006) etik liderliği tanımlayan altı temel özellik olduğunu ifade etmektedir. Bunlar; ahlak ve dürüstlük, etik farkındalık, insan/toplum odaklılık, motivasyon, cesaretlendirme ve güçlendirme ve etik hesap verilebilirlik olarak sıralanmaktadır (Resick vd., 2006: 346). Buna göre davranışlarında etik ilkeleri temel alan etik liderler, çalışanların haklarına saygı gösterir ve onlara adil davranır. Etik liderler işletme içinde adaleti geliştirmek için astlarını karar almaya dâhil ederler. Zhu ve diğerlerine (2004) göre bu tür bir katılımın çalışanların örgüte olan bağlılığını da artıracığı düşünülmektedir.

Enderle’ye (1987) göre örgütte yönetsel etik liderliğin iki amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki; her yönetim kararının içinde bulunan etik boyutu açığa çıkarma ve bunu netleştirmek; diğeri ise, etik ilkeleri açık ve kesin bir şekilde ifade etmektir (Enderle,1987: 658). Brown ve diğerlerine (2005) göre etik liderler; güvenilirdir, çalışanlarını dinler, çalışanlarının etik ilkelere uyup uymadığını kontrol eder, özel hayatında etik ilkelere uygun davranır, çalışanlarının çıkarlarını düşünür, kararlarında adildir ve etik ilkelere uygun doğru iş nasıl yapıldığı konusunda çalışanlarına örnek olur (Brown vd., 2005).

Örgütte etik bir iklimin oluşturulabilmesi için liderin etik davranış sergilemesi ve örgüt üyelerine etik açıdan iyi bir örnek olması gereklidir (Aronson, 2001: 245). İnsanlar diğer insanlar tarafından etkilenen sosyal varlıklar olduğu için, liderler işletmede olumlu bir etik iklimin oluşturulmasında önemli rol modeli olmaktadır (Jose ve Thibodeaux, 1999: 134-135). Neubert ve diğerleri (2009), etik liderliğin, bireylerin etik iklim algılarıyla pozitif yönlü ilişkili olduğunu bulgularında yer vermiştir. Schminke ve diğerleri (2005) liderin ahlaki gelişiminin örgütsel etik iklim ve işgören tutumları üzerine etkisini incelediği araştırmada, liderin ahlaki gelişimi ve eylemleriyle, örgüt etik iklimi arasında ilişkinin mevcut olduğunu tespit etmiştir. Engelbrecht ve diğerleri (2005), dönüştürücü liderlik ile örgütteki etik iklim arasında pozitif ilişki olduğunu, dönüştürücü liderliği etik iklim üzerine pozitif etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmalar, etik liderliğin etik iklim üzerine pozitif bir etkiye sahip olduğu fikrini desteklemektedir.

H₁- İşletmenin etik iklimi ile etik liderlik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

II) Etik İklim, Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık

Bağlılık bir bireyin, kendi tercihleri doğrultusunda alternatifleri arasından bir yöne daha çok yönelmesi, kendisini ona daha yakın hissetmesidir (Özkalp ve Seçgin, 2013: 403). Buna göre, örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve bunların kabullenilmesi, örgüt için dikkate değer bir çaba sarf etmeye istekli olmak ve belirli bir örgütün üyesi olarak devam etmek için güçlü bir istek ve çaba olarak tanımlanmıştır (Mowday vd.,1979: 224).

Meyer ve Allen (1991) ise örgütsel bağlılığı, bireyin örgütte kalıp kalmama kararlarını almalarını sağlayan, örgütle ilişkisini nitelendiren psikolojik bir durum olarak nitelendirmiştir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı üç boyut ile incelemiştir. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı, ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık; işgörenin örgütle daha önceden gerçekleştirdiği olumlu iş deneyimlerinden dolayı, kendisini örgüt ile özdeşleştirerek duygusal olarak örgüte bağlanmasıdır. Devam bağlılığı; işgörenin örgütten ayrılmanın hem sosyal hem de ekonomik maliyetini değerlendirerek örgüte bağlanmasıdır. Yani, işgören örgütten ayrıldığı durumda karşı karşıya kalacağı maliyetinin yüksek olacağı nedeniyle örgütte kalmayı sürdürür. Normatif bağlılık ise, işgörenlerin ahlaki bir görev duygusuyla, örgütte kalmaya kendilerini mecbur hissetmelerine dayanan bağlılık türüdür (Meyer ve Allen,1991: 67-72).

Yapılan araştırmalar, örgüt etik iklimi unsurlarının örgütsel bağlılıkla anlamlı derecede ilişkili olduğunu göstermektedir (Schwepker, 2001). Ostroff (1993), 29 ortaokuldan 533 öğretmen üzerinden elde ettiği verilerle, etik iklim boyutları ve çeşitli işle ilgili çıktılar arasındaki ilişkiyi incelemiştir, etik iklim boyutları ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulmuştur.

