

STOCK OPTION'IN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARIN ARACI ROLÜ

Serhat KÜLCÜ¹

ÖZET

Bu araştırmanın amacı stock option'ın örgütsel bağlılığa etkisinde etik dışı davranışların aracı rolünün incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini stock option uygulaması olan şirketlerde çalışan 447 kişi oluşturmaktadır. Elde edilen verilere göre, çalışma süresi, stock-option uygulaması yapan bir iş yerinde çalışma durumu, stock-option sahibi olma durumu ve gelir durumu grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanı ile Etik Dışı Davranışlar puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel Bağlılık ölçek puanı ile Etik Dışı Davranışlar toplam puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti puanı ile Örgütsel Bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, Etik Dışı Davranışlar, Örgütsel Bağlılık puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Son olarak Etik Dışı Davranışlar, Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stock Option, Örgütsel Bağlılık, Etik Dışı Davranışlar.

THE MEDIATORY ROLE OF UNETHICAL BEHAVIOR IN THE EFFECT OF STOCK OPTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the mediating role of unethical behavior in the effect of stock option on organizational commitment. The sample of the research consists of 447 people working in companies with stock option applications. It was determined that there were statistically significant differences in terms of scale scores between working period, working status in a workplace that practices stock-option, status of having stock-option and income status groups. A very weak negative relationship was detected between the Employee Satisfaction with Influence and Ownership scale score and the Unethical Behaviors score. A very weak negative relationship was detected between the Organizational Commitment scale score and the Unethical Behaviors total score. A moderate positive relationship was detected between the Employee Satisfaction score regarding Impact and Ownership and the total score of Organizational Commitment. Additionally, it was determined that Unethical Behaviors significantly predicted Organizational Commitment scores. Finally, it was concluded that Unethical Behaviors, Influence and Ownership significantly predicted Employee Satisfaction scores.

Keywords: Stock Option, Organizational Commitment, Unethical Behaviors.

¹Serhat KÜLCÜ, Solvera Yazılım Hiz.Tic.A.Ş. Genel Müdür, ORCID:0009-0005-6104-479X, serhat.kulcu@solvera.com.tr.

GİRİŞ

Hisse senedi opsiyonları (stock options), çalışanlara ve yöneticilere belirli bir süre içinde ve önceden belirlenmiş bir fiyatla şirket hisselerini satın alma hakkı tanıyan finansal araçlardır. Bu araçlar, çalışanların şirketin başarısına daha fazla katkıda bulunmasını teşvik ederken aynı zamanda uzun vadeli bağlılıklarını artırmayı amaçlamaktadır (Kurt, 2012). Hisse senedi opsiyonları, çalışanların şirkete olan sadakatlerini ve motivasyonlarını artırmayı hedefler, böylece çalışanlar şirketin başarısına daha fazla katkıda bulunurlar ve şirkette daha uzun süre kalma eğiliminde olmaktadır (Tuschke, 2009). Hisse senedi opsiyonları, çalışanların şirketin başarısına olan katkılarını artırmak ve şirkete olan uzun vadeli bağlılıklarını güçlendirmek amacıyla önemli bir araç olarak kullanılırken, örgütsel bağlılık ise çalışanların şirkete olan duygusal, normatif ve devam bağlılıklarını tanımlayarak, iş tatmini ve performansı üzerinde kritik bir rol oynamaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte olan duygusal, normatif ve devam bağlılıklarını ifade etmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal bir bağ hissetmesi ve örgütün hedeflerini benimsemesi anlamına gelmektedir. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler nedeniyle örgütte kalmayı tercih etmesiyle ilgilidir. Normatif bağlılık ise, çalışanın ahlaki ve etik sorumluluklar nedeniyle örgütte kalma isteğini ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılık, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve performansını olumlu yönde etkilemekte, bu da örgütün genel verimliliğini artırmaktadır (Bayram, 2005).

Hisse senedi opsiyonlarının etik dışı davranışları da azaltıcı yönde bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Etik dışı davranışlar, çalışanların ve yöneticilerin iş yerinde sergiledikleri, örgütsel normlara ve değerlere aykırı davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar arasında rüşvet, ayrımcılık, mobbing, dedikodu ve cinsel taciz gibi unsurlar yer almaktadır (Demir ve Öztürk, 2013). Etik dışı davranışlar, örgütsel iklimi ve çalışanların moralini olumsuz etkileyerek örgütsel bağlılığı zayıflatmaktadır (Gül, 2002).

Hisse senedi opsiyonlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi karmaşık ve çok boyutlu bir ilişkiler ağı içinde değerlendirilmelidir. Hisse senedi opsiyonları, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırma potansiyeline sahipken, bu süreçte etik dışı davranışlar aracı bir rol oynayarak bu olumlu etkiyi zayıflatabilir veya tamamen ortadan kaldırabilir. Örneğin, hisse senedi opsiyonları ile ödüllendirilen çalışanlar, şirkete daha bağlı hale gelebilirler, ancak aynı zamanda bu çalışanlar arasında haksız rekabet, ayrımcılık veya mobbing gibi etik dışı davranışlar ortaya çıkabilir. Bu durumda, etik dışı davranışlar, çalışanların örgüte olan güvenini ve bağlılığını azaltarak, hisse senedi opsiyonlarının olumlu etkisini nötralize edebilir (Meyer ve

Allen, 2004). Bu çalışmada, hisse senedi opsiyonlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bu etkiyi şekillendiren etik dışı davranışların aracılık rolü incelenmektedir.

Hisse Senedi Opsiyonları

Hisse senedi opsiyonları, çalışanlara ve yöneticilere, belirli bir zaman diliminde ve önceden belirlenmiş bir fiyatla şirket hisselerini satın alma hakkı veren finansal araçlardır (Coşkun, 2017). Bu araçlar, çalışanların şirketin başarısına daha fazla katkıda bulunmasını teşvik ederken, aynı zamanda uzun vadeli bağlılıklarını artırmayı amaçlar. Şirketler, çalışanlarına hisse senedi opsiyonları sunarak, onların şirkete olan sadakatlerini ve motivasyonlarını artırmayı hedeflerler (Kurt, 2012).

Hisse senedi opsiyonları, yöneticilere belirli bir zaman diliminde belirli bir fiyattan hisse senedi alma hakkı verir. Bu hak, genellikle hisse senedi opsiyonunun verildiği tarihten itibaren 10 yıl içinde sona erer. Opsiyonların değeri, hisse senedinin bugünkü fiyatı ile işletim fiyatı arasındaki farka bağlıdır. Eğer bugünkü hisse senedi fiyatı işletim fiyatının üzerinde ise, opsiyonlar "para içinde" (in the money) olarak adlandırılır. Aksi takdirde, opsiyonlar "su altında" (underwater) olarak nitelendirilir (Kurt, 2012). Örneğin, hisse senedinin bugünkü değeri 25 dolar ve işletim fiyatı 5 dolar ise, opsiyon para içindedir. Bu durumda, yönetici opsiyonu kullanarak 20 dolarlık (25-5 dolar) bir kazanç elde edebilir. Ancak, hisse senedinin bugünkü değeri 5 doların altındaysa, opsiyonu kullanmak mantıklı olmayacaktır (Aldatmaz vd., 2018).

Hisse senedi opsiyonlarının önemli bir özelliği, asimetrik risk yapılarıdır. Yöneticiler, opsiyonlarını kullanmak zorunda olmadıkları için sınırsız üst risk (upside risk) ile karşı karşıya kalırken, alt sınırdaki riskleri (downside risk) sınırlıdır. Hisse senedi fiyatı işletim fiyatının altına düşerse, yöneticiler opsiyonlarını kullanmazlar ve dolayısıyla hiçbir zarar görmezler. Bu, yöneticilerin kişisel varlıklarını artırma potansiyeline sahip olmalarına rağmen, kayıplardan korunmalarını sağlar (Tuschke, 2009). Yöneticiler, opsiyonlarını kullanmak için kişisel bir yatırım yapmazlar, dolayısıyla bu araçlar, onları şirketin performansına katkıda bulunmaya teşvik ederken, finansal risklerini minimize eder (Aldatmaz vd., 2018). Hisse senedi opsiyonları, bu nedenle yöneticilere hem şirkete olan bağlılıklarını artırma hem de potansiyel kazançlarını maksimize etme fırsatı sunar.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, genel olarak çalışanların örgütle aralarında kurdukları duygusal bağ olarak tanımlanabilir. Bu bağ, çalışanın örgüt içinde kalma isteğini, örgüte güvenini ve sadakatini ifade eder. Çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimler örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için kritik öneme sahiptir. Ancak bu unsurlar tek başına yeterli değildir; örgütlerin güçlü bir şekilde büyüebilmesi ve sürdürülebilirliğini sağlaması için çalışanların örgütsel bağlılığı önemli bir etkidir (Balay, 2014).

Gül (2002), örgüte bağlılığı genellikle "kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri" olarak tanımlamıştır. Demir ve Öztürk (2013)'e göre, örgüt kültürüne bağlı olarak işletme içindeki fiziksel ve sosyalleşme olanakları elverişli hale getirilirse, paydaş hedefler açık ve net bir şekilde belirlenirse ve tüm çalışanlar bu hedefler doğrultusunda çalışmaya ve öğrenmeye teşvik edilirse, gerçek bir örgütsel bağlılık sağlanabilir.

Örgütsel bağlılık genel olarak, çalışanların örgüte olan duygusal veya hissi bağlılığı olarak ele alınmıştır. Bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütle bütünleştiği ve örgüt için çalışmaktan mutluluk duyduğu kabul edilmektedir (Katz ve Kahn, 1977). Bu duygusal bağlılık, çalışanın örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi, örgüt için çaba sarf etmeye ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ile karakterize edilir.

Etik Dışı Davranışlar Kavramı

Etik dışı davranış, başkaları üzerinde zararlı etkileri olan ve "yasa dışı ya da toplumun geniş bir kesimi için ahlaki açıdan kabul edilemez" olan eylemler olarak tanımlanır (Jones, 1991). Bu bağlamda, sahtekârlık, yolsuzluk, aldatma, hırsızlık, gizli bilgilerin ifşa edilmesi veya kişilerarası saldırganlık gibi eylemler etik dışı davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Bu tür davranışlar, örgüt içindeki güveni zedeler ve iş ortamının sağlıklı işleyişini bozar.

Kish-Gephart ve diğerleri (2010), etik dışı davranışı bir örgüt üyesinin kabul edilen normları ihlal edecek şekilde gerçekleştirdiği eylemler olarak tanımlar. Araştırmacılar ayrıca, etik dışı davranışı diğer ilişkili kavramlardan ayırır. Bunlardan biri, iş yerinde sapma veya üretkenlik karşıtı iş davranışı, diğeri ise yasa dışı davranıştır. Etik dışı davranış, iş yerinde sapma veya üretkenlik karşıtı iş davranışıyla eşanlamlı değildir. Bu davranışlar, yaygın olarak kabul edilen toplumsal normlardan ziyade örgütsel normların ihlali olarak tanımlanır (Bennett ve Robinson, 2003). Gino ve diğerleri (2011), etik dışı davranışları kişilerarası ilişkilere ve organizasyonlara ciddi zararlar veren eylemler olarak tanımlar. Bu tür davranışlar, etik normların veya standartların ihlalini, hile yapmayı, çalmayı ve diğer sahtekârlık biçimlerini

içerir. Etik dışı davranışlar, örgüt içindeki güveni zedeler ve çalışanların motivasyonunu düşürür. Pierce ve Aguinis (2015), işletmelerde etik dışı davranışları yolsuzluğu besleyen, verimsizliklere yol açan ve bir kuruluşun kayıplarını artıran davranışlar olarak tanımlar. Bu davranışlar, örgütsel verimsizliğe ve iş kayıplarına yol açar. Zayıf insanlara kötü davranmak, zorbalık yapmak, güçsüz kişilere zarar vermek, yalan söylemek ve hırsızlık yapmak gibi davranışlar, örgütsel ortamlarda yaygın olarak görülen etik dışı davranışlar arasında yer alır. Bu tür davranışlar, örgütün itibarını ve iç işleyişini olumsuz etkiler, çalışanların güvenini sarsar ve genel performansı düşürür.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden, ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli değişkenlerin değişme durumları incelenerek yapılan araştırma modelidir (Büyüköztürk vd., 2014).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Ankara ve İstanbul ilinde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ankara ve İstanbul ilinde stock option uygulaması olan şirketlerde çalışan 447 kişi oluşturmaktadır. Anketler basit rastgele örnekleme yöntemine göre toplanmıştır.

Veri Toplama Yöntemleri

Bu çalışmada araştırmacı tarafından oluşturulan 7 soruluk demografik form, “Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Etik Dışı Davranışlar Ölçeği” ölçme araçları olarak kullanılmıştır.

Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti Ölçeği: Rosen ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ölçek 8 sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Allen ve Mayer (1990) tarafından geliştirilen ölçek, Dağlı ve diğerleri (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 18 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır (Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık).

Etik Dışı Davranışlar Ölçeği: Kaptein’in (2008) çalışmalarından yola çıkılarak, Aksoy (2015a) tarafından etik dışı davranışlar ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek 35 sorudan ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır (Hissedarlara Yönelik EDD, Müşterilere Yönelik EDD, Çalışanlara Yönelik EDD, Tedarikçilere Yönelik EDD, Toplumsal Düzeyde EDD).

Verilerin Analizi

Verilerin analizi, SPSS 23 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlenebilmesi amacıyla parametrik testlerden Pearson Korelasyon testi ve parametrik olmayan testlerden Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. Ayrıca, ölçeklerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla parametrik testlerden bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizi (one-Way ANOVA) kullanılmıştır. Bu amaçla parametrik olmayan testlerden ise Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testi tercih edilmiştir. Bu testlerden önce, analizlerin parametrik veya parametrik olmayan yöntemlere göre yapılması için normal dağılıma uygunluğa bakılmış bu amaçla çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış, sonuçlara göre karar verilmiştir. Ayrıca ölçeklerin arasındaki aracılık etkisinin belirlenebilmesi için basit regresyon, çoklu regresyon ve bootstrapping yöntemleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Demografik verilerin dağılımı.

		N	%
Cinsiyet	Kadın	202	45,2
	Erkek	245	54,8
İş Yerindeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	78	17,5
	1-5 yıl	151	33,8
	6-10 yıl	102	22,8
	11-15 yıl	79	17,7
	16-19 yıl	26	5,8
	20 yıl ve üzeri	11	2,5
Stock-Option Uygulaması Yapan Bir İş Yerinde mi Çalışıyorsunuz?	Evet	322	72,0
	Hayır	125	28,0
Stock - Option Sahibi misiniz?	Evet	188	42,1
	Hayır	259	57,9
Gelir Durumunuz	Gelirim giderimden az	82	18,3
	Gelirim ile giderim denk	182	40,7
	Gelirim giderimden fazla	183	40,9

Tabloda katılımcıların demografik forma verdikleri yanıtların dağılımı verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %45,2'sinin kadın ve %54,8'inin erkek olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, en fazla katılımcı %27,5 oranı ile 25-29 yaş aralığındadır. Bunu %21,3 ile 30-34 yaş aralığı ve %14,5 ile 35-39 yaş aralığı takip etmektedir. Diğer yaş grupları ise sırasıyla 20-24 yaş (%13,0), 40-44 yaş (%8,5), 45-49 yaş (%9,4) ve 50 yaş ve üzeri (%5,8) şeklinde dağılım göstermektedir. Eğitim durumuna göre dağılımda, katılımcıların %0,5'i ilkokul mezunu, %1,1'i ortaokul mezunu, %6,3'ü lise mezunu, %10,3'ü önlisans mezunu, %59,1'i lisans mezunu ve %22,8'i lisansüstü mezunudur. İş yerindeki çalışma süreleri incelendiğinde, katılımcıların %17,5'i 1 yıldan az süredir, %33,8'i 1-5 yıldır, %22,8'i 6-10 yıldır, %17,7'si 11-15 yıldır, %5,8'i 16-19 yıldır ve %2,5'i 20 yıl ve üzeri bir süredir

çalışmaktadır. Stock-option uygulaması olan iş yerlerinde çalışanların oranı %72,0, olmayanların oranı ise %28,0'dir. Katılımcıların %42,1'i stock-option sahibiyken, %57,9'u değildir. Gelir durumuna göre katılımcıların %18,3'ü gelirinin giderinden az olduğunu, %40,7'si gelirinin gideri ile denk olduğunu ve %40,9'u gelirinin giderinden fazla olduğunu belirtmiştir.

Tablo 2. Betimleyici istatistikler.

	ort.	ss.	min.	maks.	Çarpıklık	Basıklık
Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti	30,97	5,66	14	40	-0,253	-0,481
<i>Duygusal Bağlılık</i>	22,05	4,65	9	30	-0,066	-0,717
<i>Devam Bağlılığı</i>	21,39	4,17	10	30	0,034	-0,295
<i>Normatif Bağlılık</i>	21,21	4,50	8	30	-0,238	-0,209
Örgütsel Bağlılık	64,65	10,70	33	90	-0,032	-0,223
<i>Hissedarlara Yönelik EDD</i>	14,75	7,58	8	40	1,265	1,041
<i>Müşterilere Yönelik EDD</i>	14,02	7,19	8	40	1,354	1,414
<i>Çalışanlara Yönelik EDD</i>	8,76	4,66	5	25	1,461	1,699
<i>Tedarikçilere Yönelik EDD</i>	12,12	6,33	7	35	1,569	2,340
<i>Toplumsal Düzeyde EDD</i>	12,04	6,08	7	35	1,413	1,668
Etik Dışı Davranışlar	61,70	29,71	35	175	1,405	1,614

Tabloda elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğunun tespit edilebilmesi amacıyla hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri ile diğer betimleyici istatistikler verilmiştir. Verilere ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Elde edilen verilere göre ölçeklerin tamamı alt boyutları ile birlikte normal dağılıma uygunluk göstermektedir. Öte yandan, ölçeklere ilişkin histogram ve kutu diyagramları incelendiğinde Etik Dışı Davranışlar ölçeğinin ve alt boyutlarının normal dağılım gösterdiğinin kabul edilemeyeceği değerlendirilmiştir. Bu nedenle Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş olup analizlerinde parametrik yöntemler tercih edilmiştir. Etik Dışı Davranışlar Ölçeği ve alt boyutlarının ise normal dağılım göstermediği kabulü doğrultusunda parametrik olmayan yöntemler tercih edilmiştir.

Karşılaştırma Testleri

Tablo 3. Ölçek verilerinin cinsiyete göre karşılaştırılması.

	Kadın		Erkek		t / Z	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan	31,46	5,49	30,56	5,78	1,662	0,097
<i>Duygusal Bağlılık</i>	22,43	4,74	21,75	4,55	1,540	0,124
<i>Devam Bağlılığı</i>	21,55	3,83	21,27	4,44	0,727	0,468
<i>Normatif Bağlılık</i>	21,59	4,51	20,89	4,48	1,659	0,098
Örgütsel Bağlılık	65,57	10,76	63,90	10,61	1,647	0,100
<i>Hissedarlara Yönelik EDD**</i>	14,96	7,29	14,58	7,82	-1,222	0,222
<i>Müşterilere Yönelik EDD**</i>	14,20	7,05	13,88	7,32	-0,931	0,352
<i>Çalışanlara Yönelik EDD**</i>	8,82	4,55	8,71	4,76	-0,584	0,559
<i>Tedarikçilere Yönelik EDD**</i>	12,17	6,29	12,08	6,38	-0,600	0,549
<i>Toplumsal Düzeyde EDD**</i>	12,22	6,00	11,90	6,15	-1,078	0,281
Etik Dışı Davranışlar**	62,36	28,57	61,15	30,67	-1,165	0,244

**Mann-Whitney U testi

Tabloda çalışmada yer alan ölçeklere ilişkin verilerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırılması için gerçekleştirilen bağımsız gruplar t testi ve Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, cinsiyet grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4. Ölçek verilerinin iş yerinde çalışma sürelerine göre karşılaştırılması.

