

## ŞİRKETİNİZİN İTİBARI ÇALIŞANLARINIZI NASIL ETKİLER?<sup>1</sup>

Ela Ünler Öz<sup>2</sup> ve Füsun Bulutlar<sup>3</sup>

### Yönetici Özeti

Çalışan değerlerinin kurum değerleriyle örtüşmesini sağlamak yani örgütsel özdeşleşmelerini arttırmak için kurumlar ne yapmalı? Yapılan araştırmada kurumsal itibarın ve etik iklim özelliklerinin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini arttırdığı bulunmuştur. Buna göre, itibarı yüksek, herkesin yararını ve iyiliğini düşünen bir kurum geliştirildiğinde çalışanların çalıştıkları kurumu kendi iş yerleri gibi görmeleri sağlanmış olacaktır.

### Şirketinizin İtibarı Çalışanlarınızı Nasıl Etkiler?

Şirketler arasındaki rekabetin artması, örgütlerin performanslarını arttırmaya yönelik çalışmalarına da hız kazandırmıştır. Örgütler, çalışanlarının daha istekli ve verimli çalışmalarını sağlamak ile performanslarını arttırabileceklerini anlamışlardır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların bu tür davranışlarını artırma yollarından biri olarak görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin çalıştığı kurumu sahiplenerek kendini kurum aracılığıyla tanımlaması anlamına gelmektedir. Örgüt ile özdeşleşmiş çalışanların değerleri ve inançları kurumun değer ve inançları ile uyumludur. Bu uyum kişinin kurumun hedeflerine göre davranmasını sağlayarak örgütsel verimliliği arttırabilmektedir. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyebilecek en önemli kavramlar kurumun sahip olduğu özellikler ile ilgilidir. Bu doğrultuda, "Etik İklim Boyutlarının Örgüte Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi" (The Effect of Ethical Dimensions on Organizational Identification) adlı çalışmamızın amacı, kurumun itibarı ve etik iklimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini anlamaya çalışmak olmuştur.

Çalışmamıza 250 hizmet sektörü çalışanı katılmıştır. Katılımcıların %52'si erkek iken yaş ortalaması 29,7'dir. Şu anki iş yerlerindeki ortalama çalışma süreleri ise 3,64 yıldır. Yapılan çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre, kurumun etik ikliminin kural odaklı, özgür iradeye ve başkalarını önemsemeye dayalı boyutlarının özdeşleşmeyi arttırdığı görülürken, kişi odaklı etik iklim boyutunun ise özdeşleşmeyi azalttığı bulunmuştur. Bunun yanında, kurum itibarının da örgütsel özdeşleşmeyi arttıran bir etken olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, kurumun etik ikliminin kural odaklılık, özgür iradeye ve başkalarını önemsemeye dayalı özellikleri arttıkça çalışanların kurumları ile özdeşleşme seviyeleri de sırasıyla %40, %26,4 ve %34 oranında artmaktadır. Fakat, kurum kişi odaklı bir iklim özelliği taşırsa çalışanların özdeşleşmeleri de %20,3 azalmaktadır. Son olarak, kurumun itibarı arttıkça, çalışanların özdeşleşmeleri de %46,3 oranında artmaktadır.

Kurum itibarı, çalışanın dışarıdaki kişilerin çalıştığı kurumu nasıl değerlendirdiği hakkındaki yargısıdır. Kurum itibarı şu soruya cevap arar; "Dışarıdaki kişiler kurumum hakkında ne düşünüyor?". Kurum itibarı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye baktığımızda, itibar arttıkça çalışanların çalıştıkları yer

<sup>1</sup> Bu araştırma notuna temel oluşturan makale « The Effect Of Ethical Climate Dimensions On Organizational Identification » adıyla, Global Business & Economics Anthology, Vol. I, Aralık 2008, Sayfa : 143-153'de yer almaktadır. [www.besiweb.com](http://www.besiweb.com)

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr. Ela Ünler Öz, Bahçeşehir Üniversitesi, [ela.oz@bahcesehir.edu.tr](mailto:ela.oz@bahcesehir.edu.tr)

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr. Füsun Bulutlar, Yeditepe Üniversitesi, [bulutlar@yeditepe.edu.tr](mailto:bulutlar@yeditepe.edu.tr)

hakkındaki duyguları olumlu hale gelerek çalıştıkları kurum ile gurur duymalarına sebep olmaktadır. Kişi çalıştığı yer ile gurur duydukça burayı daha fazla sahiplenmekte ve doğal olarak örgütsel özdeşleşmesi de artmaktadır.

Özdeşleşmeyi etkileyen diğer bir özellik ise kurumun etik iklimidir. Genel anlamıyla iklim, kurumun prosedür, politika ve uygulamalarının çalışanlar tarafından algılanma şeklidir. İklim, "Bu örgütte insanlara nasıl davranılır?" sorusuna cevap arar. Etik iklim dört boyutta tanımlanır. Bu boyutlar sırasıyla kural odaklı, özgür iradeye dayalı, başkalarını benimsemeye dayalı ve kişi odaklı iklimlerdir. **Kurak odaklı** bir iklimde her çalışan kural ve prosedürler çerçevesinde iş yapar ve kararlarını da bu doğrultuda verir. **Özgür iradeye dayalı** iklimde, her çalışan kendi iradesine uygun olan davranışları sergiler. **Başkalarının benimsendiği** iklimlerde ise herkes birbirinin iyiliğini düşünür. Bu tür bir kurumda en önemli konu herkesin ortak faydasıdır. Son olarak **kişiye dayalı** iklimde bireyler bencil davranışlar sergiler ve kararlarını sadece kendilerini düşünerek verirler. İlk üç iklim boyutu olumlu boyutlar iken son boyut kuruma zarar getirici bir etmendir. İlk üç boyuttan herhangi biri veya birilerine sahip bir kurumda problemler, etik (ahlaki) prensiplere uygun olarak çözülür. Böylelikle adil, herkesin toplam iyiliğini düşünen bir ortam sağlanır. Böyle bir ortamda kişi kendini güvende hissedecek ve kendi değerleriyle kurumun değerlerini yakınlştırabilecektir. Bu tür bir uyum sonucunda kişinin örgütsel özdeşleşmesi de artacaktır. Bireysel çıkarların gerçekleştiği bir kurumda ise kişi kendini rekabet ortamında hissedecek ve kendisini kurumundan gittikçe uzaklaşmış hissedecektir. Bu yüzden özdeşleşme düzeyi de azalacaktır.

Çalışmamızın sonucunda, yöneticilerin kurum içinde yaratacakları ortam ve uygulamaların önemi ortaya çıkmıştır. Etik iklime sahip ve itibarı yüksek bir organizasyonda çalışmak bireylerin örgütsel özdeşleşmelerini arttırabilmektedir. Prestijli ve herkesin toplam yararının düşünüldüğü bir kurum oluşturmak, çalışanların şirketin hedef ve politikalarına (başlarında yöneticileri olmasa bile) bağlılıklarını sağlayabileceğinden, çalışan-kurum arasında sürekli bir aidiyet olgusu yaratılabilecektir. Bunun sonucunda, aidiyet hissine sahip çalışanlar kurum performansına olumlu katkıda bulunarak örgütsel verimliliği arttıracaklardır.