

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI



**İŞ AHLÂKİ DEĞERLERİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ
TUTUM VE DAVRANIŞLARINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Yılmaz DİRENÇ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

ANKARA - 2015

BU SAYFA BOŞ BIRAKILMIŞTIR.

TEZ TANITIM FORMU

TEZİN TARİHİ : 25.12.2015

TEZİN TİPİ : Yüksek Lisans Tezi

TEZİN BAŞLIĞI : İş Ahlâkı Değerlerinin Sağlık Çalışanlarının İş Tutum Ve Davranışlarına Etkisi

TEZİN YAPILDIĞI BİRİM : Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı

DAĞITIM LİSTESİ : Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Tez Hazırlama, Onay, Dağıtım ve Muhafaza Esasları Kılavuzunda Belirtilen Yerlere

TEZİN ÖZETİ : Diğer sektörlerle göre önemi herkesçe bilinen sağlık sektöründe çalışanların iş tutum ve davranışlarının öncülleri ve ardıllarıyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu iş tutum ve davranışlarından üzerinde en çok araştırılanlar arasında iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gelmektedir. Bu tutum ve davranışların öncülleri olarak ülkemiz dışında araştırmalara konu edinilen Protestan iş ahlâkı değerleri ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve pilot uygulamayla test edilmesinden sonra sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışları üzerindeki etkileri görgül olarak test edilmiştir.

Araştırma, bulgularına göre Protestan iş ahlâkı değerlerinin sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışlarına olumlu ve anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER : Protestan İş Ahlâkı, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini

SAYFA SAYISI : 78

GİZLİLİK DERECESESİ : Tasnif Dışı

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI



İŞ AHLÂKİ DEĞERLERİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ
İŞ TUTUM VE DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Yılmaz DİRENÇ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

ANKARA - 2015

KARA HARP OKULU

SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yılmaz DİRENÇ'in, "İş Ahlâkı Değerlerinin Sağlık Çalışanlarının İş Tutum ve Davranışlarına Etkisi" konulu tez çalışması, jürimiz tarafından SAVUNMA YÖNETİMİ Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan Dr. Tuğrul OĞUZHAN



Danışman Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ



Üye Dr. Burak ERDAL



ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

23/12/2015



Ö. Haluk TEKBAŞ
Prof.Müh.Alb.
Enstitü Müdürü



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince desteğini esirgemeyen ve tez çalışmalarım boyunca yol gösterici olan kıymetli hocam, danışmanım Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ'e saygılar sunar, teşekkür ederim. Veri toplama ve tez çalışmam sırasında desteklerini esirgemeyen arkadaşlarım Nuri KÜNTER, Özkan GÜRKOL ve Mustafa TANSEL'e desteklerinden dolayı teşekkür eder, ders döneminde kendilerinden istifade ettiğim tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma şükranlarımı sunarım. Savunma Bilimleri Enstitüsünün başta Enstitü Müdürü Prof. Dr. Önder Haluk TEKBAŞ olmak üzere tüm yönetici ve çalışanlarına bilimsel çalışmaların yürütülebilmesi için gösterdikleri gayretlerde başarılar diler saygılar sunarım.

ETİK BEYAN

Akademik ahlak ve etik kuralları çerçevesinde Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna bağlı kalarak hazırladığım özgün bir çalışma olan tezimi sunar, bu kurallar uyarınca verileri elde ettiğimi, yararlandığım kaynaklara atıfta bulunduğumu, atıflarımı kaynaklarda gösterdiğimi ve sonuçları belirtilen kurallardan ayrılmadan sunduğumu onurumla beyan eder; bu çalışmanın, yalnızca bireysel görüşlerimi yansıtmakta olduğunu, Türk Silahlı Kuvvetleri, Kara Harp Okulu ve Savunma Bilimleri Enstitüsü'nün görüş, konum ve strateji ya da fikirlerini yansıtmadığını bildiririm.

Yılmaz DİRENÇ

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
ANKARA 2015

**İŞ AHLÂKİ DEĞERLERİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ TUTUM VE
DAVRANIŞLARINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yılmaz DİRENÇ

ÖZET

Ülkemiz için en önemli ve en sağlıklı işlemesi gereken sektörlerden birisi de insan hayatına olan etkisi nedeniyle sağlık sektörüdür. Karmaşık yapısı, yüksek uzmanlaşma düzeyi, verilen hizmetin ertelenememesi ve vazgeçilememesi, çok farklı düzeyde eğitim yelpazesinden çalışanları barındırması bu sektörü diğerlerinden ayıran özelliklerdendir.

Sağlık sektöründen alınan hizmetin niteliği itibarıyla hem hizmet alanlar, hem hizmet verenler hem de yöneticiler bağlamında diğer sektörlerle göre beklentiler de değişmektedir. Bu da araştırmacıları en başta sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışlarını etkileyen sebepleri araştırmaya teşvik etmiştir.

Araştırmada sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışlarından yazından en çok araştırılan iş tatmini, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ve iş ahlâkı değerlerinin etkilerinin olup olmadığı, varsa etki düzeylerinin ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

İş ahlâkı değerleri yazında genel anlamda nitel olarak ele alınmış ve sübjektif sınıflama ve boyutlandırmalarla değerlendirilmiştir. Bazı araştırmacılar dini bakış açısıyla, bazıları tarih bakış açısıyla ve bazıları da bunların kültüre olan etkisini değerlendiren bakış açısıyla ele almış ancak iş ahlâkı bağlamında aynı dili konuşarak bilimsel bir beyin fırtınasına dönüştürmek mümkün olmamıştır.

İş ahlâkı değerlerini yukarda belirtilen sebeplerden dolayı görgül olarak test etmek için temelleri Alman düşünür Max Weber tarafından atılan ve batı yazınında

üzerinde yıllardır araştırmaların yapıldığı Protestan iş ahlâkı değerlerinin iş tutum ve davranışları üzerindeki etkileri araştırmada tespit edilmeye çalışılmıştır. Ölçek Türkçe'ye çeviri-geri çeviri yöntemiyle uyarlanmış ve pilot uygulama ile yapı geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir.

Ankara, İstanbul ve İzmir'de görev yapan 226 kamu ve özel sektör sağlık çalışanından toplanan veri ile sağlık çalışanlarının iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde demografik değişkenler ve Protestan iş ahlâkı değerlerinin etkileri araştırılmıştır. Toplanan veriler için geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış, T testi, ANOVA testi, regresyon analizi yapılmıştır.

Analizlerde sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışları üzerinde anlamlı etkisi olmayan demografik değişkenler regresyon analizinde dahil edilmemiş, anlamlı fark yaratanların etkilerini kontrol altına alınmak maksadıyla hiyerarşik regresyonda modele ilk önce sokulmuştur. Analizler sonucunda Protestan iş ahlâkının alt boyutları olan “çok çalışma”, “boşa zaman harcamama”, “bağımsızlık” ve “hazdan kaçınmanın” iş tutum ve davranışlarından iş tatmini ve duygusal bağlılığı örgütsel vatandaşlık davranışına (ÖVD) göre daha güçlü bir şekilde anlamlı ve olumlu yordadığı, ÖVD sergilemelerini anlamlı ve olumlu olmakla beraber nispeten daha az yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Protestan İş Ahlâkı, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini
Tez Yöneticisi : Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ
Sayfa Sayısı : 78

T.C.
TURKISH MILITARY ACADEMY
DEFENSE SCIENCE INSTITUTE
DEPARTMENT OF DEFENCE MANAGEMENT
ANKARA 2015

**THE EFFECT OF WORK ETHIC VALUES ON THE WORK ATTITUDES AND
BEHAVIORS OF HEALTH WORKERS**
MASTER THESIS

Yılmaz DİRENÇ

ABSTRACT

One of the most important sectors in our country regarding the effects on human life is health sector. Factors discriminating the health sector from others are the complex structure, high level of specialization, impossibility of the delay of the services given, including the workers of a variety of levels of education.

Also expectations from health sector differ from those expected from other sectors, in means of people providing the service, people the service is given and managers of the sector. This encouraged scientists to study mostly on the factors effecting the work attitudes and behaviors of health workers.

The present study examines the effects of the health workers' demographic characteristics and Protestant work ethic values (PWE) on their work attitudes and behaviors namely the most studied ones in the literature; job satisfaction, affective commitment and organizational citizenship behavior (OCB).

Work ethic values are examined in the literature mostly with a qualitative point of view and has been a matter for subjective classifications and dimensions, some regarding the religious point of view, some historical and some cultural point of view. But most of these efforts failed to create brainstorming effect with empirical findings.

Because of the reasons mentioned above, this study examined the effects of the PWE – the conceptual framework which has been settled by the famous German scholar Max Weber and that has been a matter of scientific discussions for about a hundred years- and workers' demographics characteristics on their job satisfaction, affective commitment and OCB. PWE scale was adapted into Turkish with translate

and re-translate method and its' reliability and construct validity has been tested with a pilot scheme.

The effects of the demographic characteristics and PWE values of health workers on their job satisfaction, affective commitment and OCB has been examined with the data collected from 226 health workers working in Ankara, İstanbul and İzmir in public and private sector. Collected data was analyzed for validity, reliability and independent T-test, ANOVA and regression test were executed.

The demographic characteristics that were found to have no effect on the dependent variables were left out in the regression analysis and the ones that were found to have effect has been put into hierarchical regression in the first step to control their effects. Results of the analyses showed that most of the four dimensions of PWE has significant and positive effects on both the job satisfaction and affective commitment where the effect on OCB is only significant and positive for “hard working” dimension but not the other dimensions.

Keywords : Protestant work ethics, job satisfaction, affective commitment, organizational citizenship behavior
Advisor : Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ
Number of Pages : 78

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ETİK BEYAN.....	ii
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN SORUNSALI	1
1. GİRİŞ.....	1
2. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI	2
3. ARAŞTIRMANIN AMACI	4
4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI	5
5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	6
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE	8
1. İŞ AHLÂKI	8
1.1. Protestan İş Ahlâkı	10
1.1.1. Protestan İş Ahlâkının Çok Çalışma Boyutu	14
1.1.2. Protestan İş Ahlâkının Boşa Zaman Geçirmeme Boyutu	15
1.1.3. Protestan İş Ahlâkının Bağımsızlık Boyutu	16
1.1.4. Protestan İş Ahlâkının Hazdan Kaçınma Boyutu	16
2. İŞ TUTUM VE DAVRANIŞLARI	17
2.1. Duygusal Bağlılık	18
2.2. İş Tatmini.....	22
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)	25
3. PROTESTAN İŞ AHLÂKI DEĞERLERİNİN İŞ TUTUM VE DAVRANIŞLARIYLA OLAN İLİŞKİSİ	27
3.1. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin İş Tatmini İle Olan İlişkisi	27

3.2. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin Duygusal Bağlılıkla Olan İlişkisi	28
3.3. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin ÖVD İle Olan İlişkisi	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	33
1. EVREN VE ÖRNEKLEM	33
2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI / SÜRECİ	34
2.1. İş Ahlâkı Ölçeği	34
2.2. Duygusal Bağlılık Ölçeği	38
2.3. İş Tatmini Ölçeği	39
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği	39
2.5. Ölçeklerin Geçerliliğine İlişkin Bulgular	39
3. İŞLEM VE KULLANILAN ANALİZLER	40
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR.....	42
1 . TANIMLAYICI İSTATİSTİK VE KORELASYON ANALİZİ BULGULARI	42
1.1. Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	42
1.2. Demografik Değişkenlerin Etkileri	45
2. REGRESYON ANALİZLERİ VE HİPOTEZ TESTLERİ	52
2.1. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin İş Tatminine Etkilerine İlişkin Bulgular.....	53
2.2. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin Duygusal Bağlılığa Etkilerine İlişkin Bulgular.....	54
2.3. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin ÖVD'na Etkilerine İlişkin Bulgular.....	56
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, ÖNERİLER VE SONUÇ	59
1. BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME	59
1.1. Demografik Değişikliklere Göre Farklılıkların Tartışılması	59
1.2. İlişkisel Bulguların Tartışılması	62
2. ARAŞTIRMANIN YAZINA KATKISI	63
3. ARAŞTIRMANIN UYGULAMAYA KATKISI	64
4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER	65
5. SONUÇ	66
KAYNAKÇA	68

EKLER.....	79
------------	----

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge-1: Ankara, İstanbul Ve İzmir’de Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Sayısı.	34
Çizelge-2: Örneklem İlişkin Betimleyici İstatistikler.	35
Çizelge-3: Türkçe’ye Uyarlanan Protestan İş Ahlâkı Ölçeği Ve Boyutları	38
Çizelge-4: Alternatifli Modellere Göre DFA Sonuçları	40
Çizelge-5: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Aralarındaki Korelasyonlar	43
Çizelge-6: Cinsiyete Göre Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	45
Çizelge-7: Kamu ve Özel Sektörde Çalışma Durumuna Göre Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	46
Çizelge-8: Değişkenlerin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları ve Karşılaştırması	47
Çizelge-9: Değişkenlerin–Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları	48
Çizelge-10: Değişkenlerin İş Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları ve Karşılaştırması	49
Çizelge-11: Değişkenlerin–İş Deneyimlerine Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları	49
Çizelge-12: Değişkenlerin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Sonuçları ve Karşılaştırması	50
Çizelge-13: Değişkenlerin–Eğitim Durumlarına Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları	50
Çizelge-14: İş Ahlâkı–İş Tatmini Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	54

Çizelge-15: İş Ahlâkı-Duygusal Bağlılık Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	55
Çizelge-16: İş Ahlâkı-ÖVD Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	56
Çizelge-17: Hipotezlerin Desteklenme Durumu	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil -1: Araştırmanın Modeli	32
Şekil-2: İş Ahlâkı Değerleri Birinci Düzey DFA Sonucu	37

KISALTMALAR LİSTESİ

ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
PWE	: Protestant Work Ethic
OCB	: Organizational Citizenship Behavior
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

1. GİRİŞ

Ülkeler ve içinde yaşayan insanlar için en önemli kurumlardan birisi de sağlık sektörüdür. İnsanların sağlık bulduğu kurumlar olan sağlık kurumlarının işe karşı olan tutum ve davranışlarını etkileyen faktörler bir ülkede yaşayan tüm insanları bir şekilde etkilemektedir. Sağlığa verilen önemi anlatmak gerekirse Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisindeki en temel ihtiyaç olan fiziksel ihtiyaçlardan bile önce geldiği söylenebilir. Hizmet sektörünün ekonomisinin giderek büyümesi, teknolojik olarak hızlı büyümesi, ömür süresi ortalamasının yükselmesi sektörde sunulan hizmetin kalitesinin önemini artırmaktadır (Yağcı ve Duman, 2006).

Sağlık sektörünün iyi işlemesi, bir ülkenin insanları üzerinde olumlu etkiler yaratabilecek ve sağlığın dışındaki her şeyi yaşamayı mümkün kılacaktır. "Sağlık dışında her şey solda sıfırdır" sözü bunu fazlasıyla anlatacak bir deyiştir. Ülkelerin nüfusu arttıkça sağlık sektörüne olan ihtiyaç da aynı oranda artmakta bunu üzerine bir de çevresel koşulların getirdiği etkilerle insan sağlığına olan potansiyel tehditlerin arttığı düşünüldüğünde hem nitelikli hem de nicelikli bir hizmet verilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayıdır ki bilimsel araştırmaların büyük bir yüzdesi hem sektörün genişliği hem de önemi açısından düşünüldüğünde sağlık sektörü üzerinde yapılmaktadır. Sağlık alanında yapılan tıbbi araştırmalar kadar yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış, insan kaynakları gibi sosyal bilimler alanında araştırmalarda yapılmaktadır.

Sağlık personeli tarafından çalışma ortamı olarak değerlendirilen sağlık kurumları ülkede yaşayan diğer insanlar için sağlığa kavuşma yerleridir. Sağlık çalışanları da bunun farkında olduklarından işe karşı tutum ve davranışları diğer tüm sektörlerle göre farklılık gösterecektir. Örneğin bir işyerinde pazarlama görevlisi olarak çalışan bir işgörenin rahatsızlandığı zaman işe gidemeyişinin yaratacağı etki ile belirli bir konuda uzmanlaşmış bir sağlık çalışanının işe gidemeyişinde yaratacağı etkinin aynı olmayacağı aşîkârdır.

2003 yılında hayata geçen "Sağlıkta Dönüşüm Programı" ile Türkiye'deki sağlık ve sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması, aile hekimliği ve genel sağlık sigortası olmak üzere üç temel bileşen öngörülen bir yapıya geçilmiştir. Bu

reformalar kapsamında yenilikçilik ve değer yaratmak, küreselleşen sağlık uygulamaları ve mevzuatlarına uyum sağlamak amaçlanmaktadır (Mollahaliloğlu, Kosdak ve Taşkaya, 2010).

Yukarıda bahsedildiği gibi bizim için sağlık hizmeti alma yeri olan hastaneler ve diğer sağlık kurumları sağlık personeli için ise birer işyeridir. Dolayısıyla bahsedilen reformları hayata geçirmek için sağlık çalışanlarının işle ilgili değerleri, işlerine karşı olan tutum ve davranışlarını yapılacak diğer faaliyetlerin dışında bırakabilmek mümkün değildir.

İşle ilgili tutum ve davranışlar ve bu davranışları etkileyen birçok değişken (yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, medeni durum, hizmet yeri, iş deneyimi, uzmanlık dalı, kamu ve özel sektörde görev yapma durumu, işgörenlerin psikolojik durumları, lider ve yönetici özellikleri, işe karşı olan tutumların getirileri, işgören devir oranı, devamsızlık, işten ayrılma niyeti vb.) tüm sektörlerde araştırmacıların ilgi odağı olduğu gibi sağlık sektöründe de buna benzer birçok çalışma yapılmış ve yapılmaktadır.

Sağlık sektöründe uzmanlaşmanın yüksek olması, sektörün karmaşık yapısı, verilen hizmetin temel insan ihtiyaçlarından olması ve vazgeçilememesi, ekonomik kısıtlılıklardan veya rekabet stratejilerinden kaynaklanan sebeplerden dolayı personel istihdamının zorlaşması, konusunda yetişmiş uzman personeli işe devam ettirmekte yaşanan sıkıntılar sebebiyle sağlık çalışanlarının işleriyle olan ilişkileri ve işlerinden duydukları tatmin, işyerindeki tutum ve davranışlarının incelenmesi önem kazanmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN SORUNSAI

Örgütsel davranış alanında işgörenlerin tutum ve davranışları ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında en başta iş tatmini, örgütsel bağlılık ve son zamanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) olduğu görülmektedir (Gürbüz, 2015).

İşgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ÖVD davranışlarının incelenmesi iki türlü olmaktadır. Birincisi, bu olumlu davranışların işgörende oluşması için öncüllerinin ne olduğu ve bunun için yapılması tavsiye edilen faaliyetler ve alınması gereken önlemler, ikincisi ise işgörende var olan veya oluşan bu davranışların işgörene, işverene ve var olan sisteme, ekonomiye olan etkileri diğer bir ifadeyle ardıllarıdır.

İş tatmini her meslekte önemli olmasına rağmen devamlı dikkatli çalışmayı gerektiren ve hata lüksü olmayan ve işgören devrine duyarlı uzmanlık dalları barındıran

sağlık sektörü için işinden tatmin olmaları daha önemlidir. İşinden tatmin olmayan bir sağlık çalışanının gereken düzeyde ilgiyi hastalarına göstermeyeceği bir gerçektir. İşin konusu her insanın en çok önem verdiği sağlık olunca insanlar bu temel ve vazgeçilmez ihtiyacını giderirken güler yüzlü, kendisiyle ilgilenen bir sağlık çalışanından hizmet almak istemektedir. Bu yönüyle bakıldığında sağlık çalışanların işinden memnuniyet duyması ve tatmin olması önemlidir.

İş tutum ve davranışlarından son zamanlarda araştırmalara çok konu olan bir davranış olan örgütsel vatandaşlık davranışı ise işletmelerinin işgörenlerden talep ettiği ve iş tanımlarında yer alan işlerden fazlasını yapma eğiliminde olmaları olarak tanımlanabilir (İşbaşı, 2000).

Yukarıda açıklamaları verilen iş tutum ve davranışları bahsedildiği gibi sağlık sektöründe çok kez araştırmaya konu olmuş ve birçok değişkenle arasındaki öncüllük veya ardıllık yani sebep sonuç ilişkisi araştırılmıştır. Bu öncüllerden birisi de iş ahlâkı (etiği) kavramıdır. İş ahlâkı içinden geçen “ahlâk” kelimesinden dolayı hem milletlerin tarihi boyunca geliştirdikleri kültür hem de mensubu oldukları din ve inanışlar bütününden kaynaklanan davranış biçimleri ile beraber yorumlanmıştır. Ahlâk konusu çok göreceli ve kültürden kültüre değişiklik gösterdiği için araştırmalarda çok çeşitli başlıklar ve boyutlar altında incelenmiş olup bu iş ahlâkının da çok çeşitli boyutlandırmalar ve gruplandırmalarda araştırmalara konu edinilmiştir (Erçömek, 2014; Macar, 2014). Bu hususun dezavantajlarından birisi de yapılan araştırmaların subjektifleşmesi, konuşulan değerlerin çok farklılaşması, belirli boyutlandırmalar ve ölçekler olmadan yapıldığından bir yıllara sari bir tartışma eksenini oluşmaması, yapılan araştırma sonuçlarının başka araştırmacıların araştırmalarıyla doğrulanıp yanlışlanamaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu durum iş ahlâkının ölçülebilir boyutlara indirgenmesi, din ve inanış etkisinden kurtarılarak toplumlar için geçerli olan ve kültürlerarası genelleştirilebilen yani o konuda araştırma yapan araştırmacıların tabir caizse “aynı dili konuştuğu” bir iş ahlâkı kavramı oluşturmanın gerekli olduğunu göstermiştir.

20.yy.’ın başında Alman düşünürü ve sosyoloğu Max Weber tarafından 1904 yılında yayımlanan “Protestan Ahlâkı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı kitap ile temelleri atılan iş ahlâkı ya da iş etiği kavramı günümüzde hâlâ geçerliliğini koruyan ve yukarıda bahsedilen eksikliklere bir tuğla koyacak çalışmalardan birisidir.

Ortaya çıkışı itibarıyla Protestan Reformu’nun iş tutum ve davranışlarına etkisi bağlamından dolayı iş ahlâkı terimi çoğunlukla “Protestan” kelimesiyle beraber

kullanılmasına rağmen, Cohen'e (1985) göre iş ahlâkı diğer dini inanışlara da uygulanabilir. Nitekim Weber (2005), protestan iş ahlâkı kavramını dinin temellerini anlamaya çalışan bir çalışma olarak algılamamış, daha ziyade bu çalışmaları, kültürlerin değişik rasyonelleşme biçimlerinin analizi ve bu değişik biçimlerin sosyo-ekonomik gelişmeye olan etkilerini ortaya çıkarmak için yapmıştır.

Weber tarafından ortaya atılan ve günümüzde hala geçerliliği koruyan Protestan iş ahlâkı kavramı birçok araştırmacı tarafından ilgiyle araştırılmış ve üzerinde çok fazla ölçek geliştirme, boyutlandırma, analizler ve yorumlar yapılmıştır. Öyle ki bu konuda 1960-1990 yılları arasında yedi adet ölçek geliştirilmiş ve bu ölçeklerin yapılan analizlerle ve kültürlerarası çalışmalarla doğrulaması yapılmıştır (Furnham, 1990a, 1990b; Goldstein ve Eichorn, 1961; Mirels ve Garrett, 1971; Blood, 1969; Hammond ve Williams, 1976; Bucholz, 1977; Ray, 1982; Ho, 1984).

Sağlık sektöründe iş ahlâkı değerlerinden bahsedildiği zaman genelde akla ilk tıp etiği gelmekte ve yazında sağlık hizmetleri ve iş ahlâkı ilişkilerini inceleyen araştırmalar bu bağlamda araştırma sonuçlarına ulaşmaktadırlar. Örgüte ilişkin çıktıların öncülleri olan işgörenlerin tutum ve davranışları üzerinde iş ahlakının etkilerinin görgül olarak araştırıldığı araştırma sayısı kısıtlıdır (Tarım, Zaim ve Torun, 2015). Örneğin iş ahlâkı değerleri bazı araştırmalarda dürüstlük, hukuka saygı, çalışma ortamı, siyasi partilerle ilişkiler, bilgi elde etme ve saklama ve çevre gibi boyutlar altında incelenmiştir (Arslan ve Berkman, 2009). Ele alınan boyutlardan da anlaşılacağı gibi bunların görgül olarak ölçülmesi ve üzerinde tartışılıp araştırma yapılarak bilimsel birikim yapılması zordur.

Yukarıda bahsedilen ve iş tutum ve davranışları olan iş tatmini, örgütsel bağlılığın en önemli boyutu olan duygusal bağlılığı ve ÖVD'nı yordayan ve ileride yapılacak araştırmaların sonuçlarıyla aynı dili konuşabilecek ve tartışabilecek eksenini yaratmak maksadıyla bahsedilen iş tutum ve davranışlarının Protestan iş ahlâkı değerleriyle olan ilişkisi bu araştırmanın konusu olarak seçilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Sağlık sektörünün önemi ve insanlar tarafından vazgeçilmez ve yokluğunun tahammül edilemez oluşu bu sektörde çalışan işgörenlerin işlerine karşı olan tutum ve davranışlarını birçok araştırmaya konu yapmıştır. Bu kadar önem verilen bir sektör oluşu, gelişmekte olan ülkeler arasında olan ülkemizde çok iyileştirmeler yapılmasına rağmen daha da mükemmel işler hale gelmesinde hiçbir zaman yetinilmeyecek olması

bu sektörde çalışanlar üzerinde de araştırmaların bitmeyeceğinin bir göstergesidir. Bu araştırmanın amaçları şu şekilde sıralanabilir;

a. Daha önce Türkiye bağlamında hiç kullanılmamış ve Blau ve Ryan (1997) tarafından geliştirilen 12 maddelik dört boyutlu Protestan iş ahlâkı ölçeğini Türkçe'ye uyarlamak.

b. İş ahlâkı, iş tatmini, duygusal bağlılık ve ÖVD gibi iş tutum ve davranışlarında üzerinde işgörenlerin demografik özelliklerinin etkilerini tespit etmek,

c. Protestan iş ahlâkı değerlerinin boyutları olan “çok çalışma”, “boşa zaman harcamama”, “bağımsızlık” ve “hazdan kaçınmanın” ayrı ayrı bahsedilen üç iş tutum ve davranışı üzerindeki etkilerini analiz etmek, varsa etki düzeylerini ölçmektir.

4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI

İş tatmini ile ilgili araştırmalar sonuçları bakımından sadece iş performansı ile değil iş kazaları, işe devamsızlık ve işgören devir oranı gibi bazı diğer davranışsal sonuçlarla beraber de araştırılmıştır. Bazı araştırmacılar ise iş tatmininin iş performansından başka işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı gibi tepkilerinin belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). İş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti ve devamsızlığın daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Shalley, Gilson ve Blum, 2000).

Aynı şekilde duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlerinin değer ve amaçlarını benimser, örgütte örgütün bir parçası olarak kalma isteği gösterir (Gürbüz, 2006) ve kendi beklentilerinin örgütün beklentileri ile bütünleştirirler (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

İşletmelerinin işgörenlerden talep ettiği ve iş tanımlarında yer alan işlerden fazlasını yapma eğiliminde olma durumu olarak tanımlanabilen (İşbaşı, 2000) örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen işgörenler, çalışma arkadaşları ile takım halinde çalışabilir, çatışmalardan kaçınır, kurallara uyar, sorunları büyütme yerine çözüme odaklanır ve bu özelliklere sahip işgörenler örgütler tarafından en çok aranan işgörenler olagelmıştır (Gürbüz, 2015).

İş hayatı için öneme haiz bu iş davranış ve tutumlarının öncüllerinin görgül olarak araştırılması, ileride üzerinde karşılaştırmalı araştırmalar yapılması, araştırmaların birbiriyle kıyaslanarak değişik yöntem ve önerilerin sunulması, sağlık sektöründe etkileri araştırılmayan Protestan iş ahlâkı değerlerinin sektör çalışanlarının farklı bir

pencereden değerlendirilmesine olanak sağlaması bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Çünkü sağlık sektöründe çalışanların arzu edilen tutum ve davranışlara sahip olmasının sektörde verilen ve alınan hizmetin niteliği bakımından son derece önemli ve hayati olduğu aşikardır.

Türkiye bağlamında sağlık sektöründe Protestan iş ahlakı değerleri konusunda daha önce yapılan bir araştırma olmayışı mevcut araştırmanın yazına yapacağı katkıyı göstermektedir.

Protestan iş ahlakı değerlerini ölçmek için yabancı yazında yıllar içinde tartışılabilmiş çok farklı ölçeklerin analizleri sonucunda ortaya çıkmış olan Blau ve Ryan'ın (1997) 12 maddelik dört boyutlu ölçeği çeviri- geri çeviri yöntemiyle Türkçe'ye uyarlanmış ve yapı geçerliliği test edilmiştir. Bu hususun Türkiye bağlamında yazında yapacağı bir katkı olarak değerlendirilmektedir.

Protestan iş ahlakı değerleri ve iş tutum ve davranışlarıyla ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın bulgularının yönetici ve örgütlere getireceği öneriler de bir katkı olarak görülmektedir.

5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmanın kapsamını Ankara, İstanbul ve İzmir'de kamu ve özel sağlık kuruluşlarında uzman doktor, doktor, hemşire, hastabakıcı, teknisyen, laborant, idari personel olarak görev yapan sağlık sektörü oluşturmaktadır.

Araştırmanın içeriğinde iş tutum ve davranışlarından iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişken olarak ele alınacaktır. Protestan iş ahlakı ise Blau ve Ryan'ın (1997) öne sürdüğü "çok çalışma", "boşa zaman harcamama", "bağımsızlık" ve "hazdan kaçınma" dört boyutu altında bağımsız değişken olarak ele alınacaktır.

Araştırmanın konu kapsamını yukarıda belirtilen bağımlı ve bağımsız değişkenler haricinde işgörenlerin demografik özelliklerinin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi, demografik özelliklere göre bağımlı ve bağımsız değişkenlerin farklılaşp farklılaşmadığı ve çeviri-geri çeviri tekniği ile ölçeklerin kültürlerarası kullanımı ve yapı geçerliliğinin pilot uygulama ile test edilmesi konuları bulunmaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünü teşkil eden bu bölümde araştırmanın sorunsalı, amacı, katkısı ve önemi ile kapsamına ilişkin bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesi, kullanılan değişkenler ile araştırmanın hipotezleri ve

araştırma modeli verilecektir. Üçüncü bölümde araştırmanın evreni ve örneklemini, kullanılacak veri toplama araçları ile işlem ve analizlere değinilecektir. Dördüncü bölümde yapılan analizlerin bulguları açıklanacak, beşinci bölümde ise bulgular tartışılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1. İŞ AHLÂKI

Küreselleşen, bilgi teknolojileri akıl almaz bir hızda gelişen, her alanda güçlü değişim ve gelişim rüzgârları esen, aynı zamanda hem nüfus hem de ekonomik olarak genişleyen toplumları barındıran dünyamızda hem işler karmaşıklaşmakta, çeşitlilikler çoğalmakta ve bir o kadar da örgütler rekabet avantajını elde etmek için insanlar üzerinde işleri etkileyen tutum ve davranışlara ve bunların işe ait çıktılarına önem vermektedirler.

İş ahlâkı, toplumların ahlâk olarak kabul ettiği kuralların çalışma hayatında uygulanmasıyla ilgilidir. Bu bağlamda düşünüldüğü zaman işgörenlerin iş yerindeki tutum ve davranışları hem yöneticiler hem de işgörenler açısından önem kazanmaktadır. Bu tutum ve davranışlar çok çeşitli şekilde ve farklı başlıklar altında araştırılmış olup en çok yapılan genelleme ve gruplamalardan birisi de iş ahlâkı kavramıdır.

20. yüzyılın başlarında Amerika ve Avrupa’da ekonomik alanda meydana gelen değişim ve sosyalist akımların güçlenmesi iş ahlâkı ile ilgili yeni araştırmaların yapılmasına yol açmıştır (Uçan, 2013). Amerika Birleşik Devletlerinde ve Avrupa’da iş ahlâkı kavramı 1960’lardan itibaren akademik ve iş çevresinde duyurmaya başlamış olmasına rağmen aslında iş ahlâkı çok uzun zamandır düşünürlerin ve ekonomistlerin ilgi alanına girmektedir. Örneğin Adam Smith (1727-1790) “Ahlâki Duygular Teorisi” adlı eserinde ahlâk biliminin ilkelerini ortaya koymaya çalışmış ve ekonomi ile ahlâk arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 1864-1920 yılları arasında yaşamış olan ünlü Alman düşünürü ve sosyoloğu Max Weber’in 1919 yılında yazdığı “Protestan Ahlâkı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı kitabı ve Britanya’da Tawney’in “Din ve Kapitalizmin Yükselişi” adlı kitabı, 20. yüzyılın ilk döneminde yayınlanmış olan iş ahlâkı konusunu gündeme getiren eserlerdir (Uçan, 2013).

Aslında Protestan iş ahlâkı Weber’in araştırmalarının bir bölümünü oluşturmaktadır. Çünkü Weber eski Musevilik, Hinduizm, Budizm ve Konfüçyüşçülük gibi tüm dünya dinlerinin toplumsal yaşama olan etkileri üzerine çalışmıştır. Weber (2005), Protestan iş ahlâkı da dahil olmak üzere hiçbir çalışmasını dinin temellerini anlamaya çalışan çalışmalar olarak algılamamış, daha ziyade bu çalışmaları, kültürlerin

değişik rasyonelleşme biçimlerinin analizi ve bu değişik biçimlerin sosyo-ekonomik gelişmeye olan etkilerini ortaya çıkarmak için yapmıştır.

Türkiye bağlamında düşünüldüğünde iş ahlâkı kavramı daha eskilere dayanmaktadır. İslam kültürünün de etkisiyle Osmanlı zamanında Fütüvvet ve Ahilik Teşkilatı yüzyıllar boyunca varlıklarını sürdürmüş sosyal ve ekonomik hayata yön vermiştir (Uçan, 2013).

Anadolu'da 13.yüzyıldan 20.yüzyıla kadar ömrünü idame ettirmiş olan Ahilik teşkilatı toprak bütünlüğü ve birliğinin sağlanmasını amaçlayan bir tüccar ve esnaf birliği olup, Ahilik Teşkilatına üye olanların iş ve meslek sahibi olmak, yaptıkları işlerde uzman olmak, kazancı helal yoldan sağlamak, zamanı etkili kullanmak, disiplinli olmak, fırsat ve imkânlarından eşit biçimde yararlanmak, tüketici haklarına dikkat etmek vb. gibi temel esasları bilmesi zorunlu kılınmıştır (Uçan, 2013). İş ahlâkının Türkiye'de modern anlamda çalışma hayatına ve yazına girişi Türkiye'de 1990'lı yıllarda olmuştur. TÜSİAD'ın 1992 yılında yayınladığı "İş Ahlâkı" raporu Türkiye'de bu konuda gerçekleştirilmiş olan ilk yayınlardandır (Kınran, 2006).

İş ahlâkı dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet gibi temel değerlere dayanan ve iş ilişkilerinde kişilere kılavuzluk eden temel ilkeler bütünü ve işgörenler ve yöneticilerden talep edilen tutum ve davranışlar anlamında kullanılmaktadır (Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000). Her ne kadar çıkış noktası dini temellerden kaynaklanmaktaysa da aslında iş ahlâkı (etiği) tüm kültürlerde ortak olan değerlerde birleşmektedir. İş ahlâkı, iş dünyasında yapılan doğru ve yanlış filleri tanımlar. Toplumda genel kabul gören ahlâki meseleler iş ortamından ayrılamaz. Normal hayatta nasıl ki doğru söylemek, dürüst olmak, bilgili olmak kanunlara saygılı olmak genel geçer kaidelerdense bunlar aynı şekilde iş ahlâkında da geçerlidir (Uzunçarşılı ve diğ., 2000).

İş ahlâkına ilişkin olarak çok çeşitli dini, akademik, popüler sınıflandırmalar, boyutlandırmalar ve kavramsallaştırmalar yapılmış ve hala yapılmaktadır. Ancak bu kavramsallaştırma, boyutlandırmaların çoğu akademik anlamda ölçülebilir nicel boyutlara indirgenmemiştir. Çalışmada ismi her ne kadar "Protestan" iş ahlâkı olsa da yöntem bölümünde açıklandığı üzere görgül olarak ölçme geçerliliği kanıtlanmış ve yaklaşık 10 farklı iş ahlâkı yaklaşımının davranış bilimciler tarafından dini boyutlarından arındırılmış ve yedi farklı ölçeğin ana boyutlar altında toplanmasıyla yıllar içinde sadeleştirilmiş hali olan ve tüm toplumlarda genel geçer yargıları konu edinen

Protestan iş ahlâkı değerlerinin sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışları üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.1. Protestan İş Ahlâkı

1864-1920 yılları arasında yaşamış olan ünlü Alman düşünürü ve sosyoloğu Max Weber, bir bilim adamı olarak sosyolojinin genel çerçevesini çizmiş, tutarlı bir sosyal bilimler felsefesi geliştirerek sosyolojiye önemli katkılar sağlamış olmasından dolayı modern sosyolojinin kurucularından birisi olarak bilinir (Demirel, 2013).

Max Weber, kapitalizme yüklediği anlam ve kapitalizmi belirleyen özelliklerin ne olduğu konusundaki düşünceleriyle bir çığır açmıştır. Günümüzde kapitalizmi tanımlayan özellikler, büyük ölçüde hâlâ Karl Marx ve Max Weber'in öncü niteliğindeki yazılarından kaynak gösterilmektedir (Marchal, 1999).

Max Weber tarafından 1904 yılında yayımlanan “Protestan Ahlâkı ve Kapitalizmin Ruhı” adlı kitap ile temelleri atılan iş ahlâkı ya da iş etiği kavramı günümüzde hâlâ kabul gören tezlerden birisidir. Protestan Reformu’nun iş tutum ve davranışları etkisi bağlamından dolayı iş ahlâkı terimi çoğunlukla “Protestan” kelimesiyle beraber kullanılmasına rağmen, Cohen’e (1985) göre iş ahlâkı diğer dini inanışlara da uygulanabilir.

İş ahlâkı, işe bağlılık araştırmalarında, işe katılım (job involvement), kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık gibi diğer işe bağlılık boyutlarına göre daha az araştırılmıştır (Blau ve Ryan 1997). Weber’e (2005) göre Protestan iş ahlâkına sahip bireylerin öz disiplini yüksektir, zamanını verimli kullanır, mesleklerinde dürüstlüğü benimser ve mesleklerini güçlü bir inançla yaparlar. (Gürbüz, 2015). Weber (2005), Protestan inancı ve kapitalizmin yükselişi arasında bir ilişki bulunduğu söylemektedir. Protestan inancı sıkı çalışmanın ve değer yaratmanın önemini ve dünyevi zevklerden kaçınarak tutumlu olmanın gerekliliğini vurgulamaktadır. Weber (2005), bu değer sisteminin kapitalizmin oluşması için gerekli şartları yarattığını belirtmiştir. Buna göre Protestanlar yarattıkları refahı harcamak yerine yatırıma dönüştürmüş, böylece kapitalizm Protestan Batı Avrupa ve kısmen ABD’de ortaya çıkmıştır (Hill, 2002).

Protestan inancına göre maddi ödüllere ulaşmak için çok çalışmak ve kazanımları akıllıca yatırıma dönüştürmek insanların bir ödevidir. Weber (2005) Protestanlık ahlâkını, sıkı çalışma, ekonomik kazançlara verilen önem ve bireysel girişimin gerekliliğini ve tanrısal ödülleri vurgulayan bir ahlâki inançlar bütünü şeklinde algılamıştır. Weber’e (2005) göre bu kavramın öz disiplin, çok çalışma, kazanımların

akılcıca kullanılması, dürüstlük, bireysellik gibi özellikleri batı dünyasındaki pazar ekonomileri ve kapitalizmin oluşması için gereken kültürel şartları sağlamıştır (Norris ve Inglehart, 2004). Görüldüğü gibi Protestan iş ahlâkı sadece iş yönüyle değil insanların daha geniş yelpazede hayatlarını yaşama tarzlarıyla da ilgilenmiştir.

Tüm ününe rağmen aslında Protestan iş ahlâkı Weber'in araştırmalarının bir bölümünü oluşturmaktadır. Çünkü Weber eski Musevilik, Hinduizm, Budizm ve Konfüçyüçülük gibi tüm dünya dinlerinin toplumsal yaşama olan etkileri üzerine çalışmış hatta İslam üzerine de çalışmayı planlamış ancak tamamlayamamıştır. Weber (2005), Protestan iş ahlâkı da dahil olmak üzere hiçbir çalışmasını dinin temellerini anlamaya çalışan çalışmalar olarak algılamamış, daha ziyade bu çalışmaları, kültürlerin değişik rasyonelleşme biçimlerinin analizi ve bu değişik biçimlerin sosyo-ekonomik gelişmeye olan etkilerini ortaya çıkarmak için yapmıştır.

Örneğin, Hindistan'la ilgili çalışmasında Weber (2005), Hinduizm'in ilk temellerinin atıldığı zamana vurgu yapmaktadır (M.Ö. 400-500 arası). Hinduizm olarak adlandırılan inanç ve uygulamalar bütünü aslında çok değişik inançlardan oluşmaktadır. Weber (2005) bunlardan kast sistemine sıkı sıkıya bağlı olan reenkarnasyon doktrini ve karma inancına dikkat çeker. Karma kavramı, bir sebep-sonuç kanunu olarak bilinir. Karma inancına göre, bir insan geçmişte ne yapmışsa, gelecekte onu görecektir. İyiden iyi, kötünden kötü çıkacaktır. Dolayısıyla insanın bugünkü durumu geçmişinin bir sonucudur. Hinduizm'in sistematikleştiği zamanlarda Hindistan'da ticaret ve üretim zirve noktaya ulaşmıştır. Ama Hinduizm ve içinde Hinduizmi barındıran kast sistemi modern Avrupa kapitalizmine kıyasla ekonomik gelişmeleri çok engellemiştir. Weber, "İş yaşamındaki her değişimin dinî bir yozlaşma olarak görüldüğü dini kuralların, ekonomik kalkınmayı tetikleme yeteneği yoktur" diyerek modern Avrupa kapitalizminin temellerini atmıştır (Weber, 2005).

Weber (2005), doğu medeniyetlerinin ekonomik gelişiminde batı medeniyetlerine göre oluşan farklılıkların sadece araştırma konusu yaptığı dini ahlâk kurallarından kaynaklandığını iddia etmemekte aksine modern kapitalizmin ortaya çıkmasında yüksek öneme sahip ve Avrupa'yı Hindistan ve Çin'den ayıran köklü sosyo-ekonomik faktörlere parmak basmaktadır. Bu faktörlerden bazıları şu şekilde açıklanabilir: 1. Üretim sanayisinin ev işlerinden ayrılması ve bunun en yüksek düzeyde Avrupa'da yaşanması. Örneğin Çin'de ekonominin belkemiğini ailevi dayanışma birimleri oluşturduğundan, hem esnaflar birliği veya dernekler hem de kişisel girişimci ruh bu durumdan olumsuz etkilenmekteydi. 2. Burjuva toplumunun tarım feodalizminden kopup yüksek derecede siyasi özerkliğe ulaşması sayesinde batılı şehirler çok

gelişmiş, doğu medeniyetlerinde ise kısmen ailevi bağlılıkların etkisiyle şehir-kırsal farklılaşması engellendiğinden şehirler yerel tarım ekonomisiyle iç içe kalmıştır. 3. Avrupa’da, Roma kanunlarından miras kalan gelenekler ve yasal uygulamalar dünyada hiçbir bölgede olmadığı kadar kurumsallaşmıştı ve bu doğu medeniyetlerinde henüz oluşmayan ulus devlet anlayışının yerleşmesine imkan sağlamıştı. Batı medeniyetlerinde oluşan bu kurumsallaşma iş örgütleri ile bir dereceye kadar uyum sağladı ve kapitalist ekonominin koordinasyonuna önemli katkılar sundu (Weber, 2005).

Weber, Protestan iş ahlâkı tezini doğrulamak için kapitalizmle Protestanlık arasındaki üç temel ilişkiyi şu şekilde sıralamıştır (Aron, 2010); 1. Protestanlıkta birey ve toplumun ekonomik durumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Katoliklerle Protestanların yaşadığı ülkelerde Protestanlar daha zengindir. 2. Batıda hızlı dönüşen ülkelerde endüstriyel kapitalizm de başarılı olmuştur ve ikisinin alanları arasında olumlu yönde ilişki vardır. Ekonomik açıdan gelişmiş batılı ülkelerin hepsi Protestan’dır. 3. Protestanlık ile kapitalizmin akılcı ahlâkı arasında bir benzerlik vardır. Max Weber’in kullandığı ahlâk öğretisi Protestanlığın “ilahi takdir” öğretisine dayanmaktadır. Bu öğretiye göre bireyin dünyadaki görevi Tanrı’nın onuru için çalışmak ve yeryüzünde Tanrı’nın hâkimiyetini korumaktır (Weber, 2005).

Oliver (1990), Protestan iş ahlâkına ilişkin değerleri yüksek olan işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olduğunu belirtmiş, buna benzer bir bulgu da Putti, Aryee, ve Tan (1989) tarafından Singapur’lu elektronik işgörenleri üzerinde yapılan araştırmada bulunmuştur. Protestan iş ahlâkı tezine göre, çalışmak hayattaki çoğu şeyden daha önemlidir (Oliver, 1990).

Protestanlar çalışmayı bir ibadet gibi görürler ve çalışmayı zevklerinden daha ön planda tutarlar (Williams ve Sandler, 1995). Aslında Protestan iş ahlâkı, Max Weber tarafından yapılan işin özündeki fazilet inancıyla insanların bu fazilete karşı minnet duyarcasına dürüstlikle çalışmak zorunda olduklarını vurgulayan değerleri ifade etmek için kullanılmıştır. Cherrington (1980: 19) Protestan iş ahlâkını, “işin kendisinin önemli olduğuna ve iyi iş çıkarmanın esas olduğuna olan inanç” olarak tanımlamaktadır.

Weber’e (2005) göre, kapitalizmin yükselişinde rol oynayan iş ahlâkını açıklamak için sadece yasal ve ticari değişimler yeterli değildir, Protestanları diğerlerinden ayıran “en önemli değerler olan öz disiplin, çok çalışma, zamanın verimli kullanımı, mesleki dürüstlük, kazancın tekrar yatırıma dönüştürülmesi ve güçlü inanç gibi değerlere” bakmak esastır (Jones, 1997: 759). Nitekim Jones (1997) görgül araştırmasında

Protestan iş ahlâkı ile öz disiplin, çok çalışma, dürüstlük ve adil bir dünyaya inanma arasında olumlu yönde ilişkiler tespit etmiştir.

Başlangıçta Protestan iş ahlâkı olarak ortaya atılan bu değerlerin, daha sonradan yapılan çalışmalarla aslında benzer anlayışları başka medeniyet ve kültürlerin de önceden beri barındırdığı öne sürülmüştür. (Baguma ve Furnham, 1993). Günümüzde Protestan iş ahlâkının çalışmaya verdiği önem sadece Protestan inancı için geçerli değildir. Hatta denilebilir ki refah olarak dünya medeniyetleri seviyesine ulaşmamış toplumlarda iş bulma ve işe devam etme duygusu hayatları garantiye almak adına daha yoğun bir şekilde ortaya çıkabilir (Gürbüz, 2015). Norris ve Inglehart'ın (2004), yaptıkları araştırmada, Müslümanların çalışmaya diğer dinlere mensup olan medeniyetlerden daha fazla değer verdiği tespit edilmiştir. Furnham ve arkadaşları (1993) Protestan iş ahlâkını 13 ayrı ülkede araştırmışlar iki yıl sürede ve 1700 öğrenci ile anket yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre Gayri Safi Milli Hasılası (GSMH) yüksek olan Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde Protestan iş ahlâkı değerleri düşük, GSMH'sı nispeten düşük olan Hindistan, Zimbabwe ve Karayip Adaları Bölgesi'nde Protestan iş ahlâkı değerleri yüksek çıkmıştır (Wentworth ve Chell, 1997).

Furnham ve arkadaşları (1993) Protestan iş ahlâkı değerleri ile güç mesafesi ve bireyselliği yüksek olan ülkelerin ilişkilerini ortaya koymuştur. Protestan iş ahlâkı kavramı psikoloji, antropoloji, ekonomi ve sosyoloji gibi birçok alanda çalışılmıştır (Wentworth ve Chell, 1997). McClelland (1961) Protestan iş ahlâkını başarı konseptini açıklama ihtiyacı kapsamında kullanmış, Furnham (1987: 93) ise bir psikoloğun bakış açısıyla “çok çalışma, rasyonalizm ve tutumlulukla karakterize edildiğinden üşengeçlik, nefesine düşkünlük, ve dini şüpheyeye karşı önlem olarak tasarrufi bir değişken” olarak kullanmıştır. Protestan iş ahlâkı işyerindeki etkilerine göre bir davranışın hem sebebi hem de sonucu olarak da araştırmalarda kullanılmıştır.

Araştırmacılar, Protestan iş ahlâkını çok geniş yelpazede araştırmışlardır; bunlardan bazıları, muhafazakârlık (Beit-Hallahmi, 1979; Joe, 1974), iş tatmini (Blood, 1969), liderlik davranışı (Aldag ve Brief, 1975), işe bağlılık (Randall ve Cote, 1991), içsel motivasyon (Tang, 1989), dini kimlik araştırmaları (Beit-Hallahmi, 1979), A tipi kişilik (Mudrack, 1993)'tir.

Protestan iş ahlâkı kültürlerarası çok çalışılan araştırmalar arasındadır. Ülkeler arası kültürel farklılıkların analizinde (Baguma ve Furnham, 1993; Dickson ve Buchholz, 1979; Engel, 1988; Furnham ve diğ., 1993; Furnham ve Muhiudeen, 1984;

Furnham ve Rajamanickam, 1992; Furnham ve Reilly, 1991; Goitein ve Rotenberg, 1977; Niles, 1994), Katolik ve Protestanlar arasındaki dini farklılaşmalarda (Beit-Hallahmi, 1979; Chusmir ve Koberg, 1988; Ma, 1986; MacDonald, 1972; Ray, 1982) ve siyasi tercihlerin açıklanmasında (Beit-Hallahmi, 1979; MacDonald, 1972; Tang ve Tzeng, 1992) kullanılmıştır.

İş ahlâkı değerlerinin çalışma ortamında işgörenlerin çeşitli tutum ve davranışlarını etkilediği bilinmektedir. Örneğin, iş ahlâkı yüksek olan işgörenlerin işin maddi yönünden ziyade manevi yönünü benimsedikleri, takdir edilme, yüksek maaş gibi özendiriciler olmadan da çok çalışmaya meyilli oldukları tespit edilmiştir (Furnham, 1990b).

Bu araştırmada iş ahlâkı değişkeni, Blau ve Ryan'ın (1997), önerdiği model çerçevesinde ele alınmıştır. Bu modele göre iş ahlâkı; “çok çalışma”, “boşa zaman geçirmeme (non-leisure)”, “bağımsızlık (independence)”, “hazdan kaçınma (asceticism)” boyutlarından oluşmaktadır. İş ahlâkı hakkında yazında birçok ölçek çalışması olmasına rağmen neden bu ölçeğin araştırmada veri toplama aracı olarak seçildiği veri toplama araçları bölümünde ayrıntılı açıklanmıştır.

1.1.1. Protestan İş Ahlâkının Çok Çalışma Boyutu

Çok çalışma, işgörenin işin önemi ve değerlerine bağlılığından gelen bir motivasyonla amaçlarına ulaşmak ve daha iyi bir insan olmak için içinde olan inancı ifade eder (Ness ve diğ., 2010). Çok çalışmaya kendini adanmış bir birey neredeyse karşısına çıkan her engelin üstesinden gelebilir, bireysel hedeflerine ulaşabilir ve örgütte daha iyi bir işgören olur (Miller ve diğ., 2002). Başarıya ulaşmak için olan arzularının gereğini yapmak ve maddi refaha kavuşmak için gerekli olan tüm bireysel hedeflere ulaşmada kendi içinde bir sorumluluk hissederler (Buchholz, 1978). Furnham ve Muhiudeen'e (1984) göre Protestan iş ahlâkı değerlerine sahip olanlar güçlü bir şekilde çok çalışmaya meyildirler ve çok çalışmaya olan bu inanış diğer inanç sistemlerinden pek ayırt edilebilir değildir.

Çok çalışmanın ne anlama geldiği yaşlı ve genç işgörenler arasında farklı yorumlanabilir ve buna göre de tepkileri ve davranışları buna göre farklılık gösterebilir. Nitekim Miller ve arkadaşlarının (2002) araştırmasında öğrenci olan örneklem çok çalışma düzeyleri işgören örnekleminden daha az ortalama puana sahiptir. Cherrington'ın (1977) farklı endüstrilerde çalışan profesyonel işgörenler üzerinde yaptığı araştırmada ustalık isteyen işlerde çalışan genç işgörenler için “çok çalışmanın” yaşlılardaki kadar önemsenmediği bulunmuştur. İlginç bir şekilde Smola ve Sutton'ın

(2002) kuşakları konu alan araştırmasında genç nesillerin, “çok çalışmanın” kendi değerlerinden biri olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır.

1.1.2. Protestan İş Ahlâkının Boşa Zaman Geçirmeme Boyutu

Boş zaman toplam zamandan çalışılan ya da işte geçirilen zamanın çıkarılmasıyla elde edilen zamandır. İş-boş zaman ilişkisini anlamak için boşa zaman geçirme potansiyeli, boş zaman faaliyetleri ve boş zamana yönelim arasındaki ayrımı anlamak gerekmektedir (Shamir ve Ruskin, 1983).

Boşa zaman geçirme potansiyeli bir insanın canı ne zaman ne isterse yapma eğilimidir. Boş zaman faaliyetleri iş harici faaliyetlere katılmak ve boş zaman eğilimi ise iş harici faaliyetlere katılma arzusudur. İş ahlâkı değerlerinde kastedilen boşa zaman geçirme eğilimidir (leisure orientation) yani bir bireyin iş harici faaliyetlere verdiği önem seviyesini anlatır (Parker, 1981).

Bazı araştırmalar iş harici faaliyetlere çok fazla önem veren işgörenlerin az önem verenlere göre işten duyduğu doyumun azalacağını söylemektedir. Diğer bazı araştırmalara göre ise boş zaman geçirmeye eğilimin yüksek olması ile iş ahlâkının yüksek olması birbirine taban tabana zıt şeyler değildir (Furnham, 1990a). Çalışmalar yaptığı işte doyumunu yüksek olanların boşa zaman geçirmekten zevk almayacağını ne de bunun tam tersinin doğru olacağını söylemektedir. Yani bireyin hem iş harici faaliyetlere verdiği değer hem de iş ahlâkı yüksek olabilir.

Protestan iş ahlâkında anılan boşa zaman geçirmeme boyutu daha çok iş saatlerinde görev tanımındaki işi yapmaktan başka bir faaliyet düşünmeme, bir anlamda zamanın etkin kullanımı ve zaman yönetimi anlamına gelmektedir. Zamanın etkin ve yapıcı kullanımı yüksek düzeyde iş ahlâkıyla bağdaştırılır (Herman, 2002). Zayıf bir zaman yönetimi ve vakit öldürme üretkenlik için birer engel olarak görülmüştür (Dembo ve Eaton, 2000). Boşa zaman geçirmek ya da vakit öldürmek farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Mesela belirli görevleri yerine getirmek için gereken zamanı hesaplayamamak ve gerekli zamanı önceden bu işe ayırmamak veya bir işi tamamlamayı ertelemek olabilir ki ikisi de performansta düşüşe yol açabilir. Zamanın etkili kullanımı öğrenilen bir yetenek olup kaçınma davranışını, kaygıyı azaltır ve iş ve yaşam tatminini yükseltir (Van Eerde, 2003; Mudrack, 1999). Doyum kavramı bazen işleriyle zaman ve mekanı unutacak kadar meşgul olan işgörenlerde de gözlemlenebilmektedir.

1.1.3. Protestan İş Ahlâkının Bağımsızlık Boyutu

İş Ahlâkının bağımsızlık boyutu üzerine yapılan araştırmalar kendine güvenme (özgüven) anlamında ele alınmış (özellikle ebeveynlerin çocuklarına verdiği bağımsızlık eğitimi) ve başarıya olan ihtiyaç olarak Protestan iş ahlâkına dâhil edilmiştir (Ryan, 2002).

Kelime anlamından da anlaşılacağı üzere bağımsızlık düzeyleri yüksek olan işgörenler kendi ayakları üzerinde durabilen, iş arkadaşlarından bağımsız olarak ve onların yardımı olmadan işi kotaracağına inanan ve hayatta tek başına mücadele etme gücünde olan bireylerdir. Bir işe yeni giren işgörenler için bağımsız bir şekilde çalışabildiklerini hızlıca gösterebilmek önem kazanabilir. İşe daha önceden girmiş ve yeri kesinleşmiş olanlara göre daha çok göz önünde olduklarını hissettiklerinden özgüvenlerini göstermek isteyebilirler (Ness ve diğ., 2010).

Bazı araştırmalara göre genç insanlar yeni çevreyi anlayarak özgüvenlerinin yüksek olması gerektiğini kabul etmektedirler. Diğer bir araştırmada ise genç işgörenlerin kendini iyi ifade etme, daha çok sorumluluk yüklenme, etkili karar verme ve özerk olarak görev yapma eğilimleri gösterdikleri ve böylece öz güven ve bağımsızlığa önem verdiklerini doğrulamaktadır (Buchholz, 1978; Cherrington, 1977).

Öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre ise özgüven ve bağımsızlık her zaman önemszenmemektedir. Öğrencilere Amerikan tarzı iş ahlâkı mı yoksa daha az bireyselci ve daha çok toplulukçu bir iş ahlâkı mı benimsedikleri sorulmuş, Amerikalı üniversite öğrencilerinin yeni bir toplulukçu ideolojiyi benimsedikleri ve bağımsızlıktan ve özgüvenden uzaklaştıkları tespit edilmiştir (Owens, 1980).

1.1.4. Protestan İş Ahlâkının Hazdan Kaçınma Boyutu

Hazdan kaçınma (asceticism) Türkçeye çilecilik, “nefsinin isteklerini kırarak çok sade bir hayat yaşama, nefis terbiyesi ve riyazet” gibi anlamlara gelmektedir (Türk Dil Kurumu, [TDK], www.tdk.gov.tr). Protestan iş ahlâkının bir boyutu olarak araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Hazdan kaçınma kendinden geçme (kendini unutma), öz disiplin, azla yetinme (kanaatkarlık), kendi rahatına düşkünlükten uzak durmak, haz peşinde koşmaktan uzak durmak gibi anlamlara gelir. Hazdan kaçınma davranışında cefa çekmek, çaba göstermek ve meşakkat çekerek çalışmak bir şekilde uygun ve talep edilen hatta kutsallaştırılan bir durumdur.

Hazdan kaçınma kısa dönem ödüllerden ödün vererek gelecekteki ödüllere odaklanmak olarak açıklanabilir. Bu, işgörenlerin ya da bireylerin bir işten kısa dönemde elde edilebilecek avantajlar varken, uzun vadeli bir amacı gerçekleştirmek için belirli bir hareket tarzında kalabilme sabrı olarak da açıklanabilir (Reynolds ve Schiffbauer, 2005).

Araştırmacılar genelde iş ahlâkı değerleriyle ilgili hipotez kurarken hazdan kaçınma genelde göz ardı edilmektedir. Sadece hazdan kaçınmayı konu edinen hipotezlerin kurulduğu bir araştırma bulunmamaktadır (Mudrack ve Mason, 2010).

Hazdan kaçınmanın sosyo-ekonomik durum, etkili karar verme, cinsiyet, öğrencilerin motivasyonu, örgütsel doyum ve örgütsel bağlılık, prosedür adaleti ve dağıtımsal adalet gibi değişkenlerle ilişkileri araştırmacılar tarafından çalışılmıştır (Ness ve diğ., 2010). Witt'in (1990) üniversiteli öğrenciler üzerinde yaptığı bir araştırmaya göre iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla hazdan kaçınma davranışı arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler vardır.

Protestan iş ahlâkı değerlerinin demografik özelliklerden ne düzeyde ve yönde etkilendiklerine dair yazında farklı bulgular mevcuttur. Araştırmada aşağıdaki araştırma sorusu cevaplanmaya çalışılacaktır,

Araştırma sorusu 1: İşgörenlerin Protestan iş ahlâkı değerleri yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

2. İŞ TUTUM VE DAVRANIŞLARI

Toplumların sosyal, ekonomik ve politik gelişimlerinde, örgütlerin performans ve verimliliğinde insanın önemi herkes tarafından bilinmektedir (Acquaah, 2004). İş tutum ve davranışları örgütsel davranış alanında oldukça önemsenen ve neden ve sonuçları en çok araştırılan araştırma konuları arasında yer almaktadır. Bunun bir sonucu olarak da, örgütlerin sürekli değişen şartlarda başarılı olmaları için, resmi iş tanımlarıyla sınırlı kalmaması, görevin gerektirdiklerinden fazla, örgütsel etkililiğe ve gelişmeye katkıda bulunmaya istekli olması işverenler tarafından işgörenlerde aranan özellikler olmaya başlamıştır (Wagner ve Rush, 2000; Somech ve Drach-Zahavy, 2004). Bunun nedeni iş tutum ve davranışlarının bireysel ve örgütsel performansı belirleyiciliğinden kaynaklanmaktadır. Bu tutumlardan en önemlilerinden üçü iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD)'dir. Bu sebepten dolayıdır ki yönetim ve örgüt yazınında işgörenlerin iş ve örgüte ilişkin tutumları bağlamında en çok araştırılan

tutumların arasında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı olagelmıştır (Gürbüz, 2015).

Örgütsel bağlılık, “çalışanın örgüt ile psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda örgütte kalma yolunda duyduğu arzu” olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2006: 58). Yazında en çok kabul edilen ve araştırma konusu yapılan Meyer ve Allen’in (1997) üç boyutlu modeline göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluşmaktadır. Duygusal bağlılık, işgörenlerin istedikleri için örgütte kaldığını; devam bağlılığı, çalışanların ihtiyaç duyduğu için örgütte kaldığını ifade etmektedir. Normatif bağlılık ise işgörenlerin kendilerine örgütün misyon ve değerleri ile ilgili bir görev addetmesinden dolayı örgütte kalmak zorunda oldukları için örgütte kaldığını ifade etmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Yapılan araştırmalarda Meyer ve diğerlerinin (2002) bireysel değişkenler ve örgütsel performans, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle en güçlü ilişkisi olan örgütsel bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, bu çalışmada örgütsel bağlılığın sadece duygusal bağlılık boyutu ele alınacaktır.

Yönetim ve örgüt yazınında, işgörenlerin iş ve örgüte ilişkin tutumlarından en çok araştırılanlarından birisi de iş tatminidir (Gürbüz, 2015). Örneğin bireyin iş tatmini seviyesi ile iş performansı araştırmaları araştırmacıların en önem verilen konularından birisi olagelmıştır (Judge ve diğ., 2001). Hatta bu husus, Landy (1989) tarafından örgüt araştırmacılarının “Kutsal Kâsesi” olarak tarif edilir. İş tatmini yazını incelendiğinde iş tatmininin örgütsel performansa olan etkilerini anlamada çok araştırılan bir değişken konu olduğu ve iş tatmini ile performans arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir (Saari ve Judge, 2004).

İş tutum ve davranışlarından son zamanlarda araştırmalara çok konu olan bir davranış olan örgütsel vatandaşlık davranışı ise işletmelerinin işgörenlerden talep ettiği ve iş tanımlarında yer alan işlerden fazlasını yapma eğiliminde olmaları olarak tanımlanabilir (İşbaşı, 2000). Pazarda meydana gelen kısıtlılıklar, ülke ekonomilerindeki belirsizlikler, rekabet stratejileri sebebiyle darboğazda olan küçük firmalar işgörenlerini elde tutmak için özen göstermektedirler. Bu tutumlardan biri olan ÖVD’na yöneticiler ve araştırmacıların ilgisi bu nedenden dolayı artarak devam etmektedir (Gürbüz, 2006).

2.1. Duygusal Bağlılık

Whyte (1956) sadece örgüt için çalışmayan aynı zamanda örgüte ait olan “örgüt adamı” kavramını ortaya atmıştır. O zamandan beri örgütsel bağlılık örgütsel

araştırmalarda çok sık çalışılan bir terim haline gelmiştir (Bateman ve Strasser, 1984; Conger ve Kanungo, 1988; Meyer ve Allen, 1997; Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; Steers, 1977). Meyer ve Allen'a (1991) göre birçok araştırmacı ve öğretim üyesi örgütsel bağlılığın üç ana temasının duygusal yönelim, ücret esaslı yönelim ve zorunlu hissetme boyutları olduğunu bildirmektedir. Farklı tanımlamaların varlığının kabulünün de yanında Meyer ve Allen (1991), üç boyutlu bir örgütsel bağlılık modeli geliştirmiştir. Bu boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Yukarıda bahsedildiği üzere duygusal bağlılık, "işgörenlerin örgütüne duygusal yakınlık duyması ve onunla özdeşleşmesidir" (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlerinin değer ve amaçlarını benimse ve örgütte örgütün bir parçası olarak kalma isteği gösterir (Gürbüz, 2006) ve duygusal bağlılık işgörenlerin "özdeşliklerini, tutumlarını ve amaçlarını şekillendirerek örgütün beklentileri ile bütünleşmesini sağlar" (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193).

Meyer ve Allen'a (1991, 1997) göre her ne kadar da işgörenlerin örgütle olan bağlılıklarında geliştirebilecekleri üç çeşit bağlılık olsa da, örgüte anlamlı katkı yapmayı sağlayan motivasyonu gerçek anlamda sadece duygusal bağlılık vermektedir. Meyer ve Allen (1991, 1997) devam bağlılığının katılım ve diğer performans faktörleriyle bazen negatif ilişkili veya ilişkisiz olabileceğini, çünkü bu tarz işgörenlerin maliyetleri ödülleri karşılaştırarak örgütte kalıp kalmamaya karar verdiklerini söylemektedirler. Bazı grup işgörenler de vardır ki örgüte sadece mecbur hissetmelerinden ve görev gereği bağlıdırlar (normatif bağlılık). Bu işgörenlerin örgüte iş performansı, işe katılım ve örgütsel vatandaşlık bağlamında katkıları olması beklenir. Ama mecburiyetten dolayı örgüte ve işlerine duygusal bağla bağlı olanlardan daha az istekli ve daha az benimser tarzda yaklaşırlar. Bu da duygusal bağlı işgörelere göre kendini örgüte normatif olarak bağlı hissedenlerin daha az performans göstereceğini bize anlatmaktadır. Devam ve normatif bağlılığından ziyade, işverenler aradıkları nitelikli işgörelerde duygusal bağlılık olmasını tercih ederler.

Örgüt yazınında duygusal bağlılığı, işi benimseme (Lodahl ve Kejner, 1965), iş tatmini (Steers ve Braunstein, 1976; Williams ve Hazer, 1986), işgören devir oranı (Hom, Katerberg ve Hulin, 1979; Porter ve Steers, 1974), işe devamsızlık (Mowday, Porter ve Dubin, 1974; Steers ve Rhodes, 1978) ve iş performansı (Somers ve Birnbaum, 1998) ile olan ilişkileri incelenmiştir.

Steers'in (1977) hastane çalışanları ile araştırmacı ve mühendisler gibi iki grup işgören üzerinde yaptığı araştırmada duygusal bağlılığı yüksek olan her iki çalışan

grubu işgörenlerinin de örgütte kalma istek ve arzularının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Snape ve Redman (2003) araştırmalarında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın işgörenlerin profesyonel aktivitelere katılım niyeti ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu ve duygusal bağlılığın bu ilişkide daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre yukarıda belirtildiği şekilde normatif ve devam bağlılığına göre işverenlerin çalışanlarında daha fazla aradığı bağlılık çeşidi duygusal bağlılık olmuştur.

Meyer ve Allen (1997) duygusal bağlılığı oluşturan üç ana kaynaktan bahsetmişlerdir: örgütün karakteristikleri, kişisel özellikler ve iş deneyimi. Her ne kadar da araştırmalar cinsiyet, kıdem ve diğer kişisel özelliklerin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi tespit edilmiş ise de (Marsh ve Mannari, 1977; Steers, 1977) bu çalışmalarda örgütsel bağlılık üç alt boyutuyla ölçülmemiş, tek boyut olarak ele alınmıştır. Mottaz'a (1988) göre yaş ve eğitim gibi demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi çok azdır. Meyer ve Allen'a (1997) göre ise yaş, cinsiyet, kıdem gibi demografik değişkenler ve kişilik ve değerler gibi örtük değişkenlerin duygusal bağlılıkla ilişkileri azdır. Bu da bizi duygusal bağlılıkla ilişkisi olabileceği düşünülen örgütün özellikleri, iş deneyimi, işin özellikleri gibi değişkenlerin etkilerini düşünmeye sevk etmektedir.

Örgütün karakteristiklerinin duygusal bağlılığa olan etkileri göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel adalet (Konovsky ve Cropanzano, 1991), ücret ve prosedür adaleti (Schaubroeck, May ve Brown, 1994), stratejik karar verme (Kim ve Mauborgne, 1993), ve yukarıya doğru iletişimin (Konovsky ve Cropanzano, 1991; Greenberg, 1994) duygusal bağlılıkla pozitif yönde ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. 195 laboratuvar işçisi üzerinde çalışan Konovsky ve Cropanzano (1991) prosedür adaletinin duygusal bağlılığını incelerken, işgörelere ilaç testi politikası hakkında detaylı ve yeterli açıklama yapıldığı zaman, yapılmadığı zamana göre daha çok duygusal bağlılık sergilemektedir. Schaubroeck ve arkadaşları (1994) ekonomik sıkıntılardan dolayı ücretlerin ödenemediği zaman kontrol grubunda duygusal bağlılığın azaldığını ancak diğer gruba örgütün ücretleri neden ödemeyi durdurduğuna dair kapsamlı bir açıklama yapıldığında duygusal bağlılıkları görece olarak değişmediğini bulmuşlardır.

İşin cazibesi ve zorluğu (job challenge), görevin kimliği (task identity), özerklik derecesi, iş ortamı, işgörenin kullandığı yeteneklerin çeşitliliği, adalet gibi işin karakteristiklerinin duygusal bağlılıkla olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bateman ve Strasser, 1984; Colarelli, Dean, ve Konstans, 1987; Dunham, Grube ve Castaneda, 1994; Steers, 1977). Duygusal bağlılık ile işgörenin örgütteki rolü (rol çatışması, rol belirsizliği vb.) arasındaki etkileşim de araştırılmıştır (Mathieu ve Zajac, 1990). Duygusal bağlılık aynı zamanda yönetim ile işgören arasındaki ilişkiden de

etkilenmektedir. Eisenberger ve arkadaşları (1986) duygusal bağlılığın algılanan örgütsel destekle bağdaştırıldığını bulmuştur. Duygusal bağlılıkla ilişkileri tespit edilen diğer değişkenler ise dönüşümcü ve etkileşimci liderlik (Bycio ve diğ., 1995), lider-üye etkileşimi (Major, Kozlowski, Chao ve Gardner, 1995), iş tatminidir (Brown ve Peterson, 1993; Chen, 2007; Marsh ve Mannari, 1977; Williams ve Hazer, 1986).

Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyet gösteren bir fabrikada yapılan bir araştırma kapsamında çalışanların örgüte duygusal bağlılık düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, duygusal bağlılıkla iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Özutku, 2008). Buna karşın Baysal ve Paksoy'un (1999) İstanbul'da beş devlet üniversitesinden değişik uzmanlık dallarında görev yapmakta olan öğretim üye ve yardımcıları üzerinde yaptıkları çalışmalarında duygusal ve normatif bağlılıkla yaş ve iş deneyimi faktörleri arasında olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Preston ve Brown (2004), çalışmalarında normatif bağlılıkla iş performansı arasında duygusal, devam bağlılığına göre daha güçlü ve olumlu bir ilişki bulmuşlardır. Bu da kamu ve özel sektör hastanelerinde çalışanların duygusal bağlılık seviyelerinin farklılaşabileceğini bize göstermektedir.

Tutar'ın (2007) Erzurum'da faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışan 309 sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin algı düzeyleri incelenmiş cinsiyete göre anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir.

Durna ve Eren'in (2005) araştırmalarında demografik özelliklerden bağlı bulunulan kurum, yaş, medeni hal ve iş deneyimi ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında ilişkinin bulunup bulunmadığı araştırılmış, çalışanların yaşı, iş deneyimi ve medeni durumları ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı ve olumlu ilişki olduğu, eğitim ve sağlık sektöründe çalışanlara göre incelendiğinde eğitim sektöründeki çalışanların duygusal bağlılıklarının anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, çalışanların cinsiyeti ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Yerli ve yabancı yazın ve Türkiye'deki sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda demografik değişkenlerin çalışanların duygusal bağlılık seviyeleri üzerinde etkilerinin olup olmadığı konusunda farklı bulgular olması nedeniyle bir hipotez geliştirilememiş bunun yerine şu araştırma sorusuna yanıt bulunmaya çalışılacaktır;

Araştırma sorusu 2: Sağlık çalışanlarının demografik değişkenlerinden yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre duygusal bağlılık düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

2.2. İş Tatmini

Yönetim ve örgüt yazınında, işgörenlerin iş ve örgüte ilişkin tutumlarından en çok araştırılanlarından birisi de iş tatminidir (Gürbüz, 2015). Örneğin bireyin iş tatmini seviyesi ile iş performansı araştırmaları araştırmacıların en önem verilen konularından birisi olagelmıştır (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001).

Aslında üretkenlik ve iş tutum ve davranışlarına olan ilgi Hawthorne araştırmalarına kadar dayanır ve hala günümüzde de devam etmektedir (Judge ve diğ. 2001). İş tatmini ile ilgili araştırmalar sadece iş performansı ilişkileriyle kalmamış iş kazaları, işe devamsızlık ve işgören devir oranı gibi bazı diğer davranışsal sonuçlarla da ilişkisi araştırılmıştır. Bazı araştırmacılar ise iş tatmininin iş performansından başka işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı gibi tepkilerinin yordayıcısı olduğunu ifade etmektedir (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). İş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti ve devamsızlığın daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Shalley, Gilson ve Blum, 2000).

İş tatmini, bireyin değerleri, beklentileri, normları değişkenlerinin de etkisiyle işin koşullarına ve kendisine karşı geliştirdiği algı ve bunun sonucu olan içsel tepkilerinden oluşmaktadır (Schneider ve Snyder, 1975). Bu anlamda bakılacak olduğunda iş tatmini işgörenlerin iş ve işin kendilerine sağladıklarıyla ilgili sahip oldukları algı ve bu algılarıyla ilgili olarak verdiği tepkilerdir denilebilir (Luthans, 1994). Erdoğan'a (1991) göre verilen bu olumlu davranışsal tepkiler de işin işgören üzerinde bıraktığı olumlu etkinin bir sonucu olarak meydana çıkar. Kişiler işinden gerekli tatmini alıyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. İş tatmini Aziri (2011: 78) tarafından bir bireye gerçek anlamda "ben işimden tatmin oluyorum" dedirten tüm psikolojik, fiziksel ve çevresel faktörlerin birleşimi olarak tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma göre her ne kadar da iş tatmini birçok dışsal faktörlerin etkisinde olsa da işgörenin nasıl hissettiği ile ilgili olarak içsel yanı da mevcuttur.

İş tatmini birçok araştırmacı tarafından yönetici, işin kendisi, ücret, terfi imkanları ve iş arkadaşları gibi işin birçok boyutuyla ilgili işgörenin duygusal durumu olarak nitelendirilmiş ve araştırılmıştır (Churchill, Ford ve Hartley, 1985; Smith, Kendall ve Hulin 1969).

İş tatmininin öncülleri ve ardılları bağlamında araştırmacılar tarafından yaklaşık otuz adet değişken nicel olarak araştırılmıştır. Bunları sistematik olarak incelediğimizde dört kategoride toplanabilir: 1.İşe ait çıktılar 2. Bireysel farklılıklar 3. Rol algılamaları ve 4. Yönetici davranışları ve iş/görevin özellikleri. Bu özet grupta ikili ilişkiler mevcut olmasına rağmen hâlâ üzerinde tartışılan ilişkiler örüntüsü bulunmaktadır. İşe ait çıktılar boyutu altında iş performansı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve işgören devir oranı, bireysel farklılıklar bağlamında, yaş, eğitim seviyesi iş deneyimi, kıdem gibi demografik değişkenler ile iş motivasyonu, işe olan saygı ve öz saygı gibi iş performansı tarafından aracılık edilen dolaylı değişkenler sayılabilir (Brown ve Peterson, 1993).

Algılanan rolün iş tatminine etkisinin güçlü olduğu araştırmacılar tarafından çoklukla tespit edilen bir durumdur (Pruden, 1969; Pruden ve Reese, 1972). Özellikle araştırmacılar rol belirsizliği, rol çatışması ve rol açıklığının (role clarity) iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiştir. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin tüm çalışmalarda iş tatmini ile negatif ilişkili olduğu ve olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Behrman ve Perreault, 1984; Jackson ve Schuler, 1985). Araştırma sonuçlarına göre etkinin gücü değişmesine rağmen rol belirginliğinin iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (Kohli,1985; Teas, Wacker ve Hughes, 1979).

İşin tasarımı, örgütsel yapı, iletişim ve yönetici davranışları ile ilgili faktörlerin iş tatmininde etkileri olduğu araştırmacılar tarafından tespit edilmiştir (Churchill, Ford ve Walker, 1976). Düşüncelilik (consideration), geri besleme, iletişim, yakın yönetim gibi yönetici davranışlarının işgörenlerin iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (Brown ve Peterson, 1993).

İş tatmini ile etkileri tespit edilen işin veya görevin özellikleri arasında işin özerkliği, işin önemi, görev çeşitliliği, katılım, işgörenin kurallar üzerindeki etkisi, işin yaratıcılık gerektirmesi, işi benimseme, işin değerleriyle eşleşim ve özdeşleşme ve ücret gelir (Becherer, Morgan ve Richard, 1982; Dubinsky ve Skinner, 1984; Teas, 1981). Genel olarak yüksek miktarda katılım gerektiren daha özel, cezbedici ve çeşitli görevleri barındıran işlerde, iş değerleriyle özdeşleşme olan işlerde ve ücreti yüksek işlerde iş tatmini yüksek olmaktadır.

İş tatminin tanımında Vroom (1964), işgörenin işyerindeki pozisyonuna odaklanmıştır. Buna göre iş tatmini işgörenlerin işteki mevcut konumlarının kendilerine biçtiği rollere karşı işgörenlerin duygusal yönelimleridir (Vroom, 1964).

Türkiye’de sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmalarda çalışanların iş tatmini etkileyen hususları incelediğimizde çeşitli bulgulara rastlanmaktadır. Genelde yazında iş tatmininin yaş ilerledikçe arttığı yönünde bulgular var ise de Tutar’ın (2007) Erzurum’da faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışan 309 sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların demografik özelliklerinden sadece yaşın iş tatmini üzerinde negatif etkisi olduğu, yaş ilerledikçe iş tatmininin azaldığı tespit edilmiştir. Bu husus, işin zaman geçtikçe tekdüzeleştiği ve önceki cazipliğini yitirdiği ve yaş ilerledikçe beklentilerin arttığı ancak bunun çoğu zaman beklenen düzeyde olmadığından iş tatmininde düşüş olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Sirem’in (2009) sağlık alanında hizmet veren kamu çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada çeşitli demografik değişkenlerin iş tatmini üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre sağlık çalışanlarının iş tatmini cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre farklılaşmamakta ancak farklı kadrolarda çalışma durumuna (doktor ve meslek elemanlarının diğerlerine göre yüksek), iş deneyimine (16-20 yıl arası iş deneyimi olanların iş tatmini 6-10 yıl olanlara göre yüksek) ve eğitim seviyesine göre (doktora yapanların iş tatmini seviyesi diğerlerine göre yüksek) anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Taşkaya’nın (2009) yaptığı araştırmaya göre sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet ve medeni durumun iş tatmini ile anlamlı ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yıldırım (2010) tarafından sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının cinsiyeti (erkeklerin kadınlardan yüksek) ve kamu ve özel hastanede çalışma durumları (özel hastanelerde çalışanların daha yüksek) ile iş tatmini arasında anlamlı fark olduğu ancak yaş, medeni durum ve eğitim durumlarına göre bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Duygusal bağlılık bulgularına benzer şekilde sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda demografik değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkilerine dair farklı bulgular olması nedeniyle bir araştırma hipotezi geliştirilememiş bunun yerine şu araştırma sorusuna yanıt bulunmaya çalışılacaktır;

Araştırma sorusu 3: Sağlık çalışanlarının demografik değişkenlerinden yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre iş tatmini düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)

İş tutum ve davranışlarının son yıllarda hem akademik hem de popüler yazında çokça vurgulanmasının sebebi bu davranışların örgütler için çok önem kazanmasındandır. Pazarda meydana gelen kısıtlılıklar, ekonomilerdeki belirsizlikler, rekabet stratejileri sebebiyle darboğazda olan küçük firmalar işgörenlerini elde tutmak için özen göstermektedirler. Bu tutumlardan biri olan yöneticiler ve araştırmacıların ÖVD'na olan ilgisi bu sebepten dolayı artarak devam etmektedir (Gürbüz, 2006). Türkiye'de özellikle 2005 yılından sonra ÖVD'yi konu edinen araştırmalar artmaya başlamıştır (Yılmaz, Altinkurt ve Yıldırım, 2015).

İş performansını arttırması, verimliliği yükseltmesi ve iş gücü devir oranını azaltması gibi nedenlerden dolayı ÖVD son yıllarda üzerinde çok çalışılan konulardan birisi olmuştur (Gürbüz, 2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı işletmelerinin işgörenlerden talep ettiği ve iş tanımlarında yer alan işlerden fazlasını yapma eğiliminde olmaları olarak tanımlanabilir (İşbaşı, 2000).

İş yönetimi yazınında çoğu kavramın sebep ve sonuçları köklü teorilere dayandırılmaktadır. ÖVD kavramının örgütsel davranış alına girmesi 1980'lerin sonunda olmasına rağmen bu kavramın oluşmasına katkıda bulunan ve anlaşılmasını sağlayan birçok kuram bulunmaktadır (Gürbüz, 2008).

Yönetim araştırmalarında örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) üzerine çalışmalar çok olduğu gibi, bu gibi gönüllü davranışlara hangi faktörlerin sebep olduğu daha fazla araştırılmıştır. Araştırmacılar hangi bireylerin hangi bireylere göre daha fazla ÖVD sergiledikleriyle ilgilenmişlerdir. Organ'ın (1988) deyişine göre kimin "iyi asker" olup kimin olmadığını araştırmışlardır. İlk başlarda ÖVD üzerine araştırmalar genelde beş boyutlu kişilik özellikleri ve ÖVD'yi yordayıcı etkileri üzerine yoğunlaşmıştır (Ang, Ng ve Goh, 2004). Smith, Organ ve Near'ın (1983) araştırmalarında ise diğergamlık (altruism-belirli bir insana yardımcı olma davranışı) ve uymanın (compliance-işletmelere yapılan isimsiz katkılar) ÖVD üzerindeki etkileri tartışılmıştır.

Daha yeni çalışmalarda, Organ'ın (1988) çizdiği çerçevedeki ÖVD araştırmaya başlanılmıştır. Bunlardan bazıları nezaket (courtesy-iş arkadaşları ile çatışmaktan kaçınma), sportmenlik (kişisel uyumsuzlukları ve emrivakileri kaldırabilme) ve sivil erdem (civic virtue-işyeri meselelerinde hep yapıcı davranma)'dır (Organ ve Ryan, 1995).

Greenberg ve Baron'a (1997) göre ÖVD, işgörenlerin, şirketleri tarafından kendilerinden beklenen minimum iş gereksinimlerinden fazla yaptıkları tüm davranışlardır. Bu tanımlamalar ışığında ÖVD'yi, isteğe bağlı, şart koşulmayan, açık veya dolaylı şekilde resmi ödül sisteminde veya iş tanımında geçerliliği olmayan davranışları göstermek olarak tanımlamak mümkündür (Organ ve Ryan, 1995). Ancak kişilik-ÖVD ilişkisindeki bulgular kişilik boyutlarının ÖVD'yi yordamada yetersiz kaldığını göstermiştir. Örneğin Organ ve Ryan (1995) meta analizlerinde, kişilik boyutlarının (dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetim/sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık.) tutumsal değişkenler kadar (iş tatmini, algılanan adalet, örgütsel bağlılık vb.) ÖVD'yi yordamadığını tespit etmiştir.

Günümüzün dinamik çalışma ortamında örgütlerin amaçlarına ulaşması için iş tanımından fazlasını yapmaya meyilli, takım halinde çalışmaya yatkın, çalışma arkadaşları ile takım halinde çalışma becerisi olan, çatışmalardan kaçınan, kurallara uyan, belirli çatışmalardan kaynaklanan sorunların üstesinden gelebilen ve işleri kolaylaştıran bireylere ihtiyaç olduğu için ÖVD'na sahip işgörelere sahip olmak örgütlere rekabet avantajı sağlayabileceği söylenebilir (Gürbüz, 2015).

Türkiye'de sağlık sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm (İçerli ve Yıldırım, 2012), işyerindeki duygular (Altay, 2011), örgütsel adalet (Oral, 2012), örgüt içi çatışma (Güler, 2009), iş tatmini (Kaymakçı, 2013), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik (Turgut, 2015), örgütsel bağlılık (Buğra, 2014) ve lider-üye etkileşimi (Ürek, 2015) gibi çok çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri tespit edilmesi maksadıyla araştırmalar yapılmıştır.

Sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan araştırmaları incelediğimizde demografik değişkenleri ÖVD'na etkisi bağlamında Altay (2011) tarafından 350 hemşire üzerinde yapılan araştırmada katılımcıların ÖVD'nın yaş, eğitim durumu ve cinsiyetine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı, iş deneyime göre 4-5 yıl arası çalışanların daha çok ve daha az çalışanlara göre ÖVD'nın düşük olduğu tespit edilmiştir.

Oral'ın (2012) çalışmasında ise sağlık çalışanlarının ÖVD'nı üzerinde cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve iş deneyimi anlamlı bir fark yaratmadığı, tek anlamlı farkın çalışanların yaşı tarafından sağlandığı (46-55 yaş arasındaki çalışanların ÖVD'nı, 22-25 yaş arasındakilerden anlamlı olarak yüksek) tespit edilmiştir.

Güler'in (2009) İstanbul'daki Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde çalışan 292 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı araştırmaya göre sağlık çalışanlarının ÖVD cinsiyete, medeni

duruma ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır. Yaşa göre ÖVD incelendiğinde en yaşlı grubun en genç gruba göre anlamlı şekilde yüksek ÖVD sergilediği (51-60 yaş, 16-30 yaş aralığından yüksek), buna paralel olarak yorumlanabilecek şekilde iş deneyimine göre 21 yıl ve üzeri çalışanların sergilediği ÖVD, 1-5 yıl arası çalışanların sergilediğinden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Ürek'in (2015) yaptığı araştırmada ise sağlık çalışanlarının ÖVD sergileme düzeyleri yüksek bulunmuş, çalışanların demografik değişkenlerinden yaş, eğitim durumu, iş deneyimi, kamu veya özel hastanede çalışma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda demografik değişkenlerin ÖVD üzerindeki etkilerine dair farklı bulgular olması nedeniyle bir araştırma hipotezi geliştirilememiş bunun yerine şu araştırma sorusuna yanıt bulunmaya çalışılacaktır;

Araştırma sorusu 4: Sağlık çalışanlarının demografik değişkenlerinden yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre ÖVD sergileme düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

3. PROTESTAN İŞ AHLÂKI DEĞERLERİNİN İŞ TUTUM VE DAVRANIŞLARIYLA OLAN İLİŞKİSİ

Sağlık çalışanlarının demografik değişkenlerinin bağımsız ve bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi yazında incelendikten sonra bu bölümde bu bölümde araştırma modelini belirlemek amacıyla Protestan iş ahlâkı değerleri ile iş tatmini, duygusal bağlılık ve ÖVD ile olan ilişkileri yazında incelenecektir.

3.1. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin İş Tatmini İle Olan İlişkisi

İş tatmini işgörenlerin iş ve işin kendilerine sağladıklarıyla ilgili sahip oldukları algı ve bu algılarıyla ilgili olarak verdiği tepkilerdir denilebilir (Luthans,1994). Kişiler işinden yeteri kadar tatmin oluyorsa işine ve işteki ortama karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Furnham (1990b), araştırmasında Protestan iş ahlâkına sahip olan işgörenlerin iş tatmininin yüksek olduğu tespit etmiştir. Protestan iş ahlâkını benimseyen işgörenler işlerinden içsel bir haz aldıklarından araştırmacılara göre tüm işlerden tatmin olabilirler.

Nitekim Gorgievski-Duijvesteijn, Steensma ve Brake'in (1998) Holanda'da balık işleyen firmalarda yaptıkları araştırmada işin özellikleri, işgörenin milliyeti ve yaşı kontrol altında tutulduğunda bile iş tatminini üzerinde anlamlı ve olumlu etkileri olduğunu bulmuşlardır. Blood (1969) da aynı şekilde Amerikalı Havacılar üzerinde yaptığı araştırmada benzer bulgulara ulaşmıştır. Cooper-Hakim ve Viswesvaran (2005) da yaptıkları meta analizde Protestan iş ahlâkı değerleriyle iş tatmini arasında olumlu ilişkiler tespit etmiştir.

Williams ve Sandler (1995) Doğu Asya'da Amerikalı ve Singapurlu yöneticilerle yaptığı araştırmada Protestan iş ahlâkı değerlerinin iş tatminleri anlamlı ve olumlu yönde ilişkileri bulunmuştur. Leong ve arkadaşları (2014) Singapurda işgörenler üzerinde yaptıkları araştırmada Protestan iş ahlâkı değerleri ile iş tatmini ilişkisinde benzer hipotezler kurmuşlar ancak iş tatmini ile Protestan iş ahlâkı değerleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Yukarıdaki bulgular göz önünde bulundurulduğunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H_{1a}: İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H_{1b}: İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H_{1c}: İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H_{1d}: İşgörenlerin bağımsızlık seviyelerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

3.2. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin Duygusal Bağlılıkla Olan İlişkisi

Örgütsel davranış araştırmacıları tarafından işe bağlılığı ölçmek ve tanımlamak için çok yönlü araştırmalar yapılmıştır (örneğin, Morrow, 1983; Randall ve Cote, 1991). Morrow (1983), başlangıçta işe bağlılık boyutlarını beşe ayırmıştır; işin değeri (Protestan iş ahlâkı), kariyer, iş (iş benimsenme), örgüt (örgütsel bağlılık) ve birleşimleri (bağlılıkların birleşimi) daha sonraki araştırmalarında işgörelere uygulanacak şekilde Morrow bunları revize etmiştir; birleşmiş bağlılığı iptal etmiş, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak iki boyuta bölmüş, kariyeri kariyer bağlılığına, işin değerini de iş ahlâkına çevirmiştir. İşe bağlılığın beş yönünü içeren bu kuramsal modelde Morrow birbirleriyle olan ilişkilerini iç içe dairelerle sunmuş olup, en iç dairede

iş ahlâkı, ondan sonra sırasıyla kariyer bağlılığı, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve işi benimseme boyutlarını yerleştirmiştir Blau ve Ryan (1997). Dış dairelerdeki boyutlar daha çok dış etkilerle değişmeye açık iken, iç dairelerdeki boyutlar daha yaratılışsal ve kültürel yani daha sabittir ve iç dairedeki değişkenler dış dairelerin öncülüdürler (Morrow, 1993). Bu da araştırmalarda cinsiyet, medeni durum gibi demografik değişkenlerin etkisinin sabitlenmesine benzer şekilde iş ahlâkının duygusal bağlılık, işi benimseme gibi dış dairede olan boyutları etkilediğini bize göstermektedir.

Oliver (1990), Protestan iş ahlâkına ilişkin değerleri yüksek olan işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olduğunu belirtmiş, buna benzer bir bulgu da Putti, Aryee, ve Tan (1989) tarafından Singapurlu elektronik işgörenleri üzerinde yapılan araştırmada bulunmuştur. Protestan iş ahlâkı tezine göre, çalışmak hayattaki çoğu şeyden daha önemlidir (Putti, Aryee ve Tan, 1989).

Randall ve Cote (1991) de üniversite çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada Protestan iş ahlâkı değerlerinin duygusal bağlılıkla anlamlı ve olumlu ilişkili olduğu tespit etmiştir. Cooper-Hakim ve Viswesvaran (2005) meta analizlerinde Protestan iş ahlâkı ve tüm örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkilerin olduğunu bulmuştur.

Williams ve Sandler (1995) Doğu Asya'da Amerikalı ve Singapurlu yöneticilerle yaptığı araştırmada Protestan iş ahlâkı değerlerinin duygusal bağlılıkla anlamlı ve olumlu yönde ilişkileri bulunmuştur. Leong, Huang, ve Mak (2014), Protestan iş ahlâkının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini araştırmış ve Singapurlu 151 işgören üzerinde yaptıkları araştırmalarında Protestan iş ahlâkının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Kidron (1978) ABD'de üç işgören örneklemini üzerinde araştırma yapmış ve Protestan iş ahlâkının duygusal bağlılıkla anlamlı ve olumlu ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H_{2a}: İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H_{2b}: İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H_{2c}: İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

Protestan iş ahlâkının bağımsızlık boyutu ile duygusal bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu düşünülmemektedir. Çünkü bağımsızlığı değeri yüksek olan işgörenler kendi ayakları üzerinde durmaya, başkalarına ihtiyaç duymadan yaşamaya eğilimlidirler. Ancak toplulukçu toplumlarda kendini bir grubun parçası gibi hissetme duygusu daha yüksektir. Batı toplumlarında kişisel özgürlük ve bireysel bağımsızlık genel bir olgu iken toplulukçuluğu yüksek olan toplumlarda bu genel geçer bir olgu değildir (Robertson, 2000). Bir şirketi ya da örgütü bir topluluk olarak düşündüğümüzde bağımsızlık duygusu yüksek olan işgörenler örgütün kurallarını ve örgütsel davranış biçimlerini onları sınırlamaya ve üzerlerinde baskı oluşturmaya çalışan davranışlar olarak görebilir. Hatta bağlı olduğu örgütlere güçlü bir bağlanma veya sadakat hissi beslemeyebilirler.

Bir de şu açıdan bakılabilir, bazen işgörenler işin kendilerine yeterli özerkliği sağlamasına göre işleri seviyor ve bağlanıyor olabilirler. Eğer işgören kendi çalışma saatlerini ayarlayabiliyorsa, iş için gereken prosedürleri kendini yönetebiliyorsa işle kendini daha çok özdeşleştirebilir. Ancak sağlık sektöründe bu hususun var olduğu düşünülmendiğinden H_{2d} hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir;

H_{2d} : İşgörenlerin bağımsızlık düzeylerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumsuz yönde ilişkisi vardır.

3.3. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin ÖVD İle Olan İlişkisi

ÖVD, işletmelerinin işgörenlerden talep ettiği ve iş tanımlarında yer alan işlerden fazlasını yapma eğiliminde olmaları olarak tanımlanabilir (İşbaşı, 2000). Greenberg ve Baron'a (1997) göre ÖVD, işgörenlerin, şirketleri tarafından kendilerinden beklenen minimum iş gereksinimlerinden fazla yaptıkları tüm davranışlardır. Protestan iş ahlâkına sahip bireyler örgüt içinde bazen adaletsizlik olsa bile fazla rol davranışları sergileyebilirler. Aslında Protestan iş ahlâkının da temelinde işi kutsama, işin gerektirdiklerini kendi özünden fazla önem verme ve ödülleri beklememe ya da ileride alma düşüncesi yatmaktadır.

Furnham ve Quilley'in (1989) Protestan iş ahlâkı ve yardımlaşma davranışının ilişkisini analiz ettiği meşhur "Mahkum İkilemi Oyunu" sonucunda Protestan iş ahlâkı düzeylerinden bağımsızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme arasında negatif anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Ryan (2002) da aynı şekilde Protestan iş ahlâkının bağımsızlık boyutunun araştırmasına konu iki örneklemin de ÖVD'leri arasında negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Smith ve arkadaşlarının (1983) araştırmalarında küçük şehirlerden ve kırsal kesimden gelen işgörenlerin daha fazla diğergamlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ve bunun açıklaması olarak da Protestan iş ahlâkına sahip olmaları ve hemen ödöl talep etmeden çok çalışmaya eğilimli olduklarından kaynaklandığını bulmuştur. Greenberg (1993) bazı işgörenlerin çok çalışmayı ahlâki bir sorumluluk olarak görebilecekleri ve sadece adil bir günün sonunda aldıkları keyfin kendi içinde saklı olduğunu düşünebildiklerini söyleyerek buna benzer özellikler gösteren işgörenlerin birtakım sıkıcı, tükenmişlik duygusu içinde veya adaletli olmayan ortamlarda bile fazla rol davranışları sergileyebileceklerini bulmuştur.

Mirels ve Garrett (1971) sürekli tekrar eden idari işler yapan 40 üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada Protestan iş ahlâkına sahip olanların olmayanlara göre daha çok çalışarak daha çok girdi sağladıkları ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini bulmuştur. Ryan (2002) ise muhasebe departmanı çalışanları ve kilise çalışanları örnekleminde yaptığı araştırmada Protestan iş ahlâkının ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkisi olduğunu tespit etmiştir.

Bu bulguları göz önüne aldığımızda, Protestan iş ahlâkı boyutları olan çok çalışma, boşa zaman harcamama ve hazdan kaçınma boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkilerinde aşağıdaki hipotezlere doğrulanmaya çalışılacaktır.

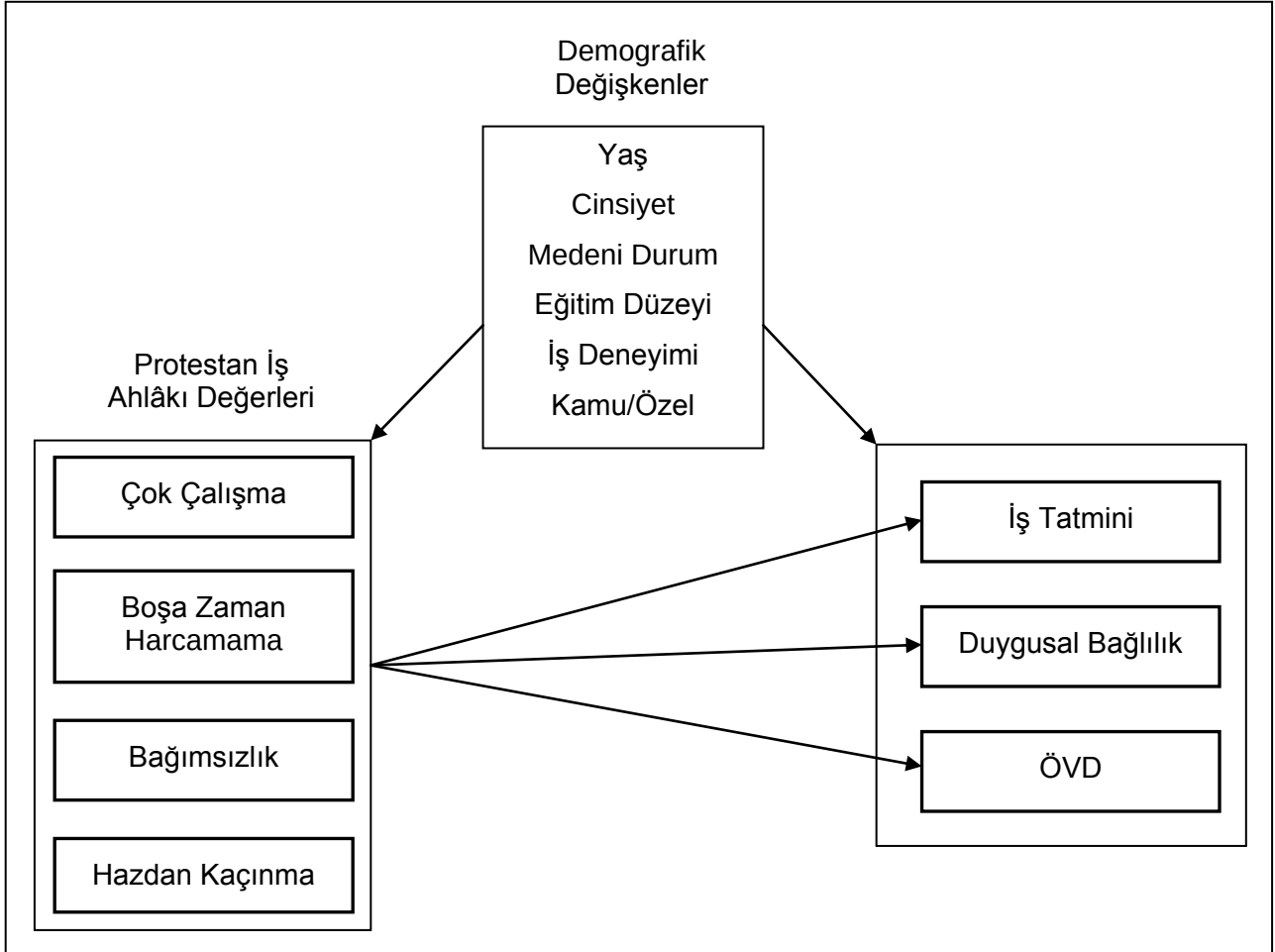
H_{3a}: İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H_{3b}: İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H_{3c}: İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

H_{3d}: İşgörenlerin bağımsızlık seviyelerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi vardır.

Yazın incelendiğinde etki büyüklükleri kapsamında farklılaşmalarına rağmen Protestan iş ahlâkı ile iş tutum ve davranışları arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler olduğu, ilişki yönleri incelendiğinde Protestan iş ahlâkı alt boyutlarının iş tutum ve davranışlarına etkilerinin bazı araştırmalarda olumsuz yönde bazılarında ise olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkiler ve bağımlı ve bağımsız değişkenlerin çalışanların demografik özellikleri ile olan ilişkileri bağlamında araştırma soruları ve kurulan hipotezler çerçevesinde aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur (Şekil-1).



Not: ÖVD (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı)

Şekil -1: Araştırmanın Modeli

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırma yöntemleri benimsedikleri temel felsefe, amaçları, yöntemi ve kapsadıkları zaman boyutuna göre çeşitli gruplara göre sınıflandırılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015). Mevcut araştırma felsefe itibarıyla temel araştırma, yöntemi itibarıyla nicel araştırmalardan tarama araştırması ve amaçları bakımından açıklayıcı bir araştırmadır. Çünkü araştırmanın felsefesi söz konusu olduğunda temel araştırma bir kuramı test ederek sosyal bir olgu hakkında daha fazla bilgi edinmeyi amaçlamakta, açıklayıcı araştırma ise belirli bir kuramı test etmek ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015).

1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmada Ankara, İstanbul ve İzmir’de bulunan kamu ve özel sektörden sağlık çalışanları (n=226) konu alınmıştır. Katılımcılar kamu ve özel sağlık kuruluşlarında uzman doktor, doktor, hemşire, hastabakıcı, teknisyen, laborant, idari personel olarak çalışmaktadırlar. Katılımcılara üç farklı hastanede görev yapan irtibat personeli vasıtasıyla ulaşılmış ve kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kolayda örnekleme tekniğiyle seçilen katılımcılara 400 adet anket gönderilmiş 282 anket geri dönmüş ve işaretleme hatalarından dolayı 56 tanesi geçersiz kabul edilmiş, 226 adedi (%57) değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Elde edilebilen en güncel sağlık çalışanı sayısı 2013-Sağlık İstatistikleri Yıllığı’ndan alınmış olup Çizelge-1’de verilmiştir. Eczacılar örnekleme dahil edilmediğinden sağlık sektörü toplamından eczacı sayısı çıkarılmıştır.

Araştırmada Ankara, İstanbul ve İzmir’de görev yapan sağlık çalışanları örneklemin evrenini oluşturduğundan (N=149.734) bu evren büyüklüğü için gerekli olan örneklem sayısının 0,95 güvenirlik seviyesinde (n=384) olması gerekmektedir. Örneklemin kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmesi, İzmir ve İstanbul’da yapılan veri toplama işlemlerinde kısmen veri toplama sürecinin kontrol altında tutulamamasından dolayı, önceden evrene uygun örneklem sayısına göre anketler gönderilmiş fakat analize tabi tutulacak nitelikte 226 anket geri dönüşü olmuştur. Bu sebepten dolayı araştırma bulgularına göre sağlık sektörüne genelleme yapılmasından kaçınılacaktır. Bu husus araştırmının sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Çizelge-2’de örnekleme ilişkin betimleyici istatistikler sunulmuştur.

Araştırmaya katılanların %56,6’ı kadın (n=128), %43,4’ü (n=98) erkektir. Medeni durumuna göre incelendiğinde katılanların %61,9’u evli (n=140), %34,1’i bekar (n=77)

ve %4'ü duldur (n=9). Eğitim durumuna göre katılanların %2,7'si yüksek lisans veya doktora mezunu (n=6), %69,9'u üniversite mezunu (n=158), %26,5'i lise mezunu (n=60) ve %0.9'u (n=2) ilköğretim mezunudur.

Çizelge-1: Ankara, İstanbul Ve İzmir'de Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Sayısı.*

	ANKARA	İSTANBUL	İZMİR
Uzman Hekim	9.670	15.898	5.688
Pratisyen Hekim	2.303	4.804	2.149
Asistan Hekim	4.158	5.392	1.907
Diş Hekimi	2.534	5.823	1.549
Hemşire	13.482	20.620	8.491
Ebe	3.208	5.477	2.713
Diğer Sağlık Personeli	12.728	13.578	7.562
İL TOPLAMI	48.083	71.592	30.059
GENEL TOPLAM			149.734

(*) Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü'nün 2013-Sağlık İstatistikleri Yıllığı'ndan alınmıştır.

Örneklemin yaş ortalaması 35,39 (s.s.=10,93)'dur. Araştırmaya katılanların iş deneyimleri incelendiğinde iş deneyimi ortalaması 12,63 yıl (s.s.= 9,20)'dır. Katılımcıların %84,1'i kamu sektöründe (n=190) ve %15,9'u özel sektörde (n=36) görev yapmaktadır.

2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI / SÜRECİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla uygulanan anket formu EK-A'da sunulmuştur. İki bölümden oluşan anketin birinci bölümünde, cevaplayıcı profili hakkında bilgi elde etmek amacıyla oluşturulan demografik sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde ise araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri ile ilgili ölçekler yer almaktadır. Ölçekler, 5'li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde tasarlanmış olup, yüksek puanlar belirtilen tutumların yüksek olduğuna işaret etmektedir.

2.1. İş Ahlâkı Ölçeği

Morrow'un (1983, 1993) işe bağlılığın boyutlarını araştırdığı analizinden sonra işe bağlılığın diğer boyutları kadar olmasa da iş ahlâkını yapısal geçerliliği

olan daha parsimonik bir ölçekle ölçmek için araştırmacılar katkılarını sunmaya başlamışlardır.

Çizelge-2: Örneklem İlişkin Betimleyici İstatistikler.

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	98	43,4%
	Kadın	128	56,6%
Medeni durum	Evli	140	61,9%
	Bekar	77	34,1%
	Dul	9	4,0%
Eğitim durumu	YL-DR	6	2,7%
	Üniversite	158	69,9%
	Lise	60	26,5%
	İlköğretim	2	0,9%
Sahiplik	Kamu	190	84,1%
	Özel	36	15,9%

Morrow (1983) araştırmasında iş ahlâkını ölçen Blood (1969)'ın dört maddeli ve Mirels ve Garrett'in (1971) 19 maddeli ölçeklerini incelemiştir. Mirels ve Garrett'in (1971) 19 maddeli ölçeği daha güçlü bir epistemik korelasyona sahip olmasına ve güvenilirliğinin Blood'ın (1969) dört maddeli ölçeğinden yüksek olmasına rağmen araştırma amaçlarında arzu edilen bir ölçek değildir (Morrow, 1993).

İş ahlâkının kuramsal çerçevesini belirlemek için aslında Weber'in orijinal çalışmalarını incelemek gerekmektedir ki Weber (2005) dört ana boyuta dikkat çekmektedir bunlar, çok çalışmaya inanma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık ve hazzdan kaçınmadır. Bazı davranış araştırmacıları bu çok boyutlu yapıyı desteklemişlerdir (Maccoby ve Terzi, 1979; Oates, 1971; Williams, 1970).

Furnham (1990a, 1990b) o zamana kadar yazında bulunan yedi iş ahlâkı ölçeğini içerik analizine tabi tutmuş ve nicel olarak topladığı verilerle faktör analizi uygulamıştır. Bu ölçekler; Protestan ahlâkı (dört madde) (Goldstein ve Eichorn, 1961); Protestant iş ahlâkı (19 madde) (Mirels ve Garrett, 1971); Profesyonel Protestan iş ahlâkı (dört madde) ve Protestan olmayan ahlâk (dört madde) (Blood, 1969); Kapitalizmin Ruhı (altı madde) (Hammond ve Williams, 1976); Boş zaman ve iş ahlâkı (15 madde) (Bucholz, 1977); Eklektik Protestan ahlâkı (18 madde) (Ray, 1982) ve Avustralya İş ahlâkı (yedi madde) (Ho, 1984) ölçeklerinden oluşmuştur.

Furnham'ın (1990a, 1990b) bu yedi ölçek üzerinde yaptığı içerik analizi Protestan iş ahlâkının yedi boyut altında kümelemiş olup ilk beş boyutu çok çalışma, boşa zaman

harcamama, bağımsızlık ve hazdan kaçınmaya denk gelmekte ancak çok çalışma “içten gelerek” ve “başarı aracı” olarak iki başlık altına bölünmektedir. Altıncı ve yedinci boyutlar ise farklı ahlâk değerleri ve ruhsal/dini boyutları içermektedir.

Furnham (1990a, 1990b) daha sonra 1021 katılımcıdan topladığı verilerle toplam 77 maddeden oluşan bu ölçeğin faktör analizini yapmış ve içerik analizinde bulunan boyutlardan ilk dördünün doğrulandığını tespit etmiştir. Ancak hâlâ Furnham’ın (1990a, 1990b) doğruladığı dört boyutlu ölçeğin 51 maddesi bulunduğundan uygulanabilirlikten uzaktı (Morrow, 1983, 1993).

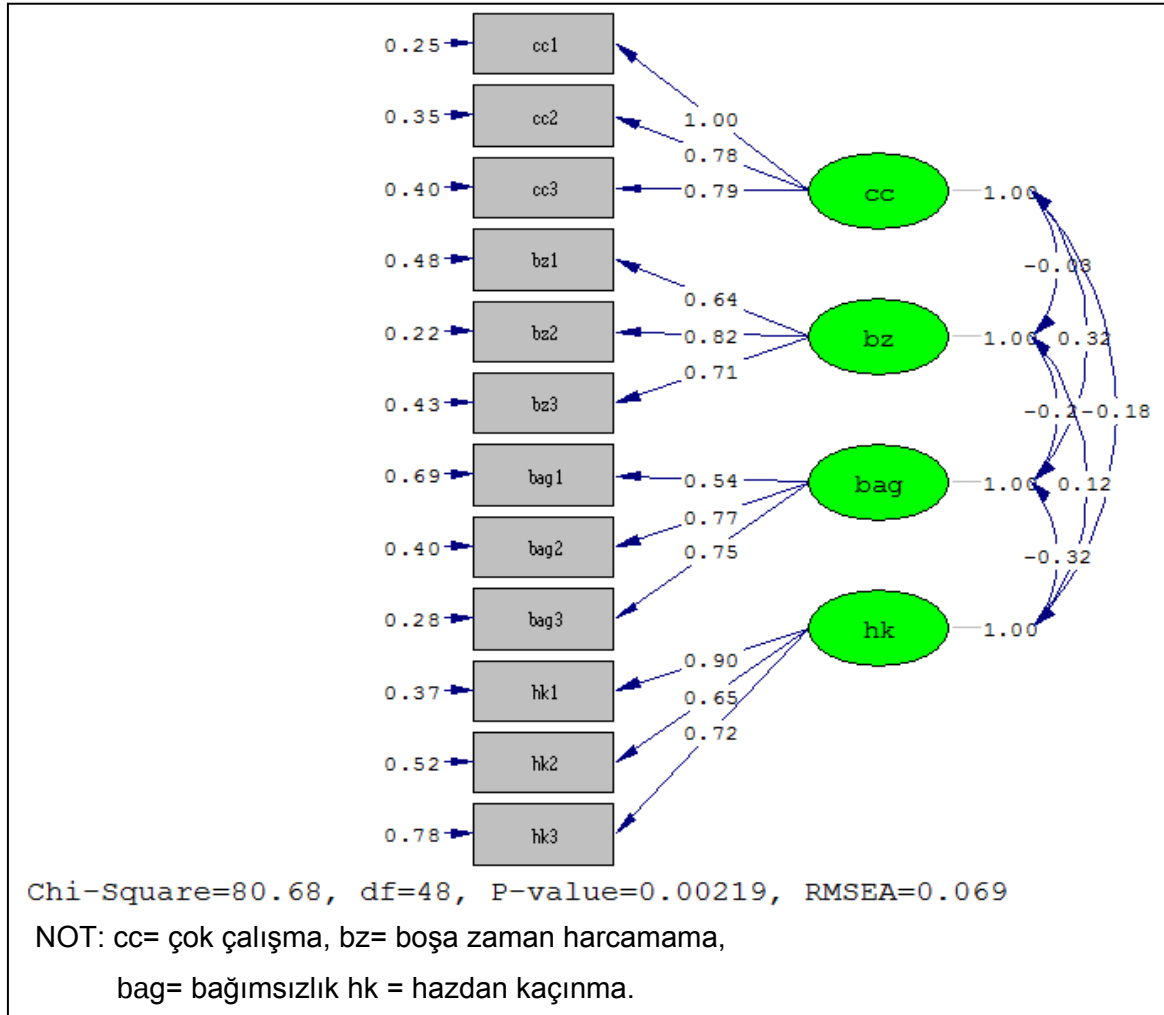
Furnham’ın (1990a, 1990b) 51 maddeli iş ahlâkı ölçeğinin daha parsimonik ve uygulanabilir hale getirmek ve epistemik korelasyonunu güçlendirmek için Blau ve Ryan (1997), 122 Katolik papazı, 147 Katolik Cemaati Üyesi, ve 293 yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencisi üzerinde araştırma yapmıştır. Yapılan detaylı analizler sonucunda Blau ve Ryan (1997) Protestan iş ahlâkını her biri üç maddeden oluşmak üzere dört boyut altında toplandığını tespit etmiştir (çok çalışma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık ve hazdan kaçınma).

Bu nedenle bu çalışmada araştırmaya katılan işgörenlerin iş ahlâkı değerlerinin ölçülmesinde, Blau ve Ryan (1997) tarafından geliştirilen ve uygulanabilirliği daha yüksek olan 12 maddelik dört boyutlu Protestan iş ahlâkı ölçeği tercih edilmiştir.

Ölçekte iş ahlâkının her bir boyutuna yönelik üçer madde bulunmaktadır. Ölçekte, “Çok çalışma” (Örnek madde: “Yeterince çok çalışan bir kişinin daha güzel bir hayatı olur”), “boşa zaman geçirmeme” (Örnek madde: “Daha çok serbest zamanımız olsa hayat daha anlamlı olurdu”), “bağımsızlık” (Örnek madde: “Yalnızca kendi ayakları üzerinde durabilen insanlar hayatta başarılı olur”), “hazdan kaçınma” (“Ye, iç ve keyfini çıkar, yarın ne getirir belli olmaz” sözü bence doğrudur.”) boyutlarına yönelik maddeler yer almaktadır. Ölçeğin, Türkçe’ye uyarlaması, ölçeklerin kültürlerarası kullanılmasında Brislin (1986) tarafından önerilen çeviri-geri çeviri tekniği esas alınarak yapılmış, ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini analiz etmek amacıyla bir kamu kurumunda çalışan orta ve alt kademe işgörenler üzerinde pilot uygulama icra edilmiştir (N=142). Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları “çok çalışma” boyutu için 0,79, “boşa zaman harcamama” boyutu için 0,75, “bağımsızlık” boyutu için 0,73 ve “hazdan kaçınma” boyutu için ise 0,64 olarak tespit edilmiştir. “Hazdan kaçınma” boyutuna ait güvenilirlik değerinin 0,70’e yakın olması nedeniyle, araştırmada kullanılan ölçeğin büyük oranda güvenilir olduğu söylenebilir. Protestan iş ahlâkı ölçeğinin genel Cronbach alfa güvenilirlik katsayı ise 0,74’tür.

Pilot çalışmada iş ahlâkı ölçeğinin geçerliliğini tespit etmek amacıyla maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak doğrulayıcı faktör analizleri (DFA, Jöreskog ve Sörbom, 2006) yapılmıştır.

Dört alt boyut ve 12 maddeden oluşan Protestan iş ahlâkı ölçeğine pilot uygulamadan elde edilen verilerle birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi–DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil-2’de sunulmuştur. Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri (χ^2 [48, N = 142] = 80,68; $p < .01$; $\chi^2/sd = 1,68$; RMSEA = ,069; CFI = ,95; GFI = ,91), önerilen dört faktörlü modelin, veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Uyarlanan ölçeğin maddeleri ve boyutları Çizelge-3’te sunulmuştur.



Şekil-2: İş Ahlâkı Değerleri Birinci Düzey DFA Sonucu

Çizelge-3: Türkçe'ye Uyarlanan Protestan İş Ahlâkı Ölçeği ve Boyutları

Md. No.	Madde	Boyut	Güvenilirlik (Cronbach Alpha)
1.	Çok çalışırsan başarılı olursun.	Çok Çalışma	0,79
2.	Yeterince çok çalışan bir kişinin daha güzel bir hayatı olur.		
3.	Çok çalışmak kişiyi daha iyi bir insan yapar.		
4.	İnsanlar dinlenmeye daha çok zaman ayırmalıdır. (R)	Boşa Zaman Harcamama	0,75
5.	Daha çok serbest zaman insanlar için iyidir. (R)		
6.	Daha çok serbest zamanımız olsa hayat daha anlamlı olurdu. (R)		
7.	Yalnızca kendi ayakları üzerinde durabilen insanlar hayatta başarılı olur.	Bağımsızlık	0,73
8.	Kişi mümkün olabildiğince diğer insanlardan bağımsız yaşamalıdır.		
9.	Tek başına durabilmek kişiyi daha üstün kılar.		
10.	Sahip olduklarını yanında götüremezsin; o halde tadını çıkar. (R)	Hazdan Kaçınma	0,64
11.	Kişi sahip olduğu şeyleri harcayabilmelidir. (R)		
12.	"Ye, iç ve keyfini çıkar, yarın ne getirir belli olmaz" sözü bence doğrudur. (R)		

Araştırmaya konu olan sağlık çalışanlarından iş ahlâkı değerleri ölçeği ile elde edilen veriler incelendiğinde ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı "çok çalışma" boyutu için 0,68, "boşa zaman geçirmeme" boyutu için 0,75, "bağımsızlık" boyutu için 0,78 ve "hazdan kaçınma" boyutu için ise 0,69 olarak tespit edilmiştir.

2.2. Duygusal Bağlılık Ölçeği

Meyer ve Allen'in (1991) geliştirdiği üç boyutlu bir örgütsel bağlılık modeli ne göre örgütsel bağlılığın boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Meyer ve Allen'a (1991, 1997) göre her ne kadar da iş görenlerin örgütle olan bağlılıklarında geliştirebilecekleri üç çeşit bağlılık olsa da, örgüte anlamlı katkı yapmayı sağlayan motivasyonu gerçek anlamda sadece duygusal bağlılık vermektedir. Devam ve normatif bağlılığından ziyade, işverenler aradıkları nitelikli işgörenlerde duygusal bağlılık olmasını tercih ederler. Yapılan araştırmalarda iş tutum ve davranışları ile en

yüksek ilişkisi tespit edildiğinden mevcut araştırmada duygusal bağlılık boyutu incelemeye tabi tutulmuştur.

Katılımcıların örgütlerine yönelik duygusal bağlılıkları, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Wasti tarafından (2000) Türkçe'ye uyarlanan beş maddelik ölçek ile ölçülmüştür. Ölçekte iki madde olumsuz olarak sorulduğundan ters kodlanmıştır. Örnek madde: "Bu şirketin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum". Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,74 olarak tespit edilmiştir.

2.3. İş Tatmini Ölçeği

Örneklemin iş tatmini seviyelerini ölçmek amacıyla Brayfield ve Rothe'un (1951) geliştirdikleri iş tatmin indeksinden Gürbüz (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan dört maddelik ölçek kullanılmıştır. Örnek madde: "Diğer insanların birçoğuna göre işimde mutlu olduğumu düşünüyorum". Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir.

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği

Daha önce yapılan çeşitli araştırmalarda ÖVD çok çeşitli boyutlarda araştırılmış olmasına rağmen (Organ, 1988; Law, Wong ve Chen, 2005), alt boyutlar araştırma sonunda genelde tek ÖVD (overall OCB) değişkeni olarak değerlendirilmektedir. LePine, Erez ve Johnson'ın (2002) meta analizlerinde ÖVD'nin beş alt boyutun [bilinçlilik (conscientiousness), centilmenlik (sportmanship), diğergamlık (altruism), nezaket (courtesy) ve sivil erdem (civic virtue)] öncülleri bağlamında korelasyonları yüksek olduğundan tek boyuta olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu nedenle katılımcıların ÖVD'leri Smith, Organ ve Near'dan (1983) uyarlanan tek boyutlu altı maddeli ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Örnek madde: "İşyerinde bulunmayan çalışanların işlerine yardımcı olurum." Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,63 olarak tespit edilmiştir.

2.5. Ölçeklerin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Asıl araştırmada kullanılan ölçeklerin ise öngörülen yapılarının, sağlık çalışanlarından toplanan veri ile desteklenip desteklenmediği tespit etmek için alternatifli modeller stratejisi kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015).

Alternatifli modeller stratejisi doğrultusunda öngörülen kuramsal yapı olan yedi faktörlü model (iş ahlâkı dört faktörlü, iş tatmini tek faktörlü, duygusal bağlılık tek

faktörlü, ÖVD tek faktörlü); beş faktörlü model (iş ahlâkı dört faktörlü, iş tatmini-duygusal bağlılık-ÖVD tek faktörlü); iki faktörlü model (iş ahlâkı tek faktörlü, iş tatmini-duygusal bağlılık-ÖVD tek faktörlü) modellerle karşılaştırılmıştır. Bulgular Çizelge-4'te sunulmuştur.

Çizelge-4: Alternatifli Modellere Göre DFA Sonuçları

MODELLER	χ^2	sd	χ^2/sd	CFI	GFI	RMSEA
MODEL-1 (7 FAKTÖRLÜ)	584,57	303	1,93	0.90	0,84	0,064
MODEL-2 (5 FAKTÖRLÜ)	1118,53	314	3,56	0,78	0,73	0,11
MODEL-3 (2 FAKTÖRLÜ)	1576,75	323	4,88	0,65	0,66	0,131

Not: CFI= Comparative Fit Index, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, GFI= Goodness of Fit Index

Sağlık çalışanlarından toplanmış olan verilerin, hangi modele ne derecede uygun olduğuna ilişkin yapılan sınamalarda yedi faktörlü modelin (χ^2 [303, N =226] = 584,57; $p < .01$; $\chi^2/sd = 1,93$; RMSEA =0,064; CFI= 0.90; GFI= 0,84) en iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu bulunmuştur.

Bu nedenle, ölçeklerin ayrışım geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan mevcut araştırmada ölçeklerin kullanılabileceği değerlendirilmiştir.

3. İŞLEM VE KULLANILAN ANALİZLER

Veriler, SPSS (21.0) ve LISREL 8.8 programları yardımıyla analize tabi tutulmuştur. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Asıl araştırmada veriler çalışanların kendini değerlendirme (self report) yöntemiyle elde edildiğinden yapı ve ayrışım geçerlilikleri alternatif modeller stratejisine göre (Gürbüz ve Şahin, 2015) tespit edilmiştir.

Test edilen modelin veri ile desteklenip desteklenmediğini tespit etmek için yapılan DFA sonucunda üretilen uyum iyiliği indekslerinde en yaygın kullanılanlardan Ki kare (χ^2), Degree of Freedom (df), basit uyum indeksi olan Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ve karşılaştırmalı uyum indekslerinden Comparative Fit Index (CFI) ve Goodness of Fit Index (GFI) değerleri raporlanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015).

Daha sonra tüm değişkenlerin betimleyici istatistikleri kapsamında ortalamaları, standart sapmaları ve puan aralıkları incelenerek boyutlar düzeyinde var olan seviyeler ortaya konulmuştur. Daha sonra bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Korelasyonunu hesaplanmıştır. Bu korelasyonlar hem ölçeklerin kendi boyutları hem de ölçekler arasında tüm boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin demografik değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumu) farklılaşıp farklılaşmadıklarını tespit etmek amacıyla T Testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, farklılaşma yaratmayan demografik değişkenler ilerde yapılacak olan hiyerarşik regresyona dahil edilmemiştir.

İş ahlâkı değerlerinin, iş tatmini, duygusal bağlılık ve ÖVD üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla oluşturulan her üç model kapsamında ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama gücünü bulmak için araştırmaya konu edilen üç bağımlı değişken üzerinde ayrı ayrı bağımsız değişkenin alt boyutlarının etkilerini tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlerin ve demografik değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri her bir boyut için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumu) bağımlı ve bağımsız değişkenleri farklılaştırıp farklılaşmadığını ölçmek için ise Hiyerarşik Regresyon Analizi'nde modele ilk önce bu değişkenler girilerek analiz gerçekleştirilmiştir. T Testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu bağımlı değişkenlerde anlamlı farklılaşma yaratmayan demografik değişkenler hiyerarşik regresyona dahil edilmemiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

1 . TANIMLAYICI İSTATİSTİK VE KORELASYON ANALİZİ BULGULARI

Araştırmanın istatistiksel bulguları genel olarak üç kısımda ele alınacaktır. Birinci kısımda, değişkenlerin tanımlayıcı istatistik değerleri ortaya konulacaktır. İkinci kısımda, sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş deneyimi, kamu veya özel sektörde çalışma durumu ve medeni durumlarına göre iş ahlakı, iş tatmini, duygusal bağlılık ve ÖVD değerlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilecektir. Üçüncü kısımda regresyon analizleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler test edilecektir.

1.1. Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin minimum, maksimum, ortalama değerleri ile standart sapmaları ve Pearson korelasyonları ve Cronbach Alpha Güvenilirlik katsayıları Çizelge-5'te sunulmuştur.

Çizelgede görüldüğü üzere, katılımcıların iş ahlakı değerleri genelde ortalamaya yakın olup en yüksek değeri “çok çalışma” boyutu (Ort.=3,33, ss.=0,81), en düşük ortalamayı ise “hazdan kaçınma” (Ort.=2,65, ss.=0,86) almıştır.

Bağımlı değişkenler olan iş tutum ve davranışlarından ÖVD en yüksek ortalamaya sahipken (Ort.=3,60, ss.=0,58), duygusal bağlılık yine ortalamanın üzerinde olmak üzere en düşük değeri almıştır (Ort.=3,18, ss.=0,77).

Sağlık çalışanlarının yaşı, iş deneyimleri, ve eğitim durumu ile araştırmaya konu bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla, Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon analizi bulguları Çizelge-5'te sunulmuştur. Korelasyonlar hesaplanmadan önce bireylerin ölçeklerdeki maddelere verdiği puanların ortalamaları alınarak, her birey için bir değişken puanı oluşturulmuş ve bu puan değerlendirmeye alınmıştır.

Elde edilen bulgulara göre çalışanların eğitim durumu ile iş ahlakı değerleri ve iş tutum ve davranışları arasında anlamlı ilişki bulunamamış, yaşı ve iş deneyimleri ile iş ahlakı değerleri ve iş tutum ve davranışları arasında anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir.

Çizelge-5: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Aralarındaki Korelasyonlar (N=226)

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Eğitim Durumu	2,26	0,51	-									
2 Yaş	35,39	10,93	-,187**	-								
3 İş Deneyimi	12,63	9,20	-,094	,703**	-							
4 Çok Çalışma	3,33	0,81	,022	-,030	,106	(,68)						
5 Boşa Zaman Geçirmeme	2,80	0,79	,063	,141*	,051	,036	(,75)					
6 Bağımsızlık	3,26	0,89	-,045	-,093	-,076	,169*	-,154*	(,78)				
7 Hazdan Kaçınma	2,65	0,86	,095	,223**	,212**	-,047	,353**	-,278**	(,69)			
8 İş Tatmini	3,36	0,79	,017	,169*	,172**	,213**	,182**	,151*	,147*	(,82)		
9 Dugyusal Bağlılık	3,18	0,77	-,063	,321**	,281**	,182**	,235**	-,046	,249**	,462**	(,74)	
10 ÖVD	3,60	0,58	,031	,018	,052	,250**	,062	,247**	-,008	,374**	,350**	(,63)

NOT: **. Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

*. Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Parnatez içerisindeki değerler Cronbach Alpha Güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

Buna göre sağlık çalışanların yaşı ile duygusal bağlılıkları arasında ($r(226)= ,32, p< .001$), “iş tatmini” ile arasında ($r(226)= ,17, p< .05$), “boşa zaman geçirmeme” ile arasında ($r(226)= ,14, p< .05$) ve “hazdan kaçınma” ile arasında ($r(226)= ,22, p< .01$) anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler vardır. Çalışanların yaşı ile duygusal bağlılıkları, iş tatmini, boşa zaman geçirmeme, hazdan kaçınma özellikleri birlikte artmakta veya azalmaktadır. Katılımcıların yaşı ile ÖVD, çok çalışma ve bağımsızlık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Katılımcıların iş deneyimi ile iş ahlâkı değerlerinin “hazdan kaçınma” boyutu arasında ($r(226)= ,21, p< .01$), “iş tatmini” ile arasında ($r(226)= ,17, p< .01$) ve “duygusal bağlılık” ile arasında ($r(226)= ,28, p< .01$) anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler vardır. Çalışanların iş deneyimi ile hazdan kaçınma, iş tatmini ve duygusal bağlılıkları birlikte artmakta veya azalmaktadır. Katılımcıların iş deneyimi ile boşa zaman geçirmeme, bağımsızlık, çok çalışma ve ÖVD arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İş ahlâkı değerlerinin alt boyutlarının kendi aralarındaki korelâsyonlar incelendiğinde en yüksek ilişkinin “Hazdan Kaçınma” ile “Boşa Zaman Geçirmeme” ($r(226)=0,353; p<0,01$) en düşük anlamlı ilişkinin ise “Bağımsızlık” ile “Boşa Zaman Geçirmeme” ($r(226)= -0,154; p<0,05$) arasında olduğu görülmüştür.

İş ahlâkı değerlerinin alt boyutlarının iş tatmini ile ilişkisine bakıldığında, tüm boyutlarla anlamlı ilişkilerin olduğu ve bu ilişkilerde en yüksek ilişkinin “İş Tatmini” ve “ok çalışma” ($r(226)=0,213; p<0,01$) arasında, en düşük ilişkinin ise “İş Tatmini” ve “Hazdan Kaçınma” ($r(226)=0,147; p<0,05$) arasında olduğu görülmektedir.

İş ahlâkı değerlerinin alt boyutlarının duygusal bağlılık ile ilişkisine bakıldığında, “Bağımsızlık” boyutu hariç tüm boyutlarla anlamlı ilişkilerin olduğu ve bu ilişkilerde en yüksek ilişkinin “Duygusal Bağlılık” ve “Hazdan Kaçınma” ($r(226)=0,249; p<0,01$) arasında, en düşük ilişkinin ise “Duygusal Bağlılık” ve “ok çalışma” ($r(226)=0,182; p<0,01$) arasında olduğu görülmektedir.

İş ahlâkı değerlerinin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisine bakıldığında, “ok çalışma” ve “Bağımsızlık” boyutlarının “ÖVD” ile anlamlı ilişkilerin olduğu ve bu ilişkilerde en yüksek ilişkinin “VD” ve “ok çalışma” ($r(226)=0,250; p<0,01$) arasında olduğu görülmektedir.

1.2. Demografik Değişkenlerin Etkileri

Sağlık çalışanlarının çeşitli demografik özelliklerinin iş ahlâkı değerleri ve iş tutum ve davranışlarında farklılaşmaya sebep olup olmadığını tespit etmek amacıyla iki bağımsız örneklem ortalamasıyla ilgili (Cinsiyet, Kamu-Özel Sektör) hipotez testi (independent samples t test) uygulanmış ve T Testi sonuçlarına göre çalışanların Protestan iş ahlâkı değerleri ve iş tutum ve davranışlarının işgörenlerin cinsiyeti ve kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 226 kişiden elde edilen veri üzerinden araştırılmıştır. Cinsiyete göre yapılan bağımsız örneklem T testi sonuçları Çizelge-6'da yer almaktadır. Buna göre araştırmaya konu bağımsız ve bağımlı değişkenlerin hiçbir cinsiyete göre farklılık göstermemektedir ($p > ,05$). Kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre yapılan bağımsız örneklem T testi sonuçları Çizelge-7'de yer almaktadır. Buna göre araştırmaya konu bağımsız ve bağımlı değişkenlerin hiçbir kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($p > ,05$).

Katılımcıların eğitim durumu (YL-DR, Lisans, Lise, İlköğretim), yaş, medeni durum (Evli, Bekar, Dul), iş deneyimi gibi ikiden fazla grup ortalamalarının sağlık çalışanlarının bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait değerlerini farklılaştırıp farklılaştırmadıklarını analiz etmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık yaratan değişkenler aşağıdaki bölümlerde açıklanmakta ve çizelgelerde görülmektedir.

Çizelge-6: Cinsiyete Göre Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Çok Çalışma	Erkek	128	3,33	,81		,015	,988
	Kadın	98	3,33	,81			
Boşa Zaman Harcamama	Erkek	128	2,80	,80		,033	,973
	Kadın	98	2,80	,79			
Bağımsızlık	Erkek	128	3,35	,88		1,627	,105
	Kadın	98	3,15	,89			
Hazdan Kaçınma	Erkek	128	2,58	,82	224	-1,333	,184
	Kadın	98	2,73	,91			
İş Tatmini	Erkek	128	3,30	,83		-1,166	,245
	Kadın	98	3,43	,74			
Duygusal Bağlılık	Erkek	128	3,13	,74		-1,205	,229
	Kadın	98	3,25	,81			
ÖVD	Erkek	128	3,61	,55		,216	,829
	Kadın	98	3,60	,61			

**Çizelge-7: Kamu ve Özel Sektörde Çalışma Durumuna Göre
Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları**

Değişkenler	Sahiplik	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Çok Çalışma	Kamu	190	3,33	,81	224	,027	,978
	Özel	36	3,32	,78			
Boşa Zaman Harcamama	Kamu	190	2,78	,80	224	-,673	,502
	Özel	36	2,88	,72			
Bağımsızlık	Kamu	190	3,29	,88	224	1,391	,166
	Özel	36	3,07	,87			
Hazdan Kaçınma	Kamu	190	2,68	,90	224	1,546	,123
	Özel	36	2,44	,56			
İş Tatmini	Kamu	190	3,35	,81	224	,074	,941
	Özel	36	3,34	,67			
Duygusal Bağlılık	Kamu	190	3,17	,76	224	-,478	,633
	Özel	36	3,23	,82			
ÖVD	Kamu	190	3,60	,58	224	-,020	,984
	Özel	36	3,60	,52			

Sağlık çalışanlarının yaşa göre iş ahlâkı ve iş tutum ve davranışlarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklar Çizelge-8 ve Çizelge-9'da görülmektedir. Farklılıkların hangi alt gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post-Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır.

Varyans analizi (ANOVA) sonuçlara göre yaşınl farklılaştırdığı değişkenler iş ahlâkı boyutlarından “Bağımsızlık” [$F(3,222)= 3,346$; $p<0,05$] ve “Hazdan Kaçınma” [$F(3,222)= 5,170$; $p<0,05$], “Boşa Zaman Geçirmeme” [$F(3,222)= 2,711$; $p<0,05$] İş tutum ve davranışlarından “Duygusal Bağlılık” [$F(3,222)= 10,627$; $p<0,01$] ve “İş Tatmini” [$F(3,222)= 2,766$; $p<0,05$] boyutlarıdır.

Bu sonuçlara göre yapılan grupların ortalamalarına ait karşılaştırmalar Çizelge-9'da sunulmuştur. “Boşa Zaman Geçirmeme” boyutu incelendiğinde 51 yaş ve üzerindekiilerin 16-30 yaş arasındakilere göre daha az boşa zaman geçirme eğiliminde olduğu (Ort.=3,03; S.S.=,73), çalışanlarından 31-40 yaş arası olanların “Bağımsızlık” değerinin (Ort.=3,52; S.S.= ,76), 41-50 yaş arası olanlardan anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. “Hazdan Kaçınma” boyutunda sağlık çalışanlarının en yaşlı grubu olan 51 yaş ve üzeri grubun en yüksek ortalamaya sahip olduğu (Ort.=3,14; S.S.= ,72) ve 16-30 ve 31-40 yaş gruplarına göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge-8: Değişkenlerin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları ve Karşılaştırması

Değişken		N	Ort.	SS.	F
Boşa Zaman Geçirmeme	16-30 Yaş Arası	91	2,7143	,85139	2,711*
	31-40 Yaş Arası	63	2,6720	,77942	
	41-50 Yaş Arası	49	3,0068	,67526	
	51 Yaş ve Üzeri	23	3,0290	,73108	
Bağımsızlık	16-30 Yaş Arası	91	3,2527	,93007	3,346*
	31-40 Yaş Arası	63	3,5238	,76368	
	41-50 Yaş Arası	49	3,0408	,91447	
	51 Yaş ve Üzeri	23	3,0580	,84478	
Hazdan Kaçınma	16-30 Yaş Arası	91	2,5128	,95492	5,170*
	31-40 Yaş Arası	63	2,4974	,78716	
	41-50 Yaş Arası	49	2,8571	,71037	
	51 Yaş ve Üzeri	23	3,1449	,72353	
İş Tatmini	16-30 Yaş Arası	91	3,2280	,83968	2,766*
	31-40 Yaş Arası	63	3,3016	,82447	
	41-50 Yaş Arası	49	3,5306	,66464	
	51 Yaş ve Üzeri	23	3,6413	,60690	
Duygusal Bağlılık	16-30 Yaş Arası	91	2,9385	,76286	10,627**
	31-40 Yaş Arası	63	3,1143	,68034	
	41-50 Yaş Arası	49	3,4531	,72085	
	51 Yaş ve Üzeri	23	3,7565	,72352	

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

İş tutum ve davranışlarından “duygusal bağlılığın” yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde ise yine en yüksek ortalama değer in sağlık çalışanlarının en yaşlı grubu olan 51 yaş ve üzeri grubun olduğu en yaşlı grubun “duygusal bağlılık” değerlerinin (Ort.=3,76; S.S.= ,72), 16-30 ve 31-40 yaş gruplarına göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda 41-50 Yaş arasındaki sağlık çalışanlarının “duygusal bağlılık” ortalamalarının (Ort.= 3,45; S.S.= ,72) 16-30 yaş arasındakilere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini seviyeleri sadece en yaşlı gruba en genç grup arasında farklılık göstermektedir. 51 yaş ve üzerindeki çalışanların iş tatmini seviyeleri 16-30 yaş arasındakilere göre anlamlı şekilde yüksektir.

**Çizelge-9:Değişkenlerin–Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma
Tukey Testi Sonuçları**

Değişkenler	Yaş Grubu	16-30	31-40	41-50	51+
Boşa Zaman Geçirmeme	16-30				
	31-40				*
	41-50				
	51+				
Bağımsızlık	16-30				
	31-40			*	
	41-50				
	51+				
Hazdan Kaçınma	16-30				*
	31-40				*
	41-50				
	51+				
İş Tatmini	16-30				*
	31-40				
	41-50				
	51+				
Duygusal Bağlılık	16-30			**	**
	31-40				**
	41-50				
	51+				

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

Sağlık çalışanlarının iş deneyimlerine göre iş ahlâkı ve iş tutum ve davranışlarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu maksatla bireylerin iş deneyimleri (1) 0-10 yıl arası, (2) 10-20 yıl arası, (3) 20-30 yıl arası ve (4) 30 yıl ve üzeri görev yapanlar olacak şekilde dört kategoriye ayrılmıştır. Farklılıkların hangi alt gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post-Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklar Çizelge-10 ve Çizelge-11’de görülmektedir.

Çizelge-10’daki sonuçlar iş deneyimlerinin farklılaştırdığı değişkenlerin iş ahlâkı boyutlarından “Hazdan Kaçınma” [F(3,222)= 3,580; p<0,05] ve İş tutum ve davranışlarından “Duygusal Bağlılık” [F(3,222)= 6,582; p<0,01] boyutları olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlara göre yapılan grupların ortalamalarına ait karşılaştırmalar Çizelge-8 ve Çizelge-9’da sunulmuştur. Buna göre sağlık çalışanlarından iş deneyimleri 0-10 yıl arası olanların “Hazdan Kaçınma” değeri (Ort.=2,49; S.S.= ,97), iş deneyimleri 20-30 yıl arası olanlardan anlamlı şekilde düşüktür. En az iş deneyimi olan sağlık çalışanlarının

“Duygusal Bağlılık” seviyesi (Ort.=2,95; S.S.= ,80), 10-20 yıl arası ve 20-30 yıl arası çalışmış olanlardan anlamlı şekilde düşüktür.

Katılımcıların medeni durumlarına göre iş ahlâkı ve iş tutum ve davranışlarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Bu maksatla bireylerin medeni durumları evli, bekar ve dul şeklinde üç kategoriye ayrılmıştır. Gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır. “Çok Çalışma” [F(2,223)= 0,648; p>0,05], “Boşa Zaman Harcamama” [F(2,223)= 0,409; p>0,05], “Bağımsızlık” [F(2,223)= 0,531; p>0,05] ve “Hazdan Kaçınma” [F(2,223)= 1,929; p>0,05], “İş Tatmini” [F(2,223)= 0,493; p>0,05], “Duygusal Bağlılık” [F(2,223)= 1,626; p>0,05], ÖVD [F(2,223)= 1,516; p>0,05].

Çizelge-10: Değişkenlerin İş Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları ve Karşılaştırması

Boyut	İş Deneyimi	N	Ort.	SS.	F
Hazdan Kaçınma	0-10 yıl arası	104	2,4904	,96537	3,580*
	11-20 yıl arası	67	2,6617	,77740	
	21-30 yıl arası	49	2,8844	,62934	
	31 yıl ve fazlası	6	3,2778	,95258	
Duygusal Bağlılık	0-10 yıl arası	104	2,9519	,80073	6,582**
	11-20 yıl arası	67	3,3075	,66636	
	21-30 yıl arası	49	3,4653	,73868	
	31 yıl ve fazlası	6	3,4667	,61536	
Toplam		226	3,0958	,79305	

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

Çizelge-11: Değişkenlerin–İş Deneyimlerine Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları

Değişkenler	İş Deneyimi	0-10	11-20	21-30	31+
Hazdan Kaçınma	0-10			*	
	11-20				
	21-30				
	31+				
Duygusal Bağlılık	0-10		**	**	
	11-20				
	21-30				
	31+				

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

Çalışanların eğitim durumlarına göre bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerinde anlamlı farklılaşmaların oluşup oluşmadığını ortaya koymak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu maksatla bireylerin eğitim durumları (1) YL-DR, (2) Lisans, (3) Lise, (4) İlköğretim olacak şekilde dört kategoriye ayrılmıştır. Farklılıkların hangi alt gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post-Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır.

Çizelge-12'deki sonuçlara göre eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşan değişken sadece iş ahlâkı boyutlarından “Çok Çalışma” [$F(3,222)= 6,796$; $p<0,001$] boyutudur. Bu sonuca göre yapılan grupların ortalamalarına ait karşılaştırmalar Çizelge-13'te görülmektedir.

Çizelge-12: Değişkenlerin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Sonuçları ve Karşılaştırması

Boyut	Eğitim durumu	N	Ort.	SS.	F
Çok Çalışma	YL-DR	6	4,4444	,62063	6,796**
	Üniversite	158	3,2215	,78432	
	Lise	60	3,5167	,77002	
	İlköğretim	2	2,6667	,47140	

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

Çizelge-13: Değişkenlerin–Eğitim Durumlarına Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Durumu	YL-DR	Üniversite	Lise	İlköğretim
Çok Çalışma	YL-DR		**		**
	Üniversite				
	Lise				
	İlköğretim				

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

Demografik faktörler olarak incelenen yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumunun bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerindeki etkileri incelemek amacıyla sorulan araştırma sorularından birincisi olan,

“İşgörenlerin Protestan iş ahlâkı değerleri yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” sorusunun cevabına baktığımızda kullanılan demografik

faktörlerden iş ahlâkı değerlerinin boyutlarını anlamlı şekilde farklılaştıran olanların yaş, iş deneyimi, eğitim durumu olduğu görülmektedir.

Hatırlanacağı üzere ikinci araştırma sorusu, *“Sağlık çalışanlarının demografik değişkenlerinden yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre duygusal bağlılık düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?”* olup cevabına ilişkin şu bulgular tespit edilmiştir;

Duygusal bağlılıkla anlamlı şekilde ilişkili bulunan demografik faktörler yaş ve iş deneyimidir. Mottaz’a (1988) göre yaşın örgütsel bağlılığa etkisi çok azdır. Meyer ve Allen’a (1997) göre ise yaş, cinsiyet, kıdem gibi demografik değişkenler ve kişilik ve değerler gibi örtük değişkenlerin duygusal bağlılıkla ilişkileri azdır. Araştırma bulgularına göre yaşa göre duygusal bağlılığı diğerlerine göre değişenler sadece 16-30 yaş ile 41 ve üzeri yaştaki iki grup işgörenler ve 31-40 yaş ile 41 ve üzeri yaştaki iki grup işgörenlerdir. Yani 51 yaş ve üzeri işgörenlerin ortalamaları (ort.=3,75) diğer en genç iki gruba göre anlamlı şekilde yüksektir (ort.=3,11; ort.=2,93).

İş deneyimlerine ile duygusal bağlılık düzeylerinin ilişkili olduğu Meyer ve Allen (1997), Steers (1977) ve Marsh ve Mannari 1977) tarafından tespit edilmiştir. Araştırma bulguları bunu doğrulamaktadır. İş deneyimleri 20-30 yıl ve 31 yıldan fazla olanların duygusal bağlılıkları 0-20 yıl arası iş deneyimi olan iki gruba göre anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.

Yapılan analizler neticesinde üçüncü araştırma sorusu olan *“Sağlık çalışanlarının demografik değişkenlerinden yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre iş tatmini düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?”* sorusuna ilişkin şu bulgular elde edilmiştir;

İş tatmini ile anlamlı şekilde ilişkili bulunan demografik faktör sadece iş deneyimidir. İş deneyimlerine göre iş tatmini incelendiğinde Sirem’in (2009) sağlık alanında hizmet veren kamu çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada 16-20 yıl arası iş deneyimi olanların iş tatmini 6-10 yıl olanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu ve bunun diğer araştırmaların sonuçlarıyla örtüştüğü belirtilmiştir. Araştırma bulgularına göre 21-30 yıl iş deneyimi olanların iş tatmini seviyeleri 0-10 yıl arası iş deneyimi olanlara göre anlamlı şekilde yüksektir.

Dördüncü araştırma sorusu ise *“Sağlık çalışanlarının demografik değişkenlerinden yaş, cinsiyet, iş deneyimi, medeni durum, öğrenim durumu, kamu*

veya özel sektörde çalışma durumlarına göre ÖVD sergileme düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde sorulmuş olup örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışanların hiçbir demografik faktörüne göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Medeni durum ve cinsiyet ile hiçbir bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

2. REGRESYON ANALİZLERİ VE HİPOTEZ TESTLERİ

Çalışmada oluşturulan regresyon modellerinde değişkenler arası doğrudan ilişkileri, bağımsız değişkenin alt boyutlarının bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde Protestan iş ahlâkı değerlerinin boyutları bağımsız değişken olarak ele alınmış ve iş tutum ve davranışları (iş tatmini, duygusal bağlılık ve ÖVD) bağımlı değişkenlerinin üzerindeki etkileri ayrı ayrı olarak incelenmiştir.

T Testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, demografik değişkenlerden bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerinde anlamlı fark oluşturmadığı tespit edilen cinsiyet, kamu veya özel sektörde çalışma durumu ve medeni durum hiyerarşik regresyona dahil edilmemiş, anlamlı fark yarattığı tespit edilen yaş ve iş deneyimi değişkenleri kontrol edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyonun birinci aşamasında regresyon analizine dâhil edilmiştir. Böylelikle anlamlı fark oluşturan demografik değişkenler kontrol altına alınarak, bağımsız değişkenlerin ayrı ayrı bağımlı değişken üzerindeki etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Elde edilen bulgularla araştırmaya konu bağımlı değişkenlerin gelecekte alacağı değeri tahmin etmek mümkün olacaktır. Hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında kontrol değişkenleri olan, yaş, ve iş deneyimi değişkenleri modele dâhil edilmiş ve kontrol altına alınmıştır. İkinci adımda bağımsız değişkenin etkisi incelenmiştir.

Regresyon analizleri yapılmadan önce bağımsız değişkenler arasında normallik, doğrusallık olup olmadığı araştırılmıştır. Doğrusallık, yordayıcı değişkenlerin standartlaştırılmış tahmini değerler ile standartlaştırılmış sapma değerleri arasındaki grafiğe bakılarak, normallik ise standartlaştırılmış hata değerlerine ilişkin grafiğe bakılarak incelenmiştir. Verilerin doğrusal olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

2.1. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin İş Tatminine Etkilerine İlişkin Bulgular

Sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin; yaş ve iş deneyimi, çok çalışma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık ve hazdan kaçınma tarafından ne kadar belirlendiğini incelemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları ise Çizelge-14'te yer almaktadır.

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, birinci gruptaki yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı katkı yaptıklarını göstermiştir [$F_{(2,223)} = 3,959, p < .05$]. Düzeltilmiş R^2 değeri 0.026'dır. Bu sonuç iş tatminindeki %2,6 oranındaki varyansın yaş ve iş deneyimi değişkenleri tarafından açıklandığını göstermektedir.

İkinci grupta iş ahlâkı değerleri olan çok çalışma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık ve hazdan kaçınma değişkenlerinin regresyona girilmesi iş tatminindeki %10,5 oranındaki ilave varyansı açıklamış ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(4,219)} = 6,646, p < .001$].

Bütün bağımsız değişkenler regresyona girildiğinde bağımsız değişkenlerden çok çalışma ($\beta = 0,177, p < 0.05$), boşa zaman harcamama ($\beta = 0,145, p < 0.05$), bağımsızlığın ($\beta = 0,192, p < 0.01$) iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Tüm bağımsız değişkenlerin iş tatminindeki %11,5 oranındaki varyansı açıkladığı bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre, " H_{1a} : İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.", " H_{1b} : İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır." ve " H_{1d} : İşgörenlerin bağımsızlık seviyelerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır." hipotezleri desteklenmiş,

" H_{1c} : İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır." hipotezi desteklenmemiştir.

İşgörenlerin Protestan iş ahlâkı değerlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

Çizelge-14: İş Ahlâkı-İş Tatmini Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	İş Tatmini					
	Model-1			Model-1		
	B	S.H.	β	B	S.H.	β
Yaş	,007	,007	,095	,007	,007	,099
İş Deneyimi	,009	,008	,105	,006	,008	,065
Çok Çalışma				,173	,064	,177**
Boşa Zaman Harcamama				,144	,068	,145*
Hazdan Kaçınma				,111	,065	,122
Bağımsızlık				,170	,059	,192**
<i>R</i>		,185			,373	
<i>R</i> ²		,034			,139	
ΔR^2		,034			,105	
Düzeltilmiş <i>R</i> ²		,026			,115	

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

2.2. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin Duygusal Bağlılığa Etkilerine İlişkin

Bulgular

Katılımcıların duygusal bağımlılık düzeylerinin; yaş ve iş deneyimi, çok çalışma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık ve hazdan kaçınma tarafından ne kadar belirlendiğini incelemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Çizelge-15'te yer almaktadır.

İş ahlâkının duygusal bağlılığa olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, birinci gruptaki yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı katkı yaptığı bulunmuştur [$F_{(2,223)} = 13,636$, $p < ,001$].

Düzeltilmiş R^2 değeri 0.101'dir. Bu sonuç duygusal bağlılıktaki %10,1 oranındaki varyansın yaş ve iş deneyimi değişkenleri tarafından açıklandığını göstermektedir.

İkinci grupta iş ahlâkı değerleri olan çok çalışma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık ve hazdan kaçınma değişkenlerinin regresyona girilmesi duygusal

bağılılıktaki %8,5 oranındaki ilave varyansı açıklamış ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(4,219)} = 5,788, p < ,001$].

Çizelge-15: İş Ahlâkı-Duygusal Bağlılık Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Duygusal Bağlılık					
	Model-1			Model-1		
	B	S.H.	β	B	S.H.	β
Yaş	,017	,006	,245**	,016	,006	,232**
İş Deneyimi	,009	,007	,109	,005	,007	,061
Çok Çalışma				,175	,060	,182**
Boşa Zaman Harcamama				,139	,064	,143*
Hazdan Kaçınma				,131	,061	,146*
Bağımsızlık				,010	,056	,012
<i>R</i>		,330			,441	
<i>R</i> ²		,109			,194	
ΔR^2		,109			,085	
<i>Düzeltilmiş R</i> ²		,101			,172	

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

Bütün bağımsız değişkenler regresyona girildiğinde bağımsız değişkenlerden yaş ($\beta=0,232, p < ,01$), çok çalışma ($\beta=0,182, p < ,01$), boşa zaman harcamama ($\beta=0,143, p < ,05$), hazdan kaçınmanın ($\beta=0,146, p < 0,05$) duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Tüm bağımsız değişkenlerin duygusal bağlılıktaki %17,2 oranındaki varyansı açıkladığı bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre; “*H_{2a}: İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.*” , *H_{2b}: İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.*” ve “*H_{2c}: İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.*” hipotezleri desteklenmiş,

“*H_{2d}: İşgörenlerin bağımsızlık düzeylerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumsuz yönde ilişkisi vardır.*” hipotezi desteklenmemiştir.

İşgörenlerin Protestan iş ahlâkı değerlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

2.3. Protestan İş Ahlâkı Değerlerinin ÖVD'na Etkilerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların ÖVD düzeylerinin; yaş ve iş deneyimi, çok çalışma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık ve hazdan kaçınma tarafından ne kadar belirlendiğini incelemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları ise Çizelge-16'da yer almaktadır.

İş ahlâkının ÖVD'na olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, birinci gruptaki yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı etki yapmadıklarını göstermiştir.

Düzeltilmiş R^2 değeri - 0.005'tir. Bu sonuç iş tatminindeki %0,5 oranındaki varyansın yaş ve iş deneyimi değişkenleri tarafından açıklandığını ancak bunun anlamlı olmadığını gösterir.

Çizelge-16: İş Ahlâkı-ÖVD Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı					
	Model-1			Model-1		
	B	S.H.	β	B	S.H.	β
Yaş	-,002	,005	-,038	,000	,005	,003
İş Deneyimi	,005	,006	,079	,002	,006	,036
Çok Çalışma				,146	,047	,205**
Boşa Zaman Harcamama				,057	,050	,078
Hazdan Kaçınma				,021	,048	,031
Bağımsızlık				,153	,044	,236**
<i>R</i>		,059			,341	
<i>R</i> ²		,003			,116	
ΔR^2		,003			,113	
<i>Düzeltilmiş R</i> ²		-,005			,092	

** p < ,01 düzeyinde anlamlı, *p < ,05 düzeyinde anlamlı

İkinci grupta iş ahlâkı değerleri olan çok çalışma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık ve hazdan kaçınma değişkenlerinin regresyona girilmesi ÖVD'daki %11,3 oranındaki ilave varyansı açıklamış ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(4,219)} = 6,970$, $p < ,001$]. Bütün bağımsız değişkenler regresyona girildiğinde bağımsız değişkenlerden sadece çok çalışma ($\beta = 0,205$, $p < 0,01$) ve bağımsızlığın ($\beta = 0,236$, $p < ,001$) ÖVD üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür.

Tüm bağımsız değişkenlerin iş tatminindeki %9,2 oranındaki varyansı açıkladığı bulunmuştur. Yapılan regresyon analizlerinin toplu sonuçları Çizelge-15'te, analizler sonucunda hipotezlerin desteklenememe durumu Tabo-16'te sunulmuştur.

Bu sonuçlara göre "*H_{3a}: İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.*" hipotezi desteklenmiş, "*H_{3b}: İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.*", "*H_{3c}: İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.*" ve "*H_{3d}: İşgörenlerin bağımsızlık seviyelerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi vardır.*" hipotezleri desteklenmemiştir.

H_{3d} hipotezi işgörenlerin bağımsızlık seviyelerinin ÖVD'ları üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi olduğu şeklinde oluşturulmuş ancak etki anlamlı ve olumlu yönde çıkmıştır. İşgörenlerin Protestan iş ahlâkı değerlerinin işgörenlerin ÖVD'ları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde ilişkisi vardır.

Çizelge-17: Hipotezlerin Desteklenme Durumu

Hipotez	Sonuç	Çizelge
H _{1a} : İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Kabul	Çizelge-14
H _{1b} : İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Kabul	Çizelge-14
H _{1c} : İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Ret	Çizelge-14
H _{1d} : İşgörenlerin bağımsızlık seviyelerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.	Kabul	Çizelge-14
H _{2a} : İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Kabul	Çizelge-15
H _{2b} : İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Kabul	Çizelge-15
H _{2c} : İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Kabul	Çizelge-15
H _{2d} : İşgörenlerin bağımsızlık düzeylerinin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkisi vardır.	Ret	Çizelge-15
H _{3a} : İşgörenlerin çok çalışma eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Kabul	Çizelge-16
H _{3b} : İşgörenlerin boşa zaman harcamama eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Ret	Çizelge-16
H _{3c} : İşgörenlerin hazdan kaçınma eğilimlerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.	Ret	Çizelge-16
H _{3d} : İşgörenlerin bağımsızlık seviyelerinin ÖVD sergilemeleri üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkisi vardır.	Ret (*)	Çizelge-16

(*) Etki anlamlı fakat olumlu yöndedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, ÖNERİLER VE SONUÇ

1. BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME

Yapı itibarıyla çok karmaşık, verdiği hizmet itibarıyla insanların en birincil ihtiyacını karşılayan, hataya toleransı sifıra yakın, uzmanlaşma seviyesi yüksek, içinde farklı sektörler barındırabilecek kadar geniş bir yapıya sahip olan sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışları üzerinde etkili olan iş ahlâkı değerlerinin etkileri incelenmeye çalışılmıştır.

İşgörenlerin iş tutum ve davranışlarından neden ve sonuçları itibarıyla en çok araştırılan iş tatmini, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri üzerinde Protestan iş ahlâkı değerlerinin etkileri incelenmiştir.

Öncelikle, Blau ve Ryan (1997) tarafından geliştirilen 12 maddelik dört boyutlu Protestan iş ahlâkı ölçeği Brislin (1986) tarafından önerilen çeviri-geri çeviri tekniği esas alınarak Türkçe'ye uyarlanmış ve yapı geçerliliği ve güvenilirliği pilot uygulama ile test edilmiştir. Blau ve Ryan (1997) tarafından önerilen dört faktörlü modelin, pilot uygulamadan elde edilen veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir.

Asıl araştırma çerçevesinde ise değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri yazında incelenerek kurulan hipotezler Ankara, İstanbul ve İzmir'de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde denenmiştir. Veriler 226 kişilik bir örneklemden toplanmıştır. İlk önce demografik değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı ve olumlu ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analizlerde bağımlı değişkenlerde anlamlı farklılık oluşturmayan demografik değişkenler hiyerarşik regresyon analizlerine dâhil edilmemiştir.

1.1. Demografik Değişikliklere Göre Farklılıkların Tartışılması

Birinci araştırma sorusunun cevabında demografik faktörlerden iş ahlâkı değerlerinin boyutları ile anlamlı şekilde ilişkili olanların çalışanların yaşı, iş deneyimi, eğitim durumu olduğu tespit edilmiştir. İş ahlâkı değerlerinin alt boyutlarının demografik özelliklere göre farklılaşmasıyla ilgili şunlar söylenebilir;

Yazında Protestan iş ahlâkının çok çalışma boyutunun yaş ile olan ilişkisine dair farklı bulgular vardır. Miller ve diğerleri (2002) yaşı yüksek olanların daha çok çalışma eğilimi gösterdiklerini bulmuşken, Smola ve Sutton (2002) ise genç nesillerin çok çalışmayı kendi değerlerinden biri olarak gördükleri tespit edilmiştir. Mevcut araştırma bulgularına göre çok çalışma ile işgörenin yaşı arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

Protestan iş ahlâkının bağımsızlık boyutu ile ilgili olarak kuramsal çerçeve bölümünde anlatıldığı üzere işe yeni giren genç işgörenlerin kendilerinin bağımsız olarak çalışabildiğini kanıtlamak istemeleri sebebiyle daha yüksek bağımsızlık davranışı gösterdikleri anlatılmaktadır (Ness ve diğ., 2010). Araştırma bulgularına göre bağımsızlık boyutunda sadece anlamlı fark 31-40 yaş arasındakiler ile 41-50 yaş arasındakilerdir. Ness ve arkadaşlarının (2010) bulgularıyla paralellik gösterecek şekilde, 41-50 yaşındaki işgörenlerin bağımsızlık davranışları 31-40 yaşındakilere göre anlamlı şekilde düşüktür. Her ne kadar ilişki anlamlı olmasa da en genç yaş grubunun bağımsızlık seviyeleri 41 yaş ve üzerinde olan iki gruptan da ortalama olarak yukarıdadır.

Protestan iş ahlâkının hazdan kaçınma boyutunu incelediğimizde yazında çok bir bulguya rastlanılmamasına karşın Mudrack ve Mason (2010) araştırmalarında hazdan kaçınma davranışı ile yaş arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Ancak araştırma bulgularına göre 51 yaş ve üzeri işgörenlerin hazdan kaçınma ortalamaları (ort.=3,15) en genç iki gruba göre anlamlı şekilde fazlalaşmaktadır (ort.= 2,51; ort.=2,49). Yani yaş arttıkça hazdan kaçınma davranışı da artmaktadır ve bu bulgu Mudrack ve Mason'ın (2010) bulgularıyla uyuşmamaktadır.

Protestan iş ahlâkı değerlerinden “boşa zaman geçirmeme” boyutunun yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelediğimizde 51 yaş ve üzeri çalışanların boşa zaman geçirmeme eğilimlerinin 31-40 yaş arasındakilere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu (ort.=3,03) tespit edilmiştir.

İş tutum ve davranışlarından iş tatmininin çalışanların yaşına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelediğimizde genelde yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığı yönünde bulgular vardır. Ancak Tutar'ın (2007) sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların demografik özelliklerinden sadece yaşın iş tatmini üzerinde negatif etkisi olduğu, yaş ilerledikçe iş tatmininin azaldığı, Sirem (2009), Yıldırım (2010) ve Taşkaya'nın (2009) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada iş tatmininin yaşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Mevcut çalışma çalışanların iş tatmininin anlamlı

şekilde farklılaştığını, 51 yaş ve üzeri çalışanların iş tatmini seviyelerinin (ort.=3,64), 16-30 yaş arasındaki (ort.=3,22) çalışanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğunu göstermiştir.

Çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelediğimizde Mottaz (1988) ve Meyer ve Allen (1997) duygusal bağlılık üzerinde yaşın etkisinin az olduğunu, (Özutku, 2008) yaşa göre duygusal bağlılığın anlamlı şekilde farklılaşmadığını, Baysal ve Paksoy'un (1999) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise yaş ile duygusal bağlılığın anlamlı ve olumlu ilişkisi olduğunu görmekteyiz. Mevcut araştırmada iş ahlakı değerleri ve iş tutum ve davranışları arasında yaşa göre farklılaşma seviyesi en yüksek ve daha anlamlı çıkan değişken sadece duygusal bağlılık olmuştur. Buna göre, sağlık çalışanlarının en yaşlı grubu olan 51 yaş ve üzeri grubun "duygusal bağlılık" düzeylerinin 16-30 ve 31-40 yaş gruplarına göre anlamlı şekilde yüksek olduğu aynı zamanda 41-50 yaş arasındaki sağlık çalışanlarının duygusal bağlılıkları 16-30 yaş arasındakilere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların Protestan iş ahlâkı değerleri ve işe karşı tutum ve davranışlarının iş deneyimlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde iş ahlâkı boyutlarından "Hazdan Kaçınma" ve iş tutum ve davranışlarından "Duygusal Bağlılık" anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İş deneyimi 20-30 yıl arası olanlar 0-10 yıl arası olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek hazdan kaçınma davranışı sergilemektedir.

İş deneyimine göre çalışanların duygusal bağlılığındaki farklılaşmayı incelediğimizde Meyer ve Allen (1997) duygusal bağlılık üzerinde iş deneyiminin etkisinin az olduğunu, Baysal ve Paksoy (1999) ise sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada duygusal bağlılıkla iş deneyimi arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Mevcut araştırma bulgularına göre 20-30 yıl arası iş deneyimi olanların duygusal bağlılıklarının 10-20 yıl arası iş deneyimi olanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmektedir.

Eğitim durumlarına göre incelendiğinde sadece Protestan iş ahlâkı değerlerinden çok çalışma boyutunun eğitim seviyeleri arasında anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiş, yüksek lisans veya doktora eğitim görenlerin üniversite ve ilköğretim öğrenimi görenlere göre çok çalışma eğilimi anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu husus yazındaki bulgularla paralellik göstermektedir. Çünkü Ness ve diğerlerine (2010) göre çok çalışma, işgörenin işin önemi ve değerlerine bağlılığından gelen bir motivasyonla amaçlarına ulaşmak ve daha iyi bir insan olmak için içinde olan inancı ifade eder. Çok

çalışmaya kendini adanmış bir birey nerdeyse karşısına çıkan her engelin üstesinden gelebilir, bireysel hedeflerine ulaşabilir ve örgütte daha iyi bir işgören olur (Miller ve diğ., 2002). Bu husus ömürleri boyunca çok çalışmaya ve amaçlara ulaşmak için engelleri aşmaya azmetmiş işgörenlerin mesleklerinde yükselerek uzmanlaştığı ve hak ettiği mevkilere geldiğini bizlere göstermiştir.

1.2. İlişkisel Bulguların Tartışılması

Yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinde gruplar arası farklılaşma yaratmayan demografi değişkenler kullanılmamış, gruplar arası farklılaşmalar sebep olanlar modele birinci aşamada girilerek etkileri kontrol altına alınmıştır.

Protestan iş ahlâkı değerleri ile iş tatmini ilişkisinde birinci modelde regresyona sokulan yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin iş tatminindeki %2,6 oranında varyansı açıkladığı ve bunun anlamlı olduğu, iş ahlâkı boyutlarının ikinci aşamada regresyona girilmesiyle iş tatmininde ilave %10,5 varyans oluştuğu ve bunun anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İş tatminine en çok etki eden iş ahlâkı boyutu bağımsızlık boyutudur. Demografik değişkenler dahil tüm bağımsız değişkenler iş tatmini üzerinde %11,5'lik bir varyansı açıklamaktadır. Furnham, (1990b) araştırmasında Protestan iş ahlâkına sahip olan işgörenlerin iş tatmininin yüksek olduğu tespit etmiştir. Bu husus Gorgievski-Duijvesteijn, ve diğerlerinin (1998), Blood'ın (1969) ve Williams ve Sandler'ın (1995) bulguları ile örtüşmektedir.

Protestan iş ahlâkı değerlerinin duygusal bağlılığa olan etkisi incelendiğinde birinci modelde regresyona sokulan yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin duygusal bağlılık üzerinde %10,1 oranında varyansı açıkladığı ve bunun anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İş ahlâkı boyutlarının ikinci aşamada regresyona girilmesiyle duygusal bağlılıkta ilave %8,5 varyans oluştuğu ve bu artışın anlamlı olduğu bulunmuştur. Bütün bağımsız değişkenlerin duygusal bağlılık üzerinde %17,2 oranındaki varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. Bulgular Morrow (1993), Oliver (1990) ve Putti ve diğerlerinin (1989) bulgularıyla örtüşmektedir.

Furnham ve Quilley'in (1989) Protestan iş ahlâkı boyutlarından bağımsızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme arasında negatif anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Ryan (2002) de aynı şekilde Protestan iş ahlâkının bağımsızlık boyutunun araştırmasına konu iki örneklemin de ÖVD'ları arasında negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. ÖVD üzerinde Protestan iş ahlâkının değerlerinin etkisi incelendiğinde ise yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin birinci modele girilmesiyle ÖVD üzerinde anlamlı bir varyans oluşturmadığı (% 0,5) iş ahlâkı değişkenlerinin ikinci

modelde regresyona girilmesiyle ÖVD üzerinde ilave %11,3 oranında varyans olduğu tespit edilmiştir. Ryan (2002) ve Furnham ve Quilley (1989)'in bulgularının aksine bağımsızlık boyutu örgütsel vatandaşlık davranışını demografik değişkenlerin etkileri kontrol edildiğinde bile en yüksek şiddette olumlu etkileyen ($\beta=0,227$, $p<,001$) boyut olduğu ortaya çıkmaktadır ve bu bulgu, Smith, Organ ve Near (1983)'in meta analiz içeren araştırmalarında değindikleri şekilde eğer yapılan işler kendi arasında birbirinden bağımsızsa iş ahlakının “bağımsızlık” boyutu ÖVD'na neden olabilmektedir. Sağlık sektöründe uzmanlaşmanın yüksek seviyelerde olması ve iş tanımlarının çok net bir şekilde yapılması elde edilen bulguların diğer sektörler göre neden farklılaştığını göstermektedir. Çok çalışma da aynı şekilde ÖVD'nda ($\beta=0,211$, $p<,001$) benzer etkiyle olumlu varyans oluşturmaktadır.

Bunun nedeni batı kültüründe bağımsızlığın çocukların yetiştirilmesinden itibaren teşvik edilmesi ve bireylerin kendi ayaklarında üzerinde durmayı bir değer olarak görmesindendir. Bağımsızlık duygusu yüksek olanlar örgütsel vatandaşlık davranışı ile anılan yardımlaşma, diğergamlık kendinden talep edilmeyen işleri yapmak gibi davranışları sergilemelerine engel olabilmektedir. Ancak doğu toplumlarında kendini bir grubun üyesi olarak hissetmek hissi daha yüksektir. Doğu toplumlarında bağımsızlık duygusu yüksek olanların örgütsel vatandaşlık davranışı da sergiliyor olması kültürlerin bağımsızlığa yüklediği anlam ile değişebilmektedir. Toplulukçu kültürler bağımsızlığı sosyal bir çerçevede vurgularlar. Bireyselleliği yüksek toplumlarda bağımsızlık özgürlük anlamında kullanılır öz bağımsızlık (self-independence) kelimesi vurgulanır (Robertson, 2000).

2. ARAŞTIRMANIN YAZINA KATKISI

Yazın incelendiğinde araştırmanın bağımlı değişkenleri olan iş tatmini, duygusal bağlılık ve ÖVD değişkenleri kullanılarak sağlık çalışanları üzerinde fazlaca araştırma yapılmıştır. Ancak konu iş ahlakının etkilerine gelince ahlak olgusunu her bir araştırmacı farklı bakış açısından ele almış ve görgül olarak ölçülemeyen sübjektif görüşlerle araştırmalarını yapmışlardır. Ahlakın kültür ve inançla da çokça anılan kavram olması nedeniyle bu araştırma konuları bazen eksenden kaymakta ve örgütsel davranış alanından farklı alanlara kayma olduğundan araştırma bulguları gelecekte değerlendirilmek ve karşılaştırılmaktan uzak sübjektif görüşler olarak kalmaktadır. Weber'in (2005) yüz yıl önce ortaya attığı iş ahlâkı değerlerini ve etkilerini hala konuşuyor ve araştırıyor olmamız buna olan ihtiyacın en güzel göstergelerinden biridir. Buna rağmen Protestan iş ahlâkı değerleri ülkemizde yapılan araştırmalarda çok kullanılan bir olgu değildir. Tamamen genel geçer ahlâk kurallarını barındıran Protestan

iş ahlâkı değerlerini ülkemizde bir araştırmada iş tutum ve davranışlarının öncülleri olarak ilk defa incelenmesi_hem araştırmacılar hem de uygulamacılara bulguların sunulması araştırmanın bir katkısı olarak kabul edilebilir.

Araştırmada ayrıca daha önce Türkçe'ye uyarlanmamış olan Blau ve Ryan (1997) tarafından geliştirilen 12 maddelik dört boyutlu Protestan iş ahlâkı ölçeği Brislin (1986) tarafından önerilen çeviri-geri çeviri tekniği esas alınarak Türkçe'ye uyarlanmış ve ayrışım ve yapı geçerliliği ve güvenilirliği pilot uygulama ile test edilmiş veri toplama araçları bölümünde ayrıntılı anlatıldığı üzere uyum iyiliği değerleri ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir.

3. ARAŞTIRMANIN UYGULAMAYA KATKISI

İş ahlâkı değerlerini yükselterek veya yüksek olanlara iş imkanı sağlayarak iş tutum ve davranışlarından iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına sahip işgörenleri bünyesinde barındırmayı başaran örgütler diğerlerine göre rekabet avantajı sağlayabilirler. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlerinin değer ve amaçlarını benimse ve örgütte örgütün bir parçası olarak kalma isteği gösterir (Gürbüz, 2006) ve duygusal bağlılık işgörenlerin özdeşliklerini, tutumlarını ve amaçlarını şekillendirerek örgütün beklentileri ile bütünleşmesini sağlar (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

Protestan iş ahlâkı değerlerinin iş tatmini üzerindeki olumlu ve anlamlı etkisinden hareketle, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti ve devamsızlığın daha düşük olduğu tespit edildiğinden (Shalley, Gilson ve Blum, 2000) yöneticilerin bu hususu göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Kişiler işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Düşüncelilik, geri besleme, iletişim, yakın yönetim gibi yönetici davranışlarının işgörenlerin iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (Brown ve Peterson, 1993). Bu bilgiler ışığında astlara yönelik farkındalık dolu bir yaklaşımla davranıp iş tatmini seviyesinin yükseltilmesi yönetici ve liderlerin görevlerindendir.

Araştırmanın uygulamaya bir diğer katkısı ise İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) bağlamındadır. Yöneticiler bu araştırmayı müteakip iş ahlâkı değerleri ile yapılan diğer araştırmalardaki bulgulardan faydalanarak işe alımlarda yapılan sınav, anket, mülakat gibi görüşmelerde iş ahlâkı değerlerini ölçmek için çeşitli yöntemler geliştirebilirler. İş ahlâkı değerlerini hangi işgören özellikleriyle bağlantılı olduğunu anlayarak işin tanımında değiştirmeye gidebilirler. Örneğin batı yazınında yapılan araştırmalarda Protestan iş ahlâkının ÖVD üzerinde anlamlı etkisi olmadığı genel olarak bilinmesine

rağmen mevcut araştırmada ÖVD'nı etkileyen tek iş ahlakı boyutu olduğu tespit edilmiştir. Bunun muhtemel sebebi olarak ise işgörenlerin işleri birbirinden ne kadar farklı ve kendi içinde özerkse düşünülenin aksine o kadar fazla ÖVD sergileyebileceği düşünülmektedir. Yöneticiler işgörenlerin görev tanımlamalarını yaparken bağımsız çalışma duygusu veren düzenlemeler yapılabilir. Örneğin işin proseürünü o işi yapan işgörenin belirlemesine ya da katkı yapmasına müsaade edilmesi gibi tedbirleri alınabilir.

Yine aynı şekilde Protestan iş ahlakı değerlerinden iş tatmininin üzerinde en çok etkisi olan boyut bağımsızlık boyutu olarak bulunmuştur. Yöneticilerin bağımsızlık hissini yaratacak önlemler alması ya da işe alımlarda bağımsızlık hissi yüksek olan bireylerin işe alınması İKY anlamında alınabilecek tedbirlerdendir.

4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

Araştırmanın kısıtlarının başında örneklem büyüklüğünün %95 güvenilirlik aralığında evreni temsil edememesinden kaynaklanmaktadır. Anketlerden geri dönüşü olmayabilecek veya işaretleme ve doldurma hataları yapılabilecek miktar daha toleranslı belirlenip ona göre fazla anket gönderilmemiş olması araştırmanın güvenilirliğini %90 aralığında bırakmıştır. Bu husus dikkate alınarak bulgular ve tartışma bölümünde bulguları sağlık sektörüne genellemekten kaçınılmıştır. Çeşitli örnekleme metotlarından kolayda örnekleme seçilmiş Ankara'daki ve İstanbul'daki veri toplama süreci araştırmacı tarafından, İzmir'deki veri toplama süreci ise araştırmacı tarafından tanınan bir sağlık çalışanı vasıtası istekli personele anketler dağıtılmış ve toplanmıştır.

İş tutum ve davranışlarından ÖVD ölçeğinin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının ,63 olması da araştırmanın kısıtlarından biridir.

Araştırma kesitsel toplanmış veri ile gerçekleştirilmiş olduğundan belirli bir zaman dilimindeki durumu yansıtmaktadır ve dolayısıyla sonuçlarla ilgili genelleme yapmak doğru değildir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Anlık verilerin toplanmış olması değişkenler arasındaki ilişkiyi de etkilemektedir. Bu da sonraki araştırmalarda boylamsal araştırma tasarımlarının kullanılmasının daha uygun olacağını göstermektedir. Araştırmanın yapıldığı dönemde sektörün ve hatta örneklemin çalıştığı yerin içinde bulunduğu çevresel şartlar, kişinin ailevi durumu ve görev yoğunluğu değişkenlere yönelik fikirlerinde farklılaşmaya sebep olabilmektedir. Farklı zaman dilimlerinde verilerin tekrar toplanması suretiyle bu kısıtların etkisi azaltılabilir. Örneklemin araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tutumları öz değerlendirme (self report) yöntemi ile ölçülmüştür.

Podsakoff, MacKenzie ve Podsakoff (2012), bu yöntemle toplanan veriler kullanılarak yapılan analizlerin değişkenler arasındaki ilişkilerde yanlılığa sebep olacağını belirtmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda çok kaynaklı veri toplanması muhtemel yanlılık hatalarını azaltacaktır.

Araştırmada daha önce Türkçe'ye uyarlanmamış olan Blau ve Ryan (1997) tarafından geliştirilen 12 maddelik dört boyutlu Protestan iş ahlâkı ölçeği Brislin (1986) tarafından önerilen çeviri-geri çeviri tekniği esas alınarak Türkçe'ye uyarlanmış ve ayrışım ve yordama geçerliliği ve güvenilirliği pilot uygulama ile test edilmiştir. Bu ölçeğin başka koşullarda ve değişik örneklem üzerinde güvenilirliğini test edilmesi yazına katkı sağlayacak ve belki de iş ahlâkı değerlerini ölçen ve daha çok Türk kültürüne hitap eden başka bir iş ahlâkı ölçeği geliştirmek için katkılarda bulunulacaktır. Örneğin Ahilik Teşkilatındaki kuralların faktör analizi ve ölçek geliştirme araştırmaları ile kültürümüze uygun bir iş ahlâkı ölçeği geliştirilebilir.

Yazın incelendiğinde araştırmanın yapıldığı bağlam ve sektöre göre bulgular değişebilmektedir. Örneğin çoğu yabancı araştırmacı yaşa göre işahlakı değerlerinin iş tutum ve davranışlarının değişmediğini bulmalarına rağmen sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışları ve iş ahlakı değerleri mevcut araştırmada yaşla anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Bu da araştırmaların farklı sektör ve iş kollarında da yapılarak iş ahlakı değerlerinin iş tutum ve davranışlarına olan etkileri incelenebilir.

5. SONUÇ

Yapılan bu araştırmayla genellikle yurtdışı yazında iş tutum ve davranışlarından iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD) etkilediği değerlendirilen Protestan iş ahlâkı değerlerinin Türkiye'deki sağlık çalışanları üzerinde geçerli olup olmadığı görgül olarak test edilmiştir.

Araştırma sonucunda Protestan iş ahlâkı değerlerinin iş tatmini, duygusal bağlılık ve ÖVD'na olan etkileri ayrı ayrı incelenmiştir. Blau ve Ryan (1997) tarafından geliştirilen 12 maddelik dört boyutlu Protestan iş ahlâkı ölçeği çeviri-geri çeviri tekniği esas alınarak Türkçe'ye uyarlanmış ve bir kurumdaki orta ve alt düzey yöneticilerden toplanan veri ile yapı geçerliliği ve güvenilirliğini pilot uygulama ile test edilmiştir.

Araştırmaya konu sağlık çalışanlarının iş tatmini söz konusu olduğunda eğitim durumu yüksek lisans veya doktora olanların, iş tatmini seviyelerinin eğitim durumları yüksek lisans ve doktora dışında kalanlara göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Bu bizi mesleki alanda kendini yetiştirmeyi ve geliştirmeyi amaç edinenlerin işinden daha çok tatmin olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları yüksek öğrenim yapmak için teşvik edilmeli, çalıştıkları alanda uzmanlaşmaları için gerekli teşvikler sağlanmalı ve önlemler alınmalıdır. Eğitim durumları ve iş ahlâkı değerlerinin iş tatminine olan ortak etkileri beraber göz önüne alındığında en yüksek etkiyi “bağımsızlık” boyutu göstermektedir. Bu da bize sağlık çalışanlarının eğitim durumu da kontrol altında tutulduğunda işinden en çok tatmin olanların işinde bağımsızlık duygusu yüksek olanların bilgi ve tecrübesiyle bu sektörde aranan kendisinin sağlık çalışanı olma özelliğini olduğunu düşünen işgörenlerin iş tatmini seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İşgörenlerin örgütle olan ilişkilerinde en çok önem verilen örgütsel bağlılık değişkeninin en anlamlı bağlılık boyutu yazında desteklenmiş olan duygusal bağlılık boyutu göz önünde bulundurulduğunda üzerinde demografik değişkenlerden sadece yaşın anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu, iş ahlâkı değerleri ile beraber düşünüldüğünde yaşın etkisi hala anlamlılığını korumakta ve iş ahlâkı değerlerinden duygusal bağlılığı en çok yordayan boyutun çok çalışma olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının ÖVD sergilemesinde hangi değişkenlerin etkili olduğuna bakıldığında hiçbir demografik değişkenin etkili olmadığı, iş ahlâkı değerleriyle beraber düşünüldüğünde ÖVD’ni en fazla yordayan iş ahlâkı değerlerinin bağımsızlık ve çok çalışma olduğu görülmektedir. Yazındaki bulguların aksine bağımsızlık boyutu ÖVD’ni anlamlı şekilde yordamaktadır. Çalışanların bağımsızlık duygusunu arttırıcı önlemler alınmalı ve bunun çalışanların duygusal bağlılıkları üzerinde etkisi olmaması hususu olumsuz bir faktör olarak değerlendirilmemelidir. Zira ÖVD sergilemelerinin örgütsel performansa etkisi de yüksektir.

KAYNAKÇA

- Acquaah, M. (2004). Human factor theory, organizational citizenship behaviors and human resources management practices: An integration of theoretical constructs and suggestions for measuring the human factor. *Review of Human Factor Studies Special Edition*, 10(1), 118-151.
- Aldag, R. J. ve Brief, A. P. (1975). Some correlates of work values. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 757-760.
- 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), 1-18.
- Altay, M. (2011). Hastane çalışanlarının işyerindeki duyguları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki : Özel sağlık kurumlarına yönelik bir araştırma (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ang, S., Ng, K.,Y. ve Goh, K. (2004). Motivational traits and self-development OCB: A dimensional and configurational analysis. In Turnipseed D., L. (Ed.). *Handbook of organizational citizenship behavior: A review of 'good soldier' activity in organizations* (265-287). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Aron, R. (2010), *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, Çev. Korkmaz Alemdar, 8. Basım, İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Arslan, M. ve Berkman, A. Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. TÜSİAD, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice* 3(4), 77-86
- Baguma, P. ve Furnham, A. (1993), The Protestant work ethic in Great Britain and Uganda, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24(4), 495-507.
- Bateman, T. S. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Becherer, R. C., Morgan, F. W. ve Richard, L. M. (1982). The job characteristics of industrial salespersons: Relationship to motivation and satisfaction. *Journal of Marketing*, 46(4), 125-135.
- Behrman, D.N. ve Perreault, W.D. (1984). A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salespersons. *Journal of Marketing*, 48(4), 9-21.
- Beit-Hallahmi, B. (1979). Personal and social components of the Protestant ethic. *The Journal of Social Psychology*, 109(2), 263-267.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88–103.

- Blau, G. (1994). Developing and testing a taxonomy of lateness behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 959–970.
- Blau, G., Paul, A. ve St. John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 298–314.
- Blau, G. ve Ryan, J. (1997). On measuring work ethic: A neglected work commitment facet, *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 435 – 448.
- Blood, M. R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53(6), 456-459.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 3(5), 307-311.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner ve J. W. Berry (Ed.), *Field methods in cross-cultural research* (ss.137-164). Beverly Hills, CA: Sage.
- Brown, S. P. ve Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77.
- Buchholz, R. (1977). The belief structure of managers relative to work concepts measured by a factor analytic model. *Personnel Psychology*, 30(4), 567–587.
- Buchholz, R. (1978). The work ethic reconsidered. *Industrial and Labor Relations Review*, 31(4), 450-459.
- Buğra, E. (2014). Sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bycio, P., Hackett, R. D.ve Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468–478.
- Chen, Y. J. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction, and organizational commitment in the international tourist hotel industry. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 11(2), 71-82.
- Cherrington, D. (1977). The values of younger workers. *Business Horizons* 20(6), 18-30.
- Cherrington, D.J. (1980) *The work ethic: Working values and values at work*. New York: Amacon.
- Churchill, G. A., Ford N. M., Hartley, S. W. ve Walker, O. C. (1985). The determinants of salesperson performance: A meta-analysis, *Journal of Marketing Research*, 22(2), 103-118.
- Churchill, G. A., Ford N. M. ve Walker, O. C. (1976). Organizational climate and job satisfaction in the salesforce. *Journal of Marketing Research*, 13(4), 323-332.
- Chusmir, L. H. ve Koberg, C. S. (1988). Religion and attitudes toward work: A new look at an old question. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), 251-262.

- Cohen, J. (1985). Protestant ethic and status attainment. *Sociological Analysis*, 46(1), 49–58.
- Colarelli, S. M., Dean, R. A. ve Konstans, C. (1987). Comparative effects of personal and situational influences on job outcomes of new professionals. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 558-566.
- Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integration theory and practice. *Academy of Management Journal*, 13(3), 471-482.
- Cooper-Hakim, A. ve Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241–259.
- Dembo, M. ve Eaton, M. (2000). Self-regulation of academic learning in middle-level schools. *The Elementary School Journal*, 100(5), 473-490.
- Demirel, D. (2013). Max Weber'in Sosyoloji Kuramı, *Turkish Studies*, 8(12), 361-369.
- Dickson, J. W. ve Buchholz, R. A. (1979). Differences in beliefs about work between managers and blue collar workers. *Journal of Management Studies*, 16(2), 235-251.
- Dubinsky, A. J. ve Skinner, S. J. (1984). Impact of job characteristics on retail salespeople's reactions to their jobs. *Journal of Retailing*, 60(2), 35-62.
- Dunham, R. B., Grube, J. A. ve Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Engel, J. W. (1988). Work values of American and Japanese men. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(3), 191-200.
- Erçömek, G. (2014). Sektörel iş ahlakı ve sağlık sektörü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan İ. (1991), *İşletmelerde Davranış*, İşletme Fakültesi Yayın No: 242, İstanbul.
- Furnham, A. (1987). Predicting Protestant work ethics beliefs. *European Journal of Personality*, 1(2), 93-106.
- Furnham, A., Bond, M., Heaven, P., Hilton, D., Lobel, T., Masters, J., Payne, M., Rajamanikam, R., Stacey, B. ve VanDaalen, H. (1993). A comparison of Protestant work ethic beliefs in thirteen nations. *The Journal of Social Psychology*, 133(2), 185-197.
- Furnham, A. ve Muhiudeen, C. (1984). The Protestant work ethic in Britain and Malaysia. *The Journal of Social Psychology*, 122(2), 157-161.
- Furnham, A. ve Quilley, R. (1989). The Protestant work ethic and the Prisoner's Dilemma Game. *British Journal of Social Psychology*, 28(1), 79–87.

- Furnham, A. ve Rajamanickam, R. (1992). The Protestant work ethic and just world beliefs in Great Britain and India. *International Journal of Psychology*, 27(6), 401-416.
- Furnham, A. ve Reilly, M. (1991). A cross-cultural comparison of British and Japanese Protestant work ethic and just world beliefs. *Psychologia*, 34(1), 1-14.
- Furnham, A. (1990a). *The Protestant work ethic: The psychology of work related beliefs and behaviors*. London: Routledge.
- Furnham, A. (1990b). A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the protestant work ethic. *Human Relations*, 43(4), 383-399.
- Goitein, B. ve Rotenberg, M. (1977). Protestantism and retrospective labeling: A cross-cultural study in person perception. *Human Relations*, 30(6), 487-497.
- Goldstein, B. ve Eichorn, R. (1961). The changing Protestant ethic: Rural patterns in health, work and leisure. *American Sociological Review*, 26(4), 557-565.
- Gorgievski-Duijvesteijn, M, Steensma, H. ve Brake, E. T. (1998). Protestant work ethic as a moderator of mental and physical well-being. *Psychological Reports*, 83(1), 1043-1050.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 81-103.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a worksite smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 288-297.
- Güler, B. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt içi çatışma arasındaki ilişki: Sağlık sektörü uygulaması (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. (2008). The Effects of Job Satisfaction and Organizational Justice Perception on Organizational Citizenship Behavior. *TODAI'E's Review of Public Administration*, 2(4), 55-86.
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi?. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39-57.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hammond, P. ve Williams, K. (1976). Protestant ethic thesis: Social psychological assessment. *Social Forces*, 54(3), 579-589.

- Herman, S. (2002). How work gains meaning in contractual time: A narrative model for reconstructing the work ethic. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2), 65-79.
- Hill, C. W. L. (2002), *International Business: Competing in the Global Marketplace*, 3rd Edition, New York, McGraw-Hill.
- Ho, R. (1984). Development of an Australian work ethic scale. *Australian Psychologist*, 19(3), 321-332.
- Hom, P. W., Katerberg, R. ve Hulin, C. L. (1979). Comparative examination of three approaches to the prediction of turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64(3), 280-290.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanın yöneticilere duydukları güvenin örgütsel adaletle ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Jackson, S. E. ve Schuler, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78.
- Joe, V. (1974). Personality correlates of conservatism. *The Journal of Social Psychology*, 93(1), 309-310.
- Jones, H.B. (1997). The Protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, 50(7), 757-779.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (2006). *LISREL 8.80 for Windows [Computer Software]*. Scientific Software International, Inc., Lincolnwood, IL.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- Kaymakçı, K. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kınran, Ş. B. (2006). İş ahlâkı ve etik değerlerin Türk işletmeciliğindeki yeri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kidron, A. (1978). Work values and organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 21(2), 239-247.
- Kim, W. C. ve Mauborgne, R. A. (1993). Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions. *Academy of Management Journal*, 36(3), 502-528.

- Kohli, A. K . (1985). Some unexplored supervisory behaviors and their influence on salespeople's role clarity, specific self-esteem, job satisfaction and motivation. *Journal of Marketing Research*, 22(4), 424-433.
- Konovsky, M. A., ve Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698-707.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior*. Pacific Grove. CA: Brooks/Cole.
- Law, S. K., Wong, C. ve Chen, X. Z. (2005). The construct of organizational citizenship behavior: Should we analyze after we have conceptualized? In D. L. Turnipseed (Ed.), *Handbook of organizational citizenship behavior* (ss. 47–65). New York: Nova Science Publishers.
- LePine, J. A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.
- Leong, F. F., Huang, J. L. ve Mak, S. (2014). Protestant Work Ethic, Confucian Values, and Work-Related Attitudes in Singapore. *Journal Of Career Assessment*, 22(2), 304-316.
- Lodahl, T. M. ve Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Luthans, F. (1994). *Organizational behavior*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Ma, Li-Chen. (1986). The Protestant ethic among Taiwanese college students. *The Journal of Psychology*, 120(3), 219-224.
- Macar, E. (2014). Sağlık çalışanlarının sağlık etiğine bakışı (Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği) (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MacDonald, A. P. (1972). More on the Protestant ethic. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 39(1), 116-122.
- Marchal, Gordon (1999) *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Maccoby, M. ve Terzi, R. (1979). What happened to the work ethic? In W. Hoffman and T.Wyly (Ed.), *The work ethic in business*. Cambridge, MA: O, G ve H Publishers.
- Major, D. A., Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T. ve Gardner, P. D. (1995). A longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes, and the moderating effects of role development factors. *Journal of Applied Psychology*, 80(3), 418-431.
- Marsh, R. M. ve Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A predictive study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

- Mathieu, J. ve Zajac, C. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- 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. ve Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace, theory research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Meyer, J. P. Stanley, D. J. Herscovitch, L. ve Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Miller, M. J., Woehr, D. ve Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and Initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489.
- Mirels, H. ve Garrett, J. (1971). Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36(1), 40–44.
- Mollahaliloğlu, S., Kosdak, M. ve Taşkaya, S. (2010). Sağlık Personeli Memnuniyet Araştırması. T.C. Sağlık Bakanlığı, Araştırma Serisi: 3, Ankara.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486–500.
- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Morrow, P. ve McElroy, J. (1986). On assessing measures of work commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 7(2), 139–145.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41(6), 467-482.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(2), 231-248.
- Mudrack, P. E. (1999). Time structure and purpose, Type A behavior and the Protestant Work Ethic. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 145.
- Mudrack, P. E. (1993). The Protestant work ethic and Type A behavior: Overlap or orthogonality? *Personality and Individual Differences*, 14(1), 261-263.
- Mudrack, P. E. ve Mason, E. S. (2010). The Asceticism dimension of the Protestant work ethic: Shedding its status of invisibility. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 2043-2070.
- Ness, R. V., Melinsky, K., Buff, C. L. ve Seifert, C. F. (2010). Work ethic: Do new employees mean new work values?. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 10-34.
- Niles, F. S. (1994). The work ethic in Australia and Sri Lanka. *The Journal of Social Psychology*, 134(1), 55-59.

- Norris, P. ve Inglehart, R. (2004), *Sacred and secular: Politics and religion worldwide*, New York, Cambridge University Press.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York:World.
- Oliver, N. (1990) Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the U.K. *Human Relations*, 43(6), 513-526.
- Oral, N. (2012). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA, Lexington Books.
- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Owens, J. (1980). Ideologies and management training. *Training and Development Journal*, 34(3), 66-70.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Parker, S. (1981). Change, flexibility, spontaneity, and self-determination in leisure. *Social Forces*, 60(2), 323-331.
- Podsakoff , P.M., MacKenzie, S.B. ve Podsakoff, N.P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Preston, J. B. ve Brown W. A. (2004). Commitment and performance of nonprofit board members. *Nonprofit Management and Leadership*, 15(2), 221-238.
- Pruden, H.O., (1969). Interorganizational conflict, linkage and exchange: A Study of industrial salesmen. *Academy of Management Journal*, 12(3), 339-350.
- Pruden, H.O. ve Reese, R. M. (1972). Interorganizational role-set relations and the performance and satisfaction of industrial salesmen. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 601-609.
- Putti, J.M., Aryee, S. ve Tan, K.L. (1989). Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*, 42, 275-288.
- Randall, D. ve Cote, J. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194–211.
- Ray, J. J. (1982). The Protestant ethic in Australia. *The Journal of Social Psychology*, 116(1), 127-138.

- Reynolds, B. ve Schiffbauer, R. (2005). Delay of gratification and delay discounting: A unifying feedback model of delay-related impulsive behavior. *The Psychological Record*, 55(3), 439-460.
- Robertson, C. J. (2000). The global dispersion of Chinese values: A three-country study of Confucian dynamism. *Management International Review*, 40(3), 253-268.
- Ryan, J. J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123-132.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Saari, L. ve Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Schaubroeck, J., May, D. R. ve Brown, F. W. (1994). Procedural justice explanations and employee reactions to economic hardship: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 455-460.
- Schneider, B. ve Snyder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Shalley C., Gilson, L. ve Blum, T. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2) 215-223.
- Shamir, B. ve Ruskin, H. (1983). Type of community as a moderator of work-leisure relationship: A comparative study of Kibbutz residents and urban residence. *Journal of Occupational Behavior*, 4(3), 209-221.
- Sirem, S. (2009). Duygusal zeka düzeyi ve iş tatmini ilişkisinin analizi: Afyonkarahisar ili kamu sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Smith, C., A., Organ, D., W. ve Near, J., P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Smith, P. C., Kendall L. M., ve Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally, Inc.
- Smola, K.W. ve Sutton, C.D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(4), 363-82.
- Snape, E. ve Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 152-159.

- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behavior from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 281-298.
- Somers, M. J. ve Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19(6), 621-634.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M. ve Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251-266.
- Steers, R. M. ve Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee absenteeism: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391-407.
- Tang, T. L-P. (1989). Factors affecting intrinsic motivation among university students in Taiwan. *The Journal of Social Psychology*, 130(2), 219-230.
- Tang, T. L-P. ve Tzeng, J. Y. (1992). Demographic correlates of the Protestant work ethic. *The Journal of Psychology*, 126(2), 163-170.
- Tarım, M., Zaim, H. Ve Torun, Y. (2015). İş ahlakı uygulamalarının hastane performansına etkisi: Kamu hastaneleri üzerine bir saha çalışması. *İş Ahlakı Dergisi*, 7(2), 121-153.
- Taşkaya, S. (2009). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalete ilişkin algılamaları ile örgüte bağlılık düzeylerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Teas, R. K. (1981). A Test of a model of department store salespeople's job atisfaction. *Journal of Retailing*, 57(1), 3-25.
- Teas, R.K., Wacker, J. G. ve Hughes, R. E. (1979). A Path analysis of causes and consequences of salespeople's perceptions of role clarity. *Journal of Marketing Research*, 16(3), 355-369.
- Turgut, M. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Türk Dil Kurumu-TDK, (b.t). 16.12.2015, http://tdk.gov.tr/index.php?option=co_m_gtsvearama=gtsveguid=TDK.GT.z 678c8d4.73610040.
- Türkiye Etik Değerler Merkezi, (2002). 16.12.2015. *Türk iş gücünün iş etiğine yaklaşımı*. <http://www.tedmer.org.tr/pps/turkisgucu2002.pps>

- Uçan, A. (2013). İş ahlâkı ve eğitim: Tezsiz işletme yüksek lisans (MBA) öğrencileri üzerinde bir alan çalışması (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M. ve Ersun, O. (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları-4, İstanbul.
- Ürek, D. (2015). Sağlık kurumlarında lider-üye etkileşim düzeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Van Eerde, W. (2003). Procrastination at work and time management training. *The Journal of Psychology*, 137(5), 421-434.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York,
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 401-410.
- Weber, M. (2005). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism* (Çev. Talcott Parsons) New York: Taylor and Francis e-Library.
- Wagner, S. L. ve Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.
- Wentworth, D. K. ve Chell R., M. (1997). American college students and the Protestant work ethic, *The Journal of Social Psychology*, 137(3), 284-296.
- Whyte, W. H. (1956). *The organization man*. New York: Simon & Schuster.
- Williams, R. (1970). *Sociology*. New York: McGraw-Hill.
- Williams, L. J. ve Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover model: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
- Williams, S. ve Sandler, R. L. (1995). Work values and attitudes: Protestant and Confucian ethics as predictors of satisfaction and commitment, *Research and Practice in Human Resource Management*, 3(1), 1-13.
- Yıldırım, S. (2010). Vardiyalı sağlık çalışanlarının uyku sorunları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. K., Altinkurt, Y. K. ve Yıldırım, H. Y. (2015). The effects of gender, seniority and subject matter variables on teachers' organizational citizenship behaviors in Turkey: A meta-Analysis. *Education ve Science*, 40(178), 285-304.
- Genel Sağlık İstatistikleri, Özet Bilgiler (2014), 16.12.2015, <http://rapor.saglik.gov.tr/istatistik/rapor/index.php>.

EKLER LİSTESİ

EK-A: Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....A-1

EK-A: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

Bu anket KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı'nda "İş Ahlakı Değerlerinin Sağlık Çalışanlarının İş Tutum Ve Davranışlarına Etkisi" adı altında yürütülen yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Anketin ana amacı sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışlarının üzerinde iş ahlakı değerlerinin etkisi ölçmektir.

Anket bilimsel bir çalışma için hazırlanmıştır. Ankete katılan kişilerin isimleri ve çalıştığı birimler sorulmamaktadır. Anket sonuçları toplu olarak değerlendirilecek, kişi ve kurum isimleri hiçbir yerde, çalışmanın hiçbir bölümünde açıklanmayacak, beyanların gizliliği prensibine riayet edilecektir.

Ankete katılarak samimi ve kıymetli fikirlerinizi paylaştığınız için teşekkürlerimizi sunarız.

Sait GÜRBÜZ
Doç.Dr.
Savunma Yönetimi ABD Başkanı
İletişim: e-posta:yilmaz1303@yahoo.com.tr

Yılmaz DİRENÇ
Yüksek Lisans Öğrencisi

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 1

1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu şirkette geçirmek beni çok mutlu eder	1	2	3	4	5
2. Bu şirketin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	1	2	3	4	5
3. Kendimi şirketimde "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum	1	2	3	4	5
4. Bu şirketin benim için çok özel bir anlamı var	1	2	3	4	5
5. Şirketime karşı güçlü bir ait olma hissim yok	1	2	3	4	5
6. İşyerinde bulunmayan çalışanların işlerine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
7. Sabahları ve öğle arasından sonra işe zamanında gelirim.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işlerde beklentilerin ötesinde çalışırım.	1	2	3	4	5
9. Gerektiğinde, fazladan mesaiye kalmaya istekliyimdir.	1	2	3	4	5
10. İş yükü ağır olan çalışanlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
11. İşlerimi yaparken fazladan mola vermem.	1	2	3	4	5
12. Şimdilik işimin beni tatmin ettiğini söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
13. Diğer insanların birçoğuna göre işimde mutlu olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. Yaptığım işi gerçekten eğlenceli bulurum.	1	2	3	4	5
15. İş günlerimin çoğunda işimi şevk ve istekle yapıyorum.	1	2	3	4	5
16. Çok çalışırsan başarılı olursun.	1	2	3	4	5
17. Yeterince çok çalışan bir kişinin daha güzel bir hayatı olur.	1	2	3	4	5
18. Çok çalışmak kişiyi daha iyi bir insan yapar.	1	2	3	4	5
19. İnsanlar dinlenmeye daha çok zaman ayırmalıdır.	1	2	3	4	5
20. Daha çok serbest zaman insanlar için iyidir.	1	2	3	4	5
21. Daha çok serbest zamanımız olsa hayat daha anlamlı olurdu.	1	2	3	4	5
22. Yalnızca kendi ayakları üzerinde durabilen insanlar hayatta başarılı olur	1	2	3	4	5
23. Kişi mümkün olduğunca diğer insanlardan bağımsız yaşamalıdır.	1	2	3	4	5

24. Tek başına durabilmek kişiyi daha üstün kılar.	1	2	3	4	5
25. Sahip olduklarını yanında götüremezsin; o halde tadını çıkar.	1	2	3	4	5
26. Kişi sahip olduğu şeyleri harcayabilmelidir.	1	2	3	4	5
27. “Ye, iç ve keyfini çıkar, yarın ne getirir belli olmaz” sözü bence.doğrudur.	1	2	3	4	5

Bölüm II

Cinsiyetiniz.	a. Kadın	b. Erkek	Eğitim durumunuz.....
Yaşınız.	Medeni durumunuz. a. Evli b. Bekar c. Dul		
Çalıştığınız kurumun/şirketin sahiplik türü	a. Kamu	b. Özel	
Toplam iş deneyiminiz	yıl		

Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

BU SAYFA BOŞ BIRAKILMIŞTIR

