

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**



**KAMU ÇALIŞANLARININ İŞ ETİĞİ ALGILARI İLE İŞ
TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: LİBYA ÇALIŞMA
BAKANLIĞINDA BİR ARAŞTIRMA**

Tawfik Faraj Suliman AL-WETWAT

DOKTORA TEZİ

Prof. Dr. Erol TURAN

**OCAK - 2024
KASTAMONU**

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Tawfik Faraj Suliman AL-WETWAT

ÖZET**DOKTORA TEZİ****KAMU ÇALIŞANLARININ İŞ ETİĞİ ALGILARI İLE İŞ TATMİNLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: LİBYA ÇALIŞMA BAKANLIĞINDA BİR
ARAŞTIRMA****TAWFIK FARAJ SULIMAN AL-WETWAT****KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ****İŞLETME ANA BİLİM DALI****DANIŞMAN: PROF. DR. EROL TURAN**

Kurumların veya organizasyonların var olan yapılarını, üretim süreçlerini, kontrol ve denetim aşamalarını yenilemesi, değiştirmesi kurumların başarıları için artık yeterli olmamaktadır. Bu süreçler genellikle insan unsurunun çok dikkate alınmadığı hatta göz ardı edildiği süreçler olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan unsurunun dikkate alınmaması ise bir yandan bireyleri diğer yandan ise kurumları etkilemektedir. Bireylerin dikkate alınmaması sonucu bireylerin tatmin ve motivasyon duyguları azalmakta, performans ve verimlilik kaybı yaşanmaktadır. Etkili bir insan kaynakları yönetimi için bireylerin duygu, düşünce ve ihtiyaçlarının da kurum tarafından asgari düzeylerde karşılanması gerekmektedir. Literatürde mesleki tatminin artırılmasını sağlayacak uygulamalardan birisi ise iş etiği ilkelerinin kurumlarca benimsenmesi ve uygulanması olarak kabul edilmektedir. Çalışma genelinde iş etiği kavramı ve iş tatmini kavramı arasında anlamlı bir ilişki olup, olmadığı sorusu üzerinde durulacaktır. Çalışma toplamda 3 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde etik, iş etiği kavramları üzerinde durulacak olup, bu kavramların tarihsel süreçte nasıl ortaya çıktığı hangi yaklaşımlar sayesinde literatüre kazandırıldığı ve etkileyen faktörler ele alınacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise tatmin, iş tatmini kavramları üzerinde durulacak olup, bu kavramların tarihsel süreçte nasıl ortaya çıktığı hangi yaklaşımlar sayesinde literatüre kazandırıldığı ve bu kavramları etkileyen faktörler ele alınacaktır. Çalışmanın son bölümü olan saha araştırması kısmında ise Libya Çalışma Bakanlığı çalışanlarına likert ölçekli iş etiği ve iş tatmin düzeylerin ölçen bir anket uygulanacaktır. Araştırma da ver toplama aracı olarak daha önce güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmış olan iş tatmini ve iş etiği düzeylerini ölçen iki ölçek kullanılacaktır. Libya Çalışma Bakanlığı çalışanlarından elde edilen veriler SPSS 21 paket programı sayesinde analiz edilmiştir. Analiz sonucunda kamu sektörü çalışanlarının iş etiği ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER: Etik, İş Etiği, İş Tatmini, Kamu, Libya Çalışma Bakanlığı

Ocak 2024, 126 Sayfa

ABSTRACT**PH.D THESIS****THE RELATIONSHIP BETWEEN PUBLIC WORKERS' PERCEPTIONS OF
BUSINESS ETHICS AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH IN LIBYA
MINISTRY OF LABOR****TAWFIK FARAJ SULIMAN AL-WETWAT****KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE****DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION****SUPERVISOR: Prof. Dr. Erol TURAN**

It is no longer sufficient for institutions or organizations to renew and change their existing structures, production processes, control and audit stages. These processes often appear as processes in which the human element is not taken into account or even ignored. The fact that the human factor is not taken into account affects individuals on the one hand and institutions on the other. As a result of not taking individuals into account, satisfaction and motivation feelings of individuals decrease, performance and productivity are lost. For an effective human resources management, the feelings, thoughts and needs of individuals should be met at minimum levels by the institution. In the literature, one of the practices that will increase professional satisfaction is accepted as the adoption and implementation of business ethics principles by institutions. Throughout the study, the question of whether there is a meaningful relationship between the concept of work ethics and the concept of job satisfaction will be emphasized. The study consists of 3 parts in total. In the first part of the study, the concepts of ethics and business ethics will be emphasized, how these concepts emerged in the historical process, through which approaches they were brought to the literature and the factors affecting them will be discussed. In the second part of the study, the concepts of satisfaction and job satisfaction will be emphasized, how these concepts emerged in the historical process, through which approaches they were brought to the literature and the factors affecting these concepts will be discussed. In the field research part, which is the last part of the study, a likert scaled questionnaire measuring work ethics and job satisfaction levels will be applied to the employees of the Libyan Ministry of Labor. In the research, two scales measuring the levels of job satisfaction and work ethics, which were previously analyzed for reliability and validity, will be used as data collection tools. The data obtained from the employees of the Libyan Ministry of Labor were analyzed with the SPSS 21 package program. As a result of the analysis, a significant relationship was found between the work ethics and job satisfaction levels of public sector employees.

KEYWORDS: Ethics, Business Ethics, Job Satisfaction, Public, Libyan Ministry of Labor

TEŞEKKÜR

Tezimi yazarken bana verdikleri sürekli destek ve anlayış için eőime ve çocuklarıma en içten teşekkürlerimi sunarım. Türkiye Cumhuriyeti'nde Kastamonu Üniversitesi'ndeki eğitimim sırasında beni bugüne kadar ayakta tutan dualarınız oldu.

Ayrıca danışmanım Prof. Dr. Erol TURAN'a da özel teşekkürlerimi sunuyorum. Onun rehberliği ve tavsiyeleri tezimi yazmanın tüm aşamalarında bana büyük katkı sağladı. Ayrıca öğrenme yolculuğumda bana ilham veren İşletme bölümü öğretim üyelerine de teşekkür ederim.

Bölümümdeki değerli çalışma arkadaşlarıma da samimi destek ve rehberlikleri ve her öğrenme anının benim için eğlenceli olmasını sağladıkları için teşekkür etmek isterim. Tüm parlak yorumlarınız ve önerileriniz için teşekkür ederim.

Ayrıca, tüm Libya Çalışma Bakanlığında kendi bölümlerinde doktora destek olmak üzere çeşitli araştırmalara büyük destek verdikleri için teşekkür etmek isterim.

Tawfik Faraj Suliman AL-WETWAT

Kastamonu, 2024

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TAAHHÜTNAME	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Araştırmanın Problemi	3
1.2 Araştırmanın Amacı	5
1.3 Araştırmanın Önemi	6
1.4 Araştırmanın Hipotezi	7
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	8
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1 Etik Kavramı	9
2.1.1 Etik ile İlgili Yaklaşımlar	12
2.1.1.1 Amaç-sonuç odaklı yaklaşımlar	13
2.1.1.2 Deontolojik yaklaşımlar	16
2.1.1.3 Etiksel görecelilik.....	18
2.1.2 İş Etiği Kavramı	19
2.1.2.1 İş etiğinin tarihsel gelişimi	23
2.1.2.2 İş etiğini etkileyen faktörler	27
2.1.3 Kamuda İş Etiğinin Anlamı	30
2.1.4 Kamu Yönetiminde İş Etiğini Engelleyen Faktörler	33
2.2 İş Tatmini	37
2.2.1 İş Tatmini Kavramı.....	37
2.2.2 İş Tatmini İle İlgili Yaklaşımlar	45
2.2.3 İçerikle İlgili Yaklaşımlar.....	46
2.2.3.1 Süreçsel kuramlar	50
2.2.4 Organizasyonlarda İş Tatminini Arttırmaya Dair Uygulamalar.....	53
2.2.5 İş Etiği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kuramsal Açından Tartışılması	55
3. YÖNTEM.....	59
3.1 Araştırma Modeli	59
3.2 Araştırma Paradigması Amacı.....	60
3.3 Araştırmada Seçilen Örneklemin Sebebi	61
3.4 Araştırmanın Evren ve Örneklemini	61
3.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	62
3.6 Faktör Analizi (Ölçeklere Dair Geçerlilik Analizleri)	63
3.6.1 İş Tatmini Ölçeği	64
3.6.2 İş Etiği Ölçeği.....	67
3.7 Araştırma Bulguları.....	72

4. TARTIŞMA VE SONUÇ	93
4.1 Çalışmanın Genel Özeti	93
4.2 Çalışmanın Katkıları	97
4.3 Çalışmanın Sınırlılıkları	98
4.4 Öneriler.....	99
4.4.1 Uygulamaya Dair Öneriler	100
4.4.2 Sonraki Araştırmacılar İçin Öneriler	101
KAYNAKLAR	104
EKLER.....	113
EK-A: Anket Formunun İngilizce Hali.....	114
EK-B: Anket Formunun Türkçe Hali	116
EK-C: Anket Formunun Arapça Hali	118



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1 Araştırma Modeli	59
Şekil 3.2 İş Tatmini Scree Plot Grafiği	66
Şekil 3.3 İş Etiği Scree Plot Grafiği	69



TABLOLAR DİZİNİ

		<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1	Organizasyonlarda Oluşan Etik Dışı Davranışların Gruplandırılması	34
Tablo 3.1	İş Tatmini Ölçeği KMO Barlett Test Sonucu	64
Tablo 3.2	İş Tatmini Faktör Çıkarımı	65
Tablo 3.3	İş Tatmini Döndürülmüş Bileşen Matrisi	66
Tablo 3.4	İş Etiği Ölçeği KMO Barlett Test Sonucu	67
Tablo 3.5	İş Etiği Faktör Çıkarımı	68
Tablo 3.6	İş Etiği Döndürülmüş Bileşen Matrisi	70
Tablo 3.7	Güvenilirlik Analizleri	71
Tablo 3.8	Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	72
Tablo 3.9	Hipotezler ve Hipotezlerin Sınanmasında Yararlanılan Test Ve Analizler.....	74
Tablo 3.10	İş Etiği ve İş Tatmini Ölçeklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	75
Tablo 3.11	İş Etiği ve İş Tatmini Ölçeklerinin Alt Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi	76
Tablo 3.12	Sosyal İlişkiler Becerisinin İş Tatmini Üzerine Etkisi.....	77
Tablo 3.13	Girişkenlik Duygusu Boyutunun İş Tatmini Üzerine Etkisi.....	78
Tablo 3.14	Çalışma Arzusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi	79
Tablo 3.15	İşi İçselleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi	80
Tablo 3.16	İş Etiğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi	81
Tablo 3.17	İş Etiği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	83
Tablo 3.18	İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler	83
Tablo 3.19	İş Etiği Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler	84
Tablo 3.20	Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Tatmini.....	86
Tablo 3.21	Katılımcıların Medeni Halleri ile İş Tatmini	86
Tablo 3.22	Eğitim Düzeyleri ile İş Tatmini	87
Tablo 3.23	Yaş Düzeyleri ile İş Tatmini	87
Tablo 3.24	Gelir Düzeyleri ile İş Tatmini	88
Tablo 3.25	Çalışma Süreleri ile İş Tatmini	89
Tablo 3.26	Katılımcıların Medeni Halleri ile İş Etiği	89
Tablo 3.27	Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Etiği.....	90
Tablo 3.28	Eğitim Düzeyleri ile İş Etiği	90
Tablo 3.29	Yaş Düzeyleri ile İş Etiği.....	91
Tablo 3.30	Gelir Düzeyleri ile İş Etiği.....	91
Tablo 3.31	Çalışma Süreleri ile İş Etiği	92
Tablo 4.1	Hipotez Testi Tablosu	95

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

DB	:Dünya Bankası
TDK	:Türk Dil Kurumu
OECD	:Organisation for Economic Co-Operation and Development
AB	:Avrupa Birliği
DIAT	:Dünya İş Ahlak Topluluğu
UAM	:Uygulamalı Ahlak Merkezi
SPSS	:Statistical Package for Social Sciences



1. GİRİŞ

Organizasyonların ilk kuruldukları günden bu yana uygulamalarını ve faaliyetlerini geliştirebilmek adına birden fazla faktörü içerisinde barındırdığı söylenebilmektedir. Fakat bu faktörlerin en önemlisi insan faktörü olarak isimlendirilmektedir. İnsan faktörü birçok işin düzenlenmesi ve yapımı aşamasında, kaynak sağlama aşamasında yer almaktadır. Çıktılara dönüşecek olan girdileri kontrol etmekte ve denetlemektedir (Al-aamiri, 2003). İnsan faktörü aynı zamanda toplumu oluşturması bakımından da fazlasıyla önem teşkil etmektedir. İnsanın bu denli önemli ve fazlaca bulunduğu ortamlarda insanların kendi aralarındaki ilişkileri, değerleri, doğruyu, yanlış, iyiyi, kötüyü ayırt etmesini gerektirecek durumlar da gün yüzüne çıkmıştır. Bu ayırımların yapılabilmesi adına bu sistematığı oluşturmaya çalışan etik felsefesi ise literatürde kendine daha fazla yer bulmaya başlamıştır. Etik felsefesi bilim dalında ele alınan konuların fazlalığı, birçok çalışmanın bulunması, diğer bilim dalları ile ilişkilendirilebilmesi sebebiyle diğer disiplinlerden daha farklı ve inter-disipliner şekilde gelişme göstermiştir (Evkaya, 2019).

Tüm insanlık tarafından kabul edilmemiş bazı kurallar kimi zaman insanlara yön verici bir hal alabilirler. Fakat bu kurallar etik ilkeler haline veya iş etiği ilkeleri haline gelmiş değillerdir. Kişilerin meslek yaşamlarında yer alması ve iş dünyasında bulunan kuruluşlar iş etiği ilkelerinin evrensel olarak kabul edilmesini sağlayan, uygulama sahası bulmasını sağlayan araçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek yaşamı özellikle ilkelere uygun hareket ettiğinde dürüst olma, adil olma gibi meziyetlerle insanları donatmış olurlar. Diğer bir şekilde ifade edilecek olunursa organizasyonlar hayatta kalabilmek ve uzun ömürlü olabilmek adına toplumda birtakım etik ilkelerin yerleşmesi ve gelişmesi adına sorumlulukları bulunan yapılardır (Erondu vd., 2004).

İnsan kaynağının örgütün amaçları ve çıkarları yönünde etkin ve verimli olabilmesi için çalışanların etik ilkelere uyumunun yanı sıra belirli ihtiyaçlarının da giderilmesi gerekmektedir. Bahsedilen ihtiyaçların giderilmesinin ardından kişilerin motivasyonları, doyumları ve iş tatminleri de yüksek düzeye çıkartılmış olacaktır. İş tatmini organizasyonun devamlılığının sağlanması adına örgüt yapısı içerisinde yer

alan diğer tüm faktörler kadar önemli kabul edilmelidir. Yapılan birçok araştırma iş tatmin ve etik ilkeler arasında anlamlı bir ilişkinin olabileceği sonucuna ulaşmıştır (Şahal, 2005).

İş tatmini bireylerin etkilendikleri ve kendilerini değerlendirdikleri bir süreci ifade etmektedir. Tabii birey aynı zamanda işin bütününe bir yana bırakıp bazı alt süreçleri de değerlendirme altına almaktadır. Tatmin duygusu gelişmiş olan bireyler işletmede yer alan her türlü işin ve sorunun da ister istemez değerlendirmesini yapmaktadırlar. Bu değerlendirmeler aynı zamanda bireyin uzun dönemli planlarını da kapsamaktadır. Değerlendirmelerin örgütün her türlü yapısından etkilendiği de bir gerçektir. Aslında iş tatmini insanların kısa vadede düşünceler sayesinde ulaştığı bir süreç olmaktan ziyade, bireylerin tecrübelerinden oluşan bir süreci ifade etmektedir. Çalışanların işle ilgili beklentilerinin, değerlerinin ve sorumluluklarının karşılık bulması iş tatmininin yüksek düzeyde gerçekleşmesini ifade etmektedir. Örgüt kültüründe oluşan mutluluğun ve başarının bir alışkanlık haline gelmesinde en büyük rolü oynayan faktörlerden biri tatmin faktörü olarak değerlendirilebilir. Bir organizasyon dahilinde etik olmayan davranışlar sergilemek, güvenin zarar görmesine ve çalışanların motivasyonlarının düşmesine sebep olabilmektedir. Aynı zamanda evrensel etik ilkelerin organizasyonlar tarafından kabul edilmesi ve uygulanması kurumların geleceği ve uluslar arası arenada kabul görmesini sağlamaktadır. Bu kabul görme organizasyonların da tatmin duygusunu arttıracaktır (Evkaya, 2019).

Birçok araştırmacı tarafından iş etiği kavramının, iş tatmini kavramı ile yakından ilişkili olduğuna dair araştırma sonuçları yayınlanmıştır. Bununla birlikte genellikle özel sektörde yer alan işletmelere uygulanan bu çalışmalar ile aynı fikirde olmayan çalışmalarda literatürde mevcuttur. Bir diğer yandan kamu sektöründe de bu ilişkinin varlığın ispat eden veya yok sayan çalışmalar ise çok sayıda değildir. Bu çalışma hazırlanırken özellikle kamu sektörünün seçilmesinin temel nedenlerinden biri ise budur. Literatürde var olan birçok çalışmanın kamu sektörü açısından eksik olduğuna kanaat getirilmiştir. Bu sebeple bu çalışma Libya Adalet Bakanlığı'nda yer alan kamu çalışanlarına uygulanacak olup, kamu sektöründe iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

1.1 Araştırmanın Problemi

Organizasyonların kültürlerine giderek daha çok yerleşmeye başlayan evrensel etik ilkeler aslında çalışmanın esas konusunu oluşturmaktadır. Etik değerler ve iş tatmini arasındaki ilişkini kamu sektöründe bulunup bulunmadığının ölçülmesi ise çalışmanın esas konusunu oluşturmaktadır. Giderek daha önemli hale gelen insan unsurunun tatmin ihtiyacının giderilmesi gerekliliği de oldukça önemli bir hal almıştır. Araştırma probleminin temel konusunu ise tam da bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılması gerekliliği oluşturmaktadır. Libya Çalışma Bakanlığı'nda yer alan kamu görevlilerinin iş etiği algılarında ve iş tatmini düzeylerinde bir farkın var olup olmadığı, bu iki unsur arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı, aynı zamanda bireylerin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum vb.) göre iş tatmini ve iş etiği anlayışının değişip, değişmediği tespit edilmeye çalışılacaktır.

İş tatmini ve iş etiği ilişkisini birçok yönden (kurumsal, bireysel, grup olarak) inceleme altına almak mümkün görünmektedir. Günümüzde iş etiği kavramının öneminin giderek artması, meslek hayatı haricinde, akademik yaşamda da bu kavramın incelenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Evrensel etik ilkeler yalnızca özel sektör ve sosyal yaşamda dikkat edilmesi gereken ilkeler olmaktan çıkmış, kamu sektöründe ve bireylerin sosyal yaşamlarında da yer alması gereken ilkeler haline gelmiştir (Aydın, 2012).

Etik kavramı ve tatmin kavramı kamu kurumları dikkate alınarak incelendiğinde, kamu sektörünün içerisinde yer almış olduğu, özel sektöre göre daha bürokratik olarak nitelendirilecek olan ortam bir çok açıdan etik sorunların daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmasını gerektirmektedir. Bu hususlar, kamu sektöründe yer alan yönetici tipleri, yönetim modelleri, kurumsal imaj, kamu personelinin özel sektöre oranla daha güvenilir olması, çalışanların beklentiler, kaygıları, tutumları şeklinde sıralanabilmektedir (Yaman, 2008). Araştırmada kullanılacak model, (Petty, 1995) tarafından Mesleki İş EtiğiEnvanteri'ni(Occupational Work Ethics Inventory)geliştirmek için kullanılmıştır. Hackman ve Oldham (1975); Pearlman (1997); Elkins (2007), çalışmalarında; iş etiği algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi

açıklamak için mesleki seçim, kültürel iş farklılıkları ve demografik özellikleri moderatör olarak kullanmıştır. Libya Çalışma Bakanlığı çalışanlarının iş etiği algılarının iş tatminleriyle ilişkili olup olmadığını araştırarak olan tez bu çalışmada Elkins (2007) çalışmasında kullanılan modelden yararlanılacaktır.

Çalışmanın daha iyi bir şekilde yönlendirilebilmesi ve istenilen sonuçlara ulaşabilmek adına gerekli analizlerin daha iyi tespit edilebilmesi için bir takım sorular oluşturulmuştur; Bu sorular aşağıdaki gibidir;

1- Katılımcıların demografik verileri ile iş etiği arasındaki bağlantı nedir?

- Katılımcıların cinsiyetleri ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Katılımcıların yaşları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Katılımcıların eğitim durumları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Katılımcıların çalışma süreleri ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Katılımcıların medeni durumları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2- Katılımcıların demografik verileri ile iş tatmini arasındaki bağlantı nedir?

- Katılımcıların cinsiyetleri ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Katılımcıların yaşları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Katılımcıların eğitim durumları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir

farklılık var mıdır?

- Katılımcıların çalışma süreleri ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Katılımcıların medeni durumları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

3- Katılımcıların iş etiği ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4- Libya Çalışma Bakanlığı'nda iş etiği kavramı nasıl algılanmaktadır?

5- Libya Çalışma Bakanlığı'nda iş tatmini kavramı nasıl algılanmaktadır?

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; Libya Çalışma Bakanlığında çalışan kamu personelinin etik algıları ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve karşılaştırılmasıdır. Bu bağlamda bakanlık çalışanlarının algılanan etik düzeylerini ölçerek iş hayatlarında etik davranışları nasıl değerlendirdiklerini ortaya koymak, iş etiği algılarının ve iş tatminlerinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek, iş tatminlerinde mesleki iş etiği ile demografik özelliklerinin etkisi olup olmadığını belirlemek araştırmanın diğer amaçlarıdır.

Bu çalışma neticesinde araştırmacı kurumda yer alan çalışanların iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi Libya Çalışma Bakanlığı'ndan elde edilen veri ve bilgilerle açıklamanın yanında temel amaca bağlı olarak aşağıdaki alt amaçları gerçekleştirmeyi hedeflemektedir;

- Libya Çalışma Bakanlığı çalışanlarının iş etiği anlayışlarını belirlemek.
- Libya Çalışma Bakanlığı çalışanlarının iş tatmini anlayışlarını belirlemek.

- Libya Çalışma Bakanlığı çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, meslek, tecrübe) iş tatmini veya iş etiği anlayışında farklılık gösterip, göstermediğini tespit etmek.
- Araştırma sonucunda elde edilen veriler dikkate alınarak Libya Çalışma Bakanlığı'ndaki personelin iş etiği ilkeleri ile iş tatminlerinin sağlanıp sağlanmayacağını tespit etmek.
- Özellikle kamu sektöründe yer alan çalışanların, iş etiği anlayışları ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını sağlamak.

1.3 Araştırmanın Önemi

Tüm dünya tarafından önemli bir değer olarak kabul edilen iş yapma ve iş kavramları insanlar tarafından yalnızca para kazanmak veya hayatlarını devam ettirebilmek adına kullandıkları bir araç olarak görülmemektedir. Bireyler bu kavramları artık kendilerini gerçekleştirebilme, ifade edebilme araçları olarak da kabul etmişlerdir. Bu sebeplerden ötürü iş etiğini kavramının içselleştirilmesi ve meslek hayatı içerisinde kabul edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bireylere etik değerler yeri geldiğinde yol gösterici olarak hizmet etmektedir. Aynı zamanda iş etiği, meslek hayatında ilişkilerin düzgün bir biçimde yürütülebilmesi adına da büyük önem taşımaktadır. İş etiği kurumların karar alım süreçlerinde, stratejik hamlelerin tasarlanması sürecinde, hamlelerin uygulanma sürecin anahtar rol üstlenmektedirler. Kurumların yapısına iş etiği ilkeleri entegre edilmediği takdirde kurumların gelecekteki, süreklilikleri ciddi tehlikelerle karşı karşıya kalabilmektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008).

İş tatmini kavramı da en az iş etiği kavramı kadar önem taşıyan ve günümüzde değeri giderek artan insan unsuru için önem arz eden kavramların başında gelmektedir. İş tatmini diğer bir deyişle mesleki tatmin, bireylerin başarılı, mutlu, umutlu, performansı yüksek, üretken olabilmelerini sağlayan en önemli unsurlardan biri olarak literatürde yer almaktadır (Dağdeviren vd., 2011).

İş etiği ilkelerinin çalışma ortamında benimsenmesi ile amaçlanan tek şey felsefi anlamda yaklaşımlar yapmak değil, iş hayatında herkesin içinde bulunduğu manevi huzurun sağlanması ile verimlilik, etkinlik, tatmin gibi duyguların da karşılanmasını sağlamaktır. Bu çerçevede Libya Çalışma Bakanlığındaki kamu çalışanlarının iş etiği bilincinin nederece var olduğu ve sağladığı yararların belirlenmesi önem arz etmektedir. Çalışmayakonu olan bakanlıktaki personelin iş etiği kavramlarına bakışaçılarının saptanması; iş hayatlarında tutum ve davranışlarının iş etiği sınırları içindeyapılıp yapılmaması; bu konuya olan duyarlılıklarının iş tatminlerine ne dereceyansıdığına ilişkin ipucu verecektir. Bakanlık personelinin davranışsalfarklılıkları (etik ve etik olmayan vs.) istatistiksel tekniklerle tespit edilip, bu farklılıkların nelerden kaynaklandığını bir model yardımıyla ortaya çıkarmak ve bu konuda çözüm önerileri geliştirmek çalışmanın önemini vurgulamaktadır. Bu araştırma, iş tatminini etkileyen faktörlerin (demografik özellikler, iş etiği) karmaşıklığını açıklayan basit bir model sayesinde konuya netlik getirmeye yardımcı olabilir. Araştırma sonuçlarının, bu konuya daha fazla bakışaçısı kazandıracığı düşünülmektedir. Aynı zamanda çalışma sonrasında Çalışma Bakanlığı için çalışan bireylerin iş tatminlerinin yükseltilmesi adına nelerin yapılabileceği adına öneriler sunulacaktır.

1.4 Araştırmanın Hipotezi

Libya Çalışma Bakanlığı personelinin mesleki iş etikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi kapsamında hazırlanan hipotezlerin sınanması için bağımlı değişken olarak çalışanların iş tatmini, bağımsız değişken olarak ise yine aynı şekilde ilgili çalışanların iş etiği algısı kullanılacaktır. Ayrıca değişkenlerin ölçülmesinde, demografik özellikler belirleyici olarak kullanılacaktır.

Bu çerçevede çalışmada sınanacak olan hipotezler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

H1: Bakanlık çalışanları arasında mesleki iş etiği algısı açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Bakanlık çalışanları arasında iş tatmini algısı açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Bakanlık çalışanlarının mesleki iş etiği algıları bazı demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.

H5: Bakanlık çalışanlarının iş tatminleri bazı demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.

H7: Bakanlık çalışanlarının mesleki iş etiği ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma kapsamına Libya Çalışma Bakanlığına bağlı tüm kurumlar ele alınacaktır. Bakanlık çalışanlarının iş etiği algıları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi belirleyecek olan bu çalışma, zaman ve bütçe kısıntısından dolayı bakanlık merkez teşkilatı ve başkentteki (Trablus) bağlı kuruluşlarda yapılacaktır. Yani araştırma sadece Trablus'ta uygulanacaktır. Araştırma verilerinin yalnızca anket yöntemi ile toplanmış olması, mülakat ve gözlem gibi tekniklerin kullanılmayışı, çalışmanın diğer bir sınırını oluşturmaktadır. Anketle toplanan verilerin güvenilirliği ve geçerliliği, veri toplamada kullanılan tekniğin özellikleri ile sınırlıdır. Kolayda örneklem metodolojisi gereği örneklem sayısının mümkün olduğunca artırılması amacıyla araştırmanın Libya Çalışma Bakanlığının Trablus'taki tüm örgütlerinde yapılması planlanmaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçların Libya Çalışma Bakanlığı'nda yer alan tüm bakanlık personeline genelleme amaçlanmaktadır. Ancak örneklem belirlenirken ulaşılması uygun bir örneklem seçilmiştir. Çalışma evrenini Çalışma Bakanlığının Libya'da yer alan kurum ve kuruluşları oluşturmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Etik Kavramı

Kurumda çalışan personellerin iş tatminlerinin ölçülebilmesi adına öncelikle kurum içerisinde yer alan iş etiğinin incelenmesi gerekmektedir. İş etiğinin anlaşılabilmesi için ise etik kavramının ne anlama geldiği, etik kavramı ile ilgili bilimsel yaklaşımlar mercek altına alınmalıdır. Etik felsefesi literatüre bakıldığında, ahlak unsurunu konu alan bir husus olarak değerlendirilmektedir.

Aslında etik kelimesi ile anlatılmak istenen ifade, bireylerin davranışlarının belirlenmesine yardım eden sosyal kaidelerdir. Etik ilkesi aslında toplumun ahlak kuralları ile bütünleşik bir şekilde hareket etmektedir. Fakat unutulmaması gereken, etik kuralların sonunda hukuksal ve dini yaptırımların yer almamasıdır. Yani, etik olmayan davranışlar neticesinde hukuken bir cezalandırma işlemi gerçekleştirilemez. Bu etiğin diğer kaidelerden ayrılma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Müezzinoğlu, 2003).

Etik var olanın ahlaki açıdan doğru mu yoksa yanlış mı olduğunun ayırt edilmesine imkan sağlamaktadır. Etik ile ilgili yaklaşımlar incelendiğinde kiminin adalet, dürüstlük, insan sevgisi konularına odaklandığını, kiminin ise dürtülere, hazlara, kişinin sorumluluklarını yerine getirip, getirmediğine odaklandıkları görülmektedir. Etiğin olumlu yönde sağladığı katkılardan bir diğeri ise, bireylerin kendi istekleri dahilinde veya dışında oluşan çatışmaların çözümlenmesini sağlamaktadır (Nuttall, 1997).

İster toplumsal etik, isterse iş etiği olsun cevap bulunması gereken bir takım sorular bulunmaktadır. Bu sorular, nelerin önemli olup olmadığı, erdemli davranışların nasıl ayırt edilmesi gerektiği, insanların hangi davranışlarının doğru kabul edilmesi gerektiği, olarak sıralanabilir (Aydın, 2001).

Görüleceği üzere etik hususu ile ilgili herkesin üzerinde birleştiği bir tanıma rastlamak oldukça zordur. Fakat etik konusunun hangi hususlara vurgu yaptığı konusu ise hemen

tüm bilim adamları tarafından eşdeğer şekilde kabul edilmektedir. Bu hususlar ise ahlakla kesin bir ilişki içerisindedir. Etik ile belirlenen her unsur, ahlaki değerler sayesinde belirlenmektedir, denilebilir. Bir örnek olay ele alındığında, ahlak dışı bir unsurun, toplumsal etiğe uygun sayılabilmesi çok muhtemel değildir. Yani etik olan her şey, ahlaki açıdan kabul edilebilir bir davranış olarak nitelendirilebilir. Fakat, bireylerin ahlaki ve etik olan değerleri kendi kültürlerince ayırt ettikleri de unutulmamalıdır. Etik kavramının kültürel değerlerle de ilişkili olduğu kabul edilmelidir.

Kişinin davranışlarının nasıl etik olarak değerlendirilip, değerlendirilemeyeceği de tartışılan diğer konular arasında yer almaktadır. Burada temel kriter aslında, bireyin her olaya ahlaki açıdan yaklaşmaması gerektiği, ahlaki olanın ne olduğunu anlaması gerektiğidir. Böylece kişi davranışın nasıl açıklanması gerektiği konusuna açıklık getirebilecektir. Etiğin ayırt edici bir başka özelliği ise tamamen insana özgü olarak tanımlanmasıdır. Etik ile ulaşılmak istenenin toplumsal fayda sağlamak olduğu düşünüldüğünde bu normal olarak anlaşılabilir. Daha öncede söylendiği gibi, etik kavramının esası ahlak ile temellenmektedir. Tüm bu sebeplerden yola çıkıldığında iş etiğini açıklayabilmek adına ahlak kurallarına başvurulmaktadır. Etik ve ahlak görüldüğü üzere yine birbirinden ayrılamayan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır(Özmutaf, 2007).

Etik aslında birey ve bireyin içerisinde yer aldığı toplum için en uygun olanın belirlenmesi olarak tanımlanabilir. Bu ifade daha da genişletilecek olunursa, yer alan bütün etkinlik ve hedeflerin doğru şekilde belirlenmesi, hangi davranışın yapılması gerektiğinin, bireyler tarafından nelerin isteneceğinin, kişilerin nelere sahip olabileceğinin tanımlanmasıdır. Etik ahlakla ilişkili olduğu kadar, akılla da ilişki içerisindedir. Çalışmanın başında etik felsefesi denmesi, aslında akıl ile olan ilişkiyi ifade etmektedir. Etik akıl ile olan ilişkisi neticesinde dinsel yaklaşımlardan farklılaşmaktadır. Var olan hangi kurallarla hareket edilmesi gerektiğini izah etmeye çalışmaktadır. Etik kişiler tarafından sergilenen davranışların kişilerin bilinçleriyle ve istekleriyle gerçekleştiğini savunmaktadır (DeGeorge, 1999).

Önceki kısımlarda etiğin toplumsal kültürlerle ilişki içerisinde olduğuna değinilmiştir. Bunun nedeni aslında bir toplulukta, farklı kimlikte insanların bulunması ve her biri için farklı ahlaki değerlerin olmasıdır. Etik tüm bu farklılıkları bir bütün haline getirmeye çalışarak, daha genellenebilir doğruları araştırmaktadır (Wittmer, 1994).

Etik olarak nitelendirilen bu ilkeler, genellenebilir olarak nitelendirilse dahi farklı bir şekilde tanımlanabilirler. Farklı kültürel değerler, etik ilkelerde farklılıklar yaratabilmektedir. Bunun yanı sıra kültürden kültüre göre değişmeyen ahlaki veya ahlaki olmayan, etik değerler olduğu da unutulmamalıdır. Bunlara örnek olarak, hırsızlık yapmak, yalan söylemek, ahlak dışı davranışlar sergilemek, verilebilir (Yüksel, 2006).

Etik kapsadığı davranış veya içerdiği içerik ne olursa olsun, sergilenen davranış biçiminin ahlaki olarak kabul edilebilmesi adına istenen kuralları ortaya çıkarmaktadır. Bahsedilen kavram ahlakla yakın ilişki içerisinde olduğunda, soyut bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. İşte etik bu soyut olanı aslında insanlar için daha somut hale getirmeye çalışan bir felsefe olarak tanımlanabilmektedir (Acar, 2000).

Herkes tarafından bilinen, hayatlarında ve davranışlarında yer bulmuş fakat yazılı olarak bulunmayan kaideler yer almaktadır. Tüm bunların hepsine etik değerler ismi verilebilir. Bu temel değerler, geleneksel doğrular temelinde şekillense dahi, farklı coğrafyalarda farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. İşte bu neden, etik değerlerin herkes için aynı olmadığını kanıtı niteliğindedir. Topluların etik değerlerinin değişmesinde, aile hayatı, okula hayatı, toplumsal kültür, gelenekler rol oynamaktadır. Eğer etik olarak kabul görmeyen bir davranış gerekli tepkiyi almadığı takdirde bu davranış kabul edilebilir bir hale gelebilir. Buda etik değerlerin farklılaşmasına neden olabilir (Yüksel, 2006).

Etiğin amaçlarından bir diğeri ise, hangi konuyla ilgili olursa olsun, kavramsal olarak iyiye nasıl ulaşılacağını belirlemeye çalışmak, hükümlerin ne şekilde oluşturulabileceğine dikkat çekmektir (Pieper, 1999).

Etik kuralların her biri bahsedilen bu tepkiler sayesinde ve zamanın etkisiyle kendiliğinden oluşmaktadır. Oluşumun ardından ise yine zamanla hukuk kurallarına evrilmektedir. OECD gibi büyük kurum ve kuruluşlar, toplum içinde, kurumlarda etik değerler yaratabilmek adına bu kuralları yazılı hale getirmeye çalışmaktadırlar (Yüksel, 2006).

Bu çalışma esasında bir değerlendirme yapılacak olunursa, etik kavramının nasıl algılandığı, iş etiği kavramını nasıl algılandığı bunun yanı sıra iş etiği ve iş tatmini arasında nasıl bir ilişki olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. İş etiği ve iş tatmini arasında yazılı olamayan bir ilişkiden bahsedilebilip, bahsedilemeyeceği çalışmanın analiz kısmında yer alacaktır. Yukarıda tanımlamalar kavramsal değerlendirmeler dikkate alındığında etik kavramı üzerinde kesin bir ifade yer almasa da, genel kabul görmüş, ahlak kuralları içerisinde kabul gören bir takım doğru davranışları bulunmaktadır. Tüm bu davranışların iş tatmini ile ne kadar ilişki içerisinde olduğu tespit edilmeye çalışılacaktır.

Tabî ki bu tanımlamalar iki kavram arasındaki ilişkiyi açıklamak adına yetersiz kalmaktadır. Özellikle sosyal bilimlerde kavramsal bir çerçeve oluşturabilmek adına, ilgilenilen kavramın tarihsel süreç içerisinde nasıl değiştiğinin de incelenmesi gerekmektedir. Bu sebeple çalışmanın bir sonraki kısmında etik kavramı ile ilgili hangi yaklaşımların ortaya atıldığı, bu yaklaşımlar arasında ne gibi farklılıkların bulunduğu açıklanmaya çalışılacaktır. Temelde bu yaklaşımlar Teolojik (Amaç-Sonuç Odaklı) ve Deontolojik yaklaşımlar olarak ele alınacaktır. Her bir yaklaşımın da kendi içerisinde ayrıştığı unutulmamalıdır.

2.1.1 Etik ile İlgili Yaklaşımlar

Kişilerin hangi davranışların uygun olup olmadığını saptamak adına kullandıkları kaideler ve prensiplerden oluşan birtakım yaklaşımlar bulunmaktadır. Bahsedilen bu yaklaşımlar toplum içerisinde var olan sorunların giderilmesinde ve topluma faydalı olmak adına ortaya çıkmıştır (Nizamieva, 2001).

Toplumda ortaya çıkmış olan ve sorunların giderilemediği durumlarda çözüm odaklı olarak ortaya çıkmış olan bu yaklaşımlar, bilimde aynı zamanda farklı insanların farklı bakış açılarını yansıtması bakımından da önem ihtiva etmektedir. Bu yaklaşımlar toplumlara adeta bir rehber olma özelliği taşımakta, aynı zamanda doğru yolu bulmalarına da yardımcı olmaktadır. Etik kavramı ile ilgili de literatürde birçok yaklaşım bulunmakta ve bilim insanları her bir yaklaşımı dikkate alarak inceleme yapmaktadır. Çalışma esasında daha çok kabul gören bir yaklaşım ayrımı incelenecektir. Bu ayrım, teolojik, yani amaç sonuç odaklı yaklaşımlar ve deontolojik yani davranışının sonucuna değil kendisine bakan yaklaşımlar ve etiksel görecelilik olarak sınıflandırılmaktadır (Bayrak, 2001).

2.1.1.1 Amaç-sonuç odaklı yaklaşımlar

Etik yaklaşımlarda hemen çok bilinen ve çoğu insanın bu yaklaşıma göre değerlendirme yaptığı kabul edilebilir. Bu yaklaşımda daha çok amaçlara ve sonuçlara odaklanılmakta, davranışlar buna göre değerlendirilmektedir. Teolojik yaklaşım diğer yaklaşımlardan daha ziyade amaçlanan ve alınan kararların sonuçları ile ilgilenmektedir. Bu değerlendirme yapılırken önemli olan sonuçların kime karşı olduğu veya kime yönelik olduğudur. Bir davranışın etik olup olmadığına ise sonuçların ne ile veya kim ile ilgili olduğuna göre karar verilmektedir. Teolojik kuramlar kendi içerisinde iki farklı davranış biçimi ile ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi bencillik, ikincisi ise faydalıcılıktır (Arıkan, 1995).

Bencillik kuramı diğer adı ise herkesin sık sık kullandığı bir kelime olan egoist kelimesinden türeyen egoizm. Egoist insanların davranışları daha çok kendini düşünen, etrafındakilere göre hareket etmeyen, kendi çıkar maksimizasyonunu sağlamak isteyen olarak tanımlanabilmektedir.

Etik yaklaşımlarından biri olan egoizm ise aslında insanoğlunun tarihin ilk çağlarından beri tercih ettiği davranış biçimleri arasında yer almaktadır. Bireysel olarak düşünüldüğünde kişinin bir davranışı etik olarak değerlendirme ölçüsü, kendi çıkarlarına ne denli ulaştığı ile ilgilidir. Kişi kendi çıkarlarını sağlamak için her davranışı gösterebilir ve her davranışı etik sınırlara dahil edebilmektedir. Ayrıca diğer

insanların fikirlerinin ve isteklerinin hiçbir önemi bulunmamaktadır. Evrensel şekilde gerçekleşen etik bencillik ise kişi davranışlarını gerçekleştirmek adına gerçekten etik olanı tercih etmekte, diğer insanların çıkarları için hareket etmekte olsa dahi, asıl alınan kararın sonucu kendi iyiliği için bunları yapmasından kaynaklanmaktadır (Nizamieva, 2001).

Yukarıda bahsedilen evrensel etik bencillik konusu hemen her gün, herkesin karşılaştığı davranış biçimleri olarak örneklendirilebilir. Bir kişi çalıştığı kurumda tüm kararlara uyum sağlayıp, başkalarının işine yarayacak işleri gerçekleştirebilir. Bir takım çalışması şeklinde, ekip ruhuna uygun gözükebilir. Böyle bakıldığında her şey normal dahi gözükse, gün sonunda bahsedilen kişi terfi alarak ödüllendirildiğinde, aslında her şeyin bu ödülü alabilmek için olduğu anlaşılmaktadır. Aslında evrensel bencillik kendi içinde bir paradoksa sahiptir, denilebilir. Kişi etik davranışlar sergiliyormuşçasına hareket edip, gün sonunda kendi iyiliği için hareket sergilemektedir. Bu konuda çelişki olabildiği literatürde bazı bilim adamlarınca da kabul edilmektedir.

Bir diğer teolojik yaklaşım olarak isimlendirilen davranış biçimi ise faydacılıktır. Bu yaklaşım aslında sergilenen davranışın etik olup olmadığına karar verebilmek için bu davranışın etkilerini değerlendirmeye almaktadır. Daha net bir ifade ile açıklanacak olunursa, davranış sonucunda istenilenden fazla bir fayda elde ediliyor ise bu davranış etik olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca davranışı gerçekleştiren kişi tarafından, faydaların ve sonuçların bilindiği kabul edilmektedir (Bayrak, 2001).

Faydacılık yaklaşımı incelendiğinde iki farklı yaklaşıma ayrıldığı görülmektedir. Birincisi, eylem faydacılığı yani eylemin, acılara karşı zevki ne kadar maksimize ettiğine göre sınıflandırmaktadır. Örnek verilecek olunursa, yalan söylemek kişiye daha fazla suçluluk duygusu yerine mutluluk sağlayacaksa, o kişiye göre yalan söylemek etikdir. İkinci ise, kurallar faydacılığıdır. Bu faydacılık eylem faydacılığının tam tersi olarak da kabul edilebilir. Kişi kurallara bağlı bir şekilde davranış sergiler, kurallara uymak daha az mutluluk getirirse dahi kurallara bağlılık değişmemektedir. Bu yaklaşım için birçok eleştiri yapılsa dahi yapılan en büyük eleştiri, adalet kavramını ikinci plana atmasıdır. Bazı kuralların herkes için fayda sağlaması olası olsa da,

bazılarına büyük acılar çektirebilir. Burada adalet sisteminin veya eşitlik kavramının yara aldığı savunulabilir (Rosen, 1993).

Faydacılık kuramı John Stuart Mill tarafından literatüre kazandırılmış bir kavram olarak günümüzde de özellikle tıp alanında örnekleri yer almaktadır. Mill bu kuramı eylemlerin ne kadar mutluluk getirdiğine göre veya mutsuzluk getirdiğine ayrılması gerektiğini söylemektedir. Bir eylem mutluluk getiriyor ise etik, getirmiyor ise etik değildir, şeklinde tanımlamıştır. Hatta, Mill fayda ilkesini, en fazla mutluluk prensibi şeklinde isimlendirmiştir (Munson, 2012).

Faydacı yaklaşım adına ahlaki olan, bir davranış ile faydanın ne kadar üretilebildiğidir. Davranışlar faydalı sonuçlar doğurabilmeleri sebebiyle etik ve değerli olarak kabul edilmektedirler. Bu teori, toplam faydanın artırılabilmesi adına adaleti bir araç olarak kabul etmektedir. Adalet toplumsal faydanın artırılabilmesi adına ortaya çıkmış kurallar bütünüdür. Aslında bu açıdan bakıldığında kuralcı bir etiğin var olduğu yorumu da yapılabilmektedir. Özetlenecek olunursa, bir davranış toplumsal faydanın artmasını sağlıyor ise etik, sağlamıyor ise etik dışı olarak nitelendirilebilir (Beauchamp, 2009).

Her ne kadar kuralcılık ile bağdaştırılsa dahi faydacılık kant etiğinin kuralcılığına da karşı çıkmaktadır. Tıpta faydacılığın fazlasıyla tercih edilmesine karşın, sosyal hizmetlerde faydacılık birçok bağlamda eleştirilmektedir. Sosyal hizmetlerde faydacılığın eleştiri aldığı noktalar arasında, egoizm tehlikesi, değerlerin fazlasıyla iç içe geçmesinden ötürü ölçülemez oluşları, sonuçların tahmin edilmesinde yer alan kesinlik sorunları, bazı seçimlerin zorla tercih ettirilmesi ve adaletin yok olma tehlikesi olarak sayılabilmektedir (Hatiboğlu, 2011).

Görüleceği üzere etik kavramının bir yaklaşımında dahi bilim insanları arasında fikir birliği sağlanamamaktadır. İki bilim dalı arasında faydacılık kuramı farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Böyle olunca farklı kültürler göz önüne alındığında bir fikir birliğinin olması beklenmemelidir. Bireylerin davranışları aile hayatı, yetiştikleri kültür, dil, din gibi unsurlara göre farklılık göstermekte, bu farklılık ise bireylerin davranışlarının farklılaşmasına neden olmaktadır.

2.1.1.2 Deontolojik yaklaşımlar

Etik kavramı ile ilgili önemli olan yaklaşımlardan bir tanesi ise deontolojik yaklaşımlar olarak bilinen, teolojik yaklaşımın tam tersi olarak tanımlanan yaklaşımdır. Bu yaklaşım davranışların sonuçlarından daha ziyade davranışların kendisine odaklanmakta ve davranışın ödevlere uyduğu takdirde sonuçlarının bir önemi olmadığına inanmaktadır. Bu yaklaşımın, ödev etiği olarak isimlendirilmesinin bir nedeni de budur. Ödevler meşruiyetlerini farklı kaynaklar neticesinde sağlayabilmektedir. Önemli olan davranışların zarar vermeyen ve başka insanların haklarına saygı duyabilecek davranışlar olarak belirlenmesidir. Deontolojik yaklaşım, etik olan davranışların ne olduğuna, kurallar ve kaideler neticesinde karar verir. Unutulmaması gereken kurallı faydacılıktan nasıl ayrıldığıdır. Burada başta da belirtildiği üzere, sonuçlar önemli değil, davranışın nedenleri ve kendisi önemlidir (Şimşek, 1999).

Deontolojist yaklaşımı savunan bilim insanları davranışlara neden olan insani güdüleri de dikkate almaktadırlar. Ahlaki bir fiili gerçekleştirecek olan birey, adil sonuçların yanında, müsait olan araçları kullanmalıdır. Bu yaklaşım özelinde en tanınmış bilim insanlarından biri ve bu kavramı bilime kazandıran kişi Kant olarak bilinmektedir. Kant etik bir davranışta sonuçların ne olduğu ile ilgilenmek yerine, sorumluluklara odaklanmıştır. Kant insanlar arasında var olan ayrıcalıklara karşı çıkmış, insanların tamamına saygı çerçevesi dahilinde yaklaşılması gerektiğini savunmuştur. Kant bir davranışın ahlaklı olarak nitelendirilmesi için gerekli olan tek şeyin görev olarak yapılmış faaliyetler olduğunu savunmaktadır. Ahlak'ın mutlulukla veya dinin emirleriyle ilgilenmediğini, aslında akıl üzerinde temellenmesi gerektiğini savunmuştur. Kant'a göre, insanların öyle mantıklı davranması gerekmekteki, bu davranış evrensel bir yasa haline gelsin. O zaman etik bir davranış olarak kabul edilebilir. Kant'a göre önemli olan diğer ifade ise, insan diğer insanları amaca varmak uğruna araç olarak kullanmamalıdır. Bu iki şey gerçekleştirildiği takdirde davranış etik çerçevede kabul edilebilir (Yüksel, 2006). Deontolojik kuramlarda literatür incelendiğinde kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, hak esaslı etik, ikincisi ise adaleti temel alan etik yaklaşım olarak isimlendirilmektedir.

Hak esaslı etik yaklaşımı, insanların yalnızca insan olma vasfından dolayı bazı haklara sahip olduklarını söylemektedir. Bu sebeple, insanlar davranışlarını gerçekleştirirken diğer insanların özgürlüklerine ve haklarına mümkün olan en üst seviyede saygı duymalıdır. Bu hakların bazıları zaten kanunlarla devletle tarafından da güvence altına alınmıştır. Yasalarla koruma altına alınan haklara ise bireylerin akıl ve mantık süzgecinden geçirerek karar vermesi, diğer insanlara zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir (Şimşek, 1999).

Hak esaslı etik yaklaşım birçok hakkın uyum birlikteliği ile ortaya çıkan bir yaklaşımdır. Bunlar, çalışanların ve müşterilerin güven içinde yaşamasını esas alan yaşama ve güvenlik hakkı, bireylerin doğru bilgilendirilmesi esasına dayalı doğruluk hakkı, kişisel verilerin korunmasını içeren gizlilik hakkı, bireylerin hür iradeleri ile dini emirleri yerine getirmesini sağlayan vicdan özgürlüğü hakkı, ve kişilerin fikirlerini rahatça ifade etmelerini sağlayan düşünce özgürlüğü ve mallarını korumasını sağlayan özel mülkiyet hakkı, olarak sıralanabilir (Çelikkol, 2017).

Bir diğer yaklaşım ise adalet esaslı etik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, bir topluluğun elde ettiği fayda, yasal ve sorumlulukların paylaşıldığı ölçüde hangi sonuçları doğurduğuyula ilgilenmektedir. Bu yaklaşımın savunucuları tarafından, topluluğun çoğunluğu davranış sonucunda bir fayda elde etse dahi, azınlık istenmeyen bir sonuçla karşılaştığında bu davranışın etik olmadığına kanaat getirilir (Pieper, 1999).

Bu yaklaşım kendi içerisinde 3 farklı adalet kavramına vurgu yapmaktadır. Bunlar, toplum içerisinde yer alan insanların yarar ve sorumlulukları herkese eşit bir şekilde dağılmasını sağlayan ve bu dağıtımda insanlar arası dil din ırk gibi ayrımları gözetmeyen dağıtım adaleti, bir suçun oluşması halinde süreç ve cezai müeyyidelerin eşit olmasını sağlayan cezalandırma adaleti, son olarak ise kişilerin uğradıkları zararların giderilmesi, bireylerin mağdur olmaması adına oluşturulan tazminat adaleti kavramlarıdır (Çelikkol, 2017).

Yukarıdaki açıklamalar dikkate alındığında etik sayılabilen tüm davranışların aslında ilk önce mantık süzgecinden geçirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu sayede bireyler

davranışlarının doğru olup olmadığına öncelikle kendileri karar verebilmektedir. İster davranışın sonuçlarına ister davranışın nedenlerine bakalım, ilgilenilen asıl şey, başkalarının haklarına zarar vermemek ve başkalarının özgürlüklerini kısıtlamamak olmalıdır. Bu iki husus dikkate alındığında yapılan davranışın eleştiri alması veya tepki görmesi çok olası bir hale gelmemektedir.

Deontolojik yaklaşım için temel kavramlar, ödevler, ilkeler, kaideler, yasalar, sorumluluklar şeklinde sıralanabilmektedir. Bu yaklaşım esasında, bireylere ahlaki değerler ve ilkeler kazandırılmalı ve her türlü davranışın bu çerçevede gerçekleşmesi gerekmektedir. Aslında bu etik değerler tüm insanların uyması gereken kurallar olarak kabul edilmelidir. Bahsedilen bu teori, davranışların ahlaki değerlerinin, sonuçlara göre değil, niyetlere ve amaçlara göre belirlendiğini savunmaktadır. Deontolojik yaklaşıma göre, eylemin doğru olup olmaması, iyi olarak nitelendirilen davranıştan bağımsızdır. Oysa karşıt yaklaşım olan teolojik yaklaşıma göre önemli olanın sonuç olduğu savunulmuştur. Deontolojik yaklaşım etik bir davranışı haklı nedenlere göre açıklarken, teolojik yaklaşım sonuçlara göre karar vermektedir (Usta, 2011).

Günümüz dikkate alındığında mesleki yapılan düzenlemelerin, belirlenen standartların birçoğunun etik düşünce ile gün yüzüne çıktığı görülebilmektedir. Özellikle profesyonel yapılan her mesleğin kendi etik değerleri ve bir takım etik standartları mevcuttur. Uluslar arası kuruluşlar da bu standartları genelleyebilmek adına bir takım etik kodlar belirlemiş ve bunları yaygınlaştırmaya çalışmıştır. Fakat yalnızca bu belirlemelere göre davranışları standartlaştırmak olası değildir. Kuralların ve düzenlemelerin çakıştığı durumlar gün yüzüne çıktığında, çatışmaların çözümü için uğraşılmalıdır (Sayımer, 2006).

2.1.1.3 Etiksel görecelilik

Etik kavramına göre görecelilik veya kişiden kişiye değişim olarak ifade edilebilmektedir. Bu yaklaşıma göre, kişilerin gerçekleştirmiş oldukları davranışlar yine kişiler neyin doğru veya neyin yanlış olduğunu düşündüklerine göre yargılanmalıdırlar. Ahlaki bir problem olduğu varsayıldığında veya bireyler arasın böyle bir uyuşmazlık olduğunda iki tarafın da haklı olduğu noktalar olabilmektedir.

Etiksel görecelilik kimi durumlarda kişilerin açık görüşlü olabilme ve tolerans gösterebilme davranışlarını geliştirebilmelerine imkan sağlamaktadır. Fakat bir takım sınırlandırmaları da bulunmalıdır. Bunun gerçekleştirilebilmesi adına ise eleştiri yapabilmenin ve eleştirilmenin doğru olduğu kabul edilmelidir. Çoğunluk tarafından eleştirilen ve yanlış bulunan bir davranış, kişiler tarafından bir daha gerçekleştirilmeyecektir. Böylece etiksel görecelilik bir nebze olsa da sınırlandırılmış olacaktır. Bunun yanı sıra bazen kişiler etik karar alma süreçlerinde bir otoritenin varlığına veya otorite tarafından koyulmuş kurallara göre hareket ederler. Bu süreçte etiksel fundamentalizm olarak adlandırılmaktadır (Yüksel, 2006).

Etik kavramı ile ilgili yapılan bu kavramsal açıklamaların aslında bireysel etik değerler ile ilgili olduğu görülebilmektedir. Fakat etik kavramı yalnızca bireysel olarak önemli olmayıp, kişilerin meslekleriyle de yakın ilişki içerisindedir. Özellikle birçok sebepten ötürü iş etiği kavramının çok fazla önemsendiği bir gerçektir. Bu sebepler, işletmelerin sorumlulukların artması, küreselleşme ve bilgiye ulaşılabilirliğin artması ile bakış açılarının genişlemesi, işlerin yapılması ile ilgili kuralların artması şeklinde sıralanabilmektedir. İşletmeler artık yalnızca kar etmek amacının yanı sıra, çevreleri ile sürekli iletişim halinde olan, değişime açık, etkileşimin giderek arttığı organik örgütler olarak kabul edilmektedir. İşletmelerin öneminin bu kadar arttığı bir dönemde iş etiği kavramının da daha fazla gündeme gelmesi kaçınılmaması gereken bir durumdur (Çelikkol, 2017).

Tüm bu unsurlar dikkate alındığında iş etiği kavramının daha detaylı incelenmesi gerekmektedir. Bu sebeple, çalışmanın bir sonraki kısmında iş etiğinin nasıl bir süreç yaşadığı, nasıl ortaya çıktığı üzerinde durulacak olup çalışma özelinde ise kamu etiğine değinilecektir. Bunların anlaşılması iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin anlaşılması konusunda yardımcı olacaktır.

2.1.2 İş Etiği Kavramı

İş etiği kavramı ile ifade edilmek istenen aslında, iş hayatında kişilere davranışlarında yol gösterecek olan hususlardır. Bununla birlikte bireyler nelerin doğru, nelerin yanlış olduğu konusunda da yardımcı olacaktır. İş etiğinin temel amacı işletmelerin tutarlı

davranışlar sergilemesini sağlamaktır. Bir işletme içerisinde var olan iş ahlakı ve işletmenin içerisinde yer alan her bir bireyi kapsayıcı bir faktör olarak ele alınabilir (Erturhan ve Filizöz, 2011).

İş etiği veya iş ahlakı olarak bahsedilen kavram yanlışların, doğrulardan ayrılmasına yardımcı olmakta ve nasıl ayrılması gerektiğini incelemektedir. Aslında bu kavram sayesinde işletmelerde var olan adaletin gerçekleşmesi de sağlanmaktadır. İşgörenler arasındaki eşitlik, aynı çalışma ortamının her bireye sunulması, eşit işe eşit ücret verilmesi gibi hususların ele alınmasında fayda sağlamaktadır. İş etiği kavramı yalnızca işletmenin kendisi ile ilgili değil aynı zamanda bulunduğu çevre ile de yakından ilişki içerisinde (Çelikkol, 2017).

İş hayatı içerisinde yer alan kişilerin etik değerleri ve ahlak anlayışları genellikle yaşadıkları toplum ve yetiştikleri ortama göre farklılıklar barındırmaktadır. Bu sebeple her birey kendi anlayışına göre bazı değerleri kabul edebilmektedir. İş ahlakı neticesinde farklı yetenekler ve değerlendirmeler ortaya çıksa dahi genel kabul görmüş bir tanım yapılabilmektedir. Bu tanım, bir iş yerinde bazı durumlarda, iyinin ve kötünün, haklının veya haksızın ayrılmasına veya ne olduğuna karar verilmesine yardımcı olan ilkeler, kurallar veya kaidelerdir. Tüm bu bahsedilen hususlar iş etiği kavramının içerisinde yer almaktadır (Bolat ve Aytemiz, 2003).

Farklı bilim insanlarınca farklı tanımlamalara maruz kalan iş etiği kavramından bahsedilebilir. Bir başka tanıma göre, iş etiği aslında ahlak biliminin uygulamaya geçilmiş hali ve ahlaki problemlerin çözülmesinde yardımcı olan bir araçtır. Bu tanımlamanın anahtar unsuru ise etik ve ahlak kavramlarının birbirlerinden ayrı asla düşünülmemesi gerekliliğidir (Arslan, 2001).

Diğer bir tanımlamaya göre iş etiği kavramı, belirli bir zamanın ardında bireyler ve toplum tarafından kabul edilmiş ahlaki ve evrensel değerler esasında, işletmenin iç ev dış unsurları ile sürekli etkileşim içerisinde olan her türlü faaliyet, davranışları yönlendiren kurallar ve ilkeler bütünüdür (Torlak, 2006). İşletmelerde yer alan bireylerin davranışları değerlendirilirken ahlak kurallarının da dikkate alınması gerekmektedir (Bucholz and Rosenthal, 1998).

Tanımlamalara bakıldığında iş etiği herkesin üzerinde anlaştığı ortak bir tanımlamaya sahip değildir. Fakat bir işyerinin etik değerler barındırması gerektiği konusunda hemen tüm bilim adamları ortak bir kanaate sahiptirler. Oluşabilecek anlaşmazlıkların giderilmesi, değerlerin korunabilmesi, kişiler arasındaki eşitliğin ve adaletin sağlanabilmesi iş etiğinin amaçladığı hususlar arasında sayılabilmektedir. İş etiğinin barındırdığı farklı anlamlar bulunabilmektedir.

Bu farklı anlamlar şu şekilde açıklanabilmektedir. İş etiği yönetim biliminden daha ziyade din bilimiyle yakın ilişki içerisindedir. İşgörenlerin iş etiğine uygun davrandıkları takdirde bu kavrama fazla ihtiyaç duyulmayacaktır. İş etiği kavramının farklı bir disiplin olarak ele alınmasındansa rehber niteliğinde bir husus olarak görülmesi gerekmektedir. İş etiğinden daha ziyade bireylerin iyi ve ahlaklı olması üzerinde durulması gerekmektedir. İş etiği aslında kötülerin iyiye döndürülmesine sağlayan öğütlerden meydana gelmektedir. Sosyal sorumluluk kavramı ile iş etiği kavramının birbirlerinden farklı değillerdir. İş etiği idare edilemeyen, kişilere bağlı bir kavramdır. İşletmelerde yasal süreç takip edildiği takdirde zaten iş etiği var olarak kabul edilebilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008).

Özellikle yukarıda bahsedilen farklı anlamlar dikkate alındığında iş etiği hususu ile ilgili söylenebilecek en iyi şey, çok fazla kişiden kişiye değiştiği ve fazlasıyla soyut bir kavram olarak ele alındığıdır. Bu fikir çatışmalarının olması dah öncede bahsedildiği üzere, konu hakkında yorum yapan her bireyin farklı değerlerle, kültürlerle, alışkanlıklarla kendilerini yetiştirmesidir. Bu konu hakkında söylenebilecek diğer bir şey ise kavramın ahlak felsefesi ile olan çok çok yakın ilişkisidir. Aslında bireyler etik bir davranışın, ahlaklı bir davranış olması neticesinde iki kavramı birbiri ile sürekli karıştırmaktadırlar. Bu iki husus et ile tırnak kadar birbirlerine yakın olsalar da aynı kavramlar olarak görülmemelidirler.

İş hayatında kişilerin benimsemiş oldukları iş ahlakı kişilerin yapmış oldukları işe, çalışma hayatına ve çevresine gösterdiği saygıyı ve vermiş olduğu değeri ifade etmektedir. İşletmecilik anlayışı içerisinde yer alan işletmecilik etiği ise bireysellikten daha ziyade, kurumun tamamını içerisine alan ve kurumun tamamının ilkelerini ifade eden bir kavramdır (Özdemir, 2009).

İş ahlakı ve iş etiğinin içerisinde yer alan davranışlar sıralanacak olunursa, bireysel ahlak düzeyi, iş görenlerin hakları, bireysel davranış şekilleri, finansal çalışmalar, enerji sarfiyatı, kişisel anlaşmalar veya anlaşmazlıklar, yükselme veya atamalar, şirket ile ilgili veriler, doğanın korunması, hayvanlara davranış şekilleri, firmalar arasındaki bilgi alışverişleri, kurallara riayet etmeyen çalışanlardır. Görüleceği üzere aslında şirket ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişki içerisinde olan her bir unsur iş etiğinin içerisinde yer almakta, ayrıca belirleyici unsur görevini üstlenmektedir (Çelikkol, 2017).

İş etiği unsuru, iş yaşamında var olan iyi ve kötü hareketleri incelemekte bunların dürüstlük kavramı ile olan ilişkilerini incelemektedir. Bu sayede bireylerin birbirlerine karşı saygı göstermelerini, belirli bir güven ortamının inşa edilmesini, işverenlerin adaletli ve eşit davranışlar sergilemelerini, ufak ve yararlı çatışma ortamlarının oluşmasını, beyin fırtınalarının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (McHugh, 1992).

Kısaca özetlenmesi gerekirse, işletmeler içerisinde bulunan yönetici ve çalışanların ödevlerinin ve sorumluluklarının ortaya çıkarıldığı ahlak felsefesinin bir dalıdır. İş etiği aynı zamanda ahlak biliminin uygulaması olarak da değerlendirilmektedir. Böylece ortaya çıkmayan küçük problemlerin ve sorunların gözle görülebilmesini ve bunlar hakkında çözüm yollarının üretilmesini sağlamaktadır. Bahsedilen bu sorunların işletme içi unsurlarla olduğu kadar, işletme dışı unsurlarla da ilişkisi bulunmaktadır. Sonuç itibarıyla etiği kavramı, yalnızca felsefe ile ilgili araştırmalar yapmamakta, bunların yanında toplum için hayati derecede öneme sahip çoğu konuya müdahale ederek sorunların giderilmesini sağlamaktadır. Toplumda var olan tüm değerlerin, yargıların kabul görmesine ve reddedilmesine olanak sağlayan etik kavramı, iş etiği ile işletmelerin de toplum tarafından kabul görmesine veya reddedilmesine imkan vermektedir. İşletmeler bu sayede sevilip, sevilmedikleri hakkında fikir sahibi olabilmektedir. İş etiğinin nasıl ortaya çıktığı veya hangi bilim dalları sayesinde geliştiğinin anlaşılabilmesi adına iş etiği kavramının tarihsel gelişim sürecinin detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir (Evkaya: 2019).

2.1.2.1 İş etiğinin tarihsel gelişimi

İş etiği tarihsel açıdan bakıldığında kökenleri antik çağlara kadar uzanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çağlarda var olan ticari faaliyetlerde ortaya konan kurallar, kaideler iş etiği kavramının temelleri sayılabilmektedir. Fakat yakın tarih ele alındığında iş etiği kavramı literatürde altı basamakta incelenmektedir. Bunlar, 1960 öncesi dönem, 1960'lı yıllar, 1970'li yıllar, 1980'li yıllar, 1990'lı yıllar ve 2000'li yıllar olarak sıralanmaktadır (DeGeorge, 1987).

1960'lı yılların öncesi aslında bir bütün olarak ele alınmaktadır. Bu yıllarda iş etiği veya iş ahlakı kavramları ortaya çıkarılırken esas alınan husus din kavramı olmuştur. Bireyler daha çok dini değerleri gözeterek belli ilkeler bütünü oluşturmaya çalışmışlardır. Bu yıllar aynı zamanda dini liderlerin, toplumu yönlendirmede fazlasıyla rol oynadığı dönemler olarak da nitelendirilmektedir. Üst düzey din görevlileri, adalet, hümanist uygulamalar ve kapitalist ahlak kavramlarını oluşturmuş, oluşan sorunlara çözüm yolları aramaya başlamışlardır. Hatta bu dönemde Katolik sosyal ahlakı ilkeleri ortaya çıkmıştır (Kirel, 2000).

Katolik ahlakı olarak yayılan bu görüş toplum içerisinde de fazlasıyla kabul görmeye başlamıştır. Bu yıllar aynı zamanda toplumsal etik üzerine okullarda derslerin verilmeye başlandığı dönem olarak önem arz etmektedir. Tıpkı Katolikler gibi Protestanlar da etik konusu üzerinde çalışmalara başlamış, daha çok iş etiği hususuna yoğunlaşmışlardır. Böylece günümüze ulaşan iş etiği kavramının esası oluşmaya başlamıştır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008).

Bu dönemde diğer dinlere mensup toplumlarda etik kavramı üzerinde zaman harcamaya başlamışlardır. Her toplum kendi dini öğretilerini devlet, siyaset, aile, iş hayatına yansıtmaya özen göstermiştir. Dinsel bu öğretiler ise toplumların gelişimine fazlasıyla katkıda bulunmuştur (Evkaya, 2019)

Ardından 1960'lı yıllara geldiğinde, bazı fikirler ve yapılanmalar, bireylerin görüşleri, değer verilen hususlar değişim göstermiştir. Bunun temel sebepleri ise, sanayileşmenin

hızını arttırması, iletişimin artması, çevre kirliliklerinin artması, toplum hayatında veya iş hayatında ortaya çıkan çatışmalar sayılabilmektedir (Evkaya, 2019).

Bahsedilen bu yıllarda devlet sorumlulukları da değişmeye başlamıştır. Bunun sebebi ise insan haklarının öneminin giderek artması olabilir. Amerikan hükümeti bu yıllarda kendi sorumlulukları arasına, yurttaşların ekonomik dengelerinin sağlanması ifadesini almıştır. Aslında bu sayede ekonomik dengeyi bozabilecek her türlü kazanç, davranış etik olmayan olarak nitelendirilmeye başlamıştır. Burada iş etiğinin yasal olarak ilk adımı atılmış denilebilir (Kirel, 2000).

1960'lı yıllar öncesinde kolejlerde ders olarak gösterilmeye başlanan etik kavramı, 60'lı yıllara gelindiğinde akademik yazında kendine giderek daha fazla yer bulmaya başlamıştır. Bu evre ise kavramın gerçek anlamda gelişmeye başladığını göstermektedir. İş etiği kavramı toplum ile işletme arasındaki sorunları kapsayan bu soruna çözüm üretmeye çalışan bir husus haline gelmiştir. İş etiği ve ahlak arasındaki yakın ilişkilerde yine bu dönemde ortaya çıkmıştır. Fakat ahlak felsefesi bu sayede iş etiğinden ayrılmış işletmelerle değil daha çok insan davranışları üzerine yoğunlaşmıştır. Çünkü ahlak işletme ev toplum arasındaki sorunları çözmede yetersiz kalmıştır (Arslan, 2001).

Bundan sonraki 1970'li yıllara varıldığında, ahlak felsefesi veya oluşturulan ahlak teorileri, işletmeleri de içine alacak şekilde ortaya çıkmaya başlamıştır. Her ne kadar iş ahlakı farklı bir bilim dalı olsa da, günün şartlarında ahlak felsefecileri ve günün teologları iş ahlakına katkı sağlamışlardır. Dönemin iyi üniversiteleri veya işletme okulları müfredatları içerisine iş ahlakı derslerini katmaya başlamışlardır. İş ahlakı üzerine merkezler açılmaya başlanmış ve insanlar bu konuda daha da bilinçlendirilmeye çalışılmıştır (Çelikkol, 2017).

Bu dönem dikkate alındığında iş etiği bahsedildiği üzere bir çalışma alanı haline gelmiştir. İş yaşamı ile ilgili olan hemen tüm bireyler bu konu üzerinde fikirler üretmeye başlamış, iş etiği diğer bilim dalları ile de iç içe çalışmalara konu olmuştur. Etik kuram veya etik felsefe iş etiği konusuna katkı sağlamıştır. Bu dönem özetlenecek olunursa firmalarda yozlaşmanın artması, legal olmayan hareketlerin ortaya çıkması,

kişilerin bir takım skandallara karışması, toplumda huzursuzlukların artmasına sebep olmuş, iş etiği çalışmalarının artmasına zemin hazırlamıştır. İşletmeler insani değerlere fazlasıyla duyarlı hale gelmiş, sosyal isteklerin karşılanması için çaba göstermişlerdir. Bu yılların en önemli gelişmesi ise iş etiği veya iş ahlakı kavramlarının bir disiplin haline gelmiş olmasıdır (Evkaya, 2019).

1980'li yıllara gelindiğinde piyasada ve dünyada öne çıkan kavram rekabet veya piyasalaşma olarak nitelendirilebilir. Bu dönemde iş etiği kavramı da rekabet unsuru ile birlikte gelişme göstermiştir. İşletmeler küresel anlamda farklı ortamlara dahil oldukları için, yeni koşullara uyum sağlamakta zorlanmışlardır. Bu uyumsuzluğun en büyük sebeplerinden biri ise şüphesiz farklı kültürlerin, değerlerin, alışkanlıkların bir araya gelmiş olmasıdır. Bun dönemde işletmeler için esas olan sosyal sorumluluk, etik kurallar olmuştur (Bektaş ve Köseoğlu, 2008).

Ayrıca bu yıllar devletin ekonomiye çok fazla müdahale etmediği dönemler olarak da bilinmektedir. Bu sebeple rekabet edebilmek adına birçok firma kendi içlerinde birleşme yoluna gitmişlerdir. Birleşmeler ise firmalar arasındaki farklılıkların daha fazla ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Farklı kültürlerle ait işletmeler kendi aralarında bir takım anlaşmazlıklar yaşamışlardır. Bu sayede aslında evrensel olarak kabul edilebilecek etik ilkeler oluşturulmaya çalışılmış, böylece aradaki farklılıklar asgari düzeye indirgenmeye çalışılmıştır (Kirel, 2000).

Tıpkı 70'li yıllarda görüldüğü üzere, 80'li yıllarda da iş etiği kavramına olan ilgi, birtakım yolsuzluklar veya usulsüzlükler neticesinde artış göstermiştir. bu sebeple yalnızca okullarda değil, işletmelerde de iş etiği konusunda eğitimler vermeye başlanmıştır. Ünlü dergilerin yaptıkları listelerde yer alabilmek adına işletmeler istek ve sosyal sorumluluklara daha fazla değer vermeye başlamışlardır. bu dönemde Dünya İş Ahlakı Topluluğu, İş ve Meslek Ahlakı Enstitüsü, İsviçre'de iş etiği ile ilgili bölüm, Hollanda'da fakültelerde Uygulamalı Ahlak Merkezi, gibi etik ile ilgili merkezler kurulmuştur. Bu merkezlerin kurulması aslında iş etiği hususunun ciddi bir şekilde kurumsallaşmasını ve herkes tarafından tanınmasını sağlamıştır. Her türlü işletme giderek daha fazla ilgi göstermeye başlamış bu sayede konunun önemi her geçen gün artmıştır (Özgener, 2000).

Ardından gelen 1990'lı yıllar bir önceki dönemde ortaya çıkan rekabet ve piyasalaşma anlayışının giderek arttığı, ticaretin giderek daha da serbestleştiği, bir dönem olarak adından söz ettirmektedir. Açılan rehber kurumlar neticesinde işletmelerin davranışlarının hukuka uygunluğu denetlenmeye başlanmıştır. Bu sayede işletmelerin verdikleri hizmet kadar kendi bünyesinde görev verdikleri bireylere nasıl davrandıkları da denetlenmektedir. Ayrıca firmalarda iş etiği konusunda uzman olan çalışanlar yer almaya başlamıştır. Bu sayede işlerin ve görevlerin daha iyi planlanması ve yönetilmesi sağlanmıştır (DeGeorge, 1999; Kirel, 2000).

2000'li yıllara gelindiğinde Dünya'da herkesin uyum sağlamaya çalıştığı bir iletişim devrimi yaşanmıştır. Bilgi akış hızı en üst seviyeye çıkmış, iletişim ve bilgi teknolojileri her geçen gün gelişmeye devam etmiştir. Fakat bu teknolojik gelişmeler, ekolojik ve çevresel sorunlara neden olmaya başlamıştır. Bu noktada iş etiği konusunun içine artık çevresel sorumluluklar da eklenmeye başlanmıştır. Ayrıca şirketlerin çok uluslu ve sınırlara meydan okuyan yapıları sayesinde iş etiği konularının arasına ayrımcılık gibi, kültürel farklılıklar gibi konularda dahil olmaya başlamıştır (Arslan, 2001).

Son yıllarda var olan gelişmelere bakıldığında işletmelerin toplum içerisindeki yerlerinin değişmesi, bireylerin beklentilerinin değişmesi, ahlaki birtakım değerlerin değişmesine de neden olmuştur. Özellikle kişilerin kendilerini geliştirmesi, kariyer planlamaları yapması, aynı zamanda gelecekte endişe duymalarına neden olmaktadır. Diğer yandan küreselleşme süreci, yapılanmaların değişime uğramasına da neden olmuştur. Diğer yandan söylendiği gibi artan enformasyon teknolojileri, bilginin depolanması, düşünce ve ifade hakkı, mülkiyet hakkı, çevresel değişimler, küresel ısınma gibi farklı konular iş etiğinin konularına dahil olmuştur. Böylece geçmişten gelen ahlak anlayışı tamamen değişmese de, değişime uğradığı rahat bir şekilde görülebilmektedir (Tunçay, 2009).

İş etiğinin tarihsel aşamaları mercek altına alındığında, bu kavramın gelişim sürecinde etkili olan en önemli unsur aslında bulunulan dönemin şartlarıdır. İş etiğini ilkelerini benimseyen şirketler şu an için büyük avantajlara sahip olmasalar da, gelecekte en önemli farkları bu ilkeleri benimsemiş ve sindirmiş olmaları olacaktır. Ayrıca iş etiği

kavramını yönetim anlayışı ile birlikte yürüten işletmelerin veya kurumların diğerlerinden bir adım daha önde olacağı söylenebilir (Evkaya, 2019).

2.1.2.2 İş etiğini etkileyen faktörler

İş etiği kavramı yukarıdaki bilgilerden de anlaşılacağı üzere uzun süredir literatürde yer alan işletmelerin kullandıkları ve bireylerin yaşam standartlarını düzenlemek adına adından söz ettiren hususlardan biridir. İş etiğini daha iyi ve kabul edilebilir olması adına bir takım faktörlerin dikkate alınmasında fayda bulunmaktadır. Fakat bu faktörlere değinmeden önce iş etiğini ortaya çıkaran gelişmelerden bahsetmek gerekmektedir.

Özellikle son yıllar dikkate alındığında küreselleşme, bilgi akış hızının artması, iletişim hızının artması, teknolojinin yüksek bir süratle gelişmesi, çevresel değişiklikler, kültürel farklılaşmaların daha çok hissedilebilir olması gibi değişiklikler her türlü hususun değişiminde büyük rol oynamıştır. Bunun yanı sıra kişilerin, işletmelerden ve yaşadıkları devletten beklentileri değişmiş, her geçen gün ciddi bir farklılaşma yaşamıştır. Piyasadaki rekabet koşulları, bu farklılaşmanın bireysel istekler doğrultusunda değişmesini sağlamıştır. Tüm bu sebepler neticesinde etik kavramına bakış açısı ve etiğin sağlanması adına gerçekleştirilen uygulamalarda değişim içerisine girmiştir (Gök, 2009).

Son yıllarda organizasyonların giderek daha fazla uluslar arası bir hal alması hem çalışanlar, hem yöneticiler, hem de işverenler adına büyük bir farklılaşmaya sebep olmuştur. Bu durum varlığını devam ettiren organizasyonların etik yaklaşımlara olan ilgisini arttırmıştır (Gök, 2008).

Toplumda kendisine yer bulan ve bulunduğu toplumla mevcudiyetini korumaya çalışan organizasyonların, tek başlarına ayakta kalabilmeleri ve gelişmeleri mümkün olmamaktadır. Burada ise organizasyon ve toplum arasında kurulacak olan iki taraflı etkileşim devreye girmektedir. Bu etkileşimin sağlıklı bir şekilde oluşması, toplum tarafından isteklerini ne olduğunun anlaşılması ve karşılanması adına önem arz etmektedir. Tabii her şeyin karşılıklı olması doğru değildir. Organizasyonların son

zamanlarda iş etiği alanına dahil olan çevrelerine karşı sosyal sorumlulukları da yerine getirmeleri gerekmektedir (Porter ve Kramer, 2005).

İşletmelerde iş etiğinin uygulanabilmesi, çalışma yaşamına yansıtılabilmesi için hangi faktörlerin dikkate alındığı literatüre bakılarak görülebilmektedir. Bu faktörler literatürde işletme içi ve işletme dışı faktörler olmak üzere iki şekilde ayrılmaktadır. Bu iki grubun kendi içerisinde de farklılaştığı unutulmamalıdır (Evkaya, 2019).

İş etiğinin etkilenmesinin sağlayan iç faktörler aslında organizasyonlarda kara yönelik ve rekabete yönelik davranışları düzenleyen faktörler olarak isimlendirilebilir (Torlak, 2006).

Çalışanlar açısından konu incelendiğinde ahlak tutumlarını etkileyen 4 temel husus işletme içi faktörlere dahil edilebilmektedir. Bunlar, bireylerin amaçlarına ulaşabilmek adına çabalarını anlatan motivasyon, kişilerin işleri ile aralarında kurdukları duygusal bağ, işlerin çalışanlar tarafından cazip olarak adlandırılması, bireylerin işleri ve dahil oldukları organizasyonla bütün olmaları ve işlerini yaparken hissettikleri moral duygusu, olarak sıralanabilir (Uçar, 2007).

Bakıldığında organizasyonlar ve içerisinde bulunana bireyler, toplum yapıları, değerleri, kültürleri neticesinde iş etiği anlayışını etkilemektedirler. Bireylerin ne kadar büyük çoğunluğu aynı kültüre, aynı değerlere, aynı kurallara riayet ederse, iş etiği anlayışı ve iş etiğine olan duyarlılık artmaktadır. Bu çoğunluk iş etiği anlamında oluşabilecek çatışmaların önüne geçilmesini, ortaya çıkabilecek ikilemlerin çıkmamasını sağlayacaktır. Yaşamın yüksek hızda akması ve yüksek hızda değişim göstermesi bireylerde de hızlı değişimlere yol açabilmektedir. Bahsedilen iş etiği ise bu değişimlerin önüne geçilmesi adına, farklılaşmanın zararlarını önleyebilmek adına büyük önem arz etmektedir (Evkaya, 2019).

Bir diğer etkileyen faktör topluluğu ise işletme dışı faktörler olarak isimlendirilmektedir. Bu faktörler organizasyonların içerisinde yer alan ve organizasyona ait faktörlerden daha ziyade, organizasyonun çevresini, bulunduğu toplumsal yapıyı ifade etmektedir, denilebilir. Ayrıca organizasyondan bağımsız

olarak gerçekleşen küreselleşme, teknolojik gelişmeler, mali krizler, savaşlar da bu faktör içinde yer almaktadır.

İşletmelerin yer aldıkları sosyal çevreler bu faktörlerin başında gelmektedir. İşletmelerin yaşamlarını sürdürmelerini sağlayan sosyal çevre, çalışanlardan, yararlanan kişilerden, diğer kuruluşlardan oluşmaktadır. Sosyal çevre olmasının en büyük sebebi ise, işletmelerin günümüzde sadece para kazanmak ile ayakta kalamadıklarının görülmesidir. Günümüzde organizasyonlar para kazanmanın yanı sıra, toplumsal faydayı da sağlayacak uygulamalar gerçekleştirmektedir. Bu sebeple sosyal çevre baskısı ile organizasyonlar iş etiğine verdikleri önemi gün geçtikçe arttırmaktadırlar. Bir diğer önemli dış faktör ise küreselleşme olarak isimlendirilmektedir. Küreselleşme iş etiğini üç alt unsur neticesinde etkilemektedir. İlki, küresel pazarda rekabet avantajı sağlayabilmek adına insani tutum ve davranışlara önem verilmesi, ikincisi, farklı kültürlerle ait organizasyonların artık etik ilkelere ve esaslara fazlasıyla önem vermeye başlaması, son olarak ise, tüm dünya tarafından kabul görmüş kuruluşların evrensel etik kodlar ve değerler benimsemesidir (Evkaya, 2019).

Son bir ayırım olarak bahsedilebilecek faktörler topluluğu ise iş etiğinin etkileyen evrensel boyutlar olabilir. İşletme dışı faktörlerden çok farklı gözükmese dahi, evrensel faktörler aslında biraz daha manevi duyguları önemsemektedir. Evrensel faktörlerinin ortaya çıkmasındaki temel sebep aslında küreselleşmenin getirmiş olduğu ihtiyaçlar olarak görülebilmektedir. Küreselleşme neticesinde fiziki sınırların giderek ortadan kalkması, meslek ahlakı anlayışının da herkesin gözünde farklılaşmasına sebep olmuştur. Bu farklılaşma bir yandan iyi neticeler ortaya çıkarsa da kötü neticelere yol açtığı da sıklıkla görülmektedir. Bu sebeple her şeyden önce evrensel, herkes tarafından kabul edilen, yol gösterici kuralların veya ilkelerin var olması gerektiği gündeme gelmiştir. Aslında herkes tarafından doğru olan davranışlar (adil olma, eşit olma, dürüst olma) ve yanlış olan davranışlar(yalan söyleme, yolsuzluk yapma, rüşvet alma)dünya genelinde standartlaştırılmıştır (Evkaya, 2019).

İş etiğinin yapılan bir tanımlamaya göre, her türlü ekonomik faaliyetlerle, toplumda var olan dürüstlük ve adalet kavramları arasındaki ilişkinin gerçekleşmesine katkı

sağlayan faaliyetler şeklindedir. Ayrıca bu tanımlamada yer alan evrensel etik değerler ise, doğruluk ve dürüstlük (her türlü karşılıklı menfaat ilişkilerinde kullanılan boyut), bağımsızlık ve serbestlik ilkelerine saygı duymak (bireylerin ilişkilerinde kendi çıkarlarını korumak adına kurulan ilişkilerle, bunların dışında yer alan ilişkilerin birbirlerine karıştırılmaması, iletişimde çatışmaların önlenmesi (bireylerin birbirlerinin hatalarına karşı azami derecede anlayış duyması), adil olma (bireylerin birbirlerine karşı eşit şekilde davranması, güven (bireylerin birbirlerine asgari ölçüde güvenmesi), aynı zamanda birbirlerine karşı saygı duyması, şeklinde sıralanabilmektedir (Serova, 2007).

Tüm bu açıklamalara ve iş etiğini etkileyen unsurlara bakıldığında, aslında bu kavramın birçok kavramla yakın ilişki içerisinde olduğu yorumu rahatlıkla yapılabilmektedir. İster organizasyon içerisindeki unsurlara, ister organizasyon dışındaki unsurlara bakılsın her bir unsurun birbirini tamamladığı, aynı zamanda olması gereken olduğu görülmektedir. Değişmekte olan insan davranışlarının belirli bir temele dayandırılabilmesi adına son yıllarda gündeme alınan evrensel değerler ise, kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri adına büyük önem taşımaktadır. Aradaki farklılıkların büyük sorunlar yaratmasının önüne geçilebilmesi adına bu evrensel değerlere uyum her kurumun birinci önceliği haline gelmiştir. İş etiği kavramının buraya kadar bahsedilen kısmi her kurum/kuruluş veya organizasyon için ortak değerler barındırmaktadır. Fakat çalışma gereği üzerinde daha çok durulması gereken konu ise bir sonraki başlığın da konusu olan kamu sektörü açısından iş etiğinin hangi anlamları ifade ettiğidir. Bu konunun farklı bir başlık altında incelenmesi daha faydalı olacaktır.

2.1.3 Kamuda İş Etiğinin Anlamı

Yönetim kavramı ile anlatılmak istenen aslında sürekli bir şekilde diğer kimseleri ilgilendiren karar alma süreçlerini, alınan bu kararların uygulanma süreçlerini, kişilerin veya toplulukların ihtiyaçlarını gidermeyi, ortaya çıkan anlaşmazlıkların başkalarına zarar vermeden çözümlenmesini ifade etmektedir. Bu zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilmesi gereken işlevlerin nasıl olduğuna bakılmaksızın bazı davranış biçimleri için kuralların, kaidelerin veya ilkelerin belirlenmesi

gerekmektedir. Çalışanların davranış biçimlerini etkileyen veya istikamet veren iyi, kötü, doğru, yanlış davranış biçimleri ise herkes tarafından kabul görecektir şekilde belirlenmeye çalışılmıştır. Bu davranışların evrensel bir hale getirilmesinde etik ilkeler büyük önem taşımaktadır (Pehlivan, 1998).

İnsanların en fazla sayıda topluluk halinde bir araya geldikleri yapılanma devlet olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada devletin temel görevi ise kamuyu yani halkı idare etmek, halkın ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu sebeple aslında kamu yönetimi hususunun öncelikli ve birincil görevi vatandaşlarının isteklerini yerine getirmek, güvenliklerini sağlamaktır. Devlet adı verilen kurumun temel misyonu, yüksek memnuniyet düzeylerine ulaşmak, yaşam standartlarını en üst seviyeye getirmek, refah seviyesini arttırmaktır. Bunları gerçekleştirirken temel değerleri ise iş etiği ilkeleri olmalıdır (Çelikkol, 2017).

Kamu yönetimi alanında etik ilkelerin ve davranışların yer almasının sebebi, yönetsel anlamda etiğin daha geniş kullanım alanına sahip olması ve daha çok bireyle etkileşim halinde olunmasıdır. Kamuda çalışanların veya bürokrat olarak nitelendirilen bireylerin, buldukları devletin vatandaşlarına karşı sorumlulukları, davranış biçimleri, tavırları anahtar bir etik davranış biçimi meydana getirmektedir (Öztürk, 1999).

Kamu sektöründe etik anlamda temellerin oluşmasını sağlayan birtakım unsurlardan bahsedilebilmektedir. Bu unsurlar, siyasal güç, etkin ve verimli bir kanuni alt yapı, işlevsel bir hesap verebilirlik sistemi, uygulamaya yönelik davranış kuralları, toplumsal yararın ön planda tutulması, iş koşullarının uygun olması, etik kuralları destekleyecek belirli kurumların var olması, etkili ve süreçlerin içerisinde yer alan sivil toplum kuruluşlarının bulunması, gelişmiş ve geliştirilmeye devam edilen toplumsal sorumluluk anlayışı, kamusal kaynakların etkin ve verimli idare edilmesi ve son olarak etik kavramının devlet politikalarında var olması, şeklinde sıralanabilmektedir (Baykaler, 2006).

Özdemir (2008)'de de aktardığı üzere bu gereksinimlerin yanı sıra kamu yönetiminde etik bir hiyerarşiden de bahsetmek mümkündür. Hiyerarşik yapılanmanın ilk basamağı

çalışanların kişisel ahlak yapılarıdır. Kişisel ahlak daha sonra müdahale edilmeyen ve kişinin kendi geçmişi neticesinde oluşmuş bir yapılanmadır. Burada yaşanan yer, aile, dini inançlar, adetler yer alabilmektedir. Hiyerarşik yapılanmanın ikinci kademesi ise iş etiği tarafından biçimlenmektedir. Kişi mesleğini icar ederken, mesleğin gerekliliklerini öğrenmekte ve buna göre hareket etmektedir. Üçüncü kademe ise örgütsel etik olarak adlandırılmaktadır. Burada kişi etik davranışlarını örgütsel amaçlar ile özdeşleştirmektedir. Örgütsel amacın gerçekleşmesi adına sergilenen davranış etik olarak kabul edilmektedir. Bu etik davranışlar meslek hayatına başladıktan sonra edinilmektedir. Son kademe ise toplumsal etik olarak isimlendirilmektedir. Toplumun bütün halinde gelişimine katkı sağlayan davranış biçimleri etik olarak isimlendirilmektedir (Shafritz ve Russel, 2005).

Kamuda iş etiğinin sağlanabilmesi için en çok görev üstlenmesi gereken topluluk aslında kamu çalışanlarına aittir. Bu görevleri yerine getiren üst düzey bürokratlar birden fazla karar alma ve uygulama süreçlerinde yer almaktadırlar. Burada bürokratların karar alma süreçlerinde onlara yardım eden iki unsurdan bahsedilebilir. Bunlardan ilki, bireylerin karar alırken istemeden de olsa fazlasıyla dikkat ettikleri şahsi unsurlar. Bu şahsi unsurlar bireylerin ait oldukları toplumsal yapı, aile yapıları, kültürleri, gelenekleri, adetleri olarak çeşitlendirilebilir. Bunun yanı sıra etkili olan ikinci faktör ise kurallar ve kanunlardır. Aslında evrensel etik kavramı ile, kanunların ve herkesçe kabul görmüş belli başlı ilkelerin birinci sırada yer alması sağlanmaya çalışılmaktadır (Çelikkol, 2017).

Kamu yönetimi alanında etik kavramı ile anlatılmak istenen yalnızca devletin sahip olması gereken yapı, kamu görevlilerinin üzerlerine düşen sorumluluklar değildir. Bunun yanı sıra kurumların hangi kalite standartlarında olduğu, kurumsal yapının gerekliliklerini sağlayıp, sağlamadığı da etik konusunun içerisinde yer almaktadır. Bu kavram daha fazla genellenecek olunursa aslın devletin tümünün ve yönetim teşkilatının kalitesini incelemektedir (Chapman, 1993).

Kamu yönetimi alanında bireylerin etik davranış ilkelerini ölçme, devlete karşı bir güven oluşmasını sağlayan veya oluşan güvenin devamlı olmasını sağlayan en önemli unsurların başında gelmektedir. Bunun yanı sıra kurumlar işlerini doğru yaptıklarını,

kurallara uydularını, davranışlarının kabul gördüklerini kamuoyuna da ispatlamış olmaktadır. Etik davranışlara kamusal anlamda uygunluk, kamusal ahlakın sağlanması, iyi bir yönetim sağlandığının, demokratik bir yönetimin varlığının olduğunu da işaret etmektedir. Kamusal anlamda etik davranışların korunması ve kuralların işler hale gelmesi için öncelikle yasal bir zemin ve altyapı çalışmaları hayata geçirilmelidir. Dünya geneline bakıldığında birçok gelişmiş ülkenin etik ilkeler ile ilgili ayrıntılı ve sorunların çözülmesine yönelik düzenlemeler, yönetmelikler hayata geçirdiği görülebilir (Yüksel, 2006).

Bu yasal düzenlemeler ve yönetmelikler mevcut kamu yönetimlerinin denetlenmesini ve davranışların kontrol altına alınabilmesini sağlamaktadır. Kontrol altına alınan davranışlar ise düzenli bir işleyişi beraberinde getirmektedir. Düzenlemelerle belirlenmiş kurallar çerçevesi bireylerin dolaylı olarak kamu yararına iş yapmalarını sağlamakta, ahlaki olmayan davranışların da önüne geçilmesine neden olmaktadır. Tüm bunlar dikkate alındığında kamusal iş etiği veya kamusal iş ahlakı hususları bireylerin yapmış oldukları işleri gerçekleştirirken iyi, kötü, doğru, yanlış olanı ayırt etmesine yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra kendisine rehberlik edecek ilkeler ve kurullarla hareket etmesini sağlamaktadır (Çelikkol, 2017).

Tüm bu yasal düzenlemeler yerinde ve işler olsa dahi kamu veya özel sektör fark etmeksizin etik davranışları kabul etmeyen, kötü veya ahlak dışı davranışlar sergileyen bireyler bulunmaktadır. Bu davranışlar aslında kamusal anlamda iş etiğinin oluşmasını sağlayan unsurlar olarak da isimlendirilebilir. Çalışmanın bir sonraki başlığı altında kamusal anlamda iş etiğini engelleyen faktörler açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.4 Kamu Yönetiminde İş Etiğini Engelleyen Faktörler

Gerekli literatür taraması yapıldığında meslek etiğini etkileyen faktörlerin belirli başlıklar altında toplandığından bahsedilebilir. Kurum veya kuruluşlarda etik dışı davranışların hangi başlıklar altında toplandığı, oluşabilecek sorunların giderilmesi veya bir daha oluşmasının önlenmesi adına büyük önem teşkil etmektedir. Bu etik olmayan davranışlar oldukça geniş kapsamlıdır. Bu davranışlar en geniş şekilde,

hırsızlık, yolsuzluk, rüşvet alma, ahlak dışı davranışlar gösterme, vergi kaçırma, çevresel unsurlara zarar verme isimleriyle sınıflandırılabilir (Kartaltepe, 2015).

Yine alan yazına bakıldığında uluslar arası anlamda etik dışı davranışlar konusunda sınıflandırma yapıldığında beş ana unsur göze çarpmaktadır. Bu beş başlık Gangone'un 2010 yılında yazmış olduğu eserde aşağıdaki şekilde gibi tablolandırılabilir.

Tablo 2.1 Organizasyonlarda Oluşan Etik Dışı Davranışların Gruplandırılması

Etik Dışı Davranışlar	Davranışların Neden Olduğu Problemler
Yolsuzluk	Çalışan kişilerin, ahlak dışı bir şekilde kendi çıkarlarını ön planda tutarak hareket etmesi. Sonucunda rüşvet alma, vergi kaçırma, zimmetine para geçirme davranışları ortaya çıkabilir.
Casusluk	Bazı yasal boşlukların kullanılması neticesinde diğer firmalar hakkında gizli bilgilerin elde edilmesidir.
Çevre ve Organizasyon İlişkisi	Çok uluslu kurumlar için geçerliliği daha fazla olan bu husus, organizasyonların kendi ülkelerinde yasalar uyması fakat diğer ülkelerde çevre ile ilgili yasal mevzuatlara uymaması, şeklinde ifade edilebilir.
Kurum ve Çalışan İlişkisi	Bu hususta yine çok uluslu organizasyonlar için geçerliliği yüksek bir husustur. Organizasyonlar kendi ülkesi dışındaki yerlerde çalışanlara gerekli değeri göstermemektedir.
Kurum ve Müşteri İlişkisi	Kurumların ürettikleri hizmet veya mal hakkında alıcıları yeteri kadar bilgilendirmemesi ve ürünleri/hizmetleri çok yüksek fiyatlardan piyasada satması.

Kaynak: Gangone, A. D. (2010). “*Ethical Issues In International Business*”. Ann. Stefan Cel Mare. 10, pp: 189-199.

Yukarıda yer alan esas unsurlar incelendiğinde tamamının kamu sektörü için geçerli olmadığı görülebilir. Bu etik dışı davranışların bazıları özel sektörde daha fazla görülmekte, kamu sektörüne yapısal anlamda uygun bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışmanın esas gereği kamu sektörü içerisinde yer alan ve kamu sektörü çalışanları tarafından daha sık gerçekleştirilen etik dışı davranışlar inceleme altına alınacaktır. Bu koşul dikkate alındığında bu kısımda yolsuzluk, kurum ve çalışan ilişkisi, kurum ve müşteri/vatandaş ilişkisi hususlar ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

Yolsuzluk kavramı dikkate alındığında aslında tüm dünyada çözülmesi gereken bir sorun olarak görülmektedir. Bu etik dışı davranış devletin mali politikalarına zarar

vermekle kalmayıp aynı zamanda ciddi bir şekilde kurumlara da zarar vermektedir (Çelikkol, 2017).

Yolsuzluk birçok çeşitli kavramı kendi bünyesinde barındırmaktadır. Bu sebeple her ülkeye, her kültüre, her topluma göre farklı anlamları ifade edebilmektedir. Fakat bu sorunla bütün ülkelerin karşılaşması, kavram hakkında genellenebilir bir tanımın gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu kavramla ilgili yapılan en genellenmiş tanım ise hemen tüm ülkeler tarafından tanınan Dünya Bankası'na aittir. Bu tanımlamaya göre yolsuzluk bireylerin ellerinde var olan kamusal gücü, kendi çıkarlarını maksimize edebilmek adına kullanmalarını ifade etmektedir (Bağbigen ve Dökmen, 2006; Aydın ve Yılmaz, 2007).

Yolsuzluğa sebep olan veya yolsuzluğu etkileyen faktörler çeşitli şekillerde, farklı bilim insanlarınca sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Bu faktörler aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir(Öztürk, 2009);

- Kamu görevlilerinin yasal yetkilendirme ve onay yetkileri sayesinde gücü elinde bulundurmaları
- Bazı prosedürlerde var olan ifadelerin anlaşılmasının güçlüğü veya karmaşıklığı
- Üst düzey kamu görevlilerinin belirli durumlarda takdir yetkilerini istedikleri gibi kullanabilmeleri
- Kamu sektörünün üretmiş olduğu hizmet veya ürünleri alt fiyatlardan satarak talep fazlası oluşturmaları
- Siyasi partilerin çeşitli özel sektör işletmeleri tarafından ciddi bir şekilde finanse edilmesi
- Kamu sektöründe var olan ücret düşüklükleri, kalitesiz bürokrasinin varlığı, gerekli cezai yaptırımların eksikliği, ekili ve verimli denetim mekanizmasının eksikliği, etkili liderlerin eksikliği ve kanunların yeteri kadar sıkı olmayışı sayılabilmektedir.

Yolsuzlukla mücadele edebilmek adına yolsuzluğun nasıl sınıflandırıldığına da bakılması gerekmektedir. Yolsuzluk kavramı literatür incelendiğinde genellikle maddi ve maddi olmayan çıkar karşılığı ortaya çıkan yolsuzluklar olarak ikiye ayrılmaktadır. Maddi çıkar karşılığı olan yolsuzluklar genellikle bir kişiye hukuki olmayan yollar neticesinde menfaat sağlamak olarak tanımlanmıştır. Bu yolsuzlukları, rüşvet alma veya verme, bireylerin kendilerine kaynak edinmesini sağlayan zimmete para geçirme, belirli gelir elde edebilmek adına rant peşinde koşma, başka kimselerden hukuki olmayan yollardan para almayı ifade eden haraç alma şeklinde sıralanabilmektedir. Maddi olmayan çıkar uğruna yolsuzluklar ise, adam kayırmacılığı, siyasi güç elde edebilmek adına oy ticareti yapmak, lobicilik faaliyetleri şeklinde sıralanabilmektedir (Çelikkol, 2017).

Kamu yönetiminde var olan etik davranışların artmasının nedenlerinden daha önce bahsedilmiş dahi olsa en önemli nedenlerinden birisinin de devlet hacminin fazla büyük olması gösterilebilir. Devlet kurumlarının ve kendi varlığının devam edebilmesi adına büyük yatırımlar ayırır, fakat daha sonra bazılarını düşük bir fiyattan özelleştirebilir. Tam da bu süreçte üst düzey bürokratlar veya yöneticiler bu durumu kendi çıkarlarını maksimize edebilmek adına kullanabilirler. Her ne kadar çok net bir örneği olmasa da bu sorunla ilgili de önlemler alınmalıdır (Ackerman, 1999).

Hemen tüm ülkelerin kamu yönetimi sistemleri reform süreçlerinde bu sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Bunun yanı sıra kamu kurumlarının çalışanlarına olan baskıları veya ürettikleri hizmetlerin piyasadaki diğer satıcıları veya alıcıları zarara uğratacak politikaları etik dışı davranışlar olarak değerlendirilmektedir. İlerlemek, belirli bir refah seviyesine ulaşmak isteyen devletler kurumlarında var olan bu etik dışı davranışları en aza indirmek zorundadırlar.

Bu etik dışı davranışlarla mücadele edebilmek adına izlenmesi gereken bazı çözüm yolları bulunmaktadır. Bunların en başında, kişilerin devlete ve kurumlara olan güvenlerinin artırılabilmesi adına şeffaf, hesap verebilirliği yüksek bir yönetimin bulunması gerekmektedir. Diğer bir yol, bireylere etik bilinci en iyi şekilde kazandırmaktır. Etik bilincin iyi bir şekilde kazandırılması adına ise, anlaşılır ve açık bir şekilde etik ilkelerin belirlenmiş olmasıdır. Etik standartların belirlenmesi,

kuralların resmileşmesini ve kanunlaşmasını sağlayacaktır. Son olarak ise kamu yararını benimseyen bürokratlar, karar alım süreçlerine halkı dahil etmeli, halkın sorularına net ve doğru cevaplar vermeli, halk ile iletişimi güçlendirmeli ve işlerin daha basit anlaşılır olmasını sağlamalıdır (Akçakaya ve Hasanoglu, 2009).

Kamu yönetimi ve etik kavramlarının birlikteliği son yıllarda tüm dünya ile b-birlikte ülkemizde de benimsenmeye başlanmıştır. Bu önemsenme aşamasına kadar kamu sektöründe yaşanan yozlaşma, etik hususuna olan ilginin artmasını sağlamıştır. Bu ilginin artmasında yapılan reform çalışmaları, iyileştirme çalışmaları, dünyaca kabul gören kurumların (Dünya Bankası, OECD) yaptıkları evrensel ilkeleri geliştirme çalışmaları, etkili olmuştur, denilebilir (Çelikkol, 2017).

2.2 İş Tatmini

Çalışmanın esası gereği buraya kadar olan kısımlarda iş etiği kavramının ne ifade ettiği, hangi tarihsel süreçlerin ardından ortaya çıktığı, kamu sektörü ve özel sektörde iş etiği kavramının nasıl ayrıştığı ve kavramın kuramları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Fakat çalışma yalnızca iş etiği kavramıyla değil, iş tatmini kavramıyla da ilgilenmektedir. Çalışmanın saha kısmında iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin inceleneceği göz önüne alındığında, iş tatmini kavramının da detaylı bir biçimde incelenmesi faydalı olacaktır. Bu bölümde iş etiği kavramının hangi anlamları ifade ettiği, iş tatmininin hangi unsurlar tarafından etkilendiği, iş tatmini ile ilgili literatürde yer alan yaklaşımlar incelenecektir. Bu bölümün son başlığında ise iş etiği ve iş tatmini arasında bir ilişki var mı, yok mu tartışılacak olup, bu ilişki literatür taramasının sonuçlarına göre açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.1 İş Tatmini Kavramı

İş tatmini ile ilgili alan yazına bakıldığında son zamanlarda fazlasıyla önem kazandığı yorumu yapılabilmektedir. Bunun asıl sebebi olarak ise organizasyonlarda insan unsurunun giderek önem kazanması, bununla birlikte insandan dolayı ortaya çıkan sorunların sayısının artmasıdır. Fazlasıyla sorun ortaya çıktığından, bu sorunların giderilmesi adına araştırmalar da hız kazanmıştır. Modern yönetim anlayışında insana

verilen değerin arttırılması gerektiğine vurgu yapıldığı görülebilmektedir. Bu vurgu insanın yapmış olduğu işten ruhsal ve fiziksel anlamda tatmin olması gerektiğini de bize anlatmaktadır. İnsanın her türlü tatmininin sağlanması işinde başarıyı getirecek unsurlar arasında görülmektedir. Özellikle bireylerin hayatlarında büyük bir kısım olan yaklaşık 30 yıllarını çalışma yaşamında geçirdikleri düşünöldüğünde, tatmin olamaması hem çalıştığı kurum, hem de kendi için büyük sorunlara yol açabilmektedir. Literatür incelemesi yapıldığında işinden memnun olan bireylerin, performanslarının ve verimliliklerinin de arttığı sonucuna ulaşılabilir (Şahal, 2005).

Literatürde yer alan tanımlamalara bakıldığında, iş tatmini çalışan kişilerin yaptıkları işin sonucunda, elde ettiklerinin ne denli önemli olduğunun, farklı bir anlatımla kazanımların önem derecesinin algılanması olarak ifade edilmektedir (Rathi ve Rastogi, 2008). Locke (1976) ise bireylerin gerçekleştirdiğı işlerin sonucunda duymuş olduğu keyif şeklinde tanımlamıştır.

Başka bir tanımlamaya göre, çalışanların yaptıkları mesleklere karşı göstermiş oldukları genel tutum iş tatmini olarak tanımlanmıştır. Bireylerin işlerine karşı olan olumlu veya olumsuz ruh hali olarak da nitelenebilir. Genellikle olumlu ruh hali iş tatmini olarak tanımlanırken, olumsuz davranışlar ise iş doyumsuzluğu olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1997).

Lee ve Mitchell (1994)'a göre, iş tatmini kavramı genellikle işe karşı gösterilen bir tepkidir. Bu bahsedilen duygular kişinin hem iç hem de dış çevresiyle ilgilidir. İş tatmini, değer verilen bir işin gerçekleştirilmesinin ardından veya gerçekleştirmeyi mümkün kılacak davranışların ardından hissedilen pozitif duygusal durumlardır.

1924 yılında Elton Mayo ve arkadaşları yaptıkları Hawthorne deneyleri sayesinde verimliliğin arttırılmasının hangi unsurlara bağlı olduğunun tespit edilebilmesi adına çalışmalara gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalar sayesinde resmi olmayan grupların davranışlarının, iş tatmini ve çevresel faktörlerde ciddi bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin motivasyon ve davranışları hakkında yapılan çalışmalarda çalışanların bireysel algıları ve iş tatminlerinin kişilerin performansları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Tannenbaum ve Schmidt, 1973).

İş hayatlarında var olan bireylerin meslekleri ve yaptıkları işlerle ilgili olan tutumu işlerinden tatmin olduklarını, bireylerin işlerine karşı olan negatif yönlü tutumları ise iş tatmin seviyelerinin düşük olduğunu belki de hiç olmadığını ifade etmektedir. Bu tanımlamadan yola çıkıldığında, iş tatmini kavramı, bireylerin psikolojik sözleşmelerinde yer alan beklentilerinin karşılanma seviyeleridir(Güney, 2011).

İş tatmininin bireylerin işlerinden duydukları memnun olma veya memnun olmama olarak açıklandığı da literatürde görülebilmektedir. İşin gereklilikleri ve kişilerin isteklerinin birbirleri ile uyum dereceleri de önem ifade etmektedir. Bu uyumun gerçekleşmesi iş tatmininin sağlanması adına önem arz etmektedir (Davis, 1989).

İş tatmini kavramı birçok bilim insanı tarafından farklı tanımlamalara sahip bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat her ne kadar farklı tanımlamalara sahip olsa da genelleme yapıldığında iş tatmininin, bireylerin memnuniyet düzeylerini ifade ettiği söylenebilmektedir. Bu kavram neticesinde, bireyler işlerin değişik yönleri hakkında nasıl duygu durumunun içerisinde yer aldıklarını tanımlamaktadırlar. Bu tatmin duygusunun yalnızca maddi ve fiziki durumlarla ilgili olmadığı, bunun yanı sıra manevi duygularla da ilgili olduğu çalışmalarda yer almaktadır. İş tatmini kavramının bu derece önemli olmasını sağlayan iki önemli husustan bahsetmek gerekmektedir. Bunlardan ilki, bireylerin çalıştıkları işler ile ilgili düşünceleri, duygu durumlarıdır. Burada iş hakkında hayal kırıcı mı, zevkli mi, sıkıcı mı olduğu hakkında fikirlerin beyan edilmesi ifade edilmektedir. Bir diğeri ise, idareci pozisyonunda bulunan kişiler için bireylerin mesleklerine karşı tutumlarının etkinlik ve verimlilik üzerindeki etkisini açıklamasındaki önemidir. İş tatminsizliği yaşayan birçok bireyin işten ayrılma, verimli olamama, ruhsal veya fiziksel sağlık bozukluğu gibi sorunlar yaşadığı bilinmektedir. Günümüz koşulları dikkate alındığında organizasyonların varlıklarını devam ettirebilmek adına var olan kaynaklarını mümkün olabildiğince etkin ve verimli kullanmaları gerekmektedir. Etkinlik ve verimliliğin üst seviyelere çıkartılabilmesi adına ise insan kaynağı çok büyük önem taşımaktadır. İnsan kendi kaynak olduğu kadar, kaynakları kullanan olarak da önemlidir (Şahal, 2005).

İş tatmini kavramının literatürde ilk kez kullanılmasını sağlayan bilim insanı Hoppock olarak karşımıza çıkmaktadır. Hoppock bu kavramı 1935 yılında ‘‘İş Tatmini’’ adlı

eserinde geçirmiştir. Hoppock yaptığı araştırma ile çalışanların mutlu olup olmadığını veya bir kısım çalışanın diğerlerinden daha fazla mutlu olup olmadığını anlayabilmek adına 500 öğretmen ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırma sonucunda ise 4 sorudan oluşan bir iş tatmini ölçeği ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın nihai kısmında ise çalışanların işlerinden memnun olmalarını sağlayacak, psikoloji, fiziksel ve çevresel unsurların varlığını tespit etmiştir. Görüleceği üzere aslında kavramın ilk ortaya çıkış anı dahi, çalışanların memnun olma düzeylerinin tespit edilmesi amacı taşımaktadır (Alsatt, 2016).

Klasik yönetim anlayışı ile idare edilen dönemde insan makinenin bir parçası olarak görülmekteydi. Fakat bu görüş dünya üzerinde hemen hiçbir ülkede yaşanan yönetsel problemlerin çözümünde katkı sağlamamıştır. Ardından Elton Mayo ve arkadaşları insan unsuruna daha fazla dikkat edilmesi gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Yapılan araştırmalar neticesinde ise insan ilişkileri kuramı ortaya çıkarılmıştır. Bu kuramın savunucuları, insanın bir makine olarak görülmemesi gerektiğini, sosyal bir varlık olarak algılanması gerektiğini, duygularının olduğunu, insanın yalnızca fiziksel tatmin değil kurulan ilişkilerle duygusal tatmin seviyesinin de yükselmesi gerektiğini söylemişlerdir. Bu kuram ile bireyler arasında kurulan sosyal ilişkilerin varlığına, işten tatmin olma, yapılan işten memnun olma gerekliliğine fazlasıyla vurgu yapılmıştır (Evkaya, 2019).

Temelde bireylerin amaçları tatmin edilmemiş veya tatmin edilmek isteyen ihtiyaçlardan doğmaktadır. Bireylerin bu ihtiyaçları kişinin fizyolojik veya ruhsal durumundan kaynaklanan eksiklikler neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu eksikliklerin giderilememesi durumunda birey sergilediği davranıştan memnun olmama ile karşı karşıya kalacaktır. Davranışların sonucunda tatmin sağlanabildiğinin göstergesi ise o ihtiyacın hangi ölçüde giderildiği ile doğru orantılı bir haldedir. Motivasyon da bireylerin çeşitli ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik bir zaman dilimini ifade etmektedir. Bu sebeple kurumlarda tıpkı bireyler gibi hedeflenen amaçlara ulaşabilmek adına iş görenlerini motive etmeli ve tatmin olmalarını sağlamalıdır (Şahal, 2005).

Yukarıda ifade edilenlerden yola çıkıldığında iş tatmini ilk olarak Hawthorne deneyleri ile kendine yer bulmuş, ardından yapılan çalışmalar ile kavramsal açıdan yönetimde önemini hissettirmiştir. Birçok kişi tarafından hangi yönleriyle yönetimde etkili olduğu, hangi kavramlar ile arasında bir ilişkiden bahsedilebileceği araştırılmıştır. Bu çalışma kapsamında da iş tatmini kavramının iş etiği ile olan ilişkisini anlayabilmek adına bir sonraki başlık altında iş tatmini kavramını etkileyen unsurlar detaylı bir şekilde anlatılacaktır.

2.2.2. İş Tatmininin Etkilenmesini Sağlayan Unsurlar

Literatür taraması yapıldığında iş tatmini kavramının etkilenmesini sağlayan birçok unsurun varlığından söz edilebilmektedir. Genellikle bilim insanları bu faktörleri bireysel ve işle ilgili koşullar olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Bireysel faktörler altında insanların duyguları, düşünceleri, istekleri, ihtiyaçları, iş ile ilgili faktörler altında ise meslek yaşamında oluşan psikolojik ve fiziksel şartlar yer almaktadır. Bireylerin beklentilerinin karşılanma derecesi ile iş tatminleri arasında doğru orantı olduğu kabul edilecek olunursa, tüm bu faktörlerin yakinen iş tatminini etkilediği kabul edilmelidir (Blenegen, 1993). Çalışmanın bu kısmında unsurlar iki ana başlık altında değil, iş tatminini etkileyen her bir unsur ayrı başlıklar altında incelenecektir.

Öncelikle açıklanması gereken ilk unsur işin kendisidir. Çoğu bilim insanı iş tatmininin etkilendiği en önemli faktörün işin kendisi olduğu konusunda hem fikirdir. İşin kendisini anlayabilmek için beş özelliğinin açıklanabilmesi gerekmektedir. Birincisi, çalışanların yaptıkları işler hakkında karar alabilme özgürlüklerini ifade eden otonomidir. Burada bireyin inisiyatif alma kabiliyeti de ölçümlenebilmektedir. İkincisi, çalışanın yaptığı işin en başından, en sonuna kadar ilgilenmesini ifade eden, görev kimliğidir. Üçüncüsü, çalışanın yaptığı işin, o işle ilgilenen tüm bireyler tarafından ne kadar önemli görüldüğünü anlatan görevin önemidir. Dördüncüsü, yapılacak olan işin hangi yetenekleri ve faaliyetleri bir arada istediğini belirten beceri çeşitliliğidir. Sonuncusu ise, yapılan iş hakkında çalışana yapılan eleştiri ve tebrikleri ifade eden geri bildirim kavramıdır (Reitz, 1987).

Yukarıdakilerden de anlaşılacağı üzere bireylerin yaptıkları işten tatmin olmaları öncelikle yapılan işin bilinmesini gerektirmektedir. Birey yaptığı veya yapacağı işi ne kadar iyi bilirse, işten tatmin olma düzeyi o denli yüksek olacaktır, denilebilir. Bahsedilen bu özellikler ise bireylerin yaptıkları işi daha iyi anlamlandırmasına ve sorumluluk duygusunun daha fazla gelişmesine imkan verecektir. Bu sayede bireylerin motivasyonları, performansları ve devamlılıkları artarken, iş gücü devir hızları azalacaktır (Telman ve Ünsal, 2004).

Bireylerin iş tatmininde etki sahibi olan bir sonraki unsurlar ise kişilerin kendileriyle alakalı bireysel unsurlar olarak sıralanabilir. Bu unsurlardan ilk sırada yer alan ise cinsiyet unsuru olarak isimlendirilebilir. Yapılan birçok araştırmaya göre bireylerin cinsiyetlerine göre beklentilerinin de ciddi bir oranda değişim gösterdiği görülmüştür. Altında yatan birçok sebep göz önüne alındığında kadın ve erkeklerin beklentileri gibi tatmin olma düzeylerinin de farklı olduğudur (Kırel, 1999).

Ardından gelen bireysel faktör ise kişilerin yaşları olarak değerlendirilmektedir. Kişilerin yaşlarının ilerledikçe tatmin olma düzeylerinin arttığı birçok çalışma tarafından desteklenmektedir. Bunun nedenleri arasında, mesleğini genç yaşta sevmeyenlerin fark edip, mesleklerini değiştirmesi, bireylerin meslek hayatının ilk yıllarında işlerini sevmeyip ardından zamanla alışmaları ve bireylerin yaşları ilerledikçe işlerini değiştirme imkanlarının azalması ile o işe mecbur olmaları sayılabilmektedir. (Kitapçı, 2001).

Diğer yandan bireylerin buldukları işlerde huzurlu olmalarını ve memnuniyet duymalarını etkileyen unsur bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyleridir. Bu konuda yapılan birden fazla çalışma ve çok sayıda bilim insanının yaptığı araştırma olmasına rağmen üzerinde fikir birliği yapılamamaktadır. Geçerliliği ispatlanmış bir takım çalışmalarda eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilemezken, bir takım çalışmalar ise bu ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Kişilerin sahip oldukları eğitim seviyeleri neticesinde iş yaşamından beklenti ve istekleri farklı boyutlara ulaşabilmektedir. Genel bir değerlendirme yapıldığında eğitim düzeyi yüksek, iyi eğitilmiş bireylerin, eğitim seviyesi daha düşük olanlara göre daha düşük tatmin düzeylerine sahip oldukları görülmektedir (Evkaya, 2019).

Bireysel faktörler altında inceleyeceğimiz son unsur ise kişisel değerler ile iş tatmini arasındaki ilişkidir. Yapılan çalışmalarda bu iki unsur arasında bir ilişkinin varlığından söz edilebilir olduğu söylenmektedir. Fakat burada dikkate edilmesi gereken konu ihtiyaç ve değer kavramlarının birbirlerinden ayrılması gerekliliğidir. Değerler genellikle bireylerin akıllarında yer alan daha kişisel gereksinimler olarak tanımlanmaktadır. Somut kavram olmasalar dahi bireyin tepkileri neticesinde ortaya çıkmaktadırlar. Bir toplulukta yer alan ve ortak değerlere sahip insanların birbirleriyle daha rahat ve daha fazla iletişim kurdukları gözlemlenmiştir. Aynı zamanda bu bireylerin birbirlerini yanlış anlama ihtimallerini de ortadan kaldırmaktadır (Locke, 1976).

Bir işyerinde kişilerin birbirleri ile olan ilişkileri, ortak değerleri, geçirdikleri zaman, paylaştıkları unsurlar artış gösterdikçe o kişilerin işten tatmin olma düzeyleri artmaktadır. Bu artış beraberinde memnuniyeti de getirecektir. Böylece bireysel ve kurumsal anlamda performans artışları gözle görülür şekilde hissedilecektir. Böylece örgütte var olan bireyler arası çatışmalar azalma gösterecektir. Bu organizasyonlarda bireyler birbirlerine fazlasıyla benzer ve uyum içinde olacaklarından, anlaşmazlıklar ve sorunlar çok fazla ortaya çıkmayacaktır (Marchant, 1999; Eren, 2001).

Yukarıda özetlenmiş olan bireysel unsurlardan da anlaşılacağı üzere aslında iş tatmini ve bireysel özellikler arasında var olan ilişki araştırmalar tarafından tam olarak ispatlanmış veya herkes tarafından kabul edilmiş değildir. Bireysel unsurlar biraz daha soyut olarak değerlendirileceği için çok net sonuçlara ulaşılamamaktadır.

Bir sonraki iş tatminini etkileyen unsur ise yönetim unsurudur. Bu faktör organizasyonların yönetim modeli olarak da adlandırılabilir. Yönetici pozisyonundaki kişiler, çalışanların iş tatminleri ve motivasyonlarıyla yakından ilgilenmektedirler. Çalışanların mutlu olması, yöneticilerin etkili ve başarılı olmasında başrol oynamaktadır (Günbayı, 2000).

Bununla birlikte meslek hayatında yer alan kişilerin idari mekanizmalarda görev alması kendisini daha iyi hissetmesine, motive olmasına, organizasyonun geleceği için kendini adanmasına imkan vermektedir. Böylece kendini kuruma daha fazla ait

hissedecek ve kurumla arasında olumlu duygusal bir bağ kuracaktır. Yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin işgörenlere yönelik hareket ve davranışları uyum içerisinde ve çalışanların beklentileriyle doğru orantılı olmalıdır. Böylece yöneticiler yol gösterici ve gerektiğinde müdahale eden bir rehber niteliğine bürünürler. Yönetimi iş tatminini gerekli düzeye çıkarabilmek adına yapması gerekenlerden biri de sağlıklı iletişimin kurulmasını sağlamaktır. Böylece hem bilgi alışverişi daha hızlı sağlanır, hem de güvene dayalı, şeffaflığın hakim olduğu bir ortam oluşturulmuş olur. Yönetim biçimi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ölçülmesine ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarda, tüm sorunların çözülebileceği ve evrensel iyi olarak tanımlanacak bir yönetim modelinin mümkün olmadığı ispat edilmiştir. Yönetim modeli dikkate alınmaksızın güvene dayalı, eşitlik ilkesine uygun, adalet çerçevesi içerisinde dürüst ve çatışmanın az olduğu yönetim modellerinin çalışanları daha mutlu ettiği ve tatmin olmalarını sağladığı söylenebilmektedir (Evkaya, 2019).

İş tatminini etkileyen unsurlar arasında son olarak sayılabilecek unsurlar ücret ve çalışma ortamı olarak adlandırılmaktadır. Meslek yaşamında yer alan işgörenlerin almış oldukları ücret miktarı genellikle organizasyona yaptıkları katkıların bir sonucu olarak görülmektedir. Birçok organizasyon da bu ücretleri katkı oranları derecesinde belirlemektedir. Ücretin çalışanlar tarafından yeterli görülmesi çalışanın tatmin düzeyini arttırırken, yetersiz bulunması ise tatmin ve memnuniyet düzeyinin düşmesine neden olmaktadır (Günbayı, 2000).

Bu bahsedilen iş tatmini sadece ücret olarak çalışanlara verilmeyebilir. Bunun yanında kurumlar, çalışanlara ek fırsatlar veya sosyal yardımlar ile görülmeyen fakat faydalı gelirler elde etmelerini sağlayabilir. Bahsedilen bu unsurların faydaları, çalışma koşullarının değiştirilmesi, daha iyi yaşam standartlarına ulaşmalarının sağlanması, çalışanların daha fazla gelişim göstermelerinin sağlanması, ast-üst ilişkilerinin gelişmesini sağlamak, örgüte bağlılıklarının arttırılmasını sağlamak, çalışanların devamlılığını sağlamak ve iş doyumlarını yükseltmek şeklinde sıralanabilmektedir (Özgen vd., 2002).

Son olarak bahsedilebilecek olan faktör ise çalışma arkadaşlarıdır. Bireylerin aynı iş yerinde çalışan diğer bireylerle kurmuş oldukları pozitif ilişkiler, çalışanı işe bağlayan

ve memnuniyet düzeyini arttıran unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bahsedilen ilişkilerin arttırılmasında kurumlarında sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklar, yemekler düzenlemek, aktiviteler yapmak, geziler düzenlemek şeklinde sıralanabilir (Glassop, 2002).

2.2.2 İş Tatmini İle İlgili Yaklaşımlar

Meslek hayatı içerisinde yer alan kişilerin mesleklerinden memnuniyet düzeylerini, işlerine karşı benimsedikleri tutumu veya işlerine karşı benimsedikleri tavrı ölçen birçok araştırma literatürde yer almaktadır. Bu araştırmalar incelendiğinde gelişmiş ülkelerin ve az gelişmiş veya gelişmemiş ülkelerin bireylerini iş tatmin düzeylerini birbirlerinden ayıran unsurların bulunduğu tespit edilmiştir. Verilebilecek en temel örneklerden biri ücret unsuru olabilir. Ücret daha çok gelişmemiş ülkelerin çalışan bireyleri için yüksek önem ifade ederken, gelişmiş ülkelerde yer alan çalışanlar için ücret tatmini sağlayan unsurlar arasında son sıralarda yer almaktadır (İncir, 1990).

Gelişmiş ülkeler sınıfına giren ülkeler, işgörenleri tatmin eden veya memnuniyetsiz olmalarına sebep olan unsurları tespit edebilmek adına birçok çalışma yapmışlardır. İş tatmininin tespit edilebilmesi adına idareci konumunda bulunan bireyler birçok yaklaşım, teori ortaya çıkarmışlardır. Bahsedilen bu kuramların bazıları bireysel ihtiyaçlardan, bazıları ise bireyle ilgili olmayan dışsal faktörlerden dolayı ortaya çıkmıştır. Davranış esaslı örgüt veya yönetim teorilerine göre çalışanın çalıştığı işten dolayı tatmin duygusunu sağlayabilmesi için, arkadaşlarıyla iyi ilişki kurması, ekip çalışması sergilemesi, hiyerarşiden daha çok dostane ilişkiler geliştirmesi gerekmektedir. Böylece çalışan sorumluluklarını ve kabiliyetlerini geliştirme imkanı bulacak ve memnuniyet duygusu artacaktır (Şahal, 2005).

İş tatmini kavramı ele alındığında davranışları ele alan ve motivasyon kavramı ile arasında farklılıklar bulunan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat iş tatmini kuramsal açıdan değerlendirilmek istendiğinde, motivasyon kuramları ile açıklanmaya çalışılmıştır. İki kavramın farklı dahi olsa, birbirlerine yakın olması buna sebep olmuştur. Bireylerin davranışları birbirlerinden fazlasıyla farklı olduğundan iş tatmini açıklanırken tek bir motivasyon kavramı tercih edilmemiş, birden fazla motivasyon

kuramı ile birlikte incelenmiştir (Can vd., 2001; Yüksel, 2005).Çalışma esasında bu teoriler Kapsam (İçerik) Teorileri ve Süreç Teorileri ana başlıkları altında ele alınacaktır.

2.2.3 İçerikle İlgili Yaklaşımlar

İçerikle ilgili ele alınan yaklaşımlar daha çok bireylerin içerisinde bulunduğu ve gerçekleştirdikleri davranışa sebep olan nedenleri ele almaktadır. Bu teorilerin her birinin kabul ettiği genel varsayım, kişilerin davranışları neden ve nasıl sergilediği anlaşılabilirse, idareci kişileri daha rahat bir şekilde yönetebilecektir. Aynı zamanda kişileri örgütün faydasına olacak şekilde davranmaya ikna edebileceklerdir. Kapsam teoriler aynı zamanda insanların davranışı gerçekleştirmesine neden olan içsel faktörleri de ele almaktadır (Koçel, 1999).

Günbayı (2000) tarafından aktarıldığı üzere kapsam teorilerinin dayandığı varsayımlar, birincisi, ihtiyaçların tamamen karşılanmasının imkansız olduğu bu sebeple bir ihtiyacın giderilebilmesi için başka ihtiyaçların da aynı anda kısmen karşılanması gerektiği, ikincisi, kişilerin ihtiyaç olarak nitelendirdikleri şeylerin günün şartlarına göre sürekli değişim içerisinde olduğu, sonuncusu ise ihtiyaçların bir grup olarak görüldüğü ve bu sebeple birbirleri ile karşılıklı bağımlılık içerisinde olduğudur, şeklinde sıralanabilir.

Literatür incelendiğinde birden fazla kapsam teorisi olduğu görülebilmektedir. Kapsam teorilerinin tamamının tek bir çalışmada incelenmesi fazlasıyla zor olacağından, bu çalışma esasında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi ve D. Mc Clelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi ele alınacaktır. Çalışma kapsamına dahil edilmeyen teoriler ise ilgilenen okurlar tarafından ayrıca elde edilip, okunabilir.

Motivasyon teorileri incelendiğinde en çok bilinen ve sosyal bilimlerde yer alan kavramların hemen hepsi ile ilişki içerisinde olan kuram, Maslow'a aittir. Bu teorinin adı ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı olarak bilinmektedir. Bu kuramda yapılan çalışmalar neticesinde bireylerin beş temel ihtiyacının olduğu belirtilmiştir. Bazı araştırmalar

bireylerin birtakım ihtiyaçlarını karşılamak adına önceliklerinin olduğunu tespit etmiştir. Bireylerin temel ve yardımcı ihtiyaçlarının olduğu, bu ihtiyaçların giderilme önemlerine göre sıralanması gerektiği fikri savunulmaktadır. Maslow'un da bu hiyerarşiyi ortaya çıkardığı ve ihtiyaçların önem sırasına göre karşılanması gerektiği fikri teoride yer almaktadır (Eren, 2004).

Maslow ihtiyaçları en alttan başlayarak, Fizyolojik İhtiyaçlar (Yiyecek, barınma, korunmak, dinlenmek gibi temel ihtiyaçlar.), Güven İhtiyacı (Hem çalışma ortamında var olan hem de gelecek kaygısının giderilmesini anlatan güvenlik ihtiyaçları), Sosyal İhtiyaçlar (Bir arkadaş grubuna dahil olma, başkaları tarafından sevilme, beşeri ilişkiler kurma), Saygınlık ve Değer İhtiyaçları (bireyin başkaları tarafından saygıyla karşılanması, değer gördüğünü hissetmesi, özgüvenli hissetmesi, güçlü ve başarılı olma arzusu), Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları (bireyin var olan potansiyelini işine yansıtması, yeteneklerini gerçekleştirme, işlerinde ilerleme, yaratıcılık duygusunun gelişmesi) şeklinde sıralamaktadır (Sabuncuoğlu, 2001).

Maslow tüm bu ihtiyaçları sıralarken bireylerin bu ihtiyaçları giderdiklerinde tatmin ve motive olacaklarını öne sürmektedir. Aynı zamanda bu ihtiyaçların her birinin alttan başlayarak yukarıya doğru çıkacağını ve en alt basamağı gerçekleştirilmeyen bir bireyin diğer basamaktaki ihtiyacı gideremeyeceğini belirtmiştir. Bu teori kuramsal açıdan önemli bir gelişim olarak görülse de bazı eleştiriler de almıştır. En başta ihtiyaçların kişilere göre değişeceğinin dikkate alınması gerektiği, ekonomik durumların bu ihtiyaç sıralamasını değiştirebileceği farklı bilim insanlarınca savunulmuştur (Uğur, 2008).

Literatürde yeni bir bakış açısı getiren ve farklı unsurlara göre motivasyonu açıklamaya çalışan diğer teori ise Herzberg'in çift faktör teorisidir. Herzberg teorisinde bireylerin motive olmasını veya tatmin olmasını sağlayacak unsurları, motive edici ve tatminsizliği ifade eden hijyen faktörleri olarak ayırmıştır. Herzberg'e göre motive edici unsurlar tamamen işle ilgili içsel faktörleri ifade etmektedir. Bu unsurlar, işin kendisi, sorumlu olma bilinci, kariyer imkanı ve kişinin kendisini iş ile ilgili geliştirebilmesidir. Kişiler bu içsel faktörlerden yoksun kaldığında tatminsizlik durumu ortaya çıkmayacak fakat kişinin tatmin olabilme duygusu yok olacaktır (Özkalp ve Kirel, 1996).

Hijyen faktörler olarak adlandırılan faktörler ise örgüt kültürü, örgüt politikası, denetim, ödenen ücretler, bireysel ve kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları olarak sıralanmıştır. Bahsedilen bu faktörlerin yer almaması ise tatmin olma duygusunu ortadan kaldırmak yerine tatminsizliğe yol açacaktır. Bunların olması da bireylerin tatmin duygusunu yok etmez. Bu faktörler zaten olması gereken unsurlar olarak açıklanmıştır (Eren, 2001).

Bir sonraki kuramsal yaklaşım Alderfer'in ERG teorisi olarak isimlendirilmektedir. Clayton'ın 1969'daki ERG teorisi, Maslow'un beş ihtiyaçtan oluşan piramiti üç kategoriye ayırmıştır. Bu faktörler var olma, ilişki kurma ve gelişme. Var olma faktörü tüm maddi ve fizyolojik ihtiyaçları içerir (örneğin, yiyecek, su, hava, giyim, güvenlik, fiziksel sevgi ve şefkat). İlişki kurma sosyal ve dış saygıyı kapsar; aile, arkadaşlar, iş arkadaşları ve işverenler gibi önemli kişilerle ilişkileri ifade etmektedir. Bu aynı zamanda bir grubun veya ailenin bir parçası olarak tanınmak ve güvende hissetmek anlamına gelir. Maslow'un üçüncü ve dördüncü seviyelerine karşılık gelmektedir. Gelişme ise iç saygı ve kendini gerçekleştirme anlamına gelmektedir. Bunlar kişiyi, kendisi ve çevresi üzerinde yaratıcı veya üretken etkiler bırakmaya sevk eder (örneğin, kişinin ideal benliğine doğru ilerlemesi). Maslow'un dördüncü ve beşinci seviyeleriyle aynı ihtiyaçları anlatmaktadır. Bu, yaratıcı, üretken olma ve anlamlı görevleri tamamlama arzularını içermektedir. Bu ihtiyaçların önceliği kişiden kişiye farklılık gösterse de Alberger, kategorilerin somutluğu açısından öncelik vererek ihtiyaçları belirtmiştir. Varlık ihtiyaçları en somut ve doğrulanması en kolay olanlardır. İlişki ihtiyaçları, iki veya daha fazla insan arasındaki bir ilişkiye bağlı olan varoluş ihtiyaçlarından daha az somuttur. Son olarak, büyüme ihtiyaçları en az somut olanıdır, çünkü özel hedefleri her bireyin benzersizliği ile ilgilidir (Ball, 2020).

Alderberg'in ERG Teorisi bireylerin arasındaki benzerlikleri ve farklılaşmaları kavramsallaştırması gerekçesi ile daha bilim insanlarınınca daha gerçekçi bulunmuştur. Bireylerin ihtiyaç duydukları önceliklerin kişilerin eğitim yapısına, toplumsal yapıya, aile yapısına, çevresel koşullara göre değişiklik gösterebileceğini söylemiştir. Bu farklılıkların ise ihtiyaç sıralamasını değiştireceğini belirtmiştir (Robbins, 1994). Bunun yanı sıra ERG teorisi dikkate alındığında Maslowla ters düştüğü yorumu yapılabilir. Maslow ihtiyaçların biri gerçekleşmeden diğerine geçilemeyeceğini

söylemiş, ERG teorisi ise aynı anda kişi hem bir sosyla ilişki hem de kendini geliştirme ihtiyacını hissedebileceğini söylemiştir (Şahal, 2005).

Son olarak çalışmanın bu kısmında ele alınan yaklaşım, Clelland tarafından literatüre kazandırılmış olan başarı ihtiyacı teorisi olarak adlandırılmaktadır. McClelland, öğrenme kavramlarıyla yakından ilişkili bir motivasyon teorisi ortaya koymuştur. Teori, bir kişide bir ihtiyaç güçlü olduğunda, etkisinin kişiyi ihtiyacın karşılanmasına yol açan davranışları kullanmaya motive etmek olduğunu öne sürmektedir. McClelland'ın teorisinin ana teması, ihtiyaçların kişinin çevresiyle başa çıkarak öğrenilmesi olduğudur. İhtiyaçlar öğrenildiğinden, ödüllendirilen davranış daha yüksek bir frekansta tekrarlama eğilimindedir (Gibson vd., 1979).

Başarı ya da başarıma ihtiyacı, nesnelere, fikirleri ve diğer insanları bağımsız olarak yönetme arzusunu ve kişinin yeteneğini kullanarak kişinin özgüvenini artırma arzusunu içermektedir (Wallace vd., 1987). Araştırma sonuçlarına dayanarak, McClelland'a göre yüksek bir başarı ihtiyacını yansıtan tanımlayıcıları, başarılılar, sorunlara çözüm bulmak için kişisel sorumluluk aldıkları durumları severler, başarılılar, makul başarı hedefleri belirleme ve "hesaplanmış riskler" alma eğilimindedir, başarılılar, ne kadar başarılı oldukları hakkında somut geri bildirim isterler, şeklinde sıralamıştır(McClelland ve Johnson, 1984).

Aslında bu teorinin üç grup altında yatan ihtiyacın etkisi altında kaldığı söylenebilmektedir. Bunlardan ilki ilişki kurma ihtiyacı, diğeri, güç kazanma ihtiyacı son olarak ise başarı gösterme ihtiyacıdır. Bu teori aynı zamanda idareci pozisyonunda yer alan bireyler için çalışanların ihtiyaçlarının belirlenmesi halinde, çalışanların daha rahat seçilebilmesi ve işe yerleştirilebilmesini de ifade etmektedir. Bu sayede başarı ihtiyacı daha fazla olan kişilerin bu ihtiyacı gerçekleştirebilecek işlere yerleştirmeleri sağlanabilir. Çalışanların da böylece tatmin duygularını arttıracak ve başarılı olmaları sağlanmış olacaktır (Şahal, 2005).

Yukarıda açıklanan içerikle ilgili teoriler dikkate alındığında birbirlerinden küçük detaylarla farklılaştıkları görülebilmektedir. Bu küçük farklılıklar haricinde yaklaşımlar tatminin gerçekleşmesini sağlayacak olan belirli ihtiyaçları kategorize

etmiş, bireylerin koşullarına göre bu ihtiyaçların önceliklerinin değişebilirliği üzerinde durmuşlardır. İçsel koşulların önemine vurgu yapan bu teorilerin ardından kişilerin davranışlarının nedenleri ve nasıllarıyla ilgilenen süreç teorileri ele alınacaktır.

2.2.3.1 Süreçsel kuramlar

İş tatmini kavramının gelişim sürecinde önemli bir rol oynayan diğer kuramlar ise süreçsel kuramlar olarak adlandırılmaktadır. Bu kuramların genel özellikleri kişilerin daha çok zihinlerinde yer alan tatmin duygusuyla ilgilenmeleridir. Bireylerin sergiledikleri davranışlara yol açan fikirlere ve süreçlere odaklanmaktadırlar. Süreç ile ilgili motivasyon kuramları bireylerin davranışlarının nasıl başladığı, nasıl devam ettiği veya nasıl sonlandırdığını incelemektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere sonuçtan daha ziyade nedenleri ile ilgilenmektedir. Bu başlık altında, literatürde de sıklıkla yer alan, Beklenti Teorisi, Amaç Teorisi, Eşitlik Teorisi, Pekiştirme Teorisi ve Bilişsel Değerlendirme Teorisi detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

Başlangıçta Vroom (1964) tarafından geliştirilen beklenti motivasyon teorisi, bireylerin çeşitli davranış alternatifleri hakkında kararlar almak için kullandıkları süreci açıklayan bir teori olarak ortaya çıkmıştır. Beklenti teorisi şu şekilde sunulur: Motivasyon kuvveti= Beklenti * Araçsallık * Değerlik. Motivasyon gücü, bireyler tarafından çeşitli davranış seçenekleri seçildiğinde belirli davranışsal alternatifleri yönlendiren bir güçtür. Teori, bireylerin en büyük motivasyon güçlerine sahip seçeneği seçeceklerini ileri sürer. Bir davranış, eylem veya görev için motivasyon gücü, üç farklı algının bir fonksiyonudur: Beklenti, araçsallık ve değerlik. Beklenti, çabanın iyi performansla yol açacağına dair algılanan olasılıktır. Bireyin beklenti algısını etkileyen değişkenler, öz yeterlik, hedef güçlüğü ve algılanan kontrolü içerir. Ulaşılmak istenen hedefin birey tarafından algılanan zorluğudur. Araçsallık, iyi performansın istenen sonuçlara yol açacağına dair algılanan olasılıktır. Güven, kontrol ve politikalar, bireyin zihinsellik algısını etkileyen değişkenlerdir. Dolayısıyla, araçsallık, bir bireyin performans beklentisini karşılaması durumunda daha büyük bir ödül alacağına dair inançtır. Değerler, bireyin kişisel olarak ödüllendirdiği değeri ifade eder. İhtiyaçların, hedeflerin, değerlerin ve tercihlerin işlevidir. Beklenti teorisi genellikle deneysel kanıtlarla desteklenir (Chiang ve Jang, 2008).

Özetlenecek olunursa Vroom'a ait beklenti kuramı bireylerin tatminlerinin sağlanmasında veya güdülenmesinde yeterli olmadıklarını, tatmin veya motive olabilmeleri adına amaçlarına yönelik bir beklentilerinin de olması gerektiği görüşünü savunmaktadır. Bireylerin meslek yaşamlarında daha güçlü motivasyona sahip olabilmeleri adına ödüllerin de büyük önem arz ettiği söylenmelidir (Evkaya, 2019).

Bahsedilen teorinin eleştirildiği yanlardan da bahsetmek gerekmektedir. Öncelikle teori anlaşılması güç ve karmaşık bir modellemeye sahip olması sebebiyle eleştirilmiş, diğer bir eleştiri noktası ise teori, bireylerin davranışlarının fazla akılcı (rasyonel) olarak kabul etmiştir. Her iki eleştiri de daha sonraki yaklaşımlarda inceleme altına alınmıştır (Yüksel, 2005).

Süreç ile ilgili kuramlar başlığının altında yer alan diğer önemli kuram ise Latham ve Locke tarafından geliştirilen Amaç Teorisi'dir. Amaç teorisi, bazı insanların işle ilgili görevlerde diğerlerinden daha iyi performans göstermesine neyin sebep olduğunu açıklayan bir motivasyon teorisidir. En derin köklerinde, hedefe yönelik eyleme ve biyolojiye dayanır. Bitkilerden hayvanlara ve insanlara kadar tüm canlı organizmalar, hayatta kalabilmek için hedefe yönelik eylemlerde bulunmalıdır. Hayat şartlıdır; organizmaların ihtiyaçları vardır. Hayatta kalmak, ihtiyaçları karşılayan eyleme geçmeyi gerektirir, görüşünü savunmaktadır (Locke and Latham, 2013).

Bu teori esasında yüksek hedeflere sahip olan veya başkalarının onlara gösterdikleri yüksek hedefleri kabul eden bireylerin, çalışma güçlerinin ve performanslarının artacağını savunmaktadır. Bu teoriye göre amaçların veya hedeflerin bireyleri güdülemede aktif rolleri bulunmaktadır. Bu roller, kişiler tarafından belirlenen hedeflerin açık ve anlaşılır olması başarı ve performansı arttırmaktadır, hedeflerin kolay ve rahat ulaşılabilir olmaması, performansa ve motivasyona olumlu yönde etki sağlayacaktır son olarak ise, bireylerin çalışma ortamındaki çatışma azaldıkça, kişilerin uyum derecesi ve başarı düzeyleri artacaktır (Günbayı, 2000).

Amaç teorisi ile doğru amaçların belirlenmesinin, çalışanların motivasyonlarının arttırılabileceği savunulmaktadır. Ulaşılamayacak hedeflerin koyulması durumunda

tatmin olmayan çalışan veya performansı düşük çalışan ortaya çıkabilir (Semerci, 2005).

Bir diğer önemli yaklaşım Adams'a ait olan Eşitlik Teorisi'dir. Bu teori ilk olarak 1965'te Stacy Adams tarafından önerilmiştir. Bu teorinin ana noktası, elde edilen dört alt sürecin eşitsizliğine eşdeğerdir. Çalışanların tatmin olma düzeylerinin, iş ortamındaki eşitlik ve adalet duygularına bağlı oldukları görüşü savunulmaktadır (Luthans, 1995). Bahsedilen dört al süreç ise, bireylerin örgütsel davranışları kendileriyle nasıl bağdaştırdıkları, bireylerin örgütsel davranışları başkalarıyla nasıl bağdaştırdıkları, bireylerinkendileri ve diğer kişilerle organizasyon davranışlarını nasıl karşılaştırdıkları, son olarak, eşitlik ve eşitsizlik duygularının karşılaştırılması (Adams, 1965).

Çalışanlar eşitsizliği anlamlandırıldığında eşitsizliğe farklı tepkiler gösterebilir. Bu tepkiler, performansı düşürme, üretimde yavaşlama, algılarını gözden geçirme, başkalarının kendisi hakkındaki görüşlerini değiştirme, referans karşılaştırmalarını değiştirme veya ofisi terk etme olarak altıya ayrılmıştır. Eşitlik teorisinde, bir üye kendi çalışma, deneyim, eğitim ve yetkinlik düzeyini hakları ve kuruluşun itibarı ile karşılaştırabilir. Bu nedenle, kişi kendi girdisi ve başkalarının çıktıları arasında baskı, eşitsizlik ve adaletsizlik gözlemlerse strese maruz kalabilir. Bu stres ise kişide performans düşüklüğüne sebep olabilir. Genel itibariyle eşitlik teorisi, yöneticiler açısından üç noktada önemsenmelidir. Ödeme dengeleri, verilen ödüllerin soyut veya somutluğu, dengeleri, faaliyetlerin gerçeklik algılamalarının sağlanması. Bu noktaların çalışanlara fark ettirilmesi gerekmektedir (Adams, 1965).

Bu kısımda incelenecek teori Pavlov ve Skinner'a ait Pekiştirme teorisi olarak adlandırılmaktadır. Bu teorinin araştırma kısmı hayvanlar üzerinde yapılması açısından farklılık içermektedir. Davranış sonucunda eğer canlı bir mutluluk duymuşsa davranışı tekrar edecek, mutluluk yerine acı hissederse davranışı tekrar etmeyecektir, görüşü savunulmuştur. Elde edilen sonuç ise ödül ve cezanın bir davranışa bağlı olarak ortaya çıkacağı, görüşüdür. Burada dikkat edilmesi gereken diğer husus ise mutluluk duyulan davranışın sürekli tekrar edilmesi kaçınılmaz olduğundan bu davranış pekiştirilmiş bir davranış halini alacaktır (Eren, 2001).

Son olarak bahsedilecek yaklaşım ise Deci tarafından literatüre kazandırılmış olan Bilişsel Değerlendirme Teorisi'dir. Deci ve Ryan'ın Bilişsel Değerlendirme Teorisi, özellikle içsel motivasyonu zayıflatan ve kolaylaştıran sosyal ve çevresel faktörleri ele alır ve bireyin kendisini motive etmek için bireyde bulunması gereken üç önemli psikolojik ihtiyaca işaret eder. Bu ihtiyaçlar yetkinlik, özerklik ve ilişkililiktir. Deci ve Ryan'a (1985) göre, bir yeterlilik duygusu başarı deneyimlerinden ve bir faaliyetle ilgili genel olarak olumlu duygulardan gelir. Yeterlilik, optimal meydan okuma kavramıyla iç içe geçmiştir. İçsel motivasyonun gelişmesi için, bir yetkinlik duygusuna bir özerklik duygusu da eşlik etmelidir. Bir bireye bir seçim duygusu, duyguların kabulü veya kendini yönetme fırsatı verildiğinde, içsel tatmin duyguları artar. Bununla birlikte, bir ödül teşvik olarak sunulduğunda, öğrenme ve özerklik, öz motivasyon duyguları gibi azalır. İlişkisellik ise "kişilerarası yakınlık, özgün ilgi ve zenginleştirici deneyimlerin paylaşılması" olarak tanımlanmıştır. (Riley and English, 2016).

İş tatmini ile ilgili pek çok çalışma var olduğu bilinmektedir. Bazıları motivasyon, kalite ve iş tatmini arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu kanıtlarken, bazıları bunun tersini kanıtlamaktadır. Ayrıca çoğu bilim insanının bu ilişkiye inandığı belirtilmelidir. Çalışanların motivasyonu, işyerinde tatmin olmalarıyla ilgilidir. Tüm kurumlar, mevcut tüketicileri korumak ve potansiyel tüketiciler elde edebilmek adına iş tatmini konusunda öznel araştırmalar üzerinde çalışmalar yapmalıdır. Geçmişten bu güne kadar yapılan çalışmalarda, tamamen organize kurumların bu önemli sürecin farkına vardıkları gözle görülebilen bir gerçektir (Çelik, 2011). Aslında iş tatminini anlatan daha birçok kuramın olduğu bilinmektedir. Fakat çalışma gereği bahsedilen kuramların yeterli olacağı düşünülmüştür. Bir sonraki başlık ise saha çalışması kısmında hakkında analiz yapılmış olan iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin kuramsal açıdan tartışmasını ele almaktadır.

2.2.4 Organizasyonlarda İş Tatminini Arttırmaya Dair Uygulamalar

Bireyleri verimli çalıştırabilmek çok kolay değildir. Bireylerin çalışma verimlerini ve performanslarını arttırabilmek için belirli isteklerinin ve ihtiyaçlarının gerektiği ölçüde karşılanması gerekmektedir. Fakat çalışanları güdüleyen bu davranışların tespit

edilebilmesi çok kolay olmamaktadır. Çalışan davranışların örgütün verimliliği adına kullanabilmek için kalıplaşmış olan birtakım araçlardan yararlanmak gerekmektedir. İş tatmininin gerekli seviyede sağlanabilmesi adına kurumların benimsediği birtakım uygulamalar bulunmaktadır (Şahal, 2005).

Bu uygulamaların bazılarında çalışma gereğince bahsetmek faydalı olacaktır. İlk olarak en çok tercih edilen uygulamalardan biri olan rotasyondur. Bu uygulama bir kişinin birbirine benzer işlerde de çalıştırılmasını ifade etmektedir. Bu uygulama ile çalışanın motive olması, ilgisinin canlı tutulması sağlanmaktadır. Yapılan iş çalışan tarafından sıradan gelmeye başladığında, benzer becerileri gerektiren başka bir işe geçmesi moral verici olmaktadır (Aşan, 2001).

Diğer uygulamanın adı ise iş tasarımıdır. Burada esas amaç çalışanın yapmakta olduğu işin, çalışana göre uyarlanmasıdır. Yönetim bilimi incelendiğinde iş tasarımı kavramı, çalışanın bireysel, toplumsal ilişkilerinin belirlenmesi ve iş tatmini sağlayıcı unsur, şeklinde tanımlanmaktadır. İş tasarımına gereksinim duyulduğunda işi tasarlayan kişi işin amacını, iş için gerekli görevleri, görevlerin içeriğini, kullanılacak olan teçhizatı ve nasıl bir yöntem izlenmesi gerektiğini ifade etmektedir (Aşan, 2001).

Çalışanların tatmin edilmesini sağlayan alternatif olarak kabul edilen diğer yöntem ise işlerin zenginleştirilmesidir. İş zenginleştirme metodu ile idareci pozisyonunda bulunan kişilerin daha önceki zamanlarda sıkıcı bir hale getirdikleri işlerin çeşitlendirilmesi, çalışanların kabiliyetlerini daha çok kullanabilecekleri bir hale getirilmesi sağlanmaktadır (Baysal, 1993).

İş genişliği de literatür incelendiğinde çalışan tatminini arttıran bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. İş genişliği aslında direkt çalışanların görev sayısı ile ilgili bir kavramdır. Bahsedilen bu görev sayısı, işin niteliğine, işin adedine, görevin sayısına göre değişiklik göstermektedir. Az sayıda işi yükü olan çalışanların bu monotonluktan sıkıldığı tespit edilmiştir. Bahsedilen bu tekdüzeliği azaltabilmek adına görev sayılarında artış yapılabilmektedir (Aşan, 2001).

Esnek zaman uygulaması da motive edici uygulamalar arasında yer almaktadır. Esnek çalışma saati uygulaması ile belli olan iş giriş ve çıkış saatleri, çalışanların gerekli işlerini ve saatlerini doldurmalarının ardından geri kalan saatleri istediği gibi kullanabilmelerine imkan vermektedir. Yapılacak işlerin yapılmasının ardından, işte bulunma saatleri mümkün olduğunca indirilmektedir. Bu çalışanlara belirli bir oranda özerklik sağladığından ötürü sorumluluk duygusunu arttırmakta ve iş tatmini arttırmaktadır. Böylece çalışanın işe olan bağlılığı arttırılmaktadır (Can, 1997).

Bir diğer uygulama ise iş paylaşımının sağlanmasıdır. Yönetim kademesinin onay vermesinin ardından bir işin iki veya daha fazla kişi arasında paylaşılmasını ifade etmektedir. Bu uygulama sıklıkla yarım günlük mesai saatlerinin uygulandığı kuruluşlarda kabul edilmektedir. Böylece bir rutin oluşturulmaktadır. Bu uygulamanın tercih edilmesindeki en büyük neden tam gün çalışmayan istekli ve kabiliyetli kişileri çalıştırabilmektir. Kişilerin kendine zaman ayırabilmeleri neticesinde ise motive olmaları ve tatmin duyguları artmaktadır. Bu uygulamada zorluk ise birbirleriyle uyumlu çalışanların bulunabilmesidir (Hackman ve Oldham, 1976).

Son olarak çalışanlarda motivasyonu ve tatmini arttıracak uygulama ise eğitim olarak isimlendirilmektedir. Eğitimin bir gereksinim olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Eğitim uygulamaları ile hedeflenen ise bireylerin gelişim seviyelerini arttırmak ve kapasitelerini geliştirmelerini sağlamaktır. Eğitim faaliyetlerini düzenli bir biçimde gerçekleştiren kurum ve kuruluşlar, çalışanların isteklerini arttırmanın yanında, çalışanlarını işe özendirmiş olurlar. Eğitimde fırsat eşitliği ilkesi uygulanarak çalışanların mesleki bilgi ve becerilerinin gelişmesi sağlanırken, bireylerin sosyal ilişkileri de güçlendirilmiş olur. Bu tarz işletmeler çalışanlara güven duygusunu aşlamakta ve çalışanların aidiyet duygularının artmasını sağlamaktadırlar (Sabuncuoğlu, 2001).

2.2.5 İş Etiği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kuramsal Açından Tartışılması

İş etiği ve iş tatmini kavramları hakkında yukarıdaki yer alan bilgilerden yola çıkıldığında, her iki kavramında fazlasıyla soyut fakat meslek yaşamlarında bireyleri etkileyen kavramlar oldukları yorumu yapılabilir. Bireylerin özellikle işle ilgili

memnuniyet düzeylerinin artırılması, hem bireysel hem de kurumsal performans açısından önem arz etmektedir. Bunu sağlamanın bir yolu ise bireylere eşit ve adaletli davranılması gerekliliğidir. Bireyler ne kadar eşit davranıldığını görürse o denli motive olmakta ve performans düzeylerini arttırmaktadırlar.

Bireylerde iş tatmin duygusunun artırılmasında iş etiği ilkeleri büyük rol oynamaktadır. Literatürde yer alan birçok çalışma ise bu iki kavram arasındaki ilişkinin varlığını kabul etmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde, dürüstlük ile bireyin içsel tatmini, adalet ile hem içsel hem de genel tatmin, güven, saygı etiği kavramları ile genel, içsel ve dışsal tatmin faktörleri arasında pozitif yönlü ilişkiler yine yapılan çalışmalar sonucunda ispatlanmıştır. Ayrıca burada kamu sektöründe görev yapan çalışanların iş etiği algılarının daha yüksek olduğu da belirtilmelidir. Yapılan çalışmalarda iş tatmininin iş ettiğine bağlı olarak ortaya çıktığı da elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır (Evkaya ve Uğur, 2020).

İş etiği ilkelerini benimseyen ve uygun bir anlayış içerisinde olan organizasyonlar, çalışanların olduğu kadar, mal veya hizmetle ilgilenenlerin de memnuniyetlerinin yüksek olmasını sağlamaktadır. Bir kurumda iş tatmin ve memnuniyet seviyesinin yüksek düzeyde olması iş etiği ilkelerinin benimsenmesi ile yakından ilişkilidir. Örgütlerde adil yönetim ilkesinin benimsenmesi, yönetim anlayışının şeffaf, güven veren ve hesap verilebilir olması, çalışanların da örgüte aidiyet hissini arttırmaktadır. Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde iş etiğine bağlılık gösterilmesinin, iş tatmin seviyesini arttırdığını göstermektedir (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013).

İdareci pozisyonunda bulunan kişilerin, işgörenlere karşı gösterdikleri iyi hal ve hareketler, kişiler arasındaki olumlu davranışlar, adaletli bir yönetim yapısının sergilenmesi, adil ücret politikasının benimsenmesi, hem çalışanlara yardım etmekte hem de işten tatmin olmayı sağlamaktadır (Seyrek ve Cengiz, 2014).

Literatür incelendiğinde 2007 yılında Elkins tarafından yapılan bir çalışmada iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma ile amaçlanan iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin farklı kültürlerde nasıl olduğu konusunun araştırılmasıdır. Çalışmanın sonucunda iş etiğinin alt değişkenleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir

ilişki olduğudur. Fakat bunun kültürlere göre farklılık gösterdiği de elde edilen sonuçlar arasındadır (Tovey, 1997).

Var olan çalışmalarda, iş etiğinin iş tatmini üzerindeki etkisi örgütsel kültüre, özellikle liderlik tarzına dayalı olduğu konusu üzerinde de durulmuştur. Üst yönetim ve amirler arasında örgütte iş ahlakı hakkında konuşmak, söz ve taahhüdü tutmak, çalışanlara bakmak ve etik davranış modeli olmak gibi iş etiğini uygulamak, çalışanların çoğu için memnuniyet düzeyini artırıcı unsurlar arasında yer almaktadır. Üst yönetim ve amirlerin iş etiğini uygulama olasılığı düşükse çalışanlar arasındaki iş tatmini ve motivasyon azalacaktır (Coldwell vd, 2008).

İş etiğinin iş tatmini üzerindeki etkileri incelendiğinde gruplar arasında farklılık gösterdiği de elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır. Dini değerlere dayalı iş ahlakı geliştiren örgütler, dini inanca sahip olan ve bunu uygulayan çalışanlar arasında iş tatmini sağlayacaktır (Yousef, 2000). İş etiğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, çalışanlara adil veya haksız muameleyle hafifletilebilir ve bu da aralarında memnuniyet veya memnuniyetsizliğe neden olabilir (Sharma, Borna ve Stearns, 2009).

Sonuçlar incelendiğinde ve iki kavram arasındaki ilişki ele alındığında kurumda yer alan etik ilkelerin ve değerlerin iş tatminine ve memnuniyet düzeylerine pozitif yönde etki yaptığı görülmektedir. Hunt vd. (1989) çalışmalarında örgütsel etik değerler ve iş tatmini arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu da kabul edilmektedir. Etik ilkelerin ve kuralların işgörenler tarafından desteklenmesi ve kabul edilmesi, işten ayrılmaları, performans düşüklüklerini, örgüte olan aidiyetleri pozitif veya negatif yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca her türlü problemi kendi problemleri gibi benimsemelerine de neden olmaktadır. Kurumsal etik ilkeler ve etik davranışlar işgörenlerin işini sevmesini, işlerinden memnun olmasını, işlerinden keyif almalarını ve daha ilgili olmalarını sağlamaktadır (Çatır, 2019).

Çalışma esasında literatürde yer alan ve kısıtlı araştırma alanına sahip olan bu konu ile ilgili saha çalışması yapılmıştır. Bu çalışma ile literatüre konu ile ilgili daha fazla katkı yapılması hedeflenmiştir. Bir sonraki bölümde iş etiği ve iş tatmini arasında anlamlı

bir ilişki olup olmadığının ve ilişkinin hangi yönlü olduğunun anlaşılması adına farklı iki ölçek bir araya getirilerek tespit edilmeye çalışılmıştır.

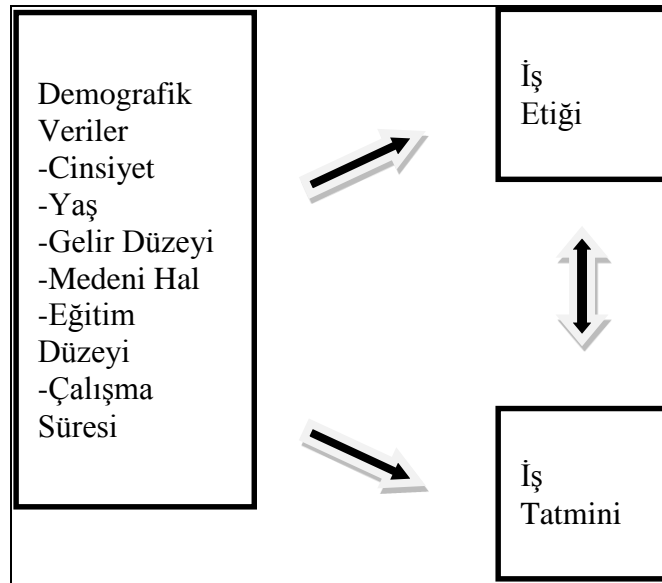


3. YÖNTEM

Bu bölüm genel olarak araştırma içerisinde yer alan sorunların ve hipotezlerin incelendiği, araştırma modeli hakkında bilgi verildiği bölümdür. Çalışmanın esas paradigması, çalışmanın örnekleme, hangi analizlerin yapıldığı, veri toplama aralarının faktör analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları bu bölüm içerisinde yer almaktadır.

3.1 Araştırma Modeli

Bu başlık içerisinde yapılmış olan çalışmanın modellenmesi ve hangi aşamaların modellemede etkili olduğu yer almaktadır. Çalışma kamu çalışanlarının iş etiği algıları ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu temeline dayandırılmıştır. Bunun yanı sıra kamu çalışanlarının demografik verilere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da modelde ele alınmıştır. Çalışma gereğince Libya Çalışma Bakanlığında yer alan kamu personellerine daha önce geçerli ve güvenilir bulunan iş etiği ölçeği ve iş tatmini ölçeği birlikte uygulanmıştır. Tüm bu açıklamalar ışığında tasarlanan model ise aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 3.1 Araştırma Modeli

3.2 Araştırma Paradigması Amacı

Yapılan bu çalışma ile Libya Çalışma Bakanlığı'nda görev yapmakta olan kamu çalışanlarının iş etiği algıları ile iş tatmini algıları arasında bir ilişkinin var olup olmadığı amaçlanmıştır. Saha çalışması ile desteklenen bu tez içerisinde geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, regresyon analizi, pearson korelasyon analizi, T testi analizi, One-Way ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Bunların yanı sıra verilerin analiz edilebilmesi adına verilerin tanımlayıcı istatistikleri gerçekleştirilmiş, standart sapma değerleri, ortalama değerleri tablolarda yer almıştır.

Paradigma literatüre bakıldığında genel bir bakış açısını, genel bir dünya görüşünü ifade etmektedir. Aynı zamanda paradigma sorunların açıklanmasına yardımcı olan bir kavram olarak da tanımlanmaktadır. Dünya'nın genel yapısını anlamaya, nasıl bir düzen içinde bulunduğunu anlamaya yardımcı olan bilimsel kavramlardan biri olarak kabul edilebilir (Denzin ve Lincoln, 2001).

Araştırma paradigmaları genellikle iki uç nokta arasında yer alan yaklaşımlardan biri şeklinde tanımlanabilmektedir. Bahsedilen bu uç noktalar ise pozitivism ve yorumlayıcı yaklaşım olarak isimlendirilmektedir. Araştırmacılar yapmış oldukları araştırmalarda bu yaklaşımlardan birini tercih ederek yöntemlerini geliştirmektedir. Pozitivism olarak adlandırılan yaklaşım istatistiksel analize daha çok değer veren ve daha çok kullanan yaklaşım olarak tanımlanabilir. Kısacası daha nicel bir yaklaşım olarak isimlendirilebilir (Cohen, 2000).

Yukarıdaki bilgilerden de anlaşılacağı üzere bu çalışmada da pozitivist yaklaşım tercih edilmiş, ilgili kavramlar ise literatür taraması yapılarak kuramlara dayandırılmıştır. Ayrıca çalışmada elde edilen veriler çalışmaya katılan katılımcılarda elde edilmiş ve sayısal veriler haline dönüştürülmüştür. Ardından SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Tüm bu bilgiler ışığında araştırma pozitivist yaklaşım ve nicel bir yöntemi barındırmaktadır.

3.3 Araştırmada Seçilen Örneklem Sebebi

Çalışma özelinde örneklem seçilmesi kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Çalışmalara bakıldığında örneklem seçiminin tamamen rastgele yapılmadığı görülebilmektedir. Kolayda örnekleme yönteminin seçilmesinde en temel neden ise bu yöntemin araştırmacılar tarafından pratik olarak görülmesidir. Birçok araştırmacı bu yöntem neticesinde zamandan ve maliyetten ciddi bir şekilde tasarruf edebilmektedir (Trochim, 2007).

Birçok çalışmada olduğu üzere bu çalışmada da kolayda örnekleme yönteminin neden seçildiğine dair bazı nedenler aşağıda sıralanmıştır;

Çalışmada iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi adına kamu çalışanlarının arasından kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Örnekleme ulaşmada birtakım zorluklarla karşılaşılabilceği için bu zorlukların önlenmesi adına kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Çalışmada yüz yüze anket yöntemi tercih edildiği için katılımcıları zorlamamak adına kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Aynı zamanda literatürde yer alan benzer çalışmalar incelenerek daha çok tercih edilen yöntemin kolayda örnekleme yöntemi olduğu tespit edilmiştir.

3.4 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışma kapsamına Libya Çalışma Bakanlığına bağlı tüm kurumlar ele alınacaktır. Bakanlık çalışanlarının iş etiği algıları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi belirleyecek olan bu çalışma, zaman ve bütçe kısıntısından dolayı bakanlık merkez teşkilatı ve başkentteki (Trablus) bağlı kuruluşlarda yapılacaktır. Yani araştırma sadece Trablus'ta uygulanacaktır. Araştırma verilerinin yalnızca anket yöntemi ile toplanmış olması, mülakat ve gözlem gibi tekniklerin kullanılmayışı, çalışmanın diğer bir sınırını oluşturmaktadır. Anketle toplanan verilerin güvenilirliği ve geçerliliği, veri toplamada kullanılan tekniğin özellikleri ile sınırlıdır. Kolayda örnekleme metodolojisi gereği

örneklem sayısının mümkün olduğunca artırılması amacıyla araştırmanın Libya Çalışma Bakanlığının Trablus'taki tüm örgütlerinde yapılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçların Libya Çalışma Bakanlığı'ndayer alantüm bakanlık personeline genellemek amaçlanmaktadır. Ancakörneklem belirlenirken ulaşılması uygun bir örneklem seçilmiştir. Örneklem seçilirken dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan biri ise evrende yer alan toplam sayının bilinmesidir.

Tüm bu bilgilere bakıldığında Libya Çalışma Bakanlığı'nda yer alan kamu çalışanlarının sayısının yaklaşık 2000 civarında olduğu ve bu sayıda bir evrende %95 güven aralığında örneklemin yeter sayısının 370 olduğu literatürde tespit edilmiştir. İlgili örneklem sayısının tespiti için ise Yavan (2021) yayınlamış olduğu eser dikkate alınmıştır. Bu çalışmada ise ilgili anket sayısı 417 olarak elde edilmiş ve yeter sayısının da üstünde bir katılımcıya ulaşılmıştır.

3.5 Araştırmanın Ölçekleri

Çalışma özelinde toplam 33 sorudan oluşan ve 2 farklı ölçeğin kullanıldığı bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket formunun içerisinde yer alan iki farklı ölçek farklı zamanlarda farklı araştırmacıların çalışmalarında yer verdiği ölçeklerdir. Bunlardan ilki Scott McDonald ve Peter MacIntyre tarafından (1997) yılında geliştirilmiş olan orijinal dili İngilizce olan "Job Satisfaction Scale"dir. Ölçek orijinal dili ile ve Arapça olarak Libya'da kamu çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışmada yer alan ikinci ölçek ise Wahibur Rokhman tarafından (2010) yılında kısa hali geliştirilmiş olan "Islamic Work Ethic Scale (İslami İş Etiği Ölçeği)" kullanılmıştır.

Çalışmada yer alan ölçek toplam üç bölüme ayrılmıştır. Formun birinci bölümünde cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma süresi gibi verileri elde edebilmek adına sorulmuş 6 demografik sorudan oluşmaktadır. Formun ikinci bölümünde kamu çalışanlarının iş etiği algılarının anlaşılmasına ve ölçülmesine yarayan toplam 10 sorudan oluşan iş etiği ölçeği yer almaktadır. Formun üçüncü bölümü ise toplam 17 sorudan oluşan çalışanların iş tatminlerinin anlaşılmasına yarar sağlayan iş etiği ölçeği kullanılmıştır.

Soru formunun tamamına bakıldığında ve örneklemin kamu çalışanlarından oluştuğu düşünüldüğünde anket formunun uzun olmamasına ve kısa sürede tamamlanabilir olmasına özen gösterilmiştir. Anket formunda yer alan demografik sorular dışında diğer iki ölçek toplam 27 sorudan oluşmaktadır. Bu 27 soru için 5'li likert tipi ölçek tercih edilmiştir. 5'li likert tipi ölçek 1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde tasarlanmış böylece soru formunun katılımcılar tarafından daha hızlı bir şekilde doldurulması planlanmıştır.

3.6 Faktör Analizi (Ölçeklere Dair Geçerlilik Analizleri)

İlgili çalışma gereği kullanılan ölçeklerin katılımcılar tarafından doğru bir şekilde anlaşılıp anlaşılmadığının tespit edilebilmesi adına kullanılan ölçeklerin geçerlilik analizlerinin yapılması gerekmektedir. Literatür taraması yapıldığında oluşturulan ölçeklerin, farklı örneklere uygulanması aşamasında öncelikle ilgili faktör analizlerinin ve testlerin yapılmasının gerekliliği birçok bilim insanı tarafından vurgulanmıştır. Bu çalışma özelinde daha önce oluşturulan iki farklı ölçek kullanılmıştır. Çalışmanın önceki kısımlarında da bahsedildiği üzere ilk ölçek iş tatminini ölçmekte, ikinci ölçek ise iş etiği düzeyinin anlamlandırmaktadır. Ölçekler esas örnekleme uygulanmadan önce test edilmesi amacıyla daha ufak bir örnekleme uygulanmıştır.

Bilim insanları ve araştırmacılar ortaya çıkan problemlerin öngörülebilmesi adına daha mikro boyutta bir çalışmanın önceden yapılması gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Literatürde bu pilot çalışma olarak isimlendirilmektedir. Pilot çalışma neticesinde maddelerin zorluk dereceleri, maddelerin ayrıştırma düzeyleri, ölçeklerin iç tutarlılıkları ve parametrelerin tahmin edilebilmesi sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra pilot çalışmanın tam olarak kaç kişiye yapılması gerektiği konusu ise kesin olarak belirtilmemiştir (Julious, 2005).

Çalışmada yer alan ölçekler toplam 60 kişiye uygulanmış ve İş Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri %72, İş Etiği Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri ise %82 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler ilgili alanyazın incelemesi yapıldığında kabul edilebilir

değerler olarak tespit edilmiştir. Öyle ki Arezes vd. (2014) yılında yayımlanan eserinde %60'ın üzerinde Cronbach Alfa değerine sahip ölçeklerin iyi bir tutarlılık oranına sahip olduğu savunulmuştur. İlgili ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik oranlarının tespit edilebilmesi adına KMO Barlett Testi, Faktör Çıkarımları ve Scree Plot Grafikleri detaylı bir şekilde incelenmiştir.

3.6.1 İş Tatmini Ölçeği

İş tatmini ölçeğinin keşfedici faktör analizinin yapılabilmesi ve ölçeğin geçerliliğinin kabul edilebilmesi adına KMO Barlett testinin diğer bir adıyla Küresellik testi sonuçlarına ulaşılmıştır. Esasen bu test ölçeğin yeterliliğinin ölçülmesi adına geliştirilmiştir. MacCallum ve arkadaşları bu testin yeterli olarak kabul edilebilmesi adına ilgili değeri 0,5 olarak belirtmişlerdir. Field (2009) yılında yazdığı esere göre ise bu değer 0,5 ve 0,7 arasında vasat, 0,7 ve 0,8 arasında iyi, 0,8 ve 0,9 arasında çok iyi olduğu savunulmaktadır. Çalışma özelinde yer alan ölçek testi sonucu ise 0,75 olarak tespit edilmiştir. Bu değer göz önüne alındığında ilgili örneklemin faktör analizi adına iyi derecede yeterli olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile mevcut veri seti açıklayıcı faktör analizi için faydalı ve yeterlidir.

Tablo 3.1 İş Tatmini Ölçeği KMO Barlett Test Sonucu

İş Tatmini KMO ve Bartlett Testi		
	Kaiser-Meyer-Olkin Testi	,750
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Chi-Kare	1451,691
	Df	45
	Anlam.	,000

Ölçeğin yeterlilik testinden elde edilen sonucun ardından veri setinde var olan lineer bileşenleri belirlemek amacıyla faktör çıkarma işlemi yapılmıştır.

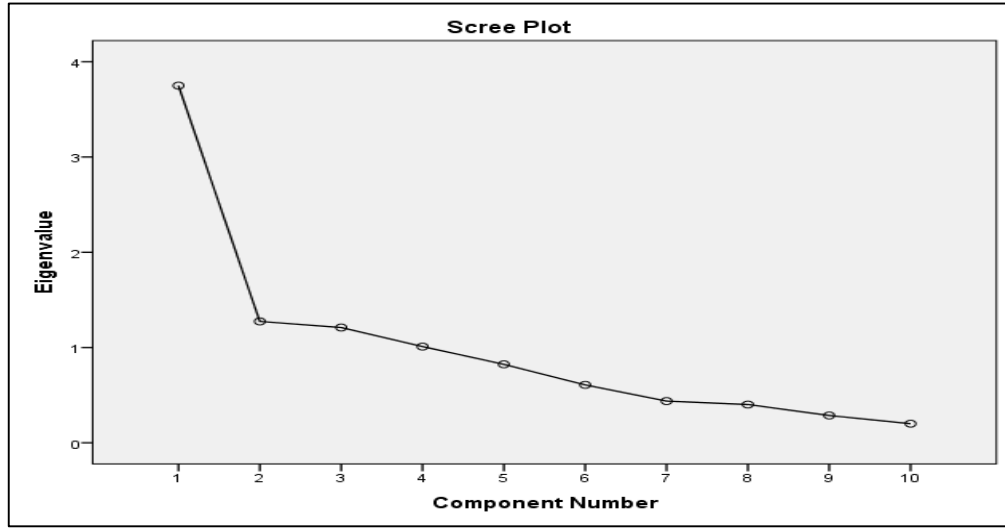
Tablo 3.2 İş Tatmini Faktör Çıkarımı

İş Tatmini Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans									
Co m.	Başlangıç Özdeğerleri			Başlangıç Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamları			Döndürme Sonrası Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Topla m	Varya ns %	Kümüla tif %	Topla m	Varya ns %	Kümüla tif %	Topla m	Varya ns %	Kümüla tif %
1	3,749	37,492	37,492	3,749	37,492	37,492	3,239	32,386	32,386
2	1,274	12,741	50,233	1,274	12,741	50,233	1,513	15,133	47,519
3	1,210	12,099	62,332	1,210	12,099	62,332	1,481	14,813	62,332
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşen Analizi									

Yukarıda var olan Tablo 3.2’de faktör çıkarma işleminin sonucu görülebilmektedir. İlgili analiz sonrasında açıklayıcı faktör analizi mevcut veri kümesinde var olan 10 doğrusal bileşeni tanımlamıştır. Bu 10 doğrusal bileşen aşağıda yer alan Şekil 3.2’deki Scree Plot grafiğinde de görülebilmektedir. Yukarıda yer alan tabloda da görülebileceği üzere birinci faktörün açıkladığı varyans oranı %37,492’dir. Birinci faktör büyük bir oranda açıklama oranına sahipken diğer faktörlerin daha küçük miktarlarda açıklama oranına sahip olduğu görülebilmektedir.

Faktörlerin tamamının çıkarımının yapılabilmesi adına tercih edilen esas yöntem ilgili özdeğerlerin katsayılarının 1’den büyük olmasıdır. İlgili ölçeğin özdeğerleri neticesinde 3 faktöre ayrıldığı görülebilmektedir. Bunun yanı sıra ilgili üç faktörün açıkladıkları varyans oranları, kare yüklerinin çıkarım toplamaları detaylı bir şekilde Tablo 3.2’de yer almaktadır. Birinci faktör %37,492, ikinci faktör %12,741, üçüncü faktör ise %12,099 varyansa yol açmaktadır. Buradan elde edilen diğer bir sonuç ise birinci faktörün diğer iki faktörün toplamından daha fazla varyansa yol açtığıdır. Çıkarımdan sonra elde edilen varyans oranlarına bakıldığında ise faktörlerin sırasıyla (%32,386, %15,133, %14,813) varyansa karşılık geldiği tespit edilmiştir.

Çalışmada yer alan veri setinden yola çıkılarak ilgili ölçeğin Scree Plot sonuçları incelendiğinde de ölçeğin üç faktöre ayrılmış olduğu ve faktör analizini doğrular nitelikte bir sonuç elde edildiği görülebilmektedir. Şekil 3.2’de yer alan grafik üç faktörün ardından düzleşme eğilimi göstermekte ve üç faktörün açıklanan varyansının yeterli seviyede olduğunu kanıtlamaktadır.



Şekil 3.2 İş Tatmini Scree Plot Garfı

Tablo 3.3 İş Tatmini Döndürülmüş Bileşen Matrisi

	Döndürülmüş Bileşen Matrisi ^a		
	Com.		
	1	2	3
Yöneticilerimle iyi anlaşırım.	,821		
Ücretimin iyi olduğunu düşünüyorum.	,810		
Tüm yeteneklerimin ve becerilerimin iş yerinde kullanıldığını düşünüyorum.	,776		
İş yerindeki insanlara kendimi yakın hissediyorum.	,655		
Bu şirkette çalıştığım için kendimi iyi hissediyorum.	,654		
Genel olarak, çalışmanın fiziksel sağlığım için iyi olduğuna inanıyorum.		,793	
İyi yapılmış bir iş için takdir alıyorum.		,656	
Yönetimin benimle ilgilendiğine inanıyorum.			,737
İşim konusunda kendimi güvende hissediyorum.			,699
İşim hakkında iyi hissediyorum.			,566
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşen Analizi			
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.			
Rotasyon 6 tekrarda birleştirildi			

Tablo 3.3 iş tatmini ölçeğinin döndürülmüş bileşen matris analizinin sonuçlarını göstermektedir. İlgili matris ölçek dahilinde yer alan her bir madde veya soru ilgili bileşenleri veya faktöre ilişkin faktör yüklerini açıklamaktadır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi Varimax ile Kaiser Normalizasyonu ve Temel Bileşen Analizi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu analizde özdeğerleri 1'in üstünde olan ve faktör yükleri 0,30'un üstünde olan faktör yükleri dikkate alınmıştır. Böylece madde veya

soruların faktör yüklerinin çakışmaları önlenmiştir. Han (2009)'a göre ilgili faktör yüklerinin birden fazla soruda bulunması ve aralarında farkların 0,10'un altında olması durumunda ilgili maddenin veya sorunun ölçekten çıkarılarak döndürme işleminin tekrarlanması gerektiği unutulmamalıdır. İlgili matris sonuçları incelendiğinde beş maddeden oluşan yüksek faktör yüküne sahip olan birinci faktör içerisinde s9, s7, s8, s2, s3 numaralı sorular yer almaktadır. Soruların faktör yükleri ise sırasıyla 0,821, 0,810, 0,776, 0,655, 0,654'dür. İkinci faktör içerisinde s6(0,793), s1(0,656) kodlu sorular yer almaktadır. Son olarak üçüncü faktör içerisinde s5, s4, s10 sorular yer almaktadır. Bu soruların faktör yükleri ise 0,737, 0,699 ve 0,566'dır.

Açımlayıcı faktör analizinin yapımının ardından ve matrisin incelenmesinin ardından üç faktör araştırmacının konuyla ilgili yaptığı okumalara ve ilgili literatüre göre isimlendirilebilir. Fakat çalışma özelinde iş tatmini ölçeği bütün bir ölçek olarak ele alınmış olup, alt boyutlara analizde yer verilmemiştir. Fakat araştırmacı tarafından iş tatmini ölçeğinin ortaya çıkan faktörleri sırasıyla, duygusal tatmin, kişisel tatmin, işsel tatmin olarak isimlendirilmiştir. Sonraki çalışmalara fikir vermesi amacıyla faktör yüklerine çalışmada yer verilmiştir. Çalışmanın iki ölçekten oluşması sebebiyle bir sonraki başlık altında İş Etiği Ölçeği'nin ilgili analizlerine yer verilmiştir.

3.6.2 İş Etiği Ölçeği

Tablo 3.4 İş Etiği Ölçeği KMO Barlett Test Sonucu

İş Etiği KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Testi		,769
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Chi-Kare	1351,701
	Df	43
	Sig.	,000

İş etiği ölçeğinin keşfedici faktör analizinin yapılabilmesi ve ölçeğin geçerliliğinin kabul edilebilmesi adına KMO Barlett testinin diğer bir adıyla Küresellik testinin sonuçları analiz edilmiştir. Küresellik testi ölçeğin yeterliliğinin ölçülmesi adına geliştirilmiştir. MacCallum ve arkadaşları bu testin yeterli olarak kabul edilebilmesi adına ilgili değeri 0,5 olarak belirtmişlerdir. Field (2009) yılında yazdığı esere göre ise bu değer 0,5 ve 0,7 arasında vasat, 0,7 ve 0,8 arasında iyi, 0,8 ve 0,9 arasında çok iyi

olduğu savunulmaktadır. Çalışma özelinde yer alan ölçek testi sonucu ise 0,769 olarak tespit edilmiştir. Bu değer göz önüne alındığında ilgili örneklemin faktör analizi adına iyi derecede yeterli olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile mevcut veri seti açıklayıcı faktör analizi için faydalı ve yeterlidir.

Tablo 3.5 İş Etiği Faktör Çıkarımı

İş Etiği Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans									
Co m.	Başlangıç Özdeğerleri			Başlangıç Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamları			Döndürme Sonrası Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Topla m	Varya ns %	Kümüla tif %	Topla m	Varya ns %	Kümüla tif %	Topla m	Varya ns %	Kümüla tif %
1	6,220	36,588	36,588	6,220	36,588	36,588	5,387	31,690	31,690
2	2,384	14,024	50,612	2,384	14,024	50,612	3,055	17,968	49,657
3	2,220	13,059	63,671	2,220	13,059	63,671	2,244	13,201	62,859
4	1,940	11,410	75,081	1,940	11,410	75,081	2,078	12,222	75,081

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

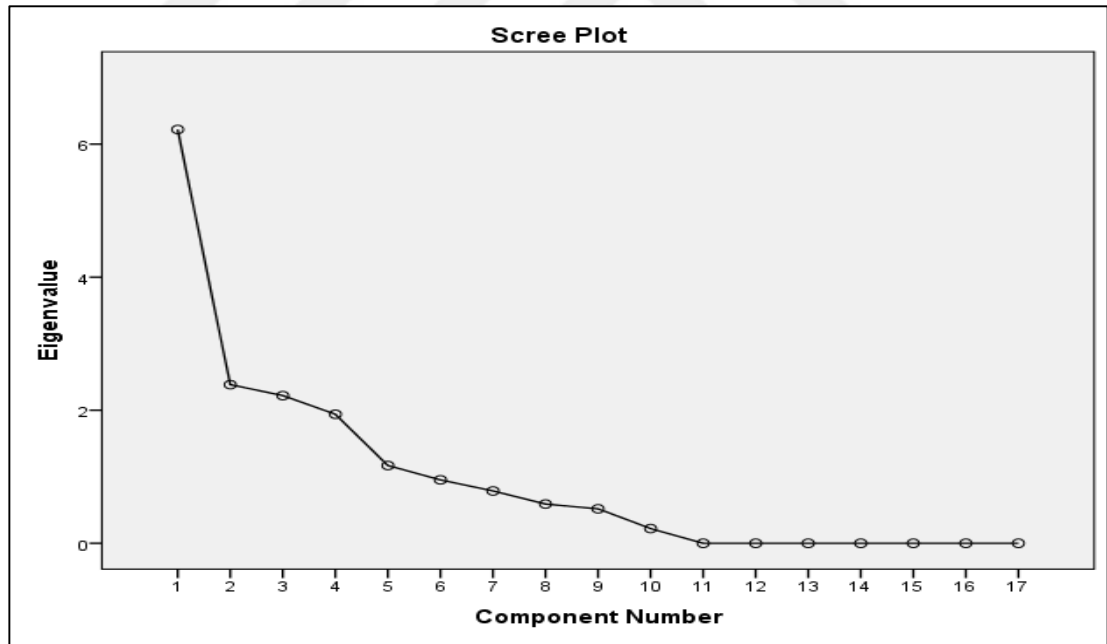
Ölçeğin yeterlilik testinin analiz edilmesinin ardından veri setinde var olan lineer bileşenleri belirlemek amacıyla faktör çıkarma işlemi yapılmıştır.

Yukarıda var olan Tablo 3.5’de faktör çıkarma işleminin sonucu görülebilmektedir. İlgili analiz sonrasında açıklayıcı faktör analizi mevcut veri kümesinde var olan 17 doğrusal bileşeni tanımlamıştır. Bu 17 doğrusal bileşen aşağıda yer alan Şekil 3.3’teki Scree Plot grafiğinde de görülebilmektedir. Yukarıda yer alan tabloda da görülebileceği üzere birinci faktörün açıkladığı varyans oranı %36,588’dir. Birinci faktör büyük bir oranda açıklama oranına sahipken diğer faktörlerin daha küçük miktarlarda açıklama oranına sahip olduğu görülebilmektedir.

Faktörlerin tamamının çıkarımının yapılabilmesi adına tercih edilen esas yöntem ilgili özdeğerlerin katsayılarının 1’den büyük olmasıdır. İlgili ölçeğin özdeğerleri neticesinde 4 faktöre ayrıldığı görülebilmektedir. Bunun yanı sıra ilgili üç faktörün açıkladıkları varyans oranları, kare yüklerinin çıkarım toplamları detaylı bir şekilde Tablo 3.2’de yer almaktadır. Birinci faktör %36,588, ikinci faktör %14,024, üçüncü faktör %13,059, dördüncü faktör ise %11,410 varyansa yol açmaktadır. Buradan elde

edilen diğ er bir sonuç ise birinci faktörün nerdeyse diğ er üç faktörün toplamı kadar varyansa yol açtığıdır. Çıkarımdan sonra elde edilen varyans oranlarına bakıldığında ise faktörlerin sırasıyla (%31,690, %17,968, %13,201, %12,222) varyansa karşılık geldiği tespit edilmiştir. Çalışmada yer alan açım layıcı faktör analizlerinin sonuçları incelendiğinde İş Etiğ i ölçeğ inin içerisinde yer alan dört faktör toplam ölçeğ in %75'inden fazlasının açıklayıcı bir güce sahiptir. İlgili alanyazın incelendiğinde bu değ erin kabul edilebilir düzeyde olduğ una çalışmanın öncekim kısımlarında da değ inilmiştir.

Çalışmada yer alan veri setinden yola çıkılarak ilgili ölçeğ in Scree Plot sonuçları incelendiğinde de ölçeğ in dört faktöre ayrılmış olduğ u ve faktör analizini doğrular nitelikte bir sonuç elde edildiğ i görülebilmektedir. Ş ekil 3.3'te yer alan grafik dört faktörün ardından düzleş me eğ ilimi göstermekte ve dört faktörün açıklanan varyansının yeterli seviyede olduğ unu kanıtlamaktadır.



Ş ekil 3.3 İş Etiğ i Scree Plot Grafiğ i

Tablo 3.6 İş Etiği Döndürülmüş Bileşen Matrisi

	Döndürülmüş Bileşen Matrisi ^a			
	Component			
	1	2	3	4
Çalışmak, kişiye bağımsız olma şansı verir	,862			
Çalışmak başlı başına bir amaç değil, kişisel gelişimi ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır	,862			
Çalışma olmadan hayatın bir anlamı yoktur	,844			
Başarılı bir kişi, işyerinde son teslim tarihlerini karşılayan kişidir.	,844			
Kişi, sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli olarak çok çalışmalıdır	,840			
Daha fazla boş zaman toplum için iyidir	,840			
Kendini işine adamak bir erdemdir	,608			
Tembellik bir kusurdur	,534			
İyi çalışmak hem kendine hem de başkalarına yarar sağlar	,512			
Çalışmak, insanın doğayı kontrol etmesini sağlar		,889		
İşyerinde adalet ve cömertlik, toplumun refahı için gerekli koşullardır.		,889		
İhtiyaçtan fazlasını üretmek, bir bütün olarak toplumun refahına katkıda bulunur.		,796		
Yaratıcı çalışma bir mutluluk ve başarı kaynağıdır		,796		
Kişi elinden gelenin en iyisini yapmalıdır			,958	
Çalışan kişilerin hayatta ilerleme olasılığı daha yüksektir			,958	
İnsan ilişkileri vurgulanmalı ve teşvik edilmelidir.				,977
İşin değeri, sonucundan ziyade eşlik eden niyetten kaynaklanmaktadır.				,977
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşen Analizi				
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.				
Rotasyon 5 tekrarda birleştirildi				

Tablo 3.6, iş etiği ölçeğinin döndürülmüş bileşen matris analizinin sonuçlarını göstermektedir. İlgili matris ölçek dahilinde yer alan her bir madde veya soru ilgili bileşenleri veya faktöre ilişkin faktör yüklerini açıklamaktadır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi Varimax ile Kaiser Normalizasyonu ve Temel Bileşen Analizi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu analizde özdeğerleri 1'in üstünde olan ve faktör yükleri 0,50'nin üstünde olan faktör yükleri dikkate alınmıştır. Ayrıca madde veya soruların faktör yüklerinin çakışmalarının giderilmesi adına birden fazla faktöre yük bindiren sorulara da dikkat edilmiştir. Han (2009)'a göre ilgili faktör yüklerinin birden fazla soruda bulunması ve aralarında farkların 0,10'un altında olması durumunda ilgili maddenin veya sorunun ölçekten çıkarılarak döndürme işleminin tekrarlanması

gerektiği söylenmektedir. İlgili matris sonuçları incelendiğinde dokuz maddeden oluşan yüksek faktör yüküne sahip olan birinci faktör içerisinde iş etiği ölçeği içerisinde yer alan s1, s2, s3, s7, s8, s9, s14, s15, s16 numaralı sorular yer almaktadır. Soruların faktör yükleri ise 0,862, 0,862, 0,844, 0,844, 0,840, 0,840, 0,608, 0,534 ve 0,512'dir. İkinci faktör içerisinde s4(0,889), s5(0,796) s11(0,889) s12(0,796) kodlu sorular yer almaktadır. Üçüncü faktör içerisinde s6, s7, sorular yer almaktadır. Bu soruların faktör yükleri 0,958, 0,958'dir. Son olarak dördüncü faktör içerisinde yer alan sorular ise s10(0,977) ve s17(0,977)'dir.

Açımlayıcı faktör analizinin yapımının ardından ve matrisin incelenmesinin ardından üç faktör araştırmacının konuyla ilgili yaptığı okumalara ve ilgili literatüre göre isimlendirilmelidir. İlgili maddelerin dağılımları ve içerikleri incelendiğinde birinci faktör araştırmacı tarafından sosyal ilişkiler becerisi, ikinci faktör girişkenlik duygusu, üçüncü faktör çalışma arzusu, dördüncü faktör ise yapılan işi içselleştirme olarak nitelendirmiştir. İsimlendirilen bu boyutlar iş etiği ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır.

Tablo 3.7 Güvenilirlik Analizleri

İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,720	10
İş Etiği Ölçeği Güvenilirlik Analizi	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,828	17

Çalışmalarda yer alan ölçeklerin hangi düzeyde tutarlı ve güvenilir olduğunun ölçülebilmesi adına birden fazla analizle karşılaşılabilmektedir. Bilim insanlarının çoğunluğu ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülebilmesi adına Cronbach Alfa değerinin esas alınmasının doğru olduğunu savunmaktadır. Güvenilirlik ölçeği ile ölçekte yer alan değişkenlerin, ölçmek istediği olguyu ne düzeyde ölçtüğü ve tutarlı olup olmadığı saptanmaktadır (Hair vd., 2016). Hutchinson ve Johnston (2004)'e göre ölçeklerin güvenilir düzeyde olması adına yapılan analiz sonuçlarının 0,60 veya daha yüksek bir değere sahip olması gerekmektedir. Aynı zamanda birden fazla ölçeğin tek bir çalışmada kullanılması durumunda her bir ölçeğin ayrı ayrı Cronbach Alfa değerlerinin saptanması ve kabul edilebilir düzeyin üstünde olması gerekmektedir.

Bu bilgiler dikkate alındığında çalışma özelinde kullanılan iki farklı ölçek bulunması sebebiyle iki ölçeğin ve çalışmanın tamamının Cronbach Alfa değerlerinin saptanması gerekmektedir. Tablo 3.7'ye bakıldığında toplam 27 maddelik ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,897 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,720, iş etiği ölçeğinin Cronbach Alfa değeri ise 0,828 olarak tespit edilmiştir. Tüm bu değerlerin 0,60 değerinden daha yüksek değerler olduğu, dolayısıyla ölçeğin güvenilirlik oranlarının yüksek olduğu görülebilmektedir.

3.7 Araştırma Bulguları

Bu kısım altında çalışmaya dahil olan katılımcıların ölçekte vermiş oldukları cevaplar ilgili programlar aracılığı ile analiz edilmiş olup, çalışmanın nasıl sonuçlandığı ve hangi boyutlar arasında anlamlı ilişkilerin var olup olmadığı tespit edilmiştir. İlgili verilerin analiz edilmesi adına SPSS 24 paket programından yararlanılmıştır.

Tablo 3.8 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	Değişkenlerin İçeriği	N	Yüzde	Birikimli Yüzde
Cinsiyet	Kadın	69	16,5	16,5
	Erkek	348	83,5	100,0
Katılımcının Medeni Durumu	Bekar	139	33,3	33,3
	Evli	278	66,7	100,0
Katılımcının Yaşı	18-24	39	9,4	9,4
	25-31	63	15,1	24,5
	32-37	85	20,4	44,8
	38-42	84	20,1	65,0
	43-47	73	17,5	82,5
	48-53	52	12,5	95,0
	54 ve Üstü	21	5,0	100,0
Katılımcının Eğitim Durumu	İlköğretim	17	4,1	4,1
	Lise	54	12,9	17,0
	Üniversite	267	64,0	81,1
	Yüksek Lisans	70	16,8	97,8
	Doktora	9	2,2	100,0

Tablo 3.8 Devamı

Katılımcının Aylık Gelir Düzeyi	500-2000\$	361	86,6	86,6
	2001-3000\$	33	7,9	94,5
	3001-4000\$	21	5,0	99,5
	4001-5000\$	1	,2	99,8
	5000\$ ve Üstü	1	,2	100,0

	5 Yıdan Az	65	15,6	15,6
Katılımcının Çalışma Süresi	5-10 Yıl	103	24,7	40,3
	11-15 Yıl	109	26,1	66,4
	15 Yıdan Fazla	140	33,6	100,0

Öncelikle verilerin dağılımlarının anlaşılabilmesi adına ve katılımcıların demografik verilerinin anlaşılması adına Tablo 3.8’de katılımcıların demografik verileri elde edilmiştir. Bu demografik veriler arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve katılımcıların çalışma süreleri yer almaktadır.

Ölçek orijinal dillerinden Arapça’ya çevrilerek katılımcılara uygulanmıştır. Katılımcıların tamamı Libya’da yaşamaktadır. Araştırmaya dahil olan katılımcı sayısı toplam 417 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %83,5’i erkek katılımcılardan, geri kalan %16,5’i ise kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Çalışmanın yapıldığı ülke ve siyasal rejim göz önüne alındığında katılımcıların cinsiyetleri arasındaki farklılık normal değerlendirilebilir. Ayrıca bu verilerden yola çıkılarak erkek çalışanların kadın çalışanlara göre Libya’da daha baskın oldukları yorumu da yapılabilmektedir. Bir sonraki araştırma sorusu katılımcıların medeni durumlarını öğrenmeye yöneliktir. Çalışmada yer alan katılımcıların %66,7’si evli katılımcılardan, %33,3’ü ise bekar katılımcılardan oluşmaktadır. Medeni durum sorusuna verilen cevaplarda da farklılığın fazla olduğu göze çarpmaktadır. Bu farklılık çalışma verilerinin güvenilirliğine zarar vermeyecek orandadır.

Çalışmada yer alan katılımcıların %5’lik bir oranla, 54 yaş ve üzerinde olduğu analiz edilmiştir. Ardından veriler sıralandığında 18-24 yaş arası %9,4’lük bir oranla, 48-53 yaş arası %12,5’lik bir oranla, 25-31 yaş arası %15,1’lik bir oranla, 43-47 yaş arası %17,5’lik bir oranla, 38-42 yaş arası %20,1’lik bir oranla birbirlerini takip etmektedir. 32-37 yaş arasındaki işçiler ise %20,4 ile en yüksek orana sahip olan grup niteliği taşımaktadır. Yaş ile ilgili demografik veriler incelendiğinde oranın yarısından fazlasını 38 yaşın üstündeki bireylerin oluşturduğu görülebilmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerinin anlaşılması adına sorulan demografik soruya verilen cevaplar dikkate alındığında katılımcıların, %4,1’inin (17) ilköğretim mezunu

olduğu, %12,9'unun (54) lise mezunu olduğu, %64'ünün (267) üniversite mezunu olduğu, %16,8'inin (70) yüksek lisans mezunu olduğu, %2,2'sinin (9) ise doktora mezunu olduğu saptanmıştır. Ölçekte yer alan katılımcıların yarısından fazlasının (%83'ünün) kaliteli ve yüksek bir eğitim seviyesine sahip olduğu söylenebilmektedir. Katılımcıların yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler olması ölçekte yer alan cevapların kalitesinin de iyi düzeyde olduğunu ispatlar niteliktedir.

Katılımcıların gelir durumlarına ait demografik bir soru da sorulmuştur. Elde edilen veriler incelendiğinde katılımcıların %86,6'sı 500-2000\$ arası gelir elde etmekte, %7,9'u 2001-3000\$ arası gelir elde etmekte, %5'i 3001-4000\$ arası gelir elde etmekte, %0,2'si 4001-5000\$ arası gelir elde etmekte, %0,2'si ise 5000\$ ve üstü gelir elde etmektedir.

Demografik soruların içerisinde yer alan son soru ise katılımcıların çalışma sürelerini tespit edebilmek adına sorulmuştur. Katılımcıların %33,6'sı 15 yıldan daha fazla süredir çalışma hayatının içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Bu oranı %26,1 ile 11-15 yıl arası çalışanlar, %24,7 ile 5-10 yıl arası çalışanlar takip etmektedir. Kurum içerisinde çalışma süresi en az olanların oranı ise %15,6'dır. Çalışma sürelerinin sorulmasının nedeni ise iş etiği, iş tatmini ile çalışma süreleri arasındaki farkın anlamlı bir şekilde farklılaşıp, farklılaşmadığının tespit edilebilmesidir.

Tablo 3.9 Hipotezler ve Hipotezlerin Sınanmasında Yararlanılan Test Ve Analizler

Hipotezler	Yapılmış Olan Test veya Analizler
H ₁ : İş etiğinin boyutları ile iş tatminiarasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır	Pearson Korelasyon Analizi
H ₂ : İş etiğinin boyutları iş tatminini etkilemektedir.	Regresyon Analizi
H ₃ : Genel olarak iş etiği ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Pearson Korelasyon Analizi
H ₄ : Katılımcıların cinsiyetleri ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi Analizi

Tablo 3.9 Devamı

H ₅ : Katılımcıların medeni durumları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi Analizi
H ₆ : Katılımcıların yaşları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anova Analizi
H ₇ : Katılımcıların eğitim durumları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anova Analizi
H ₈ : Katılımcıların çalışma süreleri ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anova Analizi
H ₉ : Katılımcıların gelir düzeyleri ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anova Analizi
H ₁₀ : Katılımcıların cinsiyetleri ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi Analizi
H ₁₁ : Katılımcıların medeni durumları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	T Testi Analizi
H ₁₂ : Katılımcıların yaşları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anova Analizi
H ₁₃ : Katılımcıların eğitim durumları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anova Analizi
H ₁₄ : Katılımcıların çalışma süreleri ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anova Analizi
H ₁₅ : Katılımcıların gelir düzeyleri ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anova Analizi
H ₁₆ : Katılımcıların yönetim seviyeleri ile iş etiği algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Pearson Korelasyon Analizi

Yukarıda yer alan Tablo 3.9 çalışmanın analiz kısmında yer alan analizlerin hangi hipotezleri test etmek amacıyla yapıldığını göstermektedir. Bunun yanı sıra çalışma dahilinde oluşturulan hipotezlerin de sıralaması verilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında ilgili hipotez tablosu tekrar edilmiş ve hipotezlerin kabul edilip edilmediği ile ilgili yorumlamalara yer verilmiştir.

Tablo 3.10 İş Etiği ve İş Tatmini Ölçeklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Tanımlayıcı İstatistikler				
	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	417	1,40	4,90	3,6664	,55464
İş Etiği	417	1,47	4,88	3,6462	,53385
Katılımcı Sayısı	417				

Tablo 3.10 çalışmanın ilk hipotezi olan “H1: İş etiğinin boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” Hipotezinin test edilmesi amacıyla yapılan analizin sonuçlarının bir kısmını göstermektedir. Öncelikle Tablo 3.10’da iş etiği ölçeğine ve iş tatmini ölçeğine verilen cevaplara ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. İş tatmini ölçeğine ilişkin değerler (Ortalama=3,6664; Standart Sapma=0,55464) şeklinde tespit edilmişken, iş etiğine ait değerler ise (Ortalama=3,6462; Standart Sapma=0,53385) şeklinde tespit edilmiştir. İki ölçeğe ilişkin değerler dikkate alındığında çalışanların iş etiği algıları ve iş tatmini algıları arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Bu ilişkinin ölçülebilmesi adına yalnızca ortalama ve standart sapma değerlerinin bilinmesi yeterli değildir. Bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının tespit edilebilmesi adına İş etiğinin alt boyutları ve iş tatmininin alt boyutları arasında Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3.11 İş Etiği ve İş Tatmini Ölçeklerinin Alt Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi

		Korelasyon Değerleri						
		etab1_or	etab2_or	etab3_or	etab4_or	tab1_or	tab2_or	tab3_or
		t	t	t	t	t	t	t
Sosyal İlişkiler Becerisi	r	1						
Girişkenlik Duygusu	r	,395**	1					
	p	,001						
Çalışma Arzusu	r	-,066*	-,073*	1				
	p	,001	,001					
Yapılan İşin İyileştirilmesi	r	-,004*	-,096*	-,027*	1			
	p	,001	,001	,001				
Duygusal Tatmin	r	,986**	,384**	-,041*	,019*	1		
	p	,001	,001	,001	,001			
Kişisel Tatmin	r	,556**	,217**	,478**	-,033*	,504**	1	
	p	,001	,001	,001	,001	,001		
İşsel Tatmin	r	,325**	,766**	-,078*	,567**	,331**	,158**	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde (2-uçlu) anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde (2-uçlu) anlamlıdır.

Tüm bu değişkenler arasındaki ilişkinin hangi düzeyde olduğunun tespit edilmesini sağlayan analiz sonuçları Tablo 3.11’de yer almaktadır. Öncelikle tabloda yer alan değerlerin pozitif veya negatif olabileceği söylenmelidir. Analiz sonucunda yer alan değerler -0,096 ile +0,986 arasında değişiklik göstermektedir. Ayrıca Tablo 3.11’de yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin tamamı 0,001 ve 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Tablodaki ilgili değerler okunduğunda aralarında en yüksek pozitif ilişkinin bulunduğu değişkenler duygusal tatmin ve sosyal ilişkiler becerisi alt boyutlarıdır. Aralarında en yüksek negatif ilişkinin bulunduğu değişkenler ise işsel tatmin ve yapılan işi içselleştirme alt boyutlarıdır.

Çalışmanın devam eden bölümünde yer alan Tablo 3.12, Tablo 3.13, Tablo 3.14 ve Tablo 3.15, 2. hipotez olan “H2: İş etiğinin boyutları iş tatminini etkilemektedir.” Hipotezi test edebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu tabloların hazırlanması aşamasında regresyon analizinden faydalanılmış ve sonuçlarına tablolarda yer verilmiştir. Bununla birlikte iş etiğinin alt boyutları daha öncede belirtildiği üzere sosyal ilişkiler becerisi, girişkenlik duygusu, çalışma arzusu, yapılan işi içselleştirme olarak nitelendirmiştir.

Tablo 3.12 Sosyal İlişkiler Becerisinin İş Tatmini Üzerine Etkisi

Model Özeti ^b						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmin Hatası	Durbin-Watson	
1	,915 ^a	,838	,837	,22366	1,712	
a. Öngörücüler: (Sabit), Sosyal İlişkiler Becerisi						
b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.	
1	Regresyon	107,210	1	107,210	2143,223	,000 ^b
	Kalan	20,760	415	,050		
	Toplam	127,970	416			
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
b. Öngörücüler: (Sabit), Sosyal İlişkiler Becerisi						
Katsayılar Tablosu						
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	t-Değeri	Sig.		

	B	Std. Hata	Beta		
	(Sabit)	1,026	,058		17,660 ,000
1	Sosyal İlişkiler Becerisi	,665	,014	,915	46,295 ,000

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

İş etiğinin alt boyutlarından biri olarak isimlendirilen sosyal ilişkiler becerisinin iş tatmini üzerine etkisini analiz edebilmek adına, regresyon modeli, R-Kare, ANOVA F ve Durbin Watson analiz sonuçlarından yola çıkılmıştır. Tablo 4.12’de de görüldüğü üzere iş tatmini değerindeki değişikliklerin yüksek bir kısmı ilgili R-Kare değerinden de anlaşılacağı üzere sosyal ilişkiler becerisi ile ilişki içerisindedir. R-Kare değerinin 0,838 olması regresyon modeli için iyi bir uyum derecesine sahip olduğunu göstermektedir. 0,01 düzeyinde anlamlı olan ANOVA F değeri ise (F=2143,223) ile desteklenmektedir. Bu analiz sonuçlarına ilave olarak Durbin-Watson istatistiğinin sonuçlarını da analiz etmek analizin güvenilirliğini arttırmaktadır. Literatür taraması yapıldığında ilgili değer kabul edilebilir aralıklarının 1,5-2,5 arasında olması gerektiği tespit edilmiştir (Marsh vd., 2001). Çalışma özelinde ilgili değer ise 1,712 olarak tespit edilmiştir. Bu veri sayesinde verilerin kabul edilebilir düzeyde temsil kabiliyetinin olduğu görülmektedir. Tüm bu analiz sonuçları dikkate alındığında sosyal ilişkiler becerisinin iş tatmini ile ilişkili olduğu ve pozitif olarak ilişki içerisinde olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 3.13 Girişkenlik Duygusu Boyutunun İş Tatmini Üzerine Etkisi

Model Özeti ^b						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmin Hatası	Durbin-Watson	
1	,589 ^a	,347	,346	,44867	1,585	
a. Öngörücüler: (Sabit), Girişkenlik Duygusu						
b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
ANOVA ^a						
	Model	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	44,429	1	44,429	220,706	,000 ^b
	Kalan	83,541	415	,201		
	Toplam	127,970	416			
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
b. Öngörücüler: (Sabit), Girişkenlik Duygusu						

Katsayılar Tablosu						
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		t-Değeri	Sig.
	B	Std.Hata	Beta			
	(Sabit)	2,220	,100		22,247	,000
1	Girişkenlik Duygusu	,392	,026	,589	14,856	,000
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						

İş etiğinin alt boyutlarından biri olarak isimlendirilen girişkenlik duygusunun iş tatmini üzerine etkisini analiz edebilmek adına, regresyon modeli, R-Kare, ANOVA F ve Durbin Watson analiz sonuçlarından yola çıkılmıştır. Tablo 4.13'te de görüldüğü üzere iş tatmini değerindeki değişikliklerin yüksek bir kısmı ilgili R-Kare değerinden de anlaşılacağı üzere girişkenlik duygusu ile ilişki içerisindedir. R-Kare değerinin 0,347 olması regresyon modeli için iyi bir uyum derecesine sahip olduğunu göstermektedir. 0,01 düzeyinde anlamlı olan ANOVA F değeri ise (F=220,706) ile desteklenmektedir. Bu analiz sonuçlarına ilave olarak Durbin-Watson istatistiğinin sonuçlarını da analiz etmek analizin güvenilirliğini arttırmaktadır. Çalışma özelinde ilgili Durbin-Watson istatistik sonuçları 1,585 olarak tespit edilmiştir. Bu veri sayesinde verilerin kabul edilebilir düzeyde temsil kabiliyetinin olduğu görülmektedir. Tüm bu analiz sonuçları ve katsayılar tablosunda yer alan Beta değeri ($\beta=,392$) dikkate alındığında girişkenlik duygusunun iş tatmini pozitif yönde ilişki içerisinde olduğu, diğer bir deyişle iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 3.14 Çalışma Arzusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi

Model Özeti ^b						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmin Hatası	Durbin-Watson	
1	,067 ^a	,004	,002	,55406	1,488	
a. Öngörücüler: (Sabit), Çalışma Arzusu						
b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.	
1	Regresyon	,570	1	,570	1,858	,174 ^b
	Kalan	127,400	415	,307		
	Toplam	127,970	416			
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						

b. Öngörücüler: (Sabit),Çalışma Arzusu					
Katsayılar Tablosu					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t-Değeri	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,583	,067	53,507	,000
	Çalışma Arzusu	,037	,027	,067	1,363

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

İş etiğinin alt boyutlarından biri olarak isimlendirilen çalışma arzusunun iş tatmini üzerine etkisini analiz edebilmek adına, regresyon modeli, R-Kare, ANOVA F ve Durbin Watson analiz sonuçlarından yola çıkılmıştır. Tablo 3.14'te de görüldüğü üzere iş tatmini değerindeki değişikliklerin düşük bir kısmı ilgili R-Kare değerinden de anlaşılacağı üzere çalışma arzusu ile ilişki içerisindedir. R-Kare değerinin 0,004 olması regreyon modeli için iyi bir uyum derecesine sahip olmadığını göstermektedir. 0,01 düzeyinde anlamlı olan ANOVA F değeri ise (F=1,858) olarak tespit edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına ilave olarak Durbin-Watson istatistiğinin sonuçlarını da analiz etmek analizin güvenilirliğini arttırmaktadır. Çalışma özelinde ilgili Durbin-Watson istatistik sonuçları 1,488 olarak tespit edilmiştir. Bu değer çalışmanın diğer kısımlarında bahsedilen aralıklarda tespit edilmiş olmamasına rağmen, literatürde yer alan kaynakların bazılarında göre 0 ile 4 arasında olması gerektiği de söylenmektedir. 0'a yakın olması aşırı pozitif korelasyonu, 4'e yakın olması ise aşırı negatif korelasyonu ifade etmektedir (Yalçın, 2020: 12). Tüm bu analiz sonuçları ve katsayılar tablosunda yer alan Beta değeri ($\beta=,037$) dikkate alındığında çalışma arzusunun iş tatmini ile pozitif yönde ilişki içerisinde olduğu fakat ilişkinin güçlü olmadığı yorumu yapılabilir. Çalışma özelinde çalışma arzusunun iş tatmini ile güçlü bir ilişki içerisinde olmadığı gözükse dahi, iş etiği ölçeğinin tamamı dikkate alındığında iş tatmini ile güçlü bir ilişki içerisinde olduğu unutulmamalıdır.

Tablo 3.15 İşi İçselleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi

Model Özeti ^b					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	,210 ^a	,044	,042	,54287	1,541

a. Öngörücüler: (Sabit),İşi İçselleştirme
b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini
ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.	
1	Regresyon	5,665	1	5,665	19,221	,000 ^b
	Kalan	122,305	415	,295		
	Toplam	127,970	416			
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
b. Öngörücüler: (Sabit),İşi İçselleştirme						
Katsayılar Tablosu						

Tablo 3.15 Devamı

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t-Değeri	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,354	,076	44,087	,000
	İşi İçselleştirme	,090	,020	,210	,000
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini					

İş etiğinin alt boyutlarından biri olarak isimlendirilen yapılan işi içselleştirmenin iş tatmini üzerine etkisini analiz edebilmek adına, regresyon modeli, R-Kare, ANOVA F ve Durbin Watson analiz sonuçlarından yola çıkılmıştır. Tablo 3.15'te de görüldüğü üzere iş tatmini değerindeki değişikliklerin düşük bir kısmı ilgili R-Kare değerinden de anlaşılacağı üzere yapılan işi içselleştirme ile ilişki içerisindedir. R-Kare değerinin 0,044 olması regresyon modeli için iyi bir uyum derecesine sahip olmadığını göstermektedir. 0,01 düzeyinde anlamlı olan ANOVA F değeri ise (F=19,221) olarak tespit edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına ilave olarak Durbin-Watson istatistiğinin sonuçlarını da analiz etmek analizin güvenilirliğini arttırmaktadır. Çalışma özelinde ilgili Durbin-Watson istatistik sonuçları 1,541 olarak tespit edilmiştir. Bu veri sayesinde verilerin kabul edilebilir düzeyde temsil kabiliyetinin olduğu görülmektedir. Tüm bu analiz sonuçları ve katsayılar tablosunda yer alan Beta değeri ($\beta=,090$) dikkate alındığında yapılan işi içselleştirmenin, iş tatmini ile pozitif yönde ilişki içerisinde olduğu fakat ilişkinin güçlü olmadığı yorumu yapılabilir.

Tablo 3.16 İş Etiğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi

Model Özeti ^b						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmin Hatası	Sig. F Değişim	Durbin-Watson
1	,985 ^a	,970	,970	,09653	0,000	1,365

a. Öngörücüler: (Sabit), İş Etiği						
b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.	
1	Regresyon	124,103	1	124,103	13318,195	,000 ^b
	Kalan	3,867	415	,009		
	Toplam	127,970	416			
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
b. Öngörücüler: (Sabit), İş Etiği						
Katsayılar Tablosu						
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t-Değeri	Sig.	
	B	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	-,064	,033	-1,960	,051	
	İş Etiği	1,023	,009	,985	115,404	0,000
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini						

Çalışmada yer alan iş etiği ölçeğinin alt boyutlarının ardından genel olarak iş etiğinin iş tatmini üzerine etkisini analiz edebilmek adına, regresyon modeli, R-Kare, ANOVA F ve Durbin Watson analiz sonuçlarından yola yararlanılmıştır. Tablo 3.16'da da görüldüğü üzere iş tatmini değerindeki değişikliklerin yüksek bir kısmı ilgili R-Kare değerinden de anlaşılacağı üzere iş etiği ile ilişki içerisindedir. R-Kare değerinin 0,970 olması regresyon modeli için iyi bir uyum derecesine sahip olduğunu göstermektedir. 0,01 düzeyinde anlamlı olan ANOVA F değeri ise (F=13318,195) ile analizi desteklemektedir. Bu analiz sonuçlarına ilave olarak Durbin-Watson istatistiğinin sonuçlarını da analiz etmek analizin güvenilirliğini arttırmaktadır. Çalışma özelinde ilgili Durbin-Watson istatistik sonuçları 1,365 olarak tespit edilmiştir. İlgili değer 1,5 değerine yakın olması ve 0-4 arasında bir aralıkta yer alması, ilgili değişkenler arasında pozitif bir korelasyonun olduğunu göstermektedir. Bu veri sayesinde verilerin kabul edilebilir düzeyde temsil kabiliyetinin olduğu da görülmektedir. Tüm bu analiz sonuçları ve katsayılar tablosunda yer alan Beta değeri ($\beta=,985$) dikkate alındığında iş etiği algısının iş tatmini ile pozitif yönde ilişki içerisinde olduğu, diğer bir deyişle iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.17 İş Etiği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Korelasyon			
		İş Tatmini	İş Etiği
İş Tatmini	Pearson Korelasyon Değeri	1	,985**
	Sig.		0,000
	Katılımcı Sayısı	417	417
İş Etiği	Pearson Korelasyon Değeri	,985**	1
	Sig.	0,000	
	Katılımcı Sayısı	417	417

** p. 0,001 anlamlılık düzeyinde

Son olarak iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlaşılabilmesi adına diğer bir deyişle “H3: Genel olarak iş etiği ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezinin test edilebilmesi adına Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde, (p. 0,001) anlamlılık düzeyinde katılımcıların iş etiği algıları ve iş tatmini algıları arasında 0,985 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu da elde edilen veriler arasındadır. Bu ilişkinin açıklaması yapılacak olunursa Libya Çalışma Bakanlığı’nda çalışan katılımcıların iş tatmin düzeylerinde gerçekleşecek olan olumlu yönde bir artış bireylerin iş etiği algılarında da olumlu yönde bir artışa yol açacaktır.

Tablo 3.18 İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

İş Tatmini Ölçeği Betimsel İstatistikler			
	N	Ortalama	Std. Sapma
İyi yapılmış bir iş için takdir alıyorum.	417	3,6835	1,28809
İş yerindeki insanlara kendimi yakın hissediyorum.	417	3,9952	1,04236
Bu şirkette çalıştığım için kendimi iyi hissediyorum.	417	3,6643	,85625
İşim konusunda kendimi güvende hissediyorum.	417	3,5204	,85214
Yönetimin benimle ilgilendiğine inanıyorum.	417	3,8657	1,06798
Genel olarak, çalışmanın fiziksel sağlığım için iyi olduğuna inanıyorum.	417	2,2470	,99706
Ücretimin iyi olduğunu düşünüyorum.	417	3,9448	,94020
Tüm yeteneklerimin ve becerilerimin iş yerinde kullanıldığını düşünüyorum.	417	4,2302	,93271
Yöneticilerimle iyi anlaşırım.	417	4,0240	1,01166
İşim hakkında iyi hissediyorum.	417	3,4892	1,30292
Katılımcı Sayısı	417		

Çalışmanın sonraki hipotezlerinin test edilmesine geçilmeden önce her iki ölçeğe katılımcılar tarafından verilen cevapların ortalamalarının açıklanması çalışmanın sonraki analizlerinin anlaşılmasına adına faydalı kabul edilmiştir. Bu sebeple öncelikle çalışmada yer alan iş tatmini ölçeğine ait sorulara katılımcılar tarafından verilen cevaplar aşağıdaki şekilde gibidir.

Katılımcıların vermiş oldukları cevaplara göre “İyi yapılmış bir iş için takdir alıyorum” maddesi 3,6835 ortalama değere ve 1,28809 standart sapma değerine, “İş yerindeki insanlara kendimi yakın hissediyorum.” maddesi 3,9952 ortalama değere ve 1,04236 standart sapma değerine, “Bu şirkette çalıştığım için kendimi iyi hissediyorum.” maddesi 3,6643 ortalama değere ve 0,85625 standart sapma değerine, “İşim konusunda kendimi güvende hissediyorum.” maddesi 3,5204 ortalama değere ve ,85214 standart sapma değerine, “Yönetimin benimle ilgilendiğine inanıyorum.” maddesi 3,8657 ortalama değere ve 1,06798 standart sapma değerine, “Genel olarak, çalışmanın fiziksel sağlığım için iyi olduğuna inanıyorum.” maddesi 2,2470 ortalama değere ve 0,99706 standart sapma değerine, “Ücretimin iyi olduğunu düşünüyorum.” maddesi 3,9448 ortalama değere ve ,94020 standart sapma değerine, “Tüm yeteneklerimin ve becerilerimin iş yerinde kullanıldığını düşünüyorum.” maddesi 4,2302 ortalama değere ve 0,93271 standart sapma değerine, “Yöneticilerimle iyi anlaşırım.” maddesi 4,0240 ortalama değere ve 1,01166 standart sapma değerine, “İşim hakkında iyi hissediyorum.” maddesi 3,4892 ortalama değere ve 1,30292 standart sapma değerine sahiptir. İş tatmini ölçeğine verilen cevaplar genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda katılımcıların yaptıkları işten tatmin oldukları veya iş tatmin duygularının gelişmiş oldukları söylenebilmektedir.

Tablo 3.19 İş Etiği Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

İş Etiği Ölçeği Betimsel İstatistikler			
	N	Ortalama	Std. Sapma
Tembellik bir kusurdur	417	3,6835	1,28809
Kendini işine adamak bir erdemdir	417	3,9952	1,04236
İyi çalışmak hem kendine hem de başkalarına yarar sağlar	417	3,6643	,85625

İşyerinde adalet ve cömertlik, toplumun refahı için gerekli koşullardır.	417	3,5204	,85214
Tablo 3.19 Devamı			
İhtiyaçtan fazlasını üretmek, bir bütün olarak toplumun refahına katkıda bulunur.	417	3,8657	1,06798
Kişi elinden gelenin en iyisini yapmalıdır	417	2,2470	,99706
Çalışmak başlı başına bir amaç değil, kişisel gelişimi ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır	417	3,9448	,94020
Çalışma olmadan hayatın bir anlamı yoktur	417	4,2302	,93271
Daha fazla boş zaman toplum için iyidir	417	4,0240	1,01166
İnsan ilişkileri vurgulanmalı ve teşvik edilmelidir.	417	3,4892	1,30292
Çalışmak, insanın doğayı kontrol etmesini sağlar	417	3,5204	,85214
Yaratıcı çalışma bir mutluluk ve başarı kaynağıdır	417	3,8657	1,06798
Çalışan kişilerin hayatta ilerleme olasılığı daha yüksektir	417	2,2470	,99706
Çalışmak, kişiye bağımsız olma şansı verir	417	3,9448	,94020
Başarılı bir kişi, işyerinde son teslim tarihlerini karşılayan kişidir.	417	4,2302	,93271
Kişi, sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli olarak çok çalışmalıdır	417	4,0240	1,01166
İşin değeri, sonucundan ziyade eşlik eden niyetten kaynaklanmaktadır.	417	3,4892	1,30292
Katılımcı Sayısı	417		

Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek ise katılımcıların iş etiği ile ilgili düşüncelerini ölçmeye yarayan iş etiği ölçeğidir. Burada elde edilen sonuçlar hemen tüm sorulara verilen cevapların ortalamalarının ilgili likert ölçeğinin ortalamasından daha büyük olduğunu göstermektedir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplar dikkate alındığında 4,2302 ortalama ile iki maddenin en yüksek ortalama sahip olduğu söylenebilir. Bu maddelerin ilki, “Çalışma olmadan hayatın bir anlamı yoktur.” diğeri ise, “Başarılı bir kişi, işyerinde son teslim tarihlerini karşılayan kişidir.” maddeleridir. İlgili maddelerin standart sapma değerleri ise 0,93271’dir. 3 ortalamanın altında kalan ve en düşük ortalama sahip sorular ise 2,2470 ile aynı ortalama sahip olan “Kişi elinden gelenin en iyisini yapmalıdır.” “Çalışan kişilerin hayatta ilerleme olasılığı daha yüksektir.” maddeleridir. Aslında bu en düşük iki ortalama ait soru katılımcıların çalışma ortamındaki başarılar sayesinde ilerleme imkanlarına fazla inanmadıkları yorumu yapılabilmektedir.

Ölçeklerden elde edilen verilerin analiz edilmesinin ardından katılımcıların demografik verileri ile iş etiği, iş tatmini alguları arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir farkın bulunup bulunmadığının anlaşılabilmesi için T-Testi ve ANOVA analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 3.20 Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Tatmini

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig.
Erkek	348	3,6522	0,53540	0,233	415	,816
Kadın	69	3,6693	0,55908			

Tablo 4.20’de katılımcıların iş tatmini algıları ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin analiz edildiği görülebilmektedir. Bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadın katılımcıların iş tatminleriyle ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, Kadın ve Erkek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu sonuçlara göre, verilerin homojen dağıldığı (ilgili değer=0,637) tespit edilmiş olup, (Sig. 0,816) 0,05’den büyük olarak tespit edilmiştir. Fark istatistiki olarak olmasa dahi değerler yönünden ufak dahi olsa farklılaşma göstermektedir. Kadın katılımcıların iş tatmini algılarının, erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3.21 Katılımcıların Medeni Halleri ile İş Tatmini

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig.
Evli	278	3,6784	0,54782	0,312	415	,755
Bekar	139	3,6604	0,55890			

Tablo 3.21’de katılımcıların iş tatmini algıları ile medeni halleri değişkeni arasındaki ilişkinin analiz edildiği görülebilmektedir. Bağımsız örneklem t testi, evli ve bekar katılımcıların iş tatminleriyle ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, Evli ve Bekar katılımcı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu sonuçlara göre, verilerin homojen dağıldığı (ilgili değer=0,505) tespit edilmiş olup, (Sig. 0,755) 0,05’den büyük olarak tespit edilmiştir. Fark istatistiki olarak anlamlı olmasa da değerler yönünden ufak bir farklılaşma göstermektedir. Evli katılımcıların iş tatmini algılarının, bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3.22 Eğitim Düzeyleri ile İş Tatmini

Boyut	Eğitim Düzeyi Grubu	N	X (Ortalama)	SS	F	Sig.
İş Tatmini	İlköğretim Mezunu	17	3,7588	0,36411	1,844	0,120
	Lise Mezunu	54	3,8352	0,32746		
	Üniversite Mezunu	267	3,6498	0,57067		
	Yüksek Lisans Mezunu	70	3,5871	0,63450		
	Doktora Mezunu	9	3,5889	0,66228		

Tablo 3.22'ye bakıldığında katılımcıların iş tatmini algıları ile katılımcıların eğitim düzeyleri değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edildiği söylenebilmektedir. Değişken sayısının fazla olması sebebiyle bu veriler tek yönlü varyans analizine tabi tutulmuştur. İlgili varyans analizi katılımcıların eğitim düzeyleri ve iş tatmini algıları ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, verilerin homojen dağılmadığı (ilgili değer=0,0007) tespit edilmiş olup, anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren değer (Sig. 0,120) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların eğitim düzeyleri ve iş tatmini algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Tüm bu analizler istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığını gösterse de, katılımcıların eğitim düzeylerine göre vermiş oldukları cevapların ortalamalarına bakıldığında lise mezunu olan katılımcıları iş tatmini algılarının yüksek olduğu, yüksek lisans mezunlarının ise iş tatmini algılarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3.23 Yaş Düzeyleri ile İş Tatmini

Boyut	Yaş Grubu	N	X (Ortalama)	SS	F	Sig.
İş Tatmini	18-24	39	3,7821	0,45472	1,882	0,083
	25-31	63	3,6540	0,50858		
	32-37	85	3,7118	0,45156		
	38-42	84	3,6643	0,56155		
	43-47	73	3,7411	0,58520		
	48-53	52	3,4731	0,67856		
	54 Ve Üzeri	21	3,5333	0,67848		

Tablo 3.23'e bakıldığında katılımcıların iş tatmini algıları ile katılımcıların yaş düzeyleri değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edildiği söylenebilmektedir.

Değişken sayısının fazla olması sebebiyle bu veriler tek yönlü varyans analizine tabi tutulmuştur. İlgili varyans analizi katılımcıların yaş düzeyleri ve iş tatmini algıları ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, verilerin homojen dağılmadığı (ilgili değer=0,0011) tespit edilmiş olup, anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren değer (Sig. 0,083) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların yaş düzeyleri ve iş tatmini algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Tüm bu analizler istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığını gösterse de, katılımcıların yaş düzeylerine göre vermiş oldukları cevapların ortalamalarına bakıldığında 48-53 yaş arası katılımcıların 3,4731 ortalama ile iş tatmini algılarının düşük olduğu, 18-24 yaş arası katılımcıların 3,7821 ortalama ile iş tatmini algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3.24 Gelir Düzeyleri ile İş Tatmini

Boyut	Eğitim Düzeyi Grubu	N	X (Ortalama)	SS	F	Sig.
İş Tatmini	500-2000 \$	361	3,6967	0,51011	2,286	0,059
	2001-3000 \$	33	3,4727	0,82737		
	3001-4000 \$	21	3,4381	0,69316		
	4001-5000 \$	1	3,6000	-		
	5000 \$ ve Üstü	1	4,0000	-		

Tablo 3.24'e bakıldığında katılımcıların iş tatmini algıları ile katılımcıların gelir düzeyleri değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edildiği söylenebilmektedir. Değişken sayısının fazla olması sebebiyle bu veriler tek yönlü varyans analizine tabi tutulmuştur. İlgili varyans analizi katılımcıların gelir düzeyleri ve iş tatmini algıları ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, verilerin homojen dağılmadığı (ilgili değer=0,000) tespit edilmiş olup, anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren değer (Sig. 0,059) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların gelir düzeyleri ve iş tatmini algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. İlgili analizde 4000-5000 Dolar arası gelire ve 5000 Dolar üstü gelire sahip kişilerin sayısı bir olduğundan ilgili homojenliğin sağlanmadığı tablodan da anlaşılabilir. Tüm bu analizler istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığını gösterse de, katılımcıların gelir düzeylerine göre vermiş oldukları cevapların ortalamalarına bakıldığında ufak farklar tablodan

okunabilmektedir. Tabi bu farklılıklara dikkat ederken tabloda yer alan son iki grup katılımcı sayısının az olması sebebiyle dikkate alınmamıştır. 500-2000 Dolar arası gelire sahip katılımcıların ortalaması 3,6967 iken 3001-4000 Dolar arası gelire sahip katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,4381'dir.

Tablo 3.25 Çalışma Süreleri ile İş Tatmini

Boyut	Eğitim Düzeyi Grubu	N	X (Ortalama)	SS	F	Sig.
İş Tatmini	5 Yıldan Az	65	3,7477	0,49057	1,112	0,344
	5-10 Yıl Arası	103	3,6447	0,51559		
	11-15 Yıl Arası	109	3,7055	0,53400		
	15 Yıldan Fazla	140	3,6143	0,62116		

İlgili varyans analizi katılımcıların çalışma süreleri ve iş tatmini algıları ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, verilerin homojen dağılmadığı (ilgili değer=0,015) tespit edilmiş olup, anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren değer (Sig. 0,344) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların çalışma süreleri ve iş tatmini algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Fakat ortalamalardan yola çıkıldığında 5 yıldan az süre çalışanlar ile 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların vermiş oldukları cevaplar arasındaki farklılık dikkate alınabilir.

Tablo 3.26 Katılımcıların Medeni Halleri ile İş Etiği

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig.
Evli	278	3,6488	0,53936	0,137	415	,891
Bekar	139	3,6411	0,52457			

Tablo 3.26'da katılımcıların iş etiği algıları ile medeni halleri değişkeni arasındaki ilişkinin analiz edildiği görülebilmektedir. Bağımsız örneklem t testi, evli ve bekar katılımcıların iş etiği ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, Evli ve Bekar katılımcı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu sonuçlara göre, verilerin homojen dağıldığı (ilgili değer=0,529) tespit edilmiş olup, (Sig. 0,891) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3.27 Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Etiği

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig.
Erkek	348	3,6462	0,52531	0,000	415	1
Kadın	69	3,6462	0,53628			

Tablo 3.27'ye katılımcıların iş etiği algıları ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin analiz edildiği görülebilmektedir. