



Araştırma Makalesi Research Article

İşletmelerde Etik Değerlerin Uygulanmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracı Rolü

Intermediary Role Of Organizational Justice In Impact Of Applying Ethical Values In Enterprises On Organizational Commitment

Ferit Uslu ^a, Ali Aksoy ^b

^a Öğr. Gör., Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, 49250, Muş/Türkiye
ORCID: 0000-0001-9062-2492

^b Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 44280, Malatya/Türkiye.
ORCID: 0000-0001-6234-0631

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 07 Eylül 2018

Düzeltilme tarihi: 26 Ekim 2018

Kabul tarihi: 05 Aralık 2018

Anahtar Kelimeler:

Etik

İş Etiği

Etik İklim

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel Adalet

ÖZ

Çalışmamızda etik değerler, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık konuları ve aralarındaki ilişki ele alınmıştır. Böylece işletmelerde etik değerlerin uygulanmasının örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışma; giriş, kuramsal çerçeve, araştırma metodolojisi, araştırma bulguları ve sonuç - öneri şeklinde beş bölümden oluşmaktadır. TRB2 bölgesindeki özel hastanelerde çalışan 450 kişiye dağıtılan anketlerden 327 tanesi değerlendirmeye alınarak verileri SPSS 23 ile Amos 21.0 programlarında analiz edilmiştir. Açıklayıcı Faktör - Doğrulayıcı Faktör Analizleri yapılmış, Yapısal Eşitlik Modeliyle faktörler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; etik değerlerin uygulanmasının örgütsel adaleti ve örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca dağıtım adaleti ve bilgisel adaletle, örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 07 September 2018

Received in revised form 06 October 2018

Accepted 05 December 2018

Keywords:

Ethics

Business Ethics

Ethical Climate

Organizational Commitment

Organizational Justice

ABSTRACT

In our study, ethical values, organizational justice and the relation between them are dealt with. Thus, intermediary role of organizational justice in impact of effect of applying ethical values in enterprises on organizational commitment is put forward. Work; It consists of five parts: introduction, theoretical framework, research methodology, research findings and conclusion – suggestion. The questionnaire was distributed to 450 people working in TRB2 private hospitals. 327 of these questionnaires were evaluated and analyzed in SPSS 23 and Amos 21.0 programs. Explicit Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis were performed, and the relationships between the factors with Structural Equation Model were analyzed. According to the analysis results; the application of ethical values positively affects organizational justice and organizational commitment. In addition, there is a positive and meaningful relationship between distribution justice and information justice, organizational commitment, which are sub-dimensions of organizational justice

*Bu çalışma yazarın 218 yılında Prof. Dr. Ali aksoy danışmanlığında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yapılan "İşletmelerde Etik Değerlerin Uygulanmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracı Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu Yazar / Corresponding author

e-posta: f.uslu@alparslan.edu.tr

e-ISSN: 2149-4622. © 2013-2019 Muş Alparslan Üniversitesi. TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark ev sahipliğinde. Her hakkı saklıdır.

<http://dx.doi.org/10.18506/anemon.472878>

1.Giriş

Küreselleşme ve hızla artan teknolojik gelişmelere bağılı olarak dünya pazarında sağlam bir yer edinmek ve rekabette güçlü olabilmek için işletmelerin bazı kaynaklara ihtiyaçları vardır. İnsan da bu kaynaklar içerisinde en önemli değerdir. Ancak bu kaynağı en etkili ve verimli kullanan işletmeler başarılı olabilmektedirler.

İşletme yöneticileri, işletme için önemli olan insan kaynağını seçerken ve işletmede çalıştırırken bazı gereklilikleri yerine getirmek zorundadırlar. Her işletmede yöneticilerin örgüt içi düzeni sağlayacak ve herkes için geçerli olacak etik değerler belirlemesi ve bunların uygulanmasını sağlaması gerekmektedir. Çünkü iş hayatındaki uygulamalarda yaşanan sorunların birçoğunun kaynağında etik değerlerin olmayışı veya uygulanmaması yatmaktadır. Ayrıca insanların, kurumların, örgütlerin STK'ların ve devlet organlarının etik ve iş etiğı ile ilgili söylem ve beklentileri etik konusuna olan duyarlılığı ve önemi daha da artırmaktadır. Bu durumu dikkate almayan ve gerekli hassasiyeti göstermeyen birey ve/veya kurumların yaptıkları yanlış uygulamalar, aldıkları hatalı kararlar onların saygınlığını azaltmakta, aynı zamanda kaynakların verimli kullanılmasına da yol açmaktadır.

Örgütsel adalet de etik gibi işletmeler için son zamanlarda sıkça üzerinde durulan ve çalışanlar için önem arz eden bir kavramdır. Örgütsel adalet; yöneticilerin işletmelerde aldıkları kararlar ile ilgili yürütülen süreçleri, bu süreçler ile ilgili yapılan bilgilendirmeleri, çalışmaları karşılığında işgörenlere yapılan dağıtımları (para, prim, eğitim vb.) ve karşılıklı iletişimi kapsayan oldukça geniş bir algıdır. Haliyle çalışanların örgütsel adalet algılarının da üzerinde durulması ve yöneticilerin bu konuda hassas davranması gerekmektedir. Çünkü bütün çalışanlar işteki kararları ve uygulamaları sürekli karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmalar eğer çalışanlara dengesiz sonuçlar veriyorsa etkileri örgütün birçok hayati fonksiyonlarını da belirli oranlarda etkilemektedir (Yılmaz, 2004:3).

Her işletme, çalışanlarının verimli çalışmasını, örgüt yöneticilerine ve diğer çalışanlara güven duymasını, örgüt içerisindeki her süreçte etik ilkelere göre hareket etmesini beklemektedir. Bu beklentiye cevap verecek olanlar da örgütsel bağılılığı yüksek olan çalışanlardır. Dolayısıyla her işletme yüksek performansla çalışmak, kaliteyi artırmak, hataları azaltmak ve maliyetleri düşürmek için çalışanlarının örgütsel bağılılıklarını sağlamaya odaklanmaktadır. Hem etik uygulamalar hem de örgütsel adalet örgütsel bağılılığı sağlamada önemli iki araçtır. Çalıştıkları işletmede etik değerlerin olması, bunların herkes için geçerli olup uygulanması ve çalışanlarda örgütsel adalet algısının yerleşmesi çalışanların örgüte olan bağılılıklarını sağlamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde uygulanan etik değerlerin ve örgütsel adaletin çalışanların örgüte olan bağılılıkları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçtan hareketle etik, örgütsel bağılılık ve örgütsel adalet ile ilgili literatür bilgilerine yer verildikten sonra çalışmanın uygulama kısmına geçilmiş ve elde edilen veriler anlatılmıştır. Çalışmanın son kısmında ise elde edilen sonuçlar ve bunlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

2. Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın bu kısmında, etik, ahlak, iş etiğı, örgütsel bağılılık, örgütsel adalet kavramlarına değinilmiş, örgütsel adaletin alt boyutları ve örgütsel adalet ile ilgili teoriler açıklanmıştır.

2.1. Etik, İş Etiğı, Etik İklim

“Töre Bilimi” olarak da anılan etik kavramı, Yunanca ethos sözcüğünden türemiştir (Elgin, 2006: 11). Ethos kelimesi aynı zamanda “karakter” ve “görenek” anlamına da gelmektedir (Halıcı, 2000: 5). TDK Türkçe Sözlüğü (1998) etik için önce “ahlak bilimi”, sonra da “ahlakla ilgili” sözcüklerini kullanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Etik, genel anlamda geçmiş, günümüz ve gelecekte insanların tutum ve davranışlarının iyi ya da kötü, doğru veya yanlış olarak değerlendirilmesini içeren ve dünyanın her yerinde geçerli olan ilke ve kuralların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Yatkin, 2008: 213). Etik iyi olanı ve ahlaki yargıları değil, bir şeyin iyi olduğuna dair karara nasıl varıldığını, eylemlerin ahlaki yargılarının nasıl oluştuğunu araştırmaktadır. Etik dil, din, ırk, renk ve coğrafi bölgelerin etkisi altında kalmadan evrensel geçerliliğe sahiptir (Pieper, 1999: 28-29). Bu evrensel değerler arasında sosyal sorumluluk, müşteri odaklılık gibi işletmelerin de faaliyetlerini yerine getirirken göz önünde tuttuğı değerler vardır. İşletmelerin iş ahlakı konusunda yazılı ahlak kuralları-kodları belirlemesi ile ahlaki liderlik ve vizyon geliştirmesi, örgütsel bağılılığı artırırken işgöreni motive edici etki de yaratabilmektedir. Yönetimin çalışanlara örnek olacak etik davranışlar sergilemesi ve etik felsefesini yerleştirmek için iç denetim mekanizmalarını hayata geçirmesi işletme imajını da pozitif yönde etkilemektedir (Tekin, 2017: 819-820).

İktisadi faaliyetlerin sürekli artması, gelişmesi ve toplum hayatıyla entegre olması iktisadi hayatta yaşanan ahlaki sorunların önemini artırarak bu durumda yaşanan sorunların daha dikkatli ele alınmasını beraberinde getirmektedir. Uygulamalı etiğın bir kolu olarak iş etiğı, işverenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesini, iş güvenliğini, işe yeni alımlarda fırsat eşitliğini, malî konularda şeffaflığı, sosyal sorumluluk bilinciyle birlikte çevreye duyarlı olmayı hedeflemektedir. Buna ilaveten çalışanların işverenle ve kendi aralarındaki ilişkileri, karşılıklı sorumluluklarını, toplumsal sorumluluğı da ele alarak bu konuların azami ölçüde iyileştirebilmektedir (Arşlan, 2001:7). İş etiğı, iş yaşamının kuralları, düzeni, devamlılığı ile insani yargılar ve değerler üzerine yoğunlaşmak, karmaşık ve rekabetin yoğun yaşandığı ekonomik sistemde varlığını sürdürmek için, işletmelerin hedefledikleri nokta ile buldukları konumu görmek ve nereye kadar gideceklerini anlamak için bir rehberdir (Tierney, 1997:7).

Etik iklim, örgütte neyin doğru neyin yanlış olduğunu tanımlayan, etik içeriğı olan ve bireylerin genel algılarından oluşan örgütsel uygulama ve işlemlerdir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003:128). Etik iklim, çalışanlara karşılaştıkları problemler karşısında farklı bakış açısıyla değerlendirmede yardımcı olduğu gibi, kabul edilebilir olan veya olmayan tutumlar hakkında karar vermede de yol göstermektedir (Barnett ve Schubert, 2002:281).

2.2. Örgütsel Bağılılık

Örgütlerin varlıklarına devam edebilmesi için bünyesindeki çalışanlarının örgütte sürekli olmalarına ihtiyaç vardır. Örgütte uzun süreli ve örgüte bağlı bir şekilde çalışılması örgütün güçlü olmasını da beraberinde getirmektedir. Bu gücü şüphesiz her örgüt istediğinden dolayı örgütler işgörenlerinin örgütten ayrılmamaları ve örgütte kalmaları noktasında her türlü ortamı hazırlayarak onların örgütlerine bağlılıklarını artırma çabası içerisinde. Bunu yapmak için de işgörenlerin çalışma şartlarını ve ücretlerini iyileştirmek, terfilerinin önünü açmak ve motivasyonlarını artırmak gibi yolları izlemektedirler (Çetin, 2004: 90).

Örgütün değerlerine güçlü bir biçimde inanan, örgütün amaçlarına göre çalışan, işverenden gelen emirlere uyan ve bunların hepsini gönüllü bir şekilde yapan çalışanların örgütlerine bağlı oldukları söylenebilir. Bu şartlardaki her kişi örgütün başarısı için kendisini şartlandırarak ondan beklenenden daha fazla çaba gösterirken, örgütte kalma konusunda da kararlı bir tutum içerisinde (Balay, 2000: 3). Çalışanların işle ilgili olumlu tutum ve davranışları, işlerini sevmeleri, iş yerine olan sadakatleri ve işle özdeşleşmeleri örgütsel bağlılığın sonuçlarıdır. Elbette bu saydıklarımızı, çalışanın işine olan psikolojik bağlılığı da desteklemektedir (Demirel, 2009: 116).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma ve sürdürme çabalarının temellerinden biridir. Çalışanın örgütsel bağlılığı yüksekse çalışma şartlarına daha uyumlu hareket eder, böylece iş doyumunu ve üretkenliği de artar. Bu süreçte örgüt ve çalışan arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Her çalışan sarf ettiği çaba karşılığında örgütten belli bir ödül veya çıktı beklentisi içindedir. Beklentisine karşılık sağlanması halinde çalışan kendisini örgütüne adamaktadır. Kendini örgütüne adayanların örgütün başarısındaki katkısı daha fazla olacağından dolayı örgüt de çalışanın aynı oranda ödüllendirecektir (Balcı, 2003:28).

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığın en tanınmış isimlerinden olmakla birlikte örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956'da Whyte tarafından ele alınmış daha sonraları Morris ve Sherman, Gouldner, Porter, Etzioni, Mowday, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacının çalışmasına konu olmuştur. Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı işletme ve işletmenin diğer işgörenleriyle kurduğu içsel yakınlık/bağdır (Uslu ve Tekin, 2018: 126).

Meyer ve Allen psikolojik boyutu üzerinde çalıştıklarından dolayı örgütsel bağlılığı, çalışan ile örgütü arasındaki ilişkilere göre şekillenen ve çalışanın örgütte sürekli olmasını sağlayan bir davranış şekli olarak tanımlamışlar. Genel anlamda Allen ve Meyer gibi birçok araştırmacı da örgütsel bağlılığı "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" şeklinde üç boyut altında ele alırken bazı araştırmacıların ise bunlara ilaveten "davranışsal bağlılığı" da dördüncü bir boyut olarak ele aldıkları görülmektedir. Bireyler; duygusal bağlılıkta isteyerek, devam bağlılığında ihtiyaçlarından dolayı, normatif bağlılıkta kendilerini zorunlu hissettikleri için, davranışsal bağlılıkta ise çıkar ilişkisine bağlı olarak, örgütte kalmaya devam etmektedirler (Doğan, 2013: 91).

2.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içinde hissettikleri adalet algısıyla birlikte kendilerinde oluşan değer yargılarıdır (Greenberg, 1990: 399). Beugre ve Baron (2001: 324),

örgütsel adaleti; "bireyin iş arkadaşları, üstleri ve kurumla olan ilişkileri açısından algılamalarını içeren bir sosyal sistemdir" şeklinde tanımlamaktadır. Balı (2001) ise örgütsel adaleti; örgüt içinde iş ve işlemlerin, verilen görev ve ödüllerin ve gösterilen davranışların adil olup olmamasına bağlı olarak bireyde işine karşı oluşan olumlu veya olumsuz tutumlar ve yargılardır, şeklinde tanımlamaktadır.

Örgütsel adalet, elde edilen örgütsel kazanımların dağıtımı ve bu dağıtımın uygulanış metodunun çalışanlar tarafından adil olarak algılanması şeklinde tanımlanabilmektedir (Atalay, 2010: 43). Bir başka tanıma göre örgütsel adalet, örgütlerde uygulanan ödül ve cezaların kimlere ve nasıl uygulandığı kısacası bunların yönetimi ve dağılımı ile ilgili olan sosyal kuralları içeren normlar olarak da ifade edilmektedir (Bilsel, 2013: 6). Her işveren veya örgütteki yönetici bünyesinde çalıştırdığı kişilerin faaliyetleri karşılığında hak ettikleri maddi ve manevi beklentilerini karşılamaktan birinci derece sorumludur. Bu sorumluluğunu adil yönetim konusunda bilinçli ve duyarlı davranarak sağlayabilmektedir.

Örgütsel adalet yaklaşımı, "Eşitlik Teorisi"ne dayanmaktadır. Çünkü eşitlik teorisi, çalışanların örgüte sağladıkları katkı ile örgütün kendilerine sağladığı katkıyı karşılaştırarak oransal olarak eşit olması gerektiğini söylemektedir. Çalışan birey bunları karşılaştırdığı gibi kendi durumunu başka örgütteki çalışanlar ile de karşılaştırmaktadır. Böylece örgüt yönetiminin adil olup olmadığı konusunda bir karara varabilmektedir. Bu karar neticesinde yönetime duyulan güven olumlu ise iş tatmini artan çalışanın iş performansı da artmaktadır. Fakat durum tam tersi ise çalışan işten ayrılma niyetinde olacak ve bunun sonucunda da iş verimi düşecektir (Greenberg, 1990: 401-406). Alan yazında örgütsel adaletin dağıtım, süreç ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyuttan söz edilir. Etkileşimsel adaletin ise kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere iki alt boyutu vardır (Atalay, 2010: 43).

Çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini, örgütün amaçlarına ulaşması yolunda kullanmalarıyla hak ettikleri ile aldıkları ödül arasında doğru orantının olması dağıtım adaletini ifade etmektedir (Özmen vd., 2007:17). Süreç adaleti, çalışanları etkileyen kararların alınmasında kullanılan prosedürlerin adil olup olmadığına dair bireysel algılardaki farklılıklar, ücretlerin adil dağıtılmasına özen gösterme, alınan kararlara katılımın sağlanması, bilgi paylaşımı gibi örgütsel işlemlerin çalışanlara eşit uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Irak, 2004:29). Etkileşim adaleti, karar alındığında bunun bireylere nasıl söylendiği veya söyleneceği ile ilgili adalet algılamasıdır (Özmen vd., 2007: 21).

2.4. Etik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki

Etik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet hem örgütler için hem de çalışanlar için büyük öneme sahiptir. Çünkü bu faktörler, örgütlerin başarısını doğrudan etkilediği gibi çalışanları da etkilemektedir. Bu nedenle bu kavramları ayrı ayrı veya birlikte ele alarak yapılan birçok çalışma olduğu görülmektedir. Bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Bayram'ın (2005) yaptığı çalışmaya göre; örgütlerin başarılı ve sürdürülebilir olmaları için faaliyetlerini etik

değerlere göre yapmaları gerekmektedir. Ayrıca etik ile ilgili eğitimleri ve farkındalığı artırarak, elde edilecek başarının destekleneceği de belirtilmektedir. Yağmur'un (2013) çalışmasına göre ise; etik iklim ve etik liderliğin olduğu örgütlerde çalışanların etik dışı davranışlarının olma ihtimalinin azaldığı, aynı zamanda etik liderliğin de etik iklim üzerinde potitif yönlü etkiye sahip olduğu görülmektedir.

İşletmelerin etik değerlere sahip olması ve bunları uygulamaları örgütün performansına potitif yönde katkı sağlamaktadır. Bu katkı çok yönlü olup çalışanlar, müşteriler ve işletme içindeki bazı faaliyetler üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Kısacası işletmelerdeki etik uygulamalar örgütün performansını artırarak birçok çıktısını olumlu yönde ve uzun süreli etkilemektedir (Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2012:136-137). Etik genel olarak; ahlâkla, dinle, inançla, gelenek ve göreneklerle, kültürle bağlantısı olan, bütün kişileri, özel ve kamu işletmelerini ilgilendiren bir kavramdır. Etik, sahip olduğu bu özelliği ve yukarıdaki çalışmalarda da belirtilen sonuçlarından dolayı geçmişten günümüze kadar bütün dünyada bireylerin, toplumların, örgütlerin, devletlerin yaşamları üzerindeki birçok konuda etkisini sürdürmüş ve sürdürmeye devam edecektir.

Örgütsel bağlılığın olduğu işletmelerde; çalışanlar arasında yaşanan çatışmalar azalmakta ve aralarındaki iletişim daha koordineli sağlanmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığın örgüt kültürünü ve iş tatmininin potitif yönde etkilediği, böylece çalışanların daha etkin ve verimli çalışmalarını da sağladığı görülmektedir (Kavacı vd., 2013:82-83; Erkmek ve Bozkurt, 2011:220; Çelen vd., 2013:407). Örgütsel adaletin işletmeler ve çalışanlar için önemine bakacak olursak; verimli, üretken ve yeniliğe açık olmak, kurum ve çalışan arasındaki ilişki ve iletişimin güçlendirmek, çalışmanı başarıya endeksli güdülemek ve motive etmek için örgütlerde örgütsel adalet algısının yüksek olması gerekmektedir (Küçükkeşmen, 2015:164; Örmeci, 2013:76; Eğilmezkol, 2011:116).

Eser (2007), Topaloğlu (2010) ve Bilgen'in (2014) çalışmalarında; etik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başar'ın (2009) çalışmasında ise etik ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan devam ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ve potitif bir ilişki, Özyer'in (2010) çalışmasında ise örgütsel bağlılık ve etik arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın düzenleyici aracı rolü tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile arasında ilişki bulunan etiğin, örgütsel adalet kavramıyla da anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Örneğin Meydan ve arkadaşlarının (2015) yaptıkları çalışma ile Mumcu'nun (2014) yaptığı çalışma sonuçlarına göre işletmelede etik değerlerin olması örgütsel adalet algısını güçlendirmektedir. Örgütlerde etik ilkelerin varlığı ve uygulanmıyor olması bireylerin örgütsel adalet algıları üzerinde zayıf ama potitif yönde etki etmektedir (Köksal, 2012:121).

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, adaletin alt boyutları (dağıtım, işlem ve etkileşim) ile bağlılığın alt boyutları (duygusal ve normatif) arasında potitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu fakat devam bağlılığı ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (Korkmaz, 2017:82). Benzer çalışmalara baktığımızda; Eğilmezkol (2011), Küçükkeşmen (2015) ve

Uçar'ın (2016) çalışmalarında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çakıcı'nın (2012) çalışmasına göre ise; etkileşim adaleti ile duygusal bağlılık arasında potitif, etkileşim adaleti ile devam bağlılığı arasında negatit, işlem adaleti ile duygusal ve devam bağlılığı arasında potitif, işlem adaleti ile normatif bağlılık arasında negatit bir ilişki bulunmaktadır. Etkileşim ve dağıtım adaletleri ile normatif bağlılık arasında ise bir ilişki tespit edilememiştir.

İşletmelerde çalışanların etik algılarının yüksek olması örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel adalet algılarını artırmaktadır. Aynı zamanda örgütsel adalet algısının yüksek olması da çalışanların örgüte olan bağlılıkları üzerinde etkilidir. Bu nedenle örgütlerin faaliyetleri sırasında ve aldıkları kararlarda etik değerler, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları büyük öneme sahiptir. Örgütlerin güçlü ve başarılı olmaları için; etik değerlere sahip olmaları, çalışanların örgütlerine bağlı olmaları ve örgütsel adalet algılarının da yüksek olması gerekmektedir. Bu üç faktörün bir arada bulunması örgütlerin rekabet gücünü artırarak rakiperi karşısında başarılı olmalarını sağlayacaktır (Ekiztepe, 2011:82; Uğurlu, 2009:188).

3. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın amacına, bulgularına ve sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

Araştırmamıza konu olan üç temel kavram (etik, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet) bulunmaktadır. Bu kavramların örgüt ve çalışanları için önemi ve birbirleriyle ilişkileri düşünüldüğünde bazı problemler ve varsayımlar ortaya çıkmaktadır. Birinci problem, etik değerlerin uygulanmasının örgütsel bağlılık veya örgütsel adalet üzerinde etkisi var mıdır? İkinci problem örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi var mıdır? Üçüncü problem ise, etik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel adaletin bir etkisi var mıdır? Bu üç probleme göre karşımıza şu varsayımlar çıkmaktadır; etik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasında potitif güçlü/zayıf ya da negatit güçlü/zayıf bir ilişki vardır veya ilişki yoktur.

Yukarıda belirtilen problem ve varsayımlardan hareketedilecek olursa araştırmanın amacı, özel hastanelerde uygulanan etik değerlerle birlikte örgütsel adaletin bütün çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemek ve ölçmektir. Bunun için uygulamanın yapıldığı örgütlerde etik değerlerin uygulanıp uygulanmadığı tespit edilirken çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları ortaya konmaktadır.

Örgütsel adaletin, etik ile örgütsel bağlılık arasında aracı role sahip olup olmadığı test edilmeye çalışılmaktadır. Aracılık etkisinden bahsetmek için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. Bunlardan birincisi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olmasıdır. İkincisi, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisinin olması, üçüncüsü ise aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olmasıdır (Baron ve Kenny, 1986: 1176-1177).

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin güçlü ve başarılı olmalarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında örgütlerin sahip olduğu kaynaklar

gelirken şüphesiz bu kaynakların en önemlisi “insan”dır. Çünkü örgütlerin etkili ve verimli olmalarının yolu çalışanların memnuniyetlerinden geçmektedir. Örgütlerin en önemli unsurları olan insanın bilgi ve becerileri, tutum ve davranışları, inanç ve değerleri ile iletişimdeki etkinlikleri başarıyı belirleyici faktörlerdir. Bu çalışmamızda da örnek aldığımız kurum, hizmet işletmeleri arasında yer alan özel hastanelerdir. Sağlığa verilen önemin ve yapılan yatırımların giderek artması ayrıca bu alanda sunulan hizmetlerdeki en ufak bir hatanın bile bazen geri dönüşünün mümkün olmaması nedeniyle sıfır hata ve maksimum verimle çalışmanın ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunun gerçekleşmesini sağlayacak asli unsurun insan olması nedeniyle de onun örgüte bağlılığını sağlamak gerekmektedir. Bu nedenle çalışanların motive olmalarını sağlayacak ve performanslarını artıracak olan etik ilkelerin ve adaletin örgüt içinde uygulanması ve böylece çalışanların örgütsel bağlılıklarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma TRB2 bölgesinde yer alan (Muş, Bitlis, Van, Hakkâri) dört ildeki özel hastanelerin bütün çalışanlarını kapsamaktadır. Bu dört ilden Hakkâri’de özel hastane bulunmadığından dolayı çalışmamız diğer üç ildeki özel hastanelerde yürütülmüştür. Muş ve Bitlis illerinde birer özel hastane bulunurken Van ilinde ise dört özel hastane bulunmaktadır. Bu hastanelerde çalışan sayısı yaklaşık 1174 civarındadır. Çalışma evreninin geniş olması, sektörün yoğun bir çalışma temposu gerektirmesi ve bazı çalışanların nöbet sistemine göre çalışması sebebiyle kolayda örnekleme yöntemine gidilmiştir. Bazı çalışanlardan

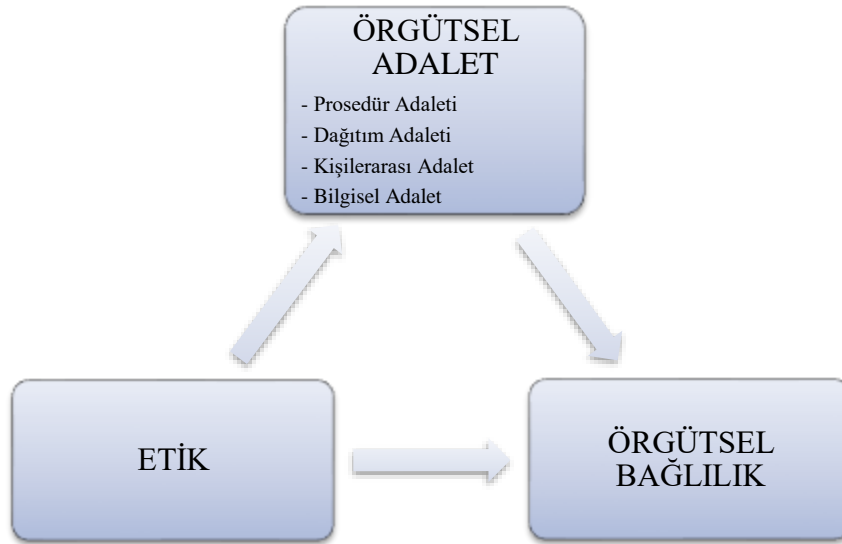
anketlerin geri dönmeyeceği veya gelen anketlerden bazılarının eksik doldurulabileceği ihtimali için 450 anket dağıtılmıştır. Dağıtılan bu anketlerden 341 tanesi geri dönmüştür. Bu duruma göre anketlerin geri dönüş oranı % 76’dır. Analiz öncesi anketlerden 14 tanesi eksik veya yanlış doldurulduğundan dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan toplam anket sayısı 327 olmuştur. Araştırmanın amacı, yöntemi ve ana kütlesi nazara alındığında anketlerin geri dönüş oranı istatistiksel olarak sonuç almaya elverişli niteliktedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın kapsamını; etik, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet konularının incelenmesi oluşturmaktadır. Çalışanlara uygulanan anketteki soruların çalışanların etik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algılarının ölçülmesi için yeterli olacağı varsayılmıştır. Araştırma TRB2 bölgesinde bulunan özel hastaneler ile sınırlı tutulmuştur. Hastane çalışanlarının işlerinin yoğun ve zamanlarının kısıtlı olması ve buna bağlı olarak kendilerine dağıtılan anketi geç doldurmaları veya hiç doldurmamaları çalışmanın kısıtlarından biridir. Araştırmanın diğer bir kısıtı da sonuçlarının bölgeye göre farklılık gösterebileceğidir.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli aşağıdaki gibi belirlenerek YEM (yapısal eşitlik modellemesi) analizi yapılmıştır. Modelde de görüldüğü üzere etik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet (prosedür adaleti, dağıtım adaleti, kişilerarası adalet, bilgisel adalet) değişkenleri arasındaki ilişki ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın Hipotezleri:

H1: Etik değerler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Etik değerler ile örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Etik değerler ile prosedürel adalet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Etik değerler ile dağıtım adaleti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Etik değerler ile kişilerarası adalet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Etik değerler ile bilgisel adalet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Prosedürel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Dağıtım adaleti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Kişilerarası adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3d: Bilgisel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma bir anket çalışmasına dayanmaktadır. Anketteki ölçeklerin oluşturulması için geniş bir literatür araştırması yapılmıştır. Literatür taramasında kaynakların güncel olması ve uluslararası alanda genel kabul görmüş olması gibi hususlara da dikkat edilerek anketler seçilmiştir. Ölçekler, değişkenlerin teorik tanımlarına uygun ifadeler içeren, geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda onaylanmış sorulardan oluşturulmuştur. Etik iklim algısını ölçmede, Qualls ve Puto'nun (1989) ölçeğini temel alan Schwepker ve arkadaşlarının da (1997) gözden geçirerek geliştirdiği 7 ifadeden oluşan ve orjinalinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,89 olan "Etik İklim Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek Likert türü 5'li aralıkta (1= kesinlikle katılmıyorum.... 5= kesinlikle katılıyorum) değerlendirilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarını tespit etmek amacıyla Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve üç boyuttan (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeğin orjinalinin Cronbach's

Alpha güvenilirlik katsayıları, duygusal bağlılık 0,87; devam bağlılığı 0,75; normatif bağlılığın 0,79'dur. Bireylerin örgütlerine karşı bağlılıklarını birbiriyle ilişkili üç bileşenden oluşan bir yapı olarak kavramlaştıran bu ölçek, içerisinde duygusal bağlılığı ifade eden altı (1, 2, 3, 4, 5, 6. sorular), devam bağlılığını ifade eden altı (7, 8, 9, 10, 11, 12. sorular) ve normatif bağlılığı ifade eden altı (13, 14, 15, 16, 17, 18. sorular) sorudan oluşmaktadır. Katılımcıların örgütsel adalet algılarını ölçmek için Colquitt (2001) tarafından geliştirilen "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek örgütsel adalet algısının dört boyutunu (prosedürel adalet, dağıtımsal adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet) birleştiren bir ölçektir. Prosedürel adaletin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,93; dağıtımsal adaletin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,93; kişilerarası adaletin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,92; bilgisel adaletin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,90'dır. Prosedürel adalet boyutu 7 sorudan, dağıtımsal adalet boyutu 4 sorudan, kişilerarası adalet boyutu 4 sorudan, bilgisel adalet boyutu ise 5 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçekte de sorular 5'li Likert türü ölçeğe (hiç, çok az düzeyde, az düzeyde, orta düzeyde, yüksek düzeyde) göre değerlendirilmiştir. Verilerin analizi SPSS 23 ve AMOS 21.0 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu kısmında; katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler, ölçeklerin güvenilirlik katsayıları, açılımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizlere göre oluşturulan hipotezler test edilerek kabul veya red'leri yapılmıştır.

4.1. Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmamız özel hastanelerdeki bütün çalışanları kapsamaktadır. Anket dağıttığımız 450 kişiden 341 tanesinden anketlerimiz geri dönmüştür. Yapılan incelemelerde 14 anket eksik ya da hatalı doldurulduğundan dolayı kalan 327 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmamıza katılan 327 kişinin demografik bilgilerine ait veriler aşağıdaki gibidir;

Tablo 1: Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımı

		n	%
Yaş	18-24	122	37,3
	25-29	96	29,4
	30-34	48	14,7
	35-39	28	8,6
	40-44	17	5,2
	45 yaş ve üstü	16	4,9
Mesleki çalışma süresi	3 yıldan az	155	47,4
	3-8 yıl	126	38,5
	9-14 yıl	41	12,5
	15 yıl ve üzeri	5	1,5
Cinsiyet	Erkek	154	47,1
	Kadın	173	52,9
Medeni durum	Evli	144	44,0
	Bekâr	183	56,0

Eğitim durumu	Lise	128	39,1
	Ön lisans	103	31,5
	Lisans	66	20,2
	Lisansüstü	30	9,2
Göreviniz	Doktor	35	10,7
	Sağlık çalışanı	240	73,4
	İdari personel	52	15,9
Çalışma süresi	3 yıldan az	135	41,3
	3-5 yıl	66	20,2
	6-10 yıl	88	26,9
	11-15 yıl	29	8,9
	16 yıl ve üstü	9	2,8

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerinden yaşa bakıldığında; 18-24 yaş aralığında bulunan 122 kişi (%37,3) en büyük paya sahip iken, yaş arttıkça bu sayının düştüğü görülmekte ve bu nedenle 45 yaş ve üstü çalışanların sayısı 16 (%4,9) ile en düşük paya sahiptir. Mesleki çalışma süresi 3 yıldan az olan çalışanların sayısı 155 (%47,4) iken, 3-8 yıl arasında çalışan 126 (%38,5), 9-14 yıl arası çalışan 41 (%12,5) ve 15 yıl ve üzeri çalışanların sayısı ise 5 (%1,5) kişidir. Cinsiyet dağılımında katılımcıların 173'ü (%52,9) kadın olup kalan 154 (47,1) kişi ise erkektir. Medeni duruma bakıldığında katılımcılardan 183 kişi (%56,0) bekâr olup 144 kişi (%44,0) ise evlidir.

