



STK MENSUPLARININ ETİK İKLİM ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARACILIĞIYLA BİREYSEL PERFORMANSLARINA ETKİSİ

THE EFFECT OF ETHICALCLIMATEPERCEPTIONS OF CIVIL SOCIETYORGANİZATIONS (CSOS) VOLUNTEERS ON INDIVIDUALPERFORMANCEVIAORGANIZATIONALCOMMITMENT

Kayhan AHMETOĞULLARI¹, Kahraman ÇATI²

Öz

Bu çalışmanın amacı, sivil toplum kuruluşları mensuplarının etik iklim algılarının örgütsel bağlılık yoluyla bireysel performansına etkisini incelemektir. Araştırma Bolu ve Düzce ilindeki STK mensuplarını kapsamaktadır. STK mensuplarının sayısını tam olarak tespit etmek çok zordur. Dolayısıyla örnekleme belirlerken evren büyüklüğünün bilinemediğinden hareketle örneklem hesaplanmış ve 256 olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile analiz edilmiştir. Maksimum Olasılık Yöntemi doğrulayıcı faktör ve yol analizi uygulanmıştır. Sonuçlar, Victor ve Cullen'in teorik yaklaşımını kâr amacı gütmeyen işletmelerde inceleyen Agarwal ve Malloy'in ortaya koyduğu iyiliksever etik iklim algısının önemini teyit eder niteliktedir. DFA sonuçlarına göre iyiliksever etik iklim, normatif etik iklim, örgütsel bağlılık ve bireysel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yol Analizi sonuçlarına göre ise, iyiliksever etik iklim gizil değişkenin kurumsal bağlılık aracı değişkeni yoluyla bireysel performans gizil değişkenini yordadığı gözlenmiştir. Yine, normatif iklim gizil değişkeni örgütsel bağlılık aracı değişkeni yoluyla dolaylı olarak bireysel performans gizil değişkenini nispi olarak yordamıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, Örgütsel Bağlılık, Bireysel Performans, STK'lar

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of ethical climate perceptions of Civil Society Organizations (CSOs) volunteers on individual performance via organizational commitment. Research has been included employees of CSOs in Bolu and Düzce. It is very difficult to determine the exact number of members of the CSOs. Thus, the sample size was calculated as the movement from the unknown size of the universe and is determined as 256. The obtained data were analyzed on Structural Equation Model (SEM). Maximum Likelihood method and the way of confirmatory factor analysis were

¹ Öğr. Gör., Harran Üniversitesi, kahmet@harran.edu.tr

² Prof. Dr., Düzce Üniversitesi, kahramancati@duzce.edu.tr

performed. The results confirmed the importance of benevolent ethical climate perceptions revealed by Agarwal and Malloy, who examine Victor and Cullen's theoretical approach in the non-profit business. According to the DFA results, a positive correlation was determined between benevolent climate ethics, normative ethics climate, individual performance and organizational commitment. In accordance with path analysis result, benevolent climate ethics latent variable was observed to predict individual performance latent variable through the mediating variables of Corporate commitment. Lastly, the normative climate latent variable was partially predicted the individual performance of latent variables indirectly via organizational commitment mediating variables.

Keywords: Ethical Climate, Organizational Commitment, Individual Performance, CSOs

1.GİRİŞ

Küreselleşmeyle beraber müşteri ve pazar kavramının bir hayli değişken ve kapsamlı olduğu bu yoğun rekabet ortamında, rekabetçi avantajlar yakalamak ve bunu sürdürebilmek için gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe, açık bir ahlaki iş yasaının var olması ve titizlikle uygulanması ve etik belirsizliğin en aza indirilmesi, hem organizasyona bağlılığı hem de çalışan performansını arttıracak farklı çalışmalarda gözlenmiştir (Schneider, 1975; Schwepker, Ferrell ve Ingram, 1997; Stewart vd., 2011; Schwepker, 2013).

Kâr amacı gütmeyen kuruluşların varlığı çok eskilere dayanmakta ve günümüzde giderek önemi anlaşılan ve faaliyetleri artan kurumlardır. Bunlardan vakıflar ve benzeri hayır kurumlarının temelini nereye dayandığı pek bilinmese de, Türklerin İslam'la tanışmaları ve kabul etmelerinden sonra hızlı ve çok yönlü bir yayılım sergilemiştir. Selçuklular ve Osmanlı'dan bu yana altın çağlarını yaşayan bu kurumlar, gittikçe birçok farklı alanlarda devletten bağımsız hizmetler sunmaktaydı. Bu kurumlar dini eğitimler, fakirlerin ihtiyaçlarının karşılanması, yetimlere, yolda kalanlara, borcunu ödeyemeyenlere yardım edilmesi ve bunun gibi daha birçok alanda topluma faydalı olacak işler üstlenmişlerdi. Bu yapılar, süreklilik esası üzerine kuruldukları için, genellikle taşınmaz mallardan oluşabilecekleri gibi gelenek ve göreneklere uygun olması durumunda taşınabilir mallardan da oluşabilir (Çağatay, 1984:18).

Türk dil kurumuna göre sivil toplum, 'devletin denetimi altında olmayan, kararlarını bağımsız olarak vererek toplumsal etkinliklerde bulunan bireyler topluluğu' olarak ifade edilmiştir³. Lewis'e (2005) göre sivil toplum kuruluşu, bilinenin aksine, devlete bağlı olmayan, bağımsız karar alabilen, kâr amacı gütmeyen, devlet dışında üçüncü bir sektör olarak dünya çapında bilinen bir olgudur. Yani, örgütlenmiş, kâr amaçlı üretip-dağıtmayan, mensupları gönüllülük esasına göre oluşmuş, özel, kendi kendini yöneten, kamu yararına (toplumsal amaçlara ve toplumsal iyiliğe) göre hareket eden üçüncü bir sektördür (Salamon, 2016). Sivil toplum kuruluşları (STK) ile ilgili gerek ulusal gerekse uluslararası alanyazında net

³http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5707ae58731276.57480377

bir tanım bulunmamasına karşın genel olarak, gönüllülük ve amaç birliği esasına göre bir araya gelen bireyler olarak ifade edilmektedir. Faaliyet alanı sosyal hayatla ilgili olan STK'lar, sosyal hayatta ve bunun bir parçası olan bireylerde meydana gelen değişimlere de kayıtsız kalması düşünülemez (Akay, 2012: 4).

Ülkemizde kâr amacı gütmeyen örgütlerin, ekonomik ve sosyal faaliyetler alanında ehemmiyetli bir konumu bulunmaktadır. Ekonomik faaliyet açısından ele alındığında bu kurumlar, özel ve kamu sektörü yanında üçüncü bir sektör olarak yer almaktadır. Benzer şekilde bu örgütlerin özel bir türü olan vakıflar aracılığıyla da sosyal faaliyet ve hizmetlerin büyük bir kısmı yürütmektedir. Gerek gelenek gerekse inançlarımız içinde köklü bir yeri olan bu örgütlere olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Gün geçtikçe artan ve toplumun bilhassa beşeri kaynaklarının daha verimli kullanılmasında rehber bir araç niteliği taşıyan bu örgütlerle ilgilenmek zorunlu bir hal almıştır (Dinçer, 2013:471). Dünya üzerinde ise, her geçen gün sivil toplum kuruluşları artmaktadır. Sadece Amerika'da resmi olarak kayıtlı 1.8 milyon kâr amacı gütmeyen şirketin olması bilim adamlarına örgütsel iletişim için yeni keşifler ve ufuklar sunmada heyecan vericidir (Lewis, 2005). Örneğin, Salamon (1997), 1990'dan beri kâr amacı gütmeyen organizasyonların, Almanya'daki her 10 hastaneden 4'ünün ve spor tesislerinin hemen hemen hepsinin, Fransa'daki günlük çocuk tedavilerinin üçte biri ve evde bakımların %55'i, Japonya'daki bütün üniversitelerin %75'i ve İtalya'daki evde bakım olanaklarının %40'ından fazlasını kapsadığını raporlamaktadır (Akt. Lewis, 2005). STK üzerine net olarak belirlenmiş bir tanım bulunmamaktadır. Yine de, tarihsel gelişmelere paralel olarak gelişen kültürel bir süreç olan ve bu gelişme için bünyesinde çoğulculuk, bağımsızlık, dayanışma, toplumsal bilinçlenme, katılım, eğitim, sorumluluk ve yetki devri gibi unsurları bulundurması gereken bir yapılanma olarak tanımlanabilir. En geniş anlamıyla sivil toplum, bireylerin ve grupların devletten bağımsız ve yönetimde devletin müdahalesi olmayan her türlü toplumsal faaliyet için kolektif bir yapıdır⁴. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, sivil toplum gönüllüleri, mevcut topluluklarına manevi bir bağla bağlı olduklarını ve her hangi maddi bir çıkar beklemediklerini söylemek mümkündür. Değerler, maneviyat ve toplumsal faydanın ön planda olduğu sivil toplumlarda, gönüllüleri de aynı prensipleri benimseyerek ve baskı altında kalmadan katıldıkları bu topluluklara karşı beklentilerini karşıladıkları ölçüde aidiyet duygusu hissederler. Bu çalışmanın amacı, STK gönüllülerinin buldukları STK'daki etik kurallara bakış açıları, etik kuralların olması durumunda kuruma bağlılıklarını etkileyip etkilemediklerini ve nihayet bireysel olarak bu unsurların performanslarında gözlenip gözlenmediğini incelemektedir.

Örgütsel performansı etkileyen etik iklim, rol algısı, rol çatışması ve etik çatışma, rol belirsizliği ve etik belirsizlik gibi birçok faktör özelde satış personellerine dönük farklı çalışmalarda (Schwepker, 2013; Koçyiğit, Duran ve Çetindere, 2015; Singh ve Rhoads, 1991; Miao ve Evans, 2015; Victor ve Cullen, 1988) ele alınmasına rağmen daha sipesifik olarak çalışanların bireysel performansını etkileyen faktörlerin neler olabileceği hakkında daha az araştırma (Büte, 2011; Eren ve hayatoğlu, 2011; Altaş ve

⁴https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi_7NK6xZ_LAhXMkywKHdi8BF0QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fpanel.stgm.org.tr%2Fvera%2Fapp%2Fvar%2Ffiles%2Fa%2Fb%2Fab-komisyonu.stkarastrimasi.doc&usq=AFQjCNFyqmMYCG27eU4e21HXB1oGUYomHg&bvm=bv.115339255,d.bGg

Kuzu, 2011) bulunmaktadır. Kâr amacı güden işletmelerde yapılan bu çalışmalar kâr amacı gütmeyen (STK) işletmelerde nasıl sonuçlar doğurur? Bu konuda alinyazında göreceli olarak daha az çalışma bulunduğundan, STK gönüllülerinin kurumlarına bağlılıkları ve bireysel performansları ölçülmek istenmiştir. Bir diğer önemli amaç, etik iklimin kâr amacı güden işletmelerde ortaya çıkardığı sonuçlar STK gönüllülerinde nasıl sonuçlar ortaya çıkaracağını tespit etmektir.

Çalışanlar arasında etik davranışın ne olduğu hakkında açık şekilde genel bir görüş yoksa; müşteri kaybı, stratejik müşteri sadakatini azaltma ve hatta var olan ürünlerin başarı potansiyelinde düşme meydana gelmektedir (Ferrell ve Gresham, 1985:87). Aksine etik davranışların ne olduğuyla ilgili resmi ve benimsenmiş genel görüş olduğunda çalışanların müşterilere değer sağlayan politikaları ve kaliteli hizmetleri sunması kaçınılmaz olmaktadır. Bu da müşteri sadakati sağlanmasıyla büyümeyi ve kârlılığı artırır. Sadakat, müşteri tatmini sonucunda direkt ortaya çıkan bir sonuçtur. Tatmin ise, geniş ölçüde müşteriye sağlanan hizmetlerin değeri ile ilgilidir. Değer, tatmin olmuş, sadık ve verimli çalışanlar tarafından oluşturulur (Heskett vd, 1994:165). Dahası tatmin, bir sistemin uygulama ve süreçlerinin çalışanlara kişilik kazandırması olarak da tanımlanabilir (Schneider, 1975:475). Çalışanların tatmin edilmesi sırasıyla, çalışan sadakati, üretkenliği, hizmet değeri, müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati, büyüme ve kârlılığı etkiler (Heskett vd, 1994:165). Bu noktadan hareketle, iç müşteri olarak adlandırılan çalışanların etik iklim algıları, bireysel performanslarına ve dolayısıyla örgüt çıktısına nasıl etki edeceği önemli bir boyuttur. Bu nedenle, STK mensuplarının sundukları hizmetlerinde kaliteyi arttıracak ve bireysel performanslarını yükseltecek STK uygulamaları içerisinde etik iklim (ahlak kuralları) ve örgütsel bağlılık araçlarının var olup olmadığı, varsa etkisinin boyutu çalışmanın çıkış noktası olmuştur.

Kâr amacı gütmeyen işletmeler, mensuplarının değerlerini ve tutumlarını esas alan ve kendi aralarında gelişen güven bağlarını sürdürmeyi benimseyen yapılardır. Bu işletmelerin varlıklarının en önemli sebeplerinden biri etik davranış sergilemeleridir. Mensupları/üyeleri tarafından bu varlıkları ve uygulamaları yoluyla, daha sevecen, daha adil daha iyi bir dünyanın nasıl olması gerektiği konusunda fikirlerini halkla paylaşırlar. Ortaya çıkmalarının temel nedeni budur. Kâr amaçlı işletmeler ise temelde kâr motivasyonu beslenirler. Bu kazanç temelli işletmelerde yöneticiler için, ürünler, hizmetler ve fikirler gibi yeni ürün hatlarını kapsayan pazar fırsatları olduğunda, bunun öz sermaye ve kârlılığı artırması beklenir. Gerek özel sektör gerekse kamu sektörü devletin çıkardığı yasalarla bağlıdır. Ancak, kâr amacı gütmeyen işletmelerde, bu sınırlamaların ve diktelerin hiçbiri yoktur. Yani daha geniş manevra alanlarına ve özgür davranma yetisine sahiptirler. Bunların ortaya çıkmasında insan ihtiyaçlarının algılanması yatar. Ancak, mevcut rekabetçi pazarlarda ve hükümet statüsünde hizmet vermezler. Bu sektörleri anlamak için insanların sahip oldukları manevi değerleri ve etikleri anlamak gerekir. Yani, yaşam kalitelerini -rekabetçi piyasalardan uzak ve devlet tarafından sınırlandırılmış zorunlulukların dışında tutarak- organizasyonlar yoluyla elde etmediklerini fark etmek istiyorlar. Daha da ötesi, bu kurumlar, organizasyonun yalnız manevi ve değerleri esas alan amaçlarına inanılarak daha çekici duruyorlar (Rothschild ve Milofsky, 2006:137).

Alanyazında sivil toplum kuruluşları mensuplarının etik iklim algılarının örgütsel bağlılık ve bireysel performansla ilişkisinin araştırılmamış olmasının yanı sıra örgütsel bağlılıklarının bireysel

performanslarına etkisinin olup olmadığı ve etik iklim boyutlarından olan iyiliksever etik iklim ve normatif etik iklimin örgütsel bağlılık aracı değişkeni ile bireysel performansı yordayıp yordamadığı, alan yazında hissedilen boşluk dolayısıyla, bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu araştırmada değinilen gereksinimler çerçevesinde, Bolu-Düzce’de faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları (Dernekler, Vakıflar, Sendikalar, Cemiyetler vb.) mensuplarından toplanan verilerin analizine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda belirlenen evren ve örneklem çerçevesinde analizler ve yorumlar yapılmıştır. Sırasıyla kavramsal çerçeve, hipotezler, yöntem, bulgular ve tartışma aşamaları değerlendirilmiştir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Etik iklim

Etik iklim, ahlaki tutum ve davranışlarla ilgili örgütsel değerleri, uygulamaları ve süreçleri kapsamaktadır. Kohlberg (1967) ve Rest (1984) gibi psikologlar, ahlaki meselelere ilişkin tutumları, kişilerin ahlak konusundaki örgütsel değerlere, uygulamalara ve süreçlere ilişkin en güçlü davranış yönlendiricisi olarak gördüklerinden, bunların örgüte dönük duygusal tepkilerin üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir (Cullen vd, 2003:128).

İklim algıları, bir sistemin uygulamaları ve süreçlerini karakterize edebilen insanların psikolojik olarak anlamlı ahlak tanımlamalarıdır. Bir sistemin uygulamaları ve süreçleriyle birçok iklim oluşturulabilir (Schneider, 1975:474). Etik iklim ise, bir örgütün karar alma sürecinde neyin doğru neyin yanlış olduğunun yazılı, resmi ya da resmi olmayan kurullarla belirlenmesidir (Victor ve Cullen, 1988:102). Örgüt içinde etik iklim oluşturma, işletme etiğinin biçimsel olarak ve kesin, açık bir şekilde günlük iş hayatının içinde işletmenin normal bir parçası ve düzenini içermesi ile sağlanabilir. Ayrıca, kurumların dış politikalarında, tepe yönetiminde ve çalışanların tüm iş faaliyetlerinde, günlük karar alma süreçlerinde etik iklimi içermesi ile kazanılabilir (Biçer, 2005:70).

Etik iklim, ciddi etik problemleri olan örgüt yaşamlarını ölçmede bir etkiye sahiptir. Örgüt üyelerinin etik duyarlılığını ve tepkilerini geliştirmek için, örgütün etik ikliminin eğitim, etik kodlar, ödül sistemleri aracılığıyla değiştirilmesine odaklanmak gerekir. Etik iklim yoluyla etik olmayan davranışları değiştirmek örgütsel kârlılığa önemli bir katkı sağlayabilir (Bartelsvd, 1998:803). Wimbush ve Shepard’ın (1994) ABD’de yaptıkları sektör bazlı bir araştırmada, etik dışı davranışların cezalandırılmamasından kaynaklı yıllık 40 \$ milyar zarar oluştuğu gözlemişlerdir. Bu durum örgütleri, etik iklim aracılığıyla etik davranışları daha iyi yönetmeye çalışmak için cesaretlendirmelidir (Bartels vd, 1998:803). Post ve arkadaşlarına (1996:122) göre, birçok şirkette gerek yazılı gerek yazılı olmayan etik atmosfer belirlenebilir. İnsanlar bu etik havayı hissedebilir ve uygun olan ve olmayan davranışların ne olduğunu anlatan ipuçlarını ve imaları anlayabilir. Çalışanlar arasında sesli olarak dile getirilmeyen bu anlayışa etik iklim denir. Etik iklim örgüt kültürünün alt dalı olabilecek bir parçasıdır ve örgütün etiksel özelliğini ya da düzeyini tespit eder (Aktaran: Akbaş, 2010:122).

2.1.1. Victor ve Cullen'in örgütsel etik iklim modeli:

Victor ve Cullen (1987, 1988, 1993, 2006) yaptıkları farklı çalışmalarla örgütlerde etik iklimler konusuna öncülük etmişlerdir. Victor ve Cullen'in etik iklim modeli, farklı çalışmalarla (Lemmergaard ve Lauridsen, 2008) geçerliliği ve kuramsallığı teyit edilmiştir. Akbaş'a (2010:122) göre, etik iklim tipolojisi, temellerini; hem felsefeden hem felsefenin uzantısı olan gelişimsel psikolojiden hem de sosyolojinin kuramlarından almaktadır. Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramında dikkate alınan ahlak felsefesi türleri etik kriteriya (ölçütler) boyutu ile etik iklimin kuramsal yapısında yerini almıştır (Akbaş, 2010:122). Victor ve Cullen'in etik iklim modelinin katmanları Tablo 1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 1. Etik İklim Modelindeki Kuramsal Katmanlar

		ANALİZ SEVİYESİ		
		Bireysel	Yerel	Evrensel
ETİK ÖLÇÜTLER	Bencillik	Bireysel	Örgüt Çıkarı	Yeterlilik
	Yardımserverlik	Arkadaşlık	Takım Ruhı	Sosyal Sorumluluk
	İlkesel	Kişisel Ahlak	Örgütün Kuralları Yöntemleri	Yasalar ve Mesleki İlkeler

Kaynak: Victor ve Cullen (1988:104).

Tablo 1'den hareketle kuramsal modelbaz alındığında etik iklimlerin üç boyutu sırasıyla incelenmiştir. İlk olarak, egoist iklimlerin olduğu örgütlerde organizasyonel amaçlara bağlılığın gelişmesi imkânsızdır. Organizasyon çıkarıcı davranışları ve olumsuz tutumları (çalma, yalan söyleme gibi) cezalandırmazsa, çalışanların organizasyon ve organizasyonda çalışan diğer insanlar için kaygılanması neredeyse mümkün değildir. Yardımserver iklimlerde ise çalışanların firma içinde ve dışında birbirlerinin iyiliklerini gözlemeleri daha muhtemeldir. Bu iklimlerde grupların yardımlaşma, dayanışma, karşılıklı bireysel sempati, görevler ve çalışanlar hakkında olumlu düşünme gibi tipik özellikler organizasyon mensupları arasında pozitif yönde etkileyici bir atmosfer kurmaya olanak sağlar. Bu olumlu etki, organizasyonun kurallara uygun işleminde yüksek oranda bağlılık sergileme, tehditlere karşı organizasyonu koruma ve organizasyonun olumlu imajının sağlanmasında doğru/güvenilir bilgi sağlama ile sonuçlanır. Son olarak ilkesel etik ölçütü ise, Victor ve Cullen (1988) tarafından sosyal bir birimde normatif beklentilerin içinde var olan kuralların, yasaların, standartların açıklanması ve pratiğe dökülmesi olarak tanımlanmıştır. Genel olarak, etik bir iklimle karşılaşıldığında organizasyon veya grubun normları, karar vericilerin yasalar ve etik genel kurallara bağlı kalarak karar vermesini öngörmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003:127-141; Victor ve Cullen, 1988:106-107). Victor ve Cullen'in modelinin uygulandığı, alanyazındaki görgül araştırmalar sonucunda yaygın olarak ortaya konan etik iklim türleri sosyal normlar, örgütsel biçim ve firmaya özel faktörler olarak sıralanabilir (Martin ve Cullen, 2006:178; Victor ve Cullen, 1988:119). Tablo 2'de Victor ve Cullen'in etik iklim modelini kullanan çalışmalarda yaygın olarak ortaya konan etik iklim türleri ifade edilmiştir.

Etik kuram dışında, modeli oluşturan bir başka boyut ise analiz odağıdır. Victor ve Cullen (1987, 1988) tipolojisinde, örgütlerde bulunan temel etik iklim tiplerinin ortaya çıkarılması ve araştırılmasında

üç temel analiz odağı belirlemektedir. Bu temel analiz odakları, örgütlerde bulunan sosyolojik rol ve referans grupları kuramından yola çıkılarak geliştirilmiştir. Analiz odağı, birey, yerel, (lokal) ve kozmopolit referans grubu olarak sınıflandırılmıştır. Birey düzeyi, etiksel muhakemede bireyin kendisini referans aldığı yaklaşımdır. Yerel düzey, bireylerin içinde yer aldıkları sosyal sistemler hakkındadır. En yaygın yerel referans grubu olarak örgütler örnek verilebilir. Kozmopolit düzey ise, yerel dışında etiksel muhakeme kaynağı ve daha evrensel temelde olan –toplumsal veya mesleki referanslar gibi- gruplardır. Analiz odağı, örgütsel kararların ahlaki analizinde neyin ne düzeyde dikkate alınacağı ile ilgili olan, örgütsel kararlara uygulanan kriteriya için kullanılan ve ahlaki gerekçelendirmenin kaynağını ortaya koyan referans grubudur. Gerek ahlak felsefesinden gerekse bireysel ahlaktan farklı olarak, etik iklim, örgütsel bir ifadedir. Bu nedenle, bir ahlaki gerekçelendirme, bir referans olarak örgüt kavramının kullanılmasında görece farklılık göstermektedir (Victor ve Cullen, 1988; Akbaş, 2010:124).

Tablo 2. Çalışmalarda Genel Kabul Görmüş Etik İklim Türleri

<u>Etik Kuram</u>	<i>Analiz Odağı</i>		<i>Kozmopolit</i>
	<i>Birey</i>	<i>Yerel</i>	
<i>Egoizm</i>	Araçsal		
<i>İyilikseven</i>	Başkalarının iyiliğini istemek		
<i>İtkesel</i>	Bağımsızlık	Kurallar	Yasalar ve Mes. Ahlâkı Kodları

Kaynak: Martin ve Cullen, 2006:178; Akbaş, 2010:123.

Örgüt ahlakı/etiği, sadece ahlaki kararların içeriğini -ne yapılmalı- değil aynı zamanda karar alma süreçlerini -nasıl yapılmalı- de ortaya koyan bir olgudur. Etik iklim kuramsal modeli, örgüt yöneticilerine kurumlarının etiksel iklimini ölçmek ve değerlendirmek adına pratik bir araç sağlamaktadır. Firma örgütsel etik iklimi; etik açıdan, örgüt üyelerinin hangi sorunları uygun gördüklerini bu sorunları düşünmek, anlamak ve çözmek için kullanılması gereken ölçütlerin hangisi olduğunu bulmaya olanak sağlamaktadır. Etik iklim örgütsel kültürün bir parçasıdır. Firmanın etik iklime katkıda bulunan ve neyin doğru neyin yanlış olduğu sorularına cevap bulmaya çalışan tüm örgüt değerleri, doğru davranışın (içeriğin) ne olduğu ve etik konuların (süreçlerin) nasıl olması gerektiği ile ilgili konuları ele almaktadır (Cullen vd, 1989:51). Etik iklim örgüt içinde birçok fonksiyonu gerçekleştirir. Mesela, örgüt içinde çalışanların etik konuları tanımlamalarına yardımcı olmanın yanı sıra karşılaştıkları durumları değerlendirmek ve tanımlamak adına bir algısal bakış açısı sağlar (Cullen vd, 2003:129).

Martin ve Cullen'e (2006) göre, bir araçsal etik iklimi algılayan aktörler, egoist bir bakış açısıyla etik karar vermeyi cesaretlendiren, beklentilere ve normlara sahip olma olarak kuruluşlarını görürler. Hatta

bu durumdaki aktörler, başkalarının zarar görmesi pahasına kendi menfaatlerini yeğlerler. Bunlar, kuruluşun kârlarına hizmet etmek ya da kişisel fayda sağlamak için kararlar alındığına inanırlar. Çeşitli bağlamlarda düşünüldüğünde bile, farklı çalışmalar enstrümantal (araçsal) iklimlerin az tercih edildiğini göstermektedir (Cullen vd, 2003; Erondü vd, 2004). Başkalarının iyiliklerini istemenin temelleri, ahlak felsefesine dayalı, faydacılık ya da yardımseverlik teorilerinde saklıdır. Çalışanların farklı sektörlerde (STK ve diğer) en sık tercih ettiği çalışma ortamını değerlendiren çalışmalara bakıldığında sevecen ortam gün yüzüne çıkmıştır (Cullen vd, 2003; Agarwal ve Malloy, 1999). Bu ortamlarda bireylerin, başkalarının iyiliği için endişelendikleri bir kapsayıcı karar alma süreci görülmektedir. Bu ortamlarda çalışanların etik kaygısı kişilerin yanı sıra toplum için de bulunmaktadır. Başkalarını düşünme ve onlar için kaygılanma, aktörler tarafından firmanın politikaları, uygulamaları ve stratejileri ile desteklenmektedir. Yine bağımsızlık iklimlerinin olması, bireylerin etik kararlar almak için derinlerde bekleyen kişisel ahlaki inançlara dayandığını gösterir. Onlara göre kurumların ahlaki sonuçlar doğuran kararları, etik çıkmazlara karşı dış etki ve güçler ortaya çıkması için en az etkisi olan kişisel ahlak olması gerekir. Kararların alındığı bireyin ilkeleri, muhtemelen dikkatli bir değerlendirme ile belirlenir. Bireysel ahlak, tipolojinin bireysel boyutlarının ve ilkelerinin kesiştiği, bağımsızlık iklimlerini içeren tek yapıdır (Martın ve Cullen, 2006). Özetle bu iklimlerde çalışanlar, kendi kişisel ahlak inançları tarafından yönlendirilir. Yani kişi tarafından iyi düşünülmüş bir dizi ilkelere dayalı kişisel ahlaki inançlara dayanır. Örgütün içinde veya dışında herhangi birinin etik karar vermelerinde etkisi olmayan bir yapıdır (Wimbush ve Shepart, 1994: 639). Bir diğer kutucuk olan kurallar boyutunda işletmeler, organizasyonel yönetmelik ve politikalara sıkı sıkıya bağlı olan çalışanlardan oluşan yapılardır. Bu iklimler ahlak bilimine dayalı temelleri esas alan kural ve ilkelere bağlılığı esas alır. Yani çalışanların etik karar vermelerinde kurallar rehberlik edecektir (Wimbush ve Shepart, 1994: 639). Nihayet yasa ve kodlar, kanun ve yasaların belirlediği bu kurumlar, yasa, din ya da mesleki davranış kuralları gibi dış kodlara dayalı ilkeli karar vermeyi destekleyen iklimlerdir. Bu iklimlerde karar verme durumlarında, aktörler bazı dış sistemdeki görevlere bağlı kararlar vermesi gerektiğini algılar (yasal ihlali önlemek gibi). Bu tür organizasyonlarda bir çalışan, etik kararlar aldırın ve davranışlarını yöneten harici yasalar olduğunu algılar (Martın ve Cullen, 2006). Ayrıca bu iklimlerde, devlet ya da profesyonellerin oluşturduğu düzenleme ve kodlara bağlı çalışanların bulunduğu yasa ve kodlar hakimdir (Wimbush ve Shepart, 1994: 639).

Bir firma için en uygun etik iklimin ne olduğundan ziyade açıkça anlaşılabilir ve tutarlı bir etkinliğe sahip olması oldukça önemlidir. İdarecilerin hangi değerleri cesaretlendireceğini ortaya koyması ve bu değerleri destekleyici karar mercilerinin hangisi olması gerektiğini belirlemeleri gerekir. Çalışanlar, idarecilerin kendilerinden ne beklediğini ve bunların nasıl gerçekleştirebileceklerini bilmeden yöneticilerin isteklerini yerine getiremez (Cullen vd, 1989:62).

2.2.Örgütsel bağlılık

Sosyal psikoloji disiplini açısından bağlılık, kişi için bir konumu bırakmayı güçleştiren, kişiyi düşünce ya da konumuna bağlayan etkenlerin tamamı olarak tanımlanabilir (Freedman vd, 2003. Aktaran, Akbaş, 2010:124). Örgütsel bağlılık, daha az işgücü devir hızı gibi bireyi örgüte bağlayan bir psikolojik durumdur (Allen ve Meyer, 1990:14). Örgütsel bağlılık kavramı farklı amaçlarda kullanılan farklı

tanımları içermektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlamaların çoğu davranışla ilgilidir. Davranış bağlılığı, kişinin kimliği örgüte bağlandığında ya da örgütün amaçlarına giderek uyumlu veya entegre hale geldiğinde ortaya çıkar (Mowday vd, 1979:3). Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanı olmayı devam ettirmek için güçlü bir arzu, örgüt adına ciddi çaba sarf etmek için istekli olma, örgütün amaç ve değerlerini kabul etmede güçlü bir inanç gibi en az üç faktörle tanımlanabilir (Mowday vd, 1979:4). Uygur'a (2009) göre, çalışan ile örgütün karşılıklı ilişkileri kapsamında oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade eder (Akbaş, 2010:124).

Bu şekilde tanımlandığında bağlılık, örgüte sadece pasif bir sadakatin ötesinde bir şeyi temsil eder. Örgütsel bağlılık sağlandığında, firma içinde bireyler örgütün daha iyi olmasına katkıda bulunmak için kendilerinin bir şeyler vermeye hazır olduklarını gösteren aktif bir ilişki ortaya çıkar. Bu nedenle, bir gözlemciye bağlılık, sadece bireysel değerler ve görüşlerin ifadesinden değil aynı zamanda kendi faaliyetlerinden ortaya çıkmış olabilir. Ayrıca, bu tanımda dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta da bağlılık, bireylerin ailesi, sendikası ya da siyasi partisi gibi diğer çevresel yönlerine bağlı olabileceği olasılığına (hatta olasılıklarına) engel değildir. Bu, diğer muhtemel bağlılıklara bakmadan yukarıdaki tanımlarda sadece üç tür tanımlanmış davranış tipinde gözlenen örgütsel bağlılığı ifade etmektedir (Mowday vd, 1979:4).

Araştırmacılar, büyük ölçüde bireylerin bağlılığının niteliğini, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri gerçekleştirme ve örgütle paylaşılan beraberliğin daha çok ahlak psikolojisi gücü üzerinde odaklandıklarını ortaya koymuşlardır. Bunun yanı sıra araştırmacıların önemli bir kısmı da örgütsel bağlılığı, iş görenlerin, örgütün farklı parçalarına veya öğelerine bağlılığı olarak içselleştirmişlerdir (Balay, 2000. Aktaran, Biçer, 2005:50).

Porter ve arkadaşları (1974), dar kapsamlı tek boyut içeren örgütsel bağlılık kavramını geliştirmiş ve ardından Meyer ve Herscovitch(2001:302) bağlılık kavramını, genel bağlılık, örgüte bağlılık, iş bağlılığı, kariyer/iş bağlılığı, amaç bağlılığı, örgütsel değişimlere bağlılık ve bir stratejiye bağlılık gibi türlere ayırmıştır. Bu bağlılık türlerini ve bu türlere ilişkin tanımları farklı yazarlardan derleyerek inceleyen yazarlar, örgütsel bağlılık konusunda genel kabul görmüş iki modelden birini geliştiren Allen ve Mayer'in (1990:14) tanımına yer vermişlerdir. Bu tanıma göre bağlılık, bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum olarak ifade edilir. İki temel modelden biri Meyer ve Allen'in 1991'de geliştirdikleri daha kapsamlı olan ve üç boyut (duygusal, devam ve normatif bağlılık) içeren bu modele alternatif olarak ise Porter ve arkadaşlarının 1974'de geliştirmiş oldukları nispeten daha dar kapsamlı ve tek boyuttan oluşan örgütsel bağlılık modelleri, yazında en çok ele alınan modellerdir. Bu araştırmada, bir aracı değişken olarak ele alınacak örgütsel bağlılık olgusu, Porter ve arkadaşlarının geliştirmiş oldukları tek boyutlu model ile ilişkilendirilmiştir. Emhan (2012) Türkiye'de eğitim ve sağlık kurumlarında -özel, kamu ve kâr amacı gütmeyen sektörleri de bünyesinde bulunduran- çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılıkları ve yönetsel destekler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yönetsel destek değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit etmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılığın üç bileşeni açısından bu üç sektör arasında anlamlı bir fark olduğunu teyit etmiştir.

2.3. Bireysel performans

İşletmelerin ve iş görenlerin başarısı, bir işi başarma, görevi tamamlama ve amaca ulaşma durumu olarak tanımlanabilir. Arzu edilen hedefe ulaşma veya beklenen görevi yerine getirme başarı olarak özetlenebilirken, bunların aksi durumlar ise başarısızlık olarak nitelendirilmektedir. Performans ise, söz konusu amaçlara ulaşmak ve verilen görevleri gerçekleştirme sürecinde ortaya çıkan çabaların toplamıdır. Örneğin, bir işletmenin başarısı, ortaya konulan stratejik hedef ve amaçlara ulaşma durumu iken, aynı işletme için performans, çıktının kalitesi olarak tanımlanabilir (Karafakı, 2014:28-29). Morillo'ya (1990) göre performans, bireyin görevini yerine getirmek için harcamış olduğu çabaların tamamı karşısında elde ettiği başarı düzeyidir. Esasında bir kişinin performansı, sahip olduğu nitelikler ve yetenekler ile inanç ve değerlerine göre şekillenir. Kısaca bireysel performans, değişime ve etkiye açık bir niteliği bünyesinde bulundurur (Büte, 2005:177). McGrath'e (1995) göre ise bireysel performans, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için bireyin kullandığı yetkinliklerin tamamıdır. Bu yetkinlikler, sadece işe yönelik görevleri değil, aynı zamanda görevleri ve davranışları da kapsamaktadır. Yetkinlik ise, kişinin firma amaçlarını gerçekleştirme derecesidir (Büte, 2005:177-178). Bir başka tanıma göre performans, yerine getirilen görevin ya da amacın hangi sürede, niteliksel ve niceliksel olarak yapılan aynı görevle karşılaştırıldığında beklenenden ne kadar iyi veya kötü bir noktada olduğu anlama durumudur. Bu kavramdan bahsedebilmek önceden belirlenmiş amaç ve hedefler dizisinin olmasını gerekli kılar (Ergül, 2012:42).

Micolo (1993)'ya göre performans değerlendirme, gerek iş gören gerekse örgüt açısından yardımcı bir araç olarak kabul edilmiştir. Performans değerlendirmenin iki önemli amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, iş performansı hakkında yönetsel kararlar almada yardımcı olacak bilgi sağlamaktır. Ücret artışları, ikramiyeler, eğitimler, disiplin ve terfiler gibi yönetsel etkinlikler performans değerlendirme ile elde edilen bilgiler yoluyla ele alınmaktadır (Altaş ve Kuzu, 2013:32).

Bir diğer amacı ise, bireyin görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını, ahlak durumunu ve özelliklerini bütünleyen ve iş görenin örgütün başarısına olan katkılarını değerlendirmektir. Pahalı bir araç olan performans değerlendirme ile iş gören performansını artıracak önemli bir faktör de yöneticilerin güdüleme yeteneğidir (Ambrose, 1999. Aktaran: Paşa, 2007:79). Bunun yanı sıra, iş görenin iş tanımlarında ve iş analizlerinde saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri besleme elde etmek de önemli bir amaçtır (Palmer, 1993. Aktaran: Altaş ve Kuzu, 2013:32).

Bireysel performansın üç boyutu bulunmaktadır (Paşa, 2007:84)

- Odaklanma: Çalışanın yapacağı şeyin ne olduğunu bilmesi.
- Yetkinlik: Çalışanın üzerine düşen işi yapabilecek becerilere sahip olması.
- Adanma: Çalışanın işe katkıda bulunma isteğinin olması.

Fitz-Enz ve Philips (2001)'e göre, bu üç unsur birbirinden ayrı ya da iç içe olabilir. Bireysel performansın yüksek olması için bu üç etkenin eş zamanlı olarak bireylerde bulunması gerektiğini bilen yöneticiler, bunların hangisinin ne zaman ve ne kadar gerektiğini belirlemeye odaklanırlar. Karşılaşılan durumlara göre farklılaşabilecek olan bu üç unsurun niteliği ve düzeyi açısından yöneticiler, liderlik becerilerini kullanarak çalışanların ihtiyaç duydukları farklı durumlar için onlara destek sağlanacağını

hissettirmelidirler. İş görenlerin maddi tatminini artırmasa da bir yönetici, farklı enstrümanlarla (çalışma koşulları, kariyer fırsatları, yönetici becerileri vb.) çalışanların performansını artırmanın alternatiflerini bulabilir (Paşa, 2007:84).

3.ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN OLUŞTURULMASI VE MODELİ

3.1.Etik iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki

Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015) tarafından otomotiv sektöründe mavi ve beyaz yakalı çalışanların etik iklim ve etik liderlik algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelendiği çalışmada, etik liderlik ile etik iklim; etik liderlik ile örgütsel bağlılık ve etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Bir başka çalışmada Schwepker(2001), satış personellerinin pozitif etik iklim algısının örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkisini teyit etmiştir. Yine, satış personellerinin örgütsel bağlılığını artıran faktörlerin incelendiği bir çalışmada, etik iklime sahip işletme çalışanlarında örgütsel bağlılığın arttığı gözlenmiştir (Friend vd, 2009). Cullen ve arkadaşları (2003), egoist iklimlerin organizasyonel bağlılıkla negatif bir ilişkisi olduğunu, iyiliksever etik iklimle organizasyonel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğunu ispat etmektedirler. Ayrıca, normatif etik iklimle organizasyonel bağlılık arasında profesyonel çalışanlar açısından anlamlı ve pozitif bir ilişki gözlenirken vasıfsız çalışanlar için negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dahası, yerel iklimler, iyiliksever çalışanların olması ve daha az kozmopolitik iyilikseverliğin olması sayesinde örgütsel bağlılıkla iyiliksever etik iklim arasında daha güçlü ve geniş çaplı bir ilişki belirlemiştir. Benzer şekilde egoist bireyler ve yerel iklimlerin varlığına dayalı olan şirketlerde örgütsel bağlılık ile daha güçlü ve geniş çaplı negatif ilişki ortaya çıkmıştır.

Sivil toplum gönüllüleri de birçok yönden diğer örgüt çalışanlarına benzese de temelde gönüllük esası olarak ayrılmaktadır (Emhan ve Dönmez, 2015). Bu savdan hareketle egoist bireyler STK çıkarını ve toplum refahını düşünmeyeceklerinden ve herhangi bir STK'ya üye olmalarının da zor olduğu kanaatine varılarak ve egoist iklimin olmayacağı varsayılarak bu iklimle ilgili hipotez geliştirilmemiştir. Ancak hayırseverlik ve toplum faydasına odaklı bu kurumların gönüllüleri de iyiliksever olması olağandır. Ayrıca, belli kuralların da formelleşmesi beklenebilir. Bu noktalardan hareketle, STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki beklenir (H₁). Benzer şekilde, STK mensuplarının normatif etik iklim algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki beklenir (H₂).

3.2.Etik iklim ve bireysel performans arasındaki ilişki

Kâr amaçlı işletmelerde, etik iklim ile gerek iş performansı gerek örgütsel performans ve gerekse bireysel performans arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin varlığı farklı çalışmalarda teyit edilmiştir (Schwepker, 2013; Büte, 2011; Eren ve Hayatoğlu, 2011). Bir başka çalışmada, Sakarya'da 135 okul öncesi öğretmenlerinin etik iklim algılarının bireysel iş performansları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulgulanmıştır (Altaş ve Kuzu, 2013). Ancak, Agarwal ve Malloy (1999) etik iklimin alt boyutlarının STK'larda değişip değişmeyeceğini incelemiştir. Victor ve Cullen'in (1988) geliştirdikleri etik iklim bileşenlerinden yola çıkarak önerdikleri farklı bir yöntemi açılımcı ve doğrulayıcı faktör

analizleri ile ele alıp, sonuçta diğer kâr amaçlı işletmelere göre iyiliksever etik iklim ayrımının kâr amacı gütmeyen işletmelerde daha önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bir diğer önemli sonuç ise, bağımsızlık, hilekârlık, iyilikseverlik, sosyal yardımlaşma, yasa ve kodları içeren boyutların bireyler ve kozmopolit analiz odağı arasında polarize olduğudur.

İster kâr amaçlı olsun ister kâr amacı gütmeyen işletmeler olsun temelde hepsinin amaçlarından biri, bünyesinde mutlu, uyumlu personellere sahip olmaktır. Çünkü bünyesinde mutlu ve uyumlu çalışanların ulaşacakları verim, performans ve kalite özlenen düzeyde olmaktadır (Emhan ve Dönmez, 2015:163) Bir örgütte sağlıklı insan ilişkilerinin en geçerli kriterlerinden birisi, çalışanların/gönüllülerin etik iklim algıları buldukları kurumdaki ahlak kurallarının eksiksiz uygulanmasıdır (Victor ve Vullen, 1988). Kâr amacı gütmeyen işletmelerin gönüllüleri her hangi bir ücret talebinde bulunmadıklarından, etik iklimi de içine alan bir manevi tatmin onlar için yeterli olmaktadır. Bu yapılarından dolayı gönüllüler için, Victor ve Cullen'in (1988) ayrımına tabi tuttuğu bencil, iyiliksever ve normatif etik iklim ortamının bulunması daha kayda değer olması beklenir. Ancak gönüllü çalışan bencil ortamların bulunmasını istemez. Çünkü bu ortamların olması, gönüllülük esasına ters olduğundan onların ayrılmasına yol açabilir. Bu noktalardan hareketle, STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algıları bireysel performansları ile pozitif yönde bir ilişkiye sahiptir (H₃). Benzer şekilde, STK mensuplarının normatif etik iklim algıları ile bireysel performansları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır (H₄).

3.3.Örgütsel bağlılık ve bireysel performans arasındaki ilişki

Ankara merkez kamu kurumları güvenlik personelleri üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yine, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan, devam, duygusal ve normatif bağlılık boyutlarının da ayrı ayrı performans ile pozitif yönlü bir ilişkisi teyit edilmiştir (Özdemir ve Yaylı, 2014). Benzer şekilde, Ankara, İstanbul ve İzmir'de Vakıflar Bankası çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık ve işgören performansı arasında ilişki az da olsa gözlenmiştir (Uygur, 2007). Yine banka çalışanları üzerinde yapılan bir başka çalışmada, örgütsel bağlılık seviyesi artan çalışanların iş performansları arttığı gözlenmiştir (Dolu, 2011). Türk Silahlı Kuvvetlerinin fabrikasında çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, duygusal ve devam bağlılığı ile bireysel performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilirken, normatif bağlılık iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir (Özutku, 2008).Bu ve alanyazındaki diğer çalışmalar baz alındığında gönüllü çalışanlar içinde aynı sonuçlar ortaya çıkması beklenmektedir. Bu noktadan hareketle, STK gönüllülerinin örgütsel bağlılıkları ile bireysel performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır (H₅).

3.4.Etik iklim algısı, örgütsel bağlılık ve bireysel performans

Okul öncesi öğretmenleri üzerinde örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, etik iklimin yöneticiye ve örgüte güven boyutları ve bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Ancak etik iklimin yöneticiye ve örgüte güven üzerindeki olumlu etkisinin bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlü

olduğu ortaya çıkmıştır. Dahası, yöneticiye güvenin bireysel performansı olumlu etkilemesine rağmen örgüte güvenin bireysel performans üzerinde etkisi anlamlı olarak gözlenmemiştir (Altaş ve Kuzu, 2013).

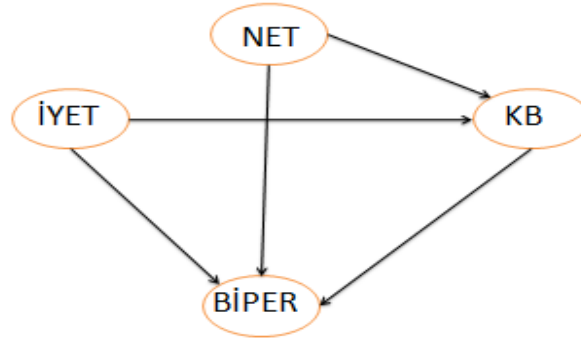
Etik iklimin satış personellerinin iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisinin ilaç sektöründe incelendiği bir çalışmada ise, etik iklimin örgütsel bağlılık, yöneticiye güven ve iş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin varlığına vurgu yapılmıştır. Yöneticiye güvenin; iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde, örgütsel bağlılığın da iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi gözlenmiştir (Eren ve Hayatoğlu, 2011).

Kâr amacı güden işletmelerde etik iş ikliminin oluşması, organizasyonel bağlılık aracılığıyla iş performansına pozitif yönde etki edeceği Schwepker(2013) tarafından teyit edilmiştir. Benzer şekilde, Gaziantep'te faaliyet gösteren bir şirketin 437 çalışanına yapılan anket uygulaması sonucunda etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki incelenmiş ve etik iklimin örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi görülmüştür. Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde, bireysel performansa göre daha fazla olumlu etkisi ortaya konmuştur (Büte, 2011).Alın yazında sivil toplum kuruluşları gönüllülerinin etik iklim algıları, örgütsel bağlılıkları ve bunun bireysel performanslarında nasıl gözlendiği tespit edilmemiştir. Bu nedenle, kâr amacı güden işletme çalışanlarının baz alındığı çalışmaların sonuçlarından hareketle bazı hipotezler geliştirilmiştir. Yani STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algılarının artması bireysel performanslarını doğrudan etkiler (H₆) ve bunun yanında STK mensuplarının normatif etik iklim algıları arttıkça bireysel performansları da artar (H₇). Bir başka değişken olan örgütsel bağlılığın artması da bireysel performansı doğrudan ve pozitif yönlü artırır (H₈). Bunun da ötesinde STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algısının artması örgütsel bağlılıklarını doğrudan artırmasının (H₉) yanı sıra STK mensuplarının normatif etik iklim algılarının artması da örgütsel bağlılıklarını artırır (H₁₀). Yine STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algılarının bireysel performansı yordamasında örgütsel bağlılık değişkeninin aracılık rolü tamdır (H₁₁). Benzer şekilde, STK mensuplarının normatif etik iklim algılarının bireysel performansı yordamasında örgütsel bağlılık değişkeninin aracılık rolü tamdır (H₁₂).

3.5.Araştırma modeli

Model geliştirme sürecinde Schwepker (2013)'in çalışmasında ortaya koyduğu model esas alınmıştır. Yazar etik iklim değişkenini tek boyut olarak ele almasına karşın, gerek kültürel farklılıklar gerek çeviri farklılığı gerek üç uzman akademisyen görüşü de dikkate alındığında ortaya çıkan yeni ölçeğin iki alt boyutta kümelmesi, alanyazında değinilen Victor ve Cullen'in sınıflandırdığı alt modellere işaretler. Bu doğrultuda, egoist iklimlere işaret eden herhangi bir ölçek bulunmaması nedeniyle bu alt boyut analizlere dahil edilmemiştir. Gerek faktör yükleri gerekse ölçek ifadelerine dayalı olarak bu alt boyutlar, iyiliksever ve normatif etik iklimler olarak adlandırılmıştır. Şekil 1'de oluşturulan model, kavramsal alt yapısında değinildiği gibi, etik iklim algısının alt boyutlarından olan iyiliksever etik iklim (İYET) ve normatif etik iklim (NET) alt boyutlarının, bireysel performansa(BİPER) etkisinde örgütsel/kurumsal bağlılığın (KB) aracılık rolünü incelemenin yanı sıra değişkenler arasındaki doğrudan etkileşimi incelemeye de dönüktür.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada, sivil toplum kuruluşları mensuplarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılıklarının bireysel performansa doğrudan ve dolaylı yansımalarının gözlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Bolu-Düzce il merkezindeki sivil toplum kuruluşları mensuplarını kapsamaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Her ne kadar farklı çalışmalarda (Schwepker, 2013) etik iklim ve örgütsel bağlılık üzerinde ve bunun performans boyutunda yansımaları incelense de alanyazında STK mensuplarının kendi STK'ları hakkında, etik iklim algıları, kurumsal bağlılıkları ve performansa etkileri üzerinde yeteri kadar durulmamıştır.

4.1.Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni Bolu ve Düzce illerindeki STK mensuplarından oluşmaktadır. Örneklem belirlenirken evrenin saptanamadığı durumlarda gerçekleştirilen hesaplama yöntemiyle örneklem belirlenir.

Evren birey sayısı bilinmiyorsa = $t^2 \cdot p \cdot q / d^2$ formülasyonu kullanılır⁵.

Bu açıklama ve formülden hareketle, Bolu-Düzce il merkezinde bulunan insanların sivil toplum kuruluşlarına mensup olma oranı %20 olduğu varsayıldığı ve sonuçları %95 güven aralığında ($\alpha = 0.05$), $d = 0.05$ örnekleme hatasına sahip olduğu kabul edilmiştir.

Veriler tekrar yazılarak formüle uygulandığında:

$$p=0.20$$

$$q=0.80(1-0.20)$$

$t = 1,96$ ($\alpha = 0.05$ de serbestlik derecesinde teorik t değeri tablodan bulunmuştur. Eğer $\alpha = 0.01$ seçilirse t değeri aynı serbestlik derecesinde 2.58 dir. N bilinmediği için serbestlik derecesi α olarak alınmıştır).
 $d=0.05$ (α %5 örnekleme hatasını kabul ettiğimiz için)

$$n = 1.96^2 \cdot (0.20 \cdot 0.05 \cdot 0.80) / (0.05)^2 = 256 \text{ olarak tespit edilmiştir.}$$

⁵http://www.istatistikanaliz.com/orneklem_buyuklugunu_saptanmasi.asp

4.2. Veri toplama tekniği, güvenilirlik ve veri toplama araçlarının geliştirilmesi

Çalışmanın bulguları, Bolu-Düzce illerinde yer alan STK mensuplarından oluşan deneklerden anket yardımıyla toplanan verilerin analiz edilmesiyle elde edilmiştir. Veri toplama sürecinden önce 30 denek üzerinde pilot çalışma ve alanında uzman üç akademisyen görüşü dikkate alınarak ölçeklere son şekli verilmiştir. Dahası, rassal olarak seçilen STK mensuplarına, gerekli bilgilendirilmenin yapılmasıyla ankete katılmayı kabul eden 310 deneye ulaşılmıştır. Ancak veri girişi sırasında uygun şekilde doldurulmadığı ve güvenilir olmadığı tespit edilen anketler örneklemeden çıkartılarak toplam 300 gözlem analize dâhil edilmiştir. Veriler 15.10.2015-01.01.2016 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın temelini oluşturan *Etik İklim Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Bireysel Performans* değişkenleri için daha önce farklı çalışmalarda kullanılıp güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerden yararlanılmıştır. Değişken ölçümünde 5’li Likert ölçeği kullanılmış ve analizler AMOS21 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Bütün değişkenler için 1 ile 5 aralığında (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçümler yapılmıştır.

•Etik İklim Algısı

Etik iklim değişkeninin ölçeğinin uyarlanmasında, Charles H. Schwepker(2001) ve Biçer’in (2005) çalışmalarından yararlanılmıştır. Etik iklim ile ilgili sorulardan, ‘ahlak kuralları ilgili politikalar ödünsüz uygulanmaktadır’ ve ‘ahlak kuralları, eksiksiz uygulanmaktadır’ ifadeleri gerekli uzman görüşü de dikkate alınarak benzer anlam taşıyan ifadeler olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, ‘ahlak kuralları ile ilgili politikalar ödünsüz uygulanmaktadır’ ifadesi anket formundan çıkarılmıştır. Benzer şekilde, ‘Ahlak kuralları vardır’ maddesi çok düşük faktör yükü değeri olmasından dolayı analizden çıkarılmıştır. Yapılan düzenlemeler ve pilot çalışması sonunda 9 ifadeden oluşan güvenilirliği yüksek bir ölçek uyarlanmıştır (Cronbach Alpha: 0,867).

Etik iklim, uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yardımıyla incelenmiş ve sorular Victor ve Cullen’in (1988) da çalışmasıyla desteklediği normatif etik iklim (5) ve iyiliksever etik iklim (4) diye iki örtülü değişkene yüklenmiştir. Model uyum indeksleri kabul edilebilir düzeyde olduğu yapılan analiz sonucu gözlenmiştir (DFA Model uyum indeksleri, CMIN/DF=2,531; RMSEA= .072;CFI= .964).

•Örgütsel Bağlılık

STK mensuplarının kurumlarına bağlılığını ölçmek için Mowday, Porter ve Seers’in 1982 yılında geliştirdikleri 6’sı ters ifadeli toplam 15 ifadeden oluşan ölçeği, Biçer’in (2005) çalışmasında ortaya koyduğu 13 ifadeden oluşan ölçeğe uyarlamasıyla elde ettiği ölçekten yararlanılmıştır. Yapılan çalışma sonucu STK mensuplarının örgütsel bağlılıklarını ölçmek için 13 ifadeden oluşan bir ölçek uyarlanmıştır. Ancak, ‘*Bu STK’da bulunmak yerine başka bir STK’da bulunmayı kabul ederim*’ ters yönlü ölçek gerekli analiz ve kodlamalara rağmen tek başına bir faktöre yüklenmesinden dolayı analizden çıkarılmıştır. Ayrıca, ‘*Bu STK’nın başarısı için normal beklentilerin üstünde çaba gösterilmesi gerektiğine inanıyorum*’ ifadesi de DFA sonuçlarına göre kabul edilebilir faktör yükü değerinin altında çıktığından analizden çıkarılmıştır. En nihayetinde 11 ölçekten oluşan güvenilirliği yüksek bir ölçek uyarlanmıştır (Cronbach Alpha: 0,913).Uyum indeksleri iyi düzeyde olduğu yapılan DFA sonucu

gözlenmiştir (DFA Model uyum indeksleri, CMIN/DF=2,356; RMSEA= .067; RMR= .056; GFI= .847; CFI= .918).

•Bireysel Performans

STK mensuplarının bireysel performanslarını ölçmek için Büte (2011) tarafında Türkçeye uyarlanan Mahoney ve arkadaşlarının (1965) geliştirmiş olduğu 4 sorudan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Ancak bunlardan yararlanarak, uzman akademisyenlerin tek ifadede iki farklı şeyi ‘ve’ bağlacı ile ölçmeye çalışan ölçeklerin her biri ayrı bir ifade olabileceğini bu nedenle iki ifadeden oluşan ölçeğe dönüştürülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda STK mensuplarının bireysel performanslarını ölçmek için güvenilirliği oldukça yüksek 6 ifadeli yeni bir ölçek uyarlanmıştır (Cronbach Alpha: 0,904). 5’li Likert ölçeği ile ölçülen ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yardımıyla incelenmiş ve sorular tek değişken altında toplanmıştır. Uyum indeksleri iyi düzeyde olduğu yapılan DFA sonucu gözlenmiştir (DFA Model uyum indeksleri, CMIN/DF=2,465; RMSEA= .070; RMR= .056; GFI= .849; CFI= .916).

4.3. Metodoloji

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. İlişkisel tarama modelleri iki ve daha fazla değişken arasında ki ilişkilerin betimlendiği ve derinlemesine analiz edildiği araştırmalardır. İlişkisel tarama modeli gerçek bir neden-sonuç ilişkisi vermemektedir ancak bir değişkene ilişkin elde edilen bilgilerden hareketle diğer değişken veya değişkenlerdeki durumun kestirilmesine olanak tanımaktadır (Karakaya, 2011; Karasar, 2006). Bu amaçla etik iklimin alt değişkenleri olan normatif etik iklim ve iyiliksever etik iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli ise maksimum olasılık yöntemi ile analiz edilmiştir. Ayrıca, normatif ve iyiliksever etik iklim gizil değişkenlerinin örgütsel bağlılık aracı değişkeni ile bireysel performans gizil değişkenini yordayıp yordamadığını belirlemek amaçlı yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Yapısal eşitlik modeli, belli bir teoriye dayalı olarak gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model içinde tanımlanmasına ve gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin tek bir model içerisinde test edilebilmesine imkân tanıyan çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemidir. Bu haliyle yapısal eşitlik modeli, aynı anda uygulanan birden fazla regresyon analizi olarak da tanımlanabilir (Bayram, 2011, Şimşek,2007). Yapısal eşitlik modeli aynı zamanda değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin hatadan arınık olarak hesaplanmasına olanak sağladığı için regresyon analizine ve yol analizine göre çok daha güvenilir sonuçlara ulaşılmasına imkân tanımaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Bu araştırma sürecinde yapısal eşitlik modeli için çoklu uyum indeksleri kullanılmıştır. Hu ve Bentler (1999), Marcoulides ve Schumacher (2001) ve Schumacher ve Lomax (2004), yapısal eşitlik modelinde model uyum indekslerinin RFI, CFI, NFI, NNFI ve IFI için kabul edilebilir uyum için $\geq .90$ ve mükemmel uyum için $\geq .95$ olması gerektiğini, GFI ve AGFI için kabul edilebilir uyum için $\geq .85$ ve mükemmel uyum için $\geq .90$ olması gerektiğini ve RMR, REMSEA ve SRMR için kabul edilebilir uyum için $\leq .08$ ve mükemmel uyum için $\leq .05$ olması gerektiğini ileri sürmektedirler (Aktaran, Seçer, 2014:372).Analizler esnasında zıt anlam içeren ve tek başına kalarak hiçbir faktöre yüklenmeyen, ‘Bu

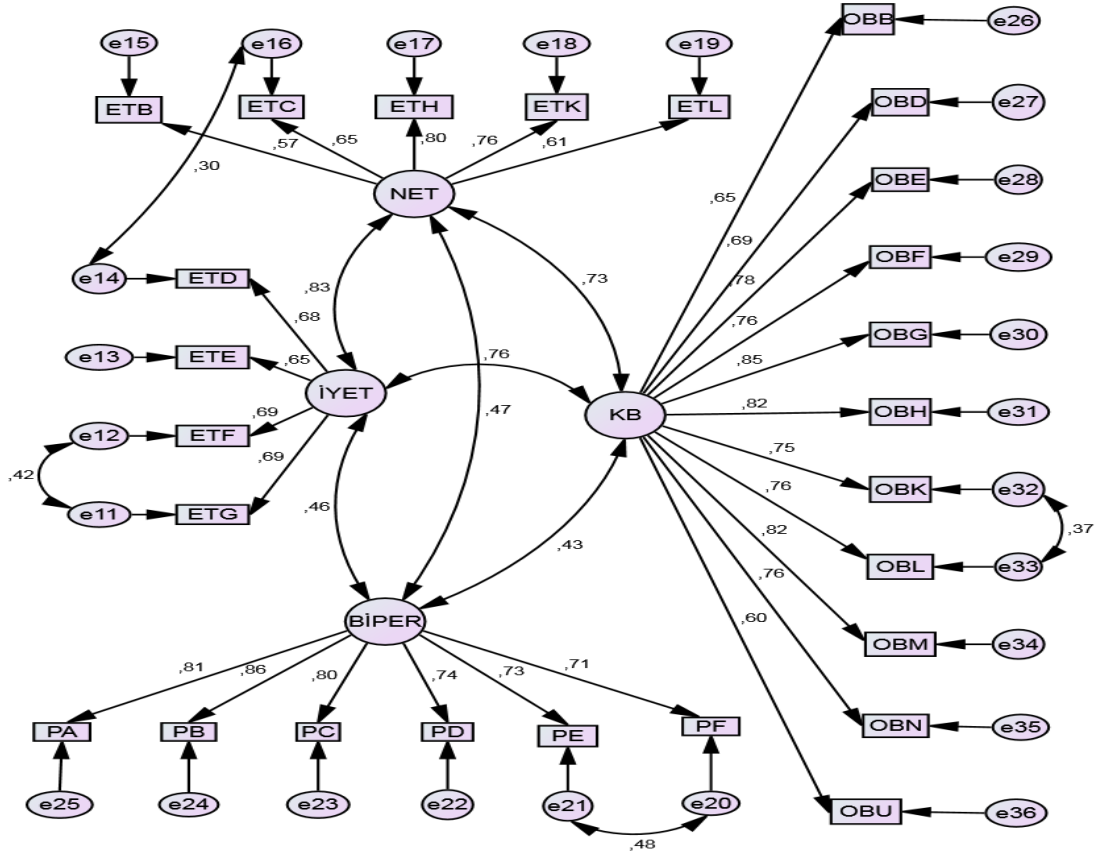
STK'da bulunmak yerine başka bir STK'da bulunmayı kabul ederim ölçeği ve ayrıca yüklenme katsayısı oldukça düşük ($OBA < 0,50$) olan ve diğer ölçekleri de olumsuz etkileyen, *'Mensubu olduğum STK'nın başarılı olması için, beklentilerin üstünde çaba gösterilmesi gerektiğine inanıyorum'* ölçeği de analizlerden çıkarılmıştır. Benzer şekilde faktör yükleri oldukça düşük olan ($ETA < 0,50$) etik iklim değişkenlerinden, *'Ahlak kuralları vardır'* ölçeği de analizlerden çıkarılmıştır.

5.BULGULAR

Yapılan DFA ve Yol Analizi model çıktıları ve yorumları sırasıyla ifade edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinin temel sayıtlarından olan çoklu normallik dağılımı verilerde gözlenmemiştir. Ancak, George ve Mallery(2010) her bir gözlenen değişkenlerde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skew) değerlerinin +2 ile -2 arasında olması varsayımından hareketle normal dağılıma sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Bu noktadan hareketle her bir değişkenin +2 ile -2 arasında basıklık ve çarpıklık değerlerine sahip olduğu -OB9, OB10 ve OB12 göz ardı edilebilir küçüklükte bu aralığı geçmişlerse de gerek faktör yükleri gerekse geçerlilikleri oldukça yüksek olduğundan tolere edilmiştir- gözlendiğinden veriler normal dağılıma sahiptir denilmiştir.

DFA ile açımlayıcı faktör analizi (AFA) arasında DFA'nın kullanılmasının temel nedeni, DFA faktör yapısının geçerliliği konusunda kuramsal olarak çok daha sağlıklı bilgiler vermesi ile daha güçlü bir analiz olmasıdır. İki düzeyden oluşan DFA'nın birinci düzey DFA modeli uygulanmasının nedeni, ikinci düzey DFA için gerekli olan en az üç tane birinci düzey faktörün ortaya çıkmamasıdır (Balcı, 2015:282). DFA modeli çıktıları gerekli uyum modifikasyonları ve kuramsal temelleri doğrultusunda oluşturulmuş ve çıktıları Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Normatif ve İyiliksever Etik İklim, Kurumsal Bağlılık ve Bireysel Performans Arasındaki Doğrulayıcı Ölçme Modeli



Tablo 3. Ölçme Modeli Uyum İyiliği İndeksleri

NFI	AGIF	χ^2/Sd	CFI	GFI	RMR	RMSEA
0.867	0.814	2,35	.91	.847	.056	.067

Şekil 2 ve Tablo 3 incelendiğinde etik iklim, kurumsal bağlılık ve bireysel performans arasında kurulan doğrulayıcı ölçme modelinin model uyum indekslerinin anlamlı olduğu gözlenmektedir. $\chi^2/Sd \leq 3$ olması modelin mükemmel uyum indeksine sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Kline, 2005; Sümer, 2000). CFI ≥ 0.90 olması, modelin uyum iyiliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001). GFI ≥ 0.90 olması durumunda modelin iyi uyum gösterdiğini birçok yazar (Schumacker ve Lomax, 1996; Hoopervd, 2008; Kelloway, 1989; Sümer, 2000) ifade etmiştir. GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliği gidermek için kullanılan bir diğer indeks olan AGIF ≥ 0.90 olması, iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir. RMR ≤ 0.05 olması modelin mükemmel uyuma sahip (Brown, 2006; Byrne, 1994) olduğunu göstermektedir. RMSEA ≤ 0.05 mükemmel uyum, RMSEA ≤ 0.8 kabul edilebilir uyum (Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Raykov ve Marcoulides, 2008) olarak ifade edilmiştir (Aktaran, Balcı, 2015:285). Ayrıca, NFI ≥ 0.90 olması uyum iyiliğinin yüksek

olduğu anlamına gelmektedir. Bu ifadeler, model uyumunun kabul edilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ancak bazı değerlerin kabul edilebilir düzeye çok yakın veya biraz aşağısında olması temelde ulaşılan verilerin sayısının göreceli olarak az olmasına bağlanabilir. Etik iklimin alt değişkenlerinden olan normatif etik iklimin kurumsal bağlılık ile 0.73; bireysel performans ile 0.47; iyiliksever etik iklim ile 0.83'lük bir ilişkiye sahip olduğu teyit edilmiştir. Bu genel kabul görmüş ifadeler doğrultusunda modelin uyum iyiliğinin yapılan modifikasyonlarla beraber oldukça iyi olduğu bulgulanmıştır. İyiliksever etik iklimin ise, kurumsal bağlılık ile 0.76; bireysel performans ile 0.46 oranında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi gözlenmiştir. Dahası, kurumsal bağlılık ile bireysel performans arasında da 0.43 oranında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Alinyazında etik iklimi tek gizil değişken olarak ele alan Charles H. Schwepker'ın (2001) 7 ölçekli anketi esas alınmasına karşın gerekli uzman görüşü ve pilot çalışmanın sonucunda uyarlanan 11 bileşenli yeni bir ölçek oluşturulmuş, oluşturulan ölçekten önceki bölümlerde de ifade edildiği gibi iki soru çıkarılarak nihayetinde yine 9 bileşen kalmıştır. Soruların hepsinin analize girmeden önce açımlayıcı faktör analiziyle değerlendirilmesi ve neticede etik iklim değişkeni için iki alt bileşenin ortaya çıkması farklılaşma sağlamıştır. Bu alt bileşenlere dayanarak AMOS 21 paket programında yeniden DFA modeli kurulmuş ve uyum indeksleri teyit edilmiştir. Ortaya çıkan yeni bileşenlerin isimlendirilmesi için gerek faktör yüklerinden gerek anlamlarından gerekse önceki çalışmaların bileşenlerinden yararlanılmıştır. Böylece gizil değişkenin tek bileşenden oluşması beklenirken Victor ve Cullen'ın (1988) temelini oluşturduğu ve alanyazın kısmında da bahsedildiği gibi faktör yükleri, normatif etik ve iyiliksever etik iklim olarak iki alt bileşen olarak adlandırılmıştır. İyiliksever etik iklim ile normatif etik iklim gizil değişkenleri arasında oldukça yüksek (0.83) ilişki bulunmaktadır. İlişki 0.90 ve üstü olduğu durumlarda temel gizil değişken olan etik iklimle tek bileşenle yüklendiğini kabul edip modeli yeniden kurmak gerekirdi. Ancak alanyazında da (Balci, 2015) belirtilen ilişki seviyesinde olmaması iki alt gizil değişkenin ortaya çıkmasında bir başka etkidir. Diğer gizil değişkenler alanyazında oluşturulan kavramsal modeli destekler nitelikte beklendiği gibi tek boyutta toplanmıştır. Tablo 4'te DFA sonuçları doğrultusunda gizil değişkenler ve modifikasyon sonucunda ölçme hatalarının ilişki sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Gözlenen ve Gözlenemeyen Değişkenler Arasındaki İlişki

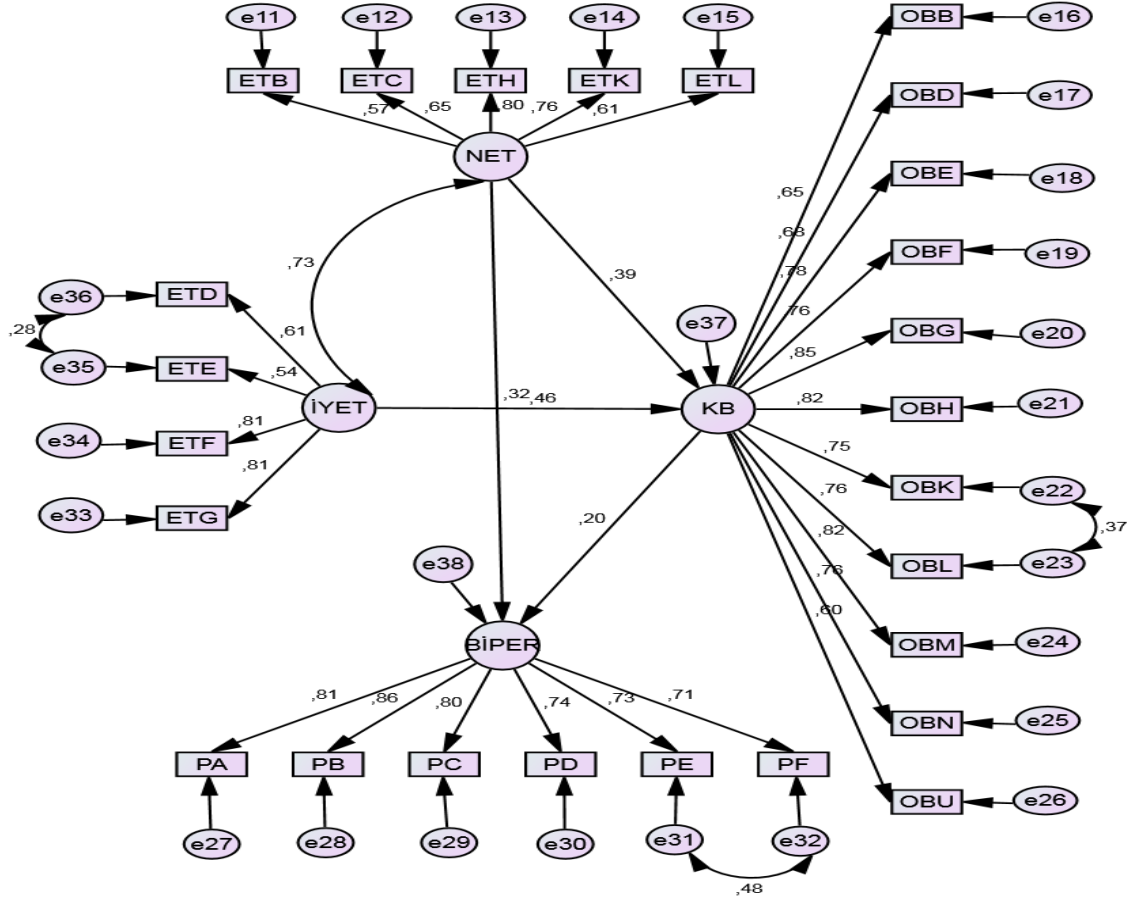
Korelasyonlar			Tahmini
İYET	<-->	KB	,765
BİPER	<-->	KB	,431
NET	<-->	KB	,727
NET	<-->	BİPER	,467
İYET	<-->	BİPER	,460
İYET	<-->	NET	,825
e32	<-->	e33	,369
e20	<-->	e21	,478
e11	<-->	e12	,418
e14	<-->	e16	,298

Yapılan DFA modeli sonuçlarına göre ortaya çıkan korelasyon değerleri Tablo 4'teki gibidir. OBK ile OBL, ETF ile ETG ve PE ile PF gözlenen değişkenleri, gerek asıl kaynağında gerekse Türkçe'ye uyarlanmış halinde birlikte tek bir cümle halinde kullanıldığı gözlenmiştir. Ancak, uzman akademisyen görüşü ve pilot çalışması doğrultusunda iki ifadeden oluşan yeni sorular oluşturulmuş ölçüm sonucunda ortaya çıkan ilişkinin temel sebebi bu olduğu öngörülebilir. ETC ile ETD gözlenen değişkenleri arasında gözlenen ilişki ise etik iklim gizil değişkeninin alt bileşenleri olduklarından ve bir biriyle aynı yöne bakan ifadeler içermelerinden kaynaklanmıştır.

Tablo 4 incelendiğinde, iyiliksever etik iklim gizil (örtük) değişkeni (İYET) ile, kurumsal bağlılık veya örgütsel bağlılık (KB) gizil değişkeni arasında 0.765 standart değerinde oldukça yüksek ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir. KB ile bireysel performans (BİPER) arasında 0.431 standart değerinde önemli ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yine KB gizil değişkeni ile normatif etik iklim (NET) gizil değişkeni arasında 0.727 standart değerinde oldukça yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. NET gizil değişkeni ile BİPER gizil değişkeni arasında ise 0.467 standart değerinde önemli ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İYET gizil değişkeni ile BİPER gizil değişkeni arasında da 0.460 standart değerinde önemli ve pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. İYET dışsal değişkeni ile NET dışsal değişkeni arasında ise 0.825 standart değerinde çok yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu iki değişkenin oldukça yüksek ilişkiye sahip olması, kavramsal çerçevede de belirtilen etik iklim genel değişkenini oluşturacak iki alt değişkene işaret etse de 0.90'ın altında bir ilişki olduğundan her biri ayrı bir gizil değişken olarak değerlendirilmiştir. Gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler tarafından açıklanamayan kısmını ifade eden hata terimlerinden e32 ile e33 arasında da 0.369 standart değerinde bir ilişkinin gözlenmesi, aynı yöne bakan bir biriyle oldukça yakın ifadeleri içeren iki gözlenen değişkene ait olmasından kaynaklanmaktadır. Benzer gerekçe ile, e20 ile e21 hata terimleri arasında 0.478 standart değerinde, e11 ile e12 hata terimleri arasında 0.418 standart değerinde, e14 ile e16 hata terimleri arasında 0.298 standart değerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar H_1 , H_2 , H_3 , H_4 ve H_5 'i desteklemektedir.

DFA model çıktıları ve geçerliliği test edildikten sonra yapısal eşitlik modelinde ikinci aşama olarak değerlendirebileceğimiz ve hipotezlerin testinde kullanılan yol analizi yapılmıştır. Modelin yorumlanmasında anlam kargaşasını ortadan kaldırmak amaçlı ayrı ayrı NET ve İYET gizil değişkenlerinin doğrudan ve dolaylı etkileri gözlenmek istenmiştir. Bu nedenle iki ayrı model testi yapılarak gerek İYET'in KB aracılığıyla BİPER'e dolaylı etkisi gerekse İYET'in KB aracılığıyla BİPER'e dolaylı etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ayrı ayrı analiz sonuçları, model uyum indeksleri ve hipotez sonuçları gerekli modifikasyonlar sonucunda Şekil 3 ve Şekil 4'te gösterilmiştir.

Şekil 3. Hipotez Testlerinin ve Yol Analizinin Yapısal Model 1



Tablo 5. Yapısal Ölçme Modeli 1 Uyum İyiliği İndeksleri

NFI	AGFI	χ^2/Sd	CFI	GFI	RMR	RMSEA
0.86	0.81	2,48	.91	.84	.06	.07

Şekil 3 ve Tablo 5 incelendiğinde etik iklim, kurumsal bağlılık ve bireysel performans arasında kurulan yol analizi yapısal modelinin model uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu gözlenmektedir. Alinyazında ifade edilen genel kabul görmüş model uyum değerleri DFA bölümünde izah edilmiştir. Modelde belirtilen yollara ilişkin standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

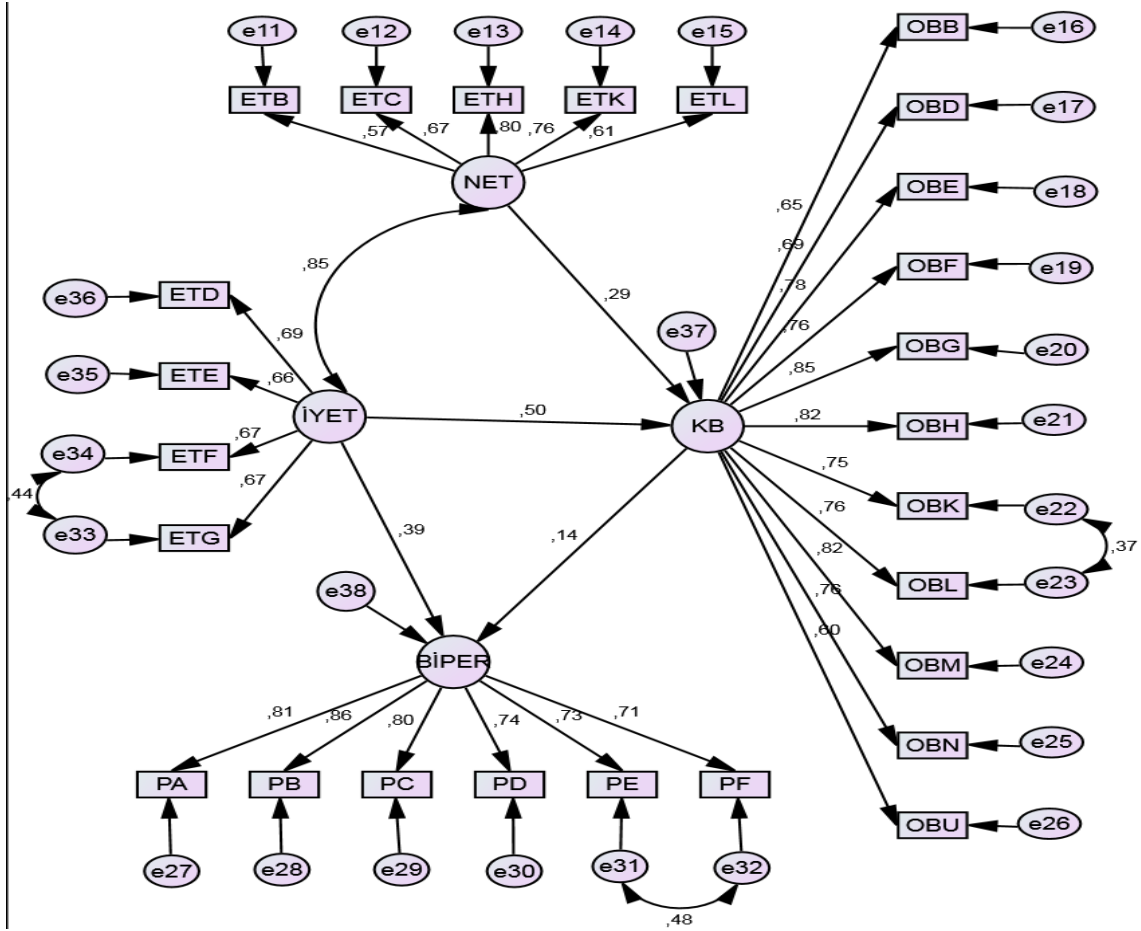
Tablo 6. Model 1'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	C.R.	P
İYET \leftrightarrow NET	0.73	0.07	6.81	0.00
İYET \rightarrow KB	0.46	0.07	5.22	0.00
NET \rightarrow KB	0.39	0.08	4.34	0.00
NET \rightarrow BİPER	0.32	0.09	3.16	0.00
KB \rightarrow BİPER	0.20	0.09	2.10	0.04
e32 \leftrightarrow e31	0.48	0.03	6.40	0.00
e23 \leftrightarrow e22	0.37	0.03	5.38	0.00
e36 \leftrightarrow e35	0.28	0.04	4.22	0.00