	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-19 yıl		20 yıl ve üzeri		F/Ki Kare	P
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti	28,59	5,08	29,81	5,49	30,93	5,76	33,78	4,61	36,27	4,05	31,18	6,06	14,352	0,000*
<i>Duygusal Bağlılık</i>	20,58	4,35	20,96	4,62	22,08	4,57	24,25	4,04	25,62	3,24	23,09	4,91	11,079	0,000*
<i>Devam Bağlılığı</i>	20,27	3,59	21,40	4,40	21,50	4,47	21,77	3,78	23,00	3,07	21,73	5,59	3,019	0,015*
<i>Normatif Bağlılık</i>	19,17	4,36	20,87	4,30	21,49	4,10	22,82	4,22	23,81	5,06	19,91	5,65	7,997	0,000*
Örgütsel Bağlılık	60,01	9,56	63,23	10,27	65,07	10,45	68,85	9,90	72,42	10,02	64,73	14,29	9,500	0,000*
<i>Hissedarlara Yönelik EDD**</i>	15,91	7,16	14,45	8,29	14,82	7,70	14,29	7,10	12,96	4,14	17,45	8,52	7,281	0,201
<i>Müşterilere Yönelik EDD**</i>	15,53	6,98	13,72	8,15	14,03	6,78	13,32	6,00	12,08	4,65	17,27	9,46	9,877	0,079
<i>Çalışanlara Yönelik EDD**</i>	9,44	4,64	8,59	5,12	9,06	4,76	8,27	3,73	7,27	2,72	10,55	6,23	6,498	0,261
<i>Tedarikçilere Yönelik EDD**</i>	13,32	6,96	11,56	7,04	12,40	6,03	11,87	4,89	10,27	3,27	14,82	7,53	14,204	0,014*
<i>Toplumsal Düzeyde EDD**</i>	13,29	6,44	11,42	6,43	12,69	6,09	11,51	5,05	10,12	3,27	14,18	8,18	11,218	0,050
Etik Dışı Davranışlar**	67,49	30,45	59,74	32,57	63,00	29,80	59,25	24,11	52,69	14,82	74,27	38,72	8,975	0,110

* $p<0,05$; ** Kruskal-Wallis H

Tabloda çalışmada yer alan ölçeklere ilişkin verilerin katılımcıların iş yerlerinde çalışma sürelerine göre karşılaştırılması için gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ve Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre;

Çalışma süresi grupları arasında Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre, işyerlerinde 1 yılda öz süredir çalışan katılımcıların Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanları 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-19 yıl arası çalışan katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşüktür. Aynı zamanda 11-15 yıldır ve 16-19 yıldır mevcut işyerlerinde çalışan katılımcıların da ölçek puanları 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışma süresi grupları arasında Örgütsel Bağlılık ölçeği ve tüm alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre, 11-15 yıldır ve 16-19 yıldır çalıştığını ifade eden katılımcıların Duygusal Bağlılık alt boyut puanları 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. 16-19 yıldır çalışanların Devam Bağlılığı puanları 1 yıldan kısa süredir çalışan katılımcılara göre anlamlı düzeyde

yüksektir. 1 yıldan kısa süredir çalıştığını ifade edenlerin Normatif Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık puanları 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-19 yıldır çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür. Aynı zamanda 1-5 yıl arası çalışanların da Normatif Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık puanları 11-15 yıl ve 16-19 yıl arası çalışan katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşüktür.

Son olarak Çalışma süresi grupları arasında Tedarikçilere Yönelik EDD puanı bakımından anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1 yıldan az süredir çalışanların Tedarikçilere Yönelik EDD puanları 1-5 yıl arası çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Ölçek verilerinin iş yerinin stock-option uygulaması yapma durumuna göre karşılaştırılması.

	Evet		Hayır		t / Z	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti	32,04	5,59	28,19	4,85	6,773	0,000*
<i>Duygusal Bağlılık</i>	22,64	4,72	20,54	4,10	4,644	0,000*
<i>Devam Bağlılığı</i>	21,76	4,23	20,44	3,87	3,041	0,002*
<i>Normatif Bağlılık</i>	21,93	4,43	19,33	4,12	5,686	0,000*
Örgütsel Bağlılık	66,34	10,77	60,31	9,20	5,916	0,000*
<i>Hissedarlara Yönelik EDD**</i>	13,01	6,29	19,24	8,73	-7,723	0,000*
<i>Müşterilere Yönelik EDD**</i>	12,39	5,98	18,25	8,27	-7,655	0,000*
<i>Çalışanlara Yönelik EDD**</i>	7,69	3,70	11,50	5,68	-7,043	0,000*
<i>Tedarikçilere Yönelik EDD**</i>	10,75	4,95	15,65	7,96	-6,533	0,000*
<i>Toplumsal Düzeyde EDD**</i>	10,72	4,78	15,46	7,57	-6,390	0,000*
Etik Dışı Davranışlar**	54,55	23,51	80,10	35,64	-7,872	0,000*

* $p<0,05$; **Mann-Whitney U

Tabloda çalışmada yer alan ölçeklere ilişkin verilerinin katılımcıların iş yerlerinin Stock-Option uygulaması yapma durumuna göre karşılaştırılması için gerçekleştirilen bağımsız gruplar t testi ve Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre,

Stock-Option uygulaması yapan ve yapmayan işyeri grupları arasında bütün ölçekler ile alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). Elde edilen verilere göre, işyerinin Stock-Option uygulaması yaptığını ifade eden katılımcıların Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanı, Örgütsel Bağlılık ölçek puanı ve Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık alt boyut puanları işyerinin Stock-Option uygulaması yapmadığını ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Etik Dışı Davranışlar Bakımından incelendiğinde ise; işyerinin Stock-Option uygulaması yaptığını ifade eden katılımcıların bütün Etik Dışı Davranışlar toplam ve alt boyut puanları işyerinin Stock-Option uygulaması yapmadığını ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 6. Ölçek verilerinin katılımcının stock-option sahibi olma durumuna göre karşılaştırılması.

	Evet		Hayır		t / Z	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti	34,56	4,57	28,36	4,90	13,577	0,000*
<i>Duygusal Bağlılık</i>	24,71	4,00	20,12	4,10	11,798	0,000*
<i>Devam Bağlılığı</i>	22,47	3,91	20,61	4,19	4,752	0,000*
<i>Normatif Bağlılık</i>	23,31	4,16	19,68	4,11	9,193	0,000*
Örgütsel Bağlılık	70,49	9,58	60,41	9,40	11,104	0,000*
<i>Hissedarlara Yönelik EDD**</i>	13,34	6,06	15,77	8,38	-2,728	0,006*
<i>Müşterilere Yönelik EDD**</i>	12,72	5,81	14,97	7,92	-2,728	0,006*
<i>Çalışanlara Yönelik EDD**</i>	7,75	3,57	9,49	5,21	-3,297	0,001*
<i>Tedarikçilere Yönelik EDD**</i>	10,88	4,52	13,02	7,25	-2,420	0,016*
<i>Toplumsal Düzeyde EDD**</i>	10,95	4,61	12,84	6,85	-2,090	0,037*
Etik Dışı Davranışlar**	55,64	22,13	66,09	33,54	-2,687	0,007*