Tabloya göre araştırmaya katılanların eğitim durumları şu şekildedir; 128 kişi (%39,1) lise mezunu, 103 kişi (%31,5) ön lisans mezunu, 66 kişi (%20,2) lisans mezunu ve 30 kişi (%9,2) ise lisansüstü mezuniyete sahiptir. Katılımcılarımızın büyük çoğunluğu olan 240 kişi (%73,4) sağlık çalışanlarından oluşurken, 52 kişi (%15,9) idari personel ve kalan 35 kişi (%10,7) doktorlardır. Toplam çalışma sürelerine bakıldığında 3 yıldan az çalışanların sayısı 135 (%41,3), 3-5 yıl arasında çalışan 66 (%20,2), 6-10 yıl arasında çalışan 88 (%26,9), 11-15 yıl arasında çalışan 29 (%8,9), 16 yıl ve üzeri çalışan 9 kişi (%2,8) bulunmaktadır.

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Tablo 2: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Ölçek	KMO	X ²	p
Örgütsel Adalet	0,936	5410,325	0,000
Etik İklim	0,907	1525,915	0,000
Örgütsel Bağlılık	0,838	2769,969	0,000

Ölçeklerin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre KMO

Ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Ölçeğin öncelikli olarak, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Bartlett testi yapılmaktadır. Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması da beklenmektedir. Bu da Bartlett testiyle incelenmektedir. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 0.50 ve daha üstü, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Faktör analizi işleminde ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir.

4.3. Güvenirlik Analizi

Cronbach's alfa katsayısı 0-1 arasında değişmekte olup, değerlendirme kriterlerine göre "0.00 < 0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 < 0.60 ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek" olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005: 96).

Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizinin sonuçları aşağıdaki gibidir;

değerleri 0,500'den büyük ve Bartlett X² testleri anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçekler faktör analizine uygundur.

Tablo 3: Ölçeklerin Faktör Yükleri ve Açıklanan Varyans Oranları

Ölçek	Faktör	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach' s Alfa
Örgütsel Adalet	Faktör 1	ÖA19	0,819	30,433	0,946
		ÖA17	0,795		
		ÖA14	0,795		
		ÖA16	0,786		
		ÖA13	0,761		
		ÖA20	0,744		
		ÖA18	0,744		
		ÖA12	0,735		
		ÖA15	0,679		
	Faktör 2	ÖA5	0,732	21,358	0,890
		AÖ3	0,723		
		ÖA1	0,703		
		AÖ2	0,695		
		ÖA4	0,674		
		ÖA7	0,660		
ÖA6		0,649			
Faktör 3	ÖA11	0,854	17,805	0,925	
	ÖA10	0,816			
	ÖA9	0,814			
	ÖA8	0,771			
Etik İklim	Faktör 1	E5	0,861	67,990	0,921
		E6	0,860		
		E3	0,837		
		E4	0,824		
		E2	0,817		
		E1	0,785		
		E7	0,783		
Örgütsel Bağlılık	Faktör 1	ÖB18	0,783	26,010	0,860
		ÖB1	0,761		
		ÖB16	0,731		
		ÖB5	0,726		
		ÖB17	0,715		
		ÖB15	0,683		
		ÖB2	0,680		
	Faktör 2	ÖB14	0,543	20,160	0,898
		ÖB11	0,854		
		ÖB10	0,852		
		ÖB9	0,796		
		ÖB12	0,744		
		ÖB8	0,632		
Faktör 3	ÖB4	0,911	16,051	0,779	
	ÖB3	0,888			
	ÖB6	0,855			

Örgütsel Adalet 1. faktör yükleri 0,819 ile 0,679 arasında değişen 9 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %30,433 ve güvenilirlik katsayısı 0,946'dır. Buna göre faktörün güvenilirlik düzeyi çok yüksektir. 2. faktör yükleri 0,732 ile 0,649 arasında değişen 7 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %21,358 ve güvenilirlik katsayısı 0,890'dır. Buna göre faktörün güvenilirlik düzeyi çok yüksektir. 3. faktör yükleri 0,854 ile 0,771 arasında değişen 4 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %17,805 ve güvenilirlik katsayısı 0,925'tir.

Buna göre faktörün güvenilirlik düzeyi çok yüksektir. Etik İklim ölçeği faktör yükleri 0,861 ile 0,783 arasında değişen 7 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %67,990 ve güvenilirlik katsayısı 0,921'dir. Buna göre faktörün güvenilirlik düzeyi çok yüksektir. Örgütsel Bağlılık 1. faktör yükleri 0,783 ile 0,543 arasında değişen 8 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %26,010 ve güvenilirlik katsayısı 0,860'dır. Buna göre faktörün güvenilirlik düzeyi çok yüksektir. 2. faktör yükleri 0,854 ile 0,632 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı

açıklama oranı %20,160 ve güvenilirlik katsayısı 0,898'dir. Buna göre faktörün güvenilirlik düzeyi çok yüksektir. 3. faktör yükleri 0,911 ile 0,855 arasında değişen 3 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %16,051 ve güvenilirlik katsayısı 0,779'dur. Bu verilere göre faktörün güvenilirlik düzeyi yüksektir.

4.4 Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları

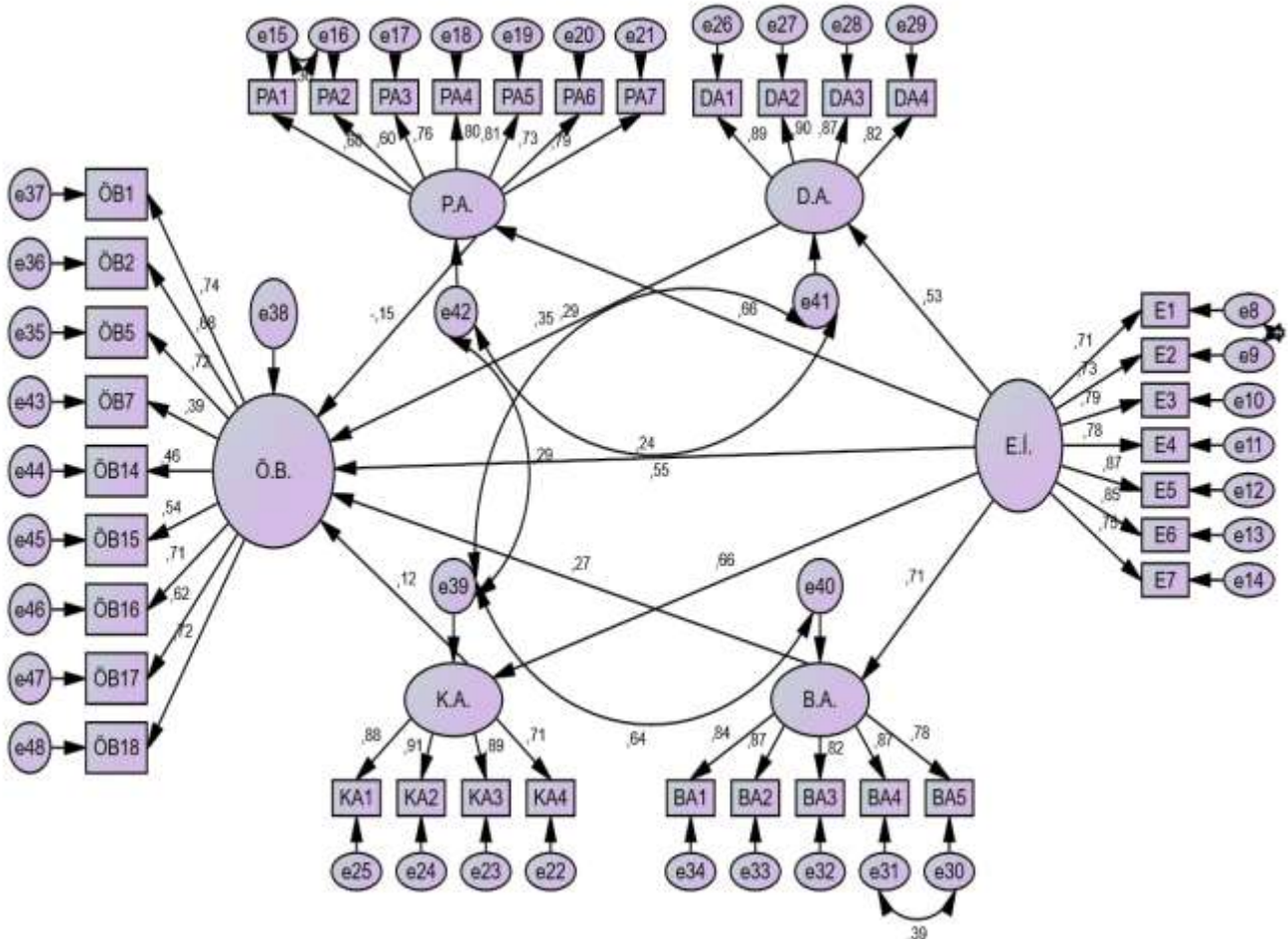
Doğrulayıcı faktör analizinde modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Bunlardan en sık kullanılanları (Şimşek, 2007: 55) Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü'dür (RMSEA) (Büyüköztürk vd., 2004: 217).

Tablo 4: Ölçeklerin DFA Sonucu Uyum İndeksleri

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri		
	Etik İklim - Örgütsel Bağlılık - Örgütsel Adalet		
$\chi^2/sd < 5$	4,262	2,937	2,842
GFI > 0.90	0,957	0,955	0,876
AGFI > 0.90	0,900	0,913	0,838
CFI > 0.90	0,974	0,957	0,945
RMSEA < 0.08	0,099	0,077	0,075
RMR < 0.08	0,039	0,076	0,059

DFA yapılırken bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın ikiden fazla alt boyutu bulunduğu için oluşturulan modele göre YEM analizi tek modelde yapılamadığı için örgütsel bağlılığın alt boyutları birleştirilerek analiz yapılmıştır. Bunun sonucunda; örgütsel

bağlılık ölçeğindeki 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13 numaralı maddeler çıkarılmıştır. Çalışmada YEM analizi ile model test edilmiş ve sonuçlardan anlamlı olan etkiler tabloda belirtilmiştir.



Şekil 2: YEM Analizi İçin Path Diyagramı

Tablo 5: Modelin Uyum İndeksleri

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd <5$	2,459
GFI >0.90	0.802
AGFI >0.90	0.772
CFI >0.90	0.902
RMSEA <0.08	0,067
RMR <0.08	0,099

Uyum indeksleri incelendiğinde χ^2/sd , CFI, RMSEA indeksi tam uyum sağlamışken, GFI, AGFI ve RMR indeksleri kısmen uyum sağlamıştır.

Tablo 6: Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

n=327	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Prosedür Adaleti	7	35	23,70	6,61
Dağıtım Adaleti	4	20	12,61	4,62
Kişilerarası Adalet	4	20	14,96	4,14
Bilgisel Adalet	5	25	18,09	5,18
Etik İklim	7	35	26,91	6,76
Duygusal Bağlılık	3	15	9,87	3,95
Devam Bağlılığı	5	25	15,05	5,55
Normatif Bağlılık	5	25	16,52	4,78

Tabloda katılımcıların ölçek puanlarının betimleyici istatistikleri görülmektedir. Tablodaki verilere göre; Prosedür Adaleti puan ortalaması 23,70 Dağıtım Adaleti puan ortalaması 12,61 Kişilerarası Adalet puan

ortalaması 14,96 Bilgisel Adalet puan ortalaması 18,09'dur. Etik İklim puan ortalaması 26,91'dir. Duygusal Bağlılık puan ortalaması 9,87 Devam Bağlılığı puan ortalaması 15,05 Normatif Bağlılık puan ortalaması 16,52'dir.

Tablo 7: Ölçek Puanlarının İlişkisi

n=327	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Etik İklim	Bilgisel Adalet	Kişilerarası Adalet	Dağıtım Adaleti	Prosedür Adaleti
Prosedür Adaleti	r ,380** p ,000	-,162** ,003	,246** ,000	,565** ,000	,632** ,000	,638** ,000	,629** ,000	1
Dağıtım Adaleti	r ,454** p ,000	-,131* ,018	,241** ,000	,453** ,000	,566** ,000	,582** ,000	1	
Kişilerarası Adalet	r ,443** p ,000	-,157** ,004	,273** ,000	,569** ,000	,788** ,000	1		
Bilgisel Adalet	r ,489** p ,000	-,118* ,033	,217** ,000	,632** ,000	1			
Etik İklim	r ,376** p ,000	-0,076 ,167	,211** ,000	1				
Duygusal Bağlılık	r ,114* p ,039	-,337** ,000	1					
Devam Bağlılığı	r ,138* p ,012	1						
Normatif Bağlılık	r 1 p							

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$ anlamlı ilişki var, $p > 0,05$ anlamlı ilişki yok

Tabloda katılımcıların ölçek puanlarının ilişki testi sonuçları görülmektedir. Ölçek puanlarının ilişkisi için yapılan Pearson korelasyon testine göre;

Prosedür adaleti puanı ile dağıtım adaleti, kişilerarası adalet, bilgisel adalet, etik iklim puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki, Duygusal

Bağlılık, Normatif Bağlılık puanları ile arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki, Devam Bağlılığı puanı ile arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Dağıtım Adaleti puanı ile Kişilerarası Adalet, Bilgisel Adalet puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki, Etik İklim, Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık puanları ile arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki, Devam Bağlılığı puanı ile arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Kişilerarası Adalet puanı ile Bilgisel Adalet puanı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki, Etik İklim puanı ile arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki, Duygusal Bağlılık ile Normatif Bağlılık puanları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki, Devam Bağlılığı puanı ile arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bilgisel Adalet puanı ile Etik

İklim, Normatif Bağlılık puanları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki, Duygusal Bağlılık puanı ile pozitif, Devam Bağlılığı puanı ile negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Etik İklim puanı ile Duygusal Bağlılık puanı arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki, Normatif Bağlılık puanı ile arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki, Devam Bağlılığı puanı ile negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal Bağlılık puanı ile Devam Bağlılığı arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki, Normatif Bağlılık puanı ile arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Devam Bağlılığı puanı ile Normatif Bağlılık puanı arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 8: Değişkenler Arasındaki Standardize Regresyon Katsayıları

Etkilenen (Bağımlı)		Etkileyen (Bağımsız)	Katsayı	Std. Hata	P	Kabul Durumu
D.A.	<---	E.İ.	0,532	0,080	0,000*	Kabul
B.A.	<---	E.İ.	0,710	0,074	0,000*	Kabul
P.A.	<---	E.İ.	0,659	0,070	0,000*	Kabul
K.A.	<---	E.İ.	0,662	0,068	0,000*	Kabul
Ö.B.	<---	E.İ.	0,236	0,093	0,009*	Kabul
Ö.B.	<---	D.A.	0,351	0,061	0,000*	Kabul
Ö.B.	<---	P.A.	-0,147	0,102	0,100	Red
Ö.B.	<---	B.A.	0,273	0,103	0,012*	Kabul
Ö.B.	<---	K.A.	0,121	0,111	0,251	Red

* $p < 0,05$ anlamlı etki var, $p > 0,05$ anlamlı etki yok

Etik değerler; Dağıtım Adaleti, Bilgisel Adalet, Prosedür Adaleti ve Kişilerarası Adalet boyutlarını pozitif olarak anlamlı artırmaktadır. Etik değerler, Örgütsel Bağlılığı anlamlı olarak artırmaktadır. Dağıtım Adaleti ve Bilgisel Adalet Örgütsel Bağlılığı anlamlı olarak artırmaktadır. Etik değerlerin, Örgütsel Bağlılığı etkilemesinde Dağıtım Adaleti'nin anlamlı olarak aracılık ettiği belirlenmiştir (Sobel Test İstatistiği=4.009, $p < 0,05$).

Etik değerlerin, Örgütsel Bağlılığı etkilemesinde Bilgisel Adalet'in anlamlı olarak aracılık ettiği

belirlenmiştir (Sobel Test İstatistiği=3.674, $p < 0,05$). Etigin Örgütsel Bağlılık üzerindeki doğrudan etki katsayısı 0,236 olarak hesaplanmıştır. Aracılık etkisi gösteren Dağıtım Adaleti modele eklendiğinde dolaylı etki 0,187 ve Bilgisel Adalet eklendiğinde dolaylı etki 0,194 olarak hesaplanmıştır. Etki düzeyi azaldığından dolayı kısmi aracılık söz konusudur. Ayrıca aracılık doğrudan etki göstermektedir. Yukarıdaki sonuçlara göre oluşturduğumuz hipotezlerin kabul / red durumları şu şekildedir;

Tablo 9: Hipotezlerin Kabul / Red Durumu

Hipotezler	
H1: Etik değerler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2a: Etik değerler ile prosedürel adalet arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2b: Etik değerler ile dağıtım adaleti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2c: Etik değerler ile kişilerarası adalet arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2d: Etik değerler ile bilgisayar adalet arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3a: Prosedürel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H3b: Dağıtım adaleti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3c: Kişilerarası adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H3d: Bilgisel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi H3a ve H3c hipotezleri reddedilirken diğer ana ve alt hipotezlerin hepsi kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı işletmelerde etik değerlerin uygulanmasının örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel adaletin aracı rolünü ortaya koymaktır. Bu noktadan hareketle çalışmanın birinci bölümünde etik kavramı, ikinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı, üçüncü bölümünde ise örgütsel adalet kavramı ile ilgili ayrıntılı bilgiler sunulmuştur. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla oluşturulan modele göre yapılan uygulamalı araştırmayla ilgili bilgiler, elde edilen veriler ve yapılan analizler yer almaktadır. Yapılan araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibidir:

Çalışmaya katılan 327 kişiden 173'ü (%52,9) kadın 154'ü (47,1) ise erkeklerden oluşurken bunların 183'ü (%56) bekârdır. 240 sağlık çalışanı, 52 idari ve 35 doktor çalışmamıza katılmıştır. Katılımcılardan büyük çoğunluğunun yaşı genç olduğundan (18-24 yaş aralığında 122, 25-29 yaş aralığında 96) meslekte ve toplamda 3 yıldan az süreyle çalışanların oranı da ilk sırada yer almaktadır. Eğitim durumuna baktığımızda 128 kişi ile en fazla lise mezunu katılımcı varken 30 kişi ile en az lisansüstü mezunu bulunmaktadır.

Oluşturulan hipotezler test edildiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır. Etik değerlerin uygulanması; dağıtım adaleti, bilgisel adalet, prosedürel adalet ve kişilerarası adaleti pozitif olarak etkilediği gibi, örgütsel bağlılığı da pozitif yönde etkilemektedir. Yine yapılan testlere göre etik değerlerin örgütsel bağlılığı etkilemesinde dağıtım ve bilgisel adaletin anlamlı olarak aracılık ettiği de görülmektedir. Buna göre işletmelerde etik değerlerin uygulanmasıyla birlikte çalışanların örgütsel adalet (dağıtım adaleti, bilgisel adalet, prosedürel adalet, kişilerarası adalet) ve örgütsel bağlılık algıları artmaktadır. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye baktığımızda ise, dağıtım ve bilgisel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu anlamlı ilişkiye göre dağıtım ve bilgisel adalet algısı artıkça çalışanların örgütsel bağlılık algıları da artmaktadır.

Yukarıda belirtilen sonuçlara göre işletmelerin yazılı etik ilkelerinin olması ve bunların uygulanması, çalışanların örgüte ve örgüt çalışanlarına güven duymalarını sağlayarak onların örgütsel adalet algılarını da artırmaktadır. Ayrıca etik kural-ilkelerin varlığı ve bunların uygulanıyor olması örgütsel adaleti etkilediği gibi çalışanların örgütsel bağlılıklarını da doğrudan etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların motivasyonlarını artırarak yüksek verim elde etmek, performanslarını artırmak, çalışan devir oranını azaltmak ve beklentilerini karşılamak isteyen işletmeler örgütte herkes için geçerli olan ve uygulanan etik kurallar belirlemeli, bunların uygulanmalarını takip ve teşvik etmelidirler.

Ölçek puanlarının ilişkisi için yapılan Pearson korelasyon testine göre;

- Çalışanların prosedür adalet algıları artıkça; dağıtım adaleti, kişilerarası adalet, bilgisel adalet ve etik değerlerin uygulanmasıyla ilgili algıları orta düzeyde pozitif, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algıları yine pozitif yönde ama zayıf

düzye de etkilenmektedir. Prosedür adaletinin devam bağlılığı ile arasında ise negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

- Dağıtım adaleti algısı yüksek olan çalışanların kişilerarası adalet ve bilgisel adalet algıları orta yönlü pozitif etkilenirken, normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve etik değerlerin uygulanmasıyla ilgili algıları zayıf yönlü pozitif etkilenmektedir. Dağıtım adaleti, devam bağlılığını ise negatif yönlü ve çok zayıf etkilemektedir.
- Kişilerarası adalet; bilgisel adaleti pozitif yönlü güçlü, etik değerlerin uygulanmasını pozitif yönlü orta, duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı pozitif yönlü zayıf, son olarak devam bağlılığını ise negatif yönlü çok zayıf etkilemektedir.
- Bilgisel adalet, etik değerlerin uygulanmasını ve normatif bağlılığı pozitif yönlü orta, duygusal bağlılığı zayıf yönlü pozitif, devam bağlılığını ise negatif yönlü çok zayıf etkilemektedir.
- Örgütte uygulanan etik değerler; normatif bağlılığı zayıf yönlü pozitif, duygusal bağlılığı çok zayıf yönlü yine pozitif, devam bağlılığını ise negatif yönlü çok zayıf bir şekilde etkilemektedir.
- Duygusal bağlılık, devam bağlılığını negatif yönlü zayıf, normatif bağlılığını ise pozitif yönlü çok zayıf etkilemektedir.
- Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasındaki ilişki ise pozitif yönlü çok zayıftır.

Yukarıda belirtilen sonuçlara göre örgütsel adaletin her bir alt boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde ayrı ayrı oranlarda etkisinin söz konusu olduğu gibi, etik uygulamaların örgütsel adaletin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde de farklı oranlarda etkisi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle işletmelerin bu konularla ilgili genel bir değerlendirme yapmaktan ziyade örgütsel adalet (dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşimsel adalet) ve örgütsel bağlılığın (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, davranışsal bağlılık) alt boyutlarını ayrı ayrı ele alarak bir değerlendirme yapmaları daha sağlıklı sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır.

İşletmelere yönelik öneriler;

- İşletmelerin etik sorunlarla başa çıkabilmeleri ve çalışanların davranışlarını şekillendirebilmeleri için, örgütte en üst yöneticiden en alttaki çalışana kadar herkesi kapsayan ve herkesin uyabileceği etik ilkeler belirlenmelidir. Kurumsal bir örgüt kimliğiyle oluşturulacak olan bu etik ilkeler, her çalışanın örgüt içinde hangi davranışın doğru, hangi davranışın yanlış olduğunu anlayabilmesini sağlayacak nitelikte açık ve kapsayıcı olmalıdır.
- Örgütü ilgilendiren kararlar alınırken, çalışanlar da bu sürece dâhil edilmeli veya alınan kararlar ile ilgili olarak bilgilendirilmelidir. Böylece katılımcı bir örgüt kültürü oluşturularak çalışanların örgütsel adalet algıları da artırılmış olacaktır. Örgütsel adalet algısının artırılması için aynı zamanda örgüt yöneticilerinin, tutum ve davranışlarını adalet çerçevesinde şekillendirmeleri de gerekmektedir.

- Her çalışana görev tanımında belirtilen iş verilmeli, gereğinden fazla ve karşılıksız çalıştırılmamalı, hak ettiği ücret tam ve zamanında verilmelidir.
- Çalışanın kendini geliştirmesine ve yükselmesine katkı sağlayacak eğitim ve seminerler düzenlenmelidir.
- Çalışılan ortamın fiziksel özelliklerinde (ısı-ışık ayarları, oda, masa sandalye, elektronik eşyalar, makine ve cihazların seçimi ve kullanımı vb.) çalışanın verimine doğrudan olumlu katkı sağlayacak şekilde seçim ve düzenlemeler yapılmalıdır.
- Örgütü ilgilendiren konularda çalışanların sorunları, talepleri ve şikâyetleri dinlenmeli, çözüm bulunmalıdır. Çalışanlara anlayışlı davranarak, onları dinleyerek ve makul taleplerine olumlu cevap vererek kendilerini değerli hissettirmeleri sağlanırken böylece motivasyonları da artırılabilir. Bunlarla birlikte motivasyonu artırmak için belirli dönemlerde tüm çalışanların bir araya gelebileceği sosyal etkinlikler (kahvaltı, yemek, oyunlar, eğlenceler, yarışmalar vb.) düzenlenmelidir.
- Çalışanların örgütü sahiplenmeleri ve bağlılıklarının artırılması için, örgütün amaçlarına, misyonuna ve vizyonuna uygun ve her çalışanın kabul edip benimseyeceği bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır.

