

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ ETİĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BİR SAĞLIK
İŞLETMESİ ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

A. YUNUS SARIYILDIZ

İstanbul, 2016

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ ETİĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BİR SAĞLIK
İŞLETMESİ ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

A. YUNUS SARIYILDIZ

Danışman: Prof. Dr. NESLİHAN OKAKIN

İstanbul, 2016

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

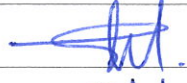
TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı ÇALIŞMA EKONOMİSİ Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi ABDURRAHMAN YUNUS SARIYILDIZ'ının ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ ETİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BİR SAĞLIK İŞLETMESİ ÖRNEĞİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 30.06.2016 tarih ve 2016-23/3 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi02/08/2016.....

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. NESLİHAN OKAKIN	
2.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. SİBEL GÖK	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. NEVİN DENİZ	
4.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. RENGİN AK	
5.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. IŞIL KARATUNA	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyad:	A. Yunus SARIYILDIZ
Anabilim Dalı:	Çalışma Ekonomisi
Program Dalı:	Çalışma Ekonomisi
Tez Danışmanı:	Prof. Dr. Neslihan OKAKIN
Tez türü ve Tarihi:	Doktora – 2016
Anahtar Kelimeler:	Örgütsel Bağlılık, İş Etiği, Etik Teoriler, Sağlık Kurumları İşletmeciliği

ÖZ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ ETİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BİR SAĞLIK İŞLETMESİ ÖRNEĞİ

Bu araştırmada örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişki incelenmiş ve 325 anketin yer aldığı bir durum çalışmasına yer verilmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi sürecinde kendilerini örgütün bir parçası olarak görebilmelerini sağlayan durumu anlatmak için kullanılmaktadır. Etik genel olarak ahlaki tutumda doğru-yanlış, iyi ya da kötü arasındaki durumu içermektedir ve bu anlayış bireylerin hareketlerine, tavırlarına ve davranışlarına yol gösteren ve alternatif faaliyetler arasındaki ahlaki durumlarına yardım eden ilkeler sunmaktadır. Araştırma kapsamında, çalışanların iş etiği algısının örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlı bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki etkisinin var olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma verileri günümüzde oransal olarak önemli bir yer tutan, bir hizmet sektörü birimi olan sağlık çalışanlarının değerlendirilmesi neticesinde oluşturulmuştur.

Örgütsel bağlılık ve iş etiği ölçeğinin geneline ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında düşük düzeyli ve pozitif anlamlı

bir ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ise iş etiğinin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ile etğin kurumsallaşma düzeyi arasındaki ilişkisine bakıldığında normatif bağlılık alt boyutu ile örtülü kurumsallaşma alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif, etğin uygulanmasının etkinliği alt boyutu ile orta düzeyli ve pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile açık kurumsallaşma alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile örtülü kurumsallaşma alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devamlı bağlılık değişkenlerinin örtülü kurumsallaşmayı anlamlı şekilde yorumladığı görülmüştür.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname: A. Yunus SARIYILDIZ

Field: Labor Economics and Industrial Relations

Programme Name: Labor Economics

Supervisor: Prof. Dr. Neslihan OKAKIN

Degree Awarded and Date: PhD – 2016

Keywords: Organizational Commitment, Business Ethics, Ethics Theories, The Management of Medical Institution

ABSTRACT

THE STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BUSINESS ETHICS: A HEALTH CARE PROVIDER

This research has examined the relationship between business ethics and organizational commitment with a case study which includes 325 surveys. Organizational commitment is used to describe the case that provides the workers to see themselves as part of the organization at the process of the realization of the objectives of the organizations. Ethics in general contains the position of moral attitude between good or bad and right-wrong and this understanding offers the principles which guide the movements, attitudes and behaviour of individuals and assist the moral positions between the alternative activities. Within this research it's been examined whether there is a correlation between employees's work ethics and organizational commitment, continued commitment and normative commitment.

Research data has been created as the result of the evaluation of the health care sector (which proportionally holds an important place nowadays and is a unit of service sector) workers.

When Pearson correlation analysis's results which are related to the overall scale of organizational commitment and work ethics have been examined it was found to be low-level positive and significant relationship between business ethics and organizational commitment. According to the Results of regression Analysis it's Been seen that there is a significant relationship between work ethics and organizational commitment..

When the relationship between the level of institutionalization of ethics and organizational commitment has been examined, it's been found that there is a moderate and positive relationship between normative commitment sub-dimension and implicit institutionalization sub-dimension and also moderate, positive relationship between normative commitment sub-dimension and the sub-dimension of effectiveness of the implementation of the ethics. It's also been found that there is an intermediate and positive, moderate relationship between the sub-dimension of emotional commitment and open institutionalization sub-dimension and there is a low level and positive, moderate relationship between continued commitment sub-dimension and the sub-dimension of implicit institutionalization. When the regression analysis results were analyzed, it's been seen that implicit institutionalization has been significantly commented by the variables of normative commitment, emotional commitment and continued commitment

ÖNSÖZ

Çalışma hayatı bugünkü bildiğimiz anlamda sanayileşme döneminde başlamış olup günümüzde değişerek devam etmektedir. O dönemin çalışma koşulları ile günümüz çalışma koşulları arasında derin farklılıklar göze çarpmaktadır. Bu farklılıklardan bir tanesi de çalışanların örgütlerin başarılarındaki önemlerinin artarak devam etmesidir. İnsan kaynaklarının önceki dönemlere göre öneminin artması, günümüzde çalışanın kendini örgüt ile özdeşleştirmesi olarak da değerlendirilebilecek örgütsel bağlılık ve iş etiği arasındaki ilişki daha da önemli hale gelmektedir. Bu çalışmayı sonuçlandırmamda görüşleri ile katkıda bulunan değerli danışman hocam Prof. Dr. Neslihan OKAKIN'a ve Doç. Dr. Sibel GÖK hocalarıma çok teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

İstanbul, 2016

A. Yunus SARIYILDIZ

İÇİNDEKİLER

ÖZ	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar	xi
ŞEKİLLER	xvi
GRAFİKLER.....	xvii
KISALTMALAR.....	xviii
GİRİŞ.....	1
1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	4
1.1. Kavram Olarak Örgütsel Bağlılık	4
1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	9
1.2.1. Tutumsal Bağlılık.....	10
1.2.1.1. Kanter`in Yaklaşımı.....	10
1.2.1.2. Etzioni`nin Yaklaşımı	13
1.2.1.3. O`Reilly ve Chatman Yaklaşımı	16
1.2.1.4. Allen ve Meyer`in Yaklaşımı	18
1.2.2. Davranışsal Bağlılık	20
1.2.2.1. Becker`in Yaklaşımı	22
1.2.2.1. Salancik`in Yaklaşımı	23
1.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	24
1.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler	24
1.3.1. Bireysel Faktörler	25
1.3.2. İş ve Role İlişkin Faktörler.....	29
1.3.3. İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler	31
1.3.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler	32
1.4. Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar.....	35
1.4.1. Duygusal Bağlılık	35
1.4.2. Devamlı Bağlılık	37
1.4.3. Normatif Bağlılık	40

1.4.4. Uyum Bağıllığı	42
1.4.5. Özdeşleşme Bağıllığı	43
1.4.6. İçselleştirme Bağıllığı.....	44
1.4.7. Ahlaki Bağıllık, Hesapçı Bağıllık ve Yabancılaştırıcı Bağıllık.....	44
1.5. Örgütsel Bağıllığın Sonuçları	45
1.5.1. Düşük Örgütsel Bağıllık	46
1.5.2. İlmli Örgütsel Bağıllık	50
1.5.3. Yüksek Örgütsel Bağıllık	52
1.6. Örgütsel Bağıllığı Artırmada İşletmelerin Rolü	53
1.7. Sağlık Sektöründe Örgütsel Bağıllık	55
2. İŞ ETİĞİ.....	58
2.1.Etik ve Ahlak Kavramları	62
2.1.1. Etik Kavramı	62
2.1.2. Ahlak Kavramı.....	68
2.2.Tarihsel Açidan İş Etiği Kavramı	72
2.3.Temel Etik Değer ve İlkeler	76
2.3.1. Adalet	78
2.3.2. Dürüstlük	81
2.3.3. Demokrasi	84
2.3.4. Sorumluluk	86
2.3.5. Hoşgörü	88
2.3.6. Saygı	89
2.4.Etik Teorileri.....	90
2.4.1. Teleolojik Etik Teorileri	91
2.4.1.1. Faydacılık	93
2.4.1.2. Etik Egoizm.....	94
2.4.2. Deontolojik Etik	96
2.4.2.1. Kant'ın Ödev Etiği	99
2.4.2.2. Adalet Teorileri	101
2.4.2.3. Erdem Etiği	102
2.5. İş Etiğinin Sınıflandırılması.....	104
2.5.1. Çalışma Etiği	104

2.5.2. Meslek Etiği	106
2.5.3. İşletmecilik Etiği.....	107
2.6. İş Etiğinde Pragmatik Yaklaşım	108
2.7. İş Etiğinin Örgütlerdeki Önemi	110
2.8. İş Yerlerinde Yaşanan Etik Sorunların Sebepleri.....	113
2.9. İş Etiğini Artırmada İşletmelerin Rolü	116
2.10. Sağlık Sektöründe İş Etiği	119
2.11. İş Etiği ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	120
3. BİR SAĞLIK İŞLETMESİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ETİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ARAŞTIRMA	126
3.1. Araştırmanın Gerçekleştirildiği Sağlık Sektörü Hakkında	126
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	130
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	131
3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	132
3.5. Araştırmanın Problemi ve Hipotezi	132
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	140
3.7. Analiz, Bulgular ve Değerlendirme.....	140
3.7.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	140
3.7.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ile ilgili Değerlendirmeleri	143
3.7.3. Katılımcıların İş Etiği ile ilgili Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular	145
3.7.4. Katılımcılara Göre Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özellikler	150
3.7.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Etiğine İlişkin Analiz, Bulgular ve Değerlendirme...	156
3.7.5.1. Faktör Analizi	156
3.7.5.1.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	156
3.7.5.1.2. İş Etiği Ölçeği	163
3.7.5.2. Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi.....	180
3.7.5.3. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	184
3.7.5.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi	184

3.7.5.3.2. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Yaş Aralıklarına Göre Değerlendirilmesi.....	185
3.7.5.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Medeni Durumlara Göre Değerlendirilmesi.....	186
3.7.5.3.4. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Eğitim Düzeylerine Göre Değerlendirilmesi.....	187
3.7.5.3.5. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi.....	188
3.7.5.3.6. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Çalışma Görevlerine Göre Değerlendirilmesi.....	189
3.7.5.4. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	190
3.7.5.4.1. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi	190
3.7.5.4.2. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Değerlendirmesi	192
3.7.5.4.3. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi	195
3.7.5.4.4. İş Etiği ve Alt Boyutların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi	197
3.7.5.4.5. İş Etiği ve Alt Boyutların Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi	199
3.7.5.4.6. İş Etiği ve Alt Boyutların Çalışma Görevlerine Göre Değerlendirmesi	201
3.7.5.5. Örgütsel Bağlılık ile İş Etiği Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	204
3.7.5.5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz Sonuçları	207
3.7.5.5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlı Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz Sonuçları	209
3.7.5.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki	212
3.7.5.6. Mediator ve Moderator Analizler	214
3.7.5.6.1. Mediator Analizler	214
3.7.5.6.2. Moderator Analizler	215

4. TARTIŞMA	217
5. SONUÇ	223
KAYNAKÇA	230
EKLER	258
1. Örgütsel Bağlılık Anketi	258
2. İş Etiği Anketi	261



TABLÖLER

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımları	7
Tablo 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	9
Tablo 3. Davranışların Bağlılık Türlerine Olan Etkileri.....	20
Tablo 4. Yüksek ve Düşük Algılanan Yeterlilik Sonucu Birey Davranışları.....	28
Tablo 5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	46
Tablo 6. Türkiye`de Yıllar İtibariyle Sağlık Kurumları	129
Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet)	140
Tablo 8. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş)	141
Tablo 9. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durumu)	141
Tablo 10. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu).....	141
Tablo 11. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışma Süresi)	142
Tablo 12. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Görev Ünvanları).....	142
Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ile ilgili Değerlendirmeleri.....	143
Tablo 14. Katılımcıların İş Etiği ile ilgili Değerlendirmelerinin Dağılımı	145
Tablo 15. Katılımcıların Etik ile ilgili Görüşlerinin Dağılımı	146
Tablo 16. Katılımcıların Kurumda Etik ile İlgili Gözlemlenen Davranışların Gerçekleşme Sıklığına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	147
Tablo 17. Katılımcıların Kurumun Etik ile İlgili Üzerinde Durduğu Konular Hakkındaki Görüşlerinin Dağılımı	148
Tablo 18. Katılımcılara Göre Yöneticilerin Etik Olmayan Kararlarında Etkili Olan Faktörlerin Dağılımı	149
Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans.....	157
Tablo 20. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri	161
Tablo 21. Örgütsel Bağlılık (Duygusal) Ölçeğinin Maddeleri ve Ortalama Puanları....	162
Tablo 22. Örgütsel Bağlılık (Devamlı) Ölçeğinin Maddeleri ve Ortalama Puanları	162
Tablo 23. Örgütsel Bağlılık (Normatif) Ölçeğinin Maddeleri ve Ortalama Puanları	163
Tablo 24. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans	164
Tablo 25. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu	165

Tablo 26. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Örtülü Kurumsallaşma Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları.....	166
Tablo 27. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Açık Kurumsallaşma Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları	167
Tablo 28. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Etiğin Uygulanmasının Etkinliğinin Maddeleri ve Ortalama Puanları.....	167
Tablo 29. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans	167
Tablo 30. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu	168
Tablo 31. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Etik-Kâr İlişkisi Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları	169
Tablo 32. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Etik Bilinç Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları..	169
Tablo 33. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Etik-Yasa İlişkisi Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları	169
Tablo 34. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans	170
Tablo 35. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu	171
Tablo 36. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Kişisel Kötü Uygulamalar Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları	172
Tablo 37. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları.....	173
Tablo 38. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Örgütsel Kötü Uygulamalar Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları.....	173
Tablo 39. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Açıklık Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları	173
Tablo 40. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans.....	174
Tablo 41. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu	175

Tablo 42. Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları.....	176
Tablo 43. Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları	177
Tablo 44. Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Açıklık, Kayırma ve Saygı Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları.....	177
Tablo 45. İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans	178
Tablo 46. İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu	179
Tablo 47. Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyinin Maddeleri ve Ortalama Puanları.....	179
Tablo 48. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları	180
Tablo 49. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları.....	181
Tablo 50. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları.....	181
Tablo 51. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları	182
Tablo 52. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları....	183
Tablo 53. İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları	183
Tablo 54. Katılımcıların Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	184
Tablo 55. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	185

Tablo 56. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	186
Tablo 57. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	187
Tablo 58. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	188
Tablo 59. Katılımcıların Çalışma Görevlerine Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	189
Tablo 60. Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Etiği Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	190
Tablo 61. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	192
Tablo 62. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	195
Tablo 63. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	197
Tablo 64. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	199
Tablo 65. Katılımcıların Çalışma Görevlerine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	201
Tablo 66. Örgütsel Bağlılık ve İş Etiğinin 5 Farklı Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	204
Tablo 67. Örgütsel Bağlılık ve İş Etiği Ölçeğinin Geneline İlişkin Korelasyon Değeri .	205
Tablo 68. Örgütsel Bağlılık ve İş Etiği Ölçeğinin Geneline İlişkin Regresyon Değerleri.....	205
Tablo 69. Örgütsel Bağlılık ile Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	206
Tablo 70. Örgütsel Bağlılık ile Etiğe Genel Bakış Açısı Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	206
Tablo 71. Örgütsel Bağlılık ile Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	206

Tablo 72. Örgütsel Bağlılık ile Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları.....	206
Tablo 73. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	207
Tablo 74. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları.....	208
Tablo 75. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlı Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Regresyon Analizi Sonuçları	209
Tablo 76. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlı Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları.....	211
Tablo 77. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Regresyon Analiz Sonuçları	212
Tablo 78. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları.....	213
Tablo 79. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolünün İncelenmesi.....	215
Tablo 80. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolünün İncelenmesi.....	216

ŞEKİLLER

Şekil 1. Etik Türleri Arasındaki İlişki	65
Şekil 2. Adaletli Bireyin Özellikleri	81
Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktoriyel Yapısı.....	160
Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı	161
Şekil 5. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolünün İncelenmesi.....	214



GRAFİKLER

Grafik 1. 2012 Yılı İtibariyle Yataklı Sağlık İşletmelerinin Bağlı Oldukları Gruplar ..	130
Grafik 2. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (İletişim Becerileri)	150
Grafik 3. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Deneyim)	151
Grafik 4. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Kurum İçi Referans).....	151
Grafik 5. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Eğitim Durumu)	152
Grafik 6. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Nüfuzlu bir tanıdık)	152
Grafik 7. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Ahlaki Değerler).....	153
Grafik 8. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Mesleki Bilgi ve Beceriler)	153
Grafik 9. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Aile İlişkileri).....	154
Grafik 10. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Mesleki Hedefler)	154
Grafik 11. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Motivasyon Düzeyi)	155
Grafik 12. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Analitik Düşünme Becerisi)	155
Grafik 13. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Sorun Çözme Yeteneği)	156

KISALTMALAR

AÇSAP	Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Hizmetleri
HSRE	Health Services Research (Sağlık Hizmetleri Araştırma)
ITO	İstanbul Ticaret Odası
NASW	The National Association of Social Workers (Sosyal Hizmet Uzmanları Ulusal Birliği)
TDK	Türk Dil Kurumu
TUSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
WHO	World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanın, işyerine karşı gösterdiği sadakati ve bunun karşılığında duygusal bir bağlılığını ifade etmek için kullanılan kavramlardan bir tanesidir (Iqbal, Tufail ve Lodhi, 2015: 1). Örgütsel bağlılık duygusuna sahip çalışanlar örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde asgari beklentilerin üzerinde bir performans göstererek gönüllü bir şekilde katkıda bulunurlar.

Örgütsel bağlılığın sağlanabilmesinde atılması gereken adımlardan ilki çalışanın işe giriş anında yapılabilmektedir. Çalışanların işe giriş döneminde örgüt ile kişi arasındaki uyum sağlanmaya çalışılmaktadır. Çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması da örgütsel bağlılık oluşturmada önemli olduğu ifade edilirken, örgütsel bağlılığı oluşturmada adalet ve tatmin faktörlerinin önemi göz ardı edilmemelidir.

Etik, kavramsal olarak, bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda bulundukları davranış biçim ve kuralları şeklinde tanımlanmaktadır. İş etiği ise, bir örgüt içerisinde neyin nasıl olması gerektiği anlamında kullanılmaktadır. Fakat burada neyin nasıl yapılması gerekliliği bir zorunluluktan ziyade ahlaki bir yargının doğru bir biçimde yapılması anlamında değerlendirilmelidir.

Bireyselleşme ve bencil hareket etme durumlarının yaygınlaşmaya başlaması etik kodlara uygun hareket etmeyi zorlaştırmaktadır. Bundan dolayı çalışanların etik dışı hareket etmelerine neden olabilecek koşulların sürekliliğini göz önünde bulundurarak her işyerinde başkalarına saygılı, diğerlerine zarar vermeyen etik davranışları benimsemiş çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Etik davranışların örgüt genelinde benimsenebilmesi için, işletmelerin sadece kar amacıyla hareket etmeleri değil, kar ile birlikte topluma hizmet amacı güttükleri de unutulmamalıdır. Çalışma hayatının tasarımının etik dışı davranışlara izin vermeyecek şekilde düzenlenmesi ile etik açıdan uygun davranışların ödüllendirilmesi de çalışanların davranışlarında etik kodlara uygun hareket etmesini sağlayacak unsurlardır.

Hasta ve yaralıların tedavisi, araştırma ve geliştirme faaliyetleri, eğitim ve toplumun sağlık seviyesinin yükseltilmesi, sağlık hizmetlerinin en önemli işlevlerini oluşturmaktadır. Sağlık alanında özellikle son yıllarda birçok tartışma yaşanmaktadır. Söz konusu tartışmalar yoğunlukla dönüşümlerin ve değişimlerin gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır. Sağlıkta

başarılı olmak için gerekli en temel nokta işgücüdür. İnsanların sağlık kurumlarından beklentilerini karşılamanın en iyi yolu, etkin bir şekilde görev yapan başarılı bir personele sahip olmak ile sağlanabilmektedir. Başarılı personele sahip olan işletmeler, mevcut personel yapısını korumak isteyecektir. Personelin istihdamının devamının sağlanmasında önemli olan faktörlerden bir tanesi de çalışanların aidiyetliklerini hissedebileceği örgütsel bağlılıktır. Bu süreçte herkesin etik davranışlara uygun hareket etmesi ya da etik açıdan uygun davranışları gösteren ve etik davranışları yaygınlaştıran çalışan sayısının artırılması önem taşımaktadır.

Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinin bir hizmet sektörü olan sağlık alanında çalışanlar tarafından yapılması, çalışma sonuçlarını değerli hale getirmektedir. Günümüzde gelişmiş olarak değerlendirilen toplumların genel özelliklerinden bir tanesi GSMH içerisinde hizmetler sektörünün yoğunluğuna bağlı olarak değerlendirilmektedir. Hizmetler sektörünün iyileştirilmesinde de hem örgütsel bağlılık hem de iş etiği önem taşımaktadır. Teorik zeminde şu ana kadar örgütsel bağlılık ile örgütsel etik davranışlar arasındaki ilişkiyi tespiti yönelik birçok benzer araştırmaların yapılmış olması araştırma konusunun önemliliğini yeterince ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmaların bir tanesinde, örgüt içerisinde etik kodların bulunduğunu düşünen çalışanların, örgütün etik değerlere sahip olduğunu da düşündükleri, diğer tarafta, örgüt içerisinde etik kodların bulunmadığını düşünen bireylerin, örgüt içerisinde etik değerlerin de bulunmadığını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Elde edilen ikinci sonuca göre ise örgüt içerisinde etik kodların bulunduğunu düşünen bireylerin, örgütsel bağlılıkları daha yüksek seviyelerdedir. Başka bir sonuca göre de etik kod farkındalığı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tamamen örgütün etik değerlere sahip olup olmadığı algısına bağlı olarak şekillenmektedir (Valentine ve Barnett, 2003).

Yapılan başka bir çalışmada etik ilkim ile örgütsel bağlılık arasında güçlü pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, etik iklim örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyerek örgüt performansının da iyileştirilmesini sağlamıştır (Ma`amor ve diğ., 2012).

Bu çalışmada amaçlanan, sağlık sektöründe çalışanlar tarafından örgütsel bağlılık ve iş etiği arasındaki ilişkinin tespiti ve bunların birbirleri üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışma genel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütsel bağlılık ile ilgili teorik bilgilere yer

verilmiştir. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen faktörler, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar, örgütsel bağlılığın sonuçları ve örgütsel bağlılığı arttırmada işletmelerin rolü hakkında detaylı bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde iş etiği hakkında teorik bilgilere yer verilmiştir. Etik ve ahlak kavramları işlendikten sonra, temel etik değer ve ilkelere değinilmiş sonrasında etik teoriler, iş etiğinin sınıflandırılması ve bölümün sonunda iş etiği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik teorik bilgilere yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise araştırmanın gerçekleştirildiği sağlık sektörünü tanıttıcı bilgiler verildikten sonra araştırma ile ilgili geliştirilen hipotez testleri sonuçları hakkında detaylı bilgiler açıklanmıştır.

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, örgütlerin başarılarını doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple birçok araştırmacı örgütsel bağlılık üzerine yoğunlaşmıştır. Sonuç olarak örgütsel bağlılığın tanımının ve özelliklerinin yanında, örgütsel bağlılık çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Araştırmacılar, örgütsel bağlılığın düzeyini belirleyen faktörleri ileri sürmüşlerdir. Çalışmanın bu aşamasında, örgütsel bağlılığın ne olduğu, sınıflandırılması, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları incelenecektir.

1.1. Kavram Olarak Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılıktan bahsetmeden önce bağlılık kavramını açıklamakta fayda vardır. Bağlılık denince akla sevgi, saygı, sadakat ve bağlı olma ifadeleri gelmektedir (TDK, 2013). Bağlılık kavramının kökeni Latince'den gelmektedir. Bağlılık “birleştirmek” anlamında kullanılmıştır (Malley, 2000: 27). Bağlılık, resmi bir kuruluşa bağlılığın duygu yoğunluğu şeklinde açıklanabilir. Gündelik hayattaki duygu durumu anlık olarak değişebilecek durumları açıklamak için kullanılırken, örgütsel bağlılık daha uzun süreyi kapsayan bir süreçten oluşmaktadır (Ashman ve Winstanley, 2006: 142). Örgütsel açıdan bağlılık kavramı, örgüt içerisindeki bireylerin çalıştıkları örgüte olan sadakatleri, bağlılıkları anlamına gelmektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, örgütsel bağlılığın hem bireyin çalıştığı örgüte olan sadakati, hem de örgüt içerisinde çalışan bireylerin birbirlerine olan sadakati anlamına gelmesidir (Yıldız, 2013: 856; Markovits, Davis ve Dick, 2007, s. 79). Örgütsel bağlılık ile iş ve görev sorumluluğunun birbirinden farklı olduğunu ifade etmek gerekir (Hallberg ve Schaufeli, 2006, s. 119). Diğer bir ifadeyle, örgütsel bağlılık sadece bireyin örgütüne sadakat göstermesi değil, örgüt içerisinde bağlılığın bir kültür olarak yerleşmiş olması anlamına gelmektedir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık örgüt içerisindeki bireylerin birbirleriyle birleşmiş bir biçimde hareket etmeleri olarak ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Wiener, 1982: 418-128). Örgütsel bağlılık, örgüt bünyesinde görev yapan bireyin örgüt ile kendi kişiliğini birleştirme derecesidir. Bireyin örgüt içerisindeki görev alma isteği örgütsel bağlılığı göstermektedir. Örgütün amaçlarının ve değerlerinin kabul edilmesi, organizasyonun faydasına olacak olan faaliyetlerde görev alma

isteği ve örgütte çalışmaya devam etme isteği örgütsel bağlılık kavramını oluşturmaktadır. Örgüt bünyesinde çalışan insanların faaliyetlerde görev alma isteği ve firmaya olan güvenleri, aktif üyeler olma istekleri, örgüt ile aynı duyguları paylaşmaları ve kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmayı istemeleri örgütsel bağlılığın sonuçlarıdır (Bogler ve Somech, 2004: 279; Langton ve Robbins, 2006, s. 10).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmalara bakıldığında Fayol'un geliştirdiği yönetimin prensiplerinin amacı da çalışanların bağlılıklarının sağlanmasını gerektirmektedir. Ayrıca Weber bürokratik yönetim sistemini kullanırken her ne kadar örgütsel bağlılık kavramını kullanmamış olsa da belirlemiş olduğu yönetim hiyerarşisi çalışanların bağlılığını gerektirmektedir. Günümüzdeki örgütsel bağlılık çalışmalarının temelini ise Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday vd. (1982) ve Meyer ve Allen (1984) gibi araştırmacılar oluşturmaktadır (Swailes, 2002, s. 156-159).

Örgütsel bağlılık, bireyin kendi çıkarlarının yanında, örgütün çıkarlarını da benimsemesi ve kendisini örgütün çıkarlarına adanmasıdır. Örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan bir birey, örgütün çıkarına olan her duruma kendisini adayacak ve örgütün çıkarına olan süreçlerde gönüllü olarak görev alacaktır. Bu durum diğer çalışanların da örgüte karşı pozitif bir tutum takınmalarında önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir (Earley, 1997, s. 98). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, kendi amaçlarının üstünde görmesi ve örgüt içerisinde gönüllü bir şekilde inisiyatif almasıdır. Hem yöneticilerin hem de çalışanların örgütün değerlerine sadık kalmalarıdır (Demirel, 2009, s. 116).

McMahon (2007)'ye göre, örgütsel bağlılık, bir insanın örgütünü, başka bir insanı seviyormuş gibi sevmesidir. Yazara göre insanlar birbirlerine sevgi duygusu beslemektedirler. Kimi durumlarda söz konusu duygu güçlü boyutlara sahip olabilmektedir. Bir insanın bünyesinde çalıştığı örgüte karşı da bu şekilde bir sevgi beslemesi gerekmektedir. Yazar ayrıca, yukarıda da belirtildiği üzere, bireyin sadece çalıştığı örgütü değil, örgüt içerisinde görev yapan diğer insanları da sevmesinin gerektiğini belirtmektedir. Örgütsel bağlılık ile çalışanlar arasındaki ilişki birbiriyle bağlantılıdır (McMahon, 2007, s. 1). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütüne sadece sadık olması değil, örgütü ve örgüt çatısı altında bulunan insanları değerli görmesidir.

Örgütsel bağlılık, iş tatmini ile de bağlantılı olan bir kavramdır. Örgütsel bağlılığa sahip olan bir birey, işini severek yapmaktadır. Bu durum, hem bireyin mutlu olmasını hem de performansının daha yüksek olmasını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte ve yakın çevresine olan tutumlarını da şekillendirmektedir (Shore ve Martin, 1989, s. 624; Currivan, 2000, s. 497; Jawahar, 2006, s. 213; Urhan, 2014, s. 115).

Örgütsel bağlılığın doğası gereği, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt içerisinde ortak hedefe sahip olacaktırlar. Örgütsel güven, aslında örgüt ile çalışan arasındaki duygusal bir bağlıdır. Örgüt bünyesinde çalışan bireyler, örgütten destek gördüklerinde örgüte karşı bağlılık duygusu geliştireceklerdir. Bireyler, örgütten kendilerine ne kadar iyi durum gelirse, örgüte karşı o derecede olumlu dönüş vereceklerdir. Bu süreçte liderlik pozisyonunda yer alan kişilerin çalışanların bağlılıklarını sağlayıcı uygulamaları benimsemeleri gerekir (Aslan, 2008, s. 163; Avolio vd., 2004, s. 953).

Günlük faaliyetlerde, çalışan bir kişinin, bünyesinde çalıştığı firmaya olan bağlılığı, faaliyetlere olan katılımı ve örgüte karşı olan olumlu tutumları örgütsel bağlılıkla ilişkili süreçlerdir. Örgütsel bağlılığın literatürde yoğun bir biçimde incelenmesi şirketler için olan önemi nedeniyledir. Şirketler açısından bakıldığında, örgütsel bağlılık çalışanların şirket içerisindeki performanslarının beklenenin üstünde olmasını ve daha iyi iş bulunduğunda bireyin işten çıkmamasını sağlamaktadır (Stup, 2006, s. 2). Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak birçok tanım yapılmaktadır. Fakat söz konusu tanımlar temelde bireyin kendisi ile örgüt arasında olumlu duygusal ilişkiler kurması anlamına gelmektedir. Tablo1, örgütsel bağlılık hakkında yapılan farklı tanımları ve söz konusu tanımların yazarlarını listelemektedir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütsel Bağlılık Tanımı	Yazar
Kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücü	Leong ve diğerleri, 1996
Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması	Davis ve Newstrom, 1989
Kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi	Schermerhorn ve diğerleri, 1994
Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı	Weiner, 1982
Kişinin kimliğini örgüte iliştiren, örgüte karşı takınılan bir tutum veya yöneliş	Sheldon, 1971
Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleri	Hall ve diğerleri, 1970
Örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütün	Dubin, 1975

Kaynak: Torun, G. S. (2012). “Örgüt Kültürünün Çalışan Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma”. **Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı**, Yayın No: 724, Ankara.

Örgütsel bağlılık duygusunun yüksek olması, bireylerin örgütün bir üyesi kalmaya devam etmeyi istemelerini sağlamaktadır. Bu süreçte bireyler örgütün amaçlarını severek ve isteyerek benimsemektedirler. Örgütsel bağlılık, bir kavram olarak incelendiği gibi bir anlayış olarak da değerlendirilmelidir. Bir anlayış olarak örgütsel bağlılığa sahip olan birey için çalışmak ve örgüte fayda sağlamak bir iş değil, bir istek haline gelecektir. Bireyin örgüte olan bağlılığını gösteren örgütsel bağlılık içgüdüsel bir duygu halini alacaktır. Memurun görevine ya da askerin yurduna olan sadakati ile açıklanabilen bağlılık ifadesi örgütsel açıdan değerlendirildiğinde çalışanın örgüte bağlılığını ifade etmektedir. Bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü anlatmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 38-39).

Örgütsel bağlılıkla ilgili çok sayıda çalışma yapılmasının bir sonucu olarak çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Tanımlamaların incelenmesi sonucunda, örgütsel

bağlılık tanımlarının üç tane boyutunun olduğu görülmektedir. Söz konusu üç boyut Tella ve diğerleri (2007) tarafından şu şekilde sıralanmaktadır (Tella ve diğerleri, 2007, s. 6):

- Bünyesinde görev aldığı örgütün sürekli bir parçası olarak kalmaya devam etme isteği,
- Örgütün faydasına olacak olan tüm aktivite ve görevlerde daha fazla görev alma isteği,
- Örgütün amaçlarını ve değerlerini tam olarak benimseme ve doğruluklarını savunma

Örgütüne bağlı olan bireyler için, yukarıda da belirtildiği üzere, örgüt içerisindeki görevleri zevkle yapılmakta ve kendilerine gelen emirler gönüllü bir biçimde yerine getirilmelidir. Örgütsel bağlılık duygusuna sahip olan bireyler kendilerine gelen emirleri birer emir olarak görmeyip, zevkle yapılan aktiviteler olarak görecektirler. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler ayrıca örgüt için gerekli olan davranışları gösterirken üst düzey performans sergileyeceklerdir. Bağlılık gösteren çalışanlar içsel bir biçimde güdülenmektedirler. Örgütsel bağlılık duygusuna sahip çalışanların başarılı bir şekilde faaliyet göstermelerinin kaynağı, birilerinin onları denetlemesi değil, kendi içlerinde faaliyeti başarılı bir şekilde gerçekleştirmeyi istemelerindendir (Becker, 1960).

Örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu birçok kavram bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde çeşitli kavramların örgütsel bağlılığı etkilediği ya da örgütsel bağlılıktan etkilendikleri rahatlıkla görülmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan kavramları şu şekilde sıralamak mümkündür (Bayram, 2005, s. 125):

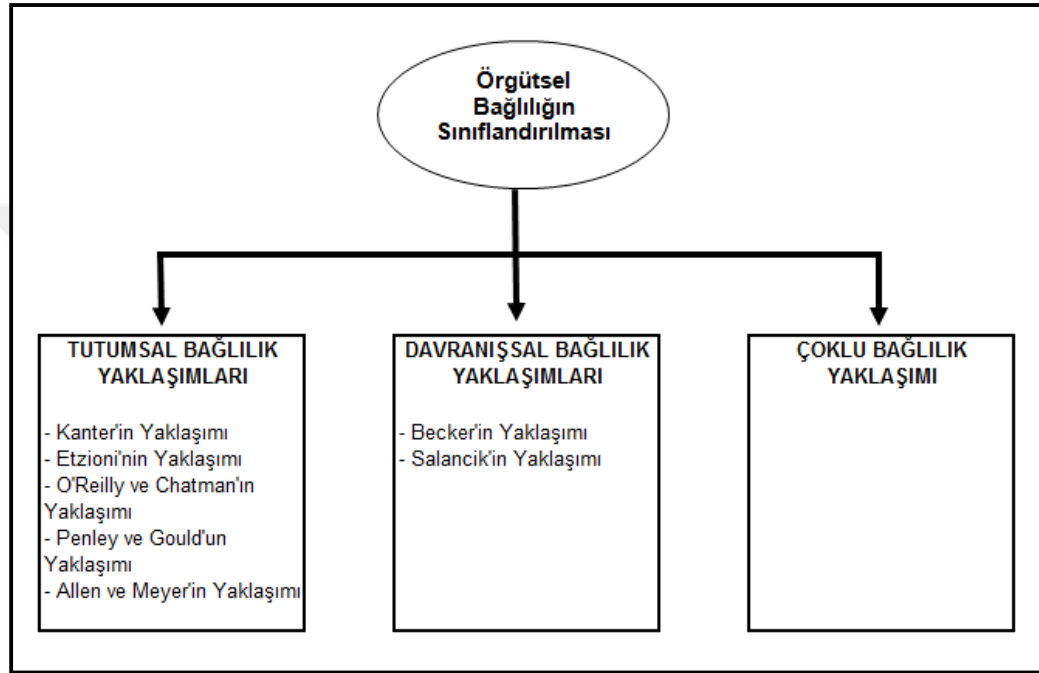
- Olumsuz ilişkili kavramlar: işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri,
- Tutum, duygusal ve bilişsel kavramlar: iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans
- İş ve role ilişkin kavramlar: özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı
- Kişisel özelliklere bağlı kavramlar: yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim

Buraya kadar olan ifadelerden anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılık çalışanın örgütü sevmesi, örgütün çıkarlarını düşünmesi ve örgütün bir parçası olmaya devam etme isteğidir. Özkaya ve diğerlerine (2006, s. 78), göre örgütsel bağlılık; değerlerin uluslararasılaşması ve örgütün amaçları ile bütünleşme ile ilgili bir kavram olarak, örgüt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak tanımlanmıştır.

1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık sınıflandırılırken, literatürde üç farklı grup oluşturulduğu görülmektedir. Bunlar tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımı olarak gruplandırılmaktadır. Tablo 1, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasını göstermektedir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Kaynak: Hüseyinklioğlu, B. (2010). **Bireysel Değerler Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Tablo 2’de de görüleceği üzere, örgütsel bağlılığın sahip olduğu sınıflandırmada üç grup bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan Tutumsal bağlılık kendi içerisinde beş yaklaşıma sahiptir. Tutumsal bağlılık, iş gören ile örgütün arasındaki duygusal bağlılıktır. Burada iş görenin örgüte karşı sahip olduğu tutumlar ön plana çıkmaktadır. Davranışsal yaklaşımda ise, iş görenin bağlılığı örgütün kendisine değildir. Bu aşamada da birey örgüt içerisinde uzun süreli çalışmaktadır. Fakat bireyin sahip olduğu bağlılık duygusu örgüte değil, gerçekleştirdiği faaliyetlerdir. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise, bireyin örgüte ya da faaliyete değil, fazla sayıda özelliğe bağlılık duygusu geliştirmesi söz konusudur. Bireyin paydaşlara, müşterilere, örgüte, faaliyetlere, görevine ve benzeri çok sayıda unsura bağlılık göstermesi çoklu bağlılık yaklaşımı olarak ifade edilmektedir.

1.2.1.Tutumsal Bağlılık

Yukarıda da ifade edildiği üzere, örgütsel bağlılık birey ile örgüt arasındaki duygusal ilişki nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bir bireyin, örgüte olan bağlılığı belirli davranışları göstermesini sağlayacaktır. Tutumsal bağlılık kapsamında bir bireyin örgütsel bağlılık duygusunun gelişmesi sonucunda bireyin devamsızlık göstermeme, örgüt yararına çaba gösterme gibi davranışlar geliştirmesi olası hale gelmektedir (Gönen, 2007, s. 45).

Tutumsal bağlılık, birey ile örgütün bütünleşmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Burada birey örgüt ile bütünleşmekte ve örgütün faaliyetlerine katılımı yükselmektedir. Bu bağlılık türünde işgören ile örgütün birbirleriyle olan ilişkileri doğrudan olumlu yönde etkilenmektedir. İnsanların örgüte karşı tutumlarında bağlılığın oluşmasında, örgütün hedefleri ile bireyin hedefleri arasında bir koordinasyonun bulunması önemlidir. Hem örgütün hem de bireyin hedefleri birbirleriyle uyumlu olmak durumundadır. Zira tutumsal bağlılıkta, birey ile örgüt arasındaki ilişkilerin duygusal olarak olumlu gelişmesi, bireyin örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesi ve kendisini örgütün bir parçası görmesi önemlidir. Bu sebeple, örgütün amaçları ile bireyin sahip olduğu amaçların örtüşmesi tutumsal bağlılığın oluşmasında önemli rol oynamaktadır (Boylu, 2007, s. 56).

Tutumsal bağlılık kendi içerisinde beş temel yaklaşıma sahiptir. Kanter'in Yaklaşımı, Etzioni'nin Yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı, Penley ve Gould Yaklaşımı ve Allen ve Meyer Yaklaşımı olarak gruplandırılan bu yaklaşımlardan bahsetmek yararlı olacaktır.

1.2.1.1. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter (1968)'e göre bağlılık bireyin deneyimleriyle ilgili bir durumdur. Kanter'e göre insanların beklentileri ile ortamın özelliklerinin örtüşmesi gerekmektedir. Söz konusu beklentiler ile çalışma ortamının özellikleri örtüştüğünde bireylerin örgütsel bağlılık seviyelerinin artması olağan bir hale gelecektir. Zira böyle bir durumda örgütün beklentileri çalışanlar tarafından benimsenecektir. Örgütün sahip olduğu beklentilerin çalışanlar tarafından benimsenmesiyle çift taraflı bir kazanım durumu ortaya çıkar. Bir tarafta çalışanların performansı artarken örgüt kazanır, diğer tarafta çalışanlar örgüte bağlılık duygusu geliştirdikleri için işlerini severek, zevk alarak yapacaklardır (Kanter, 1968, s. 499).

Kanter yaklaşımında birey duyguları ve etkinliği ile grupla arasında duygusal bir bağ oluşturmaktadır (Kanter, 1968). Kanter'e göre bağlılık fayda ve maliyetle de ilişkilidir. Buna göre örgüte devam edildiğinde elde edilen fayda ve örgütten ayrılma durumunda oluşan maliyet dikkate alınmalıdır. Kanter yaklaşımına göre birey örgütle çalışmaya devam ediyorsa, karşılığında ücret artırımını ya da terfi gibi ödüllere sahip olmak durumundadır. Ücret ya da diğer ödül türlerine sahip olan bir bireyin, işini değiştirdiğinde aynı şartlara sahip olamayacağını düşünmesi, örgüte olan bağlılığının artmasını sağlayacaktır (Arslan, 2007, s. 164).

Kanter'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, bireyin sadakatini ve enerjisini, içerisinde görev yaptığı sosyal düzene adanması gerekmektedir. Burada bireyin sahip olduğu istek ve ihtiyaçlarını içerisinde görev yaptığı sosyal düzenle karşılayabilmesi önemlidir. Bireyin kişiliği ile örgüt içerisindeki sosyal ilişkiler birbiriyle uyumlu olmalıdır. Aynı şekilde, örgütlerin de beklentileri birey tarafından karşılanmalıdır. Bireyde olduğu üzere, örgüt içerisindeki sosyal sistemin de belirli beklentileri ve gereksinimleri bulunmaktadır. Çalışanların, örgütün sahip olduğu beklentileri yerine getirmeleri için, onların da örgütü sevmeleri, benimsemeleri ve örgüte karşı bağlılık duygusuna sahip olmaları gerekmektedir (Kanter, 1968). Kanter yaklaşımında görüleceği üzere karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Burada hem bireyin beklentilerinin örgüt tarafından, hem de örgütün beklentilerinin birey tarafından karşılanması önem arz etmektedir.

Kanter (1968), gerçekleştirdiği çalışmalarda örgütsel bağlılığı belirli özelliklere göre ayırmaktadır. Söz konusu çalışmalarda yazar genel olarak devam bağlılığı (continuance commitment) ve kenetlenme bağlılığı (cohesion commitment). olmak üzere iki bağlılık çeşidinden sıklıkla bahsetmektedir (Kanter, 1968).

Devam bağlılığı içerisinde özveri ve yatırım unsurları önem taşımaktadır. Özveri, örgüt içerisinde çalışan bireyin, o örgütün bir parçası olması karşılığında bazı şeylerden feragat edebilmesi anlamına gelmektedir. Örgüt içerisinde görev yapan kişinin özverili bir şekilde davranmaya başlamasıyla beraber sahip olduğu örgütsel bağlılık düzeyi artacaktır. Özverili davranmanın bir sonucu olarak, çalışan gözünde örgüte olan bağlılık bozulmaması gereken bir olgu halini almaktadır. Yatırım ise örgüt ve çalışan arasındaki çıkar ilişkisine dayanmaktadır. Yatırım durumunda işgörenin örgüt için bazı kaynaklarını kullanması söz

konusudur. Bireyin kendi kaynaklarını örgüt için kullanmasıyla beraber, iş görenin kazancı ilerleyen dönemlerde artacaktır (Özden, 2007, s. 51-52).

Örgütsel gücün daha üretken formlarının artması için bireylerin güçlerinin ve sorumluluk alma isteklerinin birleştirilmesi gerekmektedir. Kanter (1983)'e göre bireylerin toplanarak iyi bir ekip oluşturdukları ve tamamen samimi bir şekilde örgüte bağlandıkları durumlarda, en zor projelerin ve iş süreçlerinin bile başarıyla sonuçlanmaması için hiçbir neden yoktur (Kanter, 1983).

Devama yönelik bağlılıkta bireyin kendisini örgüte düzenli olarak adanması kesinlikle vazgeçilmezdir. Burada devamlılık bir prensiptir. Kişi, örgütün sürekliliğine kendisini adanmış durumundadır. Zaten devam bağlılığı bir çalışanın örgütün sürekliliğine kendisini adanmış şeklinde tarif edilmektedir (Gül, 2002, s. 42).

Devama yönelik bağlılıkta birey sadece isteyerek değil, mecburiyetten de örgütte kalmaya devam etmek durumundadır. Olası maddi kayıplar bireyin örgütün bir üyesi olarak kalmaya devam etmesini sağlamaktadır. Bir bireyin, örgütten ayrılması durumunda maddi kayıplarla karşı karşıya kalacağını düşünmesi, o kişiyi örgütün üyesi olarak kalmaya zorlayacaktır. Kimi insanlar, başka bir iş bulamayacakları düşüncesiyle ya da bulacakları işin kendi istedikleri özelliklere sahip olmayacağını düşünmeleri nedeniyle örgütte kalmaya devam etmektedirler (Demirel, 2009, s. 116).

Devam bağlılığına ek olarak, kenetlenme de örgütsel bağlılık için son derece önemli bir bağlanma türüdür. Kenetlenme bağlılığı bir nevi birleşmedir. Kenetlenme bağlılığı kişinin gruba ve gruptaki diğer ilişkilere olan bağlılığını ifade etmektedir. Kenetlenme bağlılığında gruba karşı olumlu duygusal hisler bulunmaktadır. Kenetlenme bağlılığında kişinin gruba karşı duygusal açıdan bir tatmin hissi oluşması gerekmektedir. Kenetlenme bağlılığında birey gruptaki diğer insanlara karşı olumlu tutumlar geliştirmiş ve olumlu ikili ilişkiler sağlamıştır. Kişide oluşan psikolojik tatmin sonucunda bağlılık artacaktır. Grup üyelerinin arasında sıkı bir bağlılık oluşması durumunda, bireylerin gruba karşı bir bütün olarak bağlılık göstermeleri sağlanacaktır. Böyle iş ortamlarında, grup içi sorunlar, kıskançlıklar ve benzeri istenmeyen ortamlar bulunmayacaktır. Bir örgüt içerisinde birlik ve beraberliğin olması, o örgütü çok daha güçlü bir hale getirecektir (Samadov, 2006, s. 77).

Kenetlenme bağılılığında, birey çalışma arkadaşları için kendi çıkarlarından feragat edebilmektedir. Gül (2002), kenetlenme bağılığını tarif ederken önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma (Gül, 2002, s. 42) ifadelerini kullanmaktadır.

1.2.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık konusunda dikkate değer çalışmalar ortaya koyan araştırmacılardan biri de Etzioni'dir. Yazar, özellikle örgütün amaçları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Etzioni (1960)'a göre örgütsel amaçlar birçok farklı fonksiyonu ortaya çıkarmaktadır. Bir örgütün amaçları, örgütün bütün faaliyetlerini şekillendirilen ve atılan tüm adımları belirleyen faktörlerdir. Dahası, bir örgütün amaçları aynı zamanda o örgütün varlık sebebidir (Etzioni, 1960, s. 257).

Etzioni, örgütlerin faaliyetlerini amaçların belirlediğini ileri sürerken, yine örgütlerin faaliyetleri ile örgütsel bağlılık arasında bir bağ kurmaktadır. Yazara göre örgütler iki grupta toplanabilirler. Bunlardan biri sosyal hareket toplumları iken diğeri aktif toplumlardır. Sosyal hareket toplumları ile aktif toplumlar arasındaki fark, aktif toplumların sosyal hareket toplumlarında bulunan fikir birliği ve bağlılığı dengelemelerine daha az sahip olmalarıdır. Diğer bir ifadeyle, yazara göre sosyal hareket toplumlarında ciddi bir fikir birliği ve bağlılık bulunmaktadır (Etzioni, 1968).

Etzioni (1975)'e göre, bireyin örgüt içerisindeki üyeliğinin devam ettirilmesi ve desteklenmesi için örgütün de bazı adımlar atması gerekmektedir. Örgüt, bireyden belirli davranışları beklerken, kendisi de bireyin belirli beklentilerine cevap verebilmelidir. Bu beklentiler ahlaki ve çıkarıcı bağlılık şeklinde olmak üzere kendini değişik şekillerde ifade edebilmektedir (Etzioni, 1975).

Ahlaki bağlılıkta örgüte karşı olumlu bir yöneliş söz konusudur. Burada çalışan, örgütün sahip olduğu değerleri benimsemektedir. Çalışanın sahip olduğu değerler ile örgütün sahip olduğu değerler arasında farklılık bulunmamaktadır. Ahlaki bağlılıkta ödül ve ceza gibi unsurlar ikinci planda kalmaktadır. Burada birey örgütün normlarını içselleştirdiği için motivasyon kaynağı kendi benliğidir. Ahlaki bağlılıkta birey için örgüt içerisindeki görevi son

derece önemlidir. Bu işi yapmak için herhangi bir ödül ya da yapılmaması durumunda herhangi bir ceza söz konusu değildir. Kişiyi istenilen davranışlara yönlendiren şey, bireyin yaptığı iş ve yer aldığı örgüte verdiği değerdir (Gül, 2002, s. 43).

Hesapçı bağıllık olarak da anılan çıkarıcı bağıllıkta örgüt ile birey arasında karşılıklı çıkar durumu söz konusudur. Çıkarıcı bağıllık, karşılıklı bir alışveriştir. Birey, elde ettiklerinin bir karşılığı olarak örgüte karşı bağıllık duygusu geliştirmektedir. Hesapçı bağıllıkta bireyin kazançları önemlidir. Yazara göre birey ne derecede çıkar elde ederse, ortaya koyacağı verimliliğin boyutu da o derecede yüksek olacaktır. Bireyin elde ettiği kazanımlar onun örgüte olan bağıllığını belirleyecektir (Etzioni, 1961).

Çıkarıcı bağıllık ile ahlaki bağıllık arasındaki en önemli farklardan biri, çıkarıcı bağıllığın ahlaki bağıllığa oranla daha az yoğunluğa sahip olmasıdır. Burada bireyin çıkarları önemlidir. Çıkarların karşılanmadığı durumda bağıllık kolaylıkla ortadan kalkacaktır çünkü ahlaki bağıllıkla kıyaslandığında bağıllık yoğun değildir. Diğer bir ifadeyle, önceki sayfalarda Kanter tarafından da belirtildiği üzere, örgüt ile çalışan arasında bir alışveriş söz konusudur ve bu alışveriş kapsamında ortaya çıkan bağıllık türüne çıkarıcı bağıllık denmektedir. Bireyin bir günde ortaya çıkaracağı işin miktarı ile kendisine verilen karşılığın miktarı doğru orantılı olmaktadır (Gül, 2002, s. 43).

Çıkarıcı bağıllık bir nevi ticaret olarak görülebilir. Örgüt ile bireyin birbirlerinde elde ettikleri kazanımların sonucu olarak birbirlerine olan bağıllıkları görülmektedir. Örgüt açısından bakıldığında çalışanın verimli ve faydalı olması gereklidir. Çalışan açısından bakıldığında da örgütün onun menfaatlerini ve beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Sonuç olarak birey elde edeceği kazanımlar ya da ödüller sebebiyle örgüte karşı o oranda bir bağıllık göstermektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 43).

Çıkarıcı bağıllıkta, bireyin örgütün bir parçası olarak kalmaya devam etmesi, elde ettiği kazanımların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Burada bireyin örgütte kalma isteğinde herhangi duygusal bir gerekçe bulunmamaktadır. Etzioni (1961), gerçekleştirdiği çalışmada çıkarıcı bağıllığın örgütün bir parçası olarak kalma isteğine indirgenemeyeceğini belirtmektedir (Etzioni, 1961).

Ayrıca Etzioni'ye göre örgüt ile birey arasında maddesel bir yakınlaşma söz konusudur. Aslında birçok çalışan için çıkarıcı bağlılıktaki örgüte olan sadakat daha güçlüdür. Örgüt içerisinde çalışma sebebi kariyer ve değerleri benimseme gibi duygusal sebeplerden ziyade para kazanma gibi maddi sebeplere dayalı bireylerin örgütte kalmalarının devam etmesi elde edilen kazanımlarla bağlantılıdır (Etzioni, 1961). Çıkarıcı bağlılıkta örgüt üyesi olarak kalmaya devam etme durumu ile ahlaki bağlılıktaki örgütte kalmaya devam etme durumu birbirinden tamamen farklıdır.

Etzioni tarafından ileri sürülen bir diğer bağlılık olan yabancılaştırıcı bağlılık örgüte karşı etkin bir bağlılığın oluşması anlamına gelmektedir. Etzioni yabancılaştırıcı bağlılığın etkinliğinin otorite ile bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Yazara göre yabancılaştırıcı bağlılıkta iş yeri bir çalışma ortamından ziyade bir askeri kamp ya da bir hapisane gibidir. Burada kurallar ve yapılması gerekenler bellidir (Etzioni, 1961).

Etzioni yabancılaştırma (alienation) kavramını Karl Marx'tan almıştır. Yabancılaştırıcı yaklaşımda bireylerin yetkileri sınırlıdır. Örgütü değiştirmek ya da bazı şeyleri kontrol altında tutmak imkansızdır. Yabancılaştırıcı bağlılıkla bağlanmış bir bireye ödül ve cezalar sistemin bir gereği gibi görünmektedir. Bu tür çalışanlar için başarı ya da başarısızlıktan ziyade sisteme uygun davranıp davranmamak çok daha önemlidir. Birey kendisinde herhangi bir kontrol hissetmemektedir. İnisiyatif almak kesinlikle doğru değildir (Etzioni, 1961).

Tüm bunlara ek olarak, Etzioni gerçekleştirdiği çalışmalarında bireylerde örgütsel bağlılığın oluşmasını sağlayan çeşitli güçlerin varlığından bahsetmektedir. Yazara göre üç tane güdüleyici unsur kişileri örgütsel normlara ve örgütün beklentilerine uygun davranmaya sevk etmektedir. Bunlar cezalandırıcı güç, ödüllendirici güç ve sembolik güçtür. Söz konusu güç türleri şu şekilde açıklanabilir (Etzioni, 1961):

- Cezalandırıcı Güç: Örgütsel norm ve beklentilere riayet edilmediğinde uygulanacak olan cezalarla veya verilebilecek cezalarla korkutma ile ilgilidir. Üyelerin kendilerinden beklenen ve örgütsel normlarla uyumlu olması istenilen davranışlarının, beklentilere cevap vermemesi halinde karşılaşacağı tepkilerle ilgili güçtür.

- Ödüllendirici Güç: Cezalandırıcı gücün aksine kişinin davranışlarıyla beklentilerinin uyumlu olması halinde ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde ödüllendirici güç, ücret, ikramiye, prim, ücretli izin gibi ödüllerin kontrol ve dağıtımına dayanır.
- Sembolik Güç: Diğer güç türlerinden farklı olarak kabul görme, saygı gösterilme ve prestij gibi sembolik ödüllerin kontrolüne dayanır. Bu üç tür güç, örgütteki uyum sistemini oluşturmaktadır.

Bu bölümde Etzioni Yaklaşımı ile birlikte Penley ve Gould Yaklaşımının aynı başlık altında incelenmesi faydalı olacaktır. Zira söz konusu yaklaşımlar birbirine oldukça yakındır. Aralarındaki tek fark, Penley ve Gould'un, Etzioni'nin modelinin karmaşık olduğu için dikkat çekmediğini iddia etmesidir. Penley ve Gould (1988)'e göre çalışanların emeklerini örgütün çıkarları çerçevesinde harcadıkları örgütsel bağlılık bireylerin çalıştıkları örgüt hakkındaki bilgileri ile ilişkilidir. Yazarlara göre birey ne derecede öğreniyor ve ne kadar kendini geliştirebiliyorsa, o derecede bağlılık gösterecektir (Penley ve Gould, 1988).

Penley ve Gould (1988)'e göre örgütsel bağlılığın iki temel türü bulunmaktadır. Bunlar enstürmental bağlılık ve etkili bağlılıktır. Enstürmental bakış açısından bakıldığında, bireyin sahip olduğu ücret ve terfi gibi kazanımlar kişinin örgütsel bağlılığını ortaya çıkarmaktadır. Etkili bağlılık ise, herhangi bir maddi ceza ya da kazanımdan uzak bir biçimde, bireyin psikolojik olarak örgüte olan tutumuyla ilişkilidir (Penley ve Gould, 1988).

1.2.1.3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986)'ya göre örgütsel bağlılığın temelinde bireyin örgüte karşı olan tutumları bulunmaktadır. Fakat yazarlar, bireyin örgüte karşı olan tutumlarından ziyade, söz konusu tutumların oluşmasına neden olan etmenler üzerinde durmaktadırlar. Yazarlara göre bireylerin örgüte karşı olan tutumlarının oluşmasında rol oynayan bir takım mekanizmalar bulunmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

O'Reilly ve Chatman (1986)'ya göre örgütsel bağlılık üçe ayrılmaktadır. Bunlar uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığıdır. Söz konusu bağlılık türleri şu şekilde açıklanabilir (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 492-499; Bayram, 2005, s. 130):

- Uyum bağıllığı: Bağıllık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağıllıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.
- Özdeşleşme bağıllığı: Bağıllık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.
- İçselleştirme bağıllığı: Tümöyle bireysel ve örgötsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgötteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir.

Uyum bağıllığı, önceki sayfalarda da sıklıkla göröleceğı üzere bir alışverişin sonucudur. Bu alışveriş birey ile görev yaptığı örgüt arasında gerçekleşmektedir. Uyum bağıllığında birey gerçekleştireceğı davranışların sonuçlarına odaklanmaktadır. Bireyin yapacağı hareketlerin sonuçları onun açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracak ve söz konusu davranışlardan kaçınılacaktır. Diğer tarafta, olumlu sonuçların ortaya çıkmasına neden olacak davranışlar çalışan için çekici olacaktır. Olumlu davranışlar sonucunda bireyin ödüllendirilmesi, çalışanın örgöte olan bağıllık düzeyini doğal olarak yükseltecektir (O'Reilly ve Chatman, 1996, s. 187).

Uyum bağıllığı örgötsel bağıllığın ilk boyutunu oluşturmaktadır. Burada amaçlanan en temel nokta, bir takım hedeflere ulaşabilmektir. Burada çalışan bireydeki motivasyon içsel değil tamamen dışsaldır. Önemli olan cezadan kaçınmak ve ödöl elde etmektir. Çalışan için örgötle arasında duygusal bir bağın oluşması anlamsızdır. Birey söz konusu duygusal bağın oluşması için herhangi bir çaba göstermemektedir (Göl, 2002, s. 43).

Özdeşleşme ile uyum bağıllığı arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Öncelikle özdeşleşme bağıllığında bireyin motivasyon kaynağı içsel bir motivasyondur. Burada ödöl ve cezadan ziyade psikolojik etmenler ortaya çıkmaktadır. O'Reilly ve Chatman (1996)'ya göre bireylerin sosyal ve örgüt kültürü kapsamında hareket etmeleri ve firma içerisinde güçlü bir örgüt kültürünün oluşması bu tür bir bağıllığı ortaya çıkarmaktadır. Özdeşleşmede, söz konusu örgüt kültürünün ve sosyal ortamın sağladığı duygu nedeniyle birey o örgütün bir üyesi olduğu için kendisiyle gurur duymaktadır. Çalıştığı örgüt onun için bir gurur kaynağı haline gelmiştir ve bu durum çalışanın performansını ciddi anlamda etkilemektedir. Burada

birey örgüt içerisinde etik olarak görülen davranışları da sergilemeye dikkat edecektir (O'Reilly ve Chatman, 1996, s. 189).

Özdeşleşmede örgüt içerisinde görev yapan birey örgütün bir parçası olarak kalmaya devam etmek istemektedir. Üye, örgütü sevdiği için örgütün bir parçası olarak kalmak istemektedir. Üye tarafından örgütün sevilmesinde de sosyal ortamın büyük etkisi görülmektedir. Bu tür bir bağlılık duygusu geliştirmiş olan birey örgüt içerisindeki diğer insanlarla iyi ilişkiler geliştirmiştir. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir (Gül, 2002, s. 44).

Yazarların ileri sürdüğü son bağlılık türü olan içselleştirme bağlılığı bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002, s. 43-44).

1.2.1.4. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Literatürde örgütsel bağlılık hakkında dikkat çekici çalışmalar yapmış yazarlar arasında Allen ve Meyer de bulunmaktadır. Allen ve Meyer, gerçekleştirdikleri birçok çalışmada örgütsel bağlılığı duygusal, devamlı ve normatif olmak üzere üç parçaya ayırmışlardır. Allen ve Meyer'e göre duygusal bağlılık gösteren bireylerin bağlılık nedenleri örgütlerine karşı olan sevgileridir. Gerçekleştirmeleri gereken faaliyetleri başarılı bir şekilde gerçekleştirmektedirler çünkü bunu "isteyerek" yapmaktadırlar. Devamlı bağlılıkta bireyler isteyerek değil ihtiyaç duydukları için çalışma gerçekleştirmektedirler. Burada tıpkı yukarıda da bahsedildiği üzere bir alışveriştense söz etmek mümkündür. İşgören, ihtiyaç duyduğu için örgüte bağlılık göstermektedir. Normatif bağlılıkta ise bireylerin örgüte bağlılık gösterme nedenleri ihtiyaç değil de tavsiye özelliği taşımaktadır (Allen ve Meyer, 1997; Meyer ve diğerleri, 2002).

Allen ve Meyer (1990a), gerçekleştirdikleri çalışmalarında söz konusu örgütsel bağlılık türlerini devamsızlık açısından da değerlendirmişlerdir. Yazarlara göre duygusal bağlılıkta bireyin işine devam etmesi duygusal sebeplerden kaynaklanmaktadır ve çalışan

örgütü sevdiği için örgütün bir parçası olarak kalmak istemektedir. Devamlı bağlılık ise doğrudan bireyin işten ayrılmasıyla ilgilidir. Diğer bir ifadeyle, birey işten ayrılırsa eğer daha faydalı olacaksa işten ayrılır. Çalıştığı örgüt daha faydalı ise devamlı bağlılık çerçevesinde çalışmaya devam edecektir. Normatif bağlılıkta ise birey örgütte kalmaya devam etmeyi duygusal bir zorunluluk olarak kabul etmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu model bireyin örgütsel bağlılığını “istemek”, “ihtiyaç duymak” ve “tavsiye” kavramlarıyla değerlendirmektedir (Allen ve Meyer, 1990a).

Yazarların 1997 yılında gerçekleştirdikleri çalışmalarına göre bu üç örgütsel bağlılık formuna değişik oranlarda karşılaşılmaktadır. Ayrıca, yazarlara göre söz konusu üç formun performans parametreleri farklılık göstermektedir. Daha açık olmak gerekirse, söz konusu örgütsel bağlılık türleri bireyin performansını etkilemektedir. Gerçekleştirilen çalışmalarda normatif bağlılığın bireyin performansını en az etkileyen bağlılık türü olduğu ortaya çıkmıştır (Allen ve Meyer, 1997).

Stud (2006) gerçekleştirdiği çalışmasında insan kaynakları yönetiminin örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediğini ileri sürmektedir. Yazara göre insan kaynakları yönetimi sürecinde gerçekleştirilen bazı davranışlar duygusal ve normatif bağlılık türlerini doğrudan ya da dolaylı bir biçimde etkilemektedir. Tablo 2, davranışların bağlılık türlerine olan etkilerinin göstermektedir.

Tablo 3. Davranışların Bağlılık Türlerine Olan Etkileri

Duygusal Bağlılık	Devamlı Bağlılık	Normatif Bağlılık
▪ Görev dışı eğitim seviyesi, ▪ Ön eğitim yeterliliği, ▪ Meslek içi eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, ▪ Genel olarak eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, ▪ Gayri resmi geri dönüş, ▪ Performans görüşmeleri.	Devamlı bağlılıkla insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin herhangi bir ilişkisi bulunmamaktadır.	▪ Ön eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, ▪ Meslek içi eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, ▪ Genel olarak eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, ▪ Gayri resmi geri dönüş, ▪ Performans görüşmeleri, ▪ Çalışan katılımı.

Kaynak: Stup, R. (2006). **Special Research Report: Human Resources Management and Dairy Employee Commitment**, The Pennsylvania State University, s. 3

Tabloda da görüleceği üzere, ön eğitim yeterliliği, meslek içi eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, genel olarak eğitim faaliyetlerinin yeterliliği, gayri resmi geri dönüş ve performans görüşmeleri özellikle duygusal bağlılık olmak üzere her türlü bağlılığı doğrudan etkilemektedir (Barlett, 2001, s. 335). Ek olarak, görev dışı verilen eğitim de duygusal bağlılığa etki etmektedir.

1.2.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel davranış araştırmacıları tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, sosyal psikologlar konuya farklı bir açıdan yaklaşmışlardır. Sosyal psikologların kullandıkları kavram davranışsal bağlılık kavramı olmuştur. Bu kavram, bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ele alınabilir. Davranışsal bağlılık, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir (Gül, 2002, s. 47).

Davranışsal yaklaşımda bireyin geçmiş yaşantıları önem taşımaktadır. Burada bireylerin geçmiş davranışlarının örgüte bağlılığı etkilemesi söz konusudur. Bireyin bir örgütte uzun süre görev alması, bu süreç içerisinde gösterdiği faaliyetler ve bu faaliyetlerin ortaya çıkardığı olumsuz ve olumlu durumların yansımaları davranışsal bağlılıkla ilişkilidir. Davranışsal bağlılıkta birey belirli bir süre belirli davranışları sergilemektedir. Daha sonra bu davranışlar kişi tarafından içselleştirilmektedir. Birey bu noktada söz konusu davranışları alışkanlık haline getirmekte ve bu davranışlara karşı bir bağlılık duygusu oluşmaktadır. Davranışsal yaklaşım ve tutumsal yaklaşım arasındaki farkı Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) şu şekilde açıklamaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, s. 6):

Davranışsal bağlanma sonucu davranışına uygun veya onu meşru ve haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Tutumsal bağlılık ise, işgörenlerin örgüt amaçları ile özdeşleşmelerini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini göstermektedir. İşgörenin örgütü değerlendirmesi sonucunda oluşan ve onu örgüte bağlayan bir modeldir. Bu yaklaşım, işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanır. İşgörenin içinde bulunduğu koşullar, onun psikolojik durumunu etkilemekte ve bu da işgören davranışının sürekli hale gelmesine yol açmaktadır.

Davranışsal bağlılık, bireyin örgütte uzun süre kalmasıyla ilgilenmektedir. Davranışsal bağlılığa göre bireyin aynı örgütte uzun süre kalması bir takım sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Davranışsal yaklaşım söz konusu sorunlarla ilgilenmektedir. Davranışsal bağlılık üzerinde duran yazarlara göre davranışsal bağlılık gösteren bireyler, örgütün kendisine değil, gerçekleştirdikleri bazı faaliyetlere karşı bağlılık duygusu geliştirmektedirler. Diğer bir ifadeyle davranışsal bağlılık, örgütten daha çok, bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Birey bir davranışta bulunduktan sonra, bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Boylu ve diğerleri, 2007, s. 57).

Yukarıda da belirtildiği üzere davranışsal bağlılık sosyal psikologlar tarafından daha fazla kullanılmaktadır. Bu aşamada Becker'in Yaklaşımından ve Salancik'in yaklaşımından kısaca bahsetmek gerekmektedir.

1.2.2.1. Becker'in Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşımın ortaya çıkmasını sağlayan kişi Becker olmuştur. Becker, 1960 yılında hazırladığı kitabı ile karşılıklı değişim üzerine kurulu bu yaklaşımı ortaya çıkarmıştır. Becker yaklaşımına göre, bireylerin pozisyonlarını korumaları ya da elde etmek istedikleri kazanımları elde ettikleri durumlarda yer değiştirmeler görülmeyecektir. Karşılıklı çıkarlar durumu söz konusudur. Bir birey, daha iyi bir alternatif bulamıyorsa ve elde ettiği kazanımlar uygun seviyede ise örgütle olan karşılıklı ilişkileri olumlu yönde gelişecektir (Becker, 1960).

Konu hakkında önemli eserler ortaya koyan Becker'e göre bağlılık bireyin faaliyetlerinin getirileri ve götürüleri arasındaki ilişkinin bir ürünüdür. Ayrıca yazara göre davranışlar sonucunda elde edilen fayda ya da zarar, bireyin örgütün bir üyesi kalmaya devam edip etmemesini de belirleyecektir. Ayrıca davranışsal yaklaşımda beklenmeyen ödül ya da cezalar da süreci etkilemektedir (Becker, 1960). Çalışanın bağlılık göstermesini sağlayan şunlardır (Gül, 2003, s. 107-108):

- Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.
- Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.
- Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır.

- Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

Becker'e göre davranışlardaki tutarlılık belirleyici özelliğe sahiptir. Gül (2002)'ün aktardığına göre kişi davranışı ile tutarlı olma konusunda kendisi için önemli olan ve davranışlarıyla doğrudan ilgisi olmayan şeyler üzerine bahse girerken zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımları ortaya koymaktadır. Eğer kişinin sergileyeceği davranış önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi kaybedecektir. Bu da kişi için önemli olan yatırımların kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla kişi girdiği bahsi kaybetmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak zorunda kalacaktır (Gül, 2002, s. 48).

Bireyle örgüt arasındaki çıkar uyumu Becker yaklaşımını oluşturmaktadır. Bireyin ve organizasyonun birbirlerine olan katkıları yeterli seviyede olmalıdır. Becker yaklaşımına göre organizasyonun sunduğu imkanlar bireyler için alternatifsiz ise, birey son derece olumlu davranışlar geliştirmektedir. Diğer bir ifadeyle, başka örgütlerde daha iyi şartlar bulamayan birey, örgüt içerisinde çalışmasına devam etmek için olumlu davranışlar geliştirecektir (Becker, 1960).

1.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Becker'in yanı sıra, davranışsal yaklaşımdan bahsederken söz edilmesi gereken önemli isimlerden biri de Salancik'tir. Salancik (1977)'e göre bağlılığın davranışsal yaklaşımı bireyin kendi hissettikleri ile gösterdiği faaliyetler arasındaki ilişkiyle alakalıdır. Öncelikle belirtmek gerekiyor ki davranışsal yaklaşım bireyin örgüte bağlılığının bir sonucu olan problemlerle nasıl uğraştığı üzerinde de durmaktadır (Salancik, 1977).

Salancik'in yaklaşımına göre insanların tavır ve davranışları ile tutumları arasında benzerlik olmalıdır. Bireyin örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirdiği durumlarda faydalı faaliyetler geliştirmesi, olumsuz tutumlar geliştirdiğinde ise işe yaramayan ya da verimsiz davranışlar göstermesi olasıdır. Diğer bir ifadeyle, birey örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirdiğinde, gösterdiği davranışların olumlu olması bireyi rahatsız edecektir. Kısaca özetlemek gerekirse, Salancik'e göre tutum ve davranışların uyumlu olması bireyin örgüte

olan bağıllığını olumlu bir şekilde etkileyecektir. Yazara göre kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağıllığı getirecektir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağıllığı etkileyecektir (Gül, 2002, s. 49).

1.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Son olarak çoklu bağlılık yaklaşımından bahsetmek gerekmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımında, bireyin gösterdiği bağlılık sadece bir ya da iki nokta üzerinde değildir. Çoklu bağlılık kuramına göre sadece örgüte karşı bağlılık duygusunun gelişmesi ya da sadece faaliyetlere karşı bağlılık duygusunun gelişmesi örgütsel bağlılığı açıklamak için yeterli değildir. Örgütsel bağlılığın çoklu bağlılık kuramı çerçevesinde değerlendirilmesinde devreye iş arkadaşlarına olan bağlılık, yöneticilere olan bağlılık, müşterilere olan bağlılık, mesleğe olan bağlılık ve örgüte olan bağlılık gibi çeşitli bağlılık türleri girmektedir. Dolayısıyla çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için bir örgüt ile ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Çoklu bağlılığın kaynakları, çeşitli gruplar, iş görenler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyudur. Örgüt içerisinde farklı unsurlar örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Redman ve Snape: 2005, s. 301-302; Gül, 2002, s. 50; Reichers, 1985, s. 508-514).

Çoklu bağlılık yaklaşımını önemli yapan, örgüt içerisindeki bireyi ya da örgütü tek bir unsur olarak değerlendirmenin imkânsız oluşudur. Zira bir firma sadece kendi içerisinde faaliyet göstermez. Firmanın mal ya da hizmet üretmesi gereken müşterileri, mal ya da hizmet aldığı taşeronları, rekabet içerisinde olduğu kurumlar gibi çeşitli unsurları bulunmaktadır. Firmanın çalışanı, söz konusu unsurları etkilemekte ya da onlardan etkilenmektedir. Örgütlerin koalisyonlar ve taraflardan oluşan yapıları hakkında yapılan çalışmalar, yöneticilerin örgüt üyelerinin çoklu rol yönelişlerinin farkında olduklarını göstermektedir (Gül, 2002, s. 50).

1.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler

Örgütsel bağlılığın çeşitlerinin incelenmesinin yanında, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen faktörlerin de incelenmesi yararlı olacaktır. Literatür incelendiğinde örgütsel

bağlılık düzeyini belirleyen faktörlerin genel olarak dörde ayrıldığı görülmektedir. Bunlar bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak sıralanmaktadır (Tella ve diğerleri, 2007, s.6).

1.3.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörlerin başında doğal olarak bireysel faktörler gelmektedir. Zira örgütsel bağlılık öncelikle bireyin kendisi ile ilgilidir. Bir çalışanın çalışmadaki en temel amacı, kendi sahip olduğu ihtiyaçları ve hedeflerini tamamlamaktır. Çalışan yapacağı işin, kendi ihtiyaç ve hedeflerine ulaşmada bir araç olup olamayacağını değerlendirmek durumundadır. Diğer bir ifadeyle, örgüt bünyesinde çalışan bireyin beklentilerine mümkün olduğunca cevap vermek durumundadır.

Kişisel yeterlilik hissi, bireyin yaptığı işe karşı nasıl bir tutum geliştireceğini belirlemektedir. Eğer birey kendi ortamını şekillendirebiliyor ve kısmi dahi olsa bir kontrole sahipse, o ortamda kalmak bireyi mutlu edecektir. Bir ortamda uzman olmak ve kontrol edebilmek, bireyin söz konusu ortama olan bağlılığını yükseltecektir. Bireyin çalıştığı ortamı kontrol edebilmesi ve mutlu bir biçimde çalışabilmesi için, bireysel özelliklerinin o işin yapılması için yeterli seviyede olması gerekmektedir. Sahip olduğu yetenekleri ve diğer bireysel faktörleri o iş ve iş ortamı için uygun olan bireyler işlerini severek ve isteyerek yapacaktır. Bu da onların mutluluğunu, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkileyecektir (Greenberg, et.al, 2005, s.9).

İşverenlerin, yöneticilerin ve çalışanların kendilerine özgü düşünce ve amaçları bulunmaktadır. Buna ek olarak insanların kendilerine has kişisel görüşleri ve yaşamışlıkları gibi demografik özellikler örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Stud (2006)'a göre bireysel özellikler her ne kadar dış özellikler kadar olmasa da örgütsel bağlılığın oluşmasında etkin rol oynamaktadır. Özellikle eğitim seviyesi ve yönetim birimine yakınlık bireysel faktörlerle birleştiğinde bağlılık adına olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Gerçekleştirilen bir çalışmada, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların devamlı bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ek olarak, yönetim kademesine yakın olan bireylerde de normatif bağlılık özellikleri güçlü bulunmaktadır (Stud, 2006, s.3).

Bireyin örgütsel bağlılığını etkileyen bireysel faktörleri belirleyen çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bireyin doğrudan kendisiyle ilgili olan söz konusu faktörler örgütsel bağlılığın bireysel yönünü belirlemektedir. Doğan ve Kılıç (2007)'a göre söz konusu faktörler şu şekilde sıralanabilir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 54):

- Yaş,
- Cinsiyet,
- Eğitim,
- Medeni Hal,
- Örgütte Çalışma Süreci,
- Algılanan Yeterlilik,
- Ücret,
- İş Düzeyi

Örgütlerin faaliyetlerini başarılı bir biçimde yerine getirmeleri için örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Bireysel faktörler nedeniyle olumsuz tutumların geliştirilmesi, bireyin ve grupların performansını olumsuz bir biçimde etkileyecektir. Greenberg ve arkadaşları (2005), gerçekleştirdikleri çalışmalarında büyük bir üretim merkezinde bulunan 1377 çalışanın kişisel yaşanmışlıkları ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda sosyal etkileşimler, etkinlik, katılım fırsatları ve takım yapısı gibi konulardaki bireysel görüşlerin çalışanların örgütsel bağlılık tutumlarını etkilediği görülmüştür (Greenberg et.al., 2005, s. 2).

Cinsiyet açısından şu bir gerçek ki kadınlar sahip oldukları pozisyona gelirken erkeklere oranla daha fazla engel aşmak durumunda kalmaktadırlar. Bu konuda araştırmalar yapan İnce ve Gül (2009)'e göre kadınlar, işgücüne katılmalarında zaman zaman bir takım engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engeller, kadınlara yönelik olumsuz tutumlardan, iş-aile stresinden, rol çatışmasından, hukuksal normlardan, ahlaki, dinsel ve kültürel yapılardan ya da erkek çalışanlara pozitif ayrımcılık yapan insan kaynakları politikalarından kaynaklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 62; Efeoğlu ve Özgen, 2007, s. 237).

Kadınların iş hayatında tek karşılaştıkları engel bu değildir. Kadınların aile yaşantılarına ve evle ilgili görev ve rollerine, erkeklere göre daha fazla önem vermeleri,

örgütsel kariyer ve değerlerin ikinci planda kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kadın çalışanlar, örgütsel görev, rol ve kariyer beklentilerine yeterince zaman ayıramamakta ve bağlılık gösterememektedirler (Gökmen, 1996, s. 9).

Cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan bu durumlar, kadınların ve erkeklerin iş hayatında farklı davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. Tahmin edilebilir ki kadınlar elde ettikleri konumları kazanırken erkeklere oranla daha fazla çaba sarf etmektedirler. Önlerindeki engeller nedeniyle çok daha fazla gayret göstererek sahip oldukları pozisyona ulaşan kadınların, elde ettikleri konumların değerini daha fazla bilecekleri tahmininde bulunmak yanlış olmayacaktır. Daha yoğun zorluklar çekerek sahip oldukları konuma erişen kadınlar, değerini bildikleri için örgütlerine daha fazla bağlılık gösterebileceklerdir.

Bu durumda ileri sürülmesi olağan görüşlerden en önemlisi, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin beklentileridir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireyin sahip olduğu beklentiler de yüksek olmaktadır. Bu durumda, örgütün söz konusu bireylerin beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin beklentilerini karşılamak için işletmenin çeşitli teşvikler sunması gerekmektedir. Söz konusu bireylerin beklentilerin karşılanmaması durumunda örgüte olan bağlılıklarının zayıflayacağı bir gerçektir.

Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, bireyin medeni durumu, duygusal açıdan bir bağlılıktan ziyade, devamlı bağlılıkta olduğu gibi mecburi bir bağlılığın ortaya çıkmasına neden olabilir. Şöyle ki, devamlı bağlılıkta da görüldüğü üzere, insanlar örgütle bir alışveriş içerisinde. Örgütün sunduğu imkânlar değerlendirilmekte ve yeterli bulunuyorsa örgütle yola devam edilmektedir. Eğer örgütün sunduğu imkânlardan vazgeçmek mümkünse, birey örgüte olan bağlılığına son verebilmektedir. Mantık çerçevesinde düşünüldüğünde, bekar insanların örgüte olan bağlılıklarının daha az olabileceği ileri sürülebilir. Zira bekar olan kişiler için işsizlik, evli olan kişilere verdiği zarar kadar büyük değildir. Evli olan bireylerin eş ve çocuklardan oluşan sorumluluklarının çokluğu, bireyleri örgüte karşı zorunlu bir bağlılık duygusuna itecektir.

Yine aynı çalışmaya göre, örgütte çalışma süresi, işgörenlerin örgüte yapmış olduğu yatırımların (side bets) bir göstergesi olarak kullanılmıştır. Bu konudaki genel varsayım, örgütte çalışma süresi arttıkça, işgörenin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımların ve çabanın

artmasıdır. Örgüte bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki vardır (Çırpan, 1999, s. 61).

Algılanan yeterlilik ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin bulunması kaçınılmazdır. Zira bireyin sahip olduğu yeterlilik duygusu onun iş tatminini etkileyecektir. Bu durum örgüte karşı çeşitli tutumlar geliştirmesine neden olacaktır. Öncelikle algılanan yeterlilikten kısaca bahsetmek gerekmektedir. Algılanan yeterlilik iki türde görülmektedir. Bunlar yüksek algılanan yeterlilik ve düşük algılanan yeterliliktir. Tablo 4, yüksek algılanan yeterlilik ve düşük algılanan yeterliliğin sonucu olarak bireylerin sergiledikleri davranışları göstermektedir.

Tablo 4. Yüksek ve Düşük Algılanan Yeterlilik Sonucu Birey Davranışları

	Yüksek Algılanan Yeterlilik	Düşük Algılanan Yeterlilik
Güdüsel Yönetim	Başarıya ulaşmak için yüksek, Başarısızlık için düşük motivasyon	Başarıya ulaşmak için düşük, Başarısızlık için yüksek motivasyon
	Başarı kaynaklı gurura odaklanma	Başarısızlık sonucu oluşabilecek utanç ve endişeye odaklanma
Özellikler	Başarıyı sabit ve bireyin kontrolünde olan içsel faktörlere yükler	Başarıyı sabit olmayan ve bireyin kontrolü dışındaki dışsal faktörlere yükler
	Başarısızlığı sabit olmayan ve bireyin kontrolü dışındaki dışsal faktörlere yükler	Başarısızlığı sabit ve bireyin kontrolünde olan içsel faktörlere yükler
Hedef	Genellikle görev yönelimini benimser	Genellikle ego (sonuç). yönelimini benimser
Hedef Seçimi	Rekabet arar ve uygun rakipler/görevler seçer	Rekabetten kaçınır, çok zor veya çok kolay görevler/rakipler seçer
Performans	Değerlendirilebilen/seçici koşullarda iyi performans sergiler	Değerlendirilebilen/seçici koşullarda zayıf performans sergiler

Kaynak: Keleş, S. (2012), “Sporcuların Tutkunluk Düzeylerinin; Optimal Performans Duygu Durumu, Güdüsel Yönelim Ve Hedef Yönelimini Belirlemedeki Rolü”, Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, s. 23.

Keleş (2013) tarafından yukarıda özellikleri detaylı bir biçimde gösterilen algılanan yeterlilik, doğrudan bireyin psikolojisi ve düşünceleriyle ilişkilidir. Bu durum, bireyin örgüte karşı çeşitli tutumlar geliştirmesini sağlayacaktır. Önceki bölümlerde de sıklıkla ifade edildiği üzere, bireyin örgüte karşı iyi duygular içerisinde olması, olumlu

tutumlar geliştirmesini sağlayacaktır. Dięer tarafta, bireyin algılanan yeterliliğinin dūřuk olduğu durumlarda örgütsel bağlılık seviyesinin de dūřuk olması şaşırtıcı olmayacaktır.

1.3.2. İş ve Role İlişkin Faktörler

İş ve role ilişkin faktörlerin örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemeden önce iş ve role ilişkin faktörlerin neler olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. İş ve role ilişkin faktörlerin içerisinde rol belirsizliği, rol çatışması, iş kapsamı ve işin içeriği gibi değişkenler bulunmaktadır. Doğan ve Kılıç'a göre iş ve role ilişkin faktörler şu şekilde sıralanabilir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 54):

- İşin içeriği,
- İş kapsamı,
- Rol çatışması,
- Rol belirsizliği,
- Katılımcı yönetim,
- Parasal ödüllendirme sistemleri,
- Aşırı iş yükü,
- İş stresi,
- Grup bilinci,
- Yetkilendirme ve otonomi sistemleri,
- Öğrenme fırsatı

İş ve role ilişkin faktörlerin her biri örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örnek vermek gerekirse, işin ağırlığı bireyin bağlılığını etkilemektedir. Yapılması gereken işin miktarı fazla, yapılması gereken zaman az, yapılması için ihtiyaç duyulan ekipmanların yetersiz olması durumunda iş yükü artmış olacaktır. İş yükünün artmış olduğu zamanlarda, söz konusu işi yapmak durumunda olan bireyler umutsuzluk hissini yaşayacaklardır. Umutsuzluk hissinin yaşandığı noktada da örgüte karşı negatif bir tutum geliştirilmiş olacaktır (Greenberg, et.al., 2005, s.13). İş güvencesinin olup olmaması da örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden bir tanesidir (Feather ve Rauter, 2004, s. 81)

İşin içeriğini karmaşıklaşması, bireyin işe karşı olumsuz tutum geliştirmesine değil, aksine olumlu tutum geliştirmesine yol açaabilecekdir. Fakat rol çatışmazlığı ve role ilişkin

unsurlar bireyin olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabilmektedir. Role ilişkin değişkenler çalışanlar arasında rgtsel bağlılığı belirlemede önemli olabilmektedir. Bu değişkenler söz konusu edildiğinde rol atışması rol belirsizliği gibi iki kavram ortaya çıkmaktadır (zden 2007, s. 64). Literatürde rgtsel bağlılıkla bağlantılı olarak değerlendirilebilecek iş ve role ilişkin bazı değişkenleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Duygulu ve Abaan, 2007; Kirkman ve Shapiro, 2001, s. 557; Eaton, 2003, s. 148):

- Beceri eşitliliği: Bu değişken ile bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Sürekli çalışanlarla yarı zamanlı çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar, yarı zamanlı çalışanlar için beceri çeşitliliğinin bağlılık üzerinde bir etkisi olmadığını göstermişti. İş kapsamı ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada bu ilişki oldukça güçlü bulunmuştur.
- İşin İçeriği: Hem kişisel, hem de ortam koşullarının ele alındığı bir diğer çalışmada ise, örgüte bağlılıktaki değişimi daha çok işin içeriğinin açıkladığı saptanmıştır.
- Özerklik: Özerklik ile örgütsel bağlılık arasında çok güçlü bir ilişki bulunmamaktadır.
- Rol atışması: Rol atışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki olumsuz yöndedir.
- Rol Belirsizliği: Rol belirsizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki olumsuz yöndedir.
- İş Memnuniyeti: İş memnuniyeti ve örgüte bağlılığın, örgütten ayrılma ya da örgütte kalmaya karar vermede etkili olduğu bilinmektedir. Örgütte kalanlar ayrılanlara göre daha yüksek bağlılık ve iş memnuniyetine sahiptirler. Birçok alışma örgüte bağlılık ve iş memnuniyeti arasında olumlu yönde ilişki olduğunu göstermektedir
- cret Adaletsizliği: cret adaletsizliği, bireylerin örgüte karşı geliştirdikleri tutumlarını etkilemektedir.

İş ve role ilişkin faktörlerde üzerinde durulması anlamlı olacak konulardan biri şüphesiz yapılan işin kimlerle yapıldığıdır. Birçok projenin takım çalışmasıyla yapıldığı firmalarda takım yeleri son derece önemlidir. Görev paylaşımında uzman kişilerin çalışması, bireylerin üstlendikleri görevleri yerine getirmesi gibi faktörler bağlılığı etkilemektedir. Bir grupta herhangi bir bireyin görevini yerine getirememesi sonucu tüm grup etkilenmektedir. Sürekli olarak başarılı bir performans sergileyen bir bireyin, grubundan kaynaklanan başarısızlıkları yoğun bir biçimde yaşaması, bireyde hoşnutsuzluk hissi doğuracaktır. Bu

durumda birey örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirecektir. Sonuç olarak başarılı bireylerin örgütsel bağlılık seviyelerinde azalma gözlemlenecektir (Greenberg, et.al., 2005, s. 13; Uygur, 2007, s. 71).

1.3.3. İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler

İş ve role ilişkin faktörler aynı zamanda iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler arasında da değerlendirilebilir. Takım içerisindeki ve diğer departmanlardaki bireylerle olan ilişkiler ve benzeri durumlar bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir (Greenberg, et.al., 2005, s.6).

Örgüt içerisinde bireyin çalıştığı iş ortamı, kişinin örgüte karşı takınacağı tutumu belirleyici niteliktedir. Bu noktada örgüt içerisinde çalışan diğer kişilerle ilişkiler ve örgütün genel yapısı önemlidir. Örnek vermek gerekirse, bireyin diğer kişilerle olan iletişimi, bilgi paylaşımı ve diğer sosyal ilişkilerinin iyi olması, bireyin işini severek yapmasını sağlayacaktır. Böyle bir ortam içerisinde insanlar örgüte karşı olumlu tutumlar geliştireceklerdir. Öncelikle kabul etmek gerekir ki kendisine ihtiyaç duyduğu bilgilerin verildiği ve ihtiyacı olduğunda söyledikleri dinlenip dikkate alınan çalışan kendisini örgüt içerisinde önemli hissedecektir. Dolayısıyla işgören, örgütüne ve yöneticilerine yönelik daha güçlü bağlılık ve kendisini adama duygusunu geliştirecektir. Ayrıca, yöneticilerin işgörenlerle olumlu ilişkiler kurması, işgörenlerin örgüte bağlılık düzeylerini artıran diğer bir faktördür (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 54; Kwon ve Suh, 2004, s. 4). Diğer bir ifadeyle, olumlu yönde bir iletişimin bulunduğu ortamda örgütsel bağlılık düzeyinin artması söz konusu olacaktır (Taşlıyan ve Hırlak, 2014, s. 7).

İş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler arasında birçok etmenden söz edilebilir. Örgütsel bağlılık seviyesini etkileyen söz konusu faktörlerden bazıları şu şekilde listelenebilir (Greenberg et.al., 2005, s.6):

- Sosyal destek,
- Uyum,
- Anlaşma,
- Olumlu sosyal ilişkiler,
- Diğer takım üyeleri ve çalışma arkadaşlarının saygı duyması,

- Fikirlerin paylaşılması hususunda özgürlük hissine sahip olmak,
- Takımdaki diğer bireylerle kolay ve uyumlu bir biçimde çalışabilmek

İnsanlara destekleyici ve güçlendirici çalışma ortamlarının sunulması, bireyin olumlu tutumlar geliştirmesini kolaylaştıracaktır. Bu tür ortamlarda, iş stresi azalacak ve iş doyumunu artacaktır. İş stresinin asgari düzeyde hissedildiği ve iş doyumunun azami bir biçimde hissedildiği ortamlarda örgütsel bağlılığın yükselmesi kaçınılmaz olacaktır (Uzun ve Yiğit, 2011, s. 181). Örgütsel bağlılığın oluşmasında, örgütün büyüklüğünden ziyade, örgüt içerisindeki resmiyet düzeyi ve başka gruplarla iletişim gibi faktörlerin ciddi etkileri bulunmaktadır. Dahası, iş ortamında çeşitliliğin bulunması ve işin zorluğunun tatmin edici düzeyde olması, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Tüm bunlara ek olarak, kurum içi eğitimlerin, örgüt içerisinde işe olan hâkimiyeti artırması nedeniyle bireyin olumlu tutumlar geliştirmesini sağladığı da görülmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007, s. 64). Ayrıca performans değerlendirme, eğitim ve kariyer geliştirme gibi insan kaynakları uygulamaları da örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir (Meyer ve Smith, 2000, s. 319). Aynı şekilde performans değerlendirme çalışanın örgüte olan katkısının da değerlendirilmesidir. Çalışanın olumlu geri bildirim alması durumunda örgüte bağlılığı da o oranda artacaktır (Okakin, 2009, s. 95).

İş deneyimi ve çalışma ortamıyla ilişkili olarak, bireylerin örgütsel bağlılık seviyelerini yükseltmek için yapılması muhtemel pek çok faaliyet bulunmaktadır. Yukarıda bahsedilen eğitim programlarına ek olarak, çalışanların rotasyonu da örgütsel bağlılığı yükseltebilmektedir.

1.3.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım örgüt yapısına ilişkin faktörlerin bulunduğu görülmektedir. Söz konusu faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- Yönetim,
- Denetim,
- Örgütsel kültür,
- Ücret,
- Örgütsel adalet,

- Ödüllendirme sistemi ve
- Takım çalışması.

Örgütsel bağlılık seviyesini etkileyen, örgütün yapısına ilişkin faktörlerin başında yönetim ve liderlik gelmektedir. Liderlik, bir örgütün başarılı olmasında ya da olmamasında rol oynayan en önemli unsurlardandır. Zira lider, örgüt içerisinde çalışan bireyleri, örgütün amaçlarına ulaşmak için etrafında toplayan, yönlendiren ve onları etkileyen kişidir. Bu özellikleri nedeniyle, liderin tavır ve davranışları bireyin örgüte olan tutumunu belirleyecektir. Lider, örgütün faaliyetlerini ve politikalarını belirleyen kişidir. Örgütsel bağlılık ise örgütün politika ve uygulamalarından doğrudan etkilenmektedir. Liderin uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir (Demirel, 2009, s. 120; Yousef, 2000, s. 6; Nguni, Slegers ve Denesen, 2006, s. 145).

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarına etki eden bir diğer etmen denetimdir. Denetim, ister uzaktan yapılsın ister yakından, bireyin örgütsel bağlılık davranışını etkileyecektir. Denetimlerin boğucu olmaması ve amirlerin çalışanlara güvendikleri izlenimini vermeleri, astların hissettikleri sorumluluk duygusunu yükseltecektir. Örgütsel kültür, örgüt içerisinde görev yapan bireylerin neler yapmaları gerektiğini belirleyen yazılı olan ya da olmayan kuralların bütünüdür. Bu sebeple kurum içerisindeki davranışları, normları ve düzeni belirlemektedir (Ogbonna ve Harris, 2000, s. 768-771). Bu tür düzenlemelerin her birinde çalışanların katkıları önemli olmaktadır. Öyle ki, örgütte yer alan alt kültürün örgüt kültürüne göre daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmış olup çalışanlar arasındaki kültür durumunun göz ardı edilmemesi gerekir (Lok ve Crwford, 2001, s. 608-609). Örgüt kültürü çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Silverthorne, 2004, s. 592; Demir ve Öztürk, 2011, s. 34).

Örgüt ortamının özelliklerini belirleyen bir diğer etmen örgütsel adalettir. Örgütsel adalet, elde edilen faydaların eşit bir şekilde paylaşılmasıdır. Çalışanlar, örgüte kattıkları kazanımların bir sonucu olarak, hak ettikleri kazanımları elde etmelidirler. Bireylerin beklediğinden az kazanması ya da beklentilerine cevap verilememesi, bireyde bir takım

huzursuzlukların hissedilmesine neden olacaktır. Söz konusu huzursuzluklar bireyin örgüte olan bağlılığını olumsuz bir biçimde etkileyecektir (Demirel, 2009, s. 125).

Bireyin adalet duygusunun yerine oturmasında ve hakkaniyetli bir ortamda çalıştığını düşünmesi için ödüllendirme sisteminin doğru bir biçimde çalışması önemli bir gerekliliktir. Örgütün ihtiyaç duyduğu bireylerin işe alınıp, onlara belirli bir ücret vermek, çalışanlardan azami bir biçimde faydalanmak için yeterli olmamaktadır. Ek olarak, söz konusu çalışanların, gerçekleştirdikleri başarılı faaliyetler sonucunda ödüllendirilmeleri gerekmektedir.

Ödüllendirme sisteminin doğru bir biçimde oturtulması, bireyin örgüt içerisinde uzun süre faaliyet göstermesini sağlayacaktır. Önceki sayfalarda da belirtildiği üzere, bireyin örgüt içerisinde uzun süreli çalışması, çeşitli nedenlerle bireyin örgütsel bağlılık düzeyini yükseltmektedir. Terfi ve kariyer yol haritası belli olan bir çalışanın örgüte olan bağlılık duygusu da artacaktır. Diğer taraftan terfi ve kariyer planlaması belli olmayan bir çalışan ise sürekli kararsız ve ümitsiz olacaktır. Onun bu kararsızlığı ve ümitsizliği de örgüte olan bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir (Demirel, 2009, s. 116).

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt yapısına ilişkin faktörlerin sonuncusu takım çalışmasıdır. Takım çalışması doğrudan örgüt içerisindeki sosyal ortamla, diğer bir ifadeyle, örgüt içerisinde çalışan bireylerin birbirleriyle olan ilişkileriyle alakalıdır. Tüm bunlara benzer şekilde, Doğan ve Kılıç (2008)'e göre örgüt büyüklüğü, kurumsallaşma derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer olanakları örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu faktör grubuna, işgörenlerin örgütsel etik algılamaları da eklenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 54).

1.4. Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

1.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık Allen ve Meyer (1997) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Allen ve Meyer (1997)'e göre duygusal bağlılığın motivasyon kaynağı içsel motivasyondur. Duygusal bağlılıkta bireyin üyesi olduğu örgütü sevmesi nedeniyle işlerini daha verimli bir şekilde yürütmesi beklenmektedir (Allen ve Meyer, 1997).

Allen ve Meyer (1990b)'a göre bireyin örgütüne karşı duygusal bağlılık geliştirmesi, örgüt ile arasında güzel bir ilişkinin olmasının bir sonucudur. Burada birey zaten önceden örgütle arasında iyi ilişki geliştirmeyi istemektedir. Bunun sonucu olarak birey çalıştığı örgütü mecburiyetten değil gerçekten sever. Söz konusu sevgi duygusu duygusal bağlılığı oluşturmaktadır. Bireyin bu sevgiyi içselleştirmesi sonucunda ise bireyin ve örgütün sahip olduğu amaçlar artık aynı amaçlar olmuştur. Artık birey, örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak görmektedir (Meyer ve Allen, 1990b).

Tanım olarak ifade etmek gerekirse, duygusal bağlılık çalışanın örgüte karşı sevgi duygusu geliştirmesi ve örgüte istediği için devam etmesidir (Brown, 2013, s. 3). Duygusal bağlılık, iş performansının yükselmesinde en etkili bağlılık türüdür. Katılım, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi unsurların en iyi sağlandığı bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, olumlu çalışan davranışlarının oluşmasını sağlamaktadır. Duygusal bağlılığın oluşmasında, örgütsel destek, adalet ve özellikle de babacan liderlik davranışlarının etkili olduğu bilinmektedir. Sonuç olarak, iş performansı ve iş tatmini gibi olumlu sonuçların gözlemlenmesi kolaylaşmaktadır (McMahon, 2007, s.3; Erben ve Güneşer, 2008, s. 955; Özdevecioğlu, 2003, s. 113). Örgüt içerisinde önemli, değerli ve diğer çalışanlara faydalı olacak davranışların gösterilmesini gerektirmektedir (Schermerhorn vd., 2010, s. 72).

Artık örgütün değerleri birey tarafından güçlü bir biçimde kabul edilmiştir. Birey kesinlikle örgütün bir parçası olarak kalmayı kabul etmektedir. Diğer bir ifadeyle örgüt onun kendi evi gibidir. Örgüt içerisinde faaliyet göstermek birey için gerçek bir mutluluk kaynağıdır. Çalışan bireyin örgütte kalmasının en güzel yolu duygusal bağlılığın oluşmasıdır. Duygusal bağlılığı oluşturan çalışanlar, yöneticilerin ısrarla görmek istedikleri çalışan profilini

oluşturmaktadır. Duygusal bağlılığın faktörleri şu şekilde sıralanabilir (Allen ve Meyer, 1990a, s.17-18):

- *İş güçlüğü*: İş görenlerin çalıştığı örgütte yaptığı işin güç mücadele gerektiren ve heyecanlı bir iş olması,
- *Rol Açıklığı*: Örgütün iş görenden neler beklendiğini açıkça belirtmesi,
- *Amaç Açıklığı*: İşgörenin örgütte yaptıklarını niçin yaptığı konusunda açık bir anlayışa sahip olması,
- *Amaç Güçlüğü*: İşgörenin yerine getirdiği iş gereklerinin özellikle aranan veya talep edilen olmaması,
- *Yönetimin Öneriye Açıklığı*: Üst yönetimdeki kişilerin, örgütteki diğer iş görenlerden gelen fikirleri dikkate alması,
- *Arkadaş Bağlılığı*: Örgütteki insanlar arasında yakın ve samimi ilişkilerin olması,
- *Örgütsel Bağımlılık*: İş görende, örgütün söylediğini yapacağına ilişkin güven duygusunun olması,
- *Eşitlik*: Örgütteki insanlardan bazılarının hak ettiğinden fazlasını, bazılarının hak ettiğinden azını almaması,
- *Kişisel Önem*: İş gören tarafından yapılan işin, örgütün büyük amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duygularının güçlenmesini teşvik etmek,
- *Dönüt*: İşteki performansı konusunda iş görene sürekli bilgi vermek,
- *Katılım*: İş görenin kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılımını sağlamaktır.

Duygusal bağlılık duygusu gelişen bir çalışanın, örgütün amaçlarıyla kendi amaçlarını birleştirdiği için örgütte kalma isteği yükselecektir. Örgütsel bağlılığa ilişkin bu boyut, çalışanların örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade etmektedir (Boylu ve diğerleri, 2007, s. 57). Bu bağlılık türü tutumsal kaynaklıdır ve bağlılık atfının sonucundan kaynaklanmaktadır. Bu atıflar birilerinin davranışları ile tutumları arasındaki uyumun sürmesini sağlamaktadır (Gül, 2002, s. 45).

Duygusal bağlılık duygusunun yoğunluğu, bireyin örgütün değer ve hedeflerini benimseme oranıyla eşit değerdedir. Örgütün değerleri ve hedefleri ne kadar benimsenirse, duygusal bağlılık oranı da o derecede yükselecektir. Örgütün değerlerinin güçlü bir biçimde

benimsenmesi, örgütte kalma isteğini geliştirecektir. Bayram (2005)'a göre bu durumda işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı istemektedir (Bayram, 2005, s. 132; Finegan, 2000, s. 162-164; Durna ve Eren, 2005, s. 218). Örgütün değerlerinin güçlü bir şekilde benimsenmesinde örgütsel ödüller gibi değişik kültürel değerlerin etkileri olduğu unutulmamalıdır (Williamson, Burnett ve Bartol, 2009, s. 28).

Bireylerin duygusal bağlılık seviyelerinin yüksek olması, daha verimli ve üretken çalışmalarını sağlayacaktır. Zira örgütün değerlerini benimsemiş bir insan örgütün hedeflerine ulaşması için beklenenden çok daha fazla çalışacaktır. Örgütün değerlerini benimseme sürecinde iletişim iklimi önemli bir faktördür. Konu hakkında araştırmalar yapan Tetik (2012)'e göre güçlü duygusal bağlılığa sahip bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba sarf eder ve üyeliklerini devam ettirirler. Yazara göre bu hususlar göz önüne alındığında, duygusal bağlılığın, örgütler tarafından en fazla arzulanan bağlılık türü olduğu söylenebilir (Tetik, 2012, s. 278; Hoff ve Ridder, 2004, s. 117).

Diğer bir ifadeyle, duygusal bağlılık seviyeleri yüksek olan çalışanlar örgütün hedeflerine ulaşması için normalden çok daha fazla emek sarf ederler. Bu durum bireylerin örgüte olan katkılarını artırmaktadır. Sonuç olarak örgüt kendisine duygusal olarak bağlı bulunan çalışanlardan maksimum fayda elde etmektedir. Bu noktada iş deneyimlerinden de bahsetmek gerekmektedir. Örgüt içerisinde öncelikle çalışanların az doyum değil çok doyum elde etmeleri sağlanmalıdır. İş tatmini, ücret gibi konularda çalışanların doyumları göz önünde bulundurulmalıdır. İşgörenler örgütte temel ihtiyaçlarını gidermek için az doyum sağlayıcı deneyimlerden çok, örgüte daha güçlü bir şekilde duygusal bağlılık oluşturmalarını sağlayıcı deneyimlere açıktırlar (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 124).

1.4.2. Devamlı Bağlılık

Allen ve Meyer tarafından literatüre kazandırılan diğer bağlılık türü devamlı bağlılık ise, duygusal bağlılıkta olduğu gibi içsel motivasyonun değil dışsal motivasyonun bir sonucudur. Devamlı bağlılıkta işgören bir hesap yapmaktadır. Söz konusu hesaba göre eğer birey örgütün bir üyesi olarak kaldığında elde ettiği kazanım, örgütten ayrıldığında elde ettiği kazanımdan daha yüksek ise örgütün bir parçası olarak kalmaya devam edecektir. Aksi

takdirde, birey örgütten ayrıldığında daha çok fayda elde edecekse, bu birey örgütten ayrılmakta tereddüt etmeyecektir (Brown, 2013, s. 3; Ugboro, 2006, s. 235-236).

Allen ve Meyer (1990)'a göre işgörenlerin çalıştıkları çevrede çalışma ortamlarının iyi olmaması, alternatif iş ortamlarının bulunmaması ya da alternatif örgütlerin daha iyi imkânlar sunmaması, çalışanları devamlı bağlılık duygusu geliştirmeye itmektedir. Çevresel faktörlerin uygun olmaması, bireylerin görev yaptıkları örgütte devam etmelerine neden olacaktır. Genel olarak ifade etmek gerekirse, devamlı bağlılıkta birey örgüte istediği için değil hayat şartları nedeniyle devam etmektedir (Allen ve Meyer, 1990a).

Devamlı bağlılık duygusuyla örgütte çalışan kişi, örgütten ayrılması durumunda sahip olacağı seçeneklerin az olmasından şikâyet edecektir. Devamlı bağlılığa sahip olan bireylerin büyük çoğunluğu, başka iş bulamadıkları için o örgütte çalışmaya devam etmektedirler. Yeni bir alternatif bulunması işin değiştirilmesi anlamına gelecektir. Bunun yanı sıra, sağlık sebepleri, ailevi sebepler ya da emekliliğin yaklaşması gibi nedenler bireylerin devamlı bağlılık duygularının gelişmesine neden olmaktadır. Bu tür kişilerin yöneticiler tarafından sevilen bireyler olmaları beklenemez. Hatta mecburiyetten çalışmaları nedeniyle sorun çıkaran çalışanlar olmaları muhtemeldir (Bayram, 2005, s. 135; Wast, 2002, s. 525).

Devamlı bağlılığın oluşmasında duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın etkileri bulunmaktadır. Dahası, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık örgütsel bağlılığın oluşmasında faydalı iken devamlı bağlılık performans gibi konularda bazen olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Tella, 2007).

Devamlı bağlılığın temelinde ihtiyaçlar bulunmaktadır. Para kaybı, kariyer kaybı, statü kaybı ya da başka herhangi bir ihtiyacın kaybedilmesi korkusu devamlı bağlılığın altında bulunmaktadır. Alternatiflerin bulunmadığı durumlarda, ya da alternatiflerin yetersiz kaldığı ortamlarda devamlı bağlılık oluşmaktadır. Alternatiflerin olmaması ya da mevcut eğitim ve yeteneklerin başka organizasyonlara aktarılamaması bireyin örgüte mecburi bağlılığını oluşturmaktadır. Bireyin alternatif sıkıntısı yaşaması ve kendisini mecbur hissetmesi devamlı bağlılığı ortaya çıkarmaktadır (McMahon, 2007, s.5).

Devamlı bağılılığın görülmesinin sebeplerinden biri de elde edilen kazanımların kaybedilme riskidir. Boylu ve diğerleri (2007)'ne göre örgütsel bağılılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağılılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bağılılık, çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağılılıktır (Boylu ve diğerleri, 2007, s. 58).

Bireyin örgüt içerisindeki kıdemi ya da elde ettiği kazanımların yüksek olması durumunda birey örgütte görev almaya devam edecektir. Bireyin devamlı bağılılık kapsamında o örgüte bağlanması için, örgütten ayrıldığında elde edeceği kazanımların, çeşitli faktörler açısından değerlendirildiğinde eski işinden daha az olması gerekmektedir. Burada duyguların hemen hemen hiç etkisi bulunmamaktadır. Bireyin örgüte devam etmesi bir takım faktörlere bağlıdır (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 125). Literatür incelendiğinde, bireyin devamlı bağılılık kapsamında örgütte çalışmaya devam etmesini etkileyen faktörler kısaca şu şekilde açıklanabilir (Allen ve Meyer, 1990a, s. 18):

- Yetenekler: Çalışanın sahip olduğu yetenekleri ve tecrübeleri bir başka örgüte transfer edip edemeyeceği.
- Eğitim: Çalışanın sahip olduğu eğitimin bir başka örgütte yararlı olup olamayacağı.
- Kendine Yatırım: Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir bölümünü mevcut örgüte yapmış olması.
- Yeniden Yerleşme: Çalışanın örgütten ayrılması halinde bir başka örgüte ve yere yerleşmesi ile görüşleri.
- Emeklilik Primi: Çalışanın mevcut örgütünden ayrılması halinde başta emeklilik primi olmak üzere hak ettiği çeşitli kazanımları kaybedeceği korkusu.
- Seçenekler: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini bulup bulamayacağı.

Sonuç olarak görülmektedir ki emeklilik primi, kıdem ve kariyer gibi maddi unsurlar, bireyin devamlı bağlılık duygusunu geliştirmesine neden olmaktadır. Görülmektedir ki duygusal bağlılık tamamen manevi bir bağlılık türüyken devamlı bağlılıkta maddi kazanımlar ortaya çıkmaktadır. Duygusal bağlılıkta kişi severek ve isteyerek örgütte çalışmaya devam ederken, devamlı bağlılıkta birey istemeden, mecbur kaldığı için örgütte görev almaya devam etmektedir (Gül, 2002, s. 45).

Devamlı bağlılıkta işin içinde sadece çıkar ilişkisi bulunmaktadır. Bireyin örgüte olan bağlılığı sadece ve sadece işten ayrılmasının ortaya çıkaracağı maliyetle ilişkilidir. Bu bağlılık türünde eğer işten ayrılma durumu söz konusu olduğunda birey zararlı çıkmayacak ise, işten ayrılmakta herhangi bir tereddüde düşmeyecektir (Allen ve Meyer, 1997).

1.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık özü itibariyle devamlı bağlılıkla ortak bir mantığa sahiptir. Meyer ve Allen (1990)'e göre normatif bağlılık bireyin kendisini çalışmaya mecbur “hissetmesinin” bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İçsel normatif inançlar bireye örgüte devam etmesini söylüyorsa, birey normatif bağlılık kapsamında çalışmaya devam edecektir. Yazarlara göre normatif bağlılık duygusuna sahip bireyler örgütte çalışmaya devam etmek durumundadırlar (Meyer ve Allen, 1990b). Normatif bağlılıkta birey kendisini çalışmak zorunda hissetmektedir (Brown, 2013, s. 3). Bu açıklamalardan da görüleceği üzere, normatif bağlılıkta hem duygusal bağlılık, hem de devamlı bağlılık söz konusudur. Açıklamalardan da görüleceği üzere bireyin çalışmadaki, motivasyonu içsel bir motivasyon olması nedeniyle birey duygusal olarak örgüte bağlıdır. Fakat birey kendisi severek değil mecbur hissettiği için çalışmaya devam etmektedir.

Normatif bağlılıkta birey örgüte karşı bir sorumluluk duygusu geliştirmiştir. Bireyin inancına göre örgütte çalışmaya devam etmek bireyin bir sorumluluğudur. İnançlarına göre birey örgütte kalmaya mecburdur. Kişisel yararı gereği örgüt birey için alternatif olmayan bir yerdir (Bergman, 2006, s. 647; Gönen, 2007, s. 68).

Normatif bağlılığın oluşmasında bazı şartların rolü vardır. Örnek vermek gerekirse, eğer örgüt bireylere önceden ödüller veriyorsa, bireyler bu tür ödüllerin bir neticesi olarak kendilerini örgüte karşı sorumlu hissetmektedirler. Ayrıca normatif bağlılık bireyin uzun süre örgütte görev alması ile de ilişkilidir. Çok uzun süre örgütte görev yapan bir bireyde zamanla

normatif bağıllık duygusu geliştirecektir. McMahon'a göre normatif bağıllığın oluşmasında etkili olan faktörler şu şekilde listelenebilir (McMahon, 2007, s.6):

- Örgütte görev yapma süreci,
- Örgütün sunduğu imkânlar,
- Örgütsel destek,
- Örgütsel adalet,
- Örgüt içerisindeki rol,
- Açıklık/şeffaflık,
- Eğitim düzeyi,
- İş tatmini,
- Girişimcilik

Bireyin normatif bağıllık duygusuna sahip olmasında, bireyin örgüte girmeden önce ve girdikten sonra edindiği yaşantılar büyük rol oynamaktadır. Bireyin önceki hayatındaki sosyalleşme durumu ile örgüte girdikten sonra deneyim ettiği sosyalleşme durumu normatif bağıllığı doğrudan etkilemektedir. İşgörenin işe başlamadan önceki deneyimleri dikkate alınarak, işgörenin ebeveyni gibi işgören için önemli kişiler, bireye örgütsel sadakatin önemini vurgulamışlarsa, o işgörenin güçlü bir normatif bağıllığa sahip olması beklenebilir. Ayrıca işgörenin işe başlanmasından sonraki süreçte çeşitli örgütsel uygulamalar aracılığıyla, örgütün kendilerinden sadakat beklediğine inandırılan işgörenler, örgüte karşı güçlü bir normatif bağıllık duymaktadırlar (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 125).

Örgütün sahip olduğu değerlerin etki ettiği bir diğer nokta da normatif bağıllıktır. Örgütün sahip olduğu değerler, bireyin sahip olduğu değerler ile örtüşürse normatif bağıllığın görülme olasılığı yükselecektir. Örgüt ile aynı değerlere sahip olan birey, kendisini örgütün üyesi kalmaya mecbur hissedecektir. Bu tür bir bağıllığın oluşmasında yöneticilerin de rolü bulunmaktadır. Çalışana yapılan yatırımlar, verilen eğitimler, kişinin çalışma ahlakı ve geldiği topluluğun değerleri kişinin örgütten ayrılmasına engel teşkil eden unsurdur. Duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalırlar, çünkü bunu isterler; güçlü devam bağıllığı olanlar örgütte kalırlar, çünkü buna gereksinim duyarlar; güçlü normatif bağıllığı olanlar örgütte kalırlar, çünkü kalmak zorundaymış gibi hissederler (Tetik, 2012, s. 279; Finegan, 2000, s. 162-164).

Normatif bağıllık bireyin kendi şahsi düşüncesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağıllığın bu boyutu, çalışanların çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir temel çerçeve üzerine inşa edilmiştir (Somers, 2009, s. 76; Boylu ve diğerleri, 2007, s. 57).

Bireyin düşüncelerinin normatif bağıllığı ortaya çıkarması ise bazı duyguların bir sonucudur. Birey, eğer çalıştığı örgüte karşı bir minnettarlık duygusuna sahip ise normatif bağıllık görülecektir. Bayram (2005)'a göre işverenlerin çalışanları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmaları minnettarlık duygusu ile ilişkilidir. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Bayram, 2005, s. 133).

Görüldüğü üzere normatif bağıllık bir görev hissinin ürünüdür. Gül (2002)'ye göre normatif bağıllık çalışanın örgütüne bağıllık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağıllığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağıllıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Örgüt üyeliğini sürdürme hususundaki duygulardan kaynaklanmaktadır. (Gül, 2002, s. 45). Normatif bağıllığın bir zorunluluk olarak oluşmuş olması tek başına örgütsel bağıllığı sürdürmede etkili olmayabilir. Örgütlerde, örgütsel bağıllığın sürdürülebilir olabilmesi için duygusal bağıllık ile birlikte değerlendirilmesi daha faydalı sonuçlar verecektir (Meyer ve Parfyonova, 2010, s. 287). Havayolu çalışanları arasında yapılan bir araştırma sonucunda, normatif bağıllığın işgücü devir hızı üzerindeki negatif etkisi de bu durumu destekler niteliktedir (Chen, 2006, s. 274).

1.4.4. Uyum Bağıllığı

O'Reilly ve Chatman tarafından oluşturulan uyum bağıllığı yüzeysel bağıllığı ifade etmektedir. Bu durumda birey bünyesinde çalıştığı örgütü tamamen samimi bir şekilde sevmemektedir. Bu aşamada yüzeysel bir bağıllık söz konusudur. Uyum bağıllığında birey dışarıdan gelecek cezalandırmalardan kaçmak istemektedir. Benzer şekilde, çalışan bir takım ödülleri ve kazanımları elde etmek istemektedir. Tüm bu sebepler bireyin içten olmamakla

beraber örgüte yüzeysel bir bağlılık sergilemesine neden olmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Uyum bağlılığında çalışan örgütün sahip olduğu değerlere uygun bir biçimde hareket etmektedir. Birey severek ve inanarak olmaksızın, mecbur hissettiği için belirli kurallara uygun davranmaktadır. Ortada bir zorunluluk söz konusudur. Uyum bağlılığının ortaya çıkmasının temel nedenlerinden biri de yöneticilerin astlara karşı olan yaptırım güçlerini olumsuz yönde kullanmalarındır. Yönetici astına karşı güç kullandığında astında çalışma isteği olmayacaktır (Brockner ve diğerleri, 1992).

Uyum bağlılığında örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasını sağlayan iki temel unsur bulunmaktadır. Bunlar ödül ve maliyettir. Ödülleri kazanmak için sarf edilen maliyet ve elde edilen ödüllerin niteliği örgütsel bağlılığın seviyesini belirlemektedir. Birey gösterdiği maliyetin elde ettiği ödülünden daha fazla olduğu düşüncesine kapıldığında verilen talimatları yerine getirmek konusunda daha isteksiz davranacaktır (Bakan, 2011, s. 86).

1.4.5. Özdeşleşme Bağlılığı

Özdeşleşme durumunda birey örgütün bir üyesi olarak kalmaya devam etmek istemektedir. Çalışan, örgüt içerisinde sahip olduğu ödül ve kazanımlardan mutludur. Söz konusu ödül ve kazanımları kaybetmek istememektedir. Sahip oldukları ile mutlu olan birey, elde ettiği kazanımları kaybetmemek için daha yoğun çaba sarf etmektedir. Sonuç olarak birey diğer insanlarla daha iyi geçinme ve kurallara daha uygun davranma yolunu tercih etmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 114).

Özdeşleşme bağlılığında birey kendi özelliklerini örgütün özelliklerine uyumlu hale getirmektedir. Diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilmek ve örgütün bir parçası olabilmek için birey sahip olduğu özellikleri firmaların özelliklerine uyumlu hale getirmektedir. Özdeşleşmede bir çekicilik söz konusudur ve amaca ulaşıldığında birey mutlu olmaktadır. Örgütün devamlılığının sağlanmasında kritik öneme sahiptir (Balay, 2000; Chan, 2006, s. 249).

Aslında birey örgütün değerlerini tam olarak benimsememektedir. Özdeşleştirmede dikkat edilmesi gereken en önemli nokta budur. Birey, örgütün değerlerini benimsememekte,

fakat elde ettiği kazanımların bir sonucu olarak söz konusu değerlere uygun davranmaktadır (Balay, 2000, s.250).

1.4.6. İçselleştirme Bağlılığı

O'Reilly ve Chatman tarafından oluşturulan bir diğer bağlılık grubu içselleştirme bağlılığıdır. İçselleştirme bağlılığı, örgütün temel değerleri ile bireyin temel değerleri arasında bir uyumun görüldüğü durumda ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada birey örgütün sahip olduğu ahlaki yaklaşımları benimsemektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 115).

Birey örgütün değerlerini içselleştirmiş ise, örgütün istediği davranışları severek ve isteyerek sergilemektedir. Bu noktada herhangi bir zorlamanın olmaması ve severek hareket edilmesi başarıyı yükselten bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Bakan, 2011, s. 88; Fink, Harms ve Kraus, 2008, s. 429). Bireyin kişisel değerleri ile örgütün değerlerinin uyumlaştırılması sürecinde, işe alım sürecindeki olumlu izlenimleri ve oryantasyon eğitimi ile birlikte sosyalleştirilmesi ile birlikte içsel motivasyon faktörleri de önemli olabilmektedir (Balfour ve Wechsler, 1991, s. 364; Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990, s. 256-257).

1.4.7. Ahlaki Bağlılık, Hesapçı Bağlılık ve Yabancılaştırıcı Bağlılık

Ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık gruplamaları Etzioni (Etzioni, 1960) tarafından oluşturulmuş ve Penley ve Gould tarafından geliştirilmiştir (Bakan, 2011, s. 89).

Ahlaki bağlılık, büyük bir yoğunluğun olumlu bir sonucu olarak ifade edilmektedir. Bu durum bireyin örgütün amaçlarını içselleştirmesiyle ilişkilidir (Etzioni, 1961, s.95). Doğan ve Kılıç'a göre ahlaki bağlılık örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. İşgörenler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 43).

Ahlaki bağlılık temelinde bireyin örgütün değerlerini benimsemesiyle ilişkilidir. Birey örgütün değerlerini benimsediği zaman, kendi değerlerini oluşturmuş olacaktır. Bu aşamada, bireyin söz konusu değerlere uygun bir biçimde hareket etmesi kendisi için ahlaki bir sorumluluk halini almaktadır. Örgütün amaçları, bireyin kendi amaçları haline gelecek ve örgütsel kimlik kendi kimliği olacaktır. Bu aşamadan sonra bireyin davranışları ile örgütün

beklediği davranışlar duygusal açıdan uyumluluk gösterecektir (Etzioni, 1961; Gonzalez ve Guillen, 2008, s. 404; Bayrak Kök, 2006, s. 310).

Etzioni (1961), gerçekleştirdiği çalışmasında çıkarıcı bağlılık gösteren bireyleri toplama kampındaki insanlara benzetmektedir. Yazara göre bu kişiler başka alternatifleri olmadığı için o ortamda bulunmaya devam etmektedirler. Çıkarıcı bağlılıkta böyledir. Bireyler başka örgütlerde daha iyi imkânları bulamayacağı düşüncesiyle örgüte bağlılık göstermektedirler.

Çıkarıcı bağlılıkta, bireyin örgüte kattıkları ile örgütün bireye kattıkları arasında uyum olması gerekmektedir. Örgüt çok fazla beklentiye sahipken az bir karşılık verdiğinde çalışan bireyden yeterince fayda elde edemeyecektir. Diğer tarafta, birey isteneni veremediği zaman daha fazla beklenti içerisine girdiğinde örgüt için cazip bir çalışan olmaktan çıkacaktır. Burada beklentilerin iki taraflı bir biçimde karşılanması gerekmektedir. Çıkarıcı bağlılıkta çalışan ve örgüt arasında karşılıklı bir değişim söz konusudur (Etzioni, 1961).

Yabancılaştırıcı bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılıktan son derece farklı özellikler gösteren bir bağlılık türüdür. Yabancılaştırıcı bağlılıkta iş görenler örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 43).

Yabancılaştırıcı bağlılığın oluşmaması için çalışanın kendisini bunaltılmış hissetmemesi gerekmektedir. Birey kendisini özgür hissetmelidir. Birey çalıştığı örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmeli ve olumlu duygulara sahip olmalıdır. Fakat yabancı bağlılıkta da şartlar gereği birey örgüt üyeliğinden ayrılamamaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Gül, 2002, s. 43).

1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın doğal olarak bir takım sonuçları bulunmaktadır. Literatürde bu sonuçlar üçe ayrılmaktadır. Bunlar düşük düzeyli örgütsel bağlılık, orta düzeyli örgütsel bağlılık ve yüksek düzeyli örgütsel bağlılıktır. Aşağıdaki tablo, söz konusu örgütsel bağlılık sonuçları hakkında genel bilgileri sunmaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireysel			Örgütsel	
Olumlu		Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/ düşük performansın engellenmesi, işgörenin zamanını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, işte kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlımlı Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatı sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, iş dışı örgütler için sınırlı zaman	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Nartgün, S., S., ve Menep, İ. (2010). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:7 Sayı:1 Yıl: 2010.

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, her üç örgütsel bağlılık sonucunda hem bireyler açısından, hem de örgütler açısından bir takım sonuçları bulunmaktadır. Çalışmanın bu aşamasında, örgütsel bağlılığın söz konusu sonuçlarının daha detaylı incelenmesi faydalı olacaktır.

1.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılığın en önemli göstergesi, bireyin yeni iş imkânlarıyla ilgilenmesidir. Bireyin, kendi kişisel özellikleri üzerinde olumlu fikirlere sahip olması ve söz konusu özellikleri daha iyi bir ortamda daha verimli bir biçimde kullanabileceğini düşünmesi, kişinin düşük örgütsel bağlılığa sahip olmasına neden olacaktır. Düşük örgütsel bağlılığın bir

sonucu olarak, işgören devri, işe geç kalmalar ve benzer davranışlar daha sık görülmektedir. Birey iş ortamı hakkında sürekli bir arayış içerisinde ve düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip bireyin örgüt içerisindeki performansında kayda değer bir düşüş görülecektir (Karadağ ve diğerleri, 2011, s. 162). Bu açıdan bakıldığında daimi statüde çalışanlara göre mevsimlik işlerde çalışanların duygusal bağlılıklarının düşük olması normal bir sonuç olarak değerlendirilebilir (Uslu, 2012, s. 68).

Düşük örgütsel bağlılıkta, birey yeni iş ortamları arayışı içerisinde olduğu için işgören devrinin görülmesi kaçınılmazdır. Bireyin arayış içerisinde olması ve performansında düşüklük görülmesi nedeniyle ortaya konulan işin kalitesi, bireyin çevresindeki çalışanların motivasyonu ve yönetim maliyeti olumsuz bir şekilde etkilenecektir. Özellikle bilinmektedir ki işten ayrılmalar kurumun faaliyetlerini sekteye uğratmakta, bu durum diğer işgörenlerin yüklerini artırmakta ve böylece iş yükü artan çalışanların memnuniyetsizlikleri artmaktadır (Yıldırım ve diğerleri, 2011, s. 164).

Düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan bireyler işlerinde yeterince başarılı olamamaktadırlar. Yukarıda da belirtildiği üzere, bireyin performansının olumsuz etkilenmesi, başarısını da olumsuz bir biçimde etkileyecektir. Bireyin başarısız olduğunu görmesi, onu hem bireysel çalışmalarında, hem de grup çalışmalarında olumsuz etkileyecektir. Bu durumdaki birey, itiraz, söylenti ve şikâyetlerde bulunacak ve bu durum hem kendisi, hem de çalışma arkadaşları için olumsuz bir sonuç doğuracaktır. Bu kişiler aynı zamanda örgüte olan güvenlerini de kaybedeceklerdir. Başarısız ve mutsuz hissedildiğinde, örgüte karşı bireyin güven duyması imkânsız hale gelecektir. Tüm bu durumlar, bireyin örgütün misyonunu benimsememesine ve kendisini işine adamamasına neden olacaktır (Izgar, 2008, s. 328).

Düşük örgütsel bağlılığın bir diğer sonucu da, bireyin faaliyetlerinde duygularından arınmış olmasıdır. Bir bireyin, çalıştığı ortamda mümkün olan en yüksek verimle görev yapması için, o ortama karşı bir sevgi beslemesi ve ortamın misyonunu ve değerlerini benimsemiş olması gerekmektedir. Düşük örgütsel bağlılıkta ise bireyin olumlu duygulara sahip olması zordur. Duygusuz bir biçimde çalışan birey ise hırslı bir şekilde çalışmayacaktır. Duyguların eksik olduğu bir ortamda, örgüte karşı iyi duygular besleyen ve işine tutku ile bağlı olan bireyler ile işini sevmeyen bireyler arasında bir uyumsuzluk ortaya

çıkacaktır. Bayram (2005)'a göre, örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çabayı gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde “duygusuz işgörenler” olarak tanımlanmaktadırlar. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir (Bayram, 2005, s. 135).

Olumsuz sonuçlarının yanında düşük örgütsel bağlılığın bir takım olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Örgüt açısından değerlendirildiğinde, düşük örgütsel bağlılığın olumlu değerlendirilebilecek bir sonucu, örgüt içerisinde yenileşmenin sağlanmasıdır. Örgüte karşı iyi duyguları bulunmayan personelin, yeni personelle değiştirilmesi örgüt açısından faydalı olacaktır. Birey açısından değerlendirildiğinde ise, öncelikle birey iş değişikliği ile mutsuz ortamdan uzaklaşacaktır. Birey kendisini yeniliklere açacaktır ve yaratıcılık ve gelişim açısından olumlu sonuçlarla karşı karşıya gelebilecektir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 54).

Çetin (2007)'e göre bu seviyede çalışanların yaratıcılığı ve yenilikçiliği artarken; kendisini örgüte ait hissetmemekte ve örgütten ayrılma durumuna düşebilmektedir. Bunun yanında örgütsel bağlamda bu seviyede bağlılık gösteren çalışanların işten çıkarılması yeni işgörenlerin alınmasını beraberinde getirirken; olumsuz bir gelişme ise örgütte iş devir hızının yükselmesine neden olmaktadır (Çetin, 2007, s. 68).

Düşük örgütsel bağlılığın ortaya çıkma nedenlerinin başında, örgütün amaç ve değerleri, örgütün yapısı ve sistemi ile çalışanın tutum ve beklentileri arasında benzerlik bulunmamasıdır. Çalışanın tutum ve beklentileri ile örgütün çalışandan beklentilerinin uyumsuz olması sonucunda, birey örgüte karşı olumsuz duygular geliştirmektedir. Diğer bir ifadeyle, düşük örgütsel bağlılık düzeyinde çalışanın tutum ve beklentileri ile örgütsel yapı ve amaçlar açısından yeterli bir uyum yoktur. Çalışan kendini örgüte bağlayabilecek güçlü eğilimlerden de mahrumdur. Örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir. Örgütsel düzeyde düşük bağlılık, işlevsel olabilir. Düşük bağlılık genellikle yüksek düzeyde çalışan devri, devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, çalışan hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet yerinin

değiştirilmesi ve benzeri sonuçlarla ilişkili bulunmuştur (Hüseyinliklioğlu, 2008, s. 64; Chen, Tsui ve Farh, 2002, s. 339).

Kabul edilmektedir ki, bireyin örgütten ayrılması, işini sevmeyen bireyle işini seven bireyin yer değiştirmesi nedeniyle örgüt için olumlu değerlendirilebilecek bir sonuçtur. Diğer tarafta, tecrübeli personelin örgütten ayrılması da bir takım sorunları beraberinde getirmektedir. Anlaşılmaktadır ki, düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip birey işini değiştirmek istemektedir. Sonuç olarak alternatifler arayışındadır. Daha iyi bir alternatif bulan birey örgütten ayrılacaktır. Örgütten ayrılan birey, örgüt sistemine hakim olan bireydir. İşe, işin özelliklerine ve örgütün sistemine hakim olan bireyin yerine yeni bir bireyin gelmesi, hem bireyin örgüte adapte olması, hem de örgüt sisteminin detaylarını öğrenmesi zaman alacaktır. Bu durum, örgüt için bir kayıp olarak değerlendirilebilir. Diğer bir ifadeyle, deneyimli personelin kaybedilmesi düşük örgütsel bağlılığın bir sonucudur. Yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin; düşük örgütsel bağlılık ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (Çarıkçı, 2009, s. 159-160; Knippenberg ve Sleebos, 2006, s. 575).

Balay (2012)'ın araştırmasına göre, düşük örgütsel bağlılığın bir nedeni de öğrenen örgüt algısıdır. Yazara göre özel ve devlet üniversiteleri arasında bir karşılaştırma yapıldığında, daha yüksek öğrenen örgüt algılarına sahip özel üniversite çalışanlarının, daha yüksek düzeyde bağlılık, buna karşın, daha düşük öğrenen örgüt algısı taşıyan devlet üniversitesindeki çalışanların ise daha düşük örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Üniversiteler arasındaki rekabet, serbest düşünen, sürekli öğrenen ve yeni beceriler kazanan işgörenler üzerinden devam etmektedir (Balay, 2012, s. 2472).

Düşük örgütsel bağlılığın sonuçları üzerine yapılan bir diğer çalışma Top (2012) tarafından sağlık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Yazara göre, diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de insan kaynaklarının düşük iş doyumu, örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni, hasta bakım kalitesini, performansı olumsuz yönde etkilemektedir. Hastane çalışanlarının düşük iş doyumu ile örgütsel bağlılığı ve güveni, onların önemsenmedikleri, kararlara yeterince katılmadıkları, örgütsel takımın bir parçası olarak kendilerini görmedikleri,

yeterince teşvik edilmedikleri ve ödüllendirilmedikleri gibi örgütsel performansı ve yönetsel süreci olumsuz etkileyebilecek birçok açılıma neden olmaktadır (Top, 2012, s. 259).

1.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

İlmli örgütsel bağlılığın özelliği, bireyin deneyiminin güçlü olduğu, fakat örgütsel bağlılığın güçlü olmamasıdır. İlmli örgütsel bağlılıkta birey deneyimli ve başarılıdır. Fakat birey, bünyesinde görev aldığı örgütün sistemini benimsememektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütün sistemi, bireye belirli bir şekil vermek isterken, birey buna direnmekte ve kendisini sistemin istediği biçimde şekillendirmek istememektedir. Düşük örgütsel bağlılık ile ılmli örgütsel bağlılık arasındaki fark, ılmli örgütsel bağlılığın özellikle örgüt için daha avantajlı olmasıdır.

İlmli örgütsel bağlılıkta, birey işine hakimdir. Bu bireyler görevlerini başarılı bir biçimde yerine getirmektedirler. Fakat bunu örgütü benimsedikleri için yapmamaktadırlar. Burada birey, yetenekli ve tecrübelidir. Fakat örgütle birey arasında duygusal bir yakınlaşma söz konusu değildir. Çetin (2007)'e göre örgütsel bağlamda çalışanların iş tatmini ve tecrübelerinin artması olumlu bir durum olarak görülürken; artan bireysel beklentiler örgütsel etkililiği azaltmaktadır (Çetin, 2007, s. 68).

Konuya örgüt açısından değil de çalışanlar açısından bakıldığında, ılmli örgütsel bağlılık doğal bir sonuç olarak görülebilir. Zira örgüt, bireyin kişiliğinin tamamen örgütün değerlerini benimsemesini beklemektedir. Bu beklenti aslında bireyin daha işe ilk başladığı andan itibaren kendini gösterir. Örgüt bunun için insan kaynaklarının proaktif olma gereği bir oryantasyon ve sosyalizasyon süreci başlatır. Bu sürecin amacı bireyin kendi değerleri ve amaçları ile örgüt kültürüne bağlı olan örgüt değerleri ve amaçlarını buluşturmasıdır (Okakın, Şakar, 2015, s.83)

Fakat şu bir gerçektir ki insanların yaşamları sadece çalıştıkları örgütlerle sınırlı değildir. İş hayatı, aile hayatı, sosyal hayat ve geçmiş deneyimler gibi birçok etmen bireyin değerler sistemini oluşturmaktadır. Bu durumda, bireyin doğrudan örgütün değerlerini kendi değerleri olarak benimsemesi oldukça zor bir durum olabilir. Gerçekten de bir kişilik olarak bireyin genellikle rol gereklerine tüm tepkime gücüyle cevap vermesine imkân yoktur. Çünkü

kişinin yaşam alanının yalnızca bir bölümü örgütsel rolü tarafından doldurulur (Hüseyinlikliolu, 2008, s. 66).

Görüleceğı üzere, ılımlı bağıllıkta birey bir ikilem içerisinde. Bir tarafta çalıştığı örgütü tatmin ederken, bir taraftan kendi benliğini tatmin etme çabası içerisinde. Bu açıdan bakıldığında, ılımlı örgütsel bağıllığın çalışıldığı araştırmalarda bu bağıllık türü hakkında çift taraflı çıkarların düşünüldüğü görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, ılımlı örgütsel bağıllıkta olaya sadece çalışan ya da sadece örgüt açısından bakılmamaktadır. Bunun yerine, her iki açıdan da değerlendirilmektedir. İlimli örgütsel bağıllığın özelliklerini Karadağ ve diğerleri, aşağıdaki gibi özetlemektedirler (Karadağ ve diğerleri, 2011, s. 162-163):

İlimli örgütsel bağıllıkta, iş gören çalıştığı işletmeyle özdeşleşme sağlamamış veya örgütsel bağıllığı oluşmamıştır. Bu bağıllık düzeyinde olan iş gören, örgütün kendisine şekil vermesine fırsat vermek istememekte, örgütün bütün değerlerini benimsemek yerine, örgütün bazı değerlerini kabul etmekle yetinmekte, örgütle bütünleşirken kendi değerlerini koruma yönünde çaba göstermektedir. Bu tip iş görenler, bazen toplumsal sorumluluk ile örgütsel sadakat arasında tercih yapamamaktadır. Bunun sonucunda da çatışma yaşamakta, kararsız kalmakta ve örgütün verimsizliğine yol açmaktadırlar.

İlimli örgütsel bağıllıkta birey ikilem içerisinde. Öncelikle, yukarıda da belirtildiğı üzere bireyin kendi hayatı, geçmiş deneyimleri ve benzeri durumları bireyin kişiliğini geliştirmiştir. Diğer tarafta, çalışan, bünyesinde görev yaptığı örgütün beklentilerini karşılamak durumundadır. Bu noktada yaşanan ikilem, bireyin iki ayrı durumunu ortaya çıkarmaktadır. Öncelikle, birey bir insandır. Diğer bir ifadeyle, değerleri, inançları, düşünceleri ve yaşam tarzı bulunmaktadır. İkinci olarak, birey bir işgörendir. Bir örgütte çalışmakta ve kendisinden beklenenleri yerine getirmek durumundadır. Bu noktada, ılımlı örgütsel bağıllık devreye girmektedir. İlimli örgütsel bağıllık, bireyin kendi değerleri ile örgüt arasında bir bağ kurmaktadır. Birey hem kendi kişiliğini yaşamakta hem de kendisinden beklenenleri vermektedir (Bayram, 2005, s. 136).

1.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılığın en önemli sonuçları arasında işten çıkma oranının düşmesi ve devamsızlığın azalması gelmektedir. Tella ve diğerleri (2007)'e göre yüksek örgütsel bağlılık işten çıkma oranının düşmesi ve devamsızlığın azalmasıyla sonuçlanırken performans ve yüksek örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır (Tella ve diğerleri, 2007, s.7). Aslında Tella ve diğerleri tarafından ulaşılan bu sonuç, örgütsel bağlılığın iş performansını artırdığını gösteren diğer çalışmalarla çelişmektedir. Tella ve diğerlerine göre örgütsel bağlılığın iş performansına doğrudan bir etkisinin olduğu ya da en azından kısa vadede etkilemesi söz konusu değildir (Tella ve diğerleri, 2007, s.7).

Yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip olan bireylerin iş doyumları yüksektir. Bu kişilerin iş arkadaşları, denetim, işveren ve örgütteki gelecekleri gibi konularda kendilerine güvenleri daha yüksektir. Bu durumda bireyin iş doyumunu olumlu bir biçimde etkilemektedir. Bu bireylerin işten ayrılmaları zordur (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008, s. 1). Fakat bu aşamada dikkat etmek gerekiyor ki bu bireyler de işten ayrılabilirler. Literatür incelendiğinde, yüksek örgütsel bağlılık duygusuna sahip bireylerin de belirli durumlarda işten ayrıldıkları görülmüştür. Yüksek örgütsel bağlılık duygusuna sahip bireylerin işten ayrılmalarına neden olabilecek durumlar şu şekilde sıralanabilir (Whitener, 2001, s. 516; Doğan ve Kılıç, 2007, s. 55):

- Mutsuzluk,
- Hayal kırıklığı,
- Örgüt amaç ve kültürünün değişmesi,
- İşten doyumsuzluk,
- Az ödüllendirme,
- Mahkûm bırakılmış hissi.

Örgüt, yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip bireylerin örgütten ayrılmasını engellemelidir. Bunun için yukarıda sayılan durumlara dikkat etmek gerekmektedir. Zira yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip bireyler örgütler için vazgeçilmez çalışanlardır. Örgütsel perspektif açısından bakıldığında yüksek düzeyde örgütsel güvenin personelde yüksek tatmine ve üretkenliğe neden olduğu belirtilmektedir. Örgütsel güven personelin

motivasyonunu artırır, etkili ekip çalışmasını sağlar, açık iletişimi destekler, personelin işten ayrılmasını önemli ölçüde azaltabilir. Örgütsel bağlılığı yüksek personel kendisini takımın önemli bir oyuncusu olarak görür (Top, 2012, s. 264; Loi, hang-yue ve Foley, 2006, s. 101). Örgütsel bağlılığı yüksek bireyler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık göstermektedirler. Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum yanında, sadakatine karşılık, yetkilendirme ve terfi gibi ödüller de sağlamaktadır (Izgar, 2008, s. 328).

Diğer tarafta, yüksek örgütsel bağlılık, bireyin kendisini geliştirmesini engelleyebilmektedir. Bu durum bireyin ufkunun daralması ile sonuçlanabilir. Bu durumda birey yeniliklere ya da gelişmeye karşı daha dirençli olabilmektedir. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005, s. 136). Yüksek örgütsel bağlılığın tüm özellikleri şu şekilde ifade edilebilir (Çetin, 2007, s. 69):

Yüksek örgütsel bağlılıkta çalışanlar örgüte karşı güçlü bir bağlılık sergilenmektedir. Bu durum çalışanların örgüt tarafından ödüllendirilmelerine ve iş performansının artmasına olanak verirken; çalışanların yaratıcılıklarının azalmasına, değişime karşı bir direncin de gelişmesine neden olmaktadır. Diğer yandan örgütsel sonuçlar incelendiğinde; genel olarak performansta bir artış yaşayan ve güvenli ve istikrarlı bir işgücüne sahip olan örgüt, aynı zamanda örgütsel esnekliği azaltmakta ve yüksek performans gösterenlere karşı bir baskı kurulabilmektedir.

Yüksek örgütsel bağlılık, işten ayrılmama ve sadakat gibi birçok konuda bireyin örgüt için faydalı olmasını sağlamaktadır (Karadağ ve diğerleri, 2011, s. 163).

1.6. Örgütsel Bağlılığı Artırmada İşletmelerin Rolü

Örgütsel bağlılığın artırılması için işletmeler öncelikle personelin yaşadığı sorunları ortadan kaldırmalıdır. Sorunların ortadan kaldırılması için personelin sorunları rahatlıkla iletebilmesi önemlidir. Örgütlerde bunun için mekanizmalar oluşturulabilir. İşletmeler personelin sorunlarının ortadan kaldırılması için öneri ve sorun iletim merkezleri oluşturmalarıdır. Söz konusu merkezlerin görevleri aracılık, rehberlik, çözüm üretmek, bilgi

vermek, uzlaştırmak, çatışma yönetimi konusunda danışmanlık yapmak ve iletişim sağlamak olarak sıralanabilir (Çakıcı, 2010, s.95-97).

İşletmeler örgütsel bağlılığın oluşturulması için beş temel koşulu göz önünde bulundurmalıdırlar. Söz konusu koşullar şu şekilde listelenebilir (Malley, 2000, s. 35-36):

- Duygusal ödül,
- Ekonomik açıdan karşılıklı bağımlılık,
- Uyum ve aidiyet,
- Statü ve kimlik,
- Güven ve karşılıklılık

Malley (2000) ayrıca işletmelerin örgütsel bağlılığı oluşturmak ve sürdürmek için çalışanların belirli ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak zorunda olduklarını belirtmektedir. Yazara göre örgütsel bağlılığın oluşması için kabul edilme, saygı duyulma, güven duygusunun gelişmesi, çalışanın yükselmesi ve faaliyetler neticesinde maddi kazanç elde etme hususları işletmeler tarafından dikkate alınmalıdır (Malley, 2000, s. 37).

İşletmelerin örgütsel bağlılığı sağlamak adına atacakları ilk adım işe giriş dönemindedir. İşletmeler, yeni personeli işe alırken personelin kişisel özelliklerini ve işletmenin kişisel özelliklerini karşılaştırmalıdır. Eğer bireyin kişisel özellikleri ve işletmenin kişisel özellikleri uyum içerisinde ise örgütsel bağlılığın sağlanması kolaylaşacaktır. Diğer tarafta kişinin yapısı ile örgütün yapısı arasında farklılıklar çok fazla ise örgütsel bağlılığın sağlanması zorlaşacaktır (Doğan, 2013, s. 81).

Bir işletme örgütsel bağlılığı oluşturmak için birçok konuya dikkat etmek durumundadır. Bunlardan ilki adalet ve tatmindir. İşletme içerisinde adaletli davranılması ve çalışanların eşit davranıldığını bilmeleri örgütsel bağlılığı yükseltir. Özellikle örgüt bünyesinde çalışmaya yeni başlayan bireyler örgütün adil davrandığını hissetmelidirler. Bir diğer önemli konu iş güvenliğidir. Çalışanların işten çıkarılma şeklinde tehdit edilmeleri, hem tehdit edilen bireylerin hem de diğer bireylerin örgüte olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca örgüt içerisinde kesintisiz bir iletişim ortamı bulunmalıdır. Çalışanlar arasında etkili bir iletişimin olduğu örgütlerde bağlılığın artması doğal bir sonuçtur. Söz

konusu iletişim sorunların çözülmesine ve insanların birbirlerini daha iyi anlamalarına yardımcı olacaktır (McShane ve Von Glinov, 2003).

Çalışanların bağlılığını yükseltmek için işgörenlerin işletme içerisindeki karar alma mekanizmalarına dahil olmaları sağlanmalıdır. Bu sayede çalışanlar kendilerinin önemli olduklarını hissedecektir. Örgütsel bağlılığın oluşturulmasındaki en önemli noktalardan biri de şüphesiz güven ortamının bulunmasıdır. Çalışanlar hem iş arkadaşlarına hem de işletmeye güvendiklerinde bağlılıkları artar. Karar alma süreçlerine katılan çalışanların örgütlerini sahiplenme durumlarının arttığı ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı oluşturmada pozitif bir durumun olduğu görülmektedir. Güven iş hayatındaki temel ilkelerden biridir ve örgütüne güvenen birey örgüt ile özdeşleşmektedir (Han, Chiang ve Chang, 2010, s. 2218; Uygur, 2009, s. 17).

Örgütsel bağlılığın oluşmasında çalışma ortamında insanların birbirlerine karşı olumlu tutumlar geliştirmeleri gerekmektedir. Özellikle grup çalışmalarında insanlar diğer insanlara karşı olumlu davranışlar sergilemelidirler. Bunun için de örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında bir bağlantının olduğu iddia edilebilir.

1.7. Sağlık Sektöründe Örgütsel Bağlılık

Sağlık sektörü, yaptığı faaliyetlere bakıldığında bir hizmet sektörüdür. Hizmet sektörü de üretim yapılan sanayi sektöründeki homojen ürünlerin üretilmesi yerine heterojen hizmetlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Yapılan işlerin emek yoğun bir şekilde gerçekleştiriliyor olması da rekabette üstünlük kaynağı olarak değerlendirilen çalışanları ön plana çıkarmaktadır. Bu kapsamda insan kaynaklarının yeterliliği ve motivasyonun sağlanması, sunulan hizmetlerin kalitesinin artırılması ve hizmet alan müşterilerin devamlılığın sağlanmasında önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir (Zengin ve Erdal, 2000, s. 47-49; Pfeffer, 1995). Sağlık hizmetlerinin vazgeçilemez bir ihtiyaç olması ve sağlık sektöründe önemli bir aşamada hizmet sunan hastanelerden hizmet alan hastaların memnuniyetlerinin sağlanmasında çalışanların sundukları hizmet, tutum ve davranışları etkili olmaktadır. Dolayısıyla hastalarını memnun etmek isteyen sağlık kuruluşlarının öncelikle çalışanlarını memnun etmeleri gerekmektedir. Çünkü sağlık hizmeti alan tüketicilerin bilinç ve gelir

düzeylerinin yükselmesi de yine hastanelerin kaliteli hizmet sunmalarını gerektiren bir başka önemli unsurdur (Özer ve Çakıl, 2007, s. 142; Yağcı ve Duman, 2006, s. 219).

Müşteri memnuniyetini sağlamak isteyen hastanelerin bu süreçte çalışanlarının özverili çalışmalarına ihtiyacı olmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi anlayışı ile çalışanlarının ihtiyaçları giderilip, kendilerini kurumları ile özdeleştirmeleri olarak da değerlendirilebilecek örgütsel bağlılığın sağlanması ve sürdürülebilir şekilde geliştirilmesi gerekmektedir.

Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiş olup bunun iş tatminini sağlamada önemli bir faktör olduğu değerlendirilmiştir (Al-Hussami, 2008, s. 286).

Sağlık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işgücü devir oranlarının araştırıldığı 358 kişinin katıldığı çalışmada örgütsel bağlılığının işgücü devir oranlarında iş tatmininden daha etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırma kapsamında önemli olan bir diğer sonuç ise çalışanların terfi almaları, çocuk sahibi olmaları ya da 12 saatlik vardiyalarla çalışmaları da işgücü devir oranlarında etkili olan faktörler olarak değerlendirilmiştir (Lum ve diğ., 1998, s. 305). 412 sağlık çalışanının katıldığı başka bir araştırmada çalışma ortamlarının iyileştirilerek çalışanların teşvik edilmesi, çalışanların güçlendirilmesinde ve sonrasında onların örgütün bir üyesi olmaları ve örgütsel verimliliği artırmada olumlu katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Laschinger ve diğ., 2001, s. 7). 416 hemşirenin katıldığı başka bir araştırmada da çalışanların güçlendirilmesi ile örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir etki olduğu sonucu elde edilmiştir (Kuokkanen, 2003, s. 184). 171 kişinin dahil olduğu başka bir araştırmada, hemşirelerin yönetime katılmaları ile örgütsel bağlılık arasında da güçlü bir ilişki bulunmuştur (Knoop, 1995, s. 643).

Sağlık sektöründe yapılan başka bir çalışmada çalışanların medeni durumu ile normatif bağlılık arasında herhangi bir farklılık bulunmazken, duygusal bağlılıkları ile devamlı bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Öztürk, 2013, s. 62-63). Hemşirelerin dahil olduğu başka bir araştırmada ise örgütsel çevre, eğitim dönemi ve çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna varılmıştır (Ingersoll ve diğ., 2002, s. 250). Bu ve benzeri araştırma sonuçları da göstermektedir ki, sağlık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık ve verimlilikleri ile ilgili motive edici faktörlerin

sadece çalışmaya başladıktan sonra önemli olmadığı, çalışanların mesleki eğitimlerini aldıkları dönemde bu tür uygulamalara değer vermeleri gerektiğini göstermektedir.



2. İŞ ETİĞİ

Günümüze yenilikçilik, serbest pazarların genişlemesi ve benzeri etmenler çalışma hayatında değişimlerin gözlemlenmesine neden olmaktadır. Yeni teknolojiler, devletlerin ekonomilerdeki rolleri ve rakiplerin konumları iş hayatında fırsatlar ve tehlikeler yaratmaktadır. İş hayatında görülen paydaşların ve ortamların çokluğu nedeniyle değişik yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır. Demokratik prensipler, bireysel hak ve özgürlüklerin korunması, insan haklarına saygının desteklenmesi ve çevresel konulara dikkat çekilmesi gibi konular iş hayatının dikkatini çekmektedir. Artan bir yoğunlukla, pazar ve de özellikle sosyal güçler iş dünyasının rollerini ve sorumluluklarını tekrar yazmaktadırlar. İş hayatındaki para kazanma arzusunun normal bir durum olarak kabul edilmesine rağmen, para kazanmak için iyi bir insanda bulunması gereken temel norm ve değerlerin yok sayılması kabul edilebilir bir durum değildir. Günümüzde firmalar büyüyüp para kazanmaya yönelirken aynı zamanda sosyal ve kişisel sorumluluklarını yerine getirmelidirler (Lotaraski, 2004, s.1). Diğer bir ifadeyle, firmalar ve firmalarda görev yapan bireyler kazanç elde etme amacıyla olması gereken insani davranışlara aykırı hareket etmemelidirler.

Hızlı değişen ekonomik hayat içerisinde iş dünyasına iş etiği şeklinde önemli bir kavram girmiştir. Gök (2008)'e göre iş etiği, bir örgütte görev yapan bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerde ne tür davranışlar sergilemeleri gerektiğini gösteren bir sistemdir. İş etiği kapsamında felsefeye, düşünmeye ve hukuka uygun davranışlar bulunmaktadır. İş etiği denildiğinde herhangi bir grup için değil, evrensel hukuk normlarının geçerli olduğu bir sistem akla gelmelidir (Gök, 2008).

İş etiği kavramı çok da yeni ortaya çıkmış bir kavram değildir. Dahası, iş etiği hakkında henüz mutabakata varılmamış konular bulunmaktadır. İş etiği konusunda belirlenmiş kriterlerin bulunmamasının nedeni, iş etiği kavramının toplumdan topluma ya da kişiden kişiye farklı anlamlar taşıyabiliyor olmasıdır. Tüm iş çevrelerinde ve tüm toplumlarda gözlemlenen iş etiği hakkındaki durumlar, bireyler ve toplumlar arasında farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. İş etiği üzerine çalışan kimilerine göre iş etiği, etik kavramı kapsamında incelenebilecek olan yeni bir bilim dalıdır. İş etiği, ticaret hayatının ve etik alanın bir birleşimi olarak değerlendirilebilir. Etik prensiplerin iş hayatında yorumlanması ve hangi

davranışların yanlış, hangi davranışların doğru olduklarının incelenmesi iş etiği kapsamındadır (Leva ve diğerleri, 2012).

Aynı iş yerinde çalışan insanlar farklı ahlaki norm ve düşüncelere sahip olabilirler. Dolayısıyla bireylerin, etik davranışlara bakış açıları farklı olabilmektedir. Kimi birey için etik olarak nitelendirilen bir davranış başka bir çalışan için etik olmayabilmektedir. İş etiğini anlayabilmek için, paydaşların örgüt, sistem ve bireyler olarak ayrı ayrı değerlendirilmeleri gerekmektedir (Leva ve diğerleri, 2012).

İş etiği, bir örgüt içerisinde neyin nasıl olması “gerektiği” anlamında kullanılmaktadır. Fakat burada neyin nasıl yapılması gerekliliği bir mecburiyetten ziyade ahlaki bir yargının doğru bir biçimde yapılması anlamındadır. Bu aşamada hayatın nasıl olması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Aslında iş etiği, felsefi bir konudur (Gripaldo, 2008, s. 8).

İş etiği kavramı yönetimin adil ve ahlaki normlara göre yapılması amacıyla ortaya çıkmıştır. 19.yüzyıldan itibaren bilhassa Batı Avrupa ülkelerinde yönetsel reform hareketleri hız kazanmıştır. Bu denklemde yönetim branşında çalışmanın ve verimliliğin artırılması hedeflenmiştir. Halka verilen hizmetin adil, dürüst, tarafsız eşit bir şekilde verilmesi ve imkânların etkili bir şekilde kullanılması amaçlanmıştır. Yönetim faaliyetlerinin etik kurallara uygun bir biçimde yürütülmesinin amaçlanmasıyla beraber rehber almak için temel insani değerler ve kamu gücünün istenmeyen ve uygunsuz bir biçimde kullanılmasını engellemek için kamu yönetimi standartları geliştirmek amaçlanmıştır (Işık, 2009, s. 28).

Etik konusuna nispeten iş etiğinin tartışma konusu olarak eklenmesi 19.yüzyılın ortalarından itibaren bilimsel çalışmalara konu olmuş ve 19. yüzyılın sonlarına doğru akademik bir disiplin haline almıştır (Uğuz ve Yıldırım, 2004, s.179). İş etiği kurumların ürün ve hizmet dağıtma sırasında gerek örgüt gerekse kişisel çalışan düzeyindeki hareketlerin etik durumları ile ilgilenir ve bu hareketlerle ilişkili yol gösteren kuralları kapsar (Arslan ve Berkan, 2009, s.15).

Günümüz dünyasında iş etiği kavramı önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. İş etiği kavramının kurumlar açısından ciddi bir konu olarak değerlendirilmesinde birden fazla faktörün etkisi olmuştur. Kimi zaman çalışmaları etkileyen iş dünyasında hile,

dolandırıcılık ve aldatmaca sonucu iş etiğinin ve ortak sorumluluk bilincinin sorunlarla karşılaştığı görülmektedir. Kurumlarda karşılaşılan etik sorunların boyutları hissedar, müşteri, işveren, topluluk ve işte çalışanlara göre sınıflandırılır (Pelit ve Arslantürk, 2011, s.165-166).

Literatür incelendiğinde, iş hayatında etik, çevresel sorumluluk ve benzeri konularda sayısız çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Aslında tüm bu çalışmaların tek çatı altında toplanması mümkündür. Örnek vermek gerekirse, firmaların çevresel sorumluluğu aslında etik bir konudur. Günümüz iş hayatında görülen sorunların büyük bölümü etik olmayan davranış ve yaklaşımların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş hayatını etkileyen söz konusu sorunlar “iş etiği” kapsamında dikkatli bir biçimde incelenmelidir. Ticaret hayatında firmaların daha fazla para kazanmaları desteklenmelidir. Fakat bu süreç içerisinde, alanları ne kadar farklı olursa olsun, ahlaki davranış ve tutumla ilişkili olan konuların hepsi iş etiği kapsamında değerlendirilmelidir (Freeman ve diğerleri, 2008, s.3).

İş etiği kavramı toplumda modernleşme ve demokratikleşmeyle beraber kimi zaman ahlak felsefesi kapsamında kimi zaman da hukuk ve hukuk felsefesi kapsamında değerlendirilmektedir. 20. yüzyılın sonlarına doğru ise daha çok kullanılmaya başlanan iş etiği bilincinin çoğaldığı ve iş etiğinin ayrı bir çalışma haline geldiğini görmek mümkündür. Aslında iş etiği, etik kurallara dayalı insan hareketlerini ve ahlak ve normlara uymanın içsel sorumluluğunu bilimsel olarak inceleyen ve sistematik ahlak değerlerine hizmet eden bir felsefe ürünüdür (Gök, 2008a, s.6-7).

İş etiği, iş yaşamındaki davranış ve hareketleri yönlendiren, onlara yol gösteren etik davranışların ve standartların toplamıdır. İş etiği kavramını tanımlamaya çalışan bütün araştırmalar, belirli eylemdeki “doğru ve yanlış”ın ne olduğu konusundaki var olan standartları, kuralları ve etik prensipleri içine almaktadır. Normal bir eylemin veya bir davranışın etik kurallara uygun olup olmadığı yalnızca kişilerin bireysel etik ve değerleri değil, toplu iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri içine alan toplum belirlemektedir (Erturhan ve Öz, 2011, s.11-142).

İş hayatında çoğu zaman skandalların yaşandığı görülmektedir. Yöneticiler artık etik normları hiçe sayan davranışları sürdürüp skandalların ortaya çıkmasına sebep olmamalıdır. Gelecek nesiller için daha yaşanabilir ortamlar geliştirmek için, iş hayatında

çevresel konular gibi birçok sorumluluğun ahlaki açıdan yerine getirilmesi gerekmektedir. İş hayatında kullanılan metotların, tekniklerin ve uygulamaların bazıları ahlaki normlara uzak bir biçimde gerçekleştirilmektedir. Amacın ağırlıklı olarak para kazanmak olduğu iş hayatında etik değerler çoğu zaman yok sayılabilmektedir (Freeman ve diğerleri, 2008, s.3).

İş etiği, örgüt ve kurumlarda işe yönelik eylemler ve amaçlar, bunlara ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler, görev ve yükümlülükler ile kurum üyelerinin aldığı kararlar ve davranışları inceleyen, bunları iyi, kötü, doğru ve yanlış biçimde tanımlayan otomatik bir düşünce ve bilgilendirme sistemidir. İş etiği yapılabilir ve uygulanabilir bir ahlak kavramıdır. İş yaşamında karşılaşılabilecek bütün ahlaki sorunları inceleyen bir etik alanıdır (Arslan, 2005, s. 4).

Akademik araştırmalar, iş etiğinin genel çerçevesini çizmektedir. Birçok araştırma iş etiği ile ilgili olarak anahtar kavramlardan bahsetmektedir. Yasallık, ahlaki olma, sosyal sorumluluk ve çevresel bilinç gibi kavramlar iş etiğinin sınırlarını çizmektedir. Bu ve benzeri kavramların sistematik bir biçimde göz önünde bulundurulması, firmanın performansını olumlu bir yönde etkilerken büyüme fırsatlarını geliştirecek ve pazar içerisindeki sosyal sermayesini güçlendirecektir. Diğer bir ifadeyle iş etiği sadece firmalar için bir sorumluluk değil bir fırsatlar zinciridir. İş etiğinin firmalara sunacağı faydalar şu şekilde listelenebilir (Lotaraski, 2004, s.1):

- İyi bir üne kavuşma,
- Risklerin azaltılması,
- Maliyetlerin azaltılması,
- Çalışanların ve taşeronların olumsuz tepkiler vermelerinin önüne geçilmesi,
- Daha güçlü rekabet pozisyonu,
- Sermaye, kredi ve dış yatırım imkânlarının genişlemesi,
- Artan kazanç,
- Uzun dönemli sürdürülebilir büyüme,
- Girişimler ve uluslararası pazarlar açısından artan saygı

Bakıldığında iş etiği kavramı etik düşünce ve alınan kararların iş yerlerinin operasyonlarında uygulanmasıyla birlikte ortaya çıkmış bir kavramdır. Bu kavrama örnek

vermek gerekirse bireyin verdiği sözde durmaması etik dışı bir hareket olarak algılanıyorsa iş ilişkilerinde çalışanlara, müşterilere, ortaklara ve rakiplere karşı sözünde durmamak etik dışıdır (Karatepe, 2011, s.9).

2.1. Etik ve Ahlak Kavramları

İş etiğini detaylı bir biçimde incelemeden önce, etik ve ahlak kavramlarından bahsetmekte fayda vardır. Günlük hayatta etik ve ahlak kavramlarının aynı anlamda kullanıldığını görülebilmektedir. Literatür incelendiğinde ise birçok yazarın bu kavramları birbirinden farklı olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

2.1.1. Etik Kavramı

Günlük hayatta etik ve ahlak kavramları arasındaki farklılık kolaylıkla görülememektedir. Birçok felsefi ortamda söz konusu kavramlar eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde ise araştırmacıların söz konusu kavramlar arasındaki farklılığı vurguladıkları görülmektedir (Gammel, 2007, s. 1).

Etik kavramını anlayabilmek için ahlak felsefesinin iyi incelenmesi gerekmektedir. Ahlak felsefesi ile yaşamak ve bunu sürekli araştırmak insanoğlunun yaradılış tarihine kadar uzanmaktadır. Felsefe soyut meseleler ve argümanlarla meşgul olur. Felsefede başlıca sorunlardan biri de hangi sorunlara sebep olacağına bakılmaksızın geldiğimiz sonucu nasıl lehimize çevirip haklılaştırabiliriz olgusudur. Bu sorular ve sorunların sorulmasına neden olan kaygılar ne yaptığımız ve ne yapmamız gerektiği bakımından soyut ahlak teorilerinin oluşumunu sağlayabilir. Torlak ve diğerleri (2013)'e göre etik ve nazari ahlakın cevap aradığı temel sorular şu şekilde sıralanabilir (Torlak ve diğerleri, 2013, s.4):

- İyi ve kötü nedir? (değer problemi),
- İyi ve kötü arasında bir seçim yapma kudretine sahip miyiz? (hürriyet problemi),
- İyi ve kötü hakkındaki ahlâkî hükümlere nasıl varıyoruz?,
- Bu hükümlerin genelliği ve geçerliliği ne ölçüdedir?

Etik kavramı eski Yunancada “ethos” kelimesinden gelir. Anlamı ise karakter ve alışkanlıktır. Etik genel olarak ahlaki tutumda doğru-yanlış, iyi ya da kötü arasındaki durumu içermektedir ve bu anlayış bireylerin hareketlerine, tavırlarına ve davranışlarına yol gösteren

ve alternatif faaliyetler arasındaki ahlaki durumlarına yardım eden ilkeler sunmaktadır (Gammel, 2007, s. 1). Edebiyat araştırmalarını incelemek gerekirse etik kavramının farklı açılar doğrultusunda tanımlandığını görmek mümkün olacaktır. Konuya bu açıdan bakmak gerekirse bir bilim dalı ya da bir ahlak felsefesi olarak görmek daha doğru olacaktır (Bozkurt ve Doğan, 2013, s.73).

Gammel (2007) tarafından etik kelimesinin Yunan kökenli olduğunun belirtilmesine rağmen, Güllüoğlu (2006) bu kavramın Arapça kökenli olduğunu ifade etmektedir. Yazara göre etik kavramı kısaca “ahlak felsefesi” anlamına denk gelmektedir. Etik sözcüğü Arapça kökenli bir kelimedir. Kelimenin açılımı belli bir dönemde belli insan kavimleri tarafından benimsenmiş olan, kişilerin karşılıklı ilişkilerini ve yerel kurallarını düzenleyen, konulmuş yasaların ve ilkelerin toplamıdır. Etik göreceli bir kavram olup anlamı bireyden bireye toplumdaki topluma değişiklik gösterebilmektedir (Güllüoğlu, 2006, s.146).

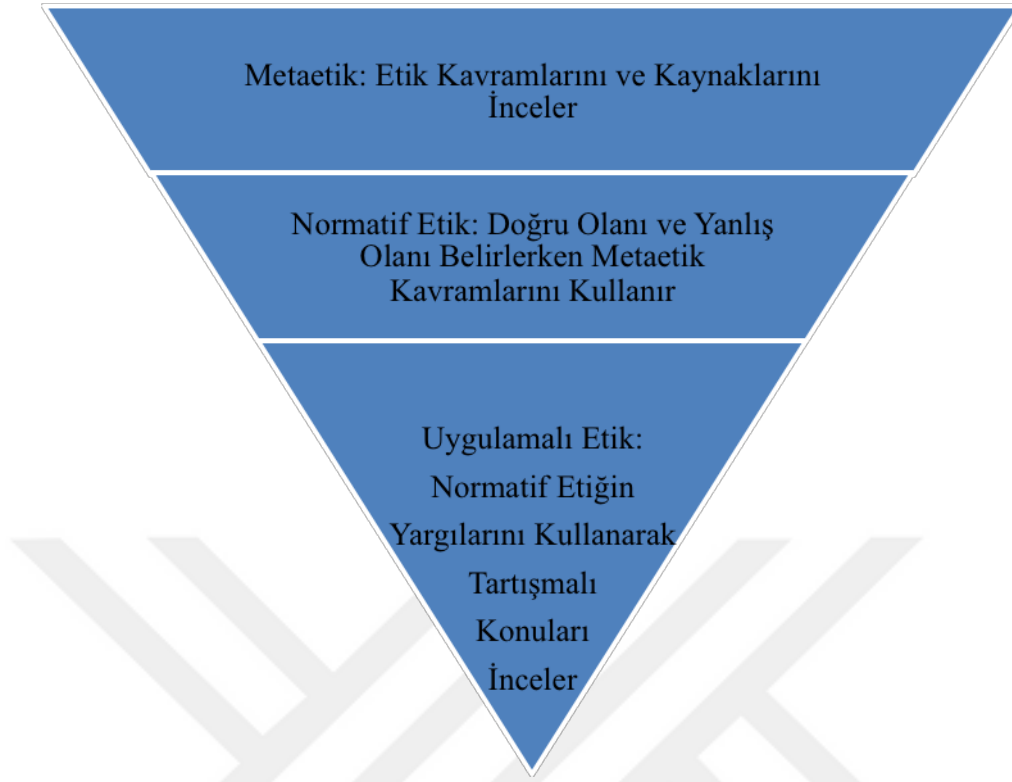
Etik kavramını algılamak basit olmakla birlikte değişik bilim dallarında birden fazla etik tanımı yapılmaktadır. Latince’de davranış ve alışkanlık anlamlarına gelen “morality” kelimesi kullanılır. Erturhan ve Öz (2011)’e göre Türkçe’ye bakıldığında ise Arapçadan “hulk” kelimesinden gelen ahlak anlamına geldiği görülmektedir. Etik her şeyden önce arzulanan yaşamın incelenmesi ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve hedeflerin yerli yerine konulması, neyin yapılacağı ya da neyin yapılamayacağı, neyin isteneceği ya da neye sahip olunacağı veya olunmayacağı etik değerler ile belirlenmektedir (Erturhan ve Öz, 2011, s.140).

Etik, davranış üstüne yoğunlaşmaktadır. Gerçekleştirilen davranışın iyi ya da kötü bir davranış olduğu etiğin konusudur. Bir davranışın uygun olarak değerlendirilmesi için gerekli olan prensipler bütününe etik denebilir. Etik prensipler bir davranış için her zaman “doğru” ya da “yanlış” gibi kesin yargılar sunmayabilir. Gerçekleştirilen davranışlar çeşitli açılardan değerlendirilmelidir. Etik, davranışların değerlendirilmesi sürecinde gerekli olan kriterleri sunmaktadır. Ahlaklı bir insanın nasıl davranması gerektiği sorusuna etik kavramı cevap vermektedir. İnsanların aslında nasıl davranmaları gerektiği inancı değerleri oluşturmaktadır (Josephson Institute of Ethics, t.y.).

Felsefenin bir konusu olan etik, bünyesinde metaetik, normatif etik ve uygulamalı etik olmak üzere genel olarak üç içeriği barındırmaktadır. Metaetik, etik kavramlarını ve kaynaklarını incelemektedir. Normatif etik doğru olanı ve yanlış olanı belirleyen ve belirli standartlar koyan, nispeten somut özellikler gösteren bir etik türüdür. Uygulamalı etik ise hayvan hakları, nükleer savaş ve benzeri tartışmaları incelemektedir. Çevresel konular ve kürtaj gibi tüm tartışmalı konular uygulamalı etik kapsamında incelenmektedir (Gripaldo, 2008, s.8).

Metaetik doğru ve yanlışın doğasını incelemektedir. Doğru ve yanlış algılarının temeli ve insan davranışları açısından nitelendirilmesi metaetiğin inceleme konusudur. İnsan doğasında bulunan doğru ve yanlış algıları metaetik sayesinde incelenir. Normatif etik ise metaetikten aldığı bilgileri kullanarak insan davranışlarından hangilerinin doğru olduğu ve hangilerinin yanlış olduğu hakkındaki sonuçları bulur. Metaetikten alınan bilgileri kullanarak, olumlu insan davranışları ve olumsuz insan davranışları metaetik kapsamında incelenir. Normatif etik teorilerinin büyük çoğunluğu, herhangi bir insanın belirli şartlar altında ne tür davranışlar sergilemesinin doğru ya da yanlış olacağını bulmaya çalışmaktadır (Woods, 2005, s.2).

Metaetik, normatif etiğin formülasyonuna destek olmaktadır. Normatif etik incelenirken metaetikten faydalanma zorunluluğu bulunmaktadır. Benzer şekilde, normatif etik sonucunda uygulamalı etiği ortaya çıkarmaktadır. Aşağıdaki şekil, söz konusu etik türleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir.



Şekil 1. Etik Türleri Arasındaki İlişki

Kaynak: Woods (2005)'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda etik kavramının tanımı ve içeriği hakkında tam bir uzlaşma bulunmamaktadır. Türk halk dilinde etik kavramı “ahlak” ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Türk dil kurumunun sözlüğünde ise “törebilim, ahlakbilim” olarak tanımlanmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere, etik eski Yunan dilinde “ethos” kelimesinden gelmektedir.¹ Günümüz itibarıyla birçok dilde benzer biçimlerde kullanılmaya devam edilmektedir. Günümüzdeki anlamında bireylerin tutum ve davranışlarının, toplumsal ilişkilere esas olan değer, norm, yargı ve ilkelerin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış gibi ahlaki tutumlarla değerlendirilmesini kapsadığı anlaşılmaktadır (Işık, 2009, s. 29).

Etik; felsefecinin bakış ve yaklaşımına göre değişiklik göstermese de ahlak kavramı bağlamında doğru ve iyi olanın tanınması bakımından ahlak felsefecileri aralarında farklılıklar

¹ Literatür incelendiğinde yazarların büyük bölümünün etik kavramının Arapça değil Yunan asıllı olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

olduğu gözlenebilir. Günlük yaşamda kişinin tavırlarının incelenmesine yönelik etik veya ahlak kavramlarının kullanılması esnasında farklı yaklaşımlar da kendini gösterir. Bu durumda ahlak ve etik kavramları arasındaki benzeyen farklılıklara vurgu yapılmadan önce ahlak kavramını da detaylı bir şekilde incelemekte fayda vardır (Torlak ve diğerleri, 2013, s.4).

Etik kavramı olması gerekeni vurgulamaktadır. Doğru olanın ne olduğu ya da ne olması gerektiği etik kavramının konusudur. Etik denince akla gelen şeylerden biri de din olmaktadır. Etik değerler çoğunlukla dini değerler üzerine inşa edilmiştir. Bazılarına göre dini normlar olmaksızın etik değerler olamaz. Başka bir deyişle, kimilerine göre dini değerler etik normları oluşturmaktadır. Diğer tarafta, etik kavramını tamamen dini normlar üzerine yerleştirmek ateistlerin etik davranamayacakları algısını da oluşturabilmektedir (Gripaldo, 2008, s.8).

Dini temel alan düşünceye göre İlah tüm değerlerin kaynağıdır. Sahip olunan değerler, İlah tarafından belirlenmiştir. Bu durumda inanmayan kişilerin etik davranışlar sergilemesi zor görünebilir. Kimilerine göre inanmayan bireyler ahlaksız olarak nitelendirilebilir (Gripaldo, 2008, s.8). Bu aşamada bir ikilem bulunmaktadır. İlah inancı olan kişiler bazen etik olmayan davranışlar sergileyebilmektedir. Benzer durum inancı olmayanlar için de geçerlidir. Diğer bir ifadeyle, inançlı kimseler etik olmayan davranışlar da gösterirken, inançlı olmayan bireyler etik davranışlar da gösterebilmektedir. Bu durumda, etik normların belirleyicisi İlah iken değerlerin herkes için geçerli olduğu söylenebilir.

Antik dönem felsefecileri arasında incelenen sorulardan biri “nasıl davranılacağı” olmuştur. Felsefe ile ilgilenen filozoflar doğru ve iyi bir şekilde nasıl davranılacağını ve doğru ve iyi bir şekilde davranmak için ne tür kişisel özelliklere sahip olunması gerektiğini düşünmüşlerdir. Bu sebeple etik kavramı bireylerin tüm faaliyetlerini kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle, etik denince insanların sadece yapmaları ya da yapmamaları gereken davranışlar değil, tüm davranışlar değerlendirilmelidir. İnsan tarafından yapılan her türlü davranış etik kapsamında incelenebilir (Gammel, 2007, s.1).

Etik kavramı Latince davranış ve alışkanlık anlamına gelen “morality” kelimesi ile bağlantılıdır. Felsefenin bir dalı olarak kabul edilen etik kavramının kökeni 2500 yıl öncesine

kadar dayanmaktadır. Etik, davranış biçimlerini kapsadığı için kişilerin var oluşundan itibaren bulunmaktadır. Bireylerin yapmış olduğu bütün yapılanmalar etiğin var olduğu ve ne şekilde işlendiği hakkında bilgi vermektedir (Yıldırım ve Oğuz 2012, s.178-179).

Etik kavramının tarihsel gelişimini incelemek gerekirse tarih dilimleri arasında önceleri daha çok siyaset algısıyla iç içe işlendiği ve yönetici kişilerin ahlaki durumları ile ilgilendiği ileri sürülmektedir. Yaşantımız boyunca her geçen gün daha da fazla yer almakta olan “etik” kelimesi batı dünyasında son yıllarda daha değişik uğraş ve etkinlik alanlarında incelenmeye başlanmıştır. Bu alanlardaki davranış ve yaklaşımlar etik değerler açısından ele alınmakta ve tartışılmaktadır. Ülkemizde ise batı literatürüne paralel gelişmelerle birlikte etik çalışmalara yer verildiği görülmektedir (Yıldırım, 2010, s. 23; Trevino, 1992, s. 445).

Etik ilkelerinin toplumun tüm kesimleri tarafından benimsenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Toplum tarafından kabul edilen temel etik norm ve değerlere uygun davranışlar sergilemeyen bireylerin toplum içerisinde kabul görmeyecekleri açıktır. Toplumla doğrudan ilişkili işlerde görev yapanların toplum tarafından kabul edilen etik değer ve normlara uygun hareket etmemeleri, sunulan mal ve hizmetlerin kabul edilmesini güçleştirecektir. Zira toplum, kendisiyle iletişim içerisinde olanlardan etik davranışlar beklemektedir. Toplumla doğrudan ilişki içerisinde olan bireylerin sosyal adalet ve temel insan hak ve hürriyetlerine karşı hassas olmaları gerekmektedir (McDonnell, 2012, s.5).

İş etiğini diğer etik alanlarından ayıran faktörler iş yaşamındaki doğru ve yanlışlar olarak incelenir ve tanımlanır. İş dünyasında paydaşlar tarafından davranışları analiz etmeye yardımcı olan standartlar olarak ifade edilen iş etiği, ekonomi ve iş dünyasının sağlamakta olduğu olanaklar doğrultusunda sağduyulu kararlar alınmasını sağlayan ve doğru yolu gösteren ilke ve değerleri araştıran bir disiplin olarak ele alınmaktadır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s.48-49).

Etik, ahlaki hareketlerin ve kuralların dayandıkları esasları araştıran bir disiplindir. Bir başka deyişle etik kavramı diğer bireyler ile iyi bir yaşamın nasıl sağlanabilir olduğu hususunda kişisel yaklaşımdır. Etik bu bakış açısında “iyi-kötü” ayrımı yapmaktadır. Etik, düşünce ve davranışlara felsefi bir görüş ile anlam kazandırmaya çalışarak doğru, yanlış, ödev, yükümlülük ve toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgular (Usta, 2010, s.40-41).

Etik kavramı ontoloji ve mantıkla beraber felsefenin bilinen en eski ve en temel disiplinlerindendir. Etik soru ve sorunlar felsefenin bilinen tarihinden günümüze bilim adamlarını en fazla meşgul eden soru ve sorunlar arasında yer bulmuştur. Bilim adamlarının etiğe olan eğilimlerinin derecesinde zaman zaman değişiklikler olsa da etik sorunlar hep felsefe sorunları içinde önemli bir yer tutmuş, nelerin değerli, nelerin değersiz olduğu yani neyin iyi neyin kötü olduğu, doğru ya da yanlış eylemin ne olduğu konusundaki sorular, filozofların bir türlü sormaktan kendilerini alamadıkları sorular olmuştur. Bu ve benzeri sorular Antikçağdan bu yana sorulup durmuştur ve yeni yanıtlar da verilmiştir. Etik sorun ve sorular, yalnız filozofların değil, herkesin her gün karşılaştığı, içinde taşıdığı sorun ve sorulardır. Çünkü doğruyu aramak hiç bir bireyin vazgeçemediği bir şeydir. Ama doğrunun ne olduğunu belirlemek pek o kadar kolay değildir (Karatepe, 2011, s.6).

Etik ve ahlak kelimelerinin birbirlerinin yerine kullanılmalarına rağmen arada anlamsal farklılıklar bulunmaktadır. Etik ve ahlak arasındaki farkın temeli toplumdur. Ahlak, daha çok toplumsal değerlerle ve toplum tarafından doğru kabul edilen davranışlar için kullanılmaktadır. Doğru olan etik iken, gelenek ve göreneklere göre doğru olarak kabul edilen davranışlar ahlak terimi ile ifade edilmektedir (Woods, 2005, s. 2). Çalışmanın bu aşamasında, birbirlerine yakın olması ve kavramların doğru tanımlanabilmesine yardımcı olması amacıyla ahlak kavramı da detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

2.1.2. Ahlak Kavramı

Yukarıda da açıklandığı üzere, ahlak kavramı ile etik kavramı arasındaki fark toplumdur. Açık bir ayrım yapmak gerekirse, etik kavramı hangi hareketin doğru olduğu, hangi hareketin yanlış olduğu ile ilişkilidir. Diğer tarafta, ahlak kavramı ise yapılan hareketin doğru ya da yanlış olduğu üzerinde yoğunlaşmamaktadır. Ahlak kavramının üzerinde durduğu nokta gerçekleştirilen davranışın “sorgulanmayan” bir şekilde, içerisinde yaşanan toplumun değerlerine uygun olup olmadığıdır. Toplum tarafından kabul edilen doğrular ya da yanlışlar ahlak kavramı ile ifade edilmektedir. Etik alanda davranışlar doğru ya da yanlış olup olmadıkları yönünde değerlendirilirken, ahlak kapsamında davranışın doğru olup olmamasından ziyade çevrede olumlu karşılanıp karşılanmaması incelenmektedir (Gammel, 2007, s. 1). Anlaşılacağı üzere burada davranışın doğru olup olmamasından ziyade, toplumca kabul edilip edilmemesi söz konusudur.

Torlak ve diğerleri (2013)'e göre genel olarak “iyi ve kötü” davranışların açıklanması şeklinde değerlendirilen ahlakın sözlüklerdeki anlamına bakıldığında şu farklı boyutlar göze çarpar:

- Bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda bulundukları davranış biçimleri ve kurallardır,
- Belli bir toplumun belli bir döneminde bireysel ve toplumsal davranış kurallarını tespit eden ve inceleyen bilim, felsefe bilimidir,
- İyi nitelikler, güzel huylardır,

Yukarıda da belirtildiği gibi bu farklı tanımlardan hareketle ahlak kavramının üç farklı anlam içerdiğini söylemek mümkün olacaktır. Bu durumda ahlak kavramı, insanlar için belirlenmiş, bir toplum içerisindeki davranış kuralları şeklinde algılanabileceği gibi, bu davranış kurallarıyla alakalı felsefenin bir dalı ve iyi-güzel hareketler şeklinde tanımlanabilir. Bir diğer yaklaşımda ise ahlak belli bir toplumun belli bir dönemde kişisel ve toplumsal davranış kurallarını inceleyen ve araştıran bilim dalıdır (Torlak ve diğerleri, 2013, s.4-5).

Ahlak kavramı çeşitli değişkenlerden etkilenebilmektedir. Örnek vermek gerekirse, Gök (2009) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen bulgular yaş faktörünün ahlaki davranış üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu, yaşça daha büyük iş görenlerin diğerlerine göre daha yüksek ahlaki inanca sahip olduklarını, bu bağlamda tutum ve davranışlarında iş ve ev çevresinden fazla etkilenmediklerini ortaya koymaktadır (Gök, 2009; Ruegger ve King, 1992, s. 179).

Ahlak tarihte olduğu gibi günümüzde de belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan ve toplum içinde bireylerin hal, hareket ve davranışlarını ve birbiriyle olan ilişkilerini onarmak ve düzenlemek amacıyla başvurulan töresel davranış ve ilkelerinin tamamıdır. Ahlak kavramı koşullardan bağımsız “doğru ya da yanlış” olarak bilinen davranışları kapsamaktadır. Bireylerin toplumdaki başka bireylere karşı olan görevleri ahlak kuralları ile belirlenmektedir. Bireyler yaşamları boyunca standartlarla yaşamakta ve yine standartlar çerçevesi içinde yönlendirilmektedirler. Bakıldığında ahlak değerleri insanlar ve toplumlar için ne kadar önemliyse, kurumların başarıları açısından da son derece önemlidir (Gök, 2008a, s.7-8).

Günümüzde etik ile ahlak bir birinden ayrı iki kavram olarak nitelendirilir. Bu iki ayrı kavramdan etik bireyin davranışlarını inceleyen düşünsel soyut bir etkinliktir. Ahlak ise bireyin davranışlarının toplumsal ve somut bir düzeneğidir. Ahlak toplulukların gereksinim ve çıkarları doğrultusunda alışkanlıklar, gelenekler, töreler ve kamuoyunun gücünden destek alan kendiliğinden biçimlenmiş genel kabul görmüş bir kurallar sistemidir. “Bu anlamda ahlak görelidir ve hem toplumdan topluma hem de belirli bir toplumda zaman içinde değişebilmektedir Ahlak geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir, etik ise “ahlak üzerine söz söyleme etkinliğidir” (Kadıoğlu, 2007, s.77).

Anlaşılabacağı üzere etik ve ahlak birbirlerinden farklı kavramlardır. Fakat çoğu yazar ve araştırmacı bu iki kavramı aynı manalarda kullanmış ve genelde ahlak kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Etik ile ahlakın aynı anlamda olmamasının sebebi etiğin ahlak felsefesi kapsamında olmasıdır. Ahlak ise etiğin araştırma konusunu oluşturmaktadır (Yıldırım, 2010, s. 28).

Ahlak kavramı genel olarak ikincil ya da tesadüfi bir önemi olan olayların tarihi gibi algılandığını belirtmektedir. Bu tutumun nedeni ise ahlak ile ilgili kavramların kendi tarihsel bağlamlarından ve araştırmaların incelenmesinden ve bu şekilde algılanmasından kaynaklanmaktadır. Bu açıdan ahlâk kavramı, günlük konuşmalarda genellikle karıştırılan "ethics" ve "morality" kavramlarıyla ifade edildiğini ve bazı ahlâk felsefecilerinin, bu iki kavramı aynı anlamda kullanmakla beraber; büyük bir çoğunluğu, ahlâkı incelemeye başlarken öncelikle etik ile moral kavramları arasındaki farklılığı veya ilişkiyi belirtmeye çalıştıklarını söylemektedir (Kapu, 2009, s.55).

Ahlak, insanların bir toplum içinde benimsedikleri, ayak uydurmak zorunda oldukları davranış ve hareket kuralları ile nitelikler ve güzel huylar olarak tanımlanmaktadır. Ahlak kavramının çıkış nedeni, insanların birbirleri arasındaki ilişkileri dürüstçe esaslara dayanarak düzenlemek, birey ve kuruluşların hareketlerinin toplumsal yaşama zarar vermesini engellemek gibi hayati bir öneme dayanmaktadır. Toplum kurumunun ahlak ilkeleri olmadan yaşamını sürdürmesi mümkün olmamaktadır. Ahlaki değerler toplumun ve ülkelerin birleştiricileri olarak ortak yaşamı mümkün kılar, toplum düzenini sağlarlar (Arslan ve Berkan, 2009, s.31).

Çalışanların hırslarını acımasızca gerçekleştirmek istemeleri onların ahlaki ilkeleri göz ardı etmelerine neden olabilmektedir. Örneğin bir çalışanın ileride gerçekleştirmek istediği amacı bir başka çalışanın amacı ile çakıştığı zaman bu iki çalışan birbirine rakip olmakta ve bunlardan bir tanesinin işyerinde kendisine yardımcı olabilecek koalisyonlar oluşturması ve ayrıca organizasyondaki zaman baskısı, görevin karmaşıklığı gibi hususlar yerine yalanların söylenmesi olayların gerçek nedenlerine ulaşılmasını engellediği gibi yalan söylemenin sıradanlaşmasına, ahlaki açıdan uygun olmayan bir durumun kurum kültürünün bir ögesi haline gelmesine neden olmaktadır (Zapf ve Einarsen, 2002, s. 251; Zapf, 1999, s. 82; Arslan, 2007, s. 45; Bulutlar ve Öz, 2009, s. 276).

Çalışanların ahlaki ilkeleri zedeleyici davranışlar içerisine girmesini engelleyici katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Yaman, 2008, s. 93). Örgüt içerisinde ortaya çıkan problemler bireyler ön plana alınmadan kurumda varolan etik standartlara göre çözülmeye çalışıldığı zaman etik dışı davranışların görülme olasılığı çok zayıf görünmektedir (Dündar, 2010, s. 230).

Ahlak kavramı başka toplumsal oluşum kurallarının tesiri olmadan insanın kendisini denetlemesi ve kendine hâkim olmasıdır. İnsanın kendini kontrol altına almasında şüphesiz üst benliğin ve aklın etkisi oldukça büyüktür. Erdemli birey olabilmek, diğer insanlara yardım etmek ve doğruluk gibi davranışlar ve yaklaşımlar ahlak kavramının kapsamına girer. Ahlak kavramı vicdana, iradeye ve duygu algısına bağlı, insanı iyiliğe taşıyan ve içten gelen bir kuvvettir. İnsan kendini yargıladığında ve hükmedebildiğinde ahlak bu özgürlüğün kendisidir. Bu çerçeveden bakıldığında ahlak, bireyin kendi kendine yasak koyduğu veya kabul ettirdiği şeylerin tümüdür (Usta, 2010, s.43).

Günümüz dünyasında nadiren de olsa etik kavramı ahlak kavramı ile aynı manada kullanılmaktadır. Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere etik ile ahlak değişik kavramlardır. Etik esasında bireylerin iyiliğini, refahını ve rahatını geliştirmek amacıyla ortaya konan faaliyetlerle ve uygulamalarla ilgilenen bir kavram olmakla birlikte bireyler için neyin kötü neyin iyi ya da şer olduğunu; yaşamaya değer bir hayat için nelerin yapıp nelerin yapılmaması gerektiğini söylememektedir (Karatepe, 2011, s.18-19).

2.2. Tarihsel Açıdan İş Etiği Kavramı

İş etiği tarihsel açıdan incelendiğinde farklı yazarların farklı ifadeler kullandıkları görülmektedir. Örnek vermek gerekirse, O'Sullivan (1952)'ye göre iş etiği kavramı 21. Yüzyıldan önce hemen hemen hiç incelenmemiştir. Yazara göre iş etiği kavramı filozofların üzerinde sadece “etik” açısından durduğu bir kavramdır. İş etiği kavramı, etik kavramından ayrı olarak hiç değerlendirilmemiştir. Bu durumun en önemli göstergelerinden biri, farklı kaynakların iş etiği kavramının tarihi hakkındaki özetlerinin birbiri ile tutarlı olmamasıdır. Yazara göre farklı kaynaklar iş etiği kavramının tarihi akışı hakkında farklı ifadeler kullanmaktadırlar. Bunun nedeni de iş etiğinin daha önce sistemli bir biçimde incelenmemiş olmasıdır (O'Sullivan, 1952).

Diğer tarafta, Torlak (2013)'a göre iş etiği kavramını tarihsel açıdan ele almak gerekirse iş ahlakıyla ilgili konuştuğumuz ve tartıştığımız konular yeni konular değildir. Görünmez güçlerin serbest rekabeti düzenlediği ve dolayısıyla bireysel çıkarların ön planda tutulması gerektiği anlayışının ortaya koyduğu kapitalist uygulamaların etkisi çerçevesinde bugün konuştuğumuz ve tartıştığımız iş ahlakını ilgilendiren hayli fazla hususun ilişkisinden söz edilebilir. İşletme etiği veya iş ahlakı böyle bir tutumla insanlara doğruyu bulma ve ulaşmada yol gösteren bir araç niteliğindedir. İş etiğinin kökeni 17. Yüzyıla kadar dayanır ve özellikle serbest piyasa ile arttığı görülür (Torlak, 2013, s.9-10).

Araştırıldığında iş etiğinin tarihsel gelişiminin ve olgunlaşmasının yaşamsal trendlere göre şekillendiği görülmektedir. Geçmiş zamanda, günümüzde ve gelecekte iş etiği kavramına sahip işletmelerin veya kurumların diğer işletmelerden daha farklı bir konuma sahip olmaları normal karşılanmalıdır. Artık işletmeler pazarlama stratejilerini geliştirirken, müşteri memnuniyeti, sosyal pazarlama gibi konulara ağırlık vermektedirler. Gelecek dönemlerde hem iç müşterilerin, hem de dış müşterilerin mutlak tatminini sağlamak adına etik davranışları kurumsal zemine oturtmak zorunluluğu kaçınılmaz olabilir. Bununla birlikte, bu anlayışı stratejik davranışlarına entegre edenler her zaman bir adım önde olabilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s.151-152).

İş etiği kavramı günümüze kadar beş ana başlıkla araştırılmıştır. Özellikle batıdaki tarihsel gelişimi 1900-1950 arası, 1950-1970 arası ve 1970-2000 yıllar arası olarak

gruplandırılarak araştırılmıştır. Bu tarihler arasındaki araştırmalarda batıdaki sanayileşme sürecinin, piyasa mekanizmasının, özel sektör ve girişimciliğin ana hatlarına bakılmıştır. Özellikle son 40 yılda tüketicilerin farkındalık ve duyarlılık düzeylerini yükseltmiş tüketici örgütleri daha bilinçli ve daha güçlü duruma gelmişlerdir (Arslan ve Berkan, 2009, s.16).

İş etiği kavramı daha çok 1970’li yıllardan sonra literatürde sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Çeşitli açılardan bakıldığında bu dönemden sonra fikir birliklerinin oluşmaya başladığı görülmektedir. Kimi kişilerin etik ve iş etiğini farklı alanlar olarak görmemesine rağmen, 1970’li yıllardan itibaren iş etiği ayrı bir kavram olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Ayrıca bu dönemden itibaren, iş etiği hakkında yapılan incelemeler ve ileri sürülen fikirler evrensel niteliğe sahip olmuştur (McMahon, 2007).

O’Sullivan (1952)’e göre iş etiği açısından incelenebilecek üç ayrı dönem bulunmaktadır. Bunlardan biri Antik Yunan dönemidir. Fakat bu dönemde ortaya atılan fikirler iş etiğini ayrı bir alan olarak görmemiştir. Antik dönemde Yunanlıların ticari faaliyetleri yoğun bir biçimde gerçekleştirmelerine rağmen iş etiği üzerinde durmadıkları görülmektedir. İş etiği tarihi hakkındaki ikinci dönem ortaçağ dönemidir. Fakat bu dönemde de iş etiği üzerinde özellikle durulmamıştır. Son dönem ise 20. Yüzyıldır (O’Sullivan 1952).

İnsanoğlunun tarih sahnesine çıktığı günden bu yana var olan sorumluluk kavramı ilk olarak bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyen dinlerin içinde kendine yer bulmuştur. Dinler insanlarla beraber topluluk ve toplumlara birçok sorumluluk yüklemektedir. Bu tarih dilimlerinde insanların kendi ilkeleri, kişisel yargıları, inançları, değerleri ve ahlaki görüşleriyle bir sosyal sorumluluk anlayışı geliştirmiş oldukları belirtilmektedir. Daha sonraki dönemlerde bireyler arasındaki yaşayış ve iş yapma metotlarını belirtmek için bir takım yasalar ve kurallar kabul edilmiştir. Konulmuş bu yasalar ile takdim edilecek minimum ücret işverenin borç ve sorumluluklarını belirlemektedir (Akıncı ve Coşkun, 2011, s.65).

İş etiği hakkında Karl Marx yönetim ve ticaret alanında Amerikan etiği anlayışının yerleşmiş olduğunu belirtmiştir. Fakat Barnard bu şekilde düşünmemektedir. Chester Barnard, iş etiği tarihinde önemli bir yere sahiptir. Gerçekleştirdiği çalışmalarıyla iş etiği kavramının yoğun bir biçimde incelenmesini sağlamıştır. 1938 tarihinde kaleme aldığı “The Functions of

the Executive” (Yönetim Fonksiyonları) iş etiği hakkındaki en önemli iki eserden biri olarak gösterilmektedir (Schwarz, 2007).

Karatepe`ye göre ise iş etiği kavramı antik çağlara kadar dayanır. Fakat 19. yüzyılın ilk yarısından sonra sömürgecilikle hızla yol alan seri imalat, sanayileşme ve gelişme iş dünyası ve kilise arasındaki çekişmeyi hızlandırmıştır. Protestan öğretisinin ve ahlakının etkisi ile 19. Yüzyıldaki siyaset düşünürlerinin ve iktisat kuramcılarının geliştirdikleri modeller ve ideolojiler ile pekişmiş ve özel sektör örgütleri batıda temel aktör haline gelmiştir. Bu dönemde iş etiğini şekillendiren çeşitli etmenler görülmüştür (Karatepe, 2011, s.19).

İş ahlakı özellikle 1960`lı yıllardan itibaren popülerlik kazanan bir konu haline gelmiştir. Bu dönemden itibaren iş ahlakına karşı bir gereksinim ortaya çıkmıştır. Söz konusu gereksinimin ortaya çıkmasının bazı nedenleri bulunmaktadır. Abbas ve Azim (2001, s.35)`e göre söz konusu nedenler şu şekilde listelenebilir:

- Küreselleşme,
- Rekabet ortamının artması,
- Toplumsal değişimler,
- Bilgi toplumuna dönüşüm,
- İş gücünde görülen farklılaşma,
- Çok uluslu şirketlerin büyümesi,
- Yeni çalışma politikaları.

İş ahlakı, çalışma hayatındaki belirli kurallara göre şekillenmektedir. Söz konusu kurallar çalışma hayatındaki ahlaki standartları oluşturmaktadır. Söz konusu standartlar kimi zaman yasal çerçeve içerisinde yaptırımı olan kanunlarla belirlenmektedir. Yasaların yetersiz olduğu ya da işe yaramadığı durumlarda ise yazılı olmayan ahlak kuralları devreye girmektedir. İş etiği norm ve ilkeleri çalışma hayatındaki ilişkilerin düzene sokulmasını sağlamaktadır. Sonuçta iş ahlakının çalışma hayatının vazgeçilmez unsurlarından biri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Gök, 2012, s. 2).

İş ahlakından bahsederken kısaca Protestan iş ahlakına ve Katolik iş ahlakına da değinmek faydalı olacaktır. Protestan iş ahlakı dendiğinde akla kapitalizm gelmektedir. Protestanlığın yorumlanması kapitalizmin yorumlanmasını kolaylaştırmaktadır ve kapitalizm Protestan ahlakın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Protestan iş ahlakında kapitalizmi ortaya çıkaran üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki Protestanlık görüşüne göre birey ve toplumun maddi durumu ile ahlak arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğuudur. İkincisi Protestan anlayışın ülkeleri ekonomik açıdan başarılı hale getiriyor olmasıdır. Bu durum bir nevi Protestan ahlakın başarısını ispatlayan bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Son olarak belirtilebilir ki kapitalizmin rasyonel anlayışı ile Protestanlık anlayışı birbirine benzemektedir (Weber, 1993, s.227). Protestan iş ahlakında dokuz önemli boyut bulunmaktadır. Söz konusu boyutlar şu şekilde listelenebilir (Arslan, 2012, s.119):

- Sıkı çalışma başarıyı getirir,
- Servet kutsanır,
- İşin kendisi bir amaçtır,
- Tasarruf,
- Zaman kullanımı,
- Bireycilik,
- İçsel kontrol,
- Ekonomik eşitsizlik,
- Boş zaman davranışlarının istenmemesi

Protestan ahlak inancında meslek son derece kutsaldır. Bireyin çalışmaya devam etmesi ve yükselmesi önemlidir. Doğal olarak Protestan ahlak inancında çok daha fazla para kazanmak gerekli bir faaliyet olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuçta ortaya maliyetleri azaltan ve kazancı artıran bir sistem çıkmaktadır (Jeremy, 1998, s. 17).

Katolik iş ahlakı anlayışında ise tam tersi bir durum bulunmaktadır. Katolik anlayışta çalışma dini açıdan bir gerekliliktir. Diğer tarafta ticaret ve parasal ilişkilere Katolik anlayışta şüphe ile yaklaşılmaktadır. Bu noktada maddi kazançtan ziyade hümanizm ön plana çıkmaktadır (Gök, 2008a, s. 4).

Özellikle 2008 yılında görülen küresel ekonomik kriz işletmelerde iş etiğinin ne derece önemli olduğunu gösteren son büyük örnek olmuştur. Bu krizle ilgili olarak ileri sürülen en önemli iddialardan biri, her ne kadar sistem sebepli bir kriz olsa da firmaların yöneticilerinin gösterdiği etik dışı davranışların krizin ortaya çıkmasından sorumlu olduğudur (Yeşil, 2011, s. 55).

2.3. Temel Etik Değer ve İlkeler

İnsanlar hayatlarının her alanında etik olan ya da olmayan davranışlar sergilerler. Yapılan her bir hareket, atılan her bir adım ya da söylenen her bir söz, bir tercihin ürünüdür. Söz konusu tercihler kimi zaman etik değerlere uygun olabilirken kimi zaman etik değerlere uygun olmamaktadır. Karar verme sürecinde iki önemli nokta bulunmaktadır. Bunlardan birincisi insanların ne yapacaklarına karar verme güçlerinin olduğu, diğeri insanların tercihlerinin ahlaki sonuçlarından sorumlu oldukları gerçeğidir. Tercihler kimi zaman kişinin içsel duygu ve düşünceleri tarafından kontrol edilirken kimi zaman dışsal yaşantıların sonucunda ortaya çıkmaktadır. İnsanların tavır ve davranışları mutluluk, korku, depresyon, kırgınlık, korku, kıskançlık, suçluluk, yalnızlık ve benzeri çok çeşitli etmenler tarafından şekillenmektedir (Josephson Institute of Ethics, t.y.). Söz konusu tavır ve davranışlarda etik standartlar göz önünde bulundurulmalıdır. Etik standartların kapsamı şu şekilde listelenebilir (NASW, t.y.):

- İnsanların çevresindeki diğer insanlara karşı etik sorumlulukları,
- İnsanların beraber çalıştıkları insanlara karşı olan etik sorumlulukları,
- İnsanların ortaya koydukları davranışlardaki etik sorumlulukları,
- İnsanları mesleki etik sorumlulukları,
- Tüm topluma karşı olan etik sorumlulukları.

Temel etik değer ve ilkeler hakkında önemli çalışmalar yapmış bir isim William David Ross olmuştur. Yazar temel etik değer ve ilkeleri görevlere bölmüştür (Pies, 2011). Ross (1930)'a göre etik açıdan bireylerin sahip oldukları bazı görevler bulunmaktadır. Yazara göre söz konusu görevler şu şekilde listelenmektedir (Ross, t.y.):

- Sadakat : Sadakat verilen sözlerin ve taahhütlerin yerine getirilmesidir. Ayrıca bu kapsamda bireyin sözleri yerine getirirken hile yapmaması da önemlidir.

- Telafi : Telafi, herhangi bir zarar verildiğinde, zarar gören kişi ya da grubun zararının telafi edilmesini ifade etmektedir.
- Minnet : Minnet görevi, herhangi bir biçimde iyilik yapan birine karşı şükran duygusunun beslenmesi ve mümkün olduğunda benzer bir iyilikle karşılık verilmesini ifade etmektedir.
- Zararsızlık : Zararsızlık bireyin başkalarına ya da bir gruba karşı herhangi bir fiziksel ya da psikolojik zarar vermemesi anlamında kullanılmaktadır.
- Zararın Önlenmesi : Ortaya çıkması muhtemel zararların önceden fark edilip önlenmesi görevidir.
- Fayda : Başkalarına karşı faydalı olma görevidir.
- Kendini Geliştirme : Çalışanın yaptığı işi daha iyi yapmak için çaba sarf etmesidir.
- Adalet : Adaletli bir biçimde davranmayı ifade etmektedir.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken noktalardan biri, gerçekleştirilen davranışın sebebinden ziyade etik olup olmadığıdır. Önceki sayfalarda da ifade edildiği üzere, filozoflar uzun yıllar bu sorunun cevabını aramışlardır. Literatür incelendiğinde temel etik değerlerin belirlendiği görülmektedir. Bir davranışın etik olup olmadığını anlamak için o hareketi belirli değer ve ilkelerin süzgecinden geçirmek gerekmektedir. Literatürde sıklıkla karşılaşılan söz konusu etik değer ve ilkeler şu şekilde listelenebilir:

- Adalet,
- Dürüstlük,
- Demokrasi,
- Sorumluluk,
- Hoşgörü,
- Saygı.

2.3.1. Adalet

Adalet bir davranışın etik olup olmadığının belirlenmesinde kullanılan en önemli araçlardan biridir. Herhangi bir tutum ve davranışın etik olup olmaması için kesinlikle adaletli bir şekilde yapılmış olması gerekmektedir. Adalet denince akla açıklık, tarafsızlık, eşitlik ve uygun dağılım gelmektedir. Benzer durumların eşit bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse, herhangi bir saldırının olmadığı bir durumda herhangi bir cezanın verilmesi, bu davranışın etik olmadığı anlamındadır. Zira adaletli bir davranış sergilenmiyorsa söz konusu davranışın etik olduğu söylenemez (Laschinger ve Wong, 2006, s. 47; NASW, t.y.).

Adalet faktörü, “örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması” şeklinde tanımlanabilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005, s. 97). Örgüt içerisindeki aktivitelerde tarafsız bir biçimde hareket edilir. İnsan kaynakları yönetiminde tarafsızlık bir etik değer olarak görülmektedir. Ayrımcılığın ve kayırmacılığın olmadığı ortamlarda adalet duygusu da gelişecektir (Kavi ve Koçak, 2013, s. 148). Özellikle işe alma sürecinde tarafsız davranılması ve bireyin özelliklerine göre tercih yapılması işletmeler açısından da faydalı olacaktır (Fındıklı, 2005, s.59).

Ross (2002)'ye göre adalet bir üstün sahip olunan imkanları çalışanlara adil bir biçimde dağıtırken, bir cezalandırmayı da yine adil bir biçimde yapmasıdır. Cezaların ve ödüllerin adaletsiz bir biçimde dağıtılmasından kaçınılmalıdır (Ross, 2002).

Adalet kavramı genel olarak kural ve ilkelerle belirli olaylar karşısında insanlara yardımcı olması için araştırılıp geliştirilen özel kurallar için kullanılmaktadır. İncelendiğinde genel ve özel kurallar olmadan adaleti ve doğruluğu bozan olayları açıklamak neredeyse imkânsızdır. Toplumsal yükümlülüklerin ve faydaların adaletli bir biçimde pay edilmesi etik ve adaletin temel taşlarındandır (UZEM, 2013, s.9).

Yaşam boyunca insanların günlük yaşantılarında “adalet” kavramı: bir davranışın, olayın veya hareketin adalete uygunluğunu, doğruluğunu ve insanın dürüstlüğü anlatmak için kullanılmaktadır. Aydın adaleti, kökünde eşit toplumsal olanaklar ve koşullar kapsamında tüm bireylerin rahatça ve özgürce çok taraflı olgunlaşmasını; eşit hak ve yükümlülüklerini paylaştığı bir toplulukta insanların olumlu olarak iş görebilmesini, tüm bireylere temel eşit

hak ve ödevler tanımış olmasını, insanın erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm fertlerince garanti altına alınmış bulunmasını öngören ve dile getiren etik ve hukuk ilkeleri olarak tanımlanır (Yıldırım, 2010, s.48-49).

Adalet kavramı incelenirken bir takım normlar göz önünde bulundurulmalıdır. Öncelikle, adalet kavramından bahsederken kararların dengeli bir biçimde alınmış olmasına dikkat edilmelidir. Sebep olmaksızın sonuçlara varmamak gerekmektedir. Herhangi bir sonuç değerlendirilirken sebeplerin göz önünde bulundurulması şarttır. Diğer insanların değerleri, yargıları ve gerçekleştirilen davranışların diğer insanlar üzerindeki etkileri göz önünde tutulmalıdır (McDonnell, 2012, s. 7).