*p<0,05; **Mann-Whitney U

Tabloda çalışmada yer alan ölçeklere ilişkin verilerinin katılımcıların Stock-Option sahibi olma durumuna göre karşılaştırılması için gerçekleştirilen bağımsız gruplar t testi ve Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre,

Stock-Option sahibi olan ve olmayan katılımcı grupları arasında bütün ölçekler ile alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (p<0,05). Sonuçlara göre işyerinin Stock-Option sahibi olduğunu ifade eden katılımcıların Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanı, Örgütsel Bağlılık ölçek puanı ve Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık alt boyut puanları Stock-Option sahibi olmadığını ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Etik Dışı Davranışlar bakımından incelendiğinde ise, Stock-Option sahibi olduğunu ifade eden katılımcıların bütün Etik Dışı Davranışlar toplam ve alt boyut puanları Stock-Option sahibi olmadığını ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 7. Ölçek verilerinin katılımcıların gelir durumuna göre karşılaştırılması.

	Gelirim giderimden az		Gelirim ile giderim denk		Gelirim giderimden fazla		F/Ki Kare	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti	28,50	4,98	30,22	5,41	32,81	5,63	20,813	0,000*
<i>Duygusal Bağlılık</i>	20,34	4,27	21,62	4,44	23,25	4,71	13,112	0,000*
<i>Devam Bağlılığı</i>	21,17	4,44	21,16	4,06	21,73	4,16	0,988	0,373
<i>Normatif Bağlılık</i>	20,16	4,16	20,96	4,58	21,92	4,47	4,863	0,008*
Örgütsel Bağlılık	61,67	9,72	63,74	10,95	66,90	10,45	8,123	0,000*
<i>Hissedarlara Yönelik EDD**</i>	18,80	9,06	14,57	7,32	13,11	6,39	31,080	0,000*
<i>Müşterilere Yönelik EDD**</i>	17,72	8,45	14,18	7,15	12,21	5,88	31,708	0,000*
<i>Çalışanlara Yönelik EDD**</i>	11,22	5,78	8,86	4,47	7,55	3,79	34,438	0,000*
<i>Tedarikçilere Yönelik EDD**</i>	15,09	7,99	12,41	6,40	10,51	4,74	26,756	0,000*
<i>Toplumsal Düzeyde EDD**</i>	14,99	7,02	12,20	6,22	10,57	4,89	29,351	0,000*
Etik Dışı Davranışlar**	77,82	35,00	62,22	29,75	53,96	23,67	37,519	0,000*

*p<0,05; **Kruskal-Wallis H

Tabloda çalışmada yer alan ölçeklere ilişkin verilerin katılımcıların gelir durumlarına göre karşılaştırılması için gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ve Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre;

Gelir dengesi grupları arasında Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (p<0,05). Buna göre, gelirlerinin giderlerinden fazla olduğunu ifade eden katılımcıların arasında Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanları en yüksektir.

Gelir dengesi grupları arasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (p<0,05). Bu verilere göre, gelirin giderinden fazla olduğunu ifade eden katılımcıların Örgütsel Bağlılık toplam puanları ve Duygusal Bağlılık alt boyut puanları en yüksektir. Ayrıca gelirin giderinden fazla olduğunu ifade eden katılımcıların Normatif Bağlılık puanları gelirin giderinden az olduğunu ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Gelir dengesi grupları arasında Etik Dışı Davranışlar toplam puanı ve bütün alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (p<0,05). Buna göre geliri giderinden az olan katılımcıların Hissedarlara Yönelik EDD puanları en yüksektir. Müşterilere Yönelik EDD, Çalışanlara Yönelik EDD, Tedarikçilere Yönelik EDD, Toplumsal Düzeyde EDD ve Etik Dışı Davranışlar toplam puanı bakımından ise bütün gelir dengesi grupları arasında fark saptanmıştır. Bu bulguya göre, gelirin giderinden az olduğunu ifade eden

katılımcıların Müşterilere Yönelik EDD, Çalışanlara Yönelik EDD, Tedarikçilere Yönelik EDD, Toplumsal Düzeyde EDD ve Etik Dışı Davranışlar toplam puanları en yüksek, geliri giderinden fazla olanların ise en düşüktür.

Regresyon ve Aracılık Etkisinin Testi

Stock option'ın örgütsel bağlılığa etkisinde etik dışı davranışların aracı rolünün varlığından söz edilebilmesi için bir takım ön koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar (Baron ve Kenny, 1986):

- Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ve aracı değişken aynı anda regresyon modeline dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalıdır. Bu, aracılık etkisinin varlığını işaret etmektedir.

Tablo 8. Örgütsel bağlılığın etik dışı davranışlardan etkilenmesi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	R ²	F	p
Örgütsel Bağlılık	Sabit	67,204	57,896	0,000	0,013	5,945	0,015
	Etik Dışı Davranışlar	-0,041	-2,438	0,015			

Tabloda Etik Dışı Davranışların Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi için oluşturulan basit regresyon modellerine ilişkin veriler görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). Etik Dışı Davranışlar, Örgütsel Bağlılık puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel Bağlılıkta meydana gelen değişimin %1,3'ü Etik Dışı Davranışlar ile açıklanabilmektedir.

Tablo 9. Örgütsel bağlılığın etki ve sahiplenme konusunda çalışan memnuniyetinden etkilenmesi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	R ²	F	p
Örgütsel Bağlılık	Sabit	24,790	12,010	0,000	0,464	385,417	0,000
	Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti	1,287	19,632	0,000			

Tabloda Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinin Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi için oluşturulan basit regresyon modellerine ilişkin veriler görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti Örgütsel Bağlılık puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel Bağlılıkta meydana gelen değişimin %46,4'ü Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ile açıklanabilmektedir.

Tablo 10. Örgütsel bağlılığın etki ve sahiplenme konusunda çalışan memnuniyetinden ve etik dışı davranışlardan etkilenmesi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	R ²	F	p
Örgütsel Bağlılık	Sabit	24,114	10,105	0,000	0,465	192,574	0,000
	Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti	1,295	19,345	0,000			
	Etik Dışı Davranışlar	0,007	0,565	0,572			

Tabloda Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinin ve Etik Dışı Davranışların Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi için oluşturulan çoklu regresyon modellerine ilişkin veriler görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). Öte yandan, Stock Option'ın Örgütsel Bağlılığa etkisinde Etik Dışı Davranışların aracı rolünden söz edebilmek için çoklu regresyonda Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti'nin anlamlılığında bozulma (p değerinin yükselmesi) ya da tamamen anlamsızlaşma ($p > 0,05$) olması gerekirdi. Buna karşın tam tersine Etik Dışı Davranışlara ilişkin anlamlılık değerinde tam bir bozulma gözlemlenmiştir. Bu durumda Etik Dışı Davranışların aracılık etkisinden söz etmek mümkün değildir. Ancak Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinin aracılık etkisi olabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 11. Etki ve sahiplenme konusunda çalışan memnuniyetinin etik dışı davranışlardan etkilenmesi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	R ²	F	p
Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti	Sabit	33,280	54,891	0,000	0,039	17,930	0,000
	Etik Dışı Davranışlar	-0,037	-4,234	0,000			

Tabloda Etik Dışı Davranışların Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi için oluşturulan basit regresyon modellerine ilişkin veriler görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). Etik Dışı Davranışlar, Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinde meydana gelen değişimin %3,9'u Etik Dışı Davranışlar ile açıklanabilmektedir.

Söz konusu basit regresyon analizi Etik Dışı Davranışlar ile Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti arasındaki anlamlı ilişkinin varlığını göstermektedir. Bu durumda Etik Dışı Davranışların Örgütsel Bağlılığa olan etkisinde Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinin tam aracılık etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 12. Etik dışı davranışların örgütsel bağlılığa olan etkisinde etki ve sahiplenme konusunda çalışan memnuniyetinin tam aracılık etkisi.

	Etki	Güven aralığı alt sınır	Güven aralığı üst sınır
Doğrudan Etki	0,007	-0,018	0,032
Dolaylı Etki	-0,049	-0,071	-0,027
Toplam Etki	-0,041	-0,075	-0,008

Tabloda, Etik Dışı Davranışların Örgütsel Bağlılığa olan etkisinde Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinin tam aracılık etkisine ilişkin etki ve güven aralıkları verilmiştir. Tabloda etkinin alacağı değer, Etik Dışı Davranışların Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisinin büyüklüğünü ve yönünü göstermektedir. Güven aralıkları, bu tahminlerin doğruluğunu ve istatistiksel anlamlılığını ifade etmektedir.

Doğrudan etkinin değeri 0,007 olup, güven aralığı -0,018 ile 0,032 arasında değişmektedir. Bu güven aralığı sıfırı içerdiği için, doğrudan etki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Dolaylı etkinin değeri -0,049 olup, güven aralığı -0,071 ile -0,027 arasında değişmektedir. Bu güven aralığı sıfırı içermediği için, dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu, Etik Dışı Davranışların, Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisinin Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti aracılığıyla gerçekleştiğini ve Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinin bu ilişkide önemli bir aracı olduğunu göstermektedir.

Toplam etkinin değeri -0,041 olup güven aralığı -0,075 ile -0,008 arasında değişmektedir. Bu güven aralığı sıfırı içermediği için, toplam etki istatistiksel olarak anlamlıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Bu araştırmanın amacı stock option'ın örgütsel bağlılığa etkisinde etik dışı davranışların aracı rolünün incelenmesidir. Bu bağlama yapılan analiz neticesinde elde edilen sonuçlar bu bölümde yer almaktadır.

Cinsiyet grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Cinsiyet grupları arasında anlamlı bir fark bulunamaması, erkek ve kadın çalışanların stock options, örgütsel bağlılık ve etik dışı davranışlar açısından benzer değerlere sahip olduğunu gösterebilir. Bu durum, cinsiyetin bu üç değişken üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını veya etkisinin sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Literatürde cinsiyetin bu değişkenler üzerindeki etkisi ile ilgili çeşitli bulgular bulunmaktadır. Örneğin, Meyer ve Allen (1991) cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin minimal olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Hayes ve diğerleri (2012), cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını ileri sürmektedirler. Stock options konusunda ise O'Reilly ve Chatman (1986), cinsiyetin çalışanların stock options algıları üzerinde önemli bir etki yaratmadığını ifade etmektedir. Etik dışı davranışlar açısından Kaptein (2008), cinsiyetin etkisinin karmaşık olduğunu ve genellikle diğer faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Aksoy (2022) ise çalışanlar arasında yaptığı araştırmada cinsiyetin etik dışı davranışlar üzerindeki etkisinin olmadığını bulmuştur. Cinsiyet, etik davranışları etkileyen önemli özelliklerden biridir. Demografik bir değişken olarak cinsiyet, etik çalışmalarda sıkça kullanılan bir kavramdır. Cinsiyetin etik dışı davranışlara etkisi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden biri, kadınların etik davranışlara daha fazla dikkat ettiğini savunur (Çetin, 2022). Kadınların genellikle daha yüksek empati düzeyine sahip olmaları ve sosyal normlara daha fazla uyma eğiliminde olmaları, bu görüşü destekleyen argümanlar arasındadır.

İşyerlerinde 1 yılda öz süredir çalışan katılımcıların Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanları 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-19 yıl arası çalışan katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşüktür. Aynı zamanda 11-15 yıldır ve 16-19 yıldır mevcut işyerlerinde çalışan katılımcıların da ölçek puanları 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Bu bulgular, çalışanların iş yerinde geçirdikleri süre arttıkça memnuniyet ve sahiplenme duygularının da arttığını göstermektedir. Çalışan memnuniyeti ve

sahiplenme duygusu, çalışanların iş yerindeki deneyim ve sürekliliği ile doğrudan ilişkilidir. Uzun süreli çalışanların iş yerinde daha fazla memnuniyet ve sahiplenme duygusu hissetmeleri, onların iş yerindeki deneyimleri ve elde ettikleri kariyer gelişimi ile açıklanabilir. Douglas ve Roberts (2020) tarafından yapılan bir araştırma, uzun süreli çalışanların iş yerindeki memnuniyetlerinin ve iş angajmanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

11-15 yıldır ve 16-19 yıldır çalıştığını ifade eden katılımcıların Duygusal Bağlılık alt boyut puanları 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. 16-19 yıldır çalışanların Devam Bağlılığı puanları 1 yıldan kısa süredir çalışan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksektir. 1 yıldan kısa süredir çalıştığını ifade edenlerin Normatif Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık puanları 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-19 yıldır çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür. Aynı zamanda 1-5 yıl arası çalışanların da Normatif Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık puanları 11-15 yıl ve 16-19 yıl arası çalışan katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşüktür. Yapılan çalışmalarda örgüt bünyesindeki personelin aynı kurumda çalışma süreleri ile genel mesleki kıdem süreleri arasındaki ilişkinin sıklıkla incelendiği göze çarpmaktadır (Nartgün ve Menep, 2010; Şanlı ve Arabacı, 2016). Bu alanda gerçekleştirilen araştırma bulguları değerlendirildiği zaman çalışma süresinin örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsur olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Nartgün ve Menep, 2010; İhtiyaroğlu, 2018). Yapılan araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin çalışma süreleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmaktadır. Çalışanlar bir kurum bünyesinde uzun yıllar çalışmalarını halinde işlerine ilişkin yeteneklerini geliştirme imkânı bulmaktadır. Bu durum, çalışanların zaman içinde örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına katkı sunmaktadır (Tayfun vd., 2008; Altın ve Demirsoy, 2012).

Tedarikçilere Yönelik EDD (Etik Davranışlar ve Duyarlılık) puanlarının, 1 yıldan az süredir çalışanlar arasında 1-5 yıl arası çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunması, iş yaşantısındaki ahlaki davranışların dinamik doğasını ve birçok faktörden etkilendiğini göstermektedir. Velasquez'in (1998) belirttiği gibi, iş yerindeki ahlaki davranışlar örgüt kültürü, sosyallik, sorumluluk anlayışı, örgütte var olan etik değerler, bireyin kadrosu ve tecrübesiyle doğrudan ilişkilidir.

Elde edilen verilere göre, işyerinin Stock-Option uygulaması yaptığını ifade eden katılımcıların Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanı, Örgütsel Bağlılık ölçek puanı ve Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık alt boyut puanları işyerinin Stock-Option uygulaması yapmadığını ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Etik Dışı Davranışlar Bakımından incelendiğinde ise; işyerinin

Stock-Option uygulaması yaptığını ifade eden katılımcıların bütün Etik Dışı Davranışlar toplam ve alt boyut puanları işyerinin Stock-Option uygulaması yapmadığını ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Culpepper, Gamble ve Blubaugh (2004), ESOP'ların örgütsel bağlılık ve özellikle duygusal bağlılık üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır. Bu tür programların, çalışanların şirkete olan duygusal bağlarını güçlendirdiği ve devam bağlılığı ile normatif bağlılık duygularını artırdığı bulunmuştur. Douglas ve Roberts (2020) tarafından yapılan bir diğer araştırma, Stock-Option uygulamaları gibi çalışan sahipliğine dayalı teşviklerin, çalışanların etik dışı davranışlara başvurma olasılığını azalttığını ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışanların iş yerinde daha fazla sorumluluk hissetmeleri ve işyerinin başarı ve itibarına zarar verecek davranışlardan kaçınmalarını sağlamaktadır.

Sonuçlara göre işyerinin Stock-Option sahibi olduğunu ifade eden katılımcıların Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanı, Örgütsel Bağlılık ölçek puanı ve Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık alt boyut puanları Stock-Option sahibi olmadığını ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Etik Dışı Davranışlar Bakımından incelendiğinde ise, Stock-Option sahibi olduğunu ifade eden katılımcıların bütün Etik Dışı Davranışlar toplam ve alt boyut puanları Stock-Option sahibi olmadığını ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Culpepper ve diğerleri (2004), ESOP'ların örgütsel bağlılık ve özellikle duygusal bağlılık üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır. Bu tür programlar, çalışanların şirkete olan duygusal bağlarını güçlendirmekte ve devam bağlılığı ile normatif bağlılık duygularını artırmaktadır. Douglas ve Roberts (2020), Stock-Option uygulamaları gibi çalışan sahipliğine dayalı teşviklerin, çalışanların etik dışı davranışlara başvurma olasılığını azalttığını bulmuşlardır.

Gelirlerinin giderlerinden fazla olduğunu ifade eden katılımcıların arasında Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanları en yüksektir. Yüksek gelir düzeyinin çalışan memnuniyeti üzerindeki pozitif etkisi, literatürde geniş çapta incelenmiştir. Örneğin, Bakan ve Buyukbese (2013) araştırmalarında, maaş seviyesinin hem genel iş memnuniyeti hem de maaş memnuniyeti ile pozitif korelasyon gösterdiğini belirmişlerdir.

Gelirinin giderinden fazla olduğunu ifade eden katılımcıların Örgütsel Bağlılık toplam puanları ve Duygusal Bağlılık alt boyut puanları en yüksektir. Ayrıca gelirinin giderinden fazla olduğunu ifade eden katılımcıların Normatif Bağlılık puanları gelirinin giderinden az olduğunu ifade eden katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Geliri giderinden az olan katılımcıların Hissedarlara Yönelik EDD puanları en yüksektir. Müşterilere Yönelik EDD, Çalışanlara Yönelik EDD, Tedarikçilere Yönelik EDD,

Toplumsal Düzeyde EDD ve Etik Dışı Davranışlar toplam puanı bakımından ise bütün gelir dengesi grupları arasında fark saptanmıştır. Bu bulguya göre, gelirin giderinden az olduğunu ifade eden katılımcıların Müşterilere Yönelik EDD, Çalışanlara Yönelik EDD, Tedarikçilere Yönelik EDD, Toplumsal Düzeyde EDD ve Etik Dışı Davranışlar toplam puanları en yüksek, geliri giderinden fazla olanların ise en düşüktür.

Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ölçek puanı ile Etik Dışı Davranışlar puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların işyerindeki etkileri ve sahiplenme duygularının artması ile etik dışı davranışların azalması arasında çok zayıf bir bağlantı olduğunu gösterir. Başka bir deyişle, çalışanların işlerine daha fazla etki edebildiklerini ve işleri üzerinde sahiplenme duygusu hissettiklerinde, etik dışı davranışlarda bulunma olasılıklarının çok az da olsa düştüğü anlamına gelir. Ancak bu ilişki çok zayıf olduğu için, diğer faktörlerin de etik dışı davranışlar üzerinde etkili olabileceği, etki ve sahiplenme hissini tek başına bu tür davranışları anlamlı bir şekilde azaltmadığı sonucuna varılabilir. Bu nedenle, iş yerindeki etik dışı davranışları azaltmak için farklı stratejilerin ve faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiği önerilebilir.

Örgütsel Bağlılık ölçek puanı ile Etik Dışı Davranışlar toplam puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmamıza paralel şekilde Umphress ve diğerleri (2010) ve Matherne ve Litchfield (2012) araştırmalarında, etik dışı davranışlar ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bu sonuçlar çalışanların örgüte olan bağlılıkları arttıkça etik dışı davranışların çok az da olsa azaldığını gösterir. Ancak, bu ilişkinin çok zayıf olması, örgütsel bağlılığın etik dışı davranışları anlamlı ölçüde etkileyen tek faktör olmadığını ve diğer faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini işaret eder.

Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti puanı ile Örgütsel Bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunması, çalışanların iş yerinde etkili olduklarını ve işleri üzerinde sahiplenme duygusu hissettikçe örgütsel bağlılıklarının arttığını gösterir. Bu, çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ve bu iki değişkenin birbirini orta düzeyde desteklediğini işaret etmektedir.