Araştırmacılara yönelik öneriler;

- Örnekleme oluşturan sağlık çalışanları yoğun iş temposunda çalışmaktadırlar. Zaman ve maliyet gibi kısıtların olmaması halinde özel hastane çalışanlarının daha uzun süreli incelenmesi ve daha büyük bir örneklemden elde edilecek verilerin analiz edilmesi, konu ile ilgili olarak daha geniş bir perspektif sunacaktır.
- Çalışmamız özel hastane çalışanları üzerinde yapılmıştır. Kamu hastaneleri çalışanları üzerinde bir çalışmanın yapılmasıyla bir genelleme yapılabileceği gibi aynı zamanda elde edilen sonuçlar ışığında özel sektör ile kamu kesimi arasında kıyaslama yapma olanağı da elde edilebilecektir. Ayrıca farklı sektörlerde de benzer çalışmalar yapılarak konu ile ilgili sektörler arası bir karşılaştırma zenginliği sağlanabilir.
- Çalışma TRB2 (Muş, Bitlis, Van, Hakkari) bölgesini kapsadığından tüm Türkiye genelinde yapılmış bir çalışmanın daha sağlıklı sonuçlar vermesi muhtemeldir. Diğer illerde veya bölgelerde de aynı konularla ilgili çalışmaların yapılması etik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisinin coğrafik olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmeyi sağlayabilecektir.
- Bu çalışmadaki değişkenlere (etik, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet) farklı değişkenler ilave edilerek çok daha ayrıntılı bir sonuç elde edilebilir. Sonuç olarak; Eser (2007), Topaloğlu (2010) ve Bilgen'nin (2014) etik ile örgütsel bağlılığı konu alan çalışmalarında olduğu gibi Mumcu (2014) ile Meydan

vd.'nin (2015) etik ile örgütsel adalet konularını içeren çalışmalarında da etik-örgütsel bağlılık ve etik-örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Eğilmezkol (2011), Küçükeşmen (2015) ve Uçar (2016)'ın yaptıkları çalışmalarında da benzer şekilde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak çalışmamızla benzer şekilde Uğurlu (2009) ve Ekiztepe'nin (2011) çalışmalarında da etik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bütün bu sonuçlardan elde edilen bulgulara göre çalışanlar, örgütlerde uygulanan veya uygulanması beklenen etik ilkeleri ve adaleti son derece önemsemekte ve işletmelerine karşı bir bağlılık duygusu hissetmeleri için algılarını olumlu yönde artıracak uygulamaların olmasını arzu etmektedirler. Bu nedenle hızla değişen dünya düzeninde ayakta kalabilmek ve sürdürülebilir olabilmek isteyen her örgütün; çalışanın beklentilerini dikkate alması, bunlardan uygun olanları karşılaması, örgüte olan bağlılığı artırması ve zaman zaman bu konularla ilgili gerekli kontrol ve ölçümleri yapması hayati bir öneme sahiptir.

Kaynakça

- Arslan, M. (2001). İş ve Meslek Ahlakı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Atalay, G. (2010). Örgütsel Adalet, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Basın Yayım Dağıtım.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Balı, A. Ş. (2001). Çok Kültürlülük ve Sosyal Adalet, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Barnett, T. ve Schubert, E. (2002). Perceptions Of The Ethical Work Climate And CovenantaRelationships. Journal Of Business Ethics.
- Baron, R.M., ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical Considerations, Journal Of Personality And Social Psychology, 51(6), 1173-1182.
- Başar, D. (2009). Çalışanların Şirket Politikası, Liderlik Davranışları ve Etik Algılamaları İle İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bayram, S. (2005). İşletme Etiği ve Çalışanların Şirketlerinde Mevcut Olan Etik Uygulamalara İlişkin Algılarının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Bayraktaroğlu, S. ve Yılmaz, E. S. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Etiği Uygulamaları ile Örgütsel Performans Arasındaki İlişki: Fortune Türkiye En Büyük 500 Şirket Örneği, İş Ahlakı Dergisi, Kasım 2012, Cilt 5 (10).
- Beugre, C. D. ve Baron, R. A. (2001). Perceptions Of Systemic Justice: The Effects Of Distributive,

- Procedural And Interactional Justice, *Journal Of Applied Psychology*, 31(2), 324-327.
- Bilgen, A. (2014). Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel Ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama, Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Bilsel, M. (2013). Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına Etkisi: Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Cilt 4 (2), 207-239.
- Colquitt, Jason A. (2001). On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.
- Cullen, J.B., K.P. Parboteeah ve B. Victor. (2003). The Effects Of Ethical Climates On Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal Of Business Ethics*.
- Çakıcı, B. A. (2012). Örgütsel Adalet Algısının Bağlılık Üzerine Etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Çelen, Ö., Teke, A., Cihangiroğlu, N. (2013). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C13 (3) 399-410.
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15).
- Doğan, E. Ş. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ekiştepe, B. (2011). Konaklama İşletmelerinde Etik İklimi, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Eğilmezkol, G. (2011). Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Elgin, T. (2006). Meslek Etiği ve Etik Kodu; Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Eser, G. (2007). Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Erkmen, T., Bozkurt, S. (2011). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 31(2) 197-228.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today And Tomorrow, *Journal Of Management*, 16 (2), 399-432.
- Halıcı, A. (2010). İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Irak, D. U. (2004), Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu, *Türk Psikolojileri Yazıları*, Cilt 7, (13).
- Kavacık, M., Baltacı, F., Yıldız, A. (2013). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Çatışma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 5 (3) 73-85.
- Korkmaz, C. (2017), Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Uygulama, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Köksal, K. (2016). Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Etik İlkelere İlişkin Algıların Aracılık Rolü, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Küçükşen, E. (2015). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Meydan, H. C., Köksal, K., Kara, U. A. (2015). Örgüt İçinde Sessizlik: Örgütsel Etik Değerlerin Etkisi ve Adalet Algısının Aracılık Rolü, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 17 (3).
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie J. (1984), Testing The Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (5), 61-89.
- Mumcu, A. (2014). Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Örmeci, E. (2013). Örgütsel Adalet Algısının, Örgüte Bağlılık Aracılığıyla Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarına Etkisinde Kuruma Güvenin Rolü, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Özmen, Ömür N. T., Arbak Y. ve Özer, Pınar S. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*. 7 (1).
- Özyer, K. (2010). Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Pieper, A. (1999). Etiğe Giriş, Çeviren, V. Ataman, S. Gezer, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Schwepker, C. H. Jr.; Ferrell, O. C. and Ingram, T. N. (1997). The Influence of Ethical Climate on Role Stress in the Sales Force, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25 (Spring): 99-108.

- Şimşek, F. Ö. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları), Ekinoks Yayın Evi, Ankara.
- Tavşancıl, E. (2005). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekin, Z. (2017). Pazarlama Etiğinde Makyavelizm, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(50), 814-821.
- Tierney, E. P. (1997). İş Ahlakı, (Çev. Günhan Günay), İstanbul: Rota Yayınları.
- Topaloğlu, G. I. (2010) İşletmelerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Uçar, P. (2016). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Uğurlu, T. C. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Uslu, F. ve Tekin, Z. (2018). Örgütsel Bağlılıkta Negatif Etki: Tükenmişlik Sendromu, İKSAD VI. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi Tam Metin Kitabı, 126-135.
- Yağmur, A. (2013). Etik Liderliğin ve Etik İklimin Etik Dışı Davranışlara Etkisi: Amprik Bir Çalışma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Yatkın, A. (2008). Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Artırılmasında Rolü ve Önemi: Elazığ Belediyesini Örnek Alan Araştırması, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18 (1), 211-232.
- Yılmaz, G. (2004). İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

*Bu çalışma yazarın 218 yılında Prof. Dr. Ali aksoy danışmanlığında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yapılan "İşletmelerde Etik Değerlerin Uygulanmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracı Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu Yazar / Corresponding author
e-posta: f.uslu@alparslan.edu.tr

e-ISSN: 2149-4622. © 2013-2019 Muş Alparslan Üniversitesi. TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark ev sahipliğinde. Her hakkı saklıdır.
<http://dx.doi.org/10.18506/anemon.472878>