Adaletin olduğu ortamda güven de bulunmaktadır. Araştırmalara göre adalet ve eşitlik gibi güven de önemli etik değerlerden biridir. Güven bir bireyin dürüstlüğüne, adilliğine ve namuslu olmasına duyulan kesinleşmiş algının ve bir bireyin sıradan bir işi yapacağı ve söylediği şeyin gerçekçiliğini gerçekleştirip, gerçekleştirmediğine araştırmadan inanmayı ifade eder. Bireyler arası ilişkilerde güven birine olan bağlılığı belirtir (Yıldırım, 2009, s.124).

İş görenlerin, hiçbir adalet belirtisi göstermeyen kuruma duyduğu güven kaybolmaktadır. Bunun nedeni, yetkili bireylerin dürüst ve adaletli olmadıklarını ve iş görenlerin kim olduğuna saygılı olmadığını düşünmeleridir. Adaletsiz davranışlara maruz kalma, deneyimi işle kurulan ilişkinin altını oyan yoğun bir duygusal etkiye sahiptir. Tam tersine, saygı ve takdir görme ise, işe karşı duyulan bağlılığı yükseltmektedir. Artan iş temposu bu dinamiğe daha büyük bir yoğunluk kazandırmaktadır (Leiter ve Maslach, 2001, s. 50; Yeniçeri vd., 2009, s. 95-96).

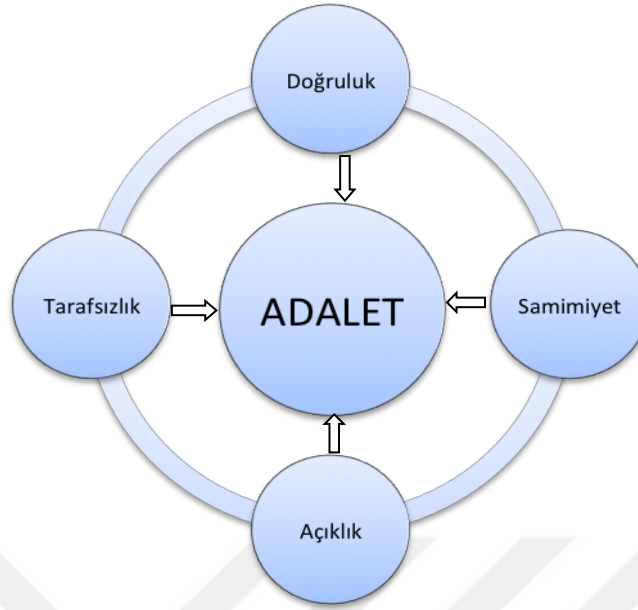
Adalet, etik açıdan değerlendirildiğinde oldukça kafa karıştırıcıdır. Sıkı kanunlardan ziyade, adalet kavramı felsefi açıdan değerlendirildiğinde “kime göre adil” sorusu cevap vermesi zor bir sorudur. Her ne kadar basit gibi görünse de adalet kavramı üzerinde tam anlamıyla hemfikir olunamayan bir kavramdır. Herhangi bir konuda anlaşmazlık yaşayan taraflar genellikle kendilerinin haklı olduğunu düşünecektirler. Fakat bu noktada bilinmesi gerekmektedir ki adalet bireylerin kendi hissettikleriyle değil, ikili ilişkilerdeki dengeyle

belirlenmelidir. Bireylerin hislerine göre adalet yorumlanırsa, birey kendi çıkarlarını adaletli olacağını düşünecektir (NASW, t.y.).

Adaletli bir şekilde karar vermek için aceleci davranmamak gerekmektedir. Adaletli sonuçlara ulaşmak ve adaletli karar vermek için gerekli tüm bilgilerin elde edilmesi ve mantıklı sonuçlara ulaşılması gereklidir. Karar vermek için yeterli bilginin toplanması ve değerlendirilmesi önemlidir. Adil insanlar olumlu kararlara ulaşmak için gerekli olan bilginin kendilerine gelmesini beklemeyiz. Bunun yerine gerekli olan bilgileri araştırır, bulur ve ona göre kararlar verirler. Ayrıca adil insanların bir diğer önemli özelliği de yukarıda da belirtilen tarafsızlıktır. Kararlar verilirken herhangi bir önyargıdan ya da seçicilikten uzak olunması gerekmektedir. Taraflara ya da olaylara yaklaşırken eşitlik prensibi çerçevesinde yaklaşmak gerekmektedir (NASW, t.y.).

Adalet kavramı tek yönlü bir tutum olmayıp birçok etken ve dal bünyesinde bulunmaktadır. Araştırmacılara göre adalet kavramı çok yönlü bir kavramdır. Adalet yaklaşımı insanlara adil davranma üzerine kurulu bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım toplumun büyük kısmı bu eylemin sonuçlarından fayda sağlasa da bir ya da birkaçının adaletsiz sonuçla karşılaşması söz konusu ise bu davranış etik olarak nitelenemez. Adalet yaklaşımı, dağıtıcı adalet, telafi edici adalet ve cezaya dayalı adalet başlıkları altında toplanabilir (Karatepe, 2011, s.44).

İnsanlar adaletli karar verebilmek için bazı özelliklere sahip olmak durumundadırlar. Bunlar doğruluk, samimiyet, açıklık ve tarafsızlık, bir insanın adaletli kararlar verebilmesi için sahip olmaları gereken özelliklerdendir. Aşağıdaki şekil, adaletli insanın sahip olması gereken özellikleri göstermektedir.



Şekil 2. Adaletli Bireyin Özellikleri

Kaynak: Literatür taramasından elde edilen verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Doğruluk sahip olunan bilgilerin gerçeklikleri ile ilgilidir. Sahip olunan bilgiler gerçek olmalı ve birey ister işine gelsin ister işine gelmesin sahip olduğu doğru bilgiyi kabullenmelidir. Niyet, doğru bilgi ile doğruluk arasındaki ince çizgiyi oluşturmaktadır. Doğru bilgiye sahip olmasına rağmen bireyin yanlış niyetlere sahip olması, sahip olunan bilgiyi işlevsiz hale getirecektir. İnsanların sahip oldukları doğru bilgiyi iyi niyetli bir biçimde “doğruluk” sınırları içerisinde kullanması için samimi olması zorunludur. Samimiyet kapsamında sonuçları ne olursa olsun doğru bilinenin uygulanması bulunmaktadır (NASW, t.y.).

2.3.2. Dürüstlük

Etikle ilgili olarak bahsedilmesi gerekli olan kavramlardan bir diğeri dürüstlük kavramıdır. Adaletin de sağlanması için önemli olan dürüstlük etik davranışların gözlemlenmesi için gereklidir. Bireylerin, tercihlerinde ve hareketlerinde dürüst olmaları gereklidir. Güvenilir bir kişi olmanın temel şartlarından biri dürüst bir kişiliğe sahip olmaktır. Alınan kararlarda kişisel çıkarlardan ziyade bireyin “doğru” olanı seçmesi önemli bir özelliktir. Birlikte çalışılan ya da herhangi bir şekilde birlikte yaşanan kişilere karşı dürüst davranmak önemli bir gerekliliktir (McDonnell, 2012, s. 7). İnsanlar, davranışlar sergilerken

kendi çıkarına olmasa dahi, doğru olanı yapmalıdırlar. Herhangi bir kayıp yaşamamak için yanlış işler yapmak etik bir nitelik olarak değerlendirilemez.

Dürüst insan doğrucu ve içten olmalıdır. Bu kişiler açık sözlü kişilerdir. Candan olmak, çalmamak ve yalan söylememek gibi özellikler dürüst insanların özellikleridir. İş hayatında dürüstlük kötülüğün her türlüünden uzak durmakla sağlanır (Hoffman ve Frederick, 1995).

Önemli bir etik ilke olan dürüstlük diğer insanların güven duymalarını sağlayacaktır. Bireylerin hareketleri, çevresindeki insanlar tarafından kontrol edilmiyorsa ve bireyin tercihlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirilmiyorsa, bu kişinin güvenilir olduğu anlamı ortaya çıkmaktadır. Etik açıdan bireyin sorumluluklarını yerine getirmesi onun dürüst olduğunu göstermektedir. İnsanların duyduğu güven duygusu etik açıdan tatmin edicidir. İlişkileri zedeleyebilecek etik dışı davranışların gösterilmesi diğer insanların beklentilerini karşılamayacaktır. Etik bir ilke olan dürüstlük aynı zamanda asaleti de doğurmaktadır (Rothstein ve Uslaner, 2005, s. 41; Uçar, 2007: s.9; NASW, t.y.).

Etik davranış biçimi diğer insanlarla olan ilişkilerde “dürüst” olmayı ve samimiyeti gerektirmektedir. Samimi ve dürüst davranmayan bireyler kendi başarısızlıklarını ve sonlarını hazırlarlar. Bu durumda güven ortamı ortadan kalkar. Örgütlerde, kurumlarda ve topluluklarda siyasal başarı ve güç kazanmak etik dışı bir davranış değildir (Yıldırım, 2010, s.49-50).

Asırlardan günümüze kadar dürüstlük “doğruluk, güvenilirlik, gerçeklik ve tutarlılık” gibi özelliklere işaret etmektedir”. Dürüstlük kavramı adil, başka bireylerin haklarını tanıyan ve gözetken, aynı zamanda tarafsız olabilen kişilerin özelliğidir. Dürüstlük ve tarafsızlık insanların karar almalarındaki ahlaki yapılarıyla ilişkili oluşumlardır. İşletme ve işyeri sahiplerinden ve hissedarlarından bilerek tüketicilere, çalışanlara veya rakiplere karşı aldatma, yalan ve baskı vasıtasıyla zarar vermek etik değildir. Dürüstlük, kararlı sosyal ilişkiler için esas bir unsur olarak kabul edilmektedir. Ayrıca başarılı ekonomik faaliyetler için de çok önemli bir konuma sahip olduğu, birçok bilim adamı tarafından ifade edilmiştir. Bu açıdan iş adamları çalışanlardan, uygulanabilir yasa ve düzenlemelere uymayı beklemektedir (Kapu, 2009, s.97).

Dürüstlük kavramının temelinde Latin “integer” kelimesi bulunmaktadır. Integer, tamlik, eksik olmama durumunu ifade etmektedir. Dürüstlük kavramı da insanın bir bütün olarak eksiksiz etik davranışlar sergilemesi anlamını taşımaktadır. Bu noktada bireyin gösterdiği etik dışı tutumlar o kişinin eksiklikleridir. İnsanın dürüstlüğü bölünemez ve yarım kalmaz. İnsan tüm yaşantısıyla tam bir doğruluk sergilemelidir. Bireyin herhangi bir durumda çıkarları doğrultusunda dürüst davranmaması etik değildir. Bu durumda, birey hayatı boyunca kendi çıkarlarına göre yaşamaktan ziyade doğrulara göre yaşar. Dürüst kişiler tutarlı davranışlar sergileyeceklerdir. Bireyin düşünceleri ve davranışları arasında farklılık olmamalıdır. Integer kelimesinin bir neticesi olarak kişi evde, işte, yalnızken ve yaşadığı tüm ortamlarda dürüstlük açısından eksiksiz tutumlar geliştirmelidir (NASW, t.y.).

Bu noktada birey kendi özelliklerini ve yapısını bilmek zorundadır. Dürüst insan sahip olduğu değerlerin dışında hareket etmemelidir. Günlük hayatın sorunları ve gereksinimleri bireyin sahip olduğu kişisel değerlerine aykırı davranmasına neden olmamalıdır. Ahlaki hayatın etkileri günlük hayata hâkim olmalıdır. Dürüst bireylerin kendilerini kontrol etmeleri gerekmektedir. Herhangi bir durumda zararlı çıkacak olsalar bile bu kişiler kendi değerlerinin dışında hareket etmeyi düşünmezler. Bu tür kişiler, diğer insanlar tarafından iyi tanındıkları için güvenilir kişiler olacaklardır (NASW, t.y.).

Dürüstlük etik değerler içerisinde en önemli olanlardan biridir. Zira dürüstlüğün görülmediği bir ortamda etik davranışların sergilenmesi beklenemez. Dürüst insanlar şerefli kişiler olarak nitelendirilmektedirler ve toplum tarafından kendilerine karşı büyük bir saygı duygusu beslenmektedir. Diğer insanlarla etkileşim içerisine girildiğinde dürüstlüğün önemi daha fazla ortaya çıkmaktadır. Diğer insanları kandırmak yerine onlara doğruları söylemek dürüstlüğün önemli bir göstergesidir (NASW, t.y.).

Atasözlerinde ve selzenişlerde vurgulanan ortak konulardan ilki dürüstlük kavramıdır. Dürüstlük anlam olarak asırlardır çok fazla değişikliğe uğramamıştır. Türk dil kurumuna ait olan Türkçe sözlükte dürüstlüğün tanımı “doğruluk” olarak tanımlanır. Doğruluk kavramı ise “Doğru ve dürüst olma durumu, doğru olana yakışır davranış, dürüstlük, adalet” şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2014).

2.3.3. Demokrasi

Literatür incelendiğinde etik ile bağlantılı olan ilkelerden birinin de demokrasi olduğu görülmektedir. Demokrasi etik bir ilke olarak değerlendirildiğinde aslında diğer insanlara karşı olan saygı ve sorumluluğu ifade etmektedir. Özellikle kamu çalışanları gibi, diğer insanlarla yakın ilişkiler içerisinde olan bireylerin, etki alanlarında bulunan kişilere saygı göstermemesi, onların beklentilerine aykırı davranışları etik bir davranış olarak tanımlanamaz. Alınan kararlarda ve gerçekleştirilen davranışlarda, çevrede bulunan insanların varlıklarını ve tercihleri yok saymak, insanlara olan sorumlulukların yerine getirilmemesi ile sonuçlanmaktadır (McDonnell, 2012, s. 7). Diğer taraftan çalışanların alınan kararlarda fikirlerinin sorulması, onların motivasyonlarını sağlamakta ve performanslarını yükseltmektedir (Noah, 2008, s. 31). Gerçekleştirilen davranışlardan etkilenen insanları yok saymayı etik bir davranış olarak nitelemek oldukça güçtür.

Ayrımcılığın her türlü ayrımcılığa uğramış bütün bireyleri olumsuz yönde etkiler. İş yerlerinde ve kamu kuruluşlarında eşit davranmanın yanı sıra istihdam fırsatlarına da erişimlerinde olanak tanımayan adaletsiz sonuçlar ortaya çıkarır. Bu sonuçlar aynı zamanda iş yerlerinin genel performansı ile birlikte daha az işgücü verimliliğine ve iş yerlerinde gerilime sebep olur. Sonuç olarak iş motivasyonunu ve performansının düşmesine sebep olmaktadır (Gündüz, 2007, s.17).

Geniş bir araştırma yapılırsa literatürde demokrasiyle eş manaya gelen tek bir sözcük bulmak oldukça zordur. 21. yüzyılda demokrasi halkların kendi kendini idare etmesi ve yönetmesi olarak bilinmektedir. Bireye bir değer olarak önem veren ve bireyin kişiliğinin özgürce ve tam olarak geliştirilmesine yarayan bir yönetim farklılığıdır (Yıldırım, 2010, s.52-53).

Demokrasi kavramı vatandaşlık kavramıyla iç içedir. Vatandaşlık kavramı ise yaşanan yerde toplumun bir parçası olarak o topluma karşı bir takım görev ve sorumlulukların bilincinde olmak ve söz konusu görev ve sorumlulukları yerine getirmektir. İyi bir vatandaş kanunların farkındadır, kurallara ve kanunlara uygun bir şekilde hareket etmektedir. Fakat bu durum etik davranıyor olmak için yeterli değildir. Etik davranışlar sergilemek için bireyin içerisinde yaşadığı toplum için olumlu sonuçlar doğuran hareketler ortaya çıkarması

gerekmektedir. Bu ise bireyin içinde yaşadığı toplumdaki diğer bireylere saygı duyması ile mümkündür. Çevresel bilinç, diğer insanları rahatsız etmemek ve hatta toplu taşıma araçlarını kullanmak bile demokrasi kapsamında etik davranışlar olarak nitelendirilebilir (NASW, t.y.).

Bakıldığında dünya genelinde çok sayıda ülkede skandalların yaşandığı ve bunun sonucu itibarıyla yönetimlere ve idarecilere güvenin ve bağlılığın azaldığı görülmektedir. Yine birçok ülkede yaşanan yolsuzluklardan ve buna bağlı olumsuz davranışlardan dolayı insanlar politikacıların devlet aleyhine zenginleştiklerini düşünürler (Usta, 2010, s.40).

Yaşadığımız yüzyılda dünyanın her bölgesinde daha çok demokrasi ve insan haklarına talep vardır ve dolayısıyla iş dünyasında da bu ilkeler çok önemli hale gelmektedir. Çalışan insanlara dil, din ve cinsiyet gibi konularda ayrımcılık yapılmamalıdır (Yıldız, 2009, s.38).

Bir demokraside karar alma sürecinin temel olarak iki unsuru bulunur. İlk unsur grupları etkileyen kararların yine grup üyelerinin çoğunluğu tarafından alınmasıdır. İkinci unsur ise kararların tamamen açık ve özgür bir biçimde alınmasıdır. Bu karar alma sürecine hemen hemen bütün grup üyeleri katılabilir. Demokrasiyi temelde siyasi iktidarın değişimine ilişkin prosedürel bir kavram olarak algılayan yaklaşımın tersine katılımcı demokrasiyi ön gören bu anlayıştan hareketle birçok bilim adamı demokrasinin bu ideallerinin bir şirkette de uygulanmasını amaçlamışlardır. İşletmelerde çalışan bireylerin karar alma sürecine katılmalarına izin verilmesi gerektiğini vurgulamıştır (İTO, 2009, s.89). Karar alma süreçlerinde yer alan çalışanların motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu ve bu durumunda örgütsel bağlılığa olumlu anlamda etkisi olduğu bilinmektedir (Pare, 2007, s. 326). Çalışma hayatında demokrasi, çalışanların sadece karar alma süreçlerine katılımlarını değil, aynı zamanda onların amaçlarının örgüt bünyesinde de değerlendirilmesini yani bir karar alma sürecindeki söz hakkından daha fazlasını ifade etmektedir. Demokrasinin çalışma hayatında benimsenmesi, çalışma hayatındaki acımasız rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalabilmeleri açısından önem taşımaktadır (Foley ve Polanyi, 2006, s. 174).

2.3.4. Sorumluluk

Demokratik bir biçimde davranmak için diğer insanlara karşı bir sorumluluk duygusunun geliştirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple sorumluluk kavramı da bir diğer önemli etik ilkedir. Hayat tercihlerle doludur. İnsanlar hayatlarının her alanında çeşitli tercihler yapmak durumundadırlar. İnsanlar tercihlerde bulunurken de her zaman kendi çıkarlarına göre hareket etmemelidirler. Diğer tarafta, insanlar kendi çıkarları doğrultusunda tercihlerde bulunurken diğer insanların zarar görmemelerine dikkat etmektedir. İşte bu durum diğer insanlara karşı sorumluluk duygusunun gelişmesine bağlıdır. Sadece kendi çıkarlarına uygun olduğu için belirli davranışları sergilemek sorumsuzcadır ve etik olarak nitelendirilemez. İnsanlar etik olarak yaptıklarından sorumludur. Olumsuz neticelerin ortaya çıkarılmaması için bireylerin sorumluluk duygularının gelişmiş olması gerekmektedir. Etik bireyler hesap verebilir insanlardır (NASW, t.y.).

İnsanlar beraber yaşadıkları insanlarla olan sınırlarını iyi çizmelidirler. Yapılan faaliyetler diğer insanların haklarına zarar vermeden ve yapısal, kültürel durumlarla ilgili kısıtlılıklar içerisinde denge unsuruna dikkat edilmelidir. Sınırı aşmadan hareket etmek sorumluluk sahibi olmanın bir göstergesidir. Diğer insanların hakları ile kendi hakları arasında iyi bir sınır oluşturmeyen bireyler ilişkilerinde beraber yaşadıkları insanlara zarar verirler. Diğer insanların haklarının hiçbir zaman zarar görmemesi gerekmektedir. Kişisel kazanımlar için diğer insanların haklarına zarar vermek etik dışı bir durumdur (Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007, s. 362; McDonnell, 2012, s. 7).

Sorumluluk güven duygusu ile de ilgilidir. Diğer insanların haklarına karşı sorumluluk duygusu ile yaklaşmak insanların güven duygularını yükseltecektir. Sorumluluk ile ilişkili olan bazı durumlar ve kısa açıklamaları şu şekilde listelenebilir (NASW, t.y.):

- Mükemmelliyetlik: Etik değerlere bağlı kalarak, çevredeki insanların haklarına karşı sorumluluk bilinci çerçevesinde hareket etmek diğer insanların gözünde “mükemmel” imajının oluşmasını sağlayacaktır.
- Dikkat/Özen: Bireylerin başkalarına karşı olan sorumluluklarında özenli davranması gerekmektedir. Diğer insanlara karşı olan sorumluluklarda ciddi hatalar yapmak etik

olarak nitelendirilemez. Bir bireyin güvenilir, dikkatli ve sorumlu davranması önemlidir.

- Sabır: Özellikle sosyal sorumluluk sahibi olan bireyler başka insanları etkileyen görevlerini eksiksiz bir biçimde yerine getirmelidirler. Farklı insanların sonuçlarından etkilendikleri görevler zor dahi olsa, etik davranması gereken bir bireyin sabırlı bir biçimde bu görevlerini yerine getirmesi bir zorunluluktur.
- Düzenli gelişim: Sorumluluk duygusuna sahip olan bireyler her zaman “daha iyisini” yapmak istemektedirler.
- Kendini sınırlayabilme: Sorumlu bireyler kendilerini iyi bir biçimde kontrol edebilmelidirler. Bireylerin istekleri, başka insanlara zarar verebiliyorsa, bu durumda birey isteklerini kontrol altında tutmalıdır.

Son zamanlarda sosyal sorumluluk kavramının da dikkatleri üzerine topladığını görmek mümkündür. Sosyal sorumluluk, insan haklarını göz önünde bulundurarak çalışanların ulus, ekonomi, çevre ve toplum için zararlı olabilecek tutum ve davranışlardan uzaklaşmalarını ifade etmektedir. Bu denkleme sosyal sorumluluk bireylerin etik ilke ve değerlere sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Bireylerin büyük kısmı sosyal sorumluluk kapsamında birçok etkinliklere katılmaktadır. Bu etkinlikler genelde okul yaptırma, sosyal grupları destekleme ve çevre çalışmalarına katkıda bulunma gibi parayla alakası olmayan sosyal etkinlikleri kapsamaktadır. Hükümetler ve çeşitli uluslararası örgütler işletmelerin sosyal sorumluluk operasyonlarını destekleyen bir tutum sergilemektedir (Gök, 2008a, s.12-13). Küresel düzeydeki rekabet ortamında ayakta kalmak isteyen örgütlerin geleceğe taşınabilmelerinde sosyal sorumluluk uygulamaları yoluyla müşterileri olan vatandaşların isteklerini ve taleplerini dikkate alarak yerine getirmeleri gerekmektedir (Collier ve Esteban, 2007, s. 19).

Sorumluluk günlük hayatın her aşamasında sahip olunması gereken bir etik ilkedir. Karı-koca arasındaki ilişkilerden yönetici-çalışan arasındaki ilişkilere kadar, insanlar etkileşim içerisinde bulundukları diğer insanların haklarına saygı göstermek zorundadırlar. Bu durum sadakat kavramıyla da açıklanabilir. Başka insanlara karşı sadık tutumlar geliştiren insanlar sorumluluk sahibi insanlar olarak tanınacaklardır (NASW, t.y.). Sebebi ne olursa olsun, sorumluluk herhangi bir insanın kendisinin veya başka insanların davranışları için bir

yetkiliye veya kuruma hesap verme ve bu davranış veya hareketlerin oluşturabileceği sonuçları kabullenip katlanmayı kabul etme ve yükümlülüğünü tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2010, s.50).

Günümüzde sorumluluklar ekonomik ve yasal sorumluluklarla beraber adalet, dürüstlük ve etik sorumlulukları kapsar. Etik normlar da yasa içinde kodlanmış olmasa bile toplumun fertleri tarafından yasaklanan veya beklenen hareket ve uygulamaları kapsar. Davranışlar, kurumun ortaklarına ve faaliyet gösterdiği çevreye telafisi zor zararlar vermemelidir (Vural ve Coşkun, 2011, s.73).

Sorumluluk sahibi çalışanlar verdikleri sözleri tutmaktadırlar. Sorumluluk sahibi kişilere güvenilir çünkü bu kişiler bağlılıklarına uygun davranırlar. Bu sözler hem yasal sözleşmeler hem de sözlü taahhütlerdir (Hoffman ve Frederick, 1995).

Sosyal sorumluluk kavramının, örgüt için bir hedef durumuna gelmesi sanayi devrimi dönemine dayanmaktadır. 1950`den sonra sanayi devrimi hızlanmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte kurumların üretim politikaları geliştirmeleri ve fabrika çalışmaları yeni iş alanları açarken, bu dönemin başlarında sadece fazla para kazanmak isteyen kurumlar için her şey mubahtır anlayışı hâkimdi (Vural ve Coşkun, 2011, s.65-66).

2.3.5. Hoşgörü

Bir diğer etik ilke hoşgördür. Hoşgörlü davranma zorunluluğu, insanların sosyal bir varlık olmaları ve başka insanlarla beraber yaşamaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Diğer insanlarla beraber çalışan ya da herhangi bir şekilde iletişim içerisinde olan kişi, farklılıklara karşı anlayışlı davranmalıdır. İnsanların hepsi aynı düşüncelere ve yaşam tarzlarına sahip olamaz. Bu durumda, insanların yaşamlarına karşı etik bir biçimde yaklaşmak gerekmektedir. Etik bir ilke olarak hoşgörü özelliğine sahip olmak için öncelikle başka insanları sevmek gerekmektedir. Etik davranışlar gösteren bireyler başka insanların düşüncelerini ve duygularını da anlayabilmelidirler. Bu durumda hoşgörü kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (NASW, t.y.).

Hoşgörü kavramı bu güne kadar konulmuş yasalara ve etik kurallara karşı olmadıkça, sevilmeyen veya kabul görmeyen herhangi bir olayın veya oluşumun varlığına tahammül

göstermektir. Hoşgörü bireyin karşısındaki insanla etkileşirken onunla duygudaşlık içinde olmaya, etkileşim olayında onun düşüncelerini tanımaya çalışması ve böylece ona tepkide bulunması ve ona belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır (Yıldırım, 2010, s.52).

Hoşgörü aslında saygı ile iç içedir. Hoşgörülü davranmak için başka insanlara karşı saygılı olmak gerekmektedir. İnsanların kendi kararlarını belirleme hakları bulunmaktadır. Farklı kişiler farklı tercihlerde bulunabilmektedir. Her ne kadar farklı düşünülse de, diğer insanların tercih ve düşüncelerine saygı duymak hoşgörüdür. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, yukarıda da belirtildiği üzere, söz konusu hakların yasalara ve diğer insanların haklarına aykırı olmaması gerekliliğidir (McDonnell, 2012, s. 7; Kossek, Lewis ve Hammer, 2010, s. 16).

2.3.6. Saygı

İnsanlar cansız nesneler değildirler. Duygulara ve kişiliklere sahip olan bireyler saygı duymayı hak etmektedirler. İnsanların yaşları, meslekleri ya da benzeri özellikleri ne olursa olsun, bir insanın sahip olduğu en önemli haklardan biri kendisine saygı duyulmasıdır. Kendine güven ile kibirlilik birbirine karıştırılmamalıdır. Dahası, seilmeyen insanlara karşı dahi bir birey saygı duymak durumundadır. Saygı kavramını etik bir ilke yapan faktör ise, saygının şiddet, küçük düşürme ve manipülasyon gibi birçok olumsuz davranışı ortadan kaldırmasıdır. Saygı kavramının söz konusu olumsuzluklar yerine otonomi, tolerans ve kabullenme gibi davranışları ortaya çıkarması da etik bir ilke olmasını sağlamaktadır (NASW, t.y.).

İnsana olan saygı kurumsal işletmelerdeki temel özelliklerden biri olmak durumundadır. İşe alma sürecinde, mülakatlarda, ücretlendirmede ve diğer benzeri konularda işletmenin çalışana saygı göstermesi gerekmektedir. Bireylere çalıştıkları süre içerisinde saygı duyulması önemli bir etik değerdir (Kavi ve Koçak, 2013, s. 148).

Yaradılış itibarıyla birey, her şeyden önemlisi insan olduğu için çok değerlidir. İnsanoğlunun değeri ve onuru birey ilişkilerinde niteliği ve saygınlığı taşımaktadır. Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir. Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini fark etmek demektir (Yıldırım, 2010, s.52).

Saygı kapsamında insanların fiziksel, psikolojik ve duygusal sağlıkları garanti altına alınabilir. Saygı duyulan bir birey öncelikle psikolojik olarak kendini iyi hissedecektir. Duygusal açıdan saygısızlığın olumsuz etkilerini hissetmeyen birey günlük hayatta olumlu tutumlar takınacaktır. Saygı kapsamında bireyin herhangi bir kişilik hakkına tecavüzde bulunulmamaktadır (McDonnell, 2012, s. 7).

İnsanlar çalışma hayatlarında saygı görmek istiyorlarsa çalıştıkları işletme içerisinde yaptıkları iş sözleşmesi doğrultusunda kendisine verilen görevleri eksiksiz ve tam olarak yerine getirmekle yükümlüdürler. Karşılığında işverenler ise çalışanların tüm haklarına saygı göstermekle ve adil bir uygulama yapmakla yükümlüdürler (Öztürk ve diğerleri, 2013, s.39-40). Saygı kavramı bir insanı olduğu gibi görmek ve o şekilde kabullenmektir. O bireyin kişiliğini ve biricikliğini fark etmek anlamına gelir. Bireylerin özlük haklarına, özel yaşamlarına ve kişisel tercihlerine saygı duymaktır (Ateş. 2008, s, 22).

İnsanların haklarına, özel yaşamlarına ve kişisel tercihlerine saygılı olmak nazik, anlayışlı teşvik edici olmak, bireylerin yaşantılarıyla alakalı karar verebilmelerinde ihtiyaç duydukları bilgiyi sağlamak, kibirli olmamak, patronluk taslamamak, başkalarını küçültücü davranışlar sergilememek gerekmektedir. Genel olarak, iş ahlakı bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük güven saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır (Erturhan, 2011, s.42).

2.4. Etik Teorileri

Çalışma ahlakına dair araştırmalar ve değerlendirmeler sonucunda görülüyor ki iki kavram ortaya çıkmaktadır. Bu kavramlardan ilki kararların ve eylemlerin sonucuna bakılarak yararına ve başarı durumuna göre değerlendirilen “Teleolojik” yaklaşımdır. Bir diğeri ise eylem ve kararları iyi niyet ve dürüstlük paralelinde kalarak ödev, sorumluluk gibi temel ve ahlaki kurallara ve ilkelere dayandırılan “Deontolojik” yaklaşımdır (Usta, 2012, s.415). Deontolojik yaklaşım bireyin kendisine sorduğu “ben ne yaptım?” sorusuyla ilgilenir (Gök, 2009).

Etik ilkelere ek olarak, neyin etik neyin etik olmadığını belirlerken etik teorilerinin de incelenmesinde ve göz önünde bulundurulmasında fayda vardır. Özellikle yukarıda

belirtilen iki teori literatürde yoğun bir biçimde incelenmektedir. Teleolojik yaklaşım daha çok sonuç üzerinde yoğunlaşmaktadır (Frankela, 1973).

Normatif teorilerin incelenmesi esnasında teleoloji ile deontoloji arasındaki farklılıklar dikkat çekmektedir. Bu noktada belirtmek gerekiyor ki deontoloji bireyin görev ve sorumluluklarına yoğunlaşmaktadır. Deontolojik olarak yaklaşıldığında, ortada sıkı dış kurallardan ziyade bireyin etik görev ve yasaklarının kendi iç dünyasında değerlendirilmesi söz konusudur. Burada birey kendi yasaklarının ve görevlerinin bilincindedir. İçsel bir motivasyon kaynağı bulunmaktadır. Önceden sonuçların neler olacağının düşünülmesinin yanında, en başta neyin doğru ve neyin yanlış olduğunun belirlenmesi ve ona göre davranılması durumu vardır (Woods, 2005, s. 5). Çalışmanın bu aşamasında teleolojik etik teorileri ve deontolojik etik teorileri detaylı bir biçimde incelenecektir.

2.4.1. Teleolojik Etik Teorileri

“Teleolojik” kelimesi eski Yunancada amaç, erek ve hedef anlamını temsil eden “telos” kelimesinden gelmektedir. Teleolojik etik teorileri, ahlaki durumların veya eylemlerin durumlarını ayarlayan unsurların ürettiği “sonuç” olduklarını öne sürmektedir. Sıradan bir insanın tamamıyla iyi olması ya da ahlaki sorumluluklara uyması, ilkelere sadık kalması ve yükümlülüklerini yerine getirmesine rağmen eğer ahlaki davranışların sonucunda insanlara ya da olaydan etkilenenlere zarar veren kötü ve olumsuz sonuçlar doğuyorsa, eylemin ahlaki bakımdan kesinlikle yanlış olacağını savunan teleolojik teoriler aynı zamanda “sonuçcu etik” öğretileri olarak da bilinirler. Bu teorilerin temel problematiği “en yüksek iyi” problemi olup, bireysel mutluluk, kendini gerçekleştirme, ya da en yüksek sayıda insanın en büyük mutluluğu gibi bir sonucun ulaşılması gereken nihai amaç olduğu kabul edilir (Cevizci, 2008, s. 15).

Aslında teleoloji kelimesi etimolojik kökenindeki anlamında tam olarak kullanılmamaktadır. Teleoloji kelimesi kökensel olarak felsefi bir boyuta sahiptir. Felsefi açıdan bakıldığında bu terim “sonuç” olarak değerlendirilmektedir. Felsefi olarak terim incelendiğinde, evrendeki her şeyin, niyetin ve amacın olumlu olmasından ziyade sonucunun olumlu olması gerekliliğini savunmaktadır. Fiziksel olarak ortaya çıkan sonuçlar çevreye zararsız olmalıdır. Gözlemlenen davranışların sonuçları etik olmalıdır (Dubray, 2012).

Teleolojik etik teorilerine göre davranışın öncesinde ve kendisinde etik ilkeleri aramak o kadar da önemli değildir. Davranışın kendisini ya da öncesini incelemek yerine sonuca odaklanmak daha mantıklı olacaktır. İncelenen davranışın neticesinde ortaya çıkan sonuç, içerdiği özellikleri itibariyle etik ilkeleri bünyesinde bulundurmamalıdır. Süreç ne olursa olsun sonuç etik olmalıdır. Teleolojik etik teorilerine göre neyin iyi ya da neyin kötü olduğu, davranışın sonucunda ortaya çıkan durumun ne derecede etik olduğu ya da neyin kötü olduğu, söz konusu sonucun ne derecede etik dışı olduğu ile ilişkilidir. Eğer bir davranış sonuçları itibariyle olumlu bir neticeye ulaşıyorsa gerçekleştirilmeli, olumsuz bir sonuca ulaşıyorsa gerçekleştirilmemelidir (Frankela, 1973).

Teleolojik etik teorilerinin temelinde iyilik kavramı bulunmaktadır. İyilik kavramı çerçevesinde dürüstlük ve yükümlülük kavramları da incelenmelidir. Bireyler dürüst davrandıklarında ve yükümlülüklerini yerine getirdiklerinde teleolojik açıdan etik davranmış kabul edilebilirler (Gök, 2012, s. 8).

Teleolojik kuram, yüzyıllardan günümüze kadar gelen etik kuramlarından biridir. Bu kuram ahlaki olarak algıladığı olayların ne kadar doğru ne kadar yanlış olduğunu inceleyen bir etik kuramıdır. Teleolojik kuramın temel dayanağı çok daha önce elde edilmiş ve elde edilmesi mümkün olan faydanın karşılaştırılması durumudur. Yani bu kararların doğru veya yanlışlığını bilimsel olarak sonuca ulaşmak için araştırmaktır (Sayımer, 2006, s.14).

Teleolojik teorileri benimseyen biri için faaliyetlerin, bireylerin ve karakterlerin etik kalite ya da değeri, gerçekleştirdikleri aktivitelerin sonuçlarına göre belirlenmektedir. Teleolojik teoriler, doğru, uygun ve etik olarak uygun olan şeyi ahlaki olarak olmasa bile gerçekleştirilen davranışa göre belirlemektedir. Teleolojik teorileri benimseyen biri için ahlaki zorunluluk ve değer ahlaki olmayan değere bağlı olarak belirlenir. Neyin doğru, etik olarak uygun ve yapılabilir olduğunu belirlemek için neyin ahlaki olmayan bir biçimde iyi olduğunu bilmek gerekmektedir (Frankela, 1973).

Sonuç olarak, teleolojik teoriler ortaya çıkan zevk, acı, mutluluk ve mutsuzluk gibi davranışların sonuçlarının neler olduğu ile ilgilenmektedir. Bu sebeple, teleolojik teorileri benimseyen kişiler etik olarak doğru olan şeylerin mutluluk veren şeyler olduğunu, sonuç olarak ortaya mutsuzluk çıkaran şeylerin ise etik olmadığını savunmaktadırlar. Sosyal açıdan

bakıldığında, bireyleri ve toplumu mutlu eden davranışlar ahlaki davranışlar olarak nitelendirilirken, bireyin ve toplumun mutsuz olmasına neden olan davranışlar etik olmayan davranışlar olarak sınıflandırılmaktadırlar (White, 2009, s.15).

Teleolojik etik teorilerindeki en büyük tartışma noktası, etik olmayan durumlardan etik sonuçların çıkartılmasıdır. Etik olmamasına rağmen “iyi” olarak nitelendirme yapmak teleolojik etik teorilerinin en dikkat çekici özelliğidir. Zevk veren şeyin iyi olması ve acı veren şeyin kötü olması, her zevk veren şeyin etik olup olmadığı ya da her acı veren şeyin etik olup olmadığı konusunda tartışma yaratabilmektedir. İyi olan şey bazen güç, bilgi, kendini fark etme ve mükemmeliyetlik olarak tanımlanabilmektedir. Zorunluluğu teleolojik açıdan incelerken bu durumun gözden kaçırılmaması gerekmektedir (Frankela, 1973).

Bilimsel araştırmalara ve bu araştırmaların neticesinde ortaya çıkan sonuç itibariyle normatif kavramlar olarak deontolojik ve teleolojik anlayış kapsamında değerlendirilmektedir. John Stuart Mill (1806-1873) ve Jeremy Bentham'a (1748-1832) dayandırılan teleolojik yaklaşıma göre, bir davranışın ahlaka uygun olması veya olmaması o davranışın doğuracağı sonuçlara bakılarak değerlendirilir. Bu sonuca göre yapılan eylem elde edilmesi gereken sonuca neden oluyorsa ahlaki bakımından doğru ya da kabul edilebilir olarak ele alınacaktır. Teleolojik kavram çerçevesinde faydacılık ve egoizm olmak üzere iki yaklaşımdan bahsetmek mümkündür (Hoşnut, 2011, s.3701).

2.4.1.1. Faydacılık

Eylem faydacılığına yöneltilen eleştiri ve tavırlar, faydacılığın kural faydacılığı olarak lanse edilen türünün formüle edilmesine sebebiyet vermiştir. Teoride kural faydacılığı deontolojiye aynı denklemde az da olsa benzetilmektedir. Kural faydacılığı her esnada alternatif eylemlerin sonuçlarını hesaplamak yerine kuralların sonuçlarını hesaplar ve bu sonuçlara bakarak o kurallara bağlı kalır (Torlak, 2013, s.27-18).

Yaşadığımız zaman diliminde modern faydacılık, sıradan bir olayın ortaya çıkacak sonuçları genel olarak bireylerin tamamını ya da çoğunu mutluluk derecesine getirecekse bu yönde karar almamızın doğru bir yaklaşım olduğuna dayanmaktadır. Alınacak kararlardan çoğu bireyin etkilenecek olması dolayısıyla, bu kararlarda üçüncü kişilerin de çıkarlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Sayımer, 2006, s.14).

Jeremy Bentham (1748-1832) faydacılığın dehası olarak bilir. Onun tezine göre doğa insanı iki efendinin, hazzın ve acının yönetimi altına koymuştur. Bireylerin davranış ve hareketlerinde nelerin yapılması ya da nelerin yapılmaması gerektiğini sadece bu iki etken belirleyebilir. Kendi başına iyi olan unsurlar mutluluk ya da haz olarak tanımlanır, kötü olan unsurlar ise acı, ızdırap ve mutsuzluk olarak tanımlanır. Bentham, hazlar arasında niteliksel bir ayrım yapmamaktadır. Faydacılığın temel ahlaksal yapısı ise bu iyiden, yani hazzandır (Torlak, 2013, s.27-18).

2.4.1.2. Etik Egoizm

Egoizm, iyi yaşamın kişinin en fazla hazzı yaşadığı yaşam olduğunu ileri süren kişisel çıkar kuramının bir uzantısıdır. Kişisel davranışlar sonucunda en fazla mutluluğu yaşamak egoizmin temel niteliği olarak tanımlanabilir. Egoizmin karşıtı altruizmdir. Altruizm, bireyin mutluluğunu, başkalarının mutluluğuna bağlayan bir yaklaşımdır. Altruizmde, bireyin çevresindeki kişiler ne derecede mutlu olurlarsa, birey o derecede mutludur. Hem egoizm hem de altruizm felsefî tartışma konularıdır. Bu aşamada sorulması gereken temel soru, insanların yapı olarak egoist mi yoksa altruistik mi oldukları sorusudur. Daha da önemlisi, üzerinde durulması gereken konu egoizmin mi yoksa altruizmin mi daha “doğru” olarak nitelendirileceğidir (White, 2009, s. 15).

Egoizm kavramına göre yapılacak ve uygulanacak doğru davranışlar, mutluluk verici davranışlardır ve birey tarafından istenmektedir. Egoizmin görülebilen mantıki yetersizlikleri dikkate alındığında, egoistlerin insanın kişisel sonuçlardan toplumsal sonuçlara yani faydacılığa kaydıkları görülmektedir (Yıldırım, 2010, s.35).

Egoizmde sadece bireyin çıkarları söz konusu değildir. Bir grubun, toplumun, ülkenin ve hatta ırkın belirli davranışların sonucunda mutlu olmaları durumunda söz konusu davranışları doğru kabul etmesi görülebilen bir durumdur. Bu durum altruizm ile tamamen zıt özelliklere sahiptir. Altruizmde bir grubun, toplumun ya da ırkın çıkarlarından ziyade, başkalarının hakkaniyet çerçevesi altında haklarının gözetilmesi söz konusudur (Frankela, 1973).

Özgecilik olarak da adlandırılan altruizm kavramının üzerindeki tartışmalardan bir diğerini ortaya atan Kohn (1990), özgecilik-egoizm tartışmalarının temelini ve buna yardım

eden davranış güdüsündeki ana fikir birliği eksikliğini ortaya çıkarmaktadır. Prososyal davranış veya empatik tepkilerin bazı örnekleri göz ardı edilemez durumda ise, bu teorinin kendisi hümanizmin tüm zenginliklerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Karadağlı ve Mutfakçılar, 2009, s.77).

Bireylerin doğal olarak bencil mi yoksa altruistik mi oldukları sorusu sıklıkla tartışılmaktadır. White'a göre insanoğlunun egoist ya da altruistik olduğu sorunu basit gözlemlerle anlaşılabilir. Yazara göre tarih boyunca insan davranışları incelendiğinde, insanlığın başkalarının çıkarlarından ziyade kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiği görülmektedir. Yazara göre insan davranışları büyük çoğunlukla kişisel ya da grupsal çıkarlara uygun bir biçimde şekillenmektedir. Bu konuda bireyler açık sözlü olmak zorundadırlar (White, 2009, s.15).

Yine de yazar, insanların egoist bir yapıya sahip olduklarını ileri sürerken, altruizmin de bulunduğunu kabul etmektedir. Fakat yazara göre insan altruistik davranışları daha çok yakınlarındaki kişilere ve akrabalarına karşı göstermektedir. Kısaca özetlemek gerekirse, yazar bireylerde egoizmin daha fazla olduğunu fakat altruizmin de az bir miktarda görüldüğünü ifade etmektedir. Diğer tarafta, dini açıdan bakıldığında, dini öğretilerin egoizmi küçültürken altruizmi yükselttikleri görülmektedir. Dini öğretiler inanan kimseleri egoist davranışlar göstermek yerine altruistik davranışlar göstermeye yönlendirmektedir. İnsanların içgüdüleri bireyleri egoizme yönlendirirken kültürel ve dini faktörler bireyleri altruistik davranışlara yönlendirmektedir (White, 2009, s. 15).

Bu teorinin temeline bakılacak olunursa, esas olarak kendine dönük çıkarların en çoklaştırılmasına dayanmaktadır. Karar alıcı bireyler genel olarak kendi çıkarlarını amaçlayan alternatiflerin neler olabileceğini araştırırlar, bu araştırmayı yaparken diğer bireylerin çıkarlarını göz ardı ederler. Egoizm kavramının sonuçları açısından bireylerin kendileri için en fazla yarar sağlayabilecek faaliyetleri yapmaları gerektiğini söylerler. Egoist iklim içinde karar vermesi söz konusu olduğunda etiksel olanı belirleyen sonuç bireyin kendi çıkarı olur (Akbaş, 2010, s.123).

Günümüzde araştırmalara bakıldığında bu kavramların kendi içlerinde bölünmesinden dolayı farklılıkların ortaya çıktığı gözlenmektedir. Bu bölünmeler bazen

kavramları bir birine yakınlaştırmakta olsa da bazen zıt kutuplara itebilmektedir (Akter, 2001, s. 92-93).

Egoizme göre insanlar yapıları gereği biraz bencildirler. Birey için kendi rahatı ve istekleri genellikle önceliklidir. Bireyler diğer insanlardan ziyade kendilerine daha yakındırlar. Davranışlar sergilenirken başkalarının çıkarlarından ziyade bireyin kendi çıkarları göz önünde bulundurulur. Bazı bireylere göre ise söz konusu egoist yaklaşım etik olarak “doğru” olarak nitelendirilebilir. Egoist bir yaklaşımın doğru olduğunu ileri süren ortamlar batı ekonomilerinde sıklıkla görülebilmektedir. Batı ekonomik yaklaşımına göre bireyler kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerinde bu durum herkes için olumlu sonuçlar doğuracaktır. Serbest Pazar kapitalizmi “karşılıklı” etkileşimi temel almaktadır ve kaynakların dağılımında oldukça etkin bir yol sunmaktadır. Batı ekonomilerinde iki kişinin karşılıklı çıkarlar çerçevesinde alışveriş ya da benzeri etkileşime girmeleri, iki tarafın çıkarlarını da gözettiği için altruistik bir davranış olarak da nitelendirilebilir (White, 2009, s.15).

Bu durum gerçekte altruistik bir davranış mıdır yoksa egoist bir davranış mıdır sorusu tartışılabilir. Birey bir başkasının çıkarını karşıladığı için altruistik olarak değerlendirilebilir. Diğer tarafta bunu kendi çıkarı için gerçekleştirmesi nedeniyle egoist bir yaklaşım olarak nitelendirilebilir (White, 2009, s. 15).

2.4.2. Deontolojik Etik

Kimi filozoflara göre mutluluk ve zevk duygularını ve bu durumun sonuçlarını destekleyen teleolojik teorilerin etik açıdan bir karşılıkları bulunmamaktadır. Bu filozoflara göre elde edilen kazanımlardan ziyade, sahip olunan görev ve sorumluluklar etik davranışların gözlemlenmesini sağlayacaktır. Çıkarlar etik olmayan davranışların ortaya çıkmasını desteklerken, bireylerin etik davranışlar sergilemeyi bir görev olarak değerlendirmeleri ahlaki sonuçlar doğuracaktır. Ahlaki görev ve sorumluluklar etik sonuçlar doğurmaktadır. Deontolojik açıdan bakıldığında etik görevler ahlaki kuralların uygulanmasını sağlamaktadır. Deontolojik geleneğe göre insanlar ahlaki olarak gerekli olan davranışları sergilemek zorundadırlar (White, 2009, 16).

Deontolojik teorileri teleolojik teorilerden ayıran fark sonuç ve niyettir. Bir davranışın etik olup olmadığını belirleyen etmen teleolojik yaklaşımlarda sonuç iken,

deontolojik yaklaşımlarda niyettir. Teleolojik olarak sonuç önemliyken deontolojik olarak, sonuç her ne olursa olsun bireyin niyeti ve yargıları önemlidir. Sonuç ister olumlu olsun ister olumsuz olsun, bir davranışın ortaya konmasına neden olan davranışın “amacı” hangi kurallara bağlıysa, davranışın etik olup olmadığını o kurallar belirlemektedir. Bir hareketin doğru bir niyetle yapılması insanın ahlaki açıdan temiz olduğunu göstermektedir (Frankela, 1973).

Bir hareketin doğru ya da yanlış olarak değerlendirilmesinde, elde edilen sonucun bireye mutluluk verip vermediğinden ziyade, bireyin ne derecede etik davrandığı yaklaşımı kullanılmalıdır. Deontolojik yaklaşımda davranış sonucunda bireyin ne kazandığı önemli değildir. Burada ahlaki kurallara ne kadar uyulduğu önemlidir. Bu durum ise çoğu zaman zor olabilmektedir. Başkaları için bir şeyler yapmak insanları mutlu etmezken kendisi için bir şeyler yapmak insanları mutlu etmektedir. Örnek vermek gerekirse, Amerika’da 19. Yüzyılın başlarında insanlar kölelik sisteminin yanlış olduğunu iddia ederken bile kölelikten büyük menfaatler elde etmekteydi (White, 2009, s. 16).

Deontolojik etik kavramı, tutucu ve ilkeli kararlar alınması sistemi olarak tanımlanmaktadır. Bu etik Immanuel Kant tarafından (1724–1804) seneleri arasında araştırılıp, düzenlenip geliştirilmiştir. Buraya kadar anlaşılabileceği üzere, karar, olaylar, faaliyetler ve davranışların seçilmelerinde önemli olan sonuçlar değil tam tersine ilke ve kuralların doğruluğudur. Teleolojik kavrama ters olan ve karşısında yer alan deontoloji, etik olayların sonucundan ziyade doğru eylem üzerinde odaklanır. Ahlaki bir hadisenin doğru olması ya da yanlış olması, hadisenin sonuçlarından ayrı olarak, gerçekleştirilen faaliyetlerin ne derecede ahlaki olup olmadıkları ile ilgili olarak değerlendirilir (Karakaş, 2008, s.8).

Deontolojik yaklaşımı benimseyenlere göre çıkar faktörü söz konusu olmamalıdır. Bu çıkar unsuru ister kişisel çıkar olsun, ister bir grubun çıkarı olsun, isterse de tüm insanlığın çıkarı olsun, bir davranışın gerçekleştirilmesindeki etik anlayış “çıkâr” unsuru olmamalıdır. İyi ile kötü arasındaki farkın kazanç olmaması gerekmektedir (Frankela, 1973).

Deontolojik yaklaşımı benimseyenlere göre zevk, acı ya da benzeri duyguların etik kavramıyla herhangi bir bağlantıları bulunmamaktadır. Herhangi benzeri bir duygu ya da sonucu bir hareketin etik olarak değerlendirilmesi ya da değerlendirilmemesinde etki sahibi

olmamalıdır. Hareketin motivasyon kaynağı elde edilen duygular değil, hareketi başlatan “iyi” duygulardır. Hareketin gerçekleşmesine neden olan etik yargılar ve değerler incelenmelidir. Eğer bir faaliyetin gerçekleştirilmesinin nedeni belirli ahlaki kurallara uymak ise bu hareket etik bir harekettir (White, 2009, s. 16).

Deontolojik yaklaşım, herhangi bir olayın değerini, o eylemin sonuçlarından daha önemli görür ve eylemin gizli kalmış kısmındaki iyiliğe ve arzuya bakmaktadır. Bireylerin bu gibi hadiselerden yönünü bu isteğe itekleyen etkenler ise sahip oldukları ödev, sorumluluk ve zorunluluktur. Deontolojideki araştırmacılara göre her insan zorunluluklarla ve sorumluluklarla mükelleftir ve sonuçları ne olursa olsun tatbik edilip yerine getirilmelidir (Yıldırım, 2010, s.36).

Deontolojide davranışın sonuçlarına bakılmaksızın, davranışın arkasındaki güdülere dikkat çekilmektedir. Bu kavrama göre yapılan eylemler ya da davranışlar herhangi bir bireyin hak ve özgürlüğünün zarar gördüğü durumda başkalarına çıkar veya yarar sağlasın ya da sağlamasın ahlaki bir davranış biçimi olarak kabul edilmemektedir. Relativist yaklaşıma bakıldığında ise toplumun davranışta ahlaki olup olmamasında etkileyici bir rol üstlendiği konusuna vurgu yapmaktadır. Başka bir perspektiften bakmak gerekirse bu tür davranışların ahlaklılığı çevredekilerin bu davranış veya davranışları ahlaki bulup bulmaması ile ilişkilidir (Akter, 2001, s.97).

Deontolojik kuram İmmanuel Kant'ın ahlak kavramı olarak bilinmektedir. Deontolojik kuram teleolojik kuramların tam tersine, bireylerin davranış ve eylemlerini incelemektedir. Bu anlayış yapısı ahlaki ilkelerin devamlılığını sürdürebilmek için gerekli bir anlayıştır. Deontolojik kuramlar olayların ve eylemlerin kendileri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu tutum bir bireyin kendine nasıl davranılmasını istiyorsa kendisinin de o şekilde davranmasını temel ilke olarak tanımlar. Doğru eylem, doğru araç ve olanakları seçmek, doğru ilke ve kuralları izlemekle mümkündür (Usta, 2012, s.409–410). Bu aşamada Kant'ın Ödev Etiğini detaylı bir biçimde incelemek faydalı olacaktır.

2.4.2.1. Kant'ın Ödev Etiği

Kant, 1724 yılında doğan ünlü bir Alman filozoftur. Eski Sovyetler Birliği döneminde Kaliningrad olarak bilinen, Doğu Prusya olarak isimlendirilen Königsberg bölgesinde doğan filozof Königsberg Üniversitesinde eğitim görmüş ve 1755 yılında doktorasını tamamlamıştır. Kant, ücreti öğrenciler tarafından ödenen özel bir öğretmen olarak üniversitede dersler vermiştir. 1770 yılına gelindiğinde Kant mantık ve metafizik alanında profesör olarak görev yapmaya başlamıştır. Hayatı boyunca hemen hiç yer değiştirmeyen yazar tüm ömrünü bu bölgede geçirmiştir. Kant, dakik olma özelliği ile tanınmıştır. Hayatı boyunca seyahat etmeyen Kant yalnız bir şekilde ölmüştür fakat ortaya koyduğu felsefe uzun yıllar batı toplumunu etkilemiştir (Odişosen, 2007).

Filozof Immanuel Kant, deontoloji ve deontolojik bakış açısında büyük bir üne sahiptir. Kant'ın en bilinen incelemelerinden biri, bireyin kendi davranışlarının ne derecede etik olup olmadığını sorgulayabilmesiyle ilişkilidir. Bu noktadan yola çıkarak oluşturduğu etik teorisi son derece etkili olmuştur. Kant'a göre birey kendi etik sorumluluklarını ve davranışlarını değerlendirebilir ve etik bir görev belirleyebilir. Yazara göre birey davranışlarının ne derecede etik olduğunu incelemeli, kendisine etik davranış amaçları oluşturmalı ve davranışlar söz konusu kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. Burada motivasyon kaynağının dışarıdan gelecek ceza ya da korku gibi etmenler değil, içsel faktörler olması önemlidir. Kant'ın yaklaşımına göre bireylerin davranışlarını etik olarak değerlendirilip değerlendirilmemesinde, gerçekleştirilen faaliyetlerin sonuçlarının büyük bir etkisi bulunmamaktadır. Burada ortaya çıkan sonuçlardan ziyade içsel değerlendirmeler ve kişisel kurallar söz konusudur. Niyet ve amaçlar sonuçlardan daha önemlidir. Kant'a göre etik davranışlar başkalarının görüşlerine göre şekillenmeyip, bireyin kendi içsel yargılamasına göre şekillenmektedir (Odişosen, 2007).

Deontoloji kavramına göre insanlar hayatları boyunca sorumluluk ve zorunluluklarla mükelleftirler. Bu zorunluluklar, sonuçlarının olumlu ve olumsuzluğuna bakılmaksızın yerine getirilmelidirler. Bu teorilerin kurucusu Immanuel Kant'ın bakış açısına göre doğruluğu veya yanlışlığı, olayların sonucundaki ahlaki yapısına bağlıdır (Yıldırım, 2010).

Immanuel Kant incelenirken göze çarpan önemli özelliklerden biri evrenselliktir. Kant'a göre bir davranışın etik olarak değerlendirilmesi için evrensel etik normlarına uygun olması gerekmektedir. Evrensel olarak doğru kabul edilen bir davranış etik olarak doğru kabul edilebilir. Immanuel Kant deontolojinin tekçi bir türünü ileri sürmektedir (Frankela, 1973).

Kant'ın teorisinde bilginin kaynağına ilişkin olarak bireyin kendi eleştirisinin, felsefesinin ve fikirlerinin etkileri görülmektedir. Kant'a göre duyumsal bilgiler olmadan kavramsal çerçeve boştur ve kavramsal bir çerçeve olmadan da duyumsal veriler kördür. Kant ne salt akılcı ne de salt deneycidir. Bilginin meydana gelebilmesi için hem deney hem de zihin gerekmektedir. Kişiler ancak deneyle dışarıdan gerekli bilgileri alabilirler, fakat bu bilgilerin anlamlı hale gelebilmesi için zihin kendinden bu bilgilere bir şeyler katmak durumundadır (Tezci ve Uysal, 2004, s.159).

Kant'a göre ödev, temelini ahlak yasasına saygıda bulmaktadır. Ödev konulmuş yasaya saygıdan dolayı bir eylemi yapma mecburiyetidir. Kant bir eylemin veya davranışın, hesapladığı amacın o davranışın ahlaklılığını belirleyemeyeceğini, eylemin amacı ve sonucu ne olursa olsun, sadece ödev kavramından dolayı yapılan eylem ve olayların ahlaki değerleri olabileceğini savunur. Kant ahlak öğretisinde iyi istenç, kategorik emir ve özgürlük olmak üzere üç kavramı ele alıp incelemiştir (Usta, 2012, s.410).

Kant için iyi niyet haricinde hiçbir şey doğru değildir. Kant'a göre iyi niyet bir davranışın etik olup olmadığını belirleyen en önemli faktördür. Önemli olan davranış ve fikirler değil, bunları şekillendiren niyetlerdir. Örnek vermek gerekirse, eğer bir kimse başka bir kimseyi incitmek için kullanıyorsa, cesaret iyi bir şey değildir. Fakat başka bir insanı korunmak için kullanılıyorsa cesaret iyi bir şeydir. Eğer zeka kötü bir amaç için kullanılıyorsa iyi bir şey değildir. Fakat iyi bir şey için kullanılıyorsa iyi bir özelliktir. Bu ve benzeri tüm özellikler, yapılış amacına göre etik ya da değildir. Kant'a göre doğru amaçlarla kullanılıyorsa hem zeka hem de cesaret iyi şeylerdir. Fakat kötü niyetlerle kullanılıyorsa her ikisi de olumsuz özelliklerdir (Gensler ve diğerleri, 2005, s.153).

2.4.2.2. Adalet Teorileri

Deontolojik kuramlardan bir diğeri adalettir. Adalet, sosyal kurumların ve sosyal hayatın öncelikli erdemlerinden biridir. Gerçeğin ve doğruluğun etiğin temelinde bulunması nedeniyle adalet kavramının sosyal yapının öncelikli erdemi olduğunu iddia etmek mümkündür. Toplum içerisinde adaletin ortadan kalmasına neden olabilecek birçok etmeni gözlemek mümkündür. Ekonomik ya da siyasi yapı gibi etmenler adaletin doğru dağıtılamamasına neden olabilmektedir. Oysa adaletin görülebilmesi için, toplumsal yapıyı etkileyen etmenlerin göz ardı edilmesi ve etik ilkeler doğrultusunda adaletli kararların verilmesi gerekmektedir. Toplumun tamamının huzuru için her bir kimsenin etik olmayan davranışlarının adaletli bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir (Rawl, 1971).

Toplum içerisinde etkin olan herhangi bir grubun davranışlarının, başkalarının zararına olmasına rağmen güçleri nedeniyle engellenmemesi, toplum içerisindeki adaleti ortadan kaldıracaktır. Bu aşamada etik olan davranış, her ne kadar güçlü olursa olsun uygunsuz davranışlar sergileyen birey ya da grupların engellenmesidir. Toplumun büyük bölümüne zarar veren grupların çıkarlarının askıya alınması gerekmektedir. Bu durum, bütün bireylerin haklarının garanti altına alınması ile sağlanabilir. Bir toplumda hangi sebeple olursa olsun, bütün bireylerin hakları eşit bir biçimde korunmuyorsa, bu toplumda adaletin varlığından söz etmek imkansızdır (Rawl, 1971).

Günlük hayatımızda adalet etiği insanların huylarının, davranışlarının, hareketlerinin veya toplumsal olgularının insan tarafından adalete uygunluğunu veya uygun olmadığını ve insanın dürüstlüğünü ifade etmek için kullanılır. Adaletin temelinde eşit, kitlesel koşul ve imkânların tüm bireylerce özgürce bir biçimde kullanımı bulunmaktadır (Yıldırım, 2010, s.48-49).

Adalet tanımlarından birisi iş ahlakıdır. İş hayatındaki davranışların ve kararların, adalet gibi temel ahlaki standartlara dayandırılması gerekmektedir. İşle alakalı uyulması gereken fakat yazılı olmayabilen kurallar bütünü olarak bilinen iş ahlakı, ahlaki yanlışlar ya da doğrular üzerine nasıl bir yol izleneceği hususunda karar alınmasını kolaylaştırmaktadır (Zaim, 2013, s.184). Yapılan bir çok araştırma sonucuna göre adalet ile iş ahlakı ve örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir (Gillet vd., 2013, s. 1360).

Adaletin bir özelliği de, sorun yaşayan taraflara karşı yaklaşımın tamamen önyargısız ve tarafsız bir biçimde olmasıdır. Sorun yaşayan bireyler ve gruplar kendi çıkarlarını savunuyor olacaklardır. Bu durum normal karşılanmalıdır. Normal olmayan durum ise, bireylerin ya da grupların kendi çıkarlarını savunurken başkalarının hak ve özgürlüklerine zarar vermemeleridir. Bireyler ve gruplar kendi çıkarlarını gözetirlerken egoist olarak tanımlanamazlar, fakat kendi çıkarları için başkalarına zarar verdikleri zaman egoist olarak nitelendirilebilirler (Rawl, 1971).

Günümüz dünyasında rekabete dayalı iş ortamlarında çalışmakta olan bireylerin sıradan bir performans ortaya koymaları çalıştıkları firmaların ayakta kalabilmeleri için yetersiz kalmaktadır. Bu durum itibariyle firmaların veya örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri çalışanların biçimsel tanımlarının üzerinde kalan ve çalışanların istekli, özverili ve gönüllülük esasına dayanan davranışlar sergilemelerine bağlı olduğu söylenebilir (Gürbüz, 2010, s.183).

İş yerleri ve kurumların istikrarlı olabilmesi ve bu istikrarı sürdürebilmesi için dürüstlük, sözünde durmak, hile yapmamak, aldatmamak ve tabii ki adaletli olmak gibi önemli kavramların tümünün ciddi olarak göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu kavramların içinde tutarlılık ve hile yapmamak kavramlarının çalışma hayatında ahlaki duruşta daha önemli olduğu düşünülmektedir (Mert, s.4). Tüm bu davranışlar aynı zamanda “erdem” kavramıyla da bağlantılıdır.

2.4.2.3. Erdem Etiği

Etik normlar iyi olanı desteklerken kötü olanın yapılmamasını istemektedirler. Erdem ve benzeri özellikler teşvik edilirken, diğer insanlara herhangi bir şekilde zarar vermek istenmemektedir. Etik normlar bireyin kendi çıkarlarından ziyade diğer insanların haklarını ön plana çıkarmaktadır. Bireyin kendi hak ve özgürlükleri elbette önemlidir. Fakat erdem etiği incelenirken, bireyin kendi hak ve özgürlüklerini kullanırken başkalarının hak ve özgürlüklerine zarar vermemesi temel kuraldır (Lukes, 2008; Calkins, 2014, s. 73; Tessman, 2005, s. 55). İnsanların kendi hak ve özgürlükleri başkalarının hak ve özgürlüklerine zarar verdiğinde bu durumun etik olduğu ileri sürülemez. Bu aşamada erdem etiği devreye girmektedir.

Erdem kavramı ahlak felsefesinin cevap aradığı “nasıl yaşamalıyız” sorusuna cevap bulmaktadır. Erdem etiğini araştırıp ve değerlendirip, temel esaslarını göz önüne alarak ahlaki düşünceler oluşturulabilmektedir. Bu durum erdem etiği olarak nitelendirilebilir. Tarih araştırmalarına bakıldığında erdem kavramı antikçağ ve ortaçağlarda sıkça görülen ahlak teorisidir. Tarih boyunca ahlak insanlarda belirli erdemlerin gelişmesi ile ilgilenmiştir (Toprak, 2013, s.35).

Erdem etiği adalet kavramıyla doğrudan bağlantılıdır. Birey erdemli davranış sergilemek için başkalarına karşı adaletli olmak durumundadır. Erdemli davranış, tüm insanların eşit olduğu gerçeğini kabul etmektir. Erdem etiği bireyin adaletli ve eşitlik prensibine uygun hareket etmesini gerektirmektedir. Bu aşamada erdem ahlakının insanlara ek olarak, hayvanlar üzerinde de incelenip incelenemeyeceği sorusu sorulabilir. Diğer bir ifadeyle, insanların diğer insanlara karşı adaletli bir biçimde davranmalarının yanında, hayvanlara karşı da adaletli ve eşit davranması gerekliliği de sorgulanabilir (Rawl, 1971).

Kant'ın teorilerine göre, bireyler arasında ahlaki düşünceleri kusursuz bir biçimde doğru ve dürüst olanlar erdemli davranır. Erdem, konulmuş kurallara ve ilkelere uygun davranmak anlamına gelmektedir. Erdem veya fazilet kavramları etik standartların en üst konumundadırlar. Ahlak güzelliği olarak ta belirtilen erdem kavramı insanı ehlileştiren ve hayat düşüncesini ulvi ilkelere göre şekillendiren bir olgudur. Aristo'ya göre erdem insanın bütün davranışlarını, duygu ve düşüncelerini kuşatmaktadır (Zaim, 2013, s.183).

Erdem etiği kapsamında benzer durumlarda benzer yargılara varılmalıdır. Adalet ve eşitliğin prensip olarak kabul edilmesi nedeniyle, bir durumda etik olarak değerlendirilen bir davranış, benzer bir durumda yine etik olarak kabul edilmelidir. Farklı zamanlarda farklı kişiler tarafından gerçekleştirilen olaylar değerlendirilirken, herhangi bir sebeple farklı yargılara ulaşmak yerine, eşitlik ilkesinin bir sonucu olarak her iki davranışa da aynı hükmün verilmesi gerekmektedir. Farklı kişiler için aynı kurallar sabit bir biçimde uygulanmalıdır (Rawl, 1971).

Erdem kavramının bir diğer boyutu ise sivil erdem olarak adlandırılır. Sivil Erdem örgütün veya kuruluşların politik hayatına sorumlu ve aktif bir şekilde iştirak etmek olarak tanımlanmıştır. Bu kavramın temel yapısını ise sosyoloji ve politik disiplinindeki çalışmalar

oluşturmaktadır. Olayların gelişimine tam destek verme davranışı olarak algılanabilecek bu davranışlarda kişisel inisiyatif söz konusudur ve kişilerin örgütle ilgili konularda tartışması ve sorunlara çözüm önerileri getirmesi ve alınan kararlara katılımları önemlidir (Gürbüz, 2010, s.56).

2.5. İş Etiğinin Sınıflandırılması

Birçok araştırmacı tarafından Kollberg'in Bilişsel Ahlaki Gelişim Kuramı'nın çalışma hayatındaki yansıması olarak değerlendirilen (Adams, Tashchian ve Shore, 2001, s. 200) iş etiği kavramı incelenirken, kimi yazarların bu kavramı sınıflandırdığı görülmektedir. Literatürde iş etiği üç grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar çalışma etiği, meslek etiği ve işletme etiğidir.

2.5.1. Çalışma Etiği

21.yüzyılda modern toplumlarda “çalışma” kavramı insanoğlu için en temel faaliyetlerden birisi konumundadır. Çalışmanın sunduğu kazançlar insan hayatında merkezi ve hayati bir yer tutmaktadır. Fakat tarih incelendiğinde “çalışma” oldukça değişik görüşlerle algılanmış ve yorumlanmıştır. Farklı dönemlerde farklı “çalışma” algıları oluşmuştur. Örneğin günümüzde bedenen çalışmaya karşı olumsuz bir tutum ve öngörü söz konusudur. Eski Yunan uygarlığında ise çalışma kavramı sadece köleler tarafından yapılır ve aşağılık bir faaliyet olarak tanımlanır ve uygulanırdı. Bu nedenle çalışmak, bir zorunluluk olduğu için vücut üzerinde bir denetim kurma mekanizması olarak algılanmıştır (Ünal ve Çelik, 2010, s. 220).

Literatürde iş etiği kavramının temelinde çalışma kavramı yatmaktadır. İş etiği kapsamında incelenmesi olası tüm konularda “çalışma” kavramı yer almaktadır. Bu sebeple iş etiği dendiğinde akla ilk gelen konulardan biri çalışma etiğidir. Çalışma kavramı herhangi bir toplumda iş ve çalışmayla alakalı değerler tutumudur. Çalışma kavramı toplumun kültür ve değerlerinden etkilenir. Bu tutumdan dolayı bir toplumun işe yönelik bakış açısı başka bir toplumla karşılaştırıldığında farklılık gösterebilir. Bu durum toplumun çeşitli katmanları arasında da değişik yaklaşımlara sebep olabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe ilişkin olumlu bir tutum sergilerken ve çalışmayı yaşamının amacı gibi

nitelerken, bazıları işi ve çalışmayı bu derece ön plana almamaktadır (Arslan ve Berkan, 2009, s.36-37):

- Çalışma, yaşamın en merkezdeki uğraşdır.
- Çalışma, sosyal bir görevdir.
- Çalışma, boş zamandan daha önemlidir.
- Çalışma, zamanı düzene sokan bir eylemdir.
- Çalışma, kişiyi dakik, tutumlu ve disiplinli yapar.
- Kişi kimlik, saygı, psikolojik tatmini ve statüyü çalışma ile kazanır.
- Çalışma, yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesine imkân verir

Bu konu üzerinde çalışan bilim adamlarının yaptıkları açıklamalarda görülmektedir ki kamusal bir örgütün başarısında çalışma ahlakının büyük payı bulunmaktadır. Çalışma ahlakına sahip olup olmamak kişilik özelliği olduğu kadar aynı zamanda kültürel de bir olgudur. Toplumlarda çalışma ahlakının sağlamaştırılması bu konuda rutin bir eğitim periyodu gerektirir (Usta, 2010, s.47).

Kurum ve işletmelerde çalışan personel kurum ve işletmelerin hedef kitleleri ile ilişkilerinde bir temsilci görevi görmektedir. Çalışan personel işletmedeki mal veya hizmetlerin kalitesini belirleyen önemli bir konumda bulunmaktadırlar. İşletme ve kurumlar hedefledikleri amaçlara çalışanların sayesinde ulaşırlar. Bu durumda en önemli kaynaklardan biri olan çalışanların etik davranışlar gösterip göstermemeleri önemlidir. Benzer durum örgütler için de geçerlidir. Örgütler de çalışanlara karşı etik davranışlar sergilemelidir. Günümüz koşullarında çalışan personelin işletmelerden beklentileri işin ekonomik boyutunun çok ötesindedir. Çalışanların daha verimli bir şekilde çalışması amaçlanıyorsa, çalışanların motivasyonu göz önünde bulundurulmalıdır (Vural ve Coşkun, 2011, s.75). Hem çalışanların verimli bir şekilde çalışması, hem de örgütün çalışanları desteklemesi için çalışma etiğinin göz önünde bulundurulması zorunludur.

Çalışma etiği hem bireyler hem de toplumlar için önemlidir. Çalışmaya yönelik sahip olunan olumlu değerlerle ve tutumlarla alakalı bir kavram olan çalışma ahlakı, hem kişisel bakımdan hem de toplumsal düzeyde ele alınabilir. İnsanın sahip olduğu kendine ait çalışma ahlakı sadece o insanın ilgilendiği işte başarılı olup olmadığını tayin ederken, toplum

denkleminde ise bir toplumda hakim olan çalışma ahlakı tutumu o toplumun ve ülkenin ekonomik bakımdan ulaştığı gelişmişlik düzeyini etkileyebilmektedir (Ünal ve Çelik, 2010, s, 222).

2.5.2. Meslek Etiği

Günümüzün değişken piyasa koşullarında bir denge kurucu ve yönlendirici olarak etik yaklaşım ve etik karar alma örgütler açısından ne denli önemliyse, insanların nitelikli bir yaşam kurlmaları ve güzel bir yaşam sürdürmeleri için de önemli bir konudur. Meslek etiği karar alma sürecinde sorun giderici etik kodlara dayalı bir sürecin parçasıdır. Etik olarak hareketlerini ve davranışlarını biçimlendiren insan, eylemsellik içinde sorunları çözmeye çalışır. Sorunu giderirken ve sorunun oluşumunu engellerken ilke ve değerlere uyumlu hareket etmek bireysel sorumluluk ve disiplin gerektirdiği kadar çalışanların ya da takımın da ortak sorumluluğudur. Bu nedenle modern iş etiği takım çalışmasına odaklıdır (Torlak ve diğerleri, 2013, s.74-75).

Takım çalışmaları ise birçok meslekte kullanılan ortak özellik olarak nitelendirilebilir. İş hayatında meslek etiği bir mesleğin doğru ve yanlış davranış kavramlarının tamamıdır. Yanlış ve doğruların sabit bir olgusu yoktur. İnsanların ahlaki değerlerine göre şekil alır. Meslek etiği doğrudan o mesleği oluşturan insanların değer yargıları, bireysel eğilimleri ve toplumun yüklediği sorumluluklar ile alakalı olup, meslekteki birey tarafından oluşturulur. Tüm meslek dalları kendine has ahlaki disipline sahiptir (Ateş, 2012, s.5).

Meslek kavramı, çalışan bireyin ne yapması ve ne yapmaması ile ilgilenir. İş, sadece teknik yapılarla değil, bireyler ve işin sunulduğu topluluğun ahlaki kuralları ve değerleri ile de doğrudan ilgilenir. Geleneksel olarak meslek kavramı kayıtlı ve diplomalı bilirkişiler tarafından belirli bir ücret karşılığında güven ve saygı esasına dayalı olarak müşterilerine sunulan hizmet anlamına gelmektedir (Vural ve Coşkun, 2011, s.69-70).

İş yaşamındaki eylemleri ve davranışları yöneten, onlara yol gösteren etik kurallar ve standartların tamamına meslek etiği denir. İş hayatında meslek ilkeleri, bütün mesleki etkinliklerin iyi amaca yönlendirilmesi hususunda kararlar alan, meslek üyelerinin bireysel isteklerini sınırlayıp belli bir amacın dışına çıkmalarını engelleyen, mesleki idealleri geliştiren

ve ilkesiz üyeleri meslekten ayıran kurallar sistemi olarak tanımlanır. Bu çağdaş dünyada her mesleğin kendisine has bir etiği olması, böylelikle meslek çalışanlarının davranışları hususunda toplum içinde güven oluşturan bir otokontrol sistemi ortaya çıkması istenen bir durumdur (Kadioğlu, 2007, s.78).

Mesleki etik kavramı, önümüze koyacağımız mesleki davranışlarla alakalı neyin iyi, neyin yanlış, neyin haklı ve neyin haksız olduğu hakkındaki düşünceleri esas alan ilkeler ve kurallar topluluğudur. Mesleki etik bireyin, herhangi bir işletme ya da kurumun etik anlayışından etkilenir. Bununla birlikte meslek etiği, bir konuda birbiriyle çatışan iki tarafın bulunması ve iki tarafın doğruluğu tartışılabilir yanlarının olması anlamında kullanılan etik ilkelerden ve etik olmayan kararlardan etkilenir (Yıldırım, 2010, s.38).

Meslek etiği, bir meslek gurubunda, bir örgüt içinde, birey ilişkilerine ait yasaların geliştirilmesi, çalışır hale getirilmesi ve kural dışı hareketlerin sınıflandırılması üzerinde temellenmektedir. Bu yaklaşıma göre mesleki etik zorunlu olarak bir grupta, toplumsal bir küme ya da sınıfla ilişkilendiren bir kavramdır. Bir mesleki kümeye üye olan, onunla bütünleşen kişinin kendi gruplarını tek kılan unsurlardan biri ise ortaya konan etik kurallardır (Karatepe, 2011, s, 23-24; Newton, 1983, s. 39).

2.5.3. İşletmecilik Etiği

Çalışanlar kurum ve işletmenin hedef toplumu ile ilişkilerinde bir arabulucu görevi görmektedir. İşletmelerin ve kurumların en temel ortağı çalışanlardır. İşletmeler ve kurumlar amaçlarına personelleri sayesinde ulaşırlar. Bu denklemde işletmenin en temel unsuru olan çalışanların, sorumluluk uygulamalarını öncelikli olarak göz önünde bulundurmaları gerekir. Çalışanların verimli bir şekilde çalışması hedefleniyorsa onların motivasyonlarının da göz önünde bulundurulması zorunluluktur. İşletmelerin çalışan personelini motive edebilmesi için temel bedensel gereksinimlerinin yanı sıra güvenlik, sevgi ve saygı, değer ve kendini geliştirme gereksinimlerinin de tatmin edilmesi gerekmektedir (Öztürk ve diğerleri, 2013, s.39).

İşletmeler küçük olsun büyük olsun bazı mal ve hizmetleri sağlamak için kendi sermayelerini ortaya koyan bir birey veya bir grup insanın vizyonu ile başlar. İşletme sahipleri veya şirketteki hisse sahipleri, işletmeleri kurmak ya da geliştirmek için para ve kredi

kaynaklarını temin eden kişilerdir. İşletme sahipleri organizasyonları kendileri yönetebilecekleri gibi deneyimli yöneticiler kiralayarak da çalıştırabilirler (Kapu, 2009, s.100). İşte bu noktada, kurulan örgütlerin emanet edildiği yöneticilerin işletme etiği konusunda hassas olmaları önemli bir gerekliliktir.

Sadece özel işletmelerde ilk amaç ve belirlenen hedef kar elde ederek ortak veya hissedarlarını memnun ve mutlu etmektir. Kazancın tatmin edici veya yetersiz olması işletme hissedarlarının politikalarına bağlıdır. Fakat sınırsız bir kazanç düşünülüyorsa, yani kazan-kaybet stratejisi algılanırsa iş etiği konuları ihmal edilmiş olabilir. Bu yaklaşım ise işletmelerin devamlılığını uzun vadede tehdit edebilir. Bu durumda haksız rekabeti kazancı sayan işletmeler kısa dönemde hırslarına yenik düşerler (Bektaş ve Kadioğlu, 2008, s.156).

İşletmelerdeki ahlak ve toplumsal sorumluluk konularında ilkeler belirlenerek herkesin bu ilkelere uygun davranmaları sağlanmalıdır. Bu ilkeler işletme çalışanları ve işletme sahipleri, rakipler, müşteriler ve toplumla ilgili olarak ele alınabilir. İşletme çalışanları ile ilgili ilkeler olarak çalışanların önerilerini değerlendirmek, çalışanlar arasında cinsiyet, ırk, dil, din gibi konularda ayrımcılık yapmamak sayılabilir (Nalbant, 2005, s, 200).

20. yüzyılda sanayi bölgelerine bir göç başlamış ve işletmelerin boyutları büyümüştür. Bu aynı zamanda işletmeciliğin bir meslek olarak ortaya çıkışı ve yönetim biliminde bir disiplin olarak belirmeye başladığı döneme rast gelmektedir. Sosyalist ve ılımlı hareket arasında şiddetlenen tartışmalar aynı zamanda iş yerlerinin ve işletmeciliğin hedeflerinin, topluma katkı veya zararlarının da tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur. Bu durumda işletmecilikte ahlaki değerler de yargılanmaya başlanmıştır (Kantarıcı, 2007, s, 28).

2.6. İş Etiğinde Pragmatik Yaklaşım

İş etiğinin incelenmesi esnasında söz edilmesi gereken noktalardan biri pragmatizmdir. Günümüzde pragmatizm hayatın her alanında etik ile kesişirken, iş dünyasında bu etkileşim daha yoğun bir biçimde gözlemlenmektedir. Bunun nedeni ise iş hayatının tamamen pragmatist amaçlara sahip olması olabilir.

Pragmatism, John Dewey, William James ve Charles Sanders Peirce gibi düşünürler tarafından 20. Yüzyılın başlarında ileri atılan ve Amerikan felsefesi ile ilişkili bir harekettir.

Yüzyılın başlarında düşünürlerin pragmatizm üzerinde fazla durmamasına rağmen, Amerikan günlük hayatı pragmatizme göre şekillenmiştir. Kısaca özetlemek gerekirse pragmatizm “doğru” olandan ziyade neyin daha fazla işe yaradığı ile ilgilenmektedir. Pragmatizme göre doğru ya da yanlış aramaktan ziyade, bireyin kendisine faydalı olanı kullanması önemlidir (Lafollette, 1997).

Bu açıdan bakıldığında pragmatizmin teleolojik etik teorilerinden biri olduğu iddia edilebilir. Bu noktada sadece elde edilen kazanım ve bundan duyulan haz-mutluluk söz konusudur. Yukarıda da anlatıldığı üzere, pragmatizm tam anlamıyla faydacılıktır ve kesinlikle süreçle ya da niyetlerle ilgilenmemektedir. Pragmatizme göre asıl olan bireyin ya da grubun kazanımlarıdır. Söz konusu kazanımların ne şekilde elde edildiği önemsizdir.

Kimi insanlar için iş hayatı sadece daha fazla para kazanmaktan ibarettir. İş hayatından hem mal ve hizmet alınmakta, hem de mal ve hizmet satılmaktadır. Bu tür kişiler için önemli olan sadece daha ucuza alım yapmak ve daha pahalıya satış yapmaktır. Bu kişilerin iş dünyası hakkında kullandıkları ifadeler genellikle şu şekildedir (Özkalp ve Kirel, 2013, s. 505):

- Gemisini kurtaran kaptan,
- Ne varsa hırsta var,
- İş hayatında kazık atılır,
- Zaten herkes yapıyor ben neden yapmamayım ki?,
- Dürüstlük kimi zengin etmiş,
- Yakalanmadıkça her şey serbest.

İş etiği incelendiğinde, doğruluğun iş etiği için son derece önemli bir kavram olduğu görülmektedir. Ticaret hayatındaki sayısız amaç ve aktivite içerisinde etik değerlendirme yapılırken dürüstlüğün oynadığı rol bilinmektedir. Dürüstlük genel olarak iş hayatında ahlaki tutarlılık, tamlik ve doğruluk olarak tanımlanmaktadır. İş etiği üzerinde duran birçok araştırmacı, felsefi pragmatizmin etik çerçevesinin oluşturulması sürecinde göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmektedir. Pragmatist anlamda dürüstlük kavramı incelendiğinde, bireylerin kendi faaliyetlerinin sonuçlarını değerlendirirken toplumsal sonuçları da göz önünde bulundurması gerekliliğinden bahsedilmektedir. Pragmatist

yaklaşımına göre bireyin önceden belirlenmiş katı etik normlara göre davranmasında bir anlam bulunmamaktadır (Jacobs, 2009).

Bu yaklaşım, çalışan bireylerin ve işletme yöneticilerinin fiili hareket ve davranışlarına odaklanır. Uygulamalı davranışları etik açıdan araştırmak ve uygulamalı durumlara bağlı etik kurallara uygun davranış önerilerini geliştirmek, yazar ve araştırmacıların temel amacıdır. İnsan vicdanını bir adım öne çıkarma ve etik açıdan alternatif bireysel çalışma alanlarının tartışılması, pragmatik yaklaşımın bir özelliğidir. İş etiğini faydacı yaklaşım perspektifinde inceleyen etik değerler ve normlar işletmenin başarısı için önemli bir değişkendir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s.153-154).

Pragmatizm üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, doğallık ve amaçlara ulaşma isteğinin epistemolojik doğasının kimileri tarafından eleştirildiği görülmektedir. Doğallığın ortaya çıkardığı faydaların genel olarak kabul edilmesinin yanlış olacağı ve kimi durumlarda doğal davranışların olumsuz sonuçlar çıkarabileceği düşünülmektedir. Bu durum, doğal davranmaktan ziyade iş hayatında pragmatist bir bakış açısıyla hareket etmenin doğru olduğu yönündeki görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Pragmatizm iş hayatında doğrular ve yanlışlar üzerinde durmaktansa elde edilen kazanımlar ve verilen emirler üzerinde durmaktadır. Burada önceden belirlenmiş sabit davranışlar göstermek yerine, esnek bir şekilde duruma uygun davranışlar göstermek daha faydalı görülmektedir. Pragmatizmde her zaman alternatif davranışların bulunması gerekmektedir. Düşünce ve vicdani yargılama özgürlüğü bulunmalı ve normlarda esneklik olmalıdır (White, 2009, s.2).

2.7. İş Etiğinin Örgütlerdeki Önemi

Dünya iş hayatında piyasa aktörlerinin her biri güç odağıdır. Bu aktörler kazandıkları hacme göre güçlerini yönlendirirler. İş etiği kavramında bu etkileşime göre şekil değiştirerek değişik tanımlara bürünebilirler. Diğer bir deyişle iş etiği çıkar kavgalarının derecesine göre yaklaşım veya tutum ortaya çıkabilir. Lakin iş yerlerinin çıkarı iş etiği odaklı ise o iş yerinin vazgeçilmezidir. Eğer kazanımları maksimize eden bir kararın iş etiğini hiçe sayması gerekiyorsa iş etiğinin gereksinimi ortadan kalkar (Bektaş ve köseoğlu, 2008, s.152).

İş hayatında da etik kavramı bir bireyin doğru ya da yanlışlar hakkındaki ahlaki yargıları ile ilişkilidir. Örgüt içerisinde alınan kararlar kimi zaman grup halinde alınabilirken

kimi zaman kişisel kararlar alınabilmekte ve uygulanabilmektedir. İster grupla alınsın ister bireysel olarak alınsın, alınan ve uygulanan tüm kararlar belirlenirken örgütün kültüründen ve yapısından etkilenmektedir. Burada alınan kararlar etik ilkelere bağlı bir biçimde alınmalıdır. Örgüt içerisinde çalışan bireyler karar alıp uygularken etik açıdan kendilerini değerlendirmek durumundadırlar. Bu aşamada kısa dönemli kazanımlardan ziyade etik davranış üzerinde yoğunlaşmak daha mantıklı olacaktır. Çalışanların göstermesi gereken etik davranışların örgüte olan faydaları şu şekilde listelenebilir (Petersen, 2013):

- Müşterilerin dikkatini firmanın güvenli yönüne çeker,
- Çalışanların örgüte olan bağlılığını yükseltir,
- Çalışanlar için çalışma ortamını daha çekici hale getirerek devamsızlıkları azaltır,
- Örgüt dışındaki çalışanların dikkatini çekerek kalifiye elemanlara ulaşımı kolaylaştırır,
- Yatırımcıların olumlu anlamda dikkatlerini çeker,
- Olumsuz haberlerin ortada dolaşmasını engelleyerek karı yükseltir

Günümüzde birçok firma için stajyer öğrencilerin çalıştırılması önemlidir. Yetenekli bireylerin ucuza elde edilmesi firmalar açısından ciddi kazanımların elde edilmesini sağlamaktadır. Firmalar, stajyer bireylerin eğitimleri esnasında birçok noktaya dikkat etmektedirler. Bu noktalardan biri de şüphesiz etik davranışlardır. Etik davranışlar, örgüt içerisindeki çalışanların ya da çalışan adaylarının örgüte olan bağlılığını güçlendirecek bir etmen olarak göze çarpmaktadır. Özellikle toplum içerisinde bir örgüte güven duyulması ya da duyulmaması, söz konusu örgütün başarısını etkileyen temel etmenlerden biridir (Ferrell ve Ferrell, 2012, s. 2).

Etik davranış bir firmanın tüm faaliyetlerinde bulunabilir. Bir örgütün başarılı olmasında, paydaşlar arasındaki ilişkilerde adaletli davranmanın önemi büyüktür. Sadece müşterilerin gözünde etik bir örgüt imajı oluşturmaktan ziyade, tedarikçiler, çalışanlar ve benzeri tüm paydaşların gözünde etik davranışlar sergileyen bir firma olmak başarıyı olumlu yönde etkileyecektir. Petersen (2013)'e göre, iş etiğinin örgüte sunduğu diğer faydalar şu şekilde listelenebilir (Petersen, 2013):

- Etik davranışlar sergilemek, örgütün sürdürülebilir büyüme sağlaması için önemlidir,
- Etik bir kültür oluşturmak, iyi bir örgüt ünü oluşturmanın en önemli basamağıdır,

- Etik bir kültür oluştururken kullanılan şeffaflık, dürüstlük gibi etik ilkeler örgütlerle ilişkisi olan tüm bireylerin ilgisini olumlu yönde çekecektir,
- İş etiği sahtekârlığın önüne geçecektir. Sahtekârlığın her türlüünün önlenmesi örgüt bünyesinde görev yapan tüm bireylerin ortak sorumluluğu haline gelecektir.

Ferrell ve Ferrell (2012) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre Amerika Birleşik Devletlerinde müşterilerin sadece % 46'sı iş hayatında örgütlere güvenmektedir. Bu durum diğer ülkelerde de benzer niteliktedir. Müşterilerin örgütlere olan güvenlerinin oranları Fransa'da % 48 ve İngiltere'de % 44 olarak görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, küresel olarak müşteriler örgütlere güven duymamaktadır. Özellikle 2008 yılında ortaya çıkan kriz ve söz konusu krizin bir sonucu olarak işsizliğin artması, örgütlere olan güveni azaltan unsurlardan olmuştur. Günümüzde örgütlerden ziyade hükümetler bile en temel ekonomik faaliyetlerini gerçekleştirmede zorlanabilmektedirler. Örnek vermek gerekirse, Standard & Poor's Amerika Birleşik Devletleri'nin kredi notunu AAA'dan AA+'a düşürmüştür. Tüm bunlar, etik açısından değerlendirildiğinde örgütlere olan güven duygusuna zarar vermiştir. Bu şartlar altında, müşterilerin ve çalışanların güvenini kaybetmemek için iş etiğine verilen önemin yükseltilmesi önemlidir. Günümüzde birçok akademisyen iş etiğinin firmalar için hayati öneme sahip olduğunu düşünmektedir (Ferrell ve Ferrell, 2012, s. 2). İş etiği kavramının çalışma hayatındaki yerinin dönemsel olarak incelendiği çalışmalarda 1999 yılı ve sonraki süreçlerde örgütlerde iş etiğine verilen önemin arttığı görülmektedir (Kaptein, 2010, s. 601).

İş etiği örgütlerde etik iklimin oluşmasını sağlamaktadır. Etik iklim etik ilke ve davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Etik iklimin yüksek seviyede olması çalışanların etik ilkelere bağlı bir biçimde hareket ettikleri anlamına gelmektedir. "Örgüt içinde oluşan çatışmaları da azaltan etik iklim, ahlaki standartlara sahip davranışları destekleyen, etik değerlere önem ve öncelik veren bir örgüt kültürünün parçasıdır."

İş etiği, toplum ve paydaşların iş yerlerinden talep ettikleri doğru faaliyetleri ifade eder. Hisse sahipleri, çalışanlar ve müşteriler kendi normlarına göre iş yerlerinin operasyonlarını değerlendirerek iş yerleri hakkında bir yargıya ulaşırlar. Bu denklemde işletmeler faaliyetlerini yasal ve ekonomik sorunların dışında, toplumun ve paydaşların etik

beklentilerine ve düşüncelerine de uygun olarak gerçekleştirmek zorundadırlar (Karatepe, 2011, s.69).

2.8. İş Yerlerinde Yaşanan Etik Sorunların Sebepleri

İşletmelerin ve kurumların iş etiği hususundaki tutumlarını etkileyen en önemli konulardan biri işletme çalışanlarının ve yöneticilerinin kişisel ahlak değerleridir. Kişilerin iş ahlakına uygun ya da uygun olmayan davranış göstermeleri öncelikle bireylerin karakteristik özellikleri olan bilgi düzeyleri, değer yargıları, tutum ve hedefleri ile ilişkilidir. Bu durum hem çalışanlar hem de yöneticiler için geçerlidir (Taşcı, 2010, s. 46).

Genelde kişisel seviyedeki sorunlar insanları etik olmayan davranışlara yönlendirir. Hesaplarda yolsuzluk, hasta olmadığı halde hastayım mazereti sunmak, rüşvet almak, vicdanını idari emirlerin üstünde tutmak ve kanuni dayanakları bireysel menfaatler için çiğnemek gibi davranışlar etik olmayan hareketlerdir. Fakat ahlaki sorunlar kişisel yükümlülükleri kapsıyorsa veya kişisel sorumluluklarla sınırlandırılıyorsa, davranış ve çıkarıcı davranış kalıbı içinde değerlendirilecek özellikler gösteren çalışanlar yönetsel etiğin oluşumuna olumsuz etki yapacaktır. Çünkü kendi çıkarlarını içeren davranışlar sergileyecektir (Erturhan, 2011, s.61).

İş yaşantısında kişisel sorunların bireyin veya bir grubun değer sistemlerine etkisi bu değerlerin günlük yaşamlarını ne ölçüde etkilediği ile gözlemlenir. Yalan söyleme, hırsızlık yapma gibi etik olmayan davranışların kişisel özellikler haline geldiği durumlarda, söz konusu davranışlar iş ortamında da devam edecektir. Böyle olmakla birlikte yine de bir kişisel değer sisteminin teste tabi tutulacağı en önemli aşama bireyin yapması gereken bazı eylemlerde bu değerlerin doğrudan çatışmasıdır. Örneğin, yalan söylemek yanlış bir davranıştır, fakat bir insanın hayatını korumak için yalan söylemek zorunda kaldığı zaman yalan söyleyebilir. Aynı şekilde hırsızlık yanlıştır, fakat açlıktan ölmekte olan bir çocuk için yiyecek çalmak zorunda kalındığı bir durum nasıl değerlendirilecek? Daha çarpıcı bir durum, adam öldürmek yanlıştır, fakat sizi öldürmek isteyen birine karşı kendi hayatınızı kurtarmak için onu öldürmeniz nasıl karşılanmalı? Bu tür örnekleri çoğaltmak mümkündür (İTO, 2009, s. 62).

Etik alanında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu yöneticiler ve ticaret üzerinde yoğunlaşmaktadır. Genellikle çalışmalar yöneticilerin ve çalışanların etik davranışlarını

incelemektedir (Leva, 2010, s.3). Diğer tarafta yöneticilerin ve çalışanların etik kavramına olan bakış açılarının çok fazla incelenmediği bir gerçektir. Çalışanların ve yöneticilerin iş etiğine bakış açılarını sahip oldukları kültürel değerler belirlemektedir.

Kültür, iş etiğini doğrudan etkileyen etmenlerden biridir. Random House College sözlüğüne göre “etik” kavramı “belirli bir toplumun ya da belirli bir kültürün kuralları” olarak nitelendirilmektedir. Bu durumda, değişik kültürlerin değişik doğrulara sahip olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Herhangi bir kültür için doğru olan bir davranışın, başka bir kültür için yanlış olması dünya üzerinde sıklıkla görülen bir durumdur. İki kültür arasındaki algı farklılığı, iş etiğinin kültürler arasında farklı şekillerde yorumlanmasına neden olmaktadır (Pitta ve diğerleri, 1999, s.242).

Örgütler güçlü piyasalarındaki liderliklerinden dolayı elde ettikleri gücün tesiri ile etik davranabilmektedirler. Fakat etik kültürünün devamını sağlamak daha yapısal olanakları gerektirir. Hedeflerin belirlendiği, kararların alındığı ve uygulamaların hayata geçirildiği sistemin daha faydalı bir şekilde insani değerlere dayanması gerekir (Karatepe, 2011, s.36).

İş hayatında çoğu zaman haber kaynaklarında iş adamlarının ya da üst düzey yöneticilerin etik olmayan davranışlarda bulundukları yönünde haberler görülmektedir. Pitta ve diğerleri (1999)’a göre söz konusu davranışlar arasında genelde şunlar bulunmaktadır (Pitta ve diğerleri, 1999, s.243):

- Yasadışı reklam kampanyaları yürütmek,
- Rüşvet,
- Kusurlu ürünlerin bile bile satılması,
- Bilgi saklama,
- Başkalarına zarar veren davranışlar.

Yazarlara göre bir örgüt içerisinde bu ve benzeri davranışların gözlemlenmesi, etik davranışlar sergileme açısından bir örgüt kültürünün oluşmamasının bir sonucudur. Örgüt içerisinde etik davranışların önemsiz görünmesi ve etik ilkeleri yok sayarak hareket etmek, bu tür davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgüt içerisinde etik ilkelere uygun hareket etmemek ise çoğunlukla kültürel zıtlıklardan kaynaklanmaktadır. Yazarlara göre Batı

toplumlarında dahi kültürel farklılıklar farklı davranışların örgüt içerisinde görülmesine neden olabilmektedir (Pitta ve diğerleri, 1999, s.243).

1990'lı yıllardan itibaren günümüze kadar yoğun bir biçimde incelenen iş hayatındaki kültür ve kültürler arası iletişim kavramları gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle enformasyon teknolojileri ve internet dünyamızı hiç olmadığı kadar bir bütün haline getirmiş ve kültürel iletişim devrini başlatmıştır. Bu gelişmelerle birlikte kültürel birleşme olduğu kadar iş hacmi ve dünya nüfusunun kültürel uyumsuzluğu çevreye ciddi zararlar vermektedir. İş etiğinin kapsamına firmaların neden olduğu çevresel ve kültürel sorunlar da eklenmiştir (Erturhan, 2011, s.50).

Kültürel değerler bir insana aile ve yakın çevresi tarafından aktarılmaktadır. Belirli kültürel değerlerin aktarılmasından sonra, söz konusu kişinin bu kültürel değerleri değiştirmesi oldukça zordur. Aile ve yakın çevre tarafından aktarılan kültürel değerler artık birey için etik davranışlar olarak algılanmaktadır. Eğitim, aile ve din gibi faktörlerin etkileriyle oluşan etik değerler bireyin hayatını şekillendirmektedir. Örgütler ise farklı yerlerden gelen insanların ortak olarak çalışmak durumunda oldukları yerlerdir. Örgütlerde bireylerin kültürel farklılıklar nedeniyle farklı etik ilkeleri benimsemeleri gayet normaldir. Örnek vermek gerekirse, kimi ülkelerde rüşvet günlük hayatın bir parçasıdır ve rüşvet olmaksızın herhangi bir işin tamamlanması imkansızdır. Bu bölgelerde rüşvetin kime ve nasıl verileceğinin bilinmemesi örgütün iflas etmesine bile neden olabilir. Diğer tarafta, kimi ülkelerde ise herhangi bir firmanın rüşvet suçu işlediğinin belirlenmesi durumunda, söz konusu örgütün de iflas tehlikesiyle karşı karşıya kalması muhtemeldir (Pitta ve diğerleri, 1999, s. 242). Bu farklı alt yapılardan gelen bireylerin aynı örgütte görev almaları ise kültürel uyumsuzlukların sıklıkla görülmesine neden olacaktır.

Yasalarla etik değerler arasında farklılıklar olduğu gibi, ülkeler arasında da kültürel farklılıklar olabilmektedir. Her ne kadar günümüzde evrensel hukuk normları ulusal yasaların şekillenmesinde faydalı olsa da, yasalar yine de ulusal meclisler tarafından hazırlanmakta ve doğal olarak ilgili ülkenin kültürel, sosyal ve siyasal eğilimlerinden etkilenmektedir (ITO, 2009, s, 286).

İş yerlerinde yaşanan etik sorunların bir başkası da çalışanların yeterli bilgiye sahip olmamadır. Birçok işletmede çalışanların iş yerinin etik değerleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları bir gerçektir. Bireyler tam olarak hangi davranışların etik olduğu ya da hangi davranışların etik olarak kabul edilmediği hakkında yeterli bilgiye sahip olamamaktadırlar. Bu durumda örgütlerin çalışanları bilgilendirmeleri önemlidir (Özkalp ve Kirel, 2013, s. 515).

İşyerlerin etik dışı davranışların en önemli görülme nedenleri arasında kesinlikle daha fazla kazanma hırsı yatmaktadır. Hem işletmeler, hem de çalışanlar daha yüksek makamlar elde etmek ya da daha fazla para kazanmak için her yolu mubah görebilmektedirler. Bu tür durumlarda amaca ulaştıran tüm seçenekler doğru olarak kabul edilmektedir (Ronald, 1991).

İş yerlerinde yaşanan etik sorunların nedenleri arasında eyleme ilişkin etmenler de bulunmaktadır. Bunlar açık ihlaller ve gri alanlar olarak nitelendirilmektedir. TUSİAD (2009)'a göre "Bazı davranışlar açık bir etik ihlali niteliğinde iken, bazı davranışlar “gri alanda” kalmakta, yani etiğe aykırılığı çok da açık olmamaktadır. Birincisine örnek, yöneticinin kurumunun gizli bilgisini satması; ikincisine örnek de, aynı sektörde bulunan bir firmaya geçen yöneticinin önceki işinin kapsamında sahip olduğu bilgileri yeni işinde kullanmasıdır."

Ahlaki gelişimin zayıflığı işyerlerinde görülen etik dışı davranışların bir diğer sebebi olarak gösterilebilir. Ahlaki olarak gelişim gösterememiş bireyler bağlılık ve adalet gibi duyguları işlerinde hissedememektedirler. Bu kişiler için önemli olan sadece kendi ihtiyaçları ve çıkarları olmaktadır (Henn, 2009, s. 61-63).

2.9. İş Etiğini Artırmada İşletmelerin Rolü

İşletmeler doğal olarak kendi içlerinde huzurlu bir çalışma ortamının bulunmasını isterler. İş yerinde huzurlu, güvenli ve verimli bir çalışama ortamının oluşmasının sağlanmasında temel sorumluluk işletmeye aittir. Bu konuda özellikle yöneticilere ciddi görevler düşmektedir. Fakat bu noktada belirtmek gerekiyor ki farklı mesleklerde farklı etik ilkeler bulunmaktadır. İşletmeler bu aşamada faaliyet gösterdikleri alana uygun hareket

etmelidirler. Mali müşavirlerin reklam yapmaları yasak iken gıda sektöründe reklam normal bir durumdur (Buzlu, 2012, s.133).

İş etiğinin seviyesinin yükseltilmesi için işletmelerin üzerinde durmaları gereken noktalar bulunmaktadır. Söz konusu noktalar arasında gizlilik, çalışanların hakları, aylıklar ve yükselme gibi konularda dikkatli davranılması bulunmaktadır (Crane ve Matten, 2010, s. 97).

Etik kavramı artık işletmeler açısından başarıyı sağlayan, ekonomik olarak katkı sağlayan unsurlardan biri olarak görülmektedir. Bu sebeple işletmeler kendi bünyelerinde etik bir ortamın oluşması için daha fazla çaba sarf etmeye başlamışlardır. Günümüzde işletmelerin daha üretken, verimli, yenilikçi ve etik değerlere sahip olmaları başarı için şarttır (Yeşil, 2011, s. 55; Joyner ve Payne, 2002, s. 297). Etik değerlere uygun hareket etmeyenlerin toplum tarafından hoş karşılanmadığı hususu da gözönünde bulundurularak çalışma hayatında etik kodların işlevselliği sağlanmalıdır (Jamal ve Bowie, 1995, s. 705).

Örgütler içerisinde etik ortamlar oluşturmak için işletmelerin benimsemeleri gereken bir takım ilkeler bulunmaktadır. Söz konusu ilkeler şu şekilde listelenebilir (Schulman, 2007):

- Örgütün faaliyetlerindeki temel amaç topluma hizmet etmek amacı olmalıdır,
- Yapılan işe odaklanmak, kısa süreli olarak elde edilecek kazanımlara odaklanmaktan daha faydalı olacaktır.
- İşin bitmiş olmasından mutluluk duymak yerine işin kendisinden mutluluk duymak önemlidir,
- Çevredeki insanların ya da işletmelerin bozulmuş olmaları söz konusu birey ya da işletmenin de bozulmasına neden olmamalıdır,
- İşletme içerisinde personelin gösterdiği etik davranışlar ödüllendirilmeli ve teşvik edilmelidir.
- İşletme içerisindeki tüm personelin etik davranmayacağı bilinmeli, etik dışı davranışlar sergilendiğinde bu duruma müdahale edilmelidir,
- İşletme etik davranışların neler oldukları ve nasıl uygulanacakları hakkında somut örnekler vererek personeli eğitmelidir,
- İşletmeler etik standartlara sahip olmalı ve bu standartlar sürekli olarak geliştirilmelidirler.

Özgener (2009) hazırladığı kitabında işletmelerdeki etik sorunları 12 başlık altında toplamaktadır. Yazara göre işletmelerin dikkat etmek durumunda oldukları söz konusu ahlaki sorunlar şunlardır (Özgener, 2009, s.101-109):

- Atamalar ve ücretlerle ilgili sorunlar,
- Performansın değerlendirilmesi ile ilgili sorunlar,
- Disiplin sorunları,
- Farklılıklarla ilgili sorunlar,
- Taciz sorunları,
- Kişisel ve ailevi sorunlar,
- İşgören güvenliği ile ilgili sorunlar,
- İşgören azaltma ile ilgili sorunlar,
- İletişim ile ilgili sorunlar,
- Çıkar çatışması ile ilgili sorunlar,
- Ürün güvenliği ile ilgili sorunlar,
- Reklam ile ilgili sorunlar

Lu ve Enderle (2006)'ya göre iş etiğini artırmada işletmeler öncelikle cesur adımlar atabilmelidirler. Firmalar gerekli görüldüğü takdirde ciddi değişimleri gerçekleştirebilecek cesarete sahip olmalıdırlar. Dahası, işletmeler sürekli olarak iş etiğinin nasıl geliştirebilecekleri ve iş etiği hakkında örgüt içerisinde görülen sorunları nasıl giderebilecekleri konusunda araştırmalar yapmalıdırlar (Lu ve Enderle, 2006, s. 3).

Ayrıca işletmeler çalışma ortamını da düzgün bir biçimde dizayn etmelidirler. Çalışanların iş etiğine uygun bir biçimde hareket etmeleri için öncelikle çalıştıkları ortamdan kaynaklı rahatsızlıklar duymamalıdırlar. Örnek vermek gerekirse, işletme içerisindeki çalışma ortamı sağlıklı ve güvenli olmalıdır. Tehlike riski en aza indirilmelidir. Bir diğer önemli özellik yönetim tarzıdır. İşletme içerisinde çalışanlara karşı saygı duyularak yönetim süreci işletilmelidir. Ayrıca çalışanların ailevi durumlarına uygun sistemler de geliştirilmelidir. Örneğin bir annenin doğum izni yeterli bir miktarda verilmelidir (Shaw, 2008, s. 358-364).

2.10. Sağlık Sektöründe İş Etiği

Sağlık sektöründeki hizmeti alan ve hizmet sunan kişilerin insan olması bu alandaki çalışmaları önemli hale getirmektedir. Sağlık sektöründe çalışanlar mesleklerinin gereği olarak görevlerini yerine getirirlerken eşsiz bir bilgiye sahip olmakla birlikte, toplumsal yardımseverlik, sosyalleşme ve etik kodlara da önemli düzeyde ihtiyaç duyan kişilerdir. Sektörel olarak yoğun, stresli ve kaotik bir ortamda iş yapıyor olması, bu işleri yaparken çalışanların etik ilkeler gibi evrensel değerlere daha fazla önem vermelerini sağlamada itici bir role sahip olmaktadır (Adıgüzel, Tanrıverdi ve Sönmez Özkan, 2011, s. 238; Liaschenko ve Peter, 2004, s. 489; Karsavuran, 2014, s. 276). Etik değerlere önem vermek, öncelikle insan haklarının bir gereği olarak ve sonrasında hasta hakları ile ilgili önemli bir durum olarak değerlendirilmektedir (Orb, Eisenhauer ve Wynaden, 2000, s. 96; Robley, 1995, s. 45).

Sağlık sektöründe çalışanların hastaların mevcut özerkliklerini korumalarına yardımcı olmalı, gizlilik ilkelerine uygun davranışları ve hasta ihtiyaçları için onları savunabilecek konuma gelebilmelidirler. Hatta sağlık sektöründe çalışanlar için eğitimsel hazırlık döneminde adalet ve bakım ahlakı gibi konulara yer verilmelidir (Hayne, Moore ve Osborne, 1990, s. 11; Moss, 1995, s. 284). Mesleğin artan etik taleplerinin karşılanması gerekmektedir (Meulenbergs ve diğ., 2004, s. 331). Öyle ki, ahlaki tehlike yoğunluğu ile etik ortam arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Corley ve diğ., 2005, 381). Yani, etik ortamdan uzaklaşılan çalışma ortamlarında ahlaki anlamda uygun olmayan davranışların meydana gelme sıklığı da artacaktır.

463 hemşirenin dahil olduğu bir araştırmada sağlık çalışanlarının işgücü devir oranı ile olumlu etik iklim arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hart, 2005, s. 173). 1215 kişi gibi kapsamlı bir sağlık çalışanlarının katıldığı araştırma kapsamında ise pozitif etik iklim ile iş tatmini çalışanların işgücü devir oranlarında etkili bir faktör olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Ulrich vd diğ., 2007, s. 1708). Sağlık sektöründe 514 çalışanın katıldığı bir araştırmanın sonuçlarına göre araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarının hastanelerinin etik ikliminde çoğunlukla egoist bağlamda iklim türünün varlığını ifade ettiklerini göstermektedir (Şahin ve Dündar, 2011, s. 129).

2.11. İş Etiği ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve iş etiği kavramları birbirlerinden etkilenen kavramlardır. Bu sebeple, literatürde birçok araştırmacının örgütsel bağlılığı ve iş etiğini incelediği görülmektedir. Çalışmanın bu aşamasında örgütsel bağlılık ve iş etiği hakkında yapılmış çalışmalar incelenecektir.

Etik kod farkındalığı, algılanan etik değerler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran ve Valentine ve Barnett (2003) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada 3000 satış görevlisi ile irtibata geçilmiş ve bunlardan 373 tanesinin uygun bir şekilde doldurulması neticesinde değerlendirmeye alınmıştır. Gerçekleştirilen söz konusu çalışma sonucunda elde edilen sonuçlara göre örgüt içerisinde etik kodların bulunduğunu düşünen çalışanların, örgütün etik değerlere sahip olduğunu da düşündükleri, diğer tarafta, örgüt içerisinde etik kodların bulunmadığını düşünen bireylerin, örgüt içerisinde etik değerlerin de bulunmadığını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Elde edilen ikinci sonuca göre ise örgüt içerisinde etik kodların bulunduğunu düşünen bireylerin, örgütsel bağlılıkları daha yüksek seviyelerdedir. Elde edilen son sonuca göre de etik kod farkındalığı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tamamen örgütün etik değerlere sahip olup olmadığı algısına bağlı olarak şekillenmektedir. Sonuç olarak, yazarlar etik kodların örgütsel bağlılığı etkilediğini, bunun da çalışanların etik değerlerin varlığına olan inançlarına bağlı olduğunu tespit etmişlerdir (Valentine ve Barnett, 2003).

Bir başka çalışmada, Cullen ve arkadaşları, 2003 yılında etik içeriğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini anlamaya çalışmışlardır. Yazarlara göre örgütsel bağlılığın araştırmacıların dikkatini çekmeye devam etmesine rağmen, etik içeriğin örgütlere olumlu etkiler yapan örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine hak ettiği önem verilmemiştir. Yazarlar, etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini anlamaya çalışmışlardır. Bu çalışmada, sahiplenmenin etik ikliminin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etki yaptığı, diğer tarafta egoist yaklaşımların örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etki yaptığı hipotezi savunulmuştur. Elde edilen sonuçlar, hipotezi doğrular nitelikte olmuştur. Sonuçlar değerlendirildiğinde olumlu etik davranışların örgütsel bağlılığı artırdığı, egoist yaklaşımların ise örgütsel bağlılığı olumsuz bir şekilde etkilediği görülmüştür. Ek olarak, çalışmada prensiplerin bulunduğu bir

ortamın profesyonel çalışanların örgütsel bağlılığını yükselttiği sonucuna da ulaşılmıştır (Cullen ve diğerleri, 2003).

2012 yılında yapılan bir çalışmada, Ma'amor ve arkadaşları üretim şirketlerindeki etik iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yazarlara göre ticari bir örgütte bulunan etik iklim, örgütün başarılı ya da başarısız olmasını etkilemektedir. Çalışmaya toplamda 192 çalışan katılmıştır. Araştırma sonunda, etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir olumlu yönde ilişki bulunmaktadır ($p=0.00$, $\alpha=0.05$). Diğer bir ifadeyle, etik iklim örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuç, etik iklimin örgütün performansını doğrudan etkileyen örgütsel bağlılığa olan etkisinin, örgütün performansını olumlu etkilemesi açısından önemlidir (Ma'amor ve diğ., 2012).

Obalola ve diğerleri (2012), gerçekleştirdikleri çalışmada Nijerya sigorta sektöründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve örgütün etik değerleri arasındaki ilişkiye bakışlarını incelemişlerdir. Yazarlara göre örgütsel bağlılık örgütler hakkındaki çalışmaların en önemli konularından biridir. Sigorta sektörünün doğası gereği ve sektör içerisindeki etik durumun yüksek potansiyeli sonucu, bu çalışma Nijerya'daki, sigorta şirketlerindeki etik değerlerin örgütsel bağlılığa olan etkileri hakkında önemli bilgiler sunmuştur. Çalışmaya toplamda 415 yönetici katılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütün etik değerlerinin, örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarını etkiledikleri görülmüştür. Kısacası örgütsel etik değerler örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Obalola ve diğerleri, 2012).

Salem ve Agil (2012) konuya dini bir açıdan bakmayı tercih etmişlerdir. Yazarlar çalışmalarında Libya'da kamu bankalarında çalışan kişilerin İslami etik değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Daha önce Libya'da İslami etik değerlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkileri hakkında herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Bu çalışmada bireylerin etik algılarını, örgütlerine olan bağlılıklarına etkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, İslami etik değerlerin, bireylerin örgütsel bağlılık duygularına olumlu etki yaptığı görülmüştür. Özellikle normatif bağlılık ile etik değerler arasında ciddi bir etkileşim olduğu görülmüştür (Salem ve Agil, 2012).

Anna ve diğerkleri (2013)'e göre örgütler, örgüt bünyesindeki paydaşların ilişkilerinde etik değerkleri bir birleştirici olarak görmeye başlamışlardır. Artan bir şekilde, etik değerkler, örgüt içerisindeki ilişkilerin olumlu bir biçimde geliştirilmesi için iyi bir araç olarak kullanılmaktadır. Yazarlara göre etik değerkler hakkında yapılan çalışmalar daha çok örgütün dışı ile etkilenmektedir. Örgüt içi iletişim ve etkileşim ile etik konusu yoğun bir biçimde incelenmemektedir. Yazarlar gerçekleştirdikleri çalışmalarında, örgütün dışından ziyade iine yoğunlaşmışlardır. Örgüt içerisindeki bireylerin etkileşimlerinin etik yaklaşımlarla nasıl yükseltileceğ-i incelenmiştir. Yazarlara göre etik bir ortamda çalışanların iletişimi daha kolay olmaktadır. İletişimin daha sağılıklı yürüdüğü örgütlerde ise örgütsel bağılılığın artması beklenmektedir (Anna ve diğerkleri, 2013).

Ethics Resource Center (Etik Kaynaklar Merkezi) tarafından yapılan bir çalışmada, etik değerklerin çalışan davranışlarına etkisi incelenmiştir. 2010 yılında gerçekleştirilen çalışma, çalışanların örgütün varlığın-ı devam ettirmesi için etkili ve verimli bir şekilde çalışmalarının son derece önemli olduğ-unu ileri sürmektedir. Çalışanların etkili ve verimli bir şekilde çalışmaları için ise örgütlerine karşı bağılılık duygularının gelişmiş olması gerekmektedir. Örgütlerine bağı olan bireylerin özellikleri incelendiğ-inde, bu kişilerin söz konusu örgüt bünyesinde görev yapmakla gurur duydukları, ailelerine ve arkadaşlarına karşı sürekli olarak örgüt hakkında olumlu ifadeler kullandıkları ve örgütlerini benimsedikleri görülmektedir.

Etik Kaynaklar Merkezi, Hay Group ile beraber gerçekleştirdikleri bu çalışmada dört soru üzerinde durmuşlardır. Bu sorular şu şekildedir:

- Etik kùltür çalışanın aktivitelerde etkin bir şekilde görev almasını etkiler mi?
- Yönetim kadrosunun etik değerklere olan bağılılığ-ı çalışanların örgüt faaliyetlerine kendilerini adanmalarını etkilemekte midir?
- Etik olmayan durumlar çalışanların motivasyonunu ne şekilde etkilemektedir?
- Etik olmayan durumlar, örgütüne bağı bireyleri etkilemekte midir?

Çalışma sonucunda elde edilen veriler değerklendirildiğ-inde, öncelikle örgütün etik kùltür hakkındaki olumlu algıların personelin aktivitelerde daha etkin bir biçimde rol almalarını sağıladığ-ı görülmektedir. İkinci olarak, yönetim kadrosunun etik değerklere bağı bir

biçimde hareket etmesi, örgütsel bağlılığı olumlu bir biçimde etkileyen bir başka olumlu etmen olarak göze çarpmaktadır. Üçüncü olarak, etik olmayan davranışların bireylerin motivasyonunu azaltmaktadır. Son olarak etik olmayan durumların örgüte bağlı bireyleri çok fazla etkilemediği görülmüştür (Ethics Resource Center, 2010).

Literatür incelendiğinde, yurt dışında olduğu gibi yurt içinde de konu ile ilgili birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Kitapçı ve Elçi (2004), çalışmalarında kalite kültürü, etik iklim, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık konuları üzerinde durmuşlardır. Çalışmada kalite kültürü, etik iklim, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin boyutlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında Gebze bölgesinde çalışan 253 kişinin değerlendirmelerine yer verilmiştir. Regresyon analizinin uygulandığı çalışma sonrasında kalite kültürü, ev birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca çalışma sonucunda kalite kültürü ve etik iklimin birey-örgüt uyumunu etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır (Kitapçı ve Elçi, 2004).

Uğurlu ve diğerleri (2013), gerçekleştirdikleri çalışmada okullarda gözlemlenen etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaöğretim okullarında incelemiştir. Araştırma Tokat İli Turhal İlçesindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışı ve okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin algı düzeylerini saptamak amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular; katılımcıların etik liderlik algılarının yüksek düzeyde olduğunu ve en yüksek örgütsel bağlılık boyutunun devam bağlılığı boyutunda bulunduğunu göstermektedir (Uğurlu ve diğerleri, 2013).

Bir başka çalışmada, Doğan ve Kılıç, örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi üzerinde durmuşlardır. Yazarlara göre personel güçlendirme örgütsel bağlılığı yükseltmektedir. Personel güçlendirme için ise yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme, eğitime ve takım çalışması yolu ile bir örgütteki işgörenlerin karar verme yetkilerini artırma ve işgörenleri geliştirme faaliyetleri uygulanmalıdır. Çalışmada elde edilen bulgulardan biri de, örgütsel bağlılığın sağlanmasında etik algılamaların büyük öneme sahip olduğu olmuştur (Doğan ve Kılıç, t.y.).

Balay (1999), gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel bağlılığın nedenlerini, etkilerini ve muhtemel sonuçlarını incelemiştir. Yazar, elde ettiği sonuçları açıklarken örgütsel bağlılığın birçok etmenden etkilendiğini dile getirmiştir. İçsel faktörlerin, dışsal faktörlerin, bireysel ve örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olduğu görülmüştür. Ayrıca yazara göre bireyin örgüte olan tutum ve davranışları, örgütsel bağlılık seviyesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yazarın ileri sürdüğü örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlerden biri de adalet dağıtımı olmuştur (Balay, 1999). Önceki sayfalarda da belirtildiği üzere, adalet dağıtımı önemli bir etik konudur. Bu açıdan değerlendirildiğinde, etik bir ilke olan adaletin örgütsel bağlılığı etkilediği iddiası ileri sürülebilir. Örgütsel adalet üzerinde odaklanan bir diğer yazara (Demirel, 2009)'a göre, örgüt içi uygulamalarda tarafsızlık ve eşitlik ilkesi esas alınmalıdır. Örgütsel adalet, karar alma süreci, kaynakların etkin ve adil dağılımı ve kişiler arası etkileşimi kapsamaktadır. Örgütsel adalet, örgütün maddi ve ekonomik değerlerinin örgüt içi paylaşımında adil olmanın yanı sıra uygulanan yönetim, strateji ve politikalarının da adil ve tarafsız olmasıdır. Çalışanların işe ve örgüte olan bağlılık duygularının artırılması ise giderek güçleşmektedir. Bir taraftan çalışanların örgütsel bağlılık duygularının geliştirilmesi diğer taraftan ise onların iş performanslarını etkileyen üretkenlik karşıtı davranışların açığa çıkarılması ve çözülmesi ihtiyacı doğmaktadır. Bu çerçevede çalışmada örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişki kavramsal olarak ortaya konulmuştur. Yazara göre mesleki bağlılık mesleğe ve mesleki kariyerine bağlılık ve mesleğe ve meslekî kariyerine kendini adama ve meslekî etik ve meslekî amaçlara inanma ve bunları kabul etme olarak tanımlanmaktadır (Demirel, 2009).

Altaş ve Kuzu (2012), gerçekleştirdikleri çalışmalarında okul öncesi eğitim alanında çalışan öğretmenlerin okullarındaki etik iklimlerinin ve örgütlerine duydukları güvenin bireysel iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmada kullanılan veriler, 19 işletmeden toplam 135 öğretmene ulaşılacak suretiyle elde edilmiştir. Çalışma sonucunda etik iklimin yöneticiye güven ve örgüte güven boyutları üzerinde ve bireysel iş performansı üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak etik iklimin yöneticiye ve örgüte güven üzerindeki olumlu etkisi bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlüdür. Yöneticiye güvenin bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisi tespit edilmiştir. Oysa örgüte güvenin bireysel iş performansını

üzerinde etkisinin araştırıldığı testlerde anlamlı bulgulara rastlanamamıştır (Altaş ve Kuzu, 2012, s.29).

Bir diğer çalışmada Ünal (2012), örgütsel bağlılık ve etik iklim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada ayrıca etik iklim ve örgütsel bağlılığın yanında iş tatmininin de bu kavramlarla olan ilişkisi irdelenmiştir. İstanbul'da bulunan şirketlerde çalışan 199 kişiye uygulanan anketten elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiği, etik iklim hakkındaki olumlu çalışan görüşlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Ünal, 2012).



3. BİR SAĞLIK İŞLETMESİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ETİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Gerçekleştirildiği Sağlık Sektörü Hakkında

Günümüz çalışma hayatında bir hizmet sektörü birimi olan sağlık hizmetleri önemli bir yer tutmaktadır. Sağlık hizmetleri kuruluş, amaç ve görevlerine göre farklılıklar göstermektedirler. Genel bir değerlendirme yapıldığında, sağlık hizmetlerinin dört temel işlevinin olduğu söylenebilir. Bunlar hasta ve yaralıların tedavisi, araştırma ve geliştirme faaliyetleri, eğitim ve toplumun sağlık seviyesinin yükseltilmesidir. Sağlık hizmetlerinin sınıflandırılmasında sağlık işletmelerinin görevleri ve kuruluş amaçlarının yanı sıra bahsedilen bu işlevleri de kullanılmaktadır (Kavuncubaşı, 2000).

Ayrıca sağlık hizmetlerinin sınıflandırılmasında verilen sağlık hizmetinin türü, mülkiyet hakkı, hasta kalış süresi, dikey bütünleşme basamakları ve büyüklük de kullanılan sınıflandırma ölçütleridir. Sağlık hizmetlerinin en yoğun şekilde sınıflandırıldığı türleri “yataklı sağlık hizmetleri” ve “yataksız sağlık hizmetleri”dir. Türkiye’de sağlık hizmetlerinin bu açıdan sınıflandırılması “Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirildiği Bölgelerde Hizmetin Yürütülmesi Hakkında Yönetmelik” ile yapılmaktadır. Söz konusu yönetmeliğe göre yataksız sağlık hizmetleri şunlardır.

- Sağlık Evleri,
- Sağlık Ocakları,
- Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlama Merkezleri,
- Dispanserler,
- Hıfzısıhha Enstitüleri,
- Bölge Laboratuvarları,
- Enterobakteri Laboratuvarı,
- Özel Muayenehane ve Laboratuvarlar

1982 tarihli Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğine göre, yataklı tedavi kurumları hasta ve yaralıların, hastalıktan şüphe edenlerin ve sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin, ayaktan veya yatarak müşahade, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite

edildikleri, aynı zamanda doğum yapılan kurumlardır. İlgili Yönetmeliğin 5. Maddesine göre sağlık kurumları işlevlerine göre 5 gruba ayrılır:

- İlçe / belde hastanesi: Bünyesinde 112 hizmetleri, acil, doğum, ayaktan ve yatarak tıbbi müdahale, muayene ve tedavi hizmetleri ile koruyucu sağlık hizmetlerini bütünleştiren, görev yapan tabiplerin hasta kabul ve tedavi ettiği, ileri tetkik ve tedavi gerektiren durumlarda hastaların stabilize edilerek uygun bir şekilde sevkinin sağlandığı sağlık kurumlarıdır.
- Gün hastanesi: Birden fazla branşta, günübirlik ayakta muayene, teşhis, tedavi ve tıbbi bakım hizmetleri verilen asgari 5 gözlem yatağı ile 24 saat sağlık hizmeti sunan bir hastane bünyesinde veya bir hastane ile koordineli olmak kaydıyla kurulan sağlık kurumlarıdır.
- Genel hastaneler: Her türlü acil vak'a ile yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin, bünyesinde mevcut uzmanlık dallarıyla ilgili hastaların kabul edildiği ve ayaktan ve yatarak hasta muayene ve tedavilerinin yapıldığı en az 50 yataklı sağlık kurumlarıdır.
- Özel dal hastaneleri: Belirli bir yaş ve cins grubu hastalar veya belirli bir hastalığa tutulananların yahut bir organ veya organ grubu hastalarının müşahade, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilitasyonlarının yapıldığı sağlık kurumlarıdır.
- Eğitim ve araştırma hastaneleri: Öğretim, eğitim ve araştırma yapılan uzman ve yan dal uzmanların yetiştirildiği genel ve özel dal sağlık kurumlarıdır.

Yataklı tedavi kurumlarındaki poliklinik hizmetlerine halkın kolay ulaşabilmesi, hastane polikliniklerindeki yığılmaların önlenmesi amacıyla hastanelere bağlı olarak semt poliklinikleri kurulabilir. Semt polikliniklerinin açılması, hizmetin veriliş şekli, poliklinik ve acil servis hizmetlerinin çalışma usul ve esasları ile burada görevli personelin, görev, yetki ve sorumluluklarına dair usul ve esaslar Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak bir Yönerge ile belirlenir (Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği).

Sağlık işletmelerinden bahsederken üzerinde en çok durulması gereken konu hastanelerdir. Çalışmanın bu aşamasında hastaneler daha detaylı bir biçimde incelenecektir. Hastaneler sağlık sistemlerinin en temel unsurları arasındadır. Hastaneler tarihin ilk dönemlerinden beri insanlar için önemli bir nokta olmuşlardır. Her geçen gün hastanelerin toplum içerisindeki önemi biraz daha artmaktadır. Hastanelerde çoğunlukla tedavi hizmetleri

sunulmaktadır. Fakat verilen hizmet tedavi hizmetiyle sınırlı kalmayıp, sağlık adına verilebilmesi olası hemen hemen tüm hizmetler verilmektedir. Hastanelerin tanımlanmasında birçok konuya değinmek mümkün olabilmektedir. Tüm sağlık hizmeti türlerinin verimli, etkili ve ekonomik olarak üretildiği, eğitim ve araştırmaların yapıldığı, toplum sağlığı hizmetlerinin yürütüldüğü, profesyonel bir biçimde yönetilen ve kendine has özelliklere sahip olabilen sağlık kurumları “hastane” olarak tanımlanabilir (Somunoğlu, 2012, s.20).

Sağlık hizmetlerinden bahsedilirken söz edilmesi gereken bir diğer konu sağlık iş gücüdür. Sağlıkta başarılı olmak için gerekli en temel nokta işgücüdür. İnsanların sağlık kurumlarından beklentilerini karşılamının en iyi yolu, etkin bir şekilde görev yapan başarılı bir personele sahip olmaktır. Elde bulunan imkanlar ve makinelerden en yüksek verimi alıp, mevcut durumda en güzel hizmeti verebilmek için nitelikli bir işgücüne sahip olmak gerekecektir. Sağlık işgücü konusunda ülkeler farklı statülerde bulunmaktadır. Farklı uygulamaların ve yöntemlerin kullanılmasına rağmen tüm ülkeler nitelikli eğitim vermeyi amaçlamaktadır. Bunun nedeni, tüm ülkelerin başarılı işgücü oluşturmak istemesidir (WHO, 2010, s.2).

Dünya Sağlık Örgütü Raporu (2010)`a göre sağlık işletmesinde nitelikli bir işgücü oluşturmak için öncelikle değişik yeterliliklere sahip bireylerin bir araya getirilmesi gerekmektedir. Farklı özelliklere ve uzmanlık alanlarına sahip bireyler birlikte çalışma yeteneğine sahip olmalıdırlar. Ek olarak, ödeme sistemleri mantıklı bir şekilde oluşturulmalı ve teşvik edici olmalıdır. Personelin, elde bulunan kaynakları ihtiyaçlara göre dağıtması sağlanmalıdır. Çalışma ortamının iyi olması da bir başka gerekliliktir. Son olarak, işletme içerisinde iyi bir iş birliği kurulmalıdır. Çalışanlar, danışmanlar, yöneticileri ve diğer paydaşlar arasındaki iletişimin rahat ulaşılabilir olması faydalı olacaktır (WHO, 2010, s.2).

Türkiye`de sağlık işletmeleri farklı kurumlar tarafından yönetilebilmektedir. Genel olarak sağlık işletmeleri Sağlık Bakanlığı, Savunma Bakanlığı, Üniversiteler ve özel sağlık kurumları tarafından yönetilmektedir. Söz konusu kurumların sağlık işletmelerinin tercih edilmesindeki en büyük etken olarak kişinin sağlık sigortası gösterilebilir. Genel olarak bakıldığında, hastaların büyük çoğunluğu, Sağlık Bakanlığı ve diğer devlet kurumları tarafından işletilen sağlık işletmelerini tercih etmektedirler. Özellikle gelişmiş ve büyük

şehirlerde bu hastanelerin tercih edilme oranı daha fazladır. Sebep olarak özel hastanelerin pahalı olması, devlet hastanelerinin büyük, yaygın ve erişilebilir olması gösterilebilir.

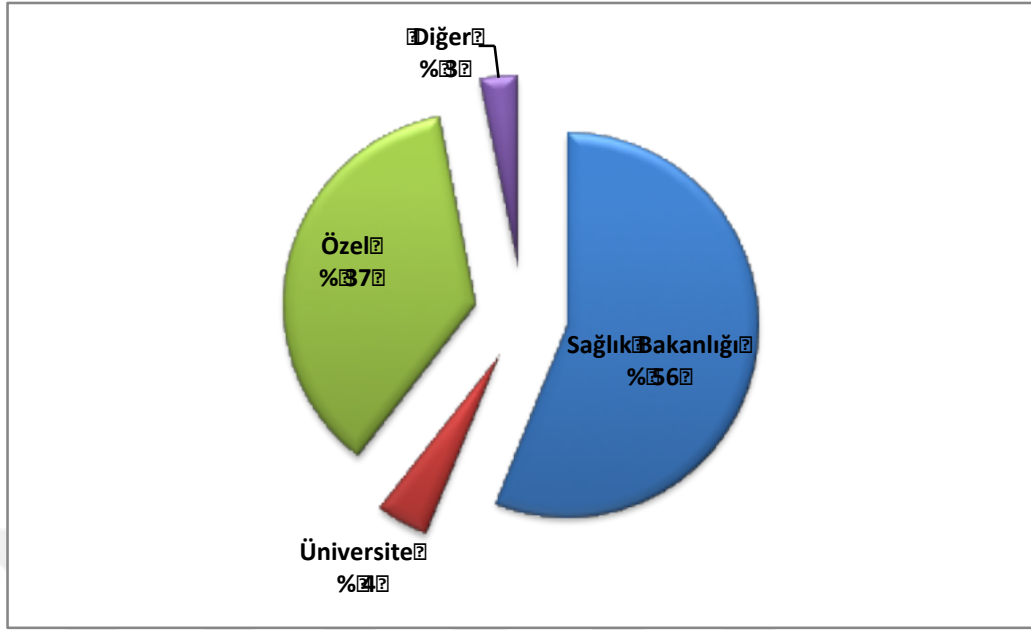
Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2012 yılı itibariyle Türkiye'deki toplam sağlık kurumu sayısı 29,960'dır. Kurumun verileri incelendiğinde bir başka nokta göze çarpmaktadır. 1990 yılı itibariyle ülkedeki toplam sağlık kurumu sayısı 857 iken bu rakam 2012 yılında 29,960'a çıkmıştır. Bu rakam sağlık kurumlarının sayısında ciddi bir yükselişin olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki tablo, Türkiye'deki sağlık kurumları hakkında detaylı bilgi sunmaktadır.

Tablo 6. Türkiye'de Yıllar İtibariyle Sağlık Kurumları

Yıllar	Toplam Sağlık Kurumu Sayısı	Yataklı Sağlık Kurumu Sayısı	Yataksız Sağlık Kurumu Sayısı	Toplam Yatak Sayısı	1000 Kişi Başına Düşen Yatak Sayısı
1967	664	664	-	59 173	1,81
1970	743	743	-	71 486	2,02
1975	798	798	-	81 264	2,03
1980	827	827	-	99 117	2,23
1985	722	722	-	103 918	2,07
1990	857	857	-	120 738	2,19
1995	1 009	1 009	-	136 072	2,28
2000	10 747	1 183	9 564	134 950	2,1
2005	8 870	1 196	7 674	170 972	2,49
2010	26 993	1 439	25 554	200 239	2,74
2012	29 960	1 483	28 477	200 072	2,65

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (2013). Sağlık Kurumu Sayısı Ve Toplam Yatak Sayısı.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095



Grafik 1. 2012 Yılı İtibariyle Yataklı Sağlık İşletmelerinin Bağlı Oldukları Gruplar

Kaynak: TÜİK (2013) verilerinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

Görüldüğü üzere, Türkiye'deki yataklı sağlık işletmelerinin büyük bölümü Sağlık Bakanlığı bünyesi altında faaliyet göstermektedir. Söz konusu işletmelerin % 56'sı Sağlık Bakanlığı çatısı altında çalışırken % 4'ü üniversiteler ve % 37'si özel şirketlerin çatısı altında faaliyet göstermektedir.

Dünya üzerinde sağlık hizmetlerinin dağıtımında ciddi değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Özellikle son on yıllarda büyük değişimler gözlemlenmektedir. Özellikle teknoloji ve hastalıkların tedavisinde görülen ilerlemeler, sistemlerin de değişmelerini kolaylaştırmaktadırlar. İlaçlardaki çeşitlilik ve iletişim kolaylıkları, sistemlerin daha kolay değişimi sağlamaktadır. Tüm bu değişiklikler hem özel sektörde hem kamu sektöründe görülmektedir (Bernstein, 2003, s.1).

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın örneklemini özel bir üniversite hastanesi çalışanları oluşturmaktadır.

Sanayileşme ile birlikte başlayan profesyonel çalışma, insanların gündelik hayatının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Günlük zaman diliminin dinlenme kısmı haricindeki bölümünün çoğu, işyerlerinde geçirilmektedir. Aile hayatından daha fazla vakit geçirilen işyerlerindeki pozitif ortam çalışanların sağlıklı bir şekilde gelişebilmeleri açısından önem taşımaktadır. Aksi takdirde çalışma hayatı insanlar için çekilmez olup, yıkıcı etkilere sahip olabilmektedir. İşyerlerindeki örgütsel bağlılık ve iş etiği gibi uygulamalar çalışanların verimlilikleri için motivasyon sağlamada önemli etkenlerdir.

Araştırma verilerinin hastane çalışanları yani hizmet sektöründe çalışanların değerlendirmeleri çerçevesinde oluşturulmaları, hizmet sektörünün diğer sektörlerle göre toplam üretim içindeki yerinin orantısız olarak büyük olmasından dolayı önem taşımaktadır. Bu sektörde çalışanların işlerini yaparken standart görev tanımlarının dışında da iş yapmak durumunda kalmaları ve bu süreçte kendi bireysel becerilerini ön plana çıkarmaları açısından önem taşımaktadır. Hizmet sektöründe çalışanların işlerini yaparken yapmaları gereken davranışlardan bir tanesi de duygusal emek davranışlarını sergilemek durumunda kalabilmeleridir. İnsanların duygularını işine katabildikleri çalışma hayatında örgütsel bağlılık düzeyleri ve bununla iş etiği arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın kendisi açısından yeterli düzeyde öneme sahip olarak değerlendirilmektedir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul'da hizmet vermekte olan bir vakıf üniversitesinin hastane çalışanları oluşturmaktadır. İstanbul Avrupa Yakasında hizmet veren hastane yeni kurulmuş olmasına rağmen büyük bir komplekse sahip olarak sadece yurtiçi değil yurtdışı hastalara da sağlık hizmeti vermektedir.

Araştırmanın evreni aynı zamanda araştırmanın örneklemdir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak hastane çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmış ve yaklaşık 500 anket dağıtılmıştır. Araştırmanın yapıldığı sağlık kompleksinde toplam 2.000 kişi çalışmaktadır. Bazı anketlerin hiç geri dönmemesi, geri dönüşü gerçekleşen anketlerin bazılarının da eksik ya da hatalı olmalarından dolayı 325 anket sonucu araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı % 65'tir.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırma betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2010). Deneklerin var olan özelliklerine hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır.

Betimleme yöntemi, geçmişe ya da halen var olan durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı etkileme ve değiştirme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2010).

Araştırmada, veri tekniği olarak en çok uygulanan yöntem olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada Meyer ve Allen (2004)'in TCM Employee Commitment Survey (Üç Bileşenli Çalışan Bağlılık Anketi)'nden yararlanılmıştır. İş Etiği Ölçeği de, Bakoğlu Deliorman ve Üstünoldu Kandemir (2009)'in Avrupa Birliği Mali İşbirliği çerçevesinde Avrupa Konseyi ve T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun birlikte yürütmekte olduğu "Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi" kapsamında yürütülen araştırmalar için geliştirmiş oldukları ölçekten oluşmaktadır. Her iki ölçeğe ilişkin faktör analizleri sonuçları "Örgütsel Bağlılık ve İş Etiğine İlişkin Analiz, Bulgular ve Değerlendirme" başlığı altında yer almaktadır.

3.5. Araştırmanın Problemi ve Hipotezi

Araştırmanın sorusu, sağlık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkileri incelemede etkili olan sosyo-demografik özellikleri nelerdir? olarak belirlenmiştir. Araştırma sorusundan hareketle temel hipotezi; "katılımcıların örgütsel bağlılık ile iş etiğini değerlendirmeleri arasında farklılık bulunmamaktadır" oluşturmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen alt hipotezler:

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

H_{0.1}: Çalışanların cinsiyete göre "örgütsel bağlılık" değerleri değişmemektedir.

H_{1.1}: Çalışanların cinsiyete göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.2}: Çalışanların cinsiyete göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.2}: Çalışanların cinsiyete göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.3}: Çalışanların cinsiyete göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.3}: Çalışanların cinsiyete göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.4}: Çalışanların cinsiyete göre “normatif bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.4}: Çalışanların cinsiyete göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Yaş Aralıklarına Göre Değerlendirilmesi

H_{0.5}: Çalışanların yaş aralıklarına göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.5}: Çalışanların yaş aralıklarına göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.6}: Çalışanların yaş aralıklarına göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.6}: Çalışanların yaş aralıklarına göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.7}: Çalışanların yaş aralıklarına göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.7}: Çalışanların yaş aralıklarına göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.8: Çalışanların yaş aralıklarına göre “normatif bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.8: Çalışanların yaş aralıklarına göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Medeni Durumlara Göre Değerlendirilmesi

H0.9: Çalışanların medeni duruma göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.9: Çalışanların medeni duruma göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.10: Çalışanların medeni duruma göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.10: Çalışanların medeni duruma göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.11: Çalışanların medeni duruma göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.11: Çalışanların medeni duruma göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.12: Çalışanların medeni duruma göre “normatif bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.12: Çalışanların medeni duruma göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Eğitim Düzeylerine Göre Değerlendirilmesi

H0.13: Çalışanların eğitim düzeyine göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.13: Çalışanların eğitim düzeyine göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.14: Çalışanların eğitim düzeyine göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.14: Çalışanların eğitim düzeyine göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.15: Çalışanların eğitim düzeyine göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.15: Çalışanların eğitim düzeyine göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.16: Çalışanların eğitim düzeyine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.16: Çalışanların eğitim düzeyine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarının Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi

H0.17: Çalışanların çalışma sürelerine göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.17: Çalışanların çalışma sürelerine göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.18: Çalışanların çalışma sürelerine göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H1.18: Çalışanların çalışma sürelerine göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmektedir.

H0.19: Çalışanların çalışma sürelerine göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.19}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.20}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.20}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Çalışma Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

H_{0.21}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.21}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “örgütsel bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.22}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.22}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “duygusal bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.23}: Çalışanların çalışma görevlerine göre devamlı bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.23}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “devamlı bağlılık” değerleri değişmektedir.

H_{0.24}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmemektedir.

H_{1.24}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir.

İş Etiği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

H_{0.25}: Çalışanların cinsiyete göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmemektedir

H_{1.25}: Çalışanların cinsiyete göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir.

H_{0.26}: Çalışanların cinsiyete göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmemektedir.

H_{1.26}: Çalışanların cinsiyete göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir.

H_{0.27}: Çalışanların cinsiyete göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.27}: Çalışanların cinsiyete göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir.

İş Etiği ve Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Değerlendirmesi

H_{0.28}: Çalışanların yaş gruplarına göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.28}: Çalışanların yaş gruplarına göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir.

H_{0.29}: Çalışanların yaş gruplarına göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmemektedir.

H_{1.29}: Çalışanların yaş gruplarına göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir.

H_{0.30}: Çalışanların yaş gruplarına göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.30}: Çalışanların yaş gruplarına göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir.

İş Etiği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi

H_{0.31}: Çalışanların medeni durumuna göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.31}: Çalışanların medeni durumuna göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir.

H_{0.32}: Çalışanların medeni durumuna göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmemektedir.

H_{1.32}: Çalışanların medeni durumuna göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir.

H_{0.33}: Çalışanların medeni durumuna göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.33}: Çalışanların medeni durumuna göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir.

İş Etiği ve Alt Boyutların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

H_{0.34}: Çalışanların eğitim düzeyine göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.34}: Çalışanların eğitim düzeyine göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir.

H_{0.35}: Çalışanların eğitim düzeyine göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmemektedir.

H_{1.35}: Çalışanların eğitim düzeyine göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir.

H_{0.36}: Çalışanların eğitim düzeyine göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.36}: Çalışanların eğitim düzeyine göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir.

İş Etiği ve Alt Boyutların Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi

H_{0.37}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.37}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir.

H_{0.38}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmemektedir.

H_{1.38}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir.

H_{0.39}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.39}: Çalışanların çalışma sürelerine göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir.

İş Etiği ve Alt Boyutların Çalışma Görevlerine Göre Değerlendirmesi

H_{0.40}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmemektedir.

H_{1.40}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir.

H_{0.41}: Çalışanların çalışma görevlerine göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmemektedir.

H1.41: Çalışanların çalışma görevlerine göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir.

H0.42: Çalışanların çalışma görevlerine göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmemektedir.

H1.42: Çalışanların çalışma görevlerine göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul ilinde bir üniversite hastanesi ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla çalışma bulguları örneklem ile sınırlıdır. Örneklem sayısından hareketle genelleme yapılabilmesi de zor gözükmemektedir. Katılımcıların görüşlerinin ankette yer alan sorular ile kısıtlı olması başka bir sınırlılıktır. Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin belirlenmesinde anket soruları haricinde diğer faktörlere de değinilmemiştir.

3.7. Analiz, Bulgular ve Değerlendirme

3.7.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş etiği düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan 325 bireyin sonuçları bu bölüm altında incelenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet)

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Birikimli %</i>
<i>Kadın</i>	231	71,1	71,1
<i>Erkek</i>	94	28,9	100
<i>Toplam</i>	325	100	

Tablo 7’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 325 bireyin %71,1’i (231 kişi) kadın, %28,9’u (94 kişi) erkektir.

Tablo 8. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş)

<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Birikimli %</i>
20-30 Yaş	197	60,6	60,6
31-40 Yaş	97	29,8	90,5
41-50 Yaş	24	7,4	97,8
51 ve Üzeri Yaş	7	2,2	100
Toplam	325	100	

Tablo 8’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 325 bireyin %60,6’sı (197 kişi) 20-30 yaş, %29,8’i (97 kişi) 31-40 yaş, %7,4’ü (24 kişi) 41-50 yaş ve %2,2’si (7 kişi) 50 yaş ve üzerindedir.

Tablo 9. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durumu)

<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Birikimli %</i>
Evli	141	43,4	43,4
Bekâr	184	56,6	100
Toplam	325	100	

Tablo 9’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 325 bireyin %43,4’ü (141 kişi) evli, %56,6’sı (184 kişi) bekârdır.

Tablo 10. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu)

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Birikimli %</i>
İlköğretim	8	2,5	2,5
Lise	94	28,9	31,4
Önlisans	84	25,8	57,2
Lisans	85	26,2	83,4
Lisansüstü	54	16,6	100
Toplam	325	100	

Tablo 10’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 325 bireyin %2,5’i (8 kişi) ilköğretim, %28,9’u (94 kişi) lise, %25,8’i (84 kişi) önlisans, %26,2’si (85 kişi) lisans ve %16,6’sı (54 kişi) lisansüstü mezunudur.

Tablo 11. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışma Süresi)

<i>Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Birikimli %</i>
0-1	154	47,7	47,7
2.Mar	91	28	75,4
4.May	18	5,5	80,9
6 ve üzeri	62	19,1	100
Toplam	325	100	

Çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların %47,7’si (154 kişi) 0-1 yıl, %28’i (91 kişi) 2-3 yıl, %5,5’i (18 kişi) 4-5 yıl ve %19,1’i (62 kişi) 6 ve üzeri yıldır aynı yerde çalışmaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Görev Ünvanları)

<i>Görev</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Birikimli %</i>
Hekim (Prof.,Doç.,Yard.Doç.)	18	5,5	5,5
Hekim (Uzm., Prat.)	23	7,1	12,6
Hemşire (Sağlık Memuru, Ebe, ATT)	42	12,9	25,5
Hasta Hizmetleri (Ayaktan., Yatan., Hasta iliş., Çağrı Mer.)	88	27,1	52,6
Sağlık Teknikeri (Rad.,Lab.,Anest.,Pat.vb.)	7	2,2	54,8
Yardımcı Personel	5	1,5	56,3
İdari (İK, Muh., Fin., Paz., İlet., Sat., Loj., Kal., Des., Bil. Sis., Tek. Hizm.)	128	39,4	95,7
Diğer	14	4,3	100
Toplam	325	100	

Katılımcıların görevleri incelendiğinde en fazla katılımcının %39,4 ile (128 kişi) idari çalışanlardan oluştuğu, onu %27,1 ile (88 kişi) hasta hizmetlerinin takip ettiği görülmüştür.

3.7.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ile ilgili Değerlendirmeleri

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ile ilgili Değerlendirmeleri

S.N.	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		Ort.
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım	17	5,2	40	12,3	99	30,5	104	32	65	20	325	100	3,49
2	Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm	14	4,3	58	17,8	38	11,7	132	40,6	83	25,6	325	100	3,65
3	Kurumda, kendimi "ailemdeki biri" gibi hissetmiyorum	56	17,2	107	32,9	73	22,5	67	20,6	22	6,8	325	100	2,67
4	Kendimi, kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum	73	22,5	94	28,9	78	24	67	20,6	13	4	325	100	2,55
5	Kuruma karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu hissetmiyorum	69	21,2	94	28,9	97	29,8	56	17,3	9	2,8	325	100	2,51
6	Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır	18	5,5	38	11,7	59	18,2	125	38,5	85	26,2	325	100	3,68
7	Şu an zorunlu olduğum için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum	118	36,3	103	31,7	48	14,8	39	12	17	5,2	325	100	2,18
8	Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu	43	13,2	71	21,8	60	18,5	91	28	60	18,5	325	100	3,17
9	Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir	44	13,5	89	27,4	69	21,2	71	21,9	52	16	325	100	2,99
10	Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum	62	19,1	97	29,8	78	24	53	16,3	35	10,8	325	100	2,70
11	Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	49	15,1	98	30,2	57	17,5	79	24,3	42	12,9	325	100	2,90
12	Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır	80	24,6	125	38,5	48	14,8	51	15,7	21	6,5	325	100	2,41
13	Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	35	10,8	68	20,9	71	21,8	108	33,2	43	13,3	325	100	3,17
14	Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılıp başka bir kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum	26	8	84	25,8	75	23,1	94	28,9	46	14,2	325	100	3,15
15	Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim	65	20	82	25,3	78	24	69	21,2	31	9,5	325	100	2,75
16	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	22	6,8	28	8,6	101	31,1	120	36,9	54	16,6	325	100	3,48
17	Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum	27	8,3	54	16,6	76	23,4	115	35,4	53	16,3	325	100	3,35
18	Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum	31	9,5	55	16,9	90	27,7	109	33,6	40	12,3	325	100	3,22

Yukarıdaki tabloda çalışanların örgütsel bağlılık ile ilgili değerlendirmelerine yer verilmiştir. 5'li Likert Ölçeğine göre değerlendirilen anket sorularının ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip olan seçeneğin 3,68 ile "Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır" şeklinde değerlendirme olduğu; ikinci en yüksek seçenek ise 3,65 ile "Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm" şeklindeki ifadelerdir. "Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır" şeklindeki seçeneği 125 çalışan

(% 38,5) 'Katılıyorum'; 85 çalışan (% 26,2) ise 'Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde işaretlemişlerdir. "Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm" şeklindeki seçeneği 132 çalışan (% 40,6) 'katılıyorum'; 83 çalışan (% 25,5) ise 'kesinlikle katılıyorum' şeklinde işaretlemişlerdir. Çalışanların örgütsel bağlılık ile ilgili en düşük ortalama ile cevapladıkları seçenek ise 2,41 ile "Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır" seçeneğidir. "Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır" seçeneğine araştırmaya katılanların % 24,6'sı (80 kişi) 'kesinlikle katılmıyorum'; % 38,5'i (125 kişi) ve 'katılmıyorum' şeklinde işaretlemişlerdir.



3.7.3. Katılımcıların İş Etiği ile ilgili Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Tablo 14. Katılımcıların İş Etiği ile ilgili Değerlendirmelerinin Dağılımı

S.N.	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		Ort.
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1	Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir	53	16,3	96	29,5	107	32,9	55	16,9	14	4,3	325	99,9	2,63
2	Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir	11	3,4	48	14,8	116	35,7	114	35,1	36	11,1	325	100	2,36
3	Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır	64	19,7	93	28,6	107	32,9	47	14,5	14	4,3	325	100	2,55
4	Üst yönetim, etik eğitim programlarında yer almamaktadır	48	14,8	100	30,8	118	36,3	45	13,8	14	4,3	325	100	2,62
5	Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir	54	16,6	102	31,4	109	33,5	50	15,4	10	3,1	325	100	2,57
6	Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takıma sahip değildir	54	16,6	97	29,8	108	33,3	50	15,4	16	4,9	325	100	2,62
7	Çalıştığım kurumda kötü yönetim uygulamalarını engellemek için güçlü bir etik kültürü yaratmaya yönelik eğitim programları vardır	22	6,8	39	12	148	45,5	83	25,5	33	10,2	325	100	3,20
8	Üst yönetim, kurumumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir	25	7,7	35	10,8	118	36,3	97	29,8	50	15,4	325	100	3,34
9	Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır	29	8,9	36	11,1	106	32,6	107	32,9	47	14,5	325	100	3,33
10	Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır	14	4,3	34	10,5	113	34,8	123	37,8	41	12,6	325	100	3,44
11	Üst yönetim, çalışanlarının etik dışı ya da yasa dışı verdiği kararlarla ilgili olarak sorumluluk almaktadır	21	6,5	34	10,5	141	43,4	100	30,8	29	8,9	325	100	3,25
12	Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilir	19	5,8	46	14,2	151	46,5	86	26,5	23	7,1	325	100	3,15
13	Çalıştığım kurumda bazı çalışanların şüphe uyandıran bir takım davranışlarına izin verilmektedir, çünkü örgüt hedeflerini gerçekleştirmede başarılıdırlar	36	11,1	75	23,1	135	41,5	60	18,5	19	5,8	325	100	2,85
14	Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur	16	4,9	35	10,8	149	45,8	76	23,4	49	15,1	325	100	3,33
15	Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır	14	4,3	30	9,2	119	36,6	128	39,4	34	10,5	325	100	3,42
16	Üst yönetim, kurumumuzun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmeye yardımcı olması gerektiğine inanmaktadır	18	5,5	36	11,1	113	34,8	119	36,6	39	12	325	100	3,38

Yukarıdaki tabloda araştırmaya katılanların kurumun etik durumunu değerlendirmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Araştırmaya katılanlar 3,44 ortalama ile en yüksek

değerlendirme puanını "Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır" şeklindeki seçenek için kullanmışlardır. Etik itibarın korunmasına yönelik sorumluluk duygusunun varlığı ile ilgili katılımcıların 123'ü (% 37,8) 'katılıyorum'; 41'i (% 12,6) de 'kesinlikle katılıyorum' şeklindeki seçeneği işaretlemişlerdir. Kurumun etik değerlendirmesi ile ilgili ikinci en yüksek ortalama sahip olan seçenek 3,42 ile "Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır" şeklindeki seçenektir. "Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır" şeklindeki seçenek ile ilgili katılımcıların % 39,4'ü (128 kişi) 'katılıyorum' şeklinde, % 10,5'i (34 kişi) de 'kesinlikle katılıyorum' şeklinde görüş beyan etmişlerdir. Katılımcıların görüşleri çerçevesinde değerlendirilen seçeneklerde en düşük ortalama puanı 2,36 ile "Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir" şeklindeki seçenek almıştır. İlgili seçenek ile ilgili katılımcıların 116'sının (% 35,7) 'kararsızım' şeklindeki seçeneği işaretledikleri, geriye kalanlardan ise en çok % 35,1'inin (114 kişi) ise 'katılıyorum' şeklindeki seçeneği işaretledikleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 15. Katılımcıların Etik ile ilgili Görüşlerinin Dağılımı

S.N.	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		Ort.
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1	Uzun vadede etik, iyi iş yapmaktır	17	5,2	28	8,6	75	23,1	165	50,8	40	12,3	325	100	3,56
2	Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmek, doğru olanı yapmaktan daha kolaydır	13	4	41	12,6	103	31,7	140	43,1	28	8,6	325	100	3,40
3	Sıradan bir yönetici iki etik standarda sahiptir: Biri özel hayatı, diğeri de iş hayatı ile ilgili etik standartlarıdır	19	5,8	24	7,4	105	32,3	153	47,1	24	7,4	325	100	3,43
4	İş dünyasında etik kararlar vermek, yüksek düzeydeki rekabet baskısı yüzünden zordur	31	9,5	35	10,8	125	38,5	113	34,8	21	6,5	325	100	3,18
5	Hem etik olmak hem de karlı olmak birlikte yürümektedir	46	14,2	80	24,6	115	35,4	71	21,8	13	4	325	100	2,77
6	Bir yönetici, ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı kaldıkça etik davranmış olmaktadır	26	8	65	20	103	31,7	102	31,4	29	8,9	325	100	3,13
7	Yöneticinin en önem verdiği konu kar elde etmek olduğu için etik, ikinci derecede öneme sahiptir	38	11,7	55	16,9	116	35,7	80	24,6	36	11,1	325	100	3,06

Yukarıdaki tabloda katılımcıların etik ile ilgili değerlendirmeleri yer almaktadır. Katılımcıların % 63,1'i (205 kişi) "Uzun vadede etik, iyi iş yapmaktır" şeklindeki seçeneği 'katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum' şeklinde işaretledikleri görülmektedir. Diğer taraftan ilgili tablo ilgili dikkat çeken başka bir sonuç ise "Hem etik olmak hem de karlı olmak birlikte

yürümektedir" şeklindeki seçeneğe 84 kişinin (% 25,8) 'katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum' şeklinde işaretlemeleri olmuştur.

Tablo 16. Katılımcıların Kurumda Etik ile İlgili Gözlemlenen Davranışların Gerçekleşme Sıklığına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

S.N.	SORULAR	Asla		Çok Az		Bazen		Sıklıkla		Her Zaman		Toplam		Ort.
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1	Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma	114	35,1	68	20,9	91	28	41	12,6	11	3,4	325	100	2,28
2	Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.)	92	28,3	80	24,6	92	28,4	32	9,8	29	8,9	325	100	2,46
3	Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama	96	29,5	84	25,8	74	22,9	40	12,3	31	9,5	325	100	2,46
4	Yolsuzluk	225	69,2	35	10,8	42	12,9	14	4,3	9	2,8	325	100	1,61
5	Çalışanlara yalan söyleme	132	40,6	74	22,8	79	24,3	26	8	14	4,3	325	100	2,13
6	Adam kayırma	110	33,8	61	18,8	102	31,4	28	8,6	24	7,4	325	100	2,37
7	Hırsızlık	209	64,3	45	13,8	48	14,8	14	4,3	9	2,8	325	100	1,67
8	İyi ve kaliteli hizmet sunmama	130	40	82	25,2	80	24,7	18	5,5	15	4,6	325	100	2,10
9	İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama	140	43,1	77	23,7	83	25,5	17	5,2	8	2,5	325	100	2,00
10	Kurum malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması	166	51,1	76	23,4	63	19,4	11	3,4	9	2,8	325	100	1,83
11	Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması	208	64	45	13,8	47	14,5	13	4	12	3,7	325	100	1,70
12	Açıklık/şeffaflık	63	19,4	63	19,4	107	32,9	59	18,2	33	10,2	325	100	2,80
13	Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/açığa çıkarması	63	19,4	62	19,1	119	36,6	47	14,5	34	10,5	325	100	2,78
14	Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak	177	54,5	49	15,1	76	23,4	17	5,2	6	1,8	325	100	1,85
15	Harcama hesaplarının şişirilmesi	198	60,9	50	15,4	56	17,2	13	4	8	2,5	325	100	1,72
16	Tanıdıkları/yakınları işe alma	80	24,6	82	25,2	112	34,5	31	9,5	20	6,2	325	100	2,47
17	Rüşvet alma/verme	245	75,4	25	7,7	41	12,6	10	3,1	4	1,2	325	100	1,47
18	Hediye alma/verme	166	51,1	56	17,2	74	22,8	17	5,2	12	3,7	325	100	1,93
19	Cinsel taciz	252	77,5	26	8	35	10,8	7	2,2	5	1,5	325	100	1,42
20	Çevreye zarar vermek/kirletmek	192	59,1	65	20	51	15,7	13	4	4	1,2	325	100	1,68
21	Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü	138	42,5	64	19,7	70	21,5	29	8,9	24	7,4	325	100	2,19

Yukarıdaki tabloda katılımcıların kurumda etik davranışların gerçekleşme sıklığı ile ilgili değerlendirmelerine yer verilmiştir. Katılımcıların en yüksek 2,80 ortalama puan ile "Açıklık/şeffaflık" şeklindeki seçeneği işaretledikleri görülmektedir. Araştırmaya katılanların % 32,9'unun bu tür davranışların gerçekleşme sıklığı ile ilgili olarak 'bazen' seçeneğini işaretledikleri, % 28,4'ünün (92 kişi) ise 'sıklıkla ve her zaman' seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Çalışanlar tarafından değerlendirilen etik davranışların gerçekleşme sıklığı ile ilgili olarak 'sıklıkla' gerçekleştiği düşünülen davranışlar içerisinde en yüksek değerlendirme

puanı % 10,5 (34 kişi) ile "Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/açığa çıkarması" şeklindeki seçenek olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Kurumun Etik ile İlgili Üzerinde Durduğu Konular Hakkındaki Görüşlerinin Dağılımı

S.N.	SORULAR	Asla		Çok Az		Bazen		Sıklıkla		Her Zaman		Toplam		Ort.
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1	Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma	97	29,8	69	21,2	97	29,8	37	11,4	25	7,7	325	99,9	2,46
2	Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.)	107	32,9	64	19,7	77	23,7	33	10,2	44	13,5	325	100	2,52
3	Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama	119	36,6	54	16,6	80	24,6	36	11,1	36	11,1	325	100	2,43
4	Yolsuzluk	186	57,2	37	11,4	56	17,2	23	7,1	23	7,1	325	100	1,95
5	Çalışanlara yalan söyleme	129	39,7	57	17,5	77	23,7	29	8,9	33	10,2	325	100	2,32
6	Adam kayırma	125	38,5	58	17,8	77	23,7	32	9,8	33	10,2	325	100	2,35
7	Hırsızlık	185	56,9	37	11,4	55	16,9	21	6,5	27	8,3	325	100	1,98
8	İyi ve kaliteli hizmet sunmama	142	43,7	51	15,7	62	19,1	27	8,3	43	13,2	325	100	2,32
9	İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama	114	35,1	71	21,8	83	25,6	25	7,7	32	9,8	325	100	2,35
10	Kurum malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması	164	50,5	54	16,6	71	21,8	21	6,5	15	4,6	325	100	1,98
11	Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması	171	52,6	50	15,4	61	18,8	18	5,5	25	7,7	325	100	2,00
12	Açıklık/şeffaflık	75	23,1	55	16,9	93	28,6	51	15,7	51	15,7	325	100	2,84
13	Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/açığa çıkarması	71	21,8	66	20,3	90	27,7	51	15,7	47	14,5	325	100	2,81
14	Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak	155	47,7	48	14,8	74	22,8	23	7,1	25	7,7	325	100	2,12
15	Harcama hesaplarının şişirilmesi	176	54,2	37	11,4	66	20,3	23	7,1	23	7,1	325	100	2,02
16	Tanıdıkları/yakınları işe alma	95	29,2	67	20,6	110	33,9	29	8,9	24	7,4	325	100	2,45
17	Rüşvet alma/verme	189	58,2	37	11,4	56	17,2	25	7,7	18	5,5	325	100	1,91
18	Hediye alma/verme	145	44,6	42	12,9	90	27,7	23	7,1	25	7,7	325	100	2,20
19	Cinsel taciz	203	62,5	35	10,8	52	16	17	5,2	18	5,5	325	100	1,81
20	Çevreye zarar vermek/kirletmek	160	49,2	48	14,8	73	22,5	22	6,8	22	6,8	325	100	2,07
21	Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü	140	43,1	42	12,9	81	24,9	33	10,2	29	8,9	325	100	2,29

Yukarıdaki tabloda çalışanların değerlendirmelerine göre kurumun etik ile üzerinde sıklıkla durduğu konulara ait sonuçlar yer almaktadır. Seçenekler içerisinde "Cinsel taciz" şeklindeki seçenek 1,81 ortalama puan ile en düşük seçenek olarak değerlendirilmiş olup, ilgili seçeneğin kurumda gerçekleşme durumu oldukça düşük seviyede değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılanların % 73,3'ü (238 kişi) kurumun "Cinsel taciz" ile ilgili durumları değerlendirmeleri ile ilgili "Asla ve Çok az" şeklindeki seçeneği işaretledikleri sonucu elde edilmektedir. Tablodaki seçenekler içerisinde en yüksek ortalama puan ise "Çalışanlar

arasında ayrımcılık" seçeneği almıştır. Katılımcıların % 23,7'si (77 kişi) Çalışanlar arasında ayrımcılığın 'sıklıkla ve her zaman' şeklinde gerçekleştiğini düşünmekteydiler.

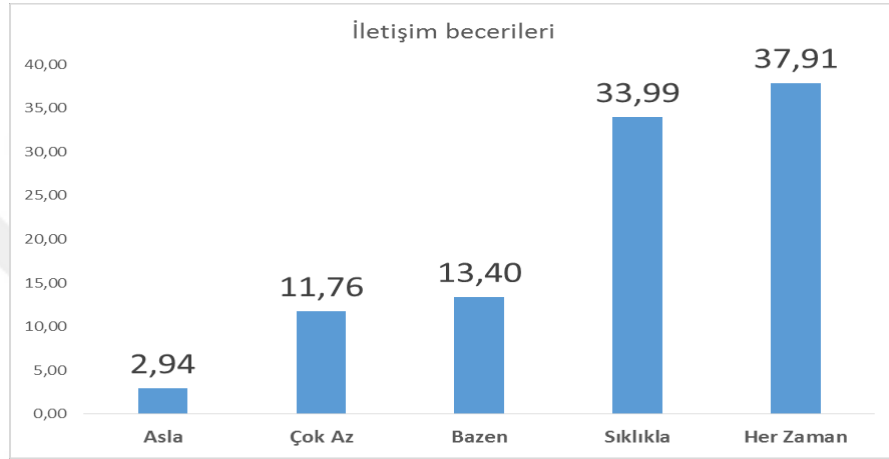
Tablo 18. Katılımcılara Göre Yöneticilerin Etik Olmayan Kararlarında Etkili Olan Faktörlerin Dağılımı

S.N.	SORULAR	Asla		Çok Az		Bazen		Sıklıkla		Her Zaman		Toplam		Ort.
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1	Hrs ve kişisel kazanma isteği	38	11,7	53	16,3	122	37,5	66	20,3	46	14,2	325	100	3,09
2	Kurumun etik konusunda yazılı politika ve kurallarının bulunmaması	55	16,9	72	22,2	130	40	36	11,1	32	9,8	325	100	2,75
3	Kişisel tutarsızlık	60	18,5	73	22,5	113	34,8	56	17,2	23	7,1	325	100	2,72
4	Toplumsal ahlaki yapısı	51	15,7	66	20,3	105	32,3	66	20,3	37	11,4	325	100	2,91
5	Ülkenin adalet sisteminin işlerliği	55	16,9	62	19,1	125	38,5	46	14,2	37	11,4	325	100	2,84
6	Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları	33	10,3	49	15,2	118	36,4	81	24,9	43	13,2	324	100	3,32
7	Ülkenin politik yapısı	52	16	78	24	129	39,7	41	12,6	25	7,7	325	100	2,72
8	Kamudaki etik anlayışı	42	12,9	64	19,7	115	35,4	68	20,9	36	11,1	325	100	2,98
9	İş arkadaşlarının davranışları	36	11,1	46	14,2	130	40	75	23,1	38	11,7	325	100	3,10
10	Yandaş yaratarak daha güçlü olma isteği	73	22,5	41	12,6	110	33,8	79	24,3	22	6,8	325	100	2,80
11	Kurumun kültürünün yöneticileri yetiştirme tarzı	36	11,1	56	17,2	113	34,8	90	27,7	30	9,2	325	100	3,07
12	Kurumun kültürünün yöneticileri atama/yükseltme tarzı	53	16,3	49	15,1	106	32,6	80	24,6	37	11,4	325	100	3,00

Yukarıdaki tabloda katılımcılara göre yöneticilerin etik olmayan davranışlarında etkili olan faktörlerin değerlendirilmesi ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmaya katılanlara göre en yüksek ortalama sahip olan seçenek 3,32 ile "Kurumdaki üstlerin \ yöneticilerin davranışları" şeklindedir. 118 kişinin (% 36,4) 'bazen' şeklindeki seçeneği işaretledikleri, 124 kişi (% 38,10) ise yöneticilerin etik olmayan davranışlarında " Kurumdaki üstlerin \ yöneticilerin davranışları"nın etkili olması ile ilgili 'sıklıkla ve her zaman' seçeneklerini işaretlemişlerdir. Yöneticilerin etik olmayan davranışlarında etkili olduğu düşünülen bir diğer faktör ise "İş arkadaşlarının davranışları" şeklindeki seçenek olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların % 34,8'ine (113 kişi) göre yöneticilerin etik olmayan davranışlarında "iş arkadaşlarının davranışları" isteği etkili olmaktadır.

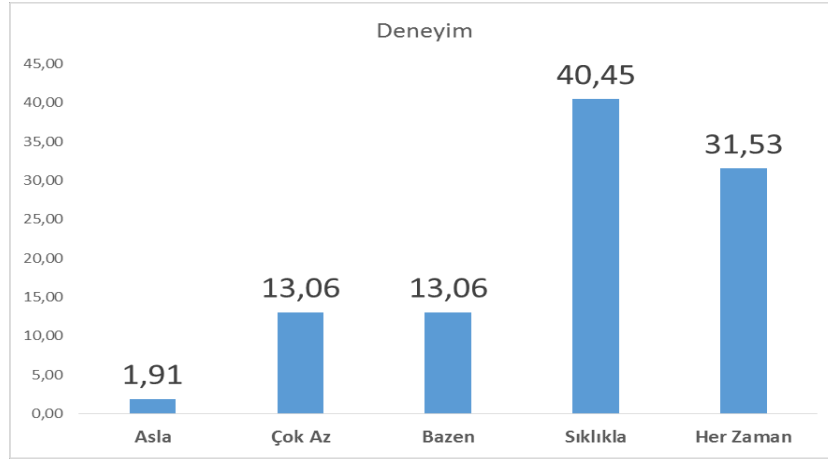
3.7.4. Katılımcılara Göre Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özellikler

Araştırmanın son kısmında bireylere “Sizce kurumunuz işe alım sürecinde adaylarda aşağıdaki hangi özelliklere ne kadar önem vermektedir?” sorusu sorulmuş ve cevaplar 12 yapılandırılmış 1 yapılandırılmamış anket sorusu üzerinden analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına ait grafiklerle belirtilmiştir.



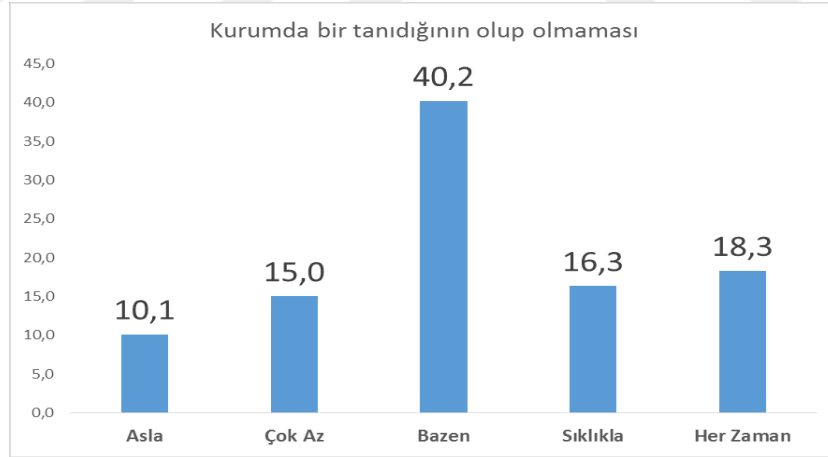
Grafik 2. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (İletişim Becerileri)

İşe alım sürecinde adaylarda iletişim becerilerinin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %37,91 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %72 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).



Grafik 3. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Deneyim)

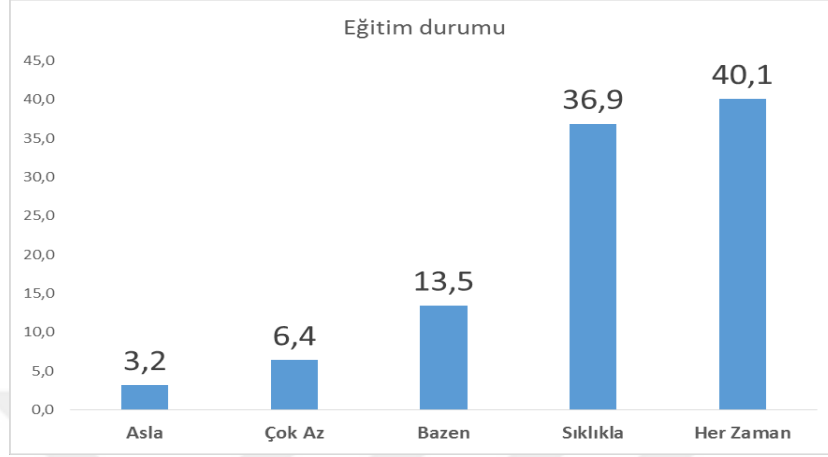
İşe alım sürecinde adaylarda deneyimin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %31,53 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %72 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).



Grafik 4. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Kurum İçi Referans)

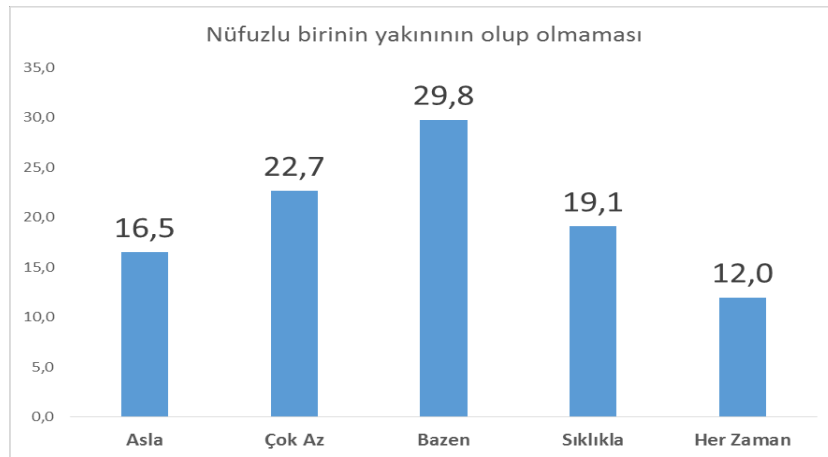
İşe alım sürecinde adaylarda kurumda bir tanıdığı olup olmaması ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %18,3 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %35 civarındadır (sıklıkla

ve her zaman ifadelerinin toplamı). Bu maddeye bazen diyerek çekimser durum gösterenler en yüksek değeri almışlardır (%40,2).



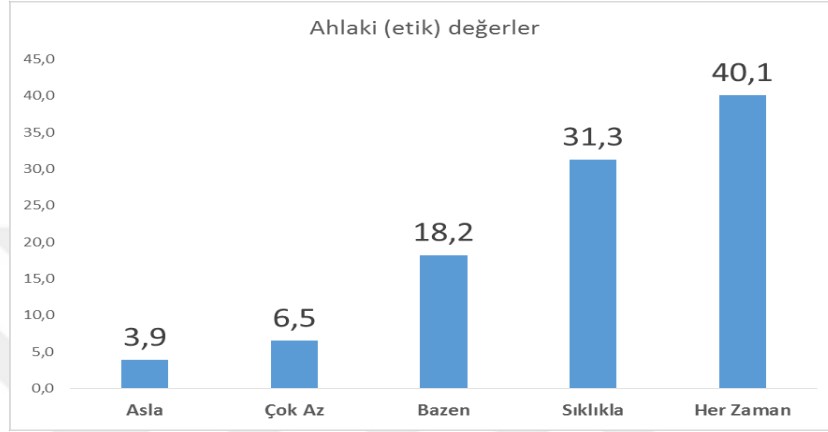
Grafik 5. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Eğitim Durumu)

İşe alım sürecinde adaylarda eğitim durumunun ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %40 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %77 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).



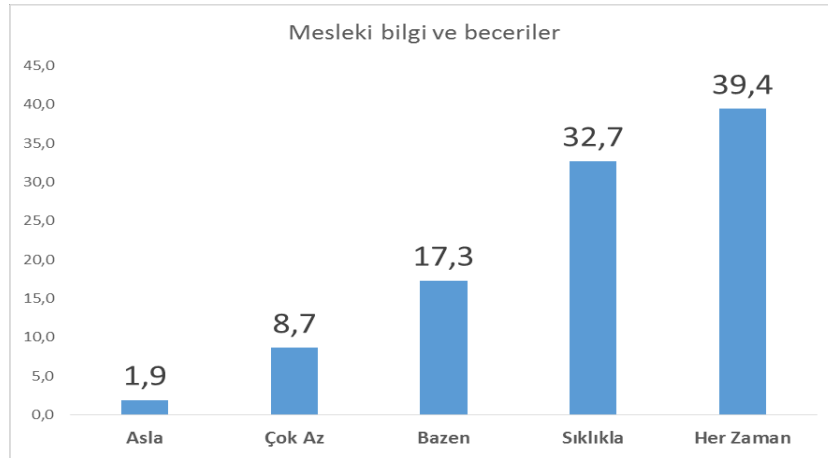
Grafik 6. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Nüfuzlu bir tanıdık)

İşe alım sürecinde adaylarda nufüzlü birinin yakını olup olmaması ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %12 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %31 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı). Bu maddeye bazen diyerek çekimser durum gösterenler en yüksek değeri almışlardır (%29,8).



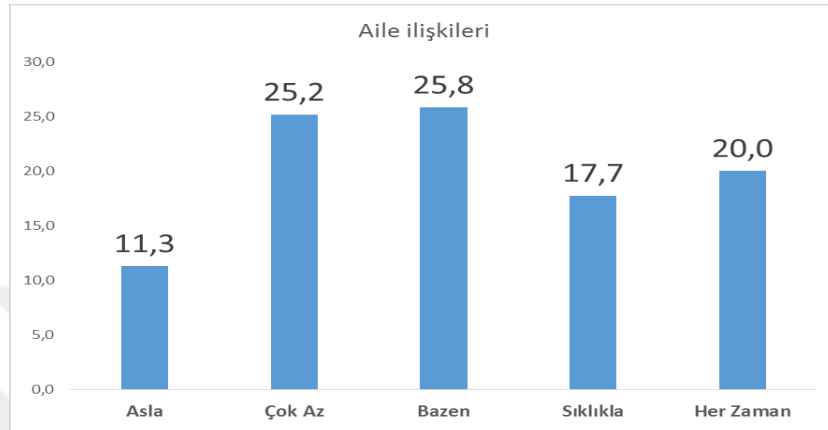
Grafik 7. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Ahlaki Değerler)

İşe alım sürecinde adaylarda ahlaki (etik) değerlerin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %40 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %72 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).



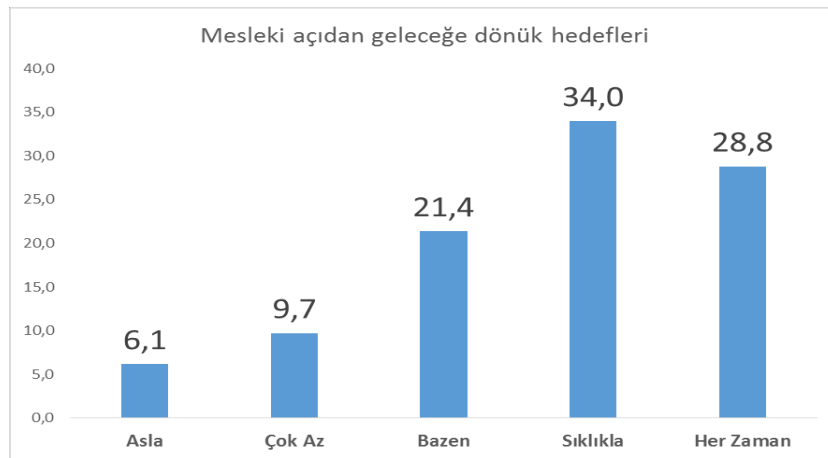
Grafik 8. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Mesleki Bilgi ve Beceriler)

İşe alım sürecinde adaylarda mesleki bilgi ve becerilerin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %40 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %72 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).



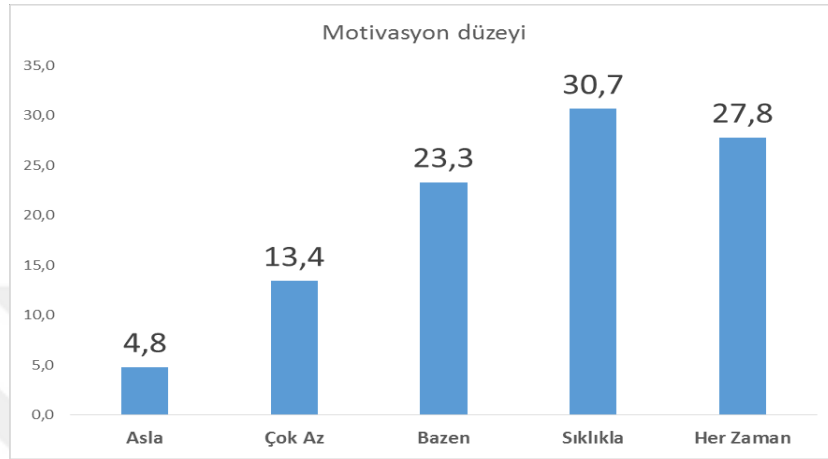
Grafik 9. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Aile İlişkileri)

İşe alım sürecinde adaylarda aile ilişkilerinin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %20 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %38 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı). Bu maddeye bazen diyerek çekimser durum gösterenler en yüksek değeri almışlardır (%25,8).



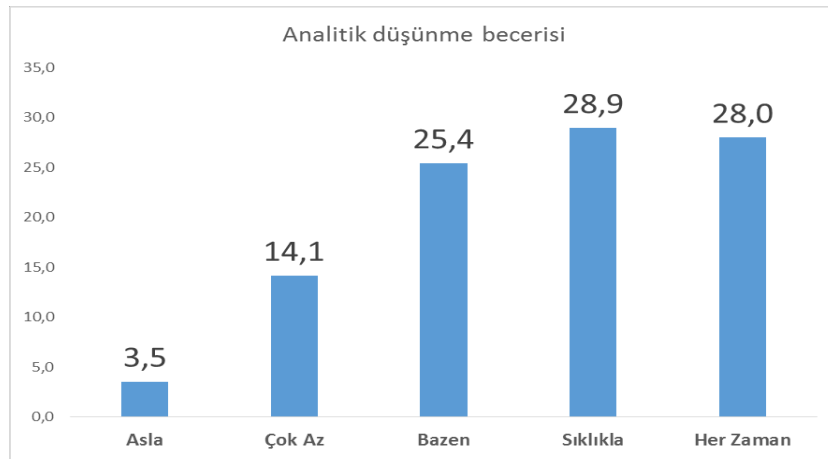
Grafik 10. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Mesleki Hedefler)

İşe alım sürecinde adaylarda mesleki açıdan geleceğe dönük hedeflerin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %29 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %63 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).



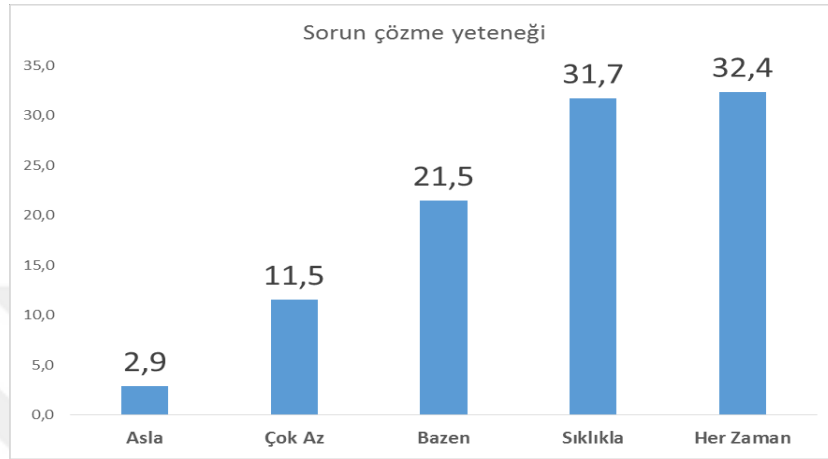
Grafik 11. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Motivasyon Düzeyi)

İşe alım sürecinde adaylarda motivasyon düzeyinin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %28 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %58 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).



Grafik 12. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Analitik Düşünme Becerisi)

İşe alım sürecinde adaylarda analitik düşünme becerisinin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %28 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %57 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).



Grafik 13. Katılımcıların Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özelliklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (Sorun Çözme Yeteneği)

İşe alım sürecinde adaylarda sorun çözme yeteneğinin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular incelendiğinde %32 civarında her zaman önemli olduğu belirtilmiştir. Maddeye genel olarak önemlidir diyenlerin oranı ise %64 civarındadır (sıklıkla ve her zaman ifadelerinin toplamı).

Bu ankette sorulan bir yapılandırılmamış soruya (diğer) ise katılımcılardan üç tanesi *düşük maaşı kabul etmesi, geçmiş kalitesi ve diğer şube işe alım sürecini gerçekleştirdiği için öz değerlendirme arası baz alınarak işe almanın önemli olduğunu* belirtmişlerdir.

3.7.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Etiğine İlişkin Analiz, Bulgular ve Değerlendirme

3.7.5.1. Faktör Analizi

3.7.5.1.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Meyer ve Allen (2004)'in TCM Employee Commitment Survey (Üç Bileşenli Çalışan Bağlılık Anketi)'nden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde

önemli çalışmalarda kullanılan ölçek, Türkçe'ye çevrilmesinden sonra yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarını sağlamıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) de beşi olumsuz, 3'ü olumlu yönde düzenlenmiş maddelere; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) seçeneklerinden birini seçerek tepki verilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek ve en düşük puanlar, madde sayısının 5 ile çarpımı ile 1 arasındadır. Ölçekten düşük puan almak örgütsel bağlılığın yeterince düşük olduğunu, yüksek puan almak ise örgütsel bağlılığın yeterince yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan, madde sayısı olan 18 iken, en yüksek puan 90 puandır.

Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans

<i>Öz Değerler (Eigen Values)</i>				<i>Dönüştürülmüş Karesel Yüklerin Hesabı</i>	
<i>Bileşen</i>	<i>Öz Değer</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1	14,41	80,06	80,06	36,84	36,84
2	0,84	4,64	84,7	30,61	67,45
3	0,37	2,06	86,76	19,31	86,76
4	0,34	1,87	88,62		
5	0,3	1,65	90,27		
6	0,22	1,25	91,52		
7	0,21	1,17	92,69		
8	0,19	1,06	93,75		
9	0,18	0,97	94,72		
10	0,15	0,84	95,56		
11	0,13	0,73	96,29		
12	0,12	0,68	96,96		
13	0,11	0,63	97,59		
14	0,11	0,6	98,19		
15	0,1	0,53	98,72		
16	0,08	0,46	99,19		
17	0,08	0,45	99,63		
18	0,07	0,37	100		

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Bu çalışmada LISREL 8.80 programıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin geleneksel kökeni genel faktör analizlerine dayanır. DFA, gizil

değişkenler arasındaki ilişkileri betimleyen (önerilen) model ile elde edilen (gözlenen) verinin ne oranda uyduğuna ilişkin ayrıntılı istatistikler sunar. Geleneksel testlerin aksine analiz, bir tek anlamlılık değeri vermez. Bu doğrultuda bulgular, verinin uygunluğuna göre ve ölçülen parametrelere ilişkin çok sayıda istatistiksel ölçüt kullanılarak değerlendirilir. DFA’da süreç, korelasyon ya da kovaryans matrisi oluşturarak başlar. Araştırmacı bu işlemin ardından, kuram ya da varolan veriler doğrultusunda, kurulan hipoteze ilişkin modeli test eder (Çokluk ve ark., 2011; Brown, 2006). Bu doğrultuda DFA, yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla kullanılır (Jöreskog, 1974; Thompson, 2004).

Bu araştırmada yapılan faktör analizinin amacı, çok sayıdaki alt bileşenleri daha üst bileşenlerde toplamak olduğu için faktör çıkarım yöntemi olarak temel bileşenler analizi (principal component analysis) kullanılmaktadır.

Temel bileşenler analizi, değişkenler arasındaki yüksek doğrusal kombinasyonları (örneğin korelasyon) değerlendirmektedir. Bu analiz, mantıklı olarak birbiri ile sıkı ilişkisi olmayan birçok değişkeni aynı faktör altında toplayarak (Yavuz, 2007) faktörlerin anlaşılmasını güçleştirebilmektedir. Her bir faktör için değişkenlerin ağırlıklarını içeren rotasyonsuz faktör yükleri matrisinin, istenilen amaca uygun sonuçlar vermediği gözlenirse, uygun bir döndürme ile rotasyonlu faktör yükleri matrisi elde edilebilmektedir (Hair ve ark., 2002). Eksen rotasyonları, öz değeri etkilememekle birlikte faktör yüklerini değiştirmektedir (Garson, 2007). Faktör analizinde Varimax, Quartimax, Direct Oblimin, Equamax gibi rotasyon yöntemleri mevcuttur. Bu araştırmada, rotasyon yöntemleri içerisinde en çok tercih edilen yöntemlerden birisi olan Varimax rotasyon yöntemi kullanılmaktadır.

Faktör yapılarına karar verilirken rotasyon matrisindeki faktör yükleri, bir faktörün altında bulunacak maddeleri belirlemede kullanılmaktadır. Rotasyon matrisindeki faktör yüklerinin yüksek olması beklenir. Sosyal bilimlerdeki gözlenen yapıların da özelliklerine dayanarak maddelere ait faktör yüklerinin en az 0,30 olması beklenmektedir. Bu araştırmada faktör yükleri için kriter 0,30 olarak alınmış bunun altında kalan maddeler analiz dışı tutulmuştur.

Faktör analizinde örneklem büyüklüğünün uygunluğunu test etmek amacıyla *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değerine bakılmıştır. KMO testi örneklem büyüklüğünün uygunluğuyla

ilgili bir rakamdır. KMO katsayısı 1'e yaklaştıkça verilerin analize uygun olduğu, 1 olmasında ise mükemmel bir uyum olduğu anlamına gelmektedir. Faktör analizi yapılmadan önce ikinci olarak verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini belirlemek amacıyla Barlett *Sphericity* testi yapılmıştır. Bu test, χ^2 (ki kare) değerini verir.

Araştırmada ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi uygulamaları yapılmadan önce test edilmesi gereken varsayımlar incelenmiştir. Veriler için uç değerler (outlier), normallik (multivariate), çoklu bağlantılık (multicollinearity), örneklem büyüklüğü analizleri yapılmıştır (Asil, 2010).

Uç Değerler: Uç değerlerin belirlenmesinde ise veriler ilk olarak Z puanlarına dönüştürülmüş ardından da Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmıştır. Analizler sonucu uç değere rastlanmamıştır.

Normallik: Araştırmada kullanılan verilerin normal olup olmadığına karar vermek için analizler yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen Shapiro-Wilk değerlerine bakıldığında toplam puanların normal dağıldığına karar verilmiştir. Normalliği test etmede veri sayısının çok büyük olmadığı durumlarda Shapiro-Wilk değeri 0,05'in altında olan değerler normal dağılım göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

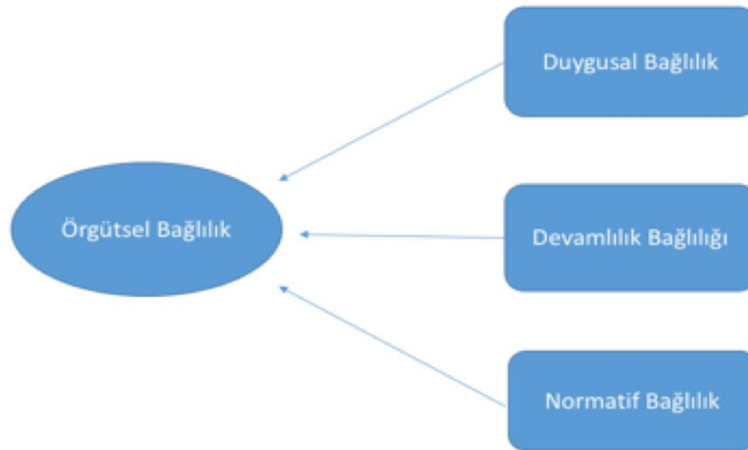
Çoklu Bağlantı: Varsayımların sonuncusu olan çoklu bağlantı, değişkenler arasındaki korelasyonların çok yüksek olması durumunu test eder (Asil,2010). Çoklu bağlantı her bir değişken için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki çoklu bağlantının olmaması için, varyans şişme oranları (Variance Inflation Factor-VIF) değerlerinin 10'dan düşük ve koşul (durum) indeksi (Condition Index-CI) değerlerinin de 30'dan düşük olduğunu göstermek gerekmektedir (Kline, 2005; Büyüköztürk, 2010; Asil, 2010). Yapılan analizler sonucunda çoklu bağlantılığın olmadığı görülmüştür.

Örneklem Büyüklüğü: Faktör analizinde örneklem büyüklüğünün uygunluğunu test etmek amacıyla *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değerine bakılmıştır. Ölçeğin *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değeri 0,975 olarak mükemmel sınır olan 0,90'ın üzerinde bir değer bulunmuştur. KMO testi örneklem büyüklüğünün uygunluğuyla ilgili bir rakamdır. KMO katsayısı 1'e yaklaştıkça verilerin analize uygun olduğu, 1 olmasında ise mükemmel bir uyum olduğu anlamına gelmektedir.

Varsayımlar test edildikten sonra verilerin faktör analizi yapmak için alan yazın ve uzman görüşlerine göre yeterli olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2006).

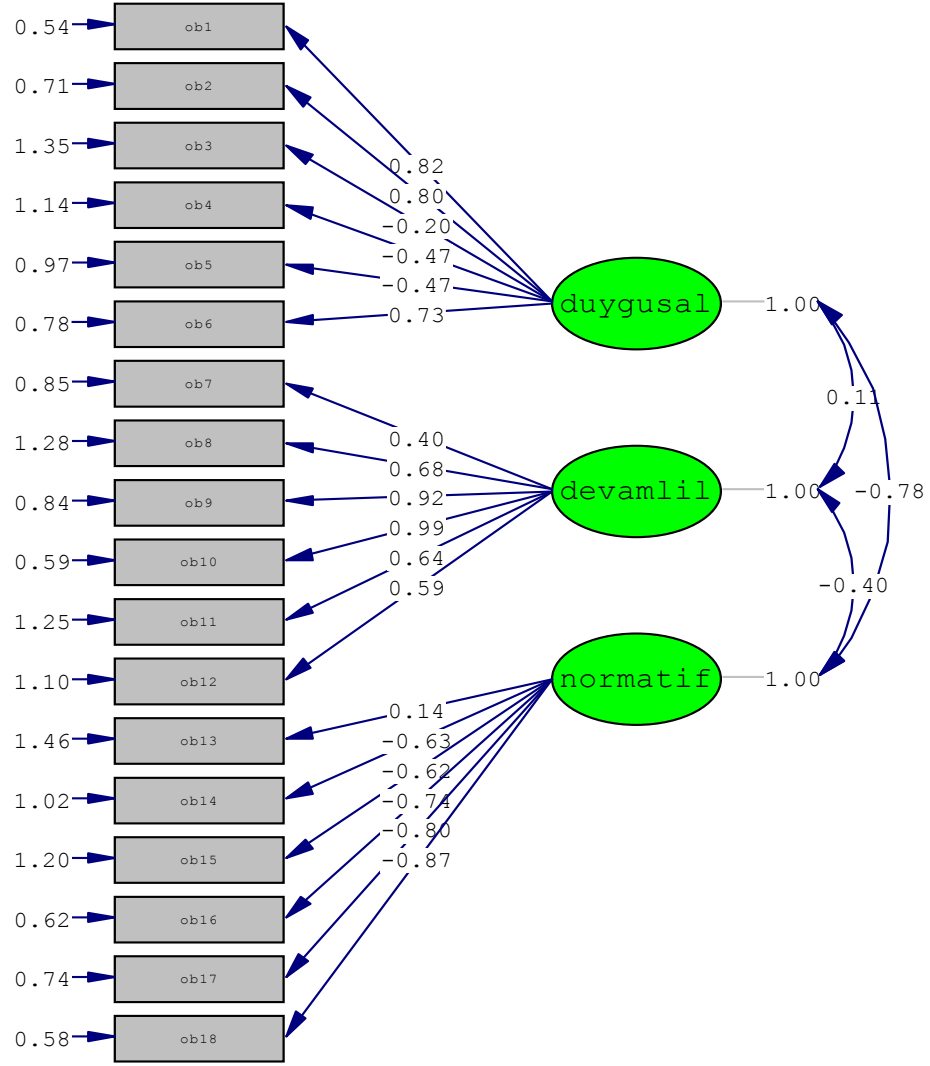
Araştırmacı DFA’da, kuramsal bilgilere dayalı olarak belirlediği gözlenen değişkenlerin gizil değişkenlerle ve gizil değişkenlerin de kendi aralarında birbiri ile ilişkili olduğunu kanıtlamaya çalışır. Bu analizde ilişkilerle ilgili tüm varsayımlar, önceki araştırma sonuçlarına ya da kuramsal bilgilere dayalı olarak belirlenir. Araştırmacı, kurama dayalı olarak geliştirdiği modelin doğrulanıp doğrulanmadığını ya da beklenen modelle gözlenen modelin ne ölçüde uyum gösterdiğini belirlemeye çalışır. Bu açıdan doğrulayıcı faktör analizi, kuramsal bilginin sınanması ve / veya doğrulanması amacıyla kullanılır. DFA, geleneksel yöntemle yapılan faktör analizlerinden farklı olarak, daha önceden araştırmacı tarafından belirlenmiş bir faktöryel yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla kullanılır (Kline, 2011; Çokluk ve ark., 2011; Brown, 2006).

Bu bilgiler ışığında çalışmada, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin belirlenmiş faktöriyel yapısı aşağıdaki gibidir.



Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktöriyel Yapısı

Modele uygun olarak yapılan analiz sonucunda Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi path diyagramı Şekil 4’de gösterilmiştir.



Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

Tablo 20. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri

	Uyum İndeksleri							
		df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	NNFI
Yapısal Model	322,24	126	0,069	0,93	0,9	0,86	0,9	0,92

Uyum indekslerine bakıldığında doğrulayıcı faktör analizi sonucu Örgütsel Bağlılık Ölçeği, 1,2,3,4,5,6. maddeler duygusal bağlılık alt boyutu, 7,8,9,10,11,12. maddeler devamlı bağlılık alt boyutu, 13,14,15,16,17,18. maddeler normatif bağlılık olmak üzere öngörülen üç faktörlü modele mükemmel uyum sağlamaktadır.

Tablo 21. Örgütsel Bağlılık (Duygusal) Ölçeğinin Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım	1	4,37
Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm	2	4,47
Kurumda, kendimi “aileden biri” gibi hissetmiyorum	3	3,69
Kendimi, kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum	4	3,67
Kuruma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissetmiyorum	5	3,65
Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır	6	4,51

Tablo 22. Örgütsel Bağlılık (Devamlı) Ölçeğinin Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Şu an zorunlu olduğum için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum	7	3,29
Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu	8	4,14
Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir	9	3,95
Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum	10	3,73
Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	11	3,92
Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır	12	3,49

Tablo 23. Örgütsel Bağlılık (Normatif) Ölçeğinin Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	13	4,17
Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum	14	4,18
Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim	15	3,84
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	16	4,37
Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum	17	4,27
Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum	18	4,13

3.7.5.1.2. İş Etiği Ölçeği

Araştırmada kullanılan anket, Bakoğlu Deliorman ve Üstünoldu Kandemir (2009)'ın Avrupa Birliği Mali İşbirliği çerçevesinde Avrupa Konseyi ve T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun birlikte yürütmekte olduğu "Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi" kapsamında yürütülen araştırmalar için geliştirmiş oldukları ölçekten oluşmaktadır.

İş Etiği Ölçeği (İEÖ), Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi, Etiğe Genel Bakış Açısı, Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi, Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekli Düşünülen İş Uygulamaları ve Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler olmak üzere beş düzeyde incelenmiş, her bir düzey alt boyutları ile raporlanmıştır.

Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi, Etiğe Genel Bakış Açısı düzeylerindeki maddeler, kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde ölçeklendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek ve en düşük puanlar, madde sayısının 5 ile çarpımı ile 1 arasındadır. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinde alınabilecek en düşük puan, madde sayısı olan 16 iken, en yüksek puan 80 puandır. Etiğe

Genel Bakış Açısından alınabilecek en düşük puan, madde sayısı olan 7 iken, en yüksek puan 35 puandır.

Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi, Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları ve Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler asla (1), çok az (2), bazen (3), sıklıkla (4) ve her zaman (5) şeklinde ölçeklendirilmiştir. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesinden alınabilecek en düşük puan, madde sayısı olan 21 iken, en yüksek puan 105 puandır. Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamalarından alınabilecek en düşük puan, madde sayısı olan 21 iken, en yüksek puan 105 puandır. Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkilerinden alınabilecek en düşük puan, madde sayısı olan 12 iken, en yüksek puan 60 puandır.

3.7.5.1.2.1. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi

Tablo 24. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans

<i>Öz Değerler (Eigen Values)</i>				<i>Dönüştürülmüş Karesel Yüklerin Hesabı</i>	
<i>Bileşen</i>	<i>Öz Değer</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1	13,11	81,92	81,92	42,77	42,77
2	0,83	5,16	87,08	35,85	78,61
3	0,32	2,02	89,1	10,49	89,1
4	0,24	1,51	90,61		
5	0,22	1,36	91,96		
6	0,19	1,21	93,18		
7	0,17	1,06	94,23		
8	0,17	1,03	95,27		
9	0,13	0,84	96,11		
10	0,12	0,76	96,88		
11	0,11	0,68	97,56		
12	0,1	0,6	98,16		
13	0,09	0,57	98,72		
14	0,08	0,51	99,23		
15	0,06	0,39	99,62		
16	0,06	0,38	100		

İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değeri 0,972 olarak kabul edilebilir sınır olan 0,60'ın üzerinde bir değer bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan istatistiksel analiz sonucunda *Barlett Sphericity* testi sonucu ($\chi^2=8858,387$, $df=120$, $p<.000$) anlamlı bulunmuştur. KMO ve *Barlett Sphericity* sonuçlarına bakıldığında faktör analizi yapmak için alan yazın ve uzman görüşlerine göre yeterli olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2006).

İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi için yapılan açımlayıcı faktör analizinde 16 maddenin üç faktöre dağıldığı ve bu faktörlerin varyansın %89,1'ini açıkladığı görülmüştür.

Tablo 25. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu

<i>Madde</i>	<i>Faktör Yükleri</i>		
	<i>Faktör 1</i>	<i>Faktör 2</i>	<i>Faktör 3</i>
Üst yönetim, kurumumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir.	0,803		
Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır.	0,802		
Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır.	0,797		
Üst yönetim, çalışanlarının etik dışı ya da yasa dışı verdiği kararlarla ilgili olarak sorumluluk almaktadır.	0,78		
Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilmektedir.	0,794		
Çalıştığım kurumda bazı çalışanların şüphe uyandıran bir takım davranışlarına izin verilmektedir, çünkü örgüt hedeflerini gerçekleştirmede başarılıdırlar.	0,581		
Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır.	0,801		
Üst yönetim, kurumumuzun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmeye yardımcı olması gerektiğine inanmaktadır.	0,808		
Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir.		0,676	
Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır.		0,746	
Üst yönetim, etik eğitim programlarında yer almamaktadır.		0,777	
Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir.		0,824	
Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takıma sahip değildir.		0,819	
Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur.		0,741	

Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir.			0,603
Çalıştığım kurumda kötü yönetim uygulamalarını engellemek için güçlü bir etik kültürü yaratmaya yönelik eğitim programları vardır.			0,5

Birinci faktörün yükleri 0,581 ile 0,808 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 ve 16 olmak üzere toplam sekiz maddesi bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Örtülü Kurumsallaşma Boyutu” şeklinde isimlendirilmiştir.

İkinci faktörün yükleri 0,676 ile 0,824 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin 1, 3, 4, 5, 6 ve 14 olmak üzere toplam altı madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Açık Kurumsallaşma Boyutu” şeklinde isimlendirilmiştir.

Üçüncü faktörün yükleri 0,500 ile 0,603 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin 2 ve 7 olmak üzere toplam iki madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Etiğin Uygulanmasının Etkinliği” şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 26. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Örtülü Kurumsallaşma Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Üst yönetim, kurumumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir.	8	4,52
Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır.	9	4,44
Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır.	10	4,59
Üst yönetim, çalışanlarının etik dışı ya da yasa dışı verdiği kararlarla ilgili olarak sorumluluk almaktadır.	11	4,44
Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilir.	12	4,43
Çalıştığım kurumda bazı çalışanların şüphe uyandıran bir takım davranışlarına izin verilmektedir, çünkü örgüt hedeflerini gerçekleştirmede başarılıdır.	13	4,08
Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır.	15	4,57
Üst yönetim, kurumumuzun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmeye yardımcı olması gerektiğine inanmaktadır.	16	4,57

Tablo 27. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Açık Kurumsallaşma Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir.	1	3,75
Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır.	3	3,73
Üst yönetim, etik eğitim programlarında yer almamaktadır.	4	3,8
Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir.	5	3,76
Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takıma sahip değildir.	6	3,87
Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur.	14	4,48

Tablo 28. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Etiğin Uygulanmasının Etkinliğinin Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir.	2	4,33
Çalıştığım kurumda kötü yönetim uygulamalarını engellemek için güçlü bir etik kültürü yaratmaya yönelik eğitim programları vardır.	7	4,33

3.7.5.1.2.2. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı

Tablo 29. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans

<i>Öz Değerler (Eigen Values)</i>				<i>Dönüştürülmüş Karesel Yüklerin Hesabı</i>	
<i>Bileşen</i>	<i>Öz Değer</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1	6,077	86,81	86,81	36,919	36,919
2	0,289	4,13	90,95	36,089	73,008
3	0,162	2,32	93,27	20,258	93,266
4	0,141	2,02	95,29		
5	0,117	1,67	96,95		
6	0,109	1,56	98,51		
7	0,104	1,49	100		

İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değeri 0,947 olarak

kabul edilebilir sınır olan 0,60'ın üzerinde bir değer bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan istatistiksel analiz sonucunda *Barlett Sphericity* testi sonucu ($\chi^2=3371,882$, $df=21$, $p<.000$) anlamlı bulunmuştur. KMO ve *Barlett Sphericity* sonuçlarına bakıldığında faktör analizi yapmak için alan yazın ve uzman görüşlerine göre yeterli olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2006).

İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi için yapılan açımlayıcı faktör analizinde 7 maddenin üç faktöre dağıldığı ve bu **faktörlerin varyansın %93,266'sını** açıkladığı görülmüştür.

Tablo 30. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu

<i>Madde</i>	<i>Faktör Yükleri</i>		
	<i>Faktör 1</i>	<i>Faktör 2</i>	<i>Faktör 3</i>
İş dünyasında etik kararlar vermek, yüksek düzeydeki rekabet baskısı yüzünden zordur.	0,699		
Hem etik olmak hem de karlı olmak birlikte yürümemektedir.	0,726		
Yöneticinin en önem verdiği konu kar elde etmek olduğu için etik, ikinci derecede öneme sahiptir.	0,81		
Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmek, doğru olanı yapmaktan daha kolaydır.		0,703	
Sıradan bir yönetici iki etik standarda sahiptir: Biri özel hayatı, diğeri de iş hayatı ile ilgili etik standartlarıdır.		0,759	
Uzun vadede etik, iyi iş yapmaktır.			0,818
Bir yönetici, ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı kaldıkça etik davranmış olmaktadır.			0,719

Birinci faktörün yükleri 0,699 ile 0,810 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin 4, 5 ve 7 olmak üzere toplam üç maddesi bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Etik-Kar İlişkisi” şeklinde isimlendirilmiştir.

İkinci faktörün yükleri 0,703 ile 0,759 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin 2 ve 3 olmak üzere toplam iki madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Etik Bilinç” şeklinde isimlendirilmiştir.

Üçüncü faktörün yükleri 0,719 ile 0,818 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin 1 ve 6 olmak üzere toplam iki madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Etik-Yasa İlişkisi” şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 31. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Etik-Kâr İlişkisi Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
İş dünyasında etik kararlar vermek, yüksek düzeydeki rekabet baskısı yüzünden zordur.	4	4,35
Hem etik olmak hem de karlı olmak birlikte yürümemektedir.	5	3,94
Yöneticinin en önem verdiği konu kar elde etmek olduğu için etik, ikinci derecede öneme sahiptir.	7	4,27

Tablo 32. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Etik Bilinç Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmek, doğru olanı yapmaktan daha kolaydır.	2	4,52
Sıradan bir yönetici iki etik standarda sahiptir: Biri özel hayatı, diğeri de iş hayatı ile ilgili etik standartlarıdır.	3	4,6

Tablo 33. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Etik-Yasa İlişkisi Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Uzun vadede etik, iyi iş yapmaktır.	1	4,67
Bir yönetici, ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı kaldıkça etik davranmış olmaktadır.	6	4,31

3.7.5.1.2.3. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi

Tablo 34. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans

<i>Öz Değerler (Eigen Values)</i>				<i>Dönüştürülmüş Karesel Yüklerin Hesabı</i>	
<i>Bileşen</i>	<i>Öz Değer</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1	18,16	86,49	86,49	31,516	31,516
2	0,43	2,05	88,53	30,481	61,998
3	0,34	1,61	90,14	19,665	81,662
4	0,25	1,17	91,31	9,645	91,308
5	0,21	1,02	92,33		
6	0,19	0,91	93,24		
7	0,19	0,88	94,12		
8	0,16	0,78	94,9		
9	0,14	0,69	95,59		
10	0,13	0,6	96,19		
11	0,11	0,53	96,72		
12	0,1	0,47	97,19		
13	0,09	0,42	97,61		
14	0,08	0,4	98,01		
15	0,08	0,37	98,38		
16	0,08	0,36	98,74		
17	0,06	0,3	99,04		
18	0,06	0,28	99,32		
19	0,05	0,26	99,58		
20	0,05	0,25	99,83		
21	0,04	0,17	100		

İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değeri 0,980 olarak kabul edilebilir sınır olan 0,60'ın üzerinde bir değer bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan istatistiksel analiz sonucunda *Barlett Sphericity* testi sonucu ($\chi^2=13685,673$, $df=210$, $p<.000$) anlamlı bulunmuştur. KMO ve *Barlett Sphericity* sonuçlarına bakıldığında faktör analizi yapmak için alan yazın ve uzman görüşlerine göre yeterli olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2006).

İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi için yapılan açımlayıcı faktör analizinde 21 maddenin dört faktöre dağıldığı ve bu faktörlerin varyansın %91,308'ini açıkladığı görülmüştür.

Tablo 35. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu

<i>Madde</i>	<i>Faktör Yükleri</i>			
	<i>Faktör 1</i>	<i>Faktör 2</i>	<i>Faktör 3</i>	<i>Faktör 4</i>
Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma.	0,684			
Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.).	0,748			
Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama.	0,731			
Çalışanlara yalan söyleme.	0,635			
Adam kayırma.	0,714			
İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama	0,587			
Kurum malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması	0,509			
Tanıdıkları/yakınları işe alma	0,625			
Hediye alma/verme	0,471			
Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü.	0,478			
Yolsuzluk.		0,61		
Hırsızlık.		0,654		
Harcama hesaplarının şişirilmesi.		0,727		
Rüşvet alma/verme.		0,693		
Çevreye zarar vermek/kirletmek		0,59		
İyi ve kaliteli hizmet sunmama			0,461	
Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması.			0,461	
Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak.			0,503	
Cinsel taciz.			0,405	
Açıklık/şeffaflık				0,784
Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/ açığa çıkarması				0,688

Birinci faktörün yükleri 0,471 ile 0,748 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyinin 1, 2, 3, 5, 6, 9,

10, 16, 18 ve 21 olmak üzere toplam on maddesi bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Kişisel Kötü Uygulamalar” şeklinde isimlendirilmiştir.

İkinci faktörün yükleri 0,590 ile 0,727 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyinin 4, 7, 15, 17 ve 20 olmak üzere toplam beş madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar” şeklinde isimlendirilmiştir.

Üçüncü faktörün yükleri 0,405 ile 0,503 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyinin 8, 11, 14 ve 19 olmak üzere toplam dört madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Örgütsel Kötü Uygulamalar” şeklinde isimlendirilmiştir.

Dördüncü faktörün yükleri 0,688 ile 0,704 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyinin 12 ve 13 olmak üzere toplam iki madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Açıklık” şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 36. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Kişisel Kötü Uygulamalar Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma.	1	3,53
Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.).	2	3,65
Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama.	3	3,65
Çalışanlara yalan söyleme.	5	3,38
Adam kayırma.	6	3,58
İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama	9	3,24
Kurum malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması	10	3,15
Tanıdıkları/yakınları işe alma	16	3,72
Hediye alma/verme	18	3,27
Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü.	21	3,53

Tablo 37. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Yolsuzluk	4	2,97
Hırsızlık	7	2,99
Harcama hesaplarının şişirilmesi	15	3,17
Rüşvet alma/verme	17	2,88
Çevreye zarar vermek/kirletmek	20	2,97

Tablo 38. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Örgütsel Kötü Uygulamalar Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
İyi ve kaliteli hizmet sunmama	8	3,31
Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması	11	3,02
Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak	14	3,18
Cinsel taciz	19	2,78

Tablo 39. Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi Açıklık Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Açıklık/şeffaflık	12	3,95
Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/ açığa çıkarması	13	3,87

3.7.5.1.2.4. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi

Tablo 40. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans

<i>Öz Değerler (Eigen Values)</i>				<i>Dönüştürülmüş Karesel Yüklerin Hesabı</i>	
<i>Bileşen</i>	<i>Öz Değer</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1	18,22	86,78	86,78	43,539	43,539
2	0,98	4,66	91,44	41,672	85,211
3	0,27	1,29	92,74	7,525	92,736
4	0,21	1,02	93,76		
5	0,17	0,83	94,59		
6	0,15	0,72	95,31		
7	0,13	0,63	95,94		
8	0,11	0,54	96,48		
9	0,1	0,5	96,98		
10	0,08	0,4	97,38		
11	0,08	0,38	97,76		
12	0,07	0,32	98,09		
13	0,06	0,31	98,39		
14	0,06	0,29	98,68		
15	0,05	0,26	98,94		
16	0,05	0,22	99,16		
17	0,05	0,22	99,38		
18	0,04	0,19	99,57		
19	0,03	0,16	99,74		
20	0,03	0,15	99,89		
21	0,02	0,11	100		

İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değeri 0,979 olarak kabul edilebilir sınır olan 0,60'ın üzerinde bir değer bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan istatistiksel analiz sonucunda *Barlett Sphericity* testi sonucu ($\chi^2=15593,982$, $df=210$, $p<.000$) anlamlı bulunmuştur. KMO ve *Barlett Sphericity* sonuçlarına bakıldığında faktör analizi yapmak için alan yazın ve uzman görüşlerine göre yeterli olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2006).

İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi için yapılan açımlayıcı faktör analizinde 21 maddenin üç faktöre dağıldığı ve bu **faktörlerin varyansın %92,736'sını** açıkladığı görülmüştür.

Tablo 41. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Faktör Yapıları Tablosu

<i>Madde</i>	<i>Faktör Yükleri</i>		
	<i>Faktör 1</i>	<i>Faktör 2</i>	<i>Faktör 3</i>
Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama	0,839		
Yolsuzluk	0,779		
Çalışanlara yalan söyleme	0,829		
Hırsızlık	0,805		
İyi ve kaliteli hizmet sunmama	0,788		
İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama	0,743		
Kurum malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması	0,774		
Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması	0,816		
Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak	0,807		
Harcama hesaplarının şişirilmesi	0,787		
Rüşvet alma/verme	0,815		
Hediye alma/verme	0,747		
Cinsel taciz	0,82		
Çevreye zarar vermek/kirletmek	0,815		
Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma		0,807	
Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.)		0,829	
Adam kayırma		0,816	
Açıklık/şeffaflık			0,607
Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/ açığa çıkarması			0,464
Tanıdıkları/yakınları işe alma			0,695
Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü			0,803

Birinci faktörün yükleri 0,743 ile 0,839 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyinin 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15 ve 17 olmak üzere toplam on dört maddesi bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar” şeklinde isimlendirilmiştir.

İkinci faktörün yükleri 0,807 ile 0,829 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekli Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyinin 1, 2 ve 6 olmak üzere toplam üç madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma” şeklinde isimlendirilmiştir.

Üçüncü faktörün yükleri 0,464 ile 0,803 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekli Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyinin 12, 13, 16 ve 21 olmak üzere toplam dört madde bu faktöre yüklenmiştir. Faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Açıklık, Kayırma ve Saygı” şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 42. Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekli Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama	3	3,78
Yolsuzluk	4	3,37
Çalışanlara yalan söyleme	5	3,69
Hırsızlık	7	3,41
İyi ve kaliteli hizmet sunmama	8	3,69
İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama	9	3,69
Kurum malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması	10	3,46
Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması	11	3,48
Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak	14	3,55
Harcama hesaplarının şişirilmesi	15	3,51
Rüşvet alma/verme	17	3,42
Hediye alma/verme	18	3,65
Cinsel taciz	19	3,29
Çevreye zarar vermek/kirletmek	20	3,56

**Tablo 43. Etik Çerçeve de Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları
Düzeyi Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları**

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma	1	3,81
Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.)	2	3,81
Adam kayırma	6	3,7

**Tablo 44. Etik Çerçeve de Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları
Düzeyi Açıklık, Kayırma ve Saygı Boyutunun Maddeleri ve Ortalama Puanları**

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Açıklık/şeffaflık	12	4,21
Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/ açığa çıkarması	13	4,1
Tanıdıkları/yakınları işe alma	16	3,89
Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü	21	3,91

3.7.5.1.2.5. İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi

Tablo 45. İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans

<i>Öz Değerler (Eigen Values)</i>				<i>Dönüştürülmüş Karesel Yüklerin Hesabı</i>	
<i>Bileşen</i>	<i>Öz Değer</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1	9,84	82,03	82,03	82,033	82,033
2	0,59	4,94	86,98		
3	0,38	3,13	90,1		
4	0,23	1,96	92,06		
5	0,22	1,81	93,87		
6	0,17	1,41	95,28		
7	0,15	1,21	96,49		
8	0,12	0,97	97,47		
9	0,09	0,77	98,24		
10	0,08	0,66	98,9		
11	0,07	0,57	99,47		
12	0,06	0,53	100		

İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değeri 0,964 olarak kabul edilebilir sınır olan 0,60'ın üzerinde bir değer bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan istatistiksel analiz sonucunda *Barlett Sphericity* testi sonucu ($\chi^2=6274,805$, $df=660$, $p<.000$) anlamlı bulunmuştur. KMO ve *Barlett Sphericity* sonuçlarına bakıldığında faktör analizi yapmak için alan yazın ve uzman görüşlerine göre yeterli olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2006).

İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi için yapılan açımlayıcı faktör analizinde 12 maddenin tek faktöre dağıldığı ve bu **faktörlerin varyansın %82,033'ünü** açıkladığı görülmüştür.

Tablo 46. İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi
Faktör Yapıları Tablosu

<i>Madde</i>	<i>Faktör Yüğü</i>
Hırs ve kişisel kazanma isteği	0,877
Kurumun etik konusunda yazılı politika ve kurallarının bulunmaması	0,861
Kişisel tutarsızlık	0,941
Toplumun ahlaki yapısı	0,929
Ülkenin adalet sisteminin işlerliği	0,945
Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları	0,669
Ülkenin politik yapısı	0,945
Kamudaki etik anlayışı	0,948
İş arkadaşlarının davranışları	0,931
Yandaş yaratarak daha güçlü olma isteği	0,937
Kurumun kültürünün yöneticileri yetiştirme tarzı	0,933
Kurumun kültürünün yöneticileri atama/yükseltme tarzı	0,917

Tek faktörün yükleri 0,669 ile 0,948 arasında değişmektedir. İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyinin 12 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 47. Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyinin Maddeleri ve Ortalama Puanları

<i>Ölçek Maddeleri</i>	<i>Madde Numarası</i>	<i>Ortalama</i>
Hırs ve kişisel kazanma isteği	1	4,37
Kurumun etik konusunda yazılı politika ve kurallarının bulunmaması	2	4,12
Kişisel tutarsızlık	3	3,96
Toplumun ahlaki yapısı	4	4,14
Ülkenin adalet sisteminin işlerliği	5	4,05
Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları	6	4,48
Ülkenin politik yapısı	7	3,98
Kamudaki etik anlayışı	8	4,19
İş arkadaşlarının davranışları	9	4,3
Yandaş yaratarak daha güçlü olma isteği	10	4,09
Kurumun kültürünün yöneticileri yetiştirme tarzı	11	4,31
Kurumun kültürünün yöneticileri atama/yükseltme tarzı	12	4,34

3.7.5.2. Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Bu çalışmada tüm ölçeklere ilişkin güvenirlik analizinde Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Hem tüm ölçeğe ait hem de alt boyutlara ait güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Katsayısı

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin hem tüm ölçeğe ait hem de alt boyutlara ait güvenirlik katsayıları Tablo 48’de gösterilmiştir.

Tablo 48. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları

	<i>Güvenirlik Katsayıları</i>	
	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Normatif Bağlılık</i>	6	0,716
<i>Duygusal Bağlılık</i>	6	0,724
<i>Devamlı Bağlılık</i>	6	0,851
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</i>	18	0,815

İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Güvenirlik Katsayısı

İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyine ilişkin hem tüm ölçeğe ait hem de alt boyutlara ait güvenirlik katsayıları Tablo 49’de gösterilmiştir.

Tablo 49. İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları
Karşılaştırmaları

	<i>Güvenirlik Katsayıları</i>	
	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Örtülü Kurumsallaşma</i>	8	0,978
<i>Açık Kurumsallaşma</i>	6	0,973
<i>Etiğin Uygulanmasının Etkinliği</i>	2	0,912
<i>İş Etiği Ölçeği - Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi</i>	16	0,985

İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Güvenilirlik Katsayısı

İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyine ilişkin hem tüm ölçeğe ait hem de alt boyutlara ait güvenilirlik katsayıları Tablo 50’de gösterilmiştir.

Tablo 50. İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları
Karşılaştırmaları

	<i>Güvenirlik Katsayıları</i>	
	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Etik-Kar İlişkisi</i>	3	0,956
<i>Etik Bilinç</i>	2	0,937
<i>Etik-Yasa İlişkisi</i>	2	0,9
<i>İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi</i>	7	0,974

İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi
Düzeyi Güvenilirlik Katsayısı

İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyine ilişkin hem tüm ölçeğe ait hem de alt boyutlara ait güvenilirlik katsayıları Tablo 51’de gösterilmiştir.

Tablo 51. İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları

	<i>Güvenirlik Katsayıları</i>	
	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Kişisel Kötü Uygulamalar</i>	10	0,984
<i>Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar</i>	5	0,976
<i>Örgütsel Kötü Uygulamalar</i>	4	0,955
<i>Açıklık</i>	2	0,919
<i>İş Etiği Ölçeği - Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi Düzeyi</i>	21	0,992

İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi Güvenilirlik Katsayısı

İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyine ilişkin hem tüm ölçeğe ait hem de alt boyutlara ait güvenilirlik katsayıları Tablo 52’de gösterilmiştir.

Tablo 52. İş Etiği Ölçeği - Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları

	Güvenirlik Katsayıları	
	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
<i>Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar</i>	14	0,991
<i>Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma</i>	3	0,968
<i>Açıklık, Kayırma ve Saygı</i>	4	0,956
<i>İş Etiği Ölçeği - Etiğe Genel Bakış Açısı Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi</i>	21	0,992

İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi Güvenirlik Katsayısı

İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyine ilişkin tüm ölçeğe ait güvenirlik katsayısı Tablo 53'te gösterilmiştir.

Tablo 53. İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Karşılaştırmaları

	Güvenirlik Katsayıları	
	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
<i>İş Etiği Ölçeği - Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi</i>	12	0,976

3.7.5.3. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

3.7.5.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Çalışanların sosyo-demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında gözlenen farklılıklara değinilmektedir.

Tablo 54. Katılımcıların Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t	p
Toplam	Kadın	231	53,54	9,3	-1,517	0,13
	Erkek	94	55,2	7,6		
Normatif	Kadın	231	26,03	6,5	-3,427	0,001
	Erkek	94	28,6	4,8		
Duygusal	Kadın	231	15,69	4,5	1,278	0,202
	Erkek	94	15	4,1		
Devamlı	Kadın	231	11,82	3,9	0,489	0,625
	Erkek	94	11,59	3,3		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılığı ve bağlılık alt boyutları arasındaki farklılıklar için T Testi uygulanmaktadır. Testin sonucunda örgütsel bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.130**] olduğu için kadın ve erkekler arasında örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmamaktadır. Bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılığın anlamlılık değerleri [**p=0.001**] olduğu için kadın ve erkek arasında bu bağlılıklar için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Fakat duygusal ve devamlılık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.05**] değerinden büyük için güvenilirlik düzeyi olan 0.05'ten büyük olmaktadır. Bu sebeple kadın ve erkek arasında duygusal ve devamlılık bağlılığı için aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda “**H_{1.4}**: Çalışanların cinsiyete göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamızda desteklenmektedir. Erkek çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının (55,20) kadın çalışanların ortalamalarından (53,54) daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.7.5.3.2. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Yaş Aralıklarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 55. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Toplam	Gruplar Arası	431,7	3	143,9	1,822	0,143
	Gruplar İçi	25353,1	321	79		
	Toplam	25784,8	324			
Normatif	Gruplar Arası	1141,9	3	380,6	10,667	0
	Gruplar İçi	11454,1	321	35,7		
	Toplam	12596	324			
Duygusal	Gruplar Arası	188,6	3	62,9	3,262	0,022
	Gruplar İçi	6186,6	321	19,3		
	Toplam	6375,2	324			
Devamlı	Gruplar Arası	7,2	3	2,4	0,166	0,92
	Gruplar İçi	4640,6	321	14,5		
	Toplam	4647,8	324			

Katılımcıların yaş aralıklarına göre örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki farklılık için ANOVA testi uygulanmaktadır. Duygusal bağlılık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.022**] ve normatif bağlılık alt boyutunun anlamlılık değeri ise [**p=0.000**] olarak gözlemlenmektedir. Anlamlılık değerleri 0.05'ten küçük olduğu için yaş grupları arasında bu bağlılıklar için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Toplam örgütsel ve devamlı bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.05**] değerinden büyük olduğu için yaş grupları arasında devamlı bağlılıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda “**H_{1.6}**: Çalışanların yaş aralıklarına göre “duygusal bağlılık” değerleri” ile “**H_{1.8}**: Çalışanların yaş aralıklarına göre “normatif bağlılık” değerleri” değişmektedir hipotezleri çalışmamızda desteklenmektedir. Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 56.12 ortalama değeriyle örgütsel bağlılığı en yüksek yaş aralığının 41-50 yaş arası olduğu sonucu elde edilmiştir.

3.7.5.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Medeni Durumlara Göre Değerlendirilmesi

Tablo 56. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Medeni Durum	N	Ort	Ss	t	p
Toplam	Evli	141	54,45	7,89	0,741	0,459
	Bekâr	184	53,71	9,65		
Normatif	Evli	141	28,01	5,87	3,152	0,002
	Bekâr	184	25,84	6,36		
Duygusal	Evli	141	14,76	4,26	-2,633	0,009
	Bekâr	184	16,05	4,49		
Devamlı	Evli	141	11,68	3,82	-0,317	0,752
	Bekâr	184	11,82	3,77		

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlar arasında farklılıklar gözlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.009**] ve normatif bağlılık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.002**] olarak gözlenmiştir. Anlamlılık değerleri 0.05'ten küçük olduğu için duygusal bağlılık ve normatif bağlılık için evli olanlar ile bekâr olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Toplam örgütsel bağlılık ve devamlı bağlılık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.05**] değerinden büyük olduğu için evliler ile bekarlar arasında devamlı bağlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Evli olan katılımcılar bekar olan katılımcılara göre daha fazla işlerine bağlıdırlar. Bu durumda “**H_{1.10}**: Çalışanların medeni duruma göre “duygusal bağlılık” değerleri” ile “**H_{1.12}**: Çalışanların medeni duruma göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir” hipotezleri çalışmamızda desteklenmektedir. Evli çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının (54,45) bekar çalışanların ortalamalarından (53,71) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

3.7.5.3.4. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Eğitim Düzeylerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 57. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Toplam	Gruplar Arası	504,148	4	126,037	1,595	0,175
	Gruplar İçi	25280,603	320	79,002		
	Toplam	25784,751	324			
Normatif	Gruplar Arası	746,183	4	186,546	5,038	0,001
	Gruplar İçi	11849,866	320	37,031		
	Toplam	12596,049	324			
Duygusal	Gruplar Arası	409,464	4	102,366	5,491	0
	Gruplar İçi	5965,767	320	18,643		
	Toplam	6375,231	324			
Devamlı	Gruplar Arası	184,554	4	46,138	3,308	0,011
	Gruplar İçi	4463,243	320	13,948		
	Toplam	4647,797	324			

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre normatif bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.001**], duygusal bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.000**] ve devamlı bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.011**] olarak hesaplanmış ve 0.05'ten küçük olduğu için örgütsel bağlılık alt boyutların tamamında eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda “**H_{1.14}**: Çalışanların eğitim düzeyine göre “duygusal bağlılık” değerleri” ile “**H_{1.15}**: Çalışanların eğitim düzeyine göre “devamlı bağlılık” değerleri” ve “**H_{1.16}**: Çalışanların eğitim düzeyine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir” hipotezleri çalışmamız kapsamında desteklenmektedir. Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 54.62 ortalama değeriyle örgütsel bağlılığı en yüksek eğitim seviyesinin lise olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

3.7.5.3.5. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 58. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Toplam	Gruplar Arası	1634,194	3	544,731	7,24	0
	Gruplar İçi	24150,557	321	75,235		
	Toplam	25784,751	324			
Normatif	Gruplar Arası	358,399	3	119,466	3,134	0,026
	Gruplar İçi	12237,65	321	38,124		
	Toplam	12596,049	324			
Duygusal	Gruplar Arası	58,338	3	19,446	0,988	0,399
	Gruplar İçi	6316,892	321	19,679		
	Toplam	6375,231	324			
Devamlı	Gruplar Arası	242,838	3	80,946	5,899	0,001
	Gruplar İçi	4404,959	321	13,723		
	Toplam	4647,797	324			

Katılımcıların çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.000**], devamlı bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.001**] ve normatif bağlılık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.026**] olarak gözlenmektedir. Anlamlılık değerleri 0.05’ten küçük olduğu için çalışılan süreye göre örgüte bağlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Duygusal bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.399**] olduğu için çalışılan yıllara göre duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda “**H_{1.19}**: Çalışanların çalışma sürelerine göre “devamlı bağlılık” değerleri” ile “**H_{1.20}**: Çalışanların çalışma sürelerine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir” hipotezleri çalışmamızda desteklenmektedir. Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 57.8871 ortalama değeriyle örgütsel bağlılığı en yüksek çalışanların 6 yıl ve daha fazla süreli çalışma süresine sahip olan çalışanlar olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

3.7.5.3.6. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Çalışma Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 59. Katılımcıların Çalışma Görevlerine Göre Örgütsel Bağlılığı Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Toplam	Gruplar Arası	1172,696	7	167,528	2,158	0,038
	Gruplar İçi	24612,055	317	77,641		
	Toplam	25784,751	324			
Normatif	Gruplar Arası	1219,592	7	174,227	4,855	0
	Gruplar İçi	11376,457	317	35,888		
	Toplam	12596,049	324			
Duygusal	Gruplar Arası	329,242	7	47,035	2,466	0,018
	Gruplar İçi	6045,989	317	19,073		
	Toplam	6375,231	324			
Devamlı	Gruplar Arası	279,725	7	39,961	2,9	0,006
	Gruplar İçi	4368,072	317	13,779		
	Toplam	4647,797	324			

Çalışanlar görevlerine göre ANOVA sonuçlarına bakılmıştır. Bununla beraber çalışanların örgütsel bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.038**], duygusal bağlılık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.018**], devamlı bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.006**] ve normatif bağlılığın anlamlılık değeri [**p=0.000**] olduğu için gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda “**H_{1.21}**: Çalışanların çalışma görevlerine göre “örgütsel bağlılık” değerleri” ile “**H_{1.22}**: Çalışanların çalışma görevlerine göre “duygusal bağlılık” değerleri” ile “**H_{1.23}**: Çalışanların çalışma görevlerine göre “devamlı bağlılık” değerleri” ve **H_{1.24}**: Çalışanların çalışma görevlerine göre “normatif bağlılık” değerleri değişmektedir” hipotezleri çalışmamızda desteklenmektedir. Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 55.6484 ortalama değeriyle örgütsel bağlılığı en yüksek çalışanların idari pozisyonlarda (İK, Muh., Fin., Paz., İlet., Sat., Loj., Kal., Des., Bil. Sis., Tek. Hizm.) çalışanların oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

3.7.5.4. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

3.7.5.4.1. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Tablo 60. Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Etiği Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t	p
Örtülü Kurumsallaşma Boyutu	Kadın	231	26,1	5,5	-0,356	0,722
	Erkek	94	26,34	5,24		
Açık Kurumsallaşma Boyutu	Kadın	231	16,3	4	-0,156	0,876
	Erkek	94	16,38	4,63		
Etiğin Uygulanmasının Etkinliği	Kadın	231	6,53	1,68	-0,461	0,645
	Erkek	94	6,63	1,71		
Etik-Kâr İlişkisi	Kadın	231	8,91	2,49	-1,155	0,249
	Erkek	94	9,26	2,22		
Etik Bilinç	Kadın	231	6,76	1,53	-1,168	0,244
	Erkek	94	6,98	1,47		
Etik-Yasa İlişkisi	Kadın	231	6,62	1,61	-1,352	0,177
	Erkek	94	6,88	1,56		
Kişisel Kötü Uygulamalar	Kadın	231	23,28	8,64	3,904	0,000
	Erkek	94	19,34	7,22		
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Kadın	231	8,3	3,95	1,098	0,273
	Erkek	94	7,78	3,85		
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Kadın	231	7,14	3,02	0,708	0,48
	Erkek	94	6,87	3,21		
Açıklık	Kadın	231	5,45	2,08	-1,741	0,083
	Erkek	94	5,89	2,1		
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Kadın	231	30,64	14,27	2,288	0,023
	Erkek	94	26,61	14,76		
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Kadın	231	7,68	3,46	2,921	0,004
	Erkek	94	6,47	3,23		
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Kadın	231	10,44	4,26	0,382	0,703
	Erkek	94	10,24	3,75		

Etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.722**], açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.876**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.645**] olarak gözlenmiştir. Tüm boyutlarda

anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etığe genel bakış açısıyla bakıldığında alt boyutlardan etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.249**], etik bilincinin anlamlılık değeri [**p=0.244**] ve etik-yasa ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.177**] olarak belirlenmiştir. Cinsiyete göre etığe genel bakış açıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt gruplardan kişisel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.000**], yaygınlaşmış kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.273**], örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.480**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.083**] olarak belirlenmiştir. Buna göre kişisel kötü uygulamaların anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda “**H_{1.27}**: Çalışanların cinsiyete göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında “kişisel kötü uygulamalar” alt boyutu ile desteklenmektedir. Kişisel kötü uygulamalar, yaygınlaşmış kötü uygulamalar ile örgütsel kötü uygulamalar açısından kadın çalışanların ortalama puanlarının erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu; açıklık ilkesi açısından da erkek çalışanların ortalama değerlerinin kadın çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmektedir.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.023**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.004**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.730**] olarak belirlenmiştir. Buna göre genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların, kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaları anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamalar, kişisel çıkar ve adam kayırma ile açıklık, kayırma ve saygı ilkelerinde kadın çalışanların ortalama değerlerinin erkek çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmektedir.

3.7.5.4.2. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Değerlendirmesi

Tablo 61. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Örtülü Kurumsallaşma	Gruplar Arası	543,191	3	181,064	6,474	0
	Gruplar İçi	8977,159	321	27,966		
	Toplam	9520,351	324			
Açık Kurumsallaşma	Gruplar Arası	143,511	3	47,837	2,772	0,042
	Gruplar İçi	5539,917	321	17,258		
	Toplam	5683,428	324			
Etiğin Uygulanması	Gruplar Arası	9,989	3	3,33	1,172	0,321
	Gruplar İçi	912,091	321	2,841		
	Toplam	922,08	324			
Etik-Kâr İlişkisi	Gruplar Arası	96,195	3	32,065	5,713	0,001
	Gruplar İçi	1801,756	321	5,613		
	Toplam	1897,951	324			
Etik Bilinç	Gruplar Arası	14,488	3	4,829	2,116	0,098
	Gruplar İçi	732,515	321	2,282		
	Toplam	747,003	324			
Etik-Yasa İlişkisi	Gruplar Arası	11,682	3	3,894	1,533	0,206
	Gruplar İçi	815,161	321	2,539		
	Toplam	826,843	324			
Kişisel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	836,45	3	278,817	4,032	0,008
	Gruplar İçi	22197,039	321	69,15		
	Toplam	23033,489	324			
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	58,524	3	19,508	1,272	0,284
	Gruplar İçi	4921,089	321	15,33		
	Toplam	4979,612	324			
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	43,946	3	14,649	1,561	0,199
	Gruplar İçi	3012,823	321	9,386		
	Toplam	3056,769	324			
Açıklık	Gruplar Arası	41,792	3	13,931	3,261	0,022
	Gruplar İçi	1371,457	321	4,272		
	Toplam	1413,249	324			
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	1091,121	3	363,707	1,74	0,159
	Gruplar İçi	67103,907	321	209,046		
	Toplam	68195,028	324			
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Gruplar Arası	99,493	3	33,164	2,868	0,037
	Gruplar İçi	3712,28	321	11,565		
	Toplam	3811,772	324			

Açıklık, Kayırma ve Saygı	Gruplar Arası	53,152	3	17,717	1,046	0,372
	Gruplar İçi	5437,537	321	16,939		
	Toplam	5490,689	324			

Yaş grupları arasında etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.000**], açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.042**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.321**] olarak belirlenmiştir. Örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda “**H_{1.28}**: Çalışanların yaş gruplarına göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında “örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma” alt boyutları ile desteklenmektedir.

Etiğe genel bakış açısıyla bakıldığında etiğin alt boyutlarından etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.001**], etik bilincinin anlamlılık değeri [**p=0.098**] ve etik-yasa ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.206**] olarak gözlenmiştir. Etik-kar ilişkisi yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Fakat etik bilinci ve etik-yasa ilişki açısından yaş grupları arasında farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda “**H_{1.29}**: Çalışanların yaş gruplarına göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında “etik kar ilişkisi” alt boyutu ile desteklenmektedir.

İş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt gruplardan kişisel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.008**], yaygınlaşmış kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.284**], örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.199**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri ise [**p=0.022**] olarak gözlenmiştir. Buna göre kişisel kötü uygulamalar ve açıklık alt boyutları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu durumda “**H_{1.30}**: Çalışanların yaş gruplarına göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında “kişisel kötü uygulamalar ve açıklık” alt boyu ile desteklenmektedir.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.159**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.037**], açıklık,

kayıma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.372**] olarak belirlenmiştir. Buna göre kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamasının anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 52.0000 ortalama değeriyle iş etiği boyutlarından etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin en çok 51 ve üzeri yaş aralığına sahip oldukları; etiğe genel bakış açısını benimseyenlerin 23.3402 ortalama değeriyle 31-40 yaş aralığına sahip olanlar; iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi'ni benimseyenlerin 44.2690 ortalama değeriyle 20-30 yaş aralığına sahip olanlar; etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarını benimseyenlerin 51.8750 ortalama değeriyle 41-50 yaş aralığına sahip olanlar; yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri 39.8571 ortalama değeriyle 51 ve üzeri yaş aralığına sahip olan çalışanlar oldukları anlaşılmaktadır.

3.7.5.4.3. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi

Tablo 62. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Medeni Durum	N	Ort	Ss	t	p
Örtülü Kurumsallaşma Boyutu	Evli	141	26,57	5,1	1,171	0,242
	Bekâr	184	25,86	5,65		
Açık Kurumsallaşma Boyutu	Evli	141	16,16	4,42	-0,64	0,522
	Bekâr	184	16,46	4,01		
Etiğin Uygulanmasının Etkinliği	Evli	141	6,55	1,67	-0,064	0,949
	Bekâr	184	6,57	1,7		
Etik-Kâr İlişkisi	Evli	141	9,08	2,37	0,428	0,669
	Bekâr	184	8,96	2,47		
Etik Bilinç	Evli	141	6,94	1,43	1,16	0,247
	Bekâr	184	6,74	1,58		
Etik-Yasa İlişkisi	Evli	141	6,87	1,59	1,683	0,093
	Bekâr	184	6,57	1,59		
Kişisel Kötü Uygulamalar	Evli	141	21,15	7,73	-1,865	0,063
	Bekâr	184	22,9	8,87		
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Evli	141	7,73	3,62	-1,697	0,091
	Bekâr	184	8,47	4,12		
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Evli	141	6,96	2,97	-0,534	0,594
	Bekâr	184	7,14	3,15		
Açıklık	Evli	141	5,82	1,95	1,852	0,065
	Bekâr	184	5,39	2,18		
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Evli	141	28,09	14,9	-1,514	0,131
	Bekâr	184	30,54	14,15		
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Evli	141	6,91	3,3	-1,947	0,052
	Bekâr	184	7,65	3,5		
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Evli	141	10,38	4,13	-0,022	0,983
	Bekâr	184	10,39	4,11		

Çalışanların medeni durumlarına göre etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.242**], açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.522**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.949**] olarak gözlenmiştir. Bu anlamlılık değerleri 0.05'ten büyük olduğu için evliler ile bekarlar

arasında etiğin kurumsallaşma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Evli ve bekar çalışanların etiğe genel bakış açıları bakımından etik-kar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.669**], etik bilincinin anlamlılık değeri [**p=0.247**] ve etik-yasa ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.093**] olarak belirlenmiştir. Anlamlılık değerlerinin 0.05'ten büyük olması sebebiyle evli ve bekar çalışanlar arasında genel etik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

İş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt boyutlardan kişisel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.063**], yaygınlaşmış kötü uygulama alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.091**], örgütsel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.594**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.065**] olarak gözlenmiştir. Çalışanların medeni durumlarının evli ya da bekâr olması hiçbir boyutta önemli çıkmamıştır. Çünkü anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için evliler ile bekarlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda “**H_{0.31}**: Çalışanların medeni durumuna göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri ile “**H_{0.32}**: Çalışanların medeni durumuna göre “etiğe genel bakış” değerleri ve “**H_{0.33}**: Çalışanların medeni durumuna göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi değerleri değişmektedir” hipotezleri çalışmamız kapsamında desteklenmemektedir.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.131**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.052**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.983**] olarak belirlenmiştir. Buna göre tüm alt boyutlarda anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

3.7.5.4.4. İş Etiği ve Alt Boyutların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 63. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Örtülü Kurumsallaşma	Gruplar Arası	233,399	4	58,35	2,011	0,093
	Gruplar İçi	9286,952	320	29,022		
	Toplam	9520,351	324			
Açık Kurumsallaşma	Gruplar Arası	122,858	4	30,714	1,768	0,135
	Gruplar İçi	5560,57	320	17,377		
	Toplam	5683,428	324			
Etiğin Uygulanması	Gruplar Arası	4,104	4	1,026	0,358	0,839
	Gruplar İçi	917,976	320	2,869		
	Toplam	922,08	324			
Etik-Kâr İlişkisi	Gruplar Arası	102,779	4	25,695	4,58	0,001
	Gruplar İçi	1795,172	320	5,61		
	Toplam	1897,951	324			
Etik Bilinç	Gruplar Arası	13,592	4	3,398	1,483	0,207
	Gruplar İçi	733,412	320	2,292		
	Toplam	747,003	324			
Etik-Yasa İlişkisi	Gruplar Arası	6,888	4	1,722	0,672	0,612
	Gruplar İçi	819,955	320	2,562		
	Toplam	826,843	324			
Kişisel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	366,767	4	91,692	1,294	0,272
	Gruplar İçi	22666,723	320	70,834		
	Toplam	23033,489	324			
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	72,461	4	18,115	1,181	0,319
	Gruplar İçi	4907,151	320	15,335		
	Toplam	4979,612	324			
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	18,662	4	4,666	0,491	0,742
	Gruplar İçi	3038,107	320	9,494		
	Toplam	3056,769	324			
Açıklık	Gruplar Arası	35,276	4	8,819	2,048	0,087
	Gruplar İçi	1377,973	320	4,306		
	Toplam	1413,249	324			
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	1128,248	4	282,062	1,346	0,253
	Gruplar İçi	67066,78	320	209,584		
	Toplam	68195,028	324			
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Gruplar Arası	50,681	4	12,67	1,078	0,367
	Gruplar İçi	3761,091	320	11,753		
	Toplam	3811,772	324			

Açıklık, Kayırma ve Saygı	Gruplar Arası	70,775	4	17,694	1,045	0,384
	Gruplar İçi	5419,915	320	16,937		
	Toplam	5490,689	324			

Çalışanların eğitim durumlarına göre etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.093**], açık kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.135**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.839**] olarak gözlenmiştir. Buna göre çalışanların tüm düzeylerde anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda “**H_{1.34}**: Çalışanların eğitim düzeyine göre “ etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında desteklenmemektedir.

Etiğe genel bakış açısından etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.001**], etik bilincinin anlamlılık değeri [**p=0.207**] ve etik-yasa ilişkisinin anlamlılık değeri ise [**p=0.612**] olarak gözlemlenmektedir. Buna göre eğitim düzeyleri arasında etik-kar ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda “**H_{1.35}**: Çalışanların eğitim düzeyine göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında “etik kar ilişkisi” alt boyutu ile desteklenmektedir.

İş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt boyutlardan kişisel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.272**], yaygınlaşmış kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.319**], örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.742**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri ise [**p=0.087**] olarak gözlenmiştir. Eğitim düzeylerine göre tüm alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.253**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.367**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.384**] olarak belirlenmiştir. Buna göre tüm alt boyutların anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 51.2593 ortalama değeriyle etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin en çok lisansüstü eğitim durumunda olanlar oldukları; etiğe genel bakış açısı'na göre 23.3765 ortalama değeriyle lisans düzeyi eğitim durumunda olanlar; iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi'nin 48.3750 ortalama değeriyle; etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları 62.5000 ortalama değeriyle ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri 40.0000 ortalama değeriyle ilköğretim eğitim durumunda olan çalışanlar oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

3.7.5.4.5. İş Etiği ve Alt Boyutların Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 64. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Örtülü Kurumsallaşma	Gruplar Arası	150,778	3	50,259	1,722	0,162
	Gruplar İçi	9369,573	321	29,189		
	Toplam	9520,351	324			
Açık Kurumsallaşma	Gruplar Arası	77,889	3	25,963	1,487	0,218
	Gruplar İçi	5605,539	321	17,463		
	Toplam	5683,428	324			
Etiğin Uygulanması	Gruplar Arası	21,935	3	7,312	2,607	0,052
	Gruplar İçi	900,145	321	2,804		
	Toplam	922,08	324			
Etik-Kâr İlişkisi	Gruplar Arası	35,225	3	11,742	2,023	0,11
	Gruplar İçi	1862,726	321	5,803		
	Toplam	1897,951	324			
Etik Bilinç	Gruplar Arası	16,138	3	5,379	2,363	0,071
	Gruplar İçi	730,865	321	2,277		
	Toplam	747,003	324			
Etik-Yasa İlişkisi	Gruplar Arası	20,272	3	6,757	2,689	0,046
	Gruplar İçi	806,571	321	2,513		
	Toplam	826,843	324			
Kişisel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	495,396	3	165,132	2,352	0,072
	Gruplar İçi	22538,093	321	70,212		
	Toplam	23033,489	324			
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	202,147	3	67,382	4,527	0,004
	Gruplar İçi	4777,465	321	14,883		
	Toplam	4979,612	324			

Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	78,118	3	26,039	2,806	0,04
	Gruplar İçi	2978,652	321	9,279		
	Toplam	3056,769	324			
Açıklık	Gruplar Arası	20,303	3	6,768	1,56	0,199
	Gruplar İçi	1392,946	321	4,339		
	Toplam	1413,249	324			
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	791,458	3	263,819	1,256	0,289
	Gruplar İçi	67403,569	321	209,98		
	Toplam	68195,028	324			
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Gruplar Arası	71,344	3	23,781	2,041	0,108
	Gruplar İçi	3740,428	321	11,652		
	Toplam	3811,772	324			
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Gruplar Arası	67,158	3	22,386	1,325	0,266
	Gruplar İçi	5423,531	321	16,896		
	Toplam	5490,689	324			

Çalışanların çalışma sürelerine göre etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.162**], açık kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.218**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.052**] olarak gözlenmiştir. Buna göre tüm alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etığe genel bakış açısından alt boyutlardan etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.110**], etik bilinci alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.071**] ve etik-yasa ilişkisi alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.046**] olarak gözlenmiştir. Buna göre çalışma sürelerine göre etik-yasa ilişkisi arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır.

Etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt boyutlardan kişisel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.072**], yaygınlaşmış kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.004**], örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.040**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.199**] olarak hesaplanmıştır. Buna göre anlamlılık değerleri 0.05'ten küçük olduğu için yaygınlaşmış kötü uygulamaların ve örgütsel kötü uygulamaların görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda “**H_{1.39}**: Çalışanların çalışma sürelerine göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında “yaygınlaşmış kötü ve örgütsel kötü” alt boyutları kapsamında desteklenmektedir.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.289**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.108**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.266**] olarak belirlenmiştir. Buna göre tüm alt boyutların anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 50.3626 ortalama değeriyle etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip oldukları; etiğe genel bakış açısı'na göre benimseyenlerin 23.3065 ortalama değeriyle 6 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar; iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi'nin 46.9121 ortalama değeriyle 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip olanlar; etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları 50.6593 ortalama değeriyle 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip olanlar; yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri 37.1319 ortalama değeriyle 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip olan çalışanlardır.

3.7.5.4.6. İş Etiği ve Alt Boyutların Çalışma Görevlerine Göre Değerlendirmesi

Tablo 65. Katılımcıların Çalışma Görevlerine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Örtülü Kurumsallaşma	Gruplar Arası	780,36	7	111,48	4,043	0
	Gruplar İçi	8739,991	317	27,571		
	Toplam	9520,351	324			
Açık Kurumsallaşma	Gruplar Arası	146,399	7	20,914	1,197	0,304
	Gruplar İçi	5537,029	317	17,467		
	Toplam	5683,428	324			
Etiğin Uygulanması	Gruplar Arası	51,858	7	7,408	2,699	0,01
	Gruplar İçi	870,222	317	2,745		
	Toplam	922,08	324			
Etik-Kâr İlişkisi	Gruplar Arası	144,708	7	20,673	3,738	0,001
	Gruplar İçi	1753,243	317	5,531		
	Toplam	1897,951	324			
Etik Bilinç	Gruplar Arası	69,347	7	9,907	4,634	0
	Gruplar İçi	677,656	317	2,138		
	Toplam	747,003	324			
Etik-Yasa İlişkisi	Gruplar Arası	49,041	7	7,006	2,855	0,007

	Gruplar İçi	777,802	317	2,454		
	Toplam	826,843	324			
Kişisel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	1279,401	7	182,772	2,663	0,011
	Gruplar İçi	21754,088	317	68,625		
	Toplam	23033,489	324			
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	386,062	7	55,152	3,806	0,001
	Gruplar İçi	4593,55	317	14,491		
	Toplam	4979,612	324			
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	129,624	7	18,518	2,005	0,054
	Gruplar İçi	2927,145	317	9,234		
	Toplam	3056,769	324			
Açıklık	Gruplar Arası	50,976	7	7,282	1,695	0,11
	Gruplar İçi	1362,273	317	4,297		
	Toplam	1413,249	324			
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	1511,654	7	215,951	1,027	0,412
	Gruplar İçi	66683,374	317	210,358		
	Toplam	68195,028	324			
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Gruplar Arası	172,17	7	24,596	2,142	0,039
	Gruplar İçi	3639,602	317	11,481		
	Toplam	3811,772	324			
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Gruplar Arası	114,701	7	16,386	0,966	0,456
	Gruplar İçi	5375,988	317	16,959		
	Toplam	5490,689	324			

Çalışanların görevlerine göre etiğin kurumsallaşma boyutunun alt boyutlarından örtülü kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.000**], açık kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.304**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.010**] olarak gözlenmiştir. Buna göre anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olan örtülü kurumsallaşma alt boyutu ve etiğin uygulamasının etkinliğinin görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu durumda “**H_{1.40}**: Çalışanların çalışma görevlerine göre “etiğin kurumsallaşma düzeyi” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında “örtülü kurumsallaşma ve etiğin uygulanması” alt boyutları ile desteklenmektedir.

Etige genel bakış açısından etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.001**], etik bilinç alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.000**] ve etik-yasa ilişkisi alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.007**] olarak gözlenmiştir. Buna göre görevler arasında tüm alt boyutlarda

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda “**H_{1.41}**: Çalışanların çalışma görevlerine göre “etiğe genel bakış” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında desteklenmektedir.

İş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt boyutlardan kişisel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.011**], yaygınlaşmış kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.001**], örgütsel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.054**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.110**] olarak gözlenmiştir. Buna göre anlamlılık değeri 0.05’ten küçük olan kişisel ve yaygınlaşmış kötü uygulamalar alt boyutlarında görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda “**H_{1.42}**: Çalışanların çalışma görevlerine göre “iş uygulamalarının etik çerçevesinde değerlendirilmesi” değerleri değişmektedir” hipotezi çalışmamız kapsamında “kişisel kötü uygulamalar ve yaygınlaşmış kötü uygulamalar” alt boyutları kapsamında desteklenmektedir.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.412**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.039**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.456**] olarak belirlenmiştir. Buna göre kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaları anlamlılık değeri 0.05’ten küçük olduğu için göreve göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 52.0000 ortalama değeriyle etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin hekim (Prof. Doç. Yrd. Doç.) olarak çalışanların sahip oldukları; etiğe genel bakış açısı’na göre 23.3043 ortalama değeriyle yine hekim (Uzman, pratisyen) olarak çalışanların sahip oldukları; iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi’nin 48.8333 ortalama değeriyle hemşire olarak çalışanların sahip oldukları; etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları 55.8571 ortalama değeriyle görevi belirtilmeyen diğer olarak adlandırılan çalışma görevine sahip olanlar; yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri 41.3889 ortalama değeriyle hekim (Prof. Doç. Yrd. Doç.) nolu çalışma görevine sahip olan çalışanlar oldukları anlaşılmaktadır.

3.7.5.5. Örgütsel Bağlılık ile İş Etiği Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmada örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkilerin önem derecesini belirlemek amacıyla kullanılan Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü de göz önüne alınarak, analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 değerleri arasında olması durumunda yüksek; 0,30 ile 0,70 arasında olması durumunda orta; 0 ile 0,30 arasında olması durumunda ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2002). Sonuçlar örgütsel bağlılık ölçeği ile iş etiği ölçeğinin her bir düzeyi üzerinden incelenmiş, alt boyutlar arasındaki korelasyon değerleri de hesaplanmıştır.

Tablo 66. Örgütsel Bağlılık ve İş Etiğinin 5 Farklı Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

	A	B1	B2	B3	B4	B5
(A) Örgütsel Bağlılık						
(B1) Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi	0,396**					
(B2) Etiğe Genel Bakış Açısı	0,258**	0,386**				
(B3) Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi	0,012	0,005	0,015			
(B4) Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları	0,017	-0,04	0,025	0,486**		
(B5) Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler	0,112*	0,172**	0,188**	0,746**	0,866**	
Ortalama	54,03	49,06	22,53	42,93	47,18	197
Standart Sapma	8,92	6,2	3,85	14,76	20,69	37,65

*p<0,05 düzeyinde anlamlı ilişki; **p<0,01 düzeyinde anlamlı ilişki

Örgütsel bağlılık ve iş etiği ölçeğinin geneline ilişkin korelasyon ve regresyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 67. Örgütsel Bağlılık ve İş Etiği Ölçeğinin Geneline İlişkin Korelasyon Değeri

	İş Etiği	
	r	p
Örgütsel Bağlılık	0,112*	

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,112$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 68. Örgütsel Bağlılık ve İş Etiği Ölçeğinin Geneline İlişkin Regresyon Değerleri

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	322,7	1	322,7		
<i>Artık</i>	25462,051	323	78,83	4,094	0,044
<i>Toplam</i>	25784,751	324			

Tablodaki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde iş etiğinin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($p<0,05$).

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiğinin beş farklı düzeyinden biri olan etiğin kurumsallaşma düzeyi arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,396$); örgütsel bağlılık ile etiğe genel bakış açısı arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,258$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İş etiği ölçeğinin alt boyutlarının birbiri ile ilişkisine bakıldığında Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre Etiğe Genel Bakış Açısı ile Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,386$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Etik Çerçevede Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları ile Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçevede Değerlendirilmesi arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,486$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler ile Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi ($r=0,172$) ve Etiğe Genel Bakış Açısı ($r=0,188$) arasında düşük

düzeyle ve pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler ile Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve de Değerlendirilmesi ($r=0,746$) ve Etik Çerçeve de Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları ($r=0,866$) arasında yüksek düzeyli ve pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 69. Örgütsel Bağlılık ile Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	4051,053	1	4051,053		
<i>Artık</i>	21733,698	323	67,287	60,206	0
<i>Toplam</i>	25784,751	324			

Tablo 70. Örgütsel Bağlılık ile Etiğe Genel Bakış Açısı Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	1720,251	1	1720,251		
<i>Artık</i>	24064,5	323	74,503	23,09	0
<i>Toplam</i>	25784,751	324			

Tablo 71. Örgütsel Bağlılık ile Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve de Değerlendirilmesi Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	4,018	1	4,018		
<i>Artık</i>	25780,733	323	79,817	0,05	0,823
<i>Toplam</i>	25784,751	324			

Tablo 72. Örgütsel Bağlılık ile Etik Çerçeve de Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	7,762	1	7,762		
<i>Artık</i>	25776,989	323	79,805	0,097	0,755
<i>Toplam</i>	25784,751	324			

Tablo 73. Örgütsel Bağlılık ile Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	10,427	1	10,427		
<i>Artık</i>	25774,324	323	79,427	4,094	0,718
<i>Toplam</i>	25784,751	324			

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde etiğin kurumsallaşma düzeyinin ve etiğe genel bakış açısının, örgütsel bağlılığı anlamlı biçimde yordadığı ($p<0,000$); kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir yordama olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,005$).

3.7.5.5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz Sonuçları

Tablo 73. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	A1	B1	B2	B3	B4	B5
(A1) Duygusal Bağlılık						
(B1) Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi	0,338**					
(B2) Etiğe Genel Bakış Açısı	0,216**	0,386**				
(B3) Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçevede Değerlendirilmesi		-0,004	0,005	0,015		
(B4) Etik Çerçevede Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları	0,01		-0,04	0,025	0,486**	
(B5) Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler	-0,049	0,-041		0,007	0,297**	0,456**
Ortalama	18,55		49,06	22,53	42,93	47,18
Standart Sapma	3,32		6,2	3,85	14,76	20,69

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlı ilişki; ** $p<0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutu ile etiğin kurumsallaşma düzeyi alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,338$), anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile etiğe genel bakış açısı alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,216$), anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi alt boyutu, etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları alt boyutu ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri alt boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo 74. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	407,957	1	407,957		
<i>Artık</i>	3158,351	323	9,778	41,721	0
<i>Toplam</i>	3566,308	324			
<i>Regresyon**</i>	165,87	1	165,87		
<i>Artık</i>	3400,438	323	10,528	15,756	0
<i>Toplam</i>	3566,308	324			
<i>Regresyon***</i>	0,067	1	0,067		
<i>Artık</i>	3566,241	323	11,041	0,006	0,938
<i>Toplam</i>	3566,308	324			
<i>Regresyon****</i>	0,352	1	0,352		
<i>Artık</i>	3565,956	323	11,04	0,032	0,858
<i>Toplam</i>	3566,308	324			
<i>Regresyon*****</i>	8,424	1	8,424		
<i>Artık</i>	3557,884	323	11,015	0,765	0,382
<i>Toplam</i>	3566,308	324			

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

*Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi,

** Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi,

***Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçevede Değerlendirilmesi,

****Etik Çerçevede Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi,

*****Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi

Tablodaki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde etiğin kurumsallaşma düzeyi, etiğe genel bakış açısı düzeyi değişkenlerinin duygusal bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($p<0,01$).

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları düzeyi, kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri düzeyi değişkenleri ise duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

3.7.5.5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlı Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz Sonuçları

Tablo 75. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlı Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Regresyon Analizi Sonuçları

	A1	B1	B2	B3	B4	B5
(A1) Devamlı Bağlılık						
(B1) Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi	0,176**					
(B2) Etiğe Genel Bakış Açısı	0,185**	0,386**				
(B3) Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçevede Değerlendirilmesi	0,148**	0,005	0,015			
(B4) Etik Çerçevede Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları	0,097	-0,04	0,025	0,486**		
(B5) Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler	0,083	-0,041	0,007	0,297**	0,456**	
Ortalama	16,35	49,06	22,53	42,93	47,18	197
Standart Sapma	4,89	6,2	3,85	14,76	20,69	37,65

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlı ilişki; ** $p<0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde devamlı bağıllık alt boyutu ile etiğin kurumsallaşma düzeyi alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,176$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağıllık alt boyutu ile etiğe genel bakış açısı alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,185$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur Devamlı bağıllık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi alt boyutu arasında ise düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,148$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağıllık alt boyutu ile etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo 76. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlı Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	241,509	1	241,509		
<i>Artık</i>	7534,202	323	23,326	10,354	0,001
<i>Toplam</i>	7775,711	324			
<i>Regresyon**</i>	265,54	1	265,54		
<i>Artık</i>	7510,171	323	23,251	11,42	0,001
<i>Toplam</i>	7775,711	324			
<i>Regresyon***</i>	171,411	1	171,411		
<i>Artık</i>	7604,3	323	23,543	7,281	0,007
<i>Toplam</i>	7775,711	324			
<i>Regresyon****</i>	73,269	1	73,268		
<i>Artık</i>	7702,441	323	23,847	3,073	0,081
<i>Toplam</i>	7775,711	324			
<i>Regresyon*****</i>	53,606	1	53,606		
<i>Artık</i>	7722,105	323	23,907	2,242	0,135
<i>Toplam</i>	7775,711	324			

Bağımlı Değişken: Devamlı Bağlılık

*Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi,

** Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi,

***Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve de Değerlendirilmesi,

****Etik Çerçeve de Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi,

*****Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi

Tablodaki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde etiğin kurumsallaşma düzeyi, etiğe genel bakış açısı düzeyi, kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçeve de değerlendirilmesi değişkenlerinin devamlı bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($p < 0,05$).

Etik çerçeve de kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları düzeyi, yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri düzeyi değişkenleri ise devamlı bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

3.7.5.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 77. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Regresyon Analiz Sonuçları

	A1	B1	B2	B3	B4	B5
(A1) Normatif Bağlılık						
(B1) Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi	0,363**					
(B2) Etiğe Genel Bakış Açısı	0,160**	0,386**				
(B3) Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi		-0,141	0,005	0,015		
(B4) Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları	-0,083		-0,04	0,025	0,486**	
(B5) Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler	-0,015	-0,041	0,007	0,297**	0,456**	
Ortalama	19,13	49,06	22,53	42,93	47,18	197
Standart Sapma	4,28	6,2	3,85	14,76	20,69	37,65

*p<0,05 düzeyinde anlamlı ilişki; **p<0,01 düzeyinde anlamlı ilişki

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde normatif bağlılık ile iş etiğinin beş farklı düzeyinden biri olan etiğin kurumsallaşma düzeyi arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,363$); normatif bağlılık ile etiğe genel bakış açısı arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,160$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Normatif bağlılık ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 78. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Kaynak</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Regresyon*</i>	778,924	1	778,924		
<i>Artık</i>	5144,894	323	15,928	48,902	0
<i>Toplam</i>	5923,828	324			
<i>Regresyon**</i>	151,327	1	151,327		
<i>Artık</i>	5772,501	323	17,872	8,467	0,004
<i>Toplam</i>	4647,797	324			
<i>Regresyon***</i>	117,264	1	117,264		
<i>Artık</i>	5806,564	323	17,977	6,523	0,011
<i>Toplam</i>	5923,828	324			
<i>Regresyon****</i>	3,40,535	1	40,535		
<i>Artık</i>	5883,293	323	18,215	2,225	0,137
<i>Toplam</i>	5923,828	324			
<i>Regresyon*****</i>	1,416	1	1,416		
<i>Artık</i>	5922,411	323	18,336	0,077	0,781
<i>Toplam</i>	5923,828	324			

Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

*Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi,

** Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi,

***Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi,

****Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları Düzeyi,

*****Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkileri Düzeyi

Tablodaki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde etiğin kurumsallaşma düzeyi, etiğe genel bakış açısı düzeyi ve etik çerçeve kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları düzeyi normatif bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($p<0,05$).

Kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçeve değerlendirilmesi ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri düzeyi değişkenleri ise normatif bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

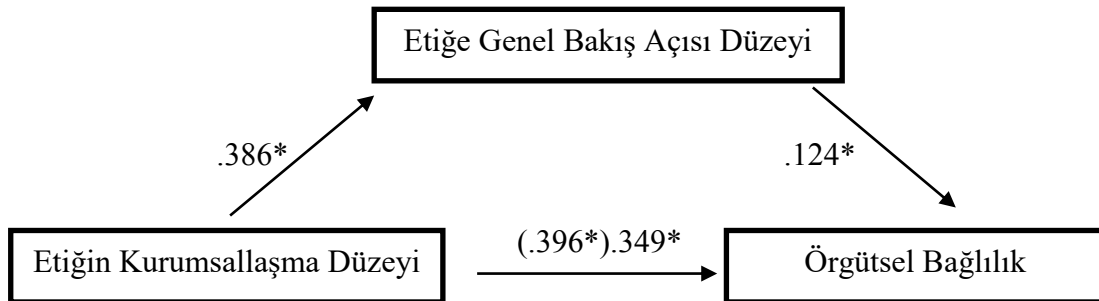
3.7.5.6. Mediatör ve Moderatör Analizler

3.7.5.6.1. Mediatör Analizler

Model 1: Etiğe Genel Bakış Açıısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

Örgütsel bağlılık ve iş etiği arasındaki ilişkideki aracı rolünün incelenmesi amacıyla bir dizi regresyon analizi yapılmıştır. İş etiği ölçeği alt ölçeklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki aracı rolünü belirlemek amacıyla örgütsel bağlılığı anlamlı yordayan etiğe genel bakış açıısı düzeyi, etiğin kurumsallaşma düzeyi alt boyutları ile model kurulmuştur, diğer alt boyutlar ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığından modellere dahil edilmemişlerdir.

İlk olarak İş Etiği Ölçeğinin alt boyutu olan Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi, örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır (Beta= .396, $p<.001$). Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi, örgütsel bağlılıktaki varyansın %16'sını açıklamaktadır. İkincisi, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi, Etiğe Genel Bakış Açıısı Düzeyini anlamlı düzeyde yordamaktadır (Beta= .386, $p<.001$). Etiğe Genel Bakış Açıısı Düzeyi, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyindeki varyansın %15'sini açıklamaktadır. Üçüncüsü, Etiğe Genel Bakış Açıısı Düzeyi (Beta= .124, $p<.001$), Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi (Beta=.346, $p<.001$) birlikte eşitliğe alındığında örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordamıştır. Etiğe Genel Bakış Açıısı Düzeyi, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi birlikte eşitliğe alındığında örgütsel bağlılıktaki varyansın %17'sini açıklamaktadır.



Şekil 5. Etiğe Genel Bakış Açıısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolünün İncelenmesi

Şekil 5'te Etiğe genel bakış açısı düzeyinin, etiğin kurumsallaşma düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizlerinin sonuçları yer almaktadır. Şekil 5'te de görülebileceği gibi Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki beta değeri $-.396$ 'dır. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi eşitliğe girdikten sonra ise beta değeri $-.396$ 'dan $-.349$ 'a düşmüştür. Sobel test sonucuna göre bu düşüş Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide anlamlı bir aracılık rolü olduğunu göstermektedir ($z=3.69$, $p<.001$). Baron ve Kenny (1986)'e göre, eğer aracı değişken kontrol edildiğinde yordayıcı değişken çıktı değişkeni anlamlı düzeyde yordamaz ise, bu durum tam aracılık (full mediation) durumuna işaret etmektedir. Bu nedenle bu araştırmada elde edilen sonuç Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi (partially mediation) olduğunu göstermektedir.

Tablo 79. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolünün İncelenmesi

	Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Kontrol Edilmeden Önce	Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi Kontrol Edildikten Sonra	Sobel's Z
Örgütsel Bağlılık ve Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişki	.396	.349	3,69

İş etiği ölçeği alt ölçeklerinden Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin örgütsel bağlılık ve Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki ilişkideki aracılık rolleri analiz edilmiştir. İş etiği ölçeğinin diğer alt ölçeklerinin aracı rolleri, örgütsel bağlılık ile aralarında anlamlı ilişki olmadığından test edilmemiştir.

3.7.5.6.2. Moderatör Analizler

Model 2. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolü

Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici etkisini belirlemek amacıyla Baron ve Kenny (1986)'in önerdiği analizler yapılmıştır. Öncelikle etkileşim etkisini belirlemek için iki yordayıcı değişken (Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi) z

skorları hesaplanarak standart hale getirilmiştir. Bu teknik ile ana etki ve etkileşim etkisi arasında ortaya çıkabilecek çoklu eş doğrusallık sorununun önüne geçmek amaçlanmıştır (Frazier, Tix ve Barron, 2004; Akt., Yerlikaya, 2009).

Hiyerarşik regresyon modelinde sırasıyla birinci aşamada Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi, ikinci aşamada Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin ve üçüncü aşamada bu iki değişkenin etkileşimi eşitliğe alınmıştır. Etkileşim etkisinde R^2 'deki değişimin anlamlı düzeyde olması düzenleyici etkinin varlığını göstermektedir. Tablo 80'de hiyerarşik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 80'de görüldüğü gibi Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi ve Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki etkileşimini içeren üçüncü aşamada R^2 'deki değişimin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolünün olduğunu göstermektedir. İş etiği ölçeğinin diğer alt ölçeklerinin düzenleyici rolleri, örgütsel bağlılık ile aralarında anlamlı ilişki olmadığından test edilmemiştir.

Tablo 80. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolünün İncelenmesi

Değişkenler	B	Seb	Beta	R2	R2 Değişim	F Değişim
EGBD	0,57	0,73	.396**	16	16	60.206**
EKD	0,59	.125	.258**	6	6	23.090**
EGBD x EKD	2,1	.274	.393**	15	15	59.081**

Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin (Beta=.396, $p<.01$), Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi (Beta=.258, $p<.01$) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolünün (Beta=.393, $p<.05$) olduğunu göstermektedir.

4. TARTIŞMA

Araştırmanın amacını örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırma sonunda, Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında düşük düzeyli ve pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 66). İş etiği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir araştırmada ise, işyerindeki etik iklimin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Cullen ve diğerleri, 2003, s. 127; Schwepker, 2001, s. 39-152). İkisi arasındaki ilişkide iş etiğinin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 67). Sağlık sektöründe 174 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen başka bir çalışmanın sonuçları da araştırma sonuçlarını destekler nitelikte örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının etik iklimi pozitif yönde etkilediği, örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında kuvvetli ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Tanrıverdi ve Altındağ, 2014, s. 58). Sağlık sektöründen farklı olarak pazarlama sektöründe yapılan ve 1200 kişinin katıldığı başka bir araştırmanın sonunda örgütsel etik davranışlar ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Hunt, Wood ve Chonko, 1989, s. 79). Etik bağlam, örgütsel bağlılık ve çalışan örgüt uyumunun sağlık sektöründe eğitim veren üniversitelerden 304 genç yetişkin tarafından değerlendirildiği araştırmada, etik değerler ile örgütsel bağlılık ve çalışan örgüt uyumu arasında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002, s. 349). Etik değerlerle oluşturulmuş bir örgütsel bağlılık anlayışının çalışanları ekonomik koşulların iyileştirmesinden daha fazla etkilediği sonucu elde edilmektedir (Peterson, 2004, s. 296). Literatürdeki diğer araştırma sonuçları da göstermektedir ki örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda örgütsel bağlılığın kuvvetli olması çalışanların iş etiği konusunda daha hassas davranmalarına neden olduğu, bazı araştırma sonuçlarında da iş etiği açısından çalışanların benimsemiş oldukları ilkeler örgütsel bağlılığın oluşmasında ve devamında etkili olmaktadır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ve duygusal ve devamlı bağlılık alt boyutları ile ilgili değerlendirmeleri arasında bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak çalışanların cinsiyete göre normatif bağlılık değerleri değişmektedir. Erkek çalışanların örgütsel bağlılık ortalama değerlerinin kadın çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (Tablo 54). Başka bir araştırmada erkekler ile

kadınların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır (Gumbang, Suki ve Suki, 2010, s. 1). Hastane çalışanlardan toplam 776 kişinin katıldığı başka bir araştırmada ise cinsiyet ile devamlı bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kadınların devamlı bağlılığı erkeklerden daha yüksektir (Benligiray ve Sönmez, 2011, s. 58). Hastane çalışanları tarafından değerlendirilen başka bir çalışmada duygusal ve normatif bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamazken, devamlı bağlılık arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk, 2013, s. 60).

Yaş grupları ile duygusal ve normatif bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların 41-50 yaş aralığında olan çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Toplam örgütsel ve devamlı bağlılığın anlamlılık değeri ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo 55). Hemşireler ve hekimler tarafından değerlendirilen başka bir araştırmada, yaş ile örgütsel bağlılığın normatif boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, yaş ile duygusal bağlılık ve devamlı bağlılık arasında zayıf ama anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hekimler ve hemşireler yaşları ilerledikçe kurumlarına karşı duygusal olarak daha bağlı hale gelirken, devamlı bağlılıkları azalmaktadır (Benligiray ve Sönmez, 2011, s. 59).

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık arasında evli olanlar ile bekâr olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Evli olan katılımcıların bekar olan katılımcılara göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir (Tablo 56). Yapılan başka bir çalışmanın sonucunda ise, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık açısından medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, devam bağlılığı açısından ise aynı farklılığın tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır (Eğilmez, 2011, s. 91). Sağlık sektöründe yapılan başka bir çalışmada çalışanların medeni durumu ile normatif bağlılık arasında herhangi bir farklılık bulunmazken, duygusal bağlılıkları ile devamlı bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Öztürk, 2013, s. 62-63). Medeni duruma göre bağlılık durumlarının değişmesinde evli olan bireylerin sorumluluklarının fazlalığından hareketle bekar olan bireyler kadar rahat hareket edememeleri etkili olabilmektedir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutların tamamında eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı en yüksek olan

Çalışanların ‘lise’ eğitim seviyesine sahip oldukları anlaşılmaktadır (Tablo 57). Bazı araştırmalarda eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Wahn,1998, s. 256). Başka bir araştırmada ise duygusal bağlılık ve örgütte çalışmaya devam etme isteği (Varoğlu, 1993, s.151) arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna karşılık araştırmaların bir kısmında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Lok ve Crawford, 2001, s.594). Eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değişmesinde, eğitimi yüksek olan çalışanların kendilerine daha fazla güvenmelerinden hareketle örgütsel bağlılıkları düşük olabilir.

Çalışılan süreye göre normatif ve devamlı bağlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Duygusal bağlılık ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo 58). Başka bir araştırmada ise örgütte çalışma süresinin duygusal ve normatif bağlılığı etkilemediği ancak devamlılık bağlılığı ile arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Özutku, 2008, s. 91). Başka bir araştırmanın sonucuna göre de uzun süre bir örgütte çalışmanın örgütsel bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir (Kumar ve Giri, 2009, s. 28). Bireylerin aynı örgütte çalışma süreleri arttıkça örgütten ayrılma durumundaki olumsuz durumlardan dolayı devamlı bağlılığı, örgütsel normların içselleştirilmesiyle normatif bağlılık ve duygusal anlamda yaklaşmayı sağlaması açısından duygusal bağlılığı etkilemektedir (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 191).

İş etiğinin tüm boyutları ile katılımcıların cinsiyetleri arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo 59). İş etiği ile cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir araştırmada 128 erkek ve 96 kadının görüşleri değerlendirilmiş ve iş etiği ile cinsiyet arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır (McCabe, Ingram ve Dato-on, 2006, s. 101-104; Davis ve Welton, 1991, s. 456). Başka bir çalışmada ise kadınların erkeklere göre daha fazla etik davranışlar gösterme eğilimi içerisinde oldukları tespit edilmiştir (Ruegger ve King, 1992, s. 179; Akaah, 1989, s. 378; Deshpande, 1997, s. 82).

Yaş grupları arasında etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutu ile açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin en çok 51 yaş ve üzeri yaşlarda olan çalışanlar oldukları anlaşılmaktadır (Tablo 60). Etiğin açık

kurumsallaşma düzeyinin etiğin öneminin hissedilmesinde diğerlerine göre daha etkili olduğu sonucunun elde edildiği araştırmalar mevcuttur (Singhapakdi ve Vitell, 2007, s. 284). İş etiği ile ilgili bir çalışmada yaş faktörünün iş etiğini değerlendirmede önemli bir faktör olmadığı belirtilirken (Callan, 1992, s. 767); İş etiği ile iş etiğini değerlendirenlerin yaş grupları arasında kurduğu ilişkinin araştırıldığı bir araştırmada katılımcılar, 40 yaş ve üzerindeki 31-40 yaş arasındakilere ve daha genç olanlara göre daha fazla etik davranışlar gösterdiklerini düşünmektedirler (Ruegger ve King, 1992, s. 179). Öğrencilerin kopya çekme ile ilgili görüşlerinin değerlendirildiği başka bir araştırmada ise idealist ve diğerlerine göre yaşça büyük olan öğrencilerin daha fazla etik davranışları benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır (Rawwas ve Isakson, 2000, s. 321).

Etiğin tüm alt boyutları ile katılımcıların medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo 61). Yoğun bakım hemşirelerinin etik duyarlılıklarının incelendiği bir araştırmada medeni durum ile etik duyarlılık arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir (Başak, Uzun ve Arslan, 2010, s. 76).

Katılımcıların eğitim durumu ile etiğin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, etiği kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin daha çok lisansüstü eğitim seviyesinde oldukları ve iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini benimseyenlerin ise daha çok ilköğretim düzeyinde eğitim seviyelerine sahip oldukları sonuçları elde edilmiştir (Tablo 62). 154 kişinin dahil olduğu bir araştırmada, eğitim seviyesi düşük düzeyde olan çalışanların hediye alma ve benzeri gibi etik olmayan davranışları göstermeleri diğerlerine göre daha yüksek oranda çıkmıştır (Browning and Zabriskie, 1983, s. 219-224). Başka bir çalışmada ise araştırmaya katılanların eğitim durumu ile etik davranışlar arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Dubinsky and Ingram, 1984, s. 349).

Araştırmada çalışanların görev süreleri ile iş etiğini değerlendirmeleri incelendiğinde etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenler ile iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini benimseyenlerin 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 63). Bu durum sağlık sektöründeki işgücü devrinden kaynaklanabilir. Başka bir araştırmada ise çalışma süresi ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların çalışma süresi arttıkça işyerinde etik iklimin daha olumlu etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Şahin ve Dündar, 2011, s. 155).

Araştırma sonuçları incelendiğinde etiğin kurumsallaşma düzeyi, etiğe genel bakış açısı düzeyi değişkenlerinin duygusal bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür (Tablo 74). İş etiğinin kurumsallaşması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği, pazarlama sektöründe 306 kişinin katıldığı başka bir araştırma sonuçları da örtülü ve açık kurumsallaşma düzeyinin örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediği sonucu elde edilmiştir (Vitell ve Singhapakdi, 2008, s. 349).

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde normatif bağlılık ile iş etiğinin beş farklı düzeyinden biri olan etiğin kurumsallaşma düzeyi arasında orta düzeyli ve pozitif; normatif bağlılık ile etiğe genel bakış açısı arasında düşük düzeyli ve pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (Tablo 77). Başka bir çalışmada normatif bağlılığın kendisinin ‘ahlak’ olarak da değerlendirildiği (Jaros vd., 1993, 951-955) literatürde ‘doğru’, yanlış yada ‘adil’, ‘adil olmayan’ gibi durumlarla normatif bağlılığın oluşturulması bu tanımlamayı destekler niteliktedir (Hosmer, 1995, s. 20). Hastanelerde çalışan hemşireler tarafından değerlendirilen başka bir çalışmada hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş etiği arasındaki ilişki incelenmiştir. 352 hemşirenin yer aldığı çalışmanın sonucunda iş etiği uygulamalarının duygusal bağlılığı yüksek düzeyde, fakat devam bağlılığında ise düşük düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Etik iklim içerisinde kuralların geçerli olduğu bir çalışma ortamı ile çalışanların normatif bağlılıkları arasında pozitif ve önemli bir ilişki tespit edilmiştir (Tsai ve Huang, 2007, s. 576-581).

Araştırmada etiğin kurumsallaşma düzeyi, etiğe genel bakış açısı düzeyi, değişkenlerinin normatif bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları düzeyi, kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri düzeyi değişkenleri ise normatif bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamamaktadır (Tablo 78). Başka bir çalışmada ise yöneticilerin davranışları ile birlikte etik kodların oluşturularak etiğin kurumsallaşması yönünde çalışmaların yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılığı, kamuoyu güveni, profesyonel stres yönetimi, insanların yanlış anlamalarının önlenmesi gibi nedenlerden dolayı etiğin kurumsallaştırılması gerekir (Sims, 1991, s. 494). Etiğin kurumsallaştırılması sürecinde de dönüşümcü liderlik (Carlson ve Perrew, 1995, s. 829) gibi çalışanların motivasyonlarını

sağlayıcı liderlik özelliklerinin önemli olduğu ve bu araştırma sonuçlarından hareketle de yöneticilerin davranışlarıyla da çalışanlara örnek olacak davranışları göstermeleri gerekmektedir. Başka bir araştırmada, kurumsallaşma bağlamında önemli bir rol oynayan fakat içsel değil de daha çok dışsal çalışmalar gerçekleştirilen kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Finansal hizmetler alanında çalışan 4172 çalışan tarafından değerlendirildiği araştırma sonunda olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki neredeyse çalışanların iş tatmini kadar önemli derecededir. Bu tür araştırma sonuçları işyerinde iş uygulamalarının sadece çalışanların yaptıkları ile sınırlı olmadığını göstermesi açısından önemlidir (Brammer, Millington ve Rayton, 2007, s. 1713-1715).

Şekil 5’de de görülebileceği gibi Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki beta değeri $-.396$ ’dır. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi eşitliğe girdikten sonra ise beta değeri $-.396$ ’dan $-.349$ ’a düşmüştür. Sobel test sonucuna göre bu düşüş Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide anlamlı bir aracılık rolü olduğunu göstermektedir ($z=3.69$, $p<.001$). Baron ve Kenny (1986)’e göre, eğer aracı değişken kontrol edildiğinde yordayıcı değişken çıktı değişkeni anlamlı düzeyde yordamaz ise, bu durum tam aracılık (full mediation) durumuna işaret etmektedir. Bu nedenle bu araştırmada elde edilen sonuç Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi (partially mediation) olduğunu göstermektedir.

Tablo 80’de görüldüğü gibi Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyi ve Etiğin Kurumsallaşma Düzeyinin örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki etkileşimini içeren üçüncü aşamada R^2 ’deki değişimin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Etiğe Genel Bakış Açısı Düzeyinin, Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolünün olduğunu göstermektedir. İş etiği ölçeğinin diğer alt ölçeklerinin aracı rolleri, örgütsel bağlılık ile aralarında anlamlı ilişki olmadığından test edilmemiştir.

5. SONUÇ

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi olarak değerlendirilebilir. Örgüt bünyesinde görev yapan bireyin örgüt ile kendi kişiliğini birleştirme derecesidir. Bireyin örgüt içerisindeki görev alma isteği örgütsel bağlılığı gösteren önemli bir kriterdir. Örgütün amaçlarının ve değerlerinin kabul edilmesi, organizasyonun faydasına olacak olan faaliyetlerde görev alma isteği ve örgütte çalışmaya devam etme isteği örgütsel bağlılık kavramını oluşturmaktadır.

Örgütler için önemli bir unsur olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen faktörler çalışanın kendisi ile ilgili bireysel faktörler, yaptığı iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler şeklindedir. İlgili faktörlerden de anlaşılmaktadır ki, örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi uygun ortam ve olanakların çalışanların hizmetine sunulmasını gerektirmektedir.

Örgütler, çalışanlarının örgüte en çok faydayı sağlayacak düzeyde bağlılık göstermelerini beklemektedirler. Düşük örgütsel bağlılığın gerçekleşmesi ya da örgütsel bağlılığın oluşmaması eksik isithdamın habercisi olabilir ki bu durumda olan çalışan ya da çalışanlar çalışırken başka işleri arama gayreti içerisinde olacaklarından istenilen performans düzeyini gösteremeyebilirler. İlmli örgütsel bağlılıkta birey deneyimli ve başarılıdır. Fakat bireyin, bünyesinde görev aldığı örgütün sistemini benimsemediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle, örgütün sistemi, bireye belirli bir şekil vermek isterken, birey buna direnmekte ve kendisini sistemin istediği biçimde şekillendirmek istememektedir. Yüksek örgütsel bağlılığın gerçekleştiği örgütlerde ise en önemli sonuç, işten çıkma oranının düşmesi ve devamsızlığın azalması şeklindedir.

Küreselleşme ve sonrasında iletişim ve ulaşım alanlarında meydana gelen gelişmeler örgütlerin rekabet düzeylerini daha şiddetli yaşamalarına neden olmaktadır. Günümüz çalışma koşullarının acımasız rekabet ortamı, bazı zamanlar karar alıcı konumunda yer alan yönetici ya da işverenler, kararlarını alırken insani gereksinimleri göz ardı ederek sadece daha fazla kar elde etmeye odaklanabilmektedirler. İş hayatındaki para kazanma arzusunun normal bir durum olarak kabul edilmesine rağmen, para kazanmak için iyi bir insanda bulunması gereken temel norm ve değerlerin yok sayılması kabul edilebilir bir durum değildir.

Yönetici olsun ya da olmasın insanlar, hayatlarının her alanında etik olan ya da olmayan davranışlar sergilerler. Toplumsal hayatta olduğu gibi çalışma hayatında da yapılan her bir hareket bir tercihin sonucu ortaya çıkmaktadır ki bu tercihlerin sadece tercihte bulunan kişinin haz duygularının gerçekleşmesine hizmet etmek yerine diğer kişi ya da kişilere zarar vermeden etik ilke ve kurallara uygun olması beklenmektedir. Aksi takdirde insanların o ortamda bulunmaları zorlaşabilmekte ve insanların hayatlarının büyük bir çoğunluğunu geçirdikleri çalışma hayatı çekilmez hale gelmektedir.

Çalışma hayatında ben merkezli hareket etmek başkalarına zarar verdiği gibi kişinin kendisine de zarar vermektedir. Bundan dolayı insanların sadece kendilerini düşünmesi yerine başkalarının da değerli olduklarını düşünmeleri ve buna uygun davranışlar sergilemeleri gerekir. Çalışma hayatında başkalarının değerli olarak görülmeye başlaması etik açıdan uygun bir ortamın oluşturulmasında önemli bir etken olarak değerlendirilebilir. İşgörenlerin işleri ile kendilerini özdeşleştirmelerinde ve başarılı bir performans gösterebilmelerinde önemli bir faktördür.

Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmanın verilerini sağlık sektöründe hizmet yapan bir üniversite hastanesinde çalışanların görüşleri oluşturmaktadır. Çalışma hayatının dönüşümü (tarım-sanayi-hizmetler) ile birlikte günümüzde hizmet sektörü GSYİH içerisinde kendisine önemli oranda yer bulmaktadır. Müşteri ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasının önemli hale gelmesi ve her müşterinin ihtiyacının farklılaşmasından dolayı genelde hizmet sektöründe çalışanların özelde de araştırmamıza konu olması açısından hastane çalışanlarının yaptıkları işlerin önemi artmaktadır. Önemi artan işlerin yapılma sürecinde de çalışanların tatmin duygularının sağlanması gerekmektedir. Çalışanların tatmin duygularının sağlanarak örgütsel bağlılık gibi işgücü devir oranını azaltıcı uygulamaların başarılı olması amaçlanıyorsa iş etiği ilkelerine riayet edilmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin hastane çalışanları tarafından değerlendirildiği araştırmanın önemli sonuçları ile ilgili aşağıdaki bilgilere yer vermek faydalı olacaktır.

Örgütsel bağlılık ve iş etiği ölçeğinin geneline ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,112$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre, evli çalışanların da bekar çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmaktadır. Araştırmada ayrıca örgütsel bağlılık seviyesi en yüksek olanların 'lise' eğitim düzeyinde olan çalışanlar oldukları ve yaş olarak da 41-50 yaş aralığında olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ise iş etiğinin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($p<0,05$).

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiğinin beş farklı düzeyinden biri olan etiğin kurumsallaşma düzeyi arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,396$); örgütsel bağlılık ile etiğe genel bakış açısı arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,258$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılığın etiğin kurumsallaşma düzeyini ve etiğe genel bakış açısını anlamlı biçimde yordadığı ($p<0,000$); kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında da anlamlı bir yordama olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,005$).

Örgütsel bağlılık ile etiğin kurumsallaşma düzeyi arasındaki ilişkisine bakıldığında normatif bağlılık alt boyutu ile örtülü kurumsallaşma alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,547$), etiğin uygulanmasının etkinliği alt boyutu ile orta düzeyli ve pozitif ($r=0,333$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile açık kurumsallaşma alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,326$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile örtülü kurumsallaşma alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,164$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devamlı bağlılık değişkenlerinin örtülü kurumsallaşmayı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ile etiğe genel bakış açısı düzeyi arasındaki ilişkisine bakıldığında normatif bağlılık alt boyutu ile etik bilinç alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,309$), etik-yasa ilişkisi alt boyutu ile orta düzeyli ve pozitif ($r=0,366$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile etik-kar ilişkisi alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,278$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile etik-kar ilişkisi alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,159$), etik bilinç alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,113$), etik-yasa ilişkisi alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,110$), anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Duygusal bağlılık alt boyutu ile kişisel kötü uygulamalar alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,281$), yaygınlaşmış kötü uygulamalar alt boyutu ile düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,233$), örgütsel kötü uygulamalar alt boyutu ile düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,261$) ve açıklık alt boyutu ile düşük düzeyli ve negatif ($r=-0,131$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi düzeyi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütsel bağlılık ile etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları düzeyi arasındaki ilişkisine bakıldığında normatif bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi düzeyi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Duygusal bağlılık alt boyutu ile genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamalar alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,145$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi düzeyi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütsel bağlılık ile yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler düzeyi arasındaki ilişkisine bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarında yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde normatif, duygusal ve devamlı bağlılık değişkenlerinin yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler boyutu anlamlı şekilde yorumlamadığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgüt ile kendilerini özdeşleştirmeleri ve işlerini benimseyerek yapmaları açısından önem taşımaktadır. İş etiği ise hızlı değişen rekabet

şartları içerisinde çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkileyen ilkeler bütünü şeklinde ifade edilebilir. Örgütsel performansın iyileştirilmesinde ve çalışan verimliliğinin sağlanmasında iki önemli husus olarak örgütsel bağlılık ve iş etiği konuları ön plana çıkmaktadır. Literatürde yapılan ve bu çalışmada ulaşılan sonuçlar örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bazı araştırma sonuçları örgütsel bağlılığın çalışanların iş etiği ilkelerine uygun davranmalarını etkilediğini, bazı araştırmalar da iş etiği açısından kurumsallaşma düzeyinin geliştirilmesinin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu kapsamda çalışmamızdan elde ettiğimiz sonuca göre iş etiğinin kurumsallaşması için etiğe genel bakış açısı düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde hem kısmi aracılık hem de düzenleyici rolü bulunmaktadır. İşletmeler kurumlarındaki iş etiği bilincini artırırılar ise etiği örgüt için kurumsal bir yapıya kavuştururlar ki bu da çalışanların örgütsel bağlılığını artıran bir unsur olabilir.

Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler doğrultusunda örgütsel bağlılık ve iş etiği ile ilgili yapılacak çalışmalarda aşağıdaki önerilerin dikkate alınmasında fayda olduğu düşünülmektedir:

- Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgüte sağlamış olduğu verimlilik artışı dikkate alındığı zaman örgütsel bağlılığın sağlanması sürecindeki maliyet ya da gereksiz olarak değerlendirilen uygulamaların ne kadar faydalı olduğu sonucu ortaya çıkacaktır. Örgütsel bağlılık ve iş etiği arasındaki ilişkiye bakıldığında birbirlerini etkiledikleri görülmektedir. Her halükarda birinin olumlu olması diğerinin de olumlu yönde etkilenmesini sağlayacaktır. Ayrıca örgütsel bağlılık ile iş etiği gibi davranışların kamuoyunda pozitif düzeyde yaygınlık kazanmış olmasının örgütün tercih edilebilirliğini artıracığı da unutulmamalıdır.

- Etik açıdan uygun görülen davranışların yaygınlaştırılmasında sadece örgütlerin değil toplumdaki her birey ve kurumun görevi bulunmaktadır. Yılın sadece bir haftasında etik çalışmalara yer verilmesinin yetersiz olduğu düşünülmekte ve hem yasal düzenlemelerde değişiklik yapılması hem de yapılan değişikliklerin pratik yansımalarının sağlanabilmesi için bilgilendirici ve bilinçlendirici çalışmaların artırılması gerekmektedir.

- Etik açıdan uygun görülen davranışların örgüt kültürünün bir parçası olması isteniyorsa, gerekirse danışmanlık vb. yöntemlerle profesyonel çalışmaların yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu süreçte çalışma hayatının önemli bir aktörü olan sendikaların da işin içerisine dahil edilmesi, onların da çalışanların etik açıdan uygun davranışlar göstermesini sağlayıcı çalışmalar için yardımcı olmaları istenmelidir.

- Etik davranışların çalışma hayatında yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Bu kapsamda etik açıdan uygun davranışları sergileyen özellikle rol model olabilecek çalışan ve yöneticilere ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Etik ilkelere riayet eden çalışanların sayılarının artırılabilmesi için uygun davranışları gösterenlerin cesaretlendirilmesi gerekir.

- Özellikle yönetim kademesinde yer alan kişilerin bireysel ve örgütsel çıkarlarında uyumsuzluk oluştuğunda, örgütsel sürdürülebilirliği sağlayacak, etik açıdan uygun olan davranışların gösterilmesi gerekir.

- Çalışanların terfi ettirilmesinde etik davranışlara uygun hareket eden kişilerin önceliklendirilmesi ayrı bir kriter olarak dikkate alınmalıdır. Çünkü diğer çalışanlar terfi eden kişilerin hal ve hareketleri ve diğer davranışlarından etkilenebilmektedirler.

- Etik davranışların yaygınlaştırılmasında çocukluk döneminde kazanılan iyi uygulama örneklerinin güçlü etkisi olduğu (Durkheim, 2016) düşünüldüğünde, çalışma hayatına başlamadan çok daha önce kişinin ahlaki gelişimini tamamlaması gerektiği gözönünde bulundurulmalıdır. Bu durum bir toplumsal gereklilik olarak önceliklendirilmelidir.

- Sağlık sektörünün günümüz hizmet sektörü içerisinde önemli bir boyutta olması ve hizmet kalitesi ile de bulunduğu coğrafyada önemli bir alan oluşturması ulusal düzeyde desteklenmeyi hak ettiğini göstermektedir. Sağlık turizminin canlanması ve hızlandırılabilmesi için ulusal ölçekte çalışmaların yapılması sağlık işletmelerinin olaylara kısa vadeli bakışları engellenerek sürdürülebilirliğin sağlanması gerekir. Tüm çalışma hayatı için önemli olan iş etiği ve örgütsel bağlılık gibi unsurların sağlık sektöründe herkesi tatmin edebilecek şekilde uygulanabilmesi için stratejik çalışmaların yapılması gerekir.

- Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin araştırılmasının sağlık sektörü çalışanları ile birlikte diğer hizmet sektörleri çalışanları tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. Hizmet sektöründe çalışanların işlerini yaparken duygu ve düşüncelerini de çalışma hayatının değişen şartlarına uyumlaştırarak değiştirmek zorunda olmaları sektörel açıdan derinlemesine çalışılmasını gerektiren bir durumdur. Buna ek olarak, örgütsel bağlılık

ile iş etiği arasındaki ilişkiyi araştıranların hizmetler sektörü içerisindeki değişik çalışma alanlarında kıyaslamalı çalışma yapmaları tavsiye edilebilir.

- Örgütsel bağlılık sadece etik ile ilgili bir kavram değildir. Etik davranışlar haricindeki birçok faktörden etkilenmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin hepsini ya da çoğunluğunu kapsamına alabilecek çalışmaların yapılması gerekmektedir.

- Mevcut durumda kapitalist piyasa sisteminin etik ilkelere uygun hareket etmekten ziyade, daha bencil bir yaşam tarzı sunduğu bilinmektedir. Piyasadaki varlığını sürdürmek isteyenler de zaman zaman çalışanlara zarar verebilecek, etik açıdan uygun olmayan davranışları gösterebilmektedirler. Piyasanın acımasızlığını artıran mevcut sistemin değişmesi de örgütlerin oyunun kurallarını değiştirmek için gayret göstermelerine bağlı olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Abbas, A., ve Azim, A. (2001). Work Ethic and Loyalty in Canada, *The Journal of Social Physiology*, Cilt: 35, No: 1.
- Adams, Janet; Armen Tashchian ve Ted H. Shore (2001), “Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 29, 199-201.
- Adıgüzel, Orhan; Haluk Tanrıverdi ve Döndü Sönmez Özkan (2011), “Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), s. 238-259.
- Akaah, Ishmael P. (1989), “Differences in Research Ethics Judgments Between Male and Female Marketing Professionals”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 8, s. 375-381.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12 (19). : 121–137, 2010 ISSN: 1309–9132.
- Akıncı, B, V. Ve Coşkun, G, (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, Sayı 1.
- Al-Hussami, M. (2008), “A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education”, *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Allen N. J. and Meyer J. P. (1990a). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, s. 1-18.
- Allen, N., ve Meyer, J. (1990b). Organisational Socialisation Tactics: A Longitudinal Analysis Of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *Academy of Management Journal* Vol: 33, No: 4, 847-858.

- Altaş, S., Kuzu, A. (2012). Örgütsel Etik, Örgütsel Güven Ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, <http://www.ejoir.org/belge/kasim2013/4.pdf>
- Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri*, Siyasal Kitabevi Ankara.
- Arslan, M. ve Ü. Berkan (2009), *Dünyada Ve Türkiye’de İş Etiği Ve Etik Yönetimi Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği, TÜSİAD*, (Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492).
- Ashman, Ian ve Diana Winstanley (2006), “The Ethics of Organizational Commitment”, *Business Ethics: A European Review*, Cilt: 15, Sayı: 2, 142-153.
- Aslan, S. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, *Yönetim Ve Ekonomi*, Cilt:15 Sayı:2, 163-178.
- Ateş, N. (2012). Öğretmenlikte Meslek Ahlâkı ve Mesleki Değerler. Eskişehir Milli Eğitim Müdürlüğü *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, Cilt: 3 Sayı: 6 Güz, 3-18.
- Avolio, Bruce J.; Weichun Zhu; William Koh ve Puja Bhatia (2004), “Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı: 25, s. 951-968.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, Gazi Kitabevi, Ankara
- Bakoğlu Deliorman, Refika ve Ayşe Üstünoldu Kandemir (2009), “Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşları ve Etik”, *Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması*.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balay, R. (2012). Öğrenen Örgüt Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Özel ve Devlet Üniversitesi Arasında Bir Karşılaştırma, *Educational Sciences: Theory & Practice* - 12(4).

- Balfour, Danny L. ve Barton Wechsler (1991), “Commitment, Performance and Productivity in Public Organizations”, *Public Productivity&Management Review*, Cilt: 14, Sayı: 4, s. 355-367.
- Barlett, Kenneth R. (2001), “The Relationship Between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field”, *Human Resource Development Quarterly*, Cilt: 12, Sayı: 4, s. 335-352.
- Basak, T., Uzun, S. & Arslan, F. (2010). Investigation of the Moral Sensibility of Intensive Care Nurses, *Gulhane Medical Journal*, 52 (2), 076-081.
- Bayrak Kök, Sabahat (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, s. 291-317.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, 125-139.
- Becker, G. (1960). *Demographic and Economic Change in Developed Countries*, Columbia University Press.
- Becker, H. S. (1960) “Notes on The Concept of Commitment”, *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Benligiray, Serap ve Harun Sönmez (2011), “Hekimlerin ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarını Artırmayı Sağlayan Faktörler”, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 3, s. 49-64.
- Bergman, Mindy E. (2006), “The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı: 27, s. 645-663.
- Berman, P. (2000), “Organization of Ambulatory Care Provision: a Critical Determinant of Health System Performance in Developing Countries”, *Bulletin of the World Health Organization*, 2000.

- Bernstein A. B., Hing E., Moss A.J., Allen K.F., Siller A.B., Tiggler R.B. (2003). *Health care in America: Trends in utilization*. Hyattsville, Maryland: National Center for Health Statistics. 2003.
- Bogler, R., ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, *Teaching and Teacher Education* 20 (2004). 277–289.
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* 2007 Cilt: 44 Sayı:511, 51-74.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 22, ss. 121-139, 2013.
- Brammer, Stephen; Andrew Millington ve Bruce Rayton (2007), “The Contribution of Corporate Social Responsibility to Organizational Commitment”, *International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 18, Sayı: 10, s. 1701-1719.
- Brockner, J., Tyler, T. Y., Schneider, R. C. (1992). “The Influence of Prior Commitment to the Institution on Reactions to Perceived Unfairness,: The Higher the Yare, the Harder they Fail”, *Administrative Science Quarterly*, Cilt, 37, ss. 241-261.
- Brown, B. (2003). Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors. Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor Of Philosophy in Human Development.
- Browning, J. and N. B. Zabriskie: 1983, “How Ethical are Industrial Buyers?”, *Industrial Marketing Management*, 12, s. 219–224
- BTO (t.y.). *Sağlıkta Dönüşümün Getirdikleri Götürdükleri Ve Öneriler*, Isparta-Burdur Tabip Odası Başkanlığı Yayınları Yayın No:3.

- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 20, S. 2, ss. 95-108.
- Bulutlar, Füsun ve Ela Ünler Öz, (2009), “The Effects of Ethical Climates on Bullying Behaviour in the Workplace”, *Journal of Business Ethics*, Sayı:86, 273-295.
- Buzlu, B. (2012). *Meslek Etiği*, Zeus Yayınevi, İzmir.
- Caldwell, David F.; Jennifer A. Chatman ve Charles A. O'Reilly (1990), “Building Organizational Commitment”, *Journal of Occupational Psychology*, Sayı: 63, s. 245-261.
- Calkins, Martin (2014), *Developing a Virtue-Imbued Casuistry for Business Ethics*, Issues Business Ethics 42, Springer Yayınları.
- Callan, V. J.: 1992, “Predicting Ethical Values and Training Needs in Ethics”, *Journal of Business Ethics*, 11, s. 761–769.
- Carlson, Dawn S. Ve Pamela L. Perrewe (1995), “The Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 14, s. 829-838.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. 2.Baskı. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Chan, Sow Hup (2006), “Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization”, *Journal of Management Development*, Cilt: 25, Sayı:3, 249-268.
- Chen, Ching-Fu (2006), “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendant's Turnover Intentions: A Note”, *Journal of Air Transport Management*, Sayı: 12, s. 274-276.
- Chen, Zhen Xiong; Anne S. Tsui ve Jiing-Lih Farh (2002), “Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Sayı: 75, s. 339-356.

- Collier, Jane ve Rafael Esteban (2007), “Corporate Social Responsibility and Employee Commitment”, *Business Ethics: A European Review*, Cilt: 16, Sayı: 1, s. 19-33.
- Corley, M. C., Minick, P., Elswick, R. K., & Jacobs, M. (2005), “Nurse Moral Distress and Ethical Work Environment”, *Nursing Ethics*, 12 (4), 381-390.
- Crane, A., Matten, D. (2010). *Business Ethics*, Oxford University Press, New York
- Cullen, B., Parboteeah, P., Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis, *Journal of Business Ethics*, August 2003, Volume 46, Issue 2, pp 127-141
- Curran, Douglas B. (2000), “The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover”, *Human Resource Management Review*, Cilt: 9, Sayı: 4, s. 495-524.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği*, Detay Yayıncılık, Ankara
- Çarıkçı, İ., ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Yıl: 2009/1, Sayı: 9
- Çetin, F. (2007). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü, *Doktora Tezi* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Davis, James R. Ve Ralph E. Welton (1991), “Professional Ethics: Business Students’ Perceptions”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 10, s. 451-463.
- Demir, Cengiz ve Umut Can Öztürk (2011), “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 1, s. 17-41.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl:8 Sayı:15 Bahar 2009 s.115-132

- Deshpande, Satish P. (1997), “Managers’ Perception of Proper Ethical Conduct: The Effect of Sex, Age, and Level of Education”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 16, s. 79-85.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Türkmen Kitabevi, İstanbul
- Doğan,S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, ss.37-61
- Dubinsky, A. J. and T. N. Ingram: 1984, “Correlates of Salespeople’s Ethical Conflict: An Exploratory Investigation”, *Journal of Business Ethics*, 3, s. 343– 353
- Dubray, C. (2012), *Teleology. In The Catholic Encyclopedia*. New York: Robert Appleton Company.
- Durkheim, Emile (2016), *Ahlak Eğitimi* (Çev. Hüseyin Portakal), İstanbul: Cem Yayınevi.
- Durna, Ufuk ve Veysel Eren (2005), “Üç Bağlılık Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), s. 210-219.
- Duygulu, S., Abaan, S. (2007). Organizational Commitment: One of the Determinants of Intention to Stay in or Leave From Organization (Derleme). *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* (2007). 61–73
- Dündar, Tuğba (2011), *Sağlık Çalışanlarının Yıldırımaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma*, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Earley, P. Christopher (1997), *Harmony and Social Structure: An Analysis of Organizational Behavior Across Cultures*, New York: Oxford University Press.
- Eaton, Susan C. (2003), “If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance”, *Industrial Relations*, Cilt: 42, Sayı: 2, s. 145-167.

- Efeoğlu, İ.Efe ve hüseyin Özgen (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, s. 237-254.
- Eğilmezkol, Güneş (2011), *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Elbek, O., Adaş, E. (2009). Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme, *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, Cilt 12, Sayı 1
- Erben, Gül Selin ve Ayşe Begüm Güneşer (2008), “The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 82, s. 955-968.
- Erturhan, H ve Öz, B, F. (2011). İş Etiği Ve Bankacılık sektöründe Bir Araştırma Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, 2011
- Ethics Resource Center (2010), *Ethics and Employee Engagement*, Ethics Resource Center and Hay Group,
- Etzioni, A. (1960). Two Approaches to Organisational Analysis: A Critique and A Suggestion. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 5, No: 2, 257-278
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations On Power, Involvement, and Their Correlates*, The Free Press, New York
- Etzioni, A. (1975). *A Comparative Evaluation of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates*, rev. ed. New York.: Free Press
- Etzioni, A. (1988). *The Moral Dimension: Toward a New Economics*, Newyork, The Free Press
- Feather, N. T. ve Katrin A. Rauter (2004), “Organizational Citizenship Behaviours in

- Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Sayı: 77, s. 81-94.
- Ferrell, O. Ve Ferrel, L. (2012). *Integrating Business Ethics in Business Courses*. In Stitt-Gohdes, W. L.
- Finegan, Joan E. (2000), “The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Sayı: 73, s. 149-169.
- Fink, Matthias; Rainer Harms ve Sascha Kraus (2008), “Cooperative Internationalization of SMEs: Self Commitment As a Success Factor for International Entrepreneurship”, *European Management Journal*, Sayı: 26, s. 429-440.
- Foley, Janice R. ve Michael Polanyi (2006), “Workplace Democracy: Why Bother”, *Economic and Industrial Democracy*, Cilt: 27, Sayı: 1, s. 173-191.
- Follette, H. (1997). Pragmatic Ethics, http://www.hughlafollette.com/papers/pragmatic_ethics.pdf
- Frankela, W. (1973). *Egoistic and Deontological Theories, Ethics*, second edition, 1973
- Freeman, E. (2008). *Environment, Ethics, and Business*, Business Roundtable Institute for Corporate Ethics.
- Gammel, S. (2007). *Ethics and Morality*, The Ethics Portfolio - Technical University Darmstadt for NanoCap
- Gelade, Garry A.; Paul Dobson ve Katharine Auer (2008), “Individualism, Masculinity, and The Sources of Organizational Commitment”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Cilt: 39, Sayı: 5. s. 599-617.
- Gensler, H. (2005). *Ethics: Contemporary Readings*, Routledge Taylor and Francis e-library: London

- Gillet, Nicolas; Evelvyne Fouquereau; Angelique Bonnaud-Antignac; Rene Mokoukolo ve Philippe Colombat (2013), “The Mediating Role of Organizational Justice in the Relationship Between Transformational Leadership and Nurses’ Quality of Work Life: A Cross-Sectional Questionnaire Survey”, *International Journal of Nurses Studies*, Sayı: 50, s. 1359-1367.
- Gonzalez, Tomas F. Ve Manuel Guillen (2008), “Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of ‘Normative Commitment’”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 78, s. 401-414.
- Gök, S. (2008). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Anabilim dalı *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* Cilt:5 Sayı:1 Yıl:2008.
- Gök, S. (2008a). İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5 (1). , 1-19
- Gök, S. (2009). Çalışma yaşamında iş etiği: Bir alan araştırması. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57, 549-577.
- Gök, S. (2012). *Çalışma Hayatında Etik*, Zeus Yayınevi, İzmir
- Greenberg E., Sikora, P., Grunberg, L., ve Moore, S. (2005). *Work Teams and Organizational Commitment: Exploring the Influence of the Team Experience on Employee Attitudes*, Research for this paper is supported by a grant from the National Institute of Alcohol Abuse and Alcoholism at the National Institutes of Health (AA 10690-06)
- Gripaldo, R. (2008). *Religion, Ethics, and the Meaning of Life*, Philippine National Philosophical Research
- Gumbang, Billy; Norazah Mohd Suki ve norbayah Mohd Suki (2010), “Differences Between Job Satisfaction, Organisational Commitment and Gender”, *Labuan e-Journal of Mumalat and Society*, Cilt: 4, Özel Sayı, s. 1-13.

- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi, http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyalari/51/PDF2002_1_4.pdf (12 Ocak 2014).
- Gül, Hasan; Ercan Oktay ve Hakan Gökçe (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 15, s. 1-11.
- Güllüoğlu, Ö. (2006). Halkla İlişkiler Mesleğinde Etik Anlayışı Üzerine bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü*
- Gürbüz, S. (2010). Algılanan Kurumsal İmajın Yöneticilerin Bazı Tutum ve Davranışlarına Etkisi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24.
- Hallberg, Ulrika E. Ve Wilmar B. Schaufeli (2006), ““Same Same” But Different?: Can Work Engagement Be Discriminated From Job Involvement and Organizational Commitment?”, *European Psychologist*, Cilt: 11, Sayı: 2, s. 119-127.
- Han, Tzu-Shian; hsu-Hsin Chiang ve Aihwa Chang (2010), “Employee Participation in Decision Making, Psychological Ownership and Knowledge Sharing: Mediating Role of Organizational Commitment in Taiwanese High-Tech Organizations”, *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 21, Sayı: 12, s. 2218-2233.
- Hart, S. E. (2005), “Hospital Ethical Climates and Registered Nurses' Turnover Intentions”, *Journal of Nursing Scholarship*, 37 (2), 173-177.
- Hayne, Yvonne; Sharon Moore; Margaret Osborne (1990), “Nursing Ethics: A Turning Point”, *Nursing Forum*, Cilt: 25, Sayı: 4, s. 10-30.
- Henn, S. (2009). *Business Ethics: A CASE Study Approach*, John Wiley and Sons, New Jersey
- Hoff, Bart Van Den ve Jan A. De Ridder (2004), “Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing”, *Journal of Knowledge Management*, Cilt: 8, Sayı: 6, s. 117-130.

- Hoffman, M., ve Frederick, R. (1995). *Business Ethics*, McGraw Hill, New York
- Hosmer, L. T.: 1995, “Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics”, *Academy of Management Review*, 20 (2), 373–397.
- HSRE, (2011). Health services research: helping tackle Europe’s health care challenges, *HSRE*, April 2011
- Hunt, Shelby D.; Van R. Wood ve Lawrence B. Chonko (1989), “Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing”, *Journal of Marketing*, Cilt: 53, Sayı: 3, 79-90.
- Hüseyinliklioğlu, B. (2010). *Bireysel Değerler Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi
- Ingersoll, Gail L. ; Olsan, Tobie; Drew-Cates, Jessie; DeVinney, Bonnie C. ve Davies, Jan (2002), “Nurses’ Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Intent”, *Journal of Nursing Administration*, Cilt: 32, Sayı: 5, s. 250-263.
- Iqbal, A., Tufail, M. S., & Lodhi, R. N. (2015), “Employee Loyalty and Organizational Commitment in Pakistani Organizations”, *Global Journal Of Human Resource Management*, 3 (1), 1-11.
- Işık, M. (2009). e-okul Veli Bilgilendirme Sistemi in Değerlendirilmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2009/2, Sayı: 10 Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year:2009/2, Number: 10*
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 25, Sayfa 317 -334*
- Jacobs, D. (2009). A Pragmatist Approach to Integrity in Business, *Learning & Education June 1, 2009 8: 259-262*
- Jamal, Karim ve Norman E. Bowie (1995), “Theoretical Considerations for a Meaningful Code of Professional Ethics”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 14, s. 703-714.

- Jaros, S. J., J. M. Jermier, J. W. Koehler and T. Sincich: 1993, "Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models", *Academy of Management Journal*, 36 (5), 951–955.
- Jawahar, I.M. (2006), "Correlates of Satisfaction with Performance Appraisal Feedback", *Journal of Labor Research*, Cilt: 27, Sayı: 2, s. 213-236.
- Jeremy D.J., (1988). *Religion, business, and wealth in modern Britain*, Routledge, London
- Josephson Institute Of Ethics, Making Ethical Decisions, www.josephsoninstitute.org
- Joyner, Brenda E. Ve Dinah Payne (2002), "Evolution and Implemntation: A Study of Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility", *Journal of Business Ethics*, Sayı: 41, s. 297-311.
- Kadioğlu, S.Yıldırım, G. (2007). Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi. *C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi* 29 (2). : 7-12, 2007
- Kanter R.M. (1983). *The Change Masters*. New York: Basic Books
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organisation: A Study of Commitment in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33:499-517.
- Kaptein, Muel (2010), "The Ethics of Organizations: A Longtitudinal of The U.S. Working Population", *Journal of Business Ethics*, Sayı: 92, 601-618.
- Kapu, H. (2009). Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı, *İstanbul Ticaret Odası Yayınları* Yayın No: 2009-23
- Karadağ, M., Teke, A., ve Demir, C. (2011). GATA'da görevli akademik yönetici personelin örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma düşünceleri üzerine bir inceleme, *Gülhane Tıp Dergisi* 2011; 53: 162-169
- Karadağı, E. ve Mutfakçılar, I. (2009). İlk Ve Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Özgeciliik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2009, 28, 75-92

- Karatepe, F. (2011). İşletmelerde İş Etiği Ve Sosyal Sorumluluk *Yüksek lisans tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bölüm Dalı.
- Karsavuran, Seda (2005), “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 26, s. 271-296.
- Kavi, E., ve Koçak, O. (2013). *Çalışma Yaşamında Etik*, Ekin Yayınevi, Bursa
- Kavuncubaşı, Ş. (2000). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara
- Kirkman, Bradley L. ve Debra L. Shapiro (2001), “The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance”, *Academy of Management Journal*, Cilt: 44, Sayı: 3, 557-569.
- Kitapçı , H., ve Elçi, M. (2004). *Quality Culture, Ethical Climate, Person-Organization Fit And Organizational Commitment: An Empirical Investigation*, Gebze Institute of Technology
- Knippenberg, Daan Van ve And Ad Sleafbos (2006), “Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı: 27, s. 71-584.
- Knoop, Robert (1995), “Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses”, *The Journal of Psychology*, 129 (6), s. 643-649.
- Kossek, Ellen Ernst; Suzan Lewis ve Leslie B. Hammer (2010), “Work-life Initiatives and Organizational Change: Overcoming Mixed Messages to Move From The Margin to The Mainstream”, *Human Relations*, Cilt: 63, Sayı: 1, s. 3-19.

- Köseoğlu, M,ve A. Bektaş, Ç. (2008). İş ve İş Etiğini Yayılım Süreci Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y.2008, C.13, S.1 s.145-158.*
- Kumar, B Pavan ve Giri, Vijai N. (2009), “Effect of Age and Experience on Job Satisfaction and Organizational Commitment”, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 8, Sayı: 1, s.28-36.
- Kuokkanen, Liisa; Helena Leino-Kilpi, Jouko Katajisto (2003), “Nurse Empowerment, Job-Related Satisfaction, and Organizational Commitment”, *Journal of Nursing Care Quality*, 18 (3), 184-192.
- Kwon, İk-Whan G. Ve Taewon Suh (2004), “Factors Affecting the Level of Trust and Commitment in Supply Chain Relationships”, *The Journal of Supply Chain Management*, Sayı: 40, s. 4-14.
- Langton, Nancy ve Stephen P. Robbins (2006), *Fundamentals of Organizational Behaviour* (3. Baskı), Kanada: Pearson Canada Edition.
- Laschinger, Heather ve Carol Anne Wong (2006), “Workplace Empowerment, Work Engagement and Organizational Commitment of New Graduate Nurses”, *Nursing Leadership*, Cilt: 19, Sayı: 3, s. 43-60.
- Laschinger, Spence; Heather K.; Joan Finegan ve Judith Shamian (2001), “The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses’ Work Satisfaction and Organizational Commitment”, *Health Care Management Review*, Cilt: 26, Sayı: 3, s. 7-23.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2001). “Burnout And Quality İn A Sped-Up World”, *The Journal For Quality&Participation*, ss. 48-51.
- Leva, (2010). http://jbsq.org/wp-content/uploads/2010/10/JBSQ_4A.pdf

- Leva, E., Nova, C., ve Mujtaba, B. (2012). Business Ethics: A Cross-Cultural Comparison between Hong Kong and the United States, *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 1, No. 4, pp. 1-20.
- Lewis, Suzan; Rizhenda Gambles ve Rhona Rapoport (2007), "The Constaraints of a 'Work-Life Balance' Approach: An International Perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 18, Sayı: 3, 360-373.
- Liaschenko, J., & Peter, E. (2004), "Nursing Ethics and Conceptualizations of Nursing: Profession, Practice and Work", *Journal of Advanced Nursing*, 46(5), 488-495.
- Loi, Raymond; Ngo Hang-yue ve Sharon Foley (2006), "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Sayı: 79, s. 101-120.
- Lok, Peter ve John Crawford (2001), "Antecedents of Organizational Commitment and The Mediating Role of Job Satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, Cilt: 16, Sayı: 8, s. 594-613.
- Lu, X., ve Enderle, G. (2006). *Developing Business Ethics in China*, Palgrave Macmillan
- Lukes, S. (2008). *Moral relativism*. London: Profile Books.
- Lum, Lillie; John Kervin; Kathleen Clark; Frank Reid ve Wendy Sirola (1998), "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 19, s. 305-320.
- Ma'amor, H., Ann, H., Hashim, N. (2012). The Relationship between Ethical Climates and Organizational Commitment in Manufacturing Companies, DOI: 10.7763/IPEDR. 2012. V56.
- Malley, M. (2000). *Creating Commitment : How to Attract and Retain Talented Employes by Building Relationships that Last* Jhon Willey and Sons, Now York
- Markovits, Yannis; Ann J. Davis ve Rolf Van Dick (2007), "Organizational Commitment

- Profiles and Job Satisfaction Among Greek Private and Public Sector Employees”, *International Journal of Cross Cultural Management*, Sayı: 7 (1), s. 77-99.
- Mathieu, John E. ve Zajac, Dennis M. (1990), “A review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*, 108:2, s. 171-194.
- McCabe, A. Catherine; Rhea Ingram ve Mary Conway Dato-on (2006), “The Business of Ethics and Gender”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 64, s. 101-116.
- McDonnel, F. (2012). *The Policy, Ethics and Human Rights Committee*, British Association of Social Workers
- McMahon, B., (2007). Organizational Commitment, Relationship Commitment And Their Association With Attachment Style And Locus Of Control, A Thesis Presented to The Academic Faculty *In Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Master of Science* in Psychology Georgia Institute of Technology May, 2007
- McShane, S. L., ve Von Glinov, M.A. (2003). *Organisational Behaviour*, McGraw Hill, ABD
- Meulenbergs, Tom; Ellen Verpeet; Paul Schotsmans ve Chris Gastmans (2004), “Professional Codes in a Changing Nursing Context: Literature Review”, *Journal of Advanced Nursing*, 46 (3), 331-336.
- Meyer J., Becker T. and Van Dick R. (2006). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 665-683.
- Meyer, J. and Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitz, L. Ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior* 61, 20–52
- Meyer, John P. ve Catherine A. Smith (2000), “HRM Practices and Organizational

- Commitment: Test of Mediation Model”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17 (4), s. 319-331.
- Meyer, John P. ve Natalya M. Parfyonova (2010), “Normative Commitment in The Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization”, *Human Resources Management Review*, Sayı: 20, s. 283-294.
- Moss, MT (1995), “Principles, Values, and Ethics Set The Stage for Managed Care Nursing”, *Nursing Economics*, 13 (5), s. 276-294.
- Nartgün, S., S., ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:7 Sayı:1 Yıl:2010
- NASW (t.y.). *Code of Ethics*, The National Association of Social Workers (NASW), http://www.sp2.upenn.edu/docs/resources/nasw_code_of_ethics.pdf
- Newton, Lisa H. (1983), “Professionalization: The Intractable Plurality of Values”, (içinde, ed. Wade L. Robison; Michael S. Pritchard ve Joseph Ellin, *Profits and Profession*, New Jersey: Humana Press., 23-36.
- Nguni, Samuel; Peter Slegers ve Eddie Denessen (2006), “Transformantional and Transactional Leadership Effects on Teachers’ Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools: The Tanzian Case”, *School Effectiveness and School Improvement*, Cilt: 17, Sayı: 2, s. 145-177.
- Noah, Yusuf (2008), “A Study of Worker Participation in Management Decision Making Within Selected Establishments in Lagos, Nigeria”, *Journal of Social Sciences*, Cilt: 17, Sayı: 1, s. 31-39.
- O’Reilly, C.A.,& Chatman, J. (1986). Organizational commitmentand psychological attachment: The effects of compliance, identification, & internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71(3). , 492-499.

- O’Sullivan, D.J. (1952). *Thomas Aquinas, The Summa Theologica* (Great Books of the Western World, 19-20). Encyclopedia Britannica, Chicago
- O’Reilly, C., ve Chatman, J. (1996). Corporations, Cults, And Commitment, *Research in Organizational Behavior*, Volume 18, pages 157-200.
- Obalola, M. (2012). Organizational Commitment and Corporate Ethical Values: Exploring the Nexus between Employees' Psychological Contract and Firms' Ethical Behaviour in the Nigerian Insurance Industry, *Journal of Management and Sustainability Vol. 2*, No. 1
- Odianosen,
http://www.academia.edu/1407390/Immanuel_kants_Moral_theory_as_a_response_to_euthanasia
- Ogbonna, Emmanuel ve Lloyd C. Harris (2000), “Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies”, *International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 11, Sayı: 4, s. 766-788.
- Okakın, Neslihan (2009), *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Okakın, Neslihan ve Şakar, Müjdat (2015), *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı*, 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Orb, Angelica; Laurel Eisenhauer ve Dianne Wynaden (2000), “Ethics in Qualitative Research”, *Journal of Nursing Scholarship*, 33 (1), s. 93-96.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *DEÜ İİBF Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 2, s. 113-130.
- Özer, Ali ve Enver Çakıl (2007), “Sağlık Hizmetlerinde Hasta Memnuniyetini Etkileyen Faktörler”, *Tıp Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 140-143.

- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi, Bursa
- Özkaya, M., Kocakoç, D. İ., ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Yönetim Ve Ekonomi*, Cilt:13 Sayı:2
- Öztürk, C, M. ve Diğerleri (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. T.C. *Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3021 Açıköğretim Fakültesi Yayını No;1973*
- Öztürk, Muhammed (2013), *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özutku, Hatice (2008), “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, Sayı: 2, s. 79-97.
- Pare, Guy (2007), “The Influence of High Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals’ Turnover Intentions”, *Group&Organization Management*, Cilt: 32, Sayı: 3, s. 326-357.
- Pelit, E.Ve Arslan Y. (2011). Turizm İşletmelerinin İş Etiğine Yönelik Uygulamalarını Çalışma Yeri Tercihindeki Önemi Turizm Öğrencileri Üzerinde Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2011, C.16, S.1*
- Petersen, A. (2013). The Importance of Governance and Business Ethics, 5th February 2013 CIPS KZN.
- Peterson, Dane K. (2004), “The Relationship Between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment”, *Business and Society*, Cilt: 43, Sayı: 3, s. 296-319.

- Pfeffer, Jeffrey (1995), *Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan*, (Çev. Sinem Gül), İstanbul: Sabah Kitapları.
- Pies, R. (2011). *End-of-life care and contingent vs. non-contingent duties: contributions from WD Ross's ethics and the Judaic tradition*, SUNY Upstate Medical University, Syracuse, New York & Tufts University, Boston, Massachusetts, United States
- Pitta, D., Fung, H., ve Isberg, S. (1999). Ethical issues across cultures: managing the differing perspectives of China and the USA, *Journal Of Consumer Marketing*, Vol. 16 NO. 3 1999, pp. 240-256
- Rawwas, Mohammed Y.A. ve Hans R. Isakson (2000), “Ethics of Tomorrow’s Business Managers The Influence of Personal Beliefs and Values, Individual Characteristics, and Situational Factors”, *Journal of Education for Business*, 75 (6), s. 321-330.
- Redman, Tom ve Ed Snape (2005), “Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour”, *Journal of Management Studies*, 42 (2), 301-328.
- Reichers, A.E. (1985), “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment”, *Academy of Management Review*, Cilt: 10, Sayı: 3, 465-476.
- Robley, Lois R. (1995), “The Ethics of Qualitative Nursing Research”, *Journal of Professional Nursing*, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 45-48.
- Ronald, S. (1991). The Institutionalization of Organizational Ethics, *Journal of Business Ethics*, Cilt, 10
- Ross, W. D (1930). *The Right and the Good*, Oxford University Press, Oxford
- Rothstein, Bo ve Eric M. Uslaner (2005), “All For All: Equality, Corruption and Social Trust”, *World Politics*, Cilt: 58, Sayı: 1, s. 41-72.
- Ruegger, Durwood ve Ernest W. King (1992), “A Study of the Effect of Age and Gender Upon Student Business Ethics”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 179-186.

Sağlık Hizmeti Kalitesinin Geliştirilmesi Ve Değerlendirilmesine Dair Yönetmelik (Resmi Gazete: Tarih: 06.08.2013, Sayı: 28730).

Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge (13.10.2006 ve 11465 Sayılı Makam Onayı)

Salem, O., Agil, S. (2012). The Effects of Islamic Individuals' Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks, *British Journal of Arts and Social Sciences*, ISSN: 2046-9578, Vol.9 No.I

Samadov, S. (2006). Commitment and the Control of Organization Behavior and Belief, New Directions in Organization Behavior, der, B. M. Sraw and G. R. Salancik, Chicago, Illionis, St.Clair Press, 1-13

Sayımer, İ. (2006). Halkla İlişkiler Etiğinde Öne Çıkan Modellerin Etik Sistemler Açısından Değerlendirilmesi, *Küresel İletişim Dergisi*, sayı 2, Güz-2006

Schermerhorn, John R.; James G. Hunt; Richard N. Osborn ve Mary Uhl-Bien (2010), *Organizational Behavior* (11. Baskı), USA: John Wiley & Sons.

Schulman, M. (2007). Principles for Building an Ethical Organisation. www.scu.edu/ethics/practising/focusareas/business/gopalakrishnan.html

Schwartz, M. (2007). "The 'Business Ethics' of Management Theory", *Journal of Management History* 13/1, pp. 43-54

Schwepker, Charles H. (2001), "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce", *Journal of Business Research*, Sayı: 54, s. 39-52.

Shaw, W. (2008). *Business Ethics*, Cengage Advantage Books, Boston

Shore, M., ve Martin, H. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance in Turnover Intentions, *Human Relations*, 42-7, 625-638

Silverthorne, Colin (2004), "The Impact of Organizational Culture and Person-Organization

- Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan”, *The Leadership and Organization Development Journal*, Cilt: 25, Sayı: 7, s. 592-599.
- Sims, Ronald R. (1991), “The Institutionalization of Organizational Ethics”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 10, s. 493-506.
- Singhapakdi, Anusorn ve Scott J. Vitell (2007), “Institutionalization of Ethics and Its Consequences: A Survey of Marketing Professionals”, *Journal of Academy of Marketing Sciences*, Sayı: 35, s. 284-294.
- Somers, Mark John (2009), “The Combined Influence of Affective, Continuance and Normative Commitment on Employee Withdrawal”, *Journal of Vocational Behavior*, Sayı: 74, s. 75-81.
- Somunoğlu, S. (2012). *Sağlık Kurumları*, Açıköğretim Fakültesi yayını No: 1599, Eskişehir
- Swales, Stephen (2002), “Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures”, *International Journal of Management Reviews*, Cilt: 4, Sayı: 2, s. 155-178.
- Şahin, B., ve Dünder, U., T. (2011). “Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 66, No, 1, ss. 130-158.
- Tanrıverdi, Haluk ve Erkut Altındağ (2014), “Organizational Ethics and Climate, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Relationship at Health Institutions in Turkey”, *Journal of Business and Social Sciences*, Cilt: 3, Sayı: 6, s. 46-60.
- Taşlıyan, Mustafa ve Bengü Hırlak (2014), “Örgütsel İletişim Etkinliği ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, *Ekonomik ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, s. 7-36.

- Tella, A., Ayeni C.(2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Library Philosophy and Practice*
- Tessman, Lisa (2005), *Burdened Virtues: Virtue Ethics for Liberatory Struggles*, New York: Oxford University Press.
- Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi* Cilt 4, No 1, 275
- Tezci, E. U. (2004). Küreselleşen Dünyada Eğitimin Yeni Önceliği Düşünmeyi Öğrenme, *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET April 2004 ISSN: 1303-6521 volume 3 Issue 2 Article 22*
- Top., M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili, *Istanbul University Journal of the School of Business Administration* Cilt/Vol:41, Sayı/No:2
- Torlak, Ö. ve Ünder, A. (2013). Etik Ahlak Ve İş Ahlakı Üzerine Araştırma. T.C. *Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3011 Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 1964*
- Torun, G. S. (2012). Örgüt Kültürünün Çalışan Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı*, Yayın No: 724, Ankara
- Trevino, Linda Klebe (1992), “Moral Reasoning and Business Ethics: Implications for Research, Education, and Management”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 11, s. 445-459.
- Tsai, Ming-Tien ve Chun-Chen Huang (2007), “The Relationship Among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and The Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 80, s. 565-581.

- TÜSİAD (2009). *Türkiye`de ve Dünyada İş Etiği*, Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği Yayın No TT-2009-06-492, İstanbul
- Uçar, F. (2007). İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Ahlakı Kapsamında İncelenmesi: Kamu ve Özel Hastanelerin Sağlık Personeline Yönelik Bir Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Ugboro, Isaiah O. (2006), “Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing”, *Journal of Behavioral and Applied Management*, Sayı: 7, s. 232-257.
- Uğurlu, C., Sincar, M., Çınar, K. (2013). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 15-1 Yıl:2013*
- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007), “Ethical Climate, Ethics Stress, and the Job Satisfaction of Nurses and Social Workers in the United States”, *Social Science & Medicine*, 65 (8), 1708-1719.
- Urhan, Soner (2014), *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uslu, Ahmet (2012), *Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Araştırması*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Usta, A. (2010). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk Yrd. Doç. Dr. İnönü Üniversitesi, İİBF Kamu Yönetimi Bölümü
- Usta, A. (2012). Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2012, C.17, S.1, s.403-421.

- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Barış Platin Yayınevi, Ankara
- Uygur, Akyay (2007), “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, s. 71-85.
- Uzun, Özlem ve Elif Yiğit (2011), “Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (1), s. 181-213.
- Ünal, A ve Çelik, T. (2010). Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı *Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 2010 Cilt :8 Sayı :1 Celal Bayar Üniversitesi S.B.E.
- Ünal, Ö. F. (2012). Relationship between organizational commitment and ethical climate: the mediating role of job satisfaction dimensions (a study in a group of companies in Turkey), *Journal of WEI Business and Economics-December 2012, Volume 1 Number 1*, The West East Institute
- Valentine, S. ve Barnett, T. (2003). Ethic Codes Awareness, Perceived Ethical Values and Organisational Awareness, <http://misweb.cbi.msstate.edu/~COBI/faculty/users/tbarnett/JPSSM2004.pdf>
- Valentine, Sean; Lynn Godkin ve Margaret Lucero (2002), “Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 41, 349-360.
- Vitell, Scott J. ve Anusorn Singhapakdi (2008), “The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps”, *Journal of Business Ethics*, Sayı: 81, s. 343-353.
- Wahn, Judy C. (1988), “Sex Differences in The Continuance Component of Organizational Commitment”, *Group & Organizational Management*, 23:3, s. 256-268.

- Weber, M. (1993) *Sosyoloji Yazıları*, (Çev. Taha Parla), 3. Baskı, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.
- White, H. (2009). “William James’s Pragmatism: Ethics and The Individualism of Others”, In Symposia, “Individuals”.
- Whitener, Ellen M. (2001), “Do ‘high commitment’ Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling”, *Journal of Management*, Sayı: 27, s. 515-535.
- WHO, (2010). *Key components of a well functioning health system*, Dünya Sağlık Örgütü
- Wiener, Yoash (1982), “Commitment in Organizations: a Normative View”, *Academy of Management Review*, 7, 3, s. 418-428.
- Williamson, Ian O.; Meredith F. Burnett ve Kathryn M. Bartol (2009), “The Interactive Effect of Collectivism and Organizational Rewards on Affective Organizational Commitment”, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Cilt: 16, Sayı: 1, s. 28-43.
- Woods, B. (2005). *Ethics At A Glance*, Regis University 2005
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I., G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi* 1/1 (2009). 3-16
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16: 83-99.
- Yeşil, S. (2011). *Uluslar arası İş Etiği ve Yönetimi*, Adalet Yayınevi, Ankara
- Yıldırım, E. (2009). Endüstri İşleri ve İş Etiği İstanbul *Ticaret Odası Yayınları Yayın No: 2009-23*
- Yıldırım, H ve M. Uğuz, Ş. (2012). Sürdürülebilir Kalkınma Sürecinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi Aksaray İlinde Araştırma Aksaray Üniversitesi *İİBF*

Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 4, Sayı 1, 2012 ISSN: 1309 -8039
Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi Cilt 5, No 2, 2013 ISSN: 1309-8012 (Online)

- Yıldırım, H., ve Albayrak, S. (2011). Yüzme Hakemlerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi, *ZKU Journal of Social Sciences*, Volume 7, Number 13 2011, pp. 163-186
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/6 Spring 2013, p. 853-879
- Yousef, Darwish A. (2000), “Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country”, *Journal of Managerial Psychology*, Sayı: 15 (1), s. 6-28.
- Zaim, H. (2013), “Nitelikli İnsan Yetiştirme Çalışması”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, Yıl:12 Sayı:23 Bahar 2013 s.181-196
- Zapf, Dieter (1999), “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying At Work, *International Journal of Manpower*, Cilt: 20, Sayı: 1/2, 70-85.
- Zapf, Dieter ve Stale Einarsen (2002), “Mobbing At Work: Escalated Conflicts in Organizations”, *Counterproductive Work Behavior*, (Ed. Suzy Fox, Paul E. Spector), American Psychological Association Yayınları, Washington.
- Zencir, M. (2008). Bir “Kazanma ve Kaybetme” Öyküsü: Sağlıkın Finansmanı, *Eskişehir Tabip Odası Bülteni*.
- Zengin, Eyüp ve Ayhan Erdal (2000), “Hizmet Sektöründe Toplam Kalite”, *Journal of Qafqaz University*, Cilt: 3, Sayı: 1, s. 43-56.

EKLER

1. Örgütsel Bağlılık Anketi

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; “Çalışanın Örgüte Bağlılığı İle İş Etiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ” konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

Yaş Grubunuz?

() 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz?

() Evli () Bekâr

Eğitim Durumunuz?

() İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans
() Lisansüstü

Bu kurumdaki çalışma süreniz?

() 0-1 () 2-3 () 4-5 () 6 ve Üzeri

Göreviniz?

() Hekim (Prof.,Doç.,Yard.Doç.)

- () Hekim (Uzm., Prat.)
- () Hemşire (Sağlık Memuru, Ebe, ATT)
- () Hasta Hizmetleri (Ayaktan., Yatan., Hasta iliş., Çağrı Mer.)
- () Sağlık Teknikeri (Rad.,Lab.,Anest.,Pat.vb.)
- () Yardımcı Personel
- () İdari (İK, Muh., Fin., Paz., İlet., Sat., Loj., Kal., Des., Bil. Sis., Tek. Hizm.)
- () Diğer



II. BÖLÜM: ÖRGÜTE BAĞLILIK

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatli okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S.N.	SORULAR	1	2	3	4	5
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.					
2	Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm.					
3	Kurumda, kendimi “aileden biri” gibi hissetmiyorum.					
4	Kendimi, kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.					
5	Kuruma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissetmiyorum.					
6	Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır.					
7	Şu an zorunlu olduğum için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum.					
8	Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu.					
9	Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.					
10	Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.					
11	Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.					
13	Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14	Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.					
15	Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17	Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.					
18	Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum.					

2. İş Etiği Anketi

III. BÖLÜM: İŞ ETİĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatli okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

A.I. Aşağıda yer alan ifadelere ne derecede katıldığınızı belirterek yandaki forma işaretleyiniz.		1	2	3	4	5
1	Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir.					
2	Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirmektedir.					
3	Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır.					
4	Üst yönetim, etik eğitim programlarında yer almamaktadır.					
5	Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir.					
6	Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takıma sahip değildir.					
7	Çalıştığım kurumda kötü yönetim uygulamalarını engellemek için güçlü bir etik kültürü yaratmaya yönelik eğitim programları vardır.					
8	Üst yönetim, kurumumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir.					
9	Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır.					
10	Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır.					
11	Üst yönetim, çalışanlarının etik dışı ya da yasa dışı verdiği kararlarla ilgili olarak sorumluluk almaktadır.					
12	Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilmektedir.					
13	Çalıştığım kurumda bazı çalışanların şüphe uyandıran bir takım davranışlarına izin verilmektedir, çünkü örgüt hedeflerini gerçekleştirmede başarılıdırlar.					

14	Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur.					
15	Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır.					
16	Üst yönetim, kurumumuzun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmeye yardımcı olması gerektiğine inanmaktadırlar.					

II. Aşağıda yer alan etik ile ilgili ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yandaki bölüme işaretleyiniz.		1	2	3	4	5
1	Uzun vadede etik, iyi iş yapmaktır.					
2	Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmek, doğru olanı yapmaktan daha kolaydır.					
3	Sıradan bir yönetici iki etik standarda sahiptir: Biri özel hayatı, diğeri de iş hayatı ile ilgili etik standartlarıdır.					
4	İş dünyasında etik kararlar vermek, yüksek düzeydeki rekabet baskısı yüzünden zordur.					
5	Hem etik olmak hem de karlı olmak birlikte yürümektedir.					
6	Bir yönetici, ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı kaldıkça etik davranmış olmaktadır.					
7	Yöneticinin en önem verdiği konu kar elde etmek olduğu için etik, ikinci derecede öneme sahiptir.					

III. Kurumunuzda aşağıdaki uygulamaları ne sıklıkta gözlemlemektesiniz?		Asla	Çok Az	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1	Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma.					
2	Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.).					
3	Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama.					
4	Yolsuzluk.					
5	Çalışanlara yalan söyleme.					
6	Adam kayırma.					
7	Hırsızlık.					
8	İyi ve kaliteli hizmet sunmama.					
9	İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama.					
10	Kurum malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması.					

11	Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması.					
12	Açıklık/şeffaflık.					
13	Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/ açığa çıkarması.					
14	Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak.					
15	Harcama hesaplarının şişirilmesi.					
16	Tanıdıkları/yakınları işe alma.					
17	Rüşvet alma/verme.					
18	Hediye alma/verme.					
19	Cinsel taciz.					
20	Çevreye zarar vermek/kirletmek.					
21	Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü.					
22	Diğer (Lütfen belirtiniz):.....					

IV. Sizce kurumunuzda etik konusuna ilişkin aşağıdaki ifadelerin üzerinde ne sıklıkta durulmalıdır?		Asla	Çok Az	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1	Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma.					
2	Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.).					
3	Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama.					
4	Yolsuzluk.					
5	Çalışanlara yalan söyleme.					
6	Adam kayırma.					
7	Hırsızlık.					
8	İyi ve kaliteli hizmet sunmama.					
9	İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama.					
10	Kurum malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması.					
11	Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması.					
12	Açıklık/şeffaflık.					
13	Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/ açığa çıkarması.					
14	Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak.					
15	Harcama hesaplarının şişirilmesi.					
16	Tanıdıkları/yakınları işe alma.					
17	Rüşvet alma/verme.					
18	Hediye alma/verme.					
19	Cinsel taciz.					

20	Çevreye zarar vermek/kirletmek.					
21	Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü.					
22	Diğer (Lütfen belirtiniz):.....					

V. Sizce aşağıda yer alan ifadeler yöneticilerin etik olmayan karar vermelerinde ne derece etkilidir?		Asla	Çok Az	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1	Hırs ve kişisel kazanma isteği.					
2	Kurumun etik konusunda yazılı politika ve kurallarının bulunmaması.					
3	Kişisel tutarsızlık.					
4	Toplumun ahlaki yapısı.					
5	Ülkenin adalet sisteminin işlerliği.					
6	Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları.					
7	Ülkenin politik yapısı.					
8	Kamudaki etik anlayışı.					
9	İş arkadaşlarının davranışları.					
10	Yandaş yaratarak daha güçlü olma isteği.					
11	Kurumun kültürünün yöneticileri yetiştirme tarzı.					
12	Kurumun kültürünün yöneticileri atama/yükseltme tarzı.					
13	Diğer (Lütfen Belirtiniz):.....					

B. 1. Sizce kurumunuz, işe alım sürecinde adayların doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık gibi ahlaki (etik) değerlerine **dikkat** ediyor mu?

- () Evet (Soru 2'ye geçiniz)
 () Hayır (Soru 3'e geçiniz)
 () Emin değilim (Soru 3'e geçiniz)

2. İşe alımda adayların etik değerlerinin tespiti sizce **nasıl** gerçekleştiriliyor? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- a) Sorular sorarak
 b) Hareket ve tavırlarına dikkat ederek
 c) Referans verdiği kişilerin iş yaşantılarını göz önünde bulundurarak
 d)Yazılı bir testten geçirerek
 e) Önceden tasarlanmış bir örnek olay karşısında nasıl davranacağını sorarak

f) Diğer (belirtiniz):

3. Sizce işe alım sürecinde adayların etik değerlerinin tespit edilmesi **gerekli midir?**

() Evet

() Hayır

() Emin değilim (Soru 5'e geçiniz)

4. Sizce işe alım sürecinde adayların etik değerlerinin tespiti **neden** gereklidir?

Lütfen en önemliden başlayarak sıralayınız.

1

2

3

5. Sizce kurumunuz işe alım sürecinde adaylarda aşağıdaki hangi özelliklere ne kadar önem vermektedir?		Asla	Çok Az	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1	İletişim becerileri.					
2	Deneyim.					
3	Kurumda bir tanıdığının olup olmaması.					
4	Eğitim durumu.					
5	Nüfuzlu birinin yakınının olup olmaması.					
6	Ahlaki (etik) değerler (Doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık vb.).					
7	Mesleki bilgi ve beceriler.					
8	Aile ilişkileri.					
9	Mesleki açıdan geleceğe dönük hedefleri.					
10	Motivasyon düzeyi.					
11	Analitik düşünme becerisi.					
12	Sorun çözme yeteneği.					
13	Diğer (Lütfen Belirtiniz.....)					