C.R değeri parametre tahmininin standart hataya bölünmüş hali olup, bir z-istatistiği olarak dağılım gösterir, böylece parametrenin istatistiksel anlamlılığını ifade eder (Byrne B. , 2001b. Aktaran, Yılmaz ve Varol, 2015:34). P değeri anlamlılık seviyesini göstermekte ve %1 anlamlılık seviyesinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Sıfır hipotezi parametre tahmininin sıfır olduğunu test eder. Eğer z değeri mutlak değerce 1,96'yı aşarsa 0,05'lik anlamlılık düzeyinde sıfır hipotezi ret edilir. Parametre tahminlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde sıfırdan farklı olduğu söylenir (Bayram, 2010).

Tablo 6 incelendiğinde, etik iklimin bütün değişkenleri kurumsal bağlılığı etkilemekte, kurumsal bağlılık da %5 düzeyinde anlamlı olarak bireysel performansı etkilediği gözlenmektedir (Standardize edilmiş $\beta = 0.20; p < 0.05$). Bunların yanı sıra, İYET dışsal değişkeni sabit tutularak, NET dışsal değişkeninin KB aracı değişkeni yoluyla BİPER içsel değişkenini kısmi olarak yordadığı da bulunmuştur. Yani NET dışsal değişkenindeki bir puanlık artış, KB aracı değişkeni ile BİPER içsel değişkeninde 0.59'luk bir artışı yordamaktadır. Dahası NET dışsal değişkeni doğrudan BİPER içsel değişkenini yordamaktadır. Yani NET değişkenindeki bir puanlık standart artış, BİPER değişkeninde 0.32 puanlık artışı yordamaktadır. Ayrıca, İYET dışsal değişkenindeki bir puanlık artış doğrudan KB içsel değişkeninde 0.46 puanlık artışı yordamaktadır. Ek olarak, model modifikasyonları neticesinde, e31 ile e32; e22 ile e23 ve e35 ile e36 arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etki çıkması modelin sürpriz sonuçları gibi gözükse de bunun temel nedeni gözlenen değişkenler üzerinde gerekli uzman görüşü ve pilot çalışması sonucunda yapılan değişikliklerden kaynaklandığı aşikardır. Çünkü tek bu ölçek soruların da ortak kanaat ayrı iki durumu tek ölçekte ölçme girişiminden dolayı bunların ayrı ayrı ifade edilerek sorulması sağlanmış ve neticede birbirleriyle ilişkileri yüksek çıkmıştır (Standardize edilmiş $\beta = 0.48, p < 0.01; \beta = 0.37, p < 0.01; \beta = 0.28, p < 0.01$). Netice olarak kurumsal bağlılık, normatif etik iklim algısının bireysel performans değişkeni üzerinde etkisinde kısmi aracı değişken rolünü oynamıştır. Şekil 4'te ise, NET'in etkisinin sabit tutulmasıyla İYET ile BİPER arasında KB'nin aracılık rolünü incelemek için bir model sunulmuştur.

Şekil 4. Hipotez Testlerinin ve Yol Analizinin Yapısal Modeli 2



Tablo 7. Yapısal Ölçme Modeli 2 Uyum İyiliği İndeksleri

NFI	AGFI	χ^2/Sd	CFI	GFI	RMR	RMSEA
0.86	0.81	2,41	.91	.84	.06	.07

Yapılan modifikasyonlar sonucunda ortaya çıkan kabul edilebilir uyum iyiliğine sahip yapısal model, DFA ölçme modelinde izah edilen kavramsal nedenden dolayı gerekli hata terimleri arasında uyum iyiliğini artıran modifikasyonlar yapılmıştır. Şekil 4 ve Tablo 7 incelendiğinde etik iklim, kurumsal bağlılık ve bireysel performans arasında kurulan yol analizi yapısal modelinin model uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu gözlenmektedir. Model 2’de belirtilen yollara ilişkin standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Model 2'nin Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	C.R.	P
İYET \leftrightarrow NET	0.85	0.07	6.76	0.00
İYET \rightarrow KB	0.50	0.16	3.19	0.00
NET \rightarrow KB	0.29	0.13	1.98	0.05
İYET \rightarrow BİPER	0.39	0.12	3.37	0.00
KB \rightarrow BİPER	0.14	0.10	1.29	0.17
e32 \leftrightarrow e31	0.48	0.03	6.40	0.00
e23 \leftrightarrow e22	0.37	0.03	5.37	0.00
e34 \leftrightarrow e33	0.44	0.04	5.53	0.00

Tablo 8 incelendiğinde, model 1'in tersine model 2'de NET dışsal değişkeni sabit tutularak, kurumsal bağlılığın aracılık rolü tekrar analiz edilmiştir. İYET dışsal değişkenindeki bir puanlık artış, KB aracı değişkeni aracılığıyla BİPER içsel değişkeninde 0.64'lük bir artışı yordamaktadır. Dahası İYET dışsal değişkeni doğrudan BİPER içsel değişkenini yordamaktadır. Yani İYET değişkenindeki bir puanlık artış, BİPER değişkeninde 0.39 puanlık artışı yordamaktadır. Ayrıca, NET dışsal değişkenindeki bir puanlık artış doğrudan KB içsel değişkeninde 0.29 puanlık artışı yordamaktadır. Bütün etkilerin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Ancak, kurumsal bağlılık aracı değişkeninin bireysel performans içsel değişkenini anlamlı olarak yordamadığı bulgulanmıştır. Bu sonuç, kurumsal bağlılık değişkeni, iyiliksever etik iklim algısının bireysel performans üzerindeki etkisinde tam aracı değişken rolünü göstermektedir. Bu sonuçlara göre Tablo 9'da tüm hipotezlerin nihai hali verilmiştir.

Tablo 9. Hipotez Sonuçları

1	STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki beklenir.	KABUL
2	STK mensuplarının normatif etik iklim algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki beklenir.	KABUL
3	STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algıları bireysel performansları ile pozitif yönde bir ilişkiye sahiptir.	KABUL
4	STK mensuplarının normatif etik iklim algıları ile bireysel performansları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	KABUL
5	STK gönüllülerinin örgütsel bağlılıkları ile bireysel performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
6	STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algılarının artması bireysel performanslarını doğrudan anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
7	STK mensuplarının normatif etik iklim algıları arttıkça bireysel performansları da doğrudan artar.	KABUL
8	STK mensuplarının örgütsel bağlılığının artması bireysel performansını doğrudan, anlamlı ve pozitif yönlü artırır.	KABUL
9	STK mensuplarının iyiliksever etik iklim algısının artması örgütsel bağlılıklarını doğrudan artırır.	KABUL
10	STK mensuplarının normatif etik iklim algılarının artması örgütsel bağlılıklarını artırır.	KABUL
11	STK mensuplarında örgütsel bağlılığın, iyiliksever etik iklim algılarının bireysel performans üzerindeki aracılık rolü tamdır.	KABUL
12	STK mensuplarında örgütsel bağlılığın, normatif etik iklim algılarının bireysel performans üzerindeki aracılık rolü tamdır.	RED

6.SONUÇ VE TARTIŞMA

Daha önce kâr amaçlı işletme çalışanları üzerinde gerçekleştirilen birçok çalışma etik iklim ve alt boyutlarından egoist, iyiliksever ve normatif etik iklimlerin gerek örgütsel bağlılık gerekse performans üzerinde etkileri ve bunlar arasındaki ilişkiler teyit edilmiştir (Schwepker, Ferrell ve Ingram, 1997; Stewart vd., 2011; Schwepker, 2013). Bu çalışmayla kâr amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşları mensuplarının bilhassa iyiliksever ve normatif etik iklim boyutları ve bunların örgütsel bağlılık ve bireysel performans üzerinde yansımaları incelenmiştir. Garip şekilde ilişkiler kâr amacı güden işletme sonuçlarını destekler nitelikte olmuştur. Bu esasında çalışanların temel olarak -ücret konusunda ayrışmalar da- ahlak kurallarına önem verdiklerine ve bunun neticesinde buldukları kurum ne olursa olsun bağlılıklarına ve daha iyi performans sergilemelerine zemin hazırlayacağını gösterir. Kant'ın etik tanımlamasından yola çıkarak, kökünü tatmin olmadan alan mutluluğun kişiden kişiye değişebileceğini ileri süren ve bu nedenle, ahlakın temelini mutluluk gibi öznel bir kavramla temellendirmenin doğru olmayacağını söyleyebiliriz. Kant herkes için değişmeyen bir ahlak ilkesinin olması gerektiğini ve bunun da kişiden kişiye değişmeyen iyiyi isteme (iyi niyet) ve ahlak yasası olması gerektiğini vurgulamıştır. Asıl olanın insanın iyiyi istemesi olduğunu ve hedefleri gerçekleşmese bile bunun önemli olduğunu

söylemiştir. Her ne kadar Kant etiği formelleştirmiş gibi gözüke de özünü iyi niyetten alan bir yaklaşım olduğundan, belli bir amaca göre hareket eden bir etik değildir. Kant'a göre mutluluğu aramak belli bir amaca göre hareket etmek değildir. Peşinde koşularak mutluluk elde edilmez. Bu nedenle, insanın hiçbir dış amaca dış motive bağlı kalmadan ahlak yasasına, kendi vicdanına, pratik akla göre iyiyi istemeye dayanarak hareket etmesi gerekir (Mengüşoğlu, 2013:318-322). Bu çalışmada, özellikle gönüllülük esasına dayalı ve bağlılık gerektirmeyen mensuplar için iyi niyetin (dolayısıyla iyiliksever iklimin) önemi vurgulanmış ve bunun formelleştirilerek normatif hale gelmesinin gerekliliği ortaya çıkarılmıştır.

Organizasyonel karar alıcılar, işçiler arasında psikolojik olarak iyi hissetme, tatmin ve yüksek düzeyde bağlılık istiyorlarsa, organizasyonlarındaki etik iklim algısını değerlendirmek zorundadırlar. Özellikle de, çalışanlarla ilgilenme algısı oluştuğunda, güven ve sadakat içinde kendilerine değer verildiğini görmektedirler (Martin ve Cullen, 2006:188). Bu ve benzeri birçok çalışmada (Wimbush ve Shepart, 1994; Cullenvd, 2003; Agarwal ve Malloy, 1999) ortaya konan çalışanlar için en önemli etik iklim boyutunun başkalarının iyiliğini de düşünmeyle beraber toplumsal faydayı da düşünen aktörlerin firmalar içinde karar alıcı pozisyonunda olmalarıdır. İster kâr amaçlı ister kâr amacı gütmeyen işletme çalışanları olsun, ayırım yapmaksızın Martin ve Cullen'in ortaya koyduğu analiz odağı tablosunda yer alan en önemli kutucuk olan bu ortamlarda bireylerin, başkalarının iyiliği için endişelendikleri bir kapsayıcı karar alma süreci görülmektedir. Bu ortamlarda çalışanların etik kaygısı kişilerin yanı sıra toplum için de bulunmaktadır. Başkalarını düşünme ve onlar için kaygılanma, aktörler tarafından firmanın politikaları, uygulamaları ve stratejileri tarafından desteklenmektedir. Bu sonuçlar bizim bulgularımızı destekler niteliktedir ki bunun neticesi olarak gerek kurumsal bağlılıkta gerekse bireysel performansa yansımada kurumsal bağlılığın tam aracılık rolü gözlenmiştir.