Etik Dışı Davranışlar, Örgütsel Bağlılık puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel Bağlılıkta meydana gelen değişimin %1,3'ü Etik Dışı Davranışlar ile açıklanabilmektedir. Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti Örgütsel Bağlılık puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel Bağlılıkta meydana gelen değişimin %46,4'ü Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti ile açıklanabilmektedir. Fakat Etik Dışı Davranışların aracılık etkisi saptanmamıştır. Bu sonuç etik dışı davranışların örgütsel

bağlılık üzerinde sınırlı bir etkisi olduğunu gösterir. Öte yandan, Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti'nin Örgütsel Bağlılık puanlarını anlamlı düzeyde yordaması ve örgütsel bağlılıktaki değişimin %46,4'ünü açıklayabilmesi, çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtir. Ayrıca, etik dışı davranışların bu iki değişken arasında aracılık etkisi olmadığı, yani etik dışı davranışların, çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini değiştirmedığı tespit edilmiştir.

Etik Dışı Davranışlar, Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinde meydana gelen değişimin %3,9'u Etik Dışı Davranışlar ile açıklanabilmektedir. Bu sonuç Etik Dışı Davranışlar ile Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyeti arasındaki anlamlı ilişkinin varlığını göstermektedir. Bu durumda Etik Dışı Davranışların Örgütsel Bağlılığa olan etkisinde Etki ve Sahiplenme Konusunda Çalışan Memnuniyetinin tam aracılık etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonuç etik dışı davranışların çalışan memnuniyeti üzerinde küçük ama anlamlı bir etkisi olduğunu gösterir. Bu bulgu, etik dışı davranışların örgütsel bağlılığa olan etkisinde, çalışan memnuniyetinin tam aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır. Yani, etik dışı davranışların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, çalışanların işyerindeki memnuniyet ve sahiplenme düzeyleri aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu, etik dışı davranışların doğrudan örgütsel bağlılığa değil, çalışan memnuniyetine etki ederek dolaylı yoldan bağlılığa etki ettiğini belirtmektedir.

Öneriler

Çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt boyutları (duygusal, devam ve normatif bağlılık) üzerinde stock option uygulamalarının olumlu etkisi göz önüne alındığında, işyerlerinin bu tür uygulamaları yaygınlaştırması önerilmektedir. Stock option sahibi çalışanların, sahip olmayanlara göre daha yüksek bağlılık düzeyleri sergilediği tespit edilmiştir. Bu, işyerlerinin çalışanlarına hisse opsiyonları sunarak çalışan bağlılığını artırabileceğini göstermektedir.

Etik dışı davranışlar, hem örgütsel bağlılığı hem de çalışan memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, işyerlerinin etik dışı davranışları minimize etmek için etkili stratejiler geliştirmesi ve uygulaması gerekmektedir. Etik dışı davranışların azaltılması, örgütsel bağlılığı ve çalışan memnuniyetini artırabilir. Ayrıca işyerlerinde etik dışı davranışları azaltmak ve etik anlayışını pekiştirmek amacıyla düzenli olarak etik eğitim programları düzenlenmelidir. Bu programlar, çalışanların etik kurallar ve değerler konusunda bilinçlenmelerini sağlayacak ve etik dışı davranışların azalmasına katkıda bulunacaktır.

Çalışan memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle, işyerlerinin çalışan memnuniyetini artıracak politikalar ve uygulamalar geliştirmesi önemlidir. Çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılığın %46,4'ünü açıklamaktadır ve bu nedenle, çalışan memnuniyetinin artırılması örgütsel bağlılığı da olumlu yönde etkileyecektir.

Uzun süreli çalışanların (11-15 yıl ve 16-19 yıl) memnuniyet ve bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, işyerlerinin çalışanlarını uzun süre tutmak için stratejiler geliştirmesi gerektiğini göstermektedir. Uzun süreli çalışanların ödüllendirilmesi ve kariyer gelişim fırsatlarının sunulması, çalışan bağlılığını artırabilir. Uzun süreli çalışanlara esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma gibi avantajlar sunarak, iş-yaşam dengelerini sağlamalarına yardımcı olunabilir.

Gelirlerinin giderlerinden fazla olduğunu belirten katılımcıların memnuniyet ve bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. İşyerlerinin çalışanlarının gelir düzeylerini artıracak politikalar geliştirmesi (örneğin, performans bazlı maaş artışları) çalışan bağlılığını olumlu yönde etkileyebilir. Gelir düzeyini artırmak amacıyla performansa dayalı ücretlendirme ve stock option sistemleri geliştirilebilir. Bu, çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini artırabilir. Bu sayede işletme içinde genel memnuniyet ve bağlılığın artırılması sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Aksoy, K. S. (2022). Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 409-426.
- Aldatmaz, S., Ouimet, P. ve Van Wesep, E. D. (2018). The Option to Quit: The Effect of Employee Stock Options on Turnover. *Journal of Finance*, 127(1), 136-151.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altın, G. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Bakan, I. ve Büyükbese, A. T. (2013). The relationship between employees' income level and employee job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Business and Social Science*, 4(7).
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational Behavior: The State of the Science* (2nd ed., ss. 247-281). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (17. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Coşkun, F. (2017). Türkiye'deki hisse opsiyon planları. <http://www.erdemerdem.av.tr/yayinlar/hukuk-postasi/turkiyedeki-hisse-opsiyon-planlari/> (28.05.2024).
- Culpepper, R. A., Gamble, J. E. ve Blubaugh, M. G. (2004). Employee stock ownership plans and three-component commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77(2), 155-170.
- Çetin, Ö. (2022). *Pandemi Döneminde Sosyal Kaytarma ve Etik Dışı Davranışların Bireysel Performansa Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü: Antalya'da Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: T.C. Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68).
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.
- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2013). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1).
- Douglas, S. ve Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19(5), 209-213.
- Gino, F., Schweitzer, M. E., Mead, N. L. ve Ariely, D. (2011). Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 191-203.
- Groeneveld, R. A. ve Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Hayes, R. M., Lemmon, M. ve Qiu, M. (2012). Stock options and managerial incentives for risk taking: Evidence from FAS 123R. *Journal of Financial Economics*, 105(1), 174-190.
- Hopkins, K. D. ve Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysis of relationship between teachers' coping styles with stress and the level of organizational commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 192-206.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978-1008.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi* (Çev. H. Can ve Y. Bayar). Ankara: TODAİE Yayınları.

- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A. ve Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1.
- Kurt, D. (2012). Vekalet teorisi çerçevesinde hisse senedi maaş yapılarının risk alma davranışı ve finansal performansa etkisi: S&P 500 firmaları üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: TC Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Matherne, C. F. ve Litchfield, S. R. (2012). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(5), 35-46.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, J. N. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40, 283-284.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Pierce, J. R. ve Aguinis, H. (2015). Detrimental citizenship behaviour: A multilevel framework of antecedents and consequences. *Management and Organization Review*, 11(1), 69-99.
- Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Education Sciences*, 11(3), 126-152.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 1-22.
- Tuschke, A. (2009). Convincing stakeholders lecture notes. Ders Notları, Ludwig Maximilians Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B. ve Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95, 769-780.
- Velasquez, M. (1998). *Business Ethics: Concepts and Cases*. New Jersey: Prentice Hall.