Hunt, Wood ve Chonco (1989) 1200'den fazla pazarlama yöneticileri ve araştırmacılarından elde edilen verilerle, kurumsal etik değerler ve örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmasında, kurumsal etik değerler ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu tespit etmiştir.

Cullen ve diğerleri (2003), araştırmalarının sonucunda egoist iklim algılarının örgütsel bağlılıkla negatif ilişkili olduğu, yardımseverlik iklimleri ile örgüte bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğu ve yine her iki çalışmada da ilkelilik iklimleri ile örgüte bağlılık arasında ise sadece profesyonel çalışanlar açısından pozitif ilişki saptanmıştır. Etik iklim ve örgüte bağlılık üzerine, satın alma yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmalarında Kelley ve Dorsch (1991), araçsallık ve önemseme iklimleri ile örgüte bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki,

kurallar iklimi ile de örgütsel bağlılık arasında orta düzey bir ilişki bulmuşlardır. Yasa ve kodlar ile bağımsızlık iklimleri ile örgüte bağlılık arasında ise, belirgin bir ilişki saptanamamıştır.

Sims ve Kroeck (1994) tarafından yapılan araştırmada, sağlık kurumu örgütlerinde etik uyum (ethical fit) -tercih edilen etik iş iklimiyle, olan etik iş iklimi eşleşmesi-, işten ayrılma niyeti, devamlılık ve duygusal bağlılık ile anlamlı derecede ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Schwepker (2001), satış ekibindeki personellerin etik iklim ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, satış ekibinin pozitif etik iklim algılarının örgütsel bağlılık ve iş tatminiyle pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Yine aynı şekilde Mulki ve diğerleri (2006) etik iklim, yöneticiye güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti aralarındaki ilişkiyi incelemek amacıyla küresel bir ilaç firmasından çalışan 344 satış personelinden elde edilen verilerle yapmış olduğu araştırmada, etik iklimin, yöneticiye güvenin, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın anlamlı bir belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Etik iklim, yöneticiye güven, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkilidir. Eren ve Hayatoğlu'nun (2011) Batı Karadeniz Bölgesi'nde faaliyet gösteren ilaç firmalarında yer alan 206 satış elemanından elde edilen verilere göre, etik iklimin örgütsel bağlılık, yöneticiye güven ve iş performansı yönünden pozitif yönde etkilerinin olduğunu bulguları arasında yer vermiştir. Bu araştırmalar, etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine pozitif bir etkiye sahip olduğu fikrini desteklemektedir.

H₂- İşletmenin etik iklimi ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Etik liderler, güvenilir ve adil görünme ve olumlu işören çıktıları meydana getirmek eğilimindedir (Neubert vd., 2009; Brown vd., 2005). Etik liderler, astlarını destekleyici, adil ve ilkeli liderlerdir (Brown ve Trevino, 2005), bu nedenle böyle liderlerin işörenleri örgütlerine çok daha güçlü bir şekilde bağlı hissederek (Hansen vd., 2013). Brown ve Trevino (2006) yaptıkları araştırmada etik liderlerin çalışanların yüksek seviyede örgüte bağlılığını desteklediklerini ileri sürmüşlerdir. Brown ve Trevino'ya (2006) göre etik liderler, adil davranışlar sergileyen, ortak değerleri paylaşan, kişisel ve iş yaşamında doğru ve dürüst davranışları ile çalışanlara ilham veren liderler olarak nitelendirilmiştir.

De Hoogh ve Den Hartog (2008) araştırmalarında etik liderliğin örgütsel bağlılıkla pozitif yönlü ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Loke (2001) Singapur'da

100 hemşire ve 20 yönetici üzerine yapmış olduğu araştırmada liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Etik değerlere uyum üzerine Herrbach ve Mignonac'ın (2004) 527 Fransız yönetici üzerine yapmış oldukları araştırmada algılanan dışsal prestij, üç bireysel çıktı üzerine (iş tatmini, duygusal örgütsel bağlılık ve işte duygusal iyi olma (well-being) etkisini incelemiştir. Örgütsel etik değerleri algılayan takipçiler ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş adaleti ve uyumlu davranışlar arasında pozitif bir ilişki, işten ayrılma niyetiyle negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

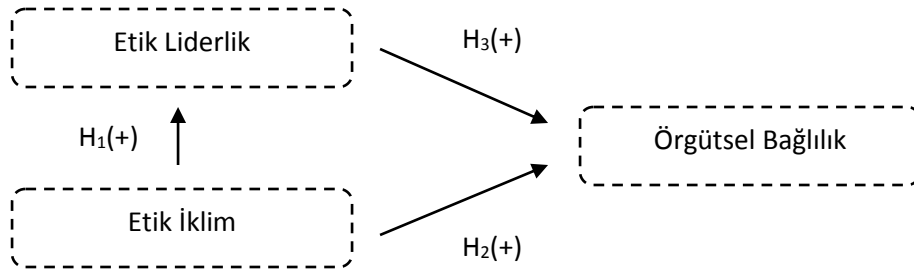
Baker, Hunt ve Andrews (2006) Satınalma Yöneticileri Ulusal Birliği'nin (NAPM) bölgesel bir bölümünün 489 üyesinden elde ettiği verilerle, etik değerlerin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Kalshoven ve diğerleri (2011)'nin araştırmasında algılanan etik liderliğin, örgütsel bağlılık, güven, lider etkinliği ve iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkili olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Hansen ve diğerlerinin (2013) ABD'de faaliyet gösteren büyük bir atık yönetim işletmesinde çalışan işgörenlerden alınan verilerle etik liderlik, sosyal değişim ve işgören bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, örgütsel ve yönetsel etik liderliğin işgören bağlılığıyla pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalar, etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine pozitif bir etkiye sahip olduğu fikrini desteklemektedir.

H₃= İşletmenin etik liderliği ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

III) ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, çalışanların etik liderlik algıları ve örgütün etik ikliminin örgütsel bağlılık düzeyi ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Çalışmada, otomotiv yan sanayisinde faaliyet göstermekte olan işletmenin etik iklimi, etik liderlik algısı ve çalışanların (beyaz yaka/mavi yaka) örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma modeli ve belirlenen hipotezler aşağıdaki gibidir:



H₁: İşletmenin etik iklimi ile etik liderlik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₂: İşletmenin etik iklimi ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₃: İşletmenin etik liderliği ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

B. Araştırmanın Sınırlılıkları

Katılımcıların, örgütün etik iklimi, etik liderlik ve örgütsel bağlılıkla ilgili ifadeler hakkında değerlendirme yapması istenilen bu araştırma için sektör, çalışanlara ulaşım imkânının daha kolay olması nedeniyle otomotiv sektörü olarak sınırlandırılmıştır. Türkiye genelinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarının tamamına ulaşmanın güç olması, çalışmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle Bursa ilindeki tek bir işletmede uygulanması, araştırmanın temel kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında ulaşılmak istenen özellikle mavi veya beyaz yaka çalışanların yoğun iş temposu sebebiyle, ankete zaman ayıramamaları ve buna bağlı olarak geri dönüş oranının düşük olması da bir diğer kısıtlılıktır.

Son olarak, demografik değişkenlerden beyaz yaka katılımcıların hangi departmanda çalıştığına yönelik olarak soru, katılımcıların anketi rahat cevaplayabilmeleri için, diğer bir ifadeyle sosyal beğenilirlik etkisini azaltmak amacıyla anket formundan çıkarılmıştır.

C. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Bursa ilinde otomotiv yan sanayisinde faaliyet göstermekte olan bir işletmenin beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlarından oluşmaktadır (N=168). İlgili işletme, plastik enjeksiyon malzemelerinin (kapı cebi, eşik çitası, yakıt dolmuş borusu, yakıt şamandırası) üretimi ve satışını yapmaktadır. İşletmede mavi yaka çalışan sayısı 120 ve beyaz yaka çalışan sayısı 48'dir.

Araştırmanın anket formu 2014 Nisan ve Mayıs aylarında uygulanmıştır. Veri toplama aşamasında evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak işletmenin yoğunluğu nedeniyle, istenilen düzeyde katılım sağlanamamış, ayrıca özensiz doldurulan anketler analiz dışında bırakılmıştır. Ulaşılan çalışan sayısı, 39 beyaz yaka ve 37 mavi yaka çalışan olmak üzere toplam 76 kişidir.

D. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak için oluşturulan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örgütteki etik iklim, ikinci bölümde çalışanların örgütsel bağlılığı, üçüncü bölümde etik liderliğe ve son bölümde ise çalışanların demografik bilgilerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Araştırma verileri iki farklı yöntemle toplanmıştır. Beyaz yaka çalışanlara elektronik posta yoluyla online olarak uygulanan anket, mavi yaka çalışanlara elden dağıtılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Meyer ve Allen, 1991): Çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Meyer ve Allen'in (1991), Wasti (2000) tarafından uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) kullanılmıştır. Wasti, Meyer ve Allen'in (1991) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı içeren 18 maddeden oluşan 3 tane alt boyutu olan örgütsel bağlılık ölçeğini, Türkçe'ye çevirip kültüre özgü bazı maddeler ekleyerek yeniden düzenlemiş ve yaptığı geçerlik çalışması sonucu örgütsel bağlılığın üç tane alt boyut içerdiğini desteklemiştir (Wasti, 2000).

Ölçek 5'li Likert tipindedir (kesinlikle katılmıyorum "1"- tamamen katılıyorum "5") ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 1., 2., 3., 15., 16., ve 17. maddeler duygusal bağlılık, 4., 5., 6., 7., 8., ve 9. maddeler devam bağlılığı ve 10., 11., 12., 13., 14., ve 18. maddeler normatif bağlılığı ile ilgilidir. Bunlardan 15., 16., 17., ve 18. maddelerdeki ifadeler olumsuz ifadelerdir ve bu maddelerde puanlama tersten yapılmıştır.

Meyer, Allen ve Smith'in (1993) 18 maddelik üç alt boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin alfa katsayıları duygusal bağlılık için 0.82, devam bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için de 0.83' tür. Wasti'nin (2000) çalışmasında da duygusal bağlılık için 0.83, devamlılık bağlılığı için 0.77 ve normatif bağlılık için 0.87 alfa katsayıları elde edilmiştir.

Bu çalışmada elde edilen alfa katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır.

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları
<i>Duygusal Bağlılık</i>	6	.886
<i>Devam Bağlılığı</i>	6	.737
<i>Normatif Bağlılık</i>	6	.808
Ölçeğin Geneli	18	.850

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayıları

Etik Liderlik Ölçeği (Brown vd., 2005): Yöneticilerin etik liderlik özelliklerini ölçmek için Brown ve diğerlerinin (2005) etik liderlik ölçeği (Ethical Leadership Scale-ELS) kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipindedir (kesinlikle yanlış “1”- kesinlikle doğru “5”). 10 ifadeden oluşan ölçek tek boyutludur ve ters madde yoktur.

Çalışmada kullanılan ölçeğin kültürel farklılıklardan kaynaklanan yanlış anlaşılmalardan ortadan kaldırılarak Türkçe kullanıma uygunluğu, geçerliliği ve güvenilirliği Tuna ve diğerleri (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır (Tuna vd., 2012).

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları
Ölçeğin Geneli	10	.948

Tablo 2. Etik Liderlik Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayıları

Etik İklim Ölçeği (Schwepker vd., 1997): Örgütün etik iklimi, Qualls ve Puto’nun (1989) ölçeğini temel alarak Schwepker ve diğerlerinin (1997) ölçeğini temel alarak geliştirdiği 7 ifadeden oluşan ölçek ile değerlendirilmiştir (Schwepker vd., 1997; Schwepker, 2001). Tek boyutlu olan ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek 5’li Likert tipindedir (kesinlikle yanlış “1”- kesinlikle doğru “5”). Bu çalışmada ölçeğin Biçer (2005) tarafından Türkçe’ye uyarlanan hali kullanılmıştır.

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları
Ölçeğin Geneli	7	.946

Tablo 3. Etik İklim Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayıları

IV. ANALİZ VE BULGULAR

A. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan katılımcıların bazı demografik bilgilerini (yaş ve çalışma süresi) eksik doldurdukları görülmektedir. Tablo 4’e göre katılımcıların %25’i kadın iken, %75’i erkektir. Yaş değişkenine bakıldığında katılımcıların

büyük çoğunluğunu (%47,4) 20 ile 30 yaş arasındaki çalışanlar oluştururken %2,6'sının 51 ile 60 yaş arasında olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesine göre incelendiğinde katılımcıların %43,4'ü lise mezunu iken, %38,2'si lisans, %7,9'u yüksek lisans, %5,3'ü doktora ve %5,3'ünün önlisans seviyesinde olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların %51,3'ünü beyaz yakalı çalışanlar oluştururken, % 48,7'sini mavi yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışma süresi incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%63,2) 13 ile 60 ay arasında bu işletmede çalıştığı görülmektedir. Bunu 12 aydan az süredir bu işletmede çalışanlar (%13,2) takip etmektedir. İşletmede 180 aydan fazla çalışanlar katılımcıların yalnızca %2,6'sını oluşturmaktadır.

		Frekans	%
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	19	%25
	<i>Erkek</i>	57	%75
Yaş	<i>20-30</i>	36	%47,4
	<i>31-40</i>	27	%35,5
	<i>41-50</i>	6	%7,9
	<i>51-60</i>	2	%2,6
Çalışma Süresi	<i>0-12</i>	10	%13,2
	<i>13-60</i>	48	%63,2
	<i>61-120</i>	8	%10,5
	<i>121-180</i>	2	%2,6
	<i>181-240</i>	2	%2,6
Eğitim	<i>Lise</i>	33	%43,4
	<i>Önlisans</i>	4	%5,3
	<i>Lisans</i>	29	%38,2
	<i>Yüksek Lisans</i>	6	%7,9
	<i>Doktora</i>	4	%5,3
Beyaz/Mavi Yaka	<i>Beyaz Yaka</i>	39	%51,3
	<i>Mavi Yaka</i>	37	%48,7

Tablo 4. Cinsiyet, Yaş, Eğitim ve Beyaz Yaka/Mavi Yaka Çalışan Sayıları

B. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Etik İklim Ölçeği'nden çalışanların alabileceği minimum puan 7 iken maksimum puan 35'tir. Bu çalışmada örgütün ortalama etik iklim puanı 22,42 olarak bulunmuştur. Etik Liderlik Ölçeği'nden alınabilecek minimum puan 10 iken maksimum puan 50'dir. Bu çalışmada yöneticilerin ortalama etik liderlik puanı 29,76'dır. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden alabilecekleri minimum

puan 18 iken maksimum puan 90'dır. Bu çalışmada ise, çalışanların ortalama örgütsel bağlılık puanı 54,73'tür.

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	SD
Etik İklim Ölçeği	72	7,00	35,00	22,4167	7,46966
Etik Liderlik Ölçeği	74	12,00	50,00	29,7568	10,17492
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	74	18,00	84,00	54,7297	12,82687

Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

C. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Tekniği kullanılmıştır. Analize yaş, çalışma süresi, etik iklim, etik liderlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri dahil edilmiştir.

Tablo 6'da da görüldüğü gibi etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık ile pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmaktadır. Bu değişkenlerin örgütsel bağlılıkla ilişkileri sırasıyla $r = .56$, $p < .01$ ve $r = .75$, $p < .01$ 'dir. Ek olarak yaş ve çalışma süresinin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin olup olmadığı da incelenmiştir. Buna göre her iki değişkenin de örgütsel bağlılıkla anlamlı düzeyde bir ilişkisinin bulunmadığı görülmüştür. $r_{yaş} = .11$, $p > .05$ ve $r_{çalışma\ süresi} = .18$, $p > .05$). Son olarak etik iklim ile etik liderlik arasında beklendiği gibi pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur: ($r = .67$, $p < .01$). H_1 , H_2 , ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

	Yaş	Çalışma Süresi	Etik İklim	Etik Liderlik	Örgütsel Bağlılık
Yaş	1				
Çalışma Süresi	,772**	1			
Etik İklim	,043	,117	1		
Etik Liderlik	,186	,227	,673**	1	
Örgütsel Bağlılık	,110	,176	,561**	,746**	1

** $p < 0.01$

Tablo 6. Pearson Korelasyon Analizi

Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile yaş, çalışma süresi, etik liderlik ve etik iklim arasındaki ilişkiye de bakılmıştır. Buna göre etik iklimin duygusal bağlılık ($r = .57, p < .01$) ve normatif bağlılıkla ($r = .62, p < .01$) pozitif yönde anlamlı bir düzeyde ilişkiye sahip olduğu, devam bağlılığı ($r = -.13, p > .01$) ile negatif yönlü fakat anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik liderlik ile duygusal bağlılık ($r = .75, p < .01$) ve normatif bağlılık ($r = .77, p < .01$) arasında anlamlı düzeyde bir ilişki varken devam bağlılığı ($r = -.05, p > .01$) ile negatif yönlü fakat anlamlı olmayan bir ilişki bulunmaktadır. Bunlara ek olarak örgütsel bağlılığın alt boyutları ile yaş ve çalışma süresi arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

	Yaş	Çalışma Süresi	Etik İklim	Etik Liderlik	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
Duygusal Bağlılık	,133	,145	,569**	,751**	1		
Normatif Bağlılık	,015	,177	,622**	,768**	,776**	1	
Devam Bağlılığı	,092	,059	-,132	-,051	-,046	-,042	1

** $p < 0.01$

Tablo 7. Korelasyon Analizi

D. Regresyon Analizi

Korelasyon tablosunda da görüldüğü gibi etik liderlik ve etik iklimin örgütsel bağlılıkla anlamlı düzeyde ilişkileri bulunmaktadır. Bu ilişkilerden yola çıkarak bu iki değişkenin örgütsel bağlılıktaki varyansı (değişimi) hangi düzeyde açıkladığını görmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde etik liderlik, etik iklime göre örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu için ilk aşamada etik liderlik regresyon denklemine sokulmuştur. İkinci aşamada etik iklim değişkeni denkleme dahil edilmiştir. Tablodan da görüleceği gibi etik liderlik tek başına örgütsel bağlılıktaki varyansın %59'unu açıklamaktadır. Diğer bir deyişle örgütsel bağlılıktaki değişimin %59'u etik liderlik etkisiyle açıklanmaktadır. Denkleme etik iklim değişkeni dahil edildiğinde açıklanan varyans oranı çok az değişmektedir. %59 olan açıklanan varyans oranı etik iklim değişkeninin eklenmesiyle %60'a çıkmıştır. Diğer bir deyişle etik iklimin

açıklanan varyansa katkısı %1'dir. Tablo 8'deki *t* değerinden de anlaşılacağı üzere etik iklim tek başına örgütsel bağlılığı açıklayamamaktadır.

Değişkenler	R ²	B	<i>t</i>	p
1.Aşama				
Etik Liderlik	.59	.72	6.82	.000
2.Aşama				
Etik İklim	.60	.08	.75	.459

Tablo 8. Regresyon Analizi

E. *t*-Test (Cinsiyet)

Örgütsel bağlılık düzeyinin çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediğini görmek amacıyla bağımsız *t*-test analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre cinsiyete göre gruplar arasında bir fark olmadığı görülmüştür ($t_{72} = -.06$, $p = .953$). Kadın katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi (ort=54,58; SD=11,51) erkek katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi (ort=54,78; SD=13,35) ile aynı düzeydedir.

	Ort.	SD	<i>t</i>	P
Kadın (n=37)	54,58	11,51	-.06	.67
Erkek (n=37)	54,78	13,35		

Tablo 9. *t*-Test (Cinsiyet)

F. *t*-Test (Beyaz Yaka/ Mavi Yaka)

Çalışanların beyaz yaka ya da mavi yaka olmasına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu amaçla bağımsız *t*-test analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda beyaz yakalıların örgütsel bağlılık düzeyinin (ort=53,73; SD=13,62) mavi yakalı çalışanların bağlılık düzeyinden (ort=55,73; SD=12,09) farklılaşmadığı anlaşılmıştır, $t_{72} = .67$, $p = .506$.

	Ort.	SD	<i>t</i>	P
Beyaz Yaka (n=37)	53,73	13,62	-.67	.87
Mavi Yaka (n=37)	55,73	12,09		

Tablo 10. *t*-Test (Beyaz Yaka/ Mavi Yaka)

G. *t*-Test (Eğitim)

Çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını görebilmek için bağımsız *t*-test analizi yapılmıştır. Gruplar arasında sayısal olarak çok farklılık olduğu için ($n_{\text{lise}}=33$ ve $n_{\text{önlisans}}=4$ vb.) lise ve önlisans grubu ile lisans ve lisansüstü grubu oluşturulmuştur. Böylece her bir gruba eşit sayıda katılımcı düşmüştür. Yapılan analiz sonucunda lise ve önlisans grubundakilerin örgütsel bağlılık düzeyinin (ort=55,73; SD=12,09), lisans ve lisansüstü grubundakilerden (ort=53,73; SD=13,62) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

	Ort.	SD	t	P
Lise ve Önlisans (n=37)	55,73	12,09	-.67	.87
Lisans ve Lisansüstü (n=37)	53,73	13,62		

Tablo 11. *t*-Test (Eğitim)

SONUÇ

Küresel dünyada özellikle son dönemde yaşanan skandallar ile birlikte etik kavramı önem kazanmıştır. Bu bağlamda işletmeler yalnızca finansal hedefler yerine etik yeterliliği de sağlamayı hedeflemektedir. Liderler işletmede etik bir iklimin oluşturulmasında önemli bir rol modeli olarak çalışanlar tarafından örnek alındıkları için, örgüt genelinde etik iklimin oluşturulabilmesi kapsamında lidere büyük görevler düşmektedir. Oluşan etik iklim çalışanların karşılaştıkları sorunları alternatifleri göz önünde bulundurarak değerlendirmesine ve kabul edilebilir karar vermelerine yardımcı olur. Buna ek olarak işletmede mevcut olan etik iklim ve etik liderler, çalışanların verilen kararların adil ve dürüst olduğuna kanaat getirmesine sebep olmakta bu da çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaktadır.

Bu çalışma, etik liderlik ve etik iklimin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Otomotiv yan sanayisinde faaliyet gösteren bir işletmenin Bursa ilindeki fabrikasında çalışan 37 mavi yakalı ve 39 beyaz yakalı çalışanı kapsayan araştırmada yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda etik liderlik ve etik iklim arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Mayer vd., 2010; Schminke vd., 2005; Engelbrecht vd., 2005).

Yapılan Pearson korelasyon analizine göre etik liderliğin ve etik iklimin örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak etik

liderliğin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi etik iklime oranla daha yüksektir. Literatürde yapılan çalışmalarda etik liderliğin etik iklimin oluşumunda etkili olduğu ifade edilmektedir (Aronson, 2001: 245; Jose ve Thibodeaux, 1999: 134-135). Bu sonuca göre örgütsel bağlılık çerçevesinde bakıldığında, çalışanların-paralel olup olmasına bakılmaksızın- işletmedeki liderlerinden, örgüt kültürüne oranla daha fazla etkilendikleri söylenebilir.

Bu çalışmada etik liderliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin etik iklimden daha güçlü olduğu için, regresyon denkleminde ilk adımda etik liderlik değişkeni girilmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizine göre etik liderlik örgütsel bağlılığın büyük bir kısmını açıklarken (%59); etik liderlik ve etik iklim birlikte değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığı açıklama oranının daha düşük oranda değiştiği (%60) görülmüştür. Bu sonuca göre örgütsel bağlılığın büyük oranda etik liderlikle açıklanabileceği ve etik iklimin tek başına örgütsel bağlılığı açıklayamadığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde yaş, çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca çalışanların mavi/beyaz yaka olması ve eğitim kategorilerine örgütsel bağlılığın farklılaşp farklılaşmadığına bakıldığında gruplar arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalarda yaş ve cinsiyete göre örgütsel bağlılığının değiştiğine yönelik bulgular olmasına rağmen, bu çalışmada bu yönde bir sonuç elde edilmemiştir. İncelenen işletmelerdeki erkek egemen çalışan sayısı, bu ilişkiyi incelemeyi anlamsızlaştırmıştır.

Bulgulara bakıldığında örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerinde etik liderlik olmaksızın etkili olmadığı görülmüştür. Çalışanların büyük çoğunluğunun orta yaşın altında olduğu işletmelerde örgütün lidere olan ihtiyacının, liderin çalışanlar üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu söylenebilir. Bu çalışmada etik liderliğin örgütsel bağlılıktaki etkisinin, etik iklimin etkisinden yüksek çıkması liderlerin örgütler için olan önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çalışanlara ilham verecek, örnek teşkil edecek, adil kararlar alan ve yine adil uygulamalarda bulunan liderlerin, çalışanların örgüte bağlanmalarına sebep olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Yapılan araştırmanın tek bir işletme ile sınırlı kalması nedeniyle elde edilen sonuçların genellenebilmesi için, benzer çalışmaların farklı şehirlerde farklı işletmelerde de yapılması gerekmektedir. Bu sayede çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliği daha doğru bir şekilde ortaya çıkabilir. Literatürde etik iklim ve etik liderlik konularında yapılan ampirik çalışmalar oldukça yetersiz sayıdadır. Bu

nedenle bu çalışmanın gelecekte bu konuyla ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılara yardımcı olacağına inanılmaktadır.

Bu kapsamda gelecekte yapılacak çalışmalarda daha geniş bir örneklemi kapsayacak şekilde farklı sektörlerde ve şehirlerde yapılmasının literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir. Ayrıca etik iklim ve etik liderliğin farklı bağımlı değişkenler (Ör: iş performansı, iş tatmini vb.) ile ilişkisinin incelenebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AKBAŞ, T.T. (2010), “Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül bir Araştırma”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Vol.12, No.19, pp.121-137.

ARONSON, E. (2001), “Integrating Leadership Styles and Ethical Perspectives”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol.18, pp.244-256.

ARSLANTAŞ C., DURSUN M. (2008), “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol.8, No.1, pp.111-128.

BAKER, T.C., HUNT, T.G. ve ANDREWS, M.C. (2006), “Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values”, *Journal Of Business Research*, Vol.59, pp. 849-857.

BARNETT, T., SCHUBERT, E. (2002), “Perceptions of the Ethical Work Climate and Covenantal Relationships”, *Journal of Business Ethics*, Vol.36, No.3, pp. 279-290.

BİÇER, M. (2005), “Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BROWN, M. E., TREVINO, L. K. (2005), “Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing”, *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, Vol.97, No.2, pp. 117-134.

BROWN, M. E., TREVINO, L. K. (2006), “Ethical Leadership: A Review and Future Directions”, *Leadership Quarterly*, Vol:17, pp. 595-616.

BROWN, M. E., TREVINO, L. K., ve HARRISON, D. A. (2005), “Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.97, pp.117- 134.

- CULLEN, J.B., PARBOTEEAH K.P. ve Victor. B. (2003), "The Effects Of Ethical Climates On Organizational Commitment: A Two-Study Analysis", *Journal Of Business Ethics*, Vol.46, pp. 127-141.
- DE HOOGH, A.H.B., DEN HARTOG, D.N. (2008), "Ethical and Despotism Leadership, Relationships with Leader's Social Responsibility, Top Management Team Effectiveness and Subordinates' Optimism: A multi-method Study", *Leadership Quarterly*, Vol.19, pp. 297-311.
- ENDERLE, G. (1987), "Some Perspectives of Managerial and Ethical Leadership", *Journal of Business Ethics*, Vol. 6, pp. 657-663.
- ENGELBRECHT, A.S., VAN ASWEGAN A.S. ve THERON C.C. (2005), "The Effect of Ethical Values on Transformational leadership and Ethical Climate in Organizations", *South African Journal of Business Management*, Vol. 36, pp. 19-26.
- EREN, S.S., HAYATOĞLU, Ö. (2011), "Etik iklimin Satış Elemanlarının İş tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama", *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.7, Sayı. 14, ss.109-128.
- HANSEN, S. D., ALGE, B.J., BROWN, M.E., JACKSON, C.L. ve DUNFORD,B.B. (2013), "Ethical Leadership: Assessing the Value of a Multifoci Social Exchange Perspective", *Journal of Bussiness Ethics*, Vol.115, pp. 435-449.
- HERRBACH, O., MIGNONAC, K. (2004), "How Organizational Image Affects Employee Attitudes", *Human Resources Management Journal*, Vol.14, No.4, pp. 76-88.
- HUNT, S.D., WOOD, V.R. ve CHONCO, L.B. (1989), "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing", *Journal of Marketing*, Vol.53, No.3, pp. 79-90.
- JOSE, A., THIBODEAUX M.S. (1999), Institutionalization of Ethics: The Perspective of Managers, *Journal of Business Ethics*, Vol. 22, s. 133-143.
- KALSHOVEN, K., DEN HARTOG D.N. ve DE HOOGH A.H.B. (2011), "Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure,*The Leadership Quarterly*, Vol.22, pp. 51-69.
- KELLY, S.W., DORSCH, M.J. (1991), "Ethical Climate, Organizational Commitment, and Indebtedness Among Purchasing Executives", *The Journal Of Personal Selling & Sales Management*, Vol.11, No. 4, pp. 55-66.
- LOKE, J. C. (2001), "Leadership behaviors: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment", *Journal of Nursing Management*, Vol.9, No.4, pp. 191-204.
- MAYER, D.M., KUENZI, M., GREENBAUM, R.L. (2010), "Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate", *Journal of Business Ethics*, Vol. 95, pp. 7-16.

MEYER, J. P., ALLEN N. J. (1991), "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol:1, No:1, pp.67-72.

MEYER, J. P., ALLEN N. J. ve SMITH, C.A. (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.4, pp. 538-551.

MOWDAY, R., STEERS, R., PORTER, L. (1979), "The Measurement Of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, ss. 224-247.

MULKI, J.P., JARAMILLO, F. ve LOCANDER, W.B., (2006), "Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions to Quit", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol.26, No.1, pp. 19-26.

NCUBE L., WASBURN M. (2006): "Strategic Collaboration for Ethical Leadership, A Mentoring Framework for Business and Organizational Decision Making", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.13, No.1, pp.72-92.

NEUBERT, M., CARLSON, D., KACMAR, K., ROBERTS, J., ve CHONKO, L. (2009), "The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field", *Journal of Business Ethics*, Vol.90, No.2, pp. 157-170.

OSTROFF, C. (1993), "The Effects of Climate and Personal Influences on Individual Behavior and Attitudes in Organizations", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.56, pp.56-90.

ÖZKALP, E., SEÇGİN, S. (2013), "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir'de Yapılan Bir Araştırma." *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kütahya, ss.401-406.

RESICK, C.J., HANGES, P. J, DICKSON, M.W ve MITCHELSON, J. K. (2006), "A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership", *Journal of Business Ethics*, Vol. 63, No.4 pp. 345-359.

SCHMINKE, M., AMBROSE, M. ve NEUBAUM, D. (2005), "The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 97, pp. 135-151.

SCHWEPKER, Jr., C.H., FERREL, O.C. ve INGRAM, T.N. (1997), "The Influence Of Ethical Climate And Ethical Conflict On Role Stress In The Sales Force", *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, Vol:25, No:2, pp. 99-108.

SCHWEPKER Jr., C. H. (2001), "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce", *Journal of Business Research*, Vol.54, pp.39-52.

SIMS, R.L, KROECK G.K. (1994), “The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover”, *Journal of Business Ethics*, Vol.13, pp. 939-947.

TUNA, M., BIRCAN, H., ve YEŞİLTAŞ, M. (2012), “Etik Liderlik Ölçeği’nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği”, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt.26, No.2, ss.143-156.

WASTI, S.A. (2000), “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi”, *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Erciyes Üniversitesi, ss.401-410.

ZHU W., MAY D.ve AVOLIO B. (2004), “The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Roles of Psychological Empowerment and Authenticity”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.11, No. 1, pp.16-26.