Sivil toplum kuruluşları bünyesinde bulunan personeller maddi tatminden ziyade manevi tatmini esas almaktadır (Emhan ve Dönmez, 2015). Etik iklim (ahlak kuralları) kâr amacı gütmeyen bu işletmelerde oldukça önemlidir. Etik iklimin normatif kuralcılığı bu işletme çalışanlarında iyiliksever iklimle beraber bunun resmileştirilmesini ve kurum politikası haline gelmesini öngören normatiflik de göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Gönüllük esasına dayalı, kâr amacı gütmeyen, manevi tatmin beklentilerinin yüksek olduğu bu işletmeler için iyiliksever bir etik iklimin varlığı, normatif kuralların olduğu kimin ne yapacağını yazılı olarak kodlandığı ve ilkelerin herkes için aynı olduğu şeffaflık sağlayan biçimsellikle desteklendiğinde, gerek kurumsal bağlılıkta gerek performansta doğrudan etkilerinin yanısıra, kurumsal bağlılık aracılığıyla da bireysel performansta dolaylı artışa yol açmaktadır. Kâr amacı olan diğer işletmeler için de etkisi yüksek olduğu farklı çalışmalarda (Schwepker, 2013; Stewart vd., 2011; Cullen ve Victor, 1993; Schwepker, 2013) ispat edilen iyiliksever etik iklimin, bu çalışmayla kâr amacı gütmeyen STK mensupları için de önemli bir performans ve kurumsal bağlılık aracı olduğu gözlenmiştir. Bu noktada Agarwal ve Malloy'in (1999) kâr amacı gütmeyen işletmeler üzerinde yaptığı çalışmada vurguladığı iyiliksever etik iklimin gerekliliği teyit edilmiştir. Çalışmanın en vurucu noktası daha önce değinilmemiş olan STK mensuplarının etik iklim algılarının, normatif ve iyiliksever etik iklim algıları alt bileşenlerine yüklenmiş olması ve bunun da kurumsal bağlılık ve bireyler performans üzerinde gözlenen ve gözlenemeyen etkilerinin incelenmesidir. Normatif etik iklim gizil

değişkeni örgütsel bağlılık aracı değişkeni üzerinde doğrudan anlamlı ve pozitif bir etkiye sahipken, aynı zamanda aracı değişken olan örgütsel bağlılık yoluyla gizil değişken bireysel performansın artırılmasında da kısmi aracı rolü üstlenmektedir. Yani sivil toplum kuruluşları mensupların normatif iklimin arttığını hissettiklerinde kuruma olan bağlılıkları önemli ölçüde güçlenmektedir. Bu olumlu bir sonuç olduğu için STK'lar normatif iklimi dengeli bir boyutta tutmalıdırlar. Aslında Kant'ın görüşüne paralel olarak etik anlayışını iyi niyet temelinde olan dışarıdan fazla belirlenime gerek kalmayan pratik aklın unsuru olmasının yanı sıra herkes tarafından da aynı algılanması gerekmektedir.

Etik iklim algısı organizasyonel bağlılığı anlamlı ve pozitif etkilediği farklı çalışmalarla irdelenmiştir (Schwepker, 2001; Schwepker, 2013). Etik iklimin alt bileşenlerinden olan iyiliksever etik iklimin kurumsal bağlılık üzerinde doğrudan anlamlı ve pozitif bir etkisi görülmesinin yanı sıra, normatif etik iklim dışsal değişkeninin de kurumsal bağlılık gizil değişkeni üzerinde doğrudan anlamlı ve pozitif bir etkisi raporlanmıştır. Bunun temel sebeplerinden biri, normatif iklimlerde profesyonel çalışanlar ve vasıfsız çalışanların verdikleri farklı sonuçlardan kaynaklanabilir. Zira Cullen ve arkadaşları (2003), profesyonel çalışanlar açısından normatif etik iklim algısı yükseldiğinde örgütsel bağlılıklarının da arttığını teyit eden sonuçlar bulmuşlardır. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın örnekleminin çoğunlukla profesyonel mensup olduğu söylenebilir. Dahası, gönüllülük esasına dayalı çalışanların yanı sıra profesyonellik şartının da olması, bu kurumlarda normatif iklimin fazla olması lehlerine sonuçlar doğurabilir. Bu sonuçları teyit eden gerek iyiliksever etik ikliminin gerekse normatif etik iklimin etkisi kurumsal bağlılık aracılığıyla performansa ve kurumsal bağlılığa etkisi gözlenmesidir. Bu da, normatif iklimlerde bulunan çalışanlar içinde buldukları sistematiklik sayesinde kurumlarına bağlı olmalarını ve nihai performanslarında olumlu sonuçlar doğurabileceğini gösterir. Dahası Bolu-Düzce gibi küçük illerde uygulanması ve yerel iklimlerin fazla olması, yerelliğe dayalı iyiliksever insanların fazla olması ve kozmopolit iyilikseverliğin az olmasına dayalı bir ortamdan kaynaklandığını söylemek, Cullen ve arkadaşlarının (2003) çalışmalarını doğrular niteliktedir. Bu yazarlar, nihayet egoist iklimlerin örgütsel bağlılık üzerinde ve performans üzerinde negatif etkisini teyit etseler de, bu çalışma da egoist iklimleri ölçen değişkenler bulunmamaktadır. Uygulama alanı olarak kâr amacı gütmeyen sosyal işletmelerin seçilmesi, normatif, kuralcı ve kesinlik içeren etik normların STK mensuplarının algısı alanyazında genel kabul görmüş çalışmalarla çelişmemektedir. Bu çelişmemelik, normatif algıya sahip olan çalışanların bireysel performansları ve kuruma bağlılıkları artacağını dolayısıyla kuralcı normların yanı sıra şefkatli, sevecen bir ortamı gerekli kılar.

Çalışmada ele alınan örneklem sayısının düşük olması, Bolu-Düzce il merkezindeki STK mensuplarının örnekleme dahil edilmesi çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Daha kapsamlı örneklem büyüklüğü ile Türkiye'deki bütün STK'ları temsil edecek verilerle yapılacak çalışmaların alanyazın önemli katkı sağlaması beklenir. Ayrıca, Victor ve Cullen'in geliştirmiş olduğu ve genel kabul görmüş etik iklim modeli ölçeğinin ve bilhassa alt boyutlarından egoist iklimin de içinde bulunduğu bir ölçekle değerlendirilen yeni çalışmalara ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

- Agarwal, James-Malloy, David Cruise (1999), “Ethical Work Climate Dimensions in A Not-For-Profit Organization: An Empirical Study”, *Journal of Business Ethics*, Cilt.20, Sayı.1, (1-14).
- Akbaş, Türkmen Taşer (2010), "Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma", *Journal of Business Ethics*, Cilt.12 Sayı.19, (121-137).
- Allen, Natalie J.-Meyer, John P. (1990), “The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment to The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Cilt.63, (1-18).
- Altaş, Sabiha Sevinç-Kuzu, Ali (2013), "Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, Cilt.1 Sayı.2, (29-41).
- Balcı, Ali (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Pegam Akademi, Ankara.
- Bartels, Kynn K.-Harrick, Edward-Martell, Kathryn-Strickland, Donald (1998), “The Relationship Between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management”, *Journal of Business Ethics*, Cilt.17, Sayı.7, (799-804).
- Bıçer, Mehmet (2005), *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Büte, Mustafa (2011), “Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.25, Sayı.1, (171-192).
- Cullen, John B.-Victor, Bart-James W. Bronson (1993), “The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development And Validity”, *Psychological Reports*, Cilt.73, (667-674).
- Cullen, John B.-Parboteeah K. Praveen- Victor, Bart (2003), “The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis”, *Journal of Business Ethics*, Cilt.46, Sayı.2, (127-141).
- Çöl, Güner-Gül, Hasan (2005), “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.19, Sayı.1, (291-306).
- Demir, Selçuk-Karakuş Mehmet (2015), "Etik İklim ile Öğretmen ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt.21, Sayı.2, (183-212).
- Demirci, M. Kemal (2014), “Sivil Toplum Kuruluşlarında Hizmetkâr Liderlik Davranışı Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma: Turizm Sektörü Örneği”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.6, Sayı.1, (177-184).

- Demirdağ, Gülfiz Ergin-Ekmekçioğlu, Emre Burak (2015), "Etik İklim Ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Cilt.17, Sayı.1, (197-216).
- Emhan, Abdurrahim-Dönmez, Mustafa (2015), "Kâr Amaçsız Kuruluşların Özellikleri ve Çalışanlarının Motivasyonu", *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt.6, Sayı.12, (157-173).
- Emhan, Abdurrahim (2012), "Relationship Among Managerial Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment: A Comparative Study of Nonprofit, For-Profit And Public Sectors in Turkey", *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Cilt.2, Sayı.5, (179-190).
- Eren, Selim Said-Hayatoğlu, Özgür (2012), "Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* Cilt.7, Sayı.14, (109-128).
- Ferrell, Odies C-Gresham, Larry G. (1985), "A Contingency Fremework For Understanding Ethical Decision Making", *Journal Of Marketing*, Cilt.49, Summer, (87-96).
- George, D. ve MALLERY, P. (2010). *SPSS For Windows Step by Step: A Simple Guide And Reference 18.0 Update*, (11. Baskı), Paperback, sep. 30: 408.
- Heskett, James L.-Jones, Thomas O.- Loveman, Gary W.-Sasser, W. Earl-Schlesinger, Leonard A. (2008), "Putting The Service-Profit Chainto Work", *Harvard Business Review*, Cilt.72, Sayı.2, (164-174).
- Karafaki, Seyhan (2014), *Sağlık Çalışanlarında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Martin, Kelly D.-Cullen, John B. (2006), "Continuities And Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review", *Journal of Business Ethics*, Cilt.69, (175-194).
- Meyer, John P.-Herscovitch, Lynne (2001), "Commitment in The Workplace: Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, Cilt.11, Sayı.3, (299-326).
- Meyer, John P.-Allen, Natalie J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Cilt.1, Sayı.1, (61-89).
- Lewis, Laurie (2005), "The Civil Society Sector A Review of Critical Issues And Research Agenda For Organizational Communication Scholars", *Management Communication Quarterly*, Cilt.19, Sayı.2, (238-267).
- Mengüşoğlu, Takiyettin (2013), *Felsefeye Giriş*, Doğu-Batı Yayınları: Ankara/Kızılay.

- Miao, C. Fred-Evans, Kenneth R. (2007), “The Impact of Salesperson Motivation on Role Perceptions And Job Performance A Cognitive And Affective Perspective,” *Journal of Personal Selling&Sales Management*, Cilt.27, Sayı,1, (89–101).
- Özdemir Hüseyin-Yaylı, Ali (2014), “Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Journal of Recreation And Tourism Research (JRTR)*, Cilt.1, Sayı.1, (48-58).
- Paşa, Muammer (2007), *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Basılmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Rothschild, Joyce-Milofsky, Carl (2006), “The Centrality of Values, Passions, And Ethics in The Nonprofit Sector”, *Nonprofit Management And Leadership*, Cilt.17, Sayı.2, (137-143).
- Scheider, Benjamin (1975), “Organizasyonel Climates: An Essay”, *Personnel Psychology*, Cilt.28, (447-479).
- Schweper, Charles H. (2013), “Improving Sales Performance Through Commitment to Superior Customer Value: The Role Of Psychological Ethical Climate”, *Journal Of Personal Selling&Sales Management*, Cilt.33, Sayı.4, (389-402).
- Schweper, Charles H. (2001), “Ethical Climate’s Relation to Jop Satisfaction, Organizasyonel Commitment, And Turnover İntention in The Sales Force”, *Journal of Business Research*, Cilt.54, (39-52).
- Schweper, Charles H.-Ferrell, Oan C.-Ingram, Thomas N. (1997), “The İnfluence of Ethical Climate And Ethical Conflict on Role Strees in The Sales Force”, *Akademi of Marketing Science Journal; Spring*, Cilt.25, Sayı.2, (99-108).
- Stewart Robert-Volpone, Sabrina D.-Avery, Derek R.-Mckay, Patrick (2011), “You Support Diversity, But Are You Ethical? Examining The İnteractive Effects of Diversity And Ethical Climate Perceptions on Turnover İntentions”, *Journal of Business Ethics*, Cilt.100, (581-593).
- Topaloğlu, Işıl Gökçe (2010), *İş görenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Torres, Max (1998), *Ethical Decision-Making Models*, University of Navarra, IESE, İspanya-Barcelona.
- Victor, Bart-Cullen, John B. (1988), “The Organizational Bases of Ethical Work Climates,” *Administrative Science Quarterly*, Cilt.33, Mart, (101–125).
- Yılmaz, Veysel-Varol, Semra (2015), “Hazır Yazılımlar ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS, EQS, LISREL”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.44, (28-44).

- Friend, Scott B-Bellenger Danny N.- Boles James S. (2009), “Drivers of Organizational Commitment Among Sales people, Strategic Partner (ed. Weilbaker, D.C.)”, *Journal of Selling&Major Account Management*, Cilt.9, (25-42).
- Yılmaz, Vahit (2012), *Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkileri: Özel Bir Mobilya Fabrikasında Çalışan Personel Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi SBE, Ankara.
- Özutku, Hatice (2008), “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.37, Sayı.2, (79-97).
- Çağatay, Neşet (1984), “Vakıf ve Tarihi Gelişimi”, *Vakıf Haftası Dergisi*, Cilt.1, (18-20).
- Dolu, Banu (2001), *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erondu, Emmanuel A.-Sharland, Alex-Okpara, John O. (2004), “Corporate Ethics İn Nigeria: A Test of The Concept of An Ethical Climate”, *Journal of Business Ethics*, Cilt.51, Sayı.4, (349-357).
- Wimbush, James C.-Shepard, Jon M. (1994), “Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship To Ethical Behavior And Supervisory İnfluence”, *Journal of Business Ethics*, Cilt.13, Sayı.8, (637-647).
- DİNÇER, Ö. (2013), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Alfa Yayınları, İstanbul, (9. Baskı).

<http://foundationcenter.org/getstarted/onlinebooks/salamon/text.html>

http://www.istatistikanaliz.com/ornekleme_buyuklugunu_saptanmasi.asp

<http://foundationcenter.org/getstarted/onlinebooks/salamon/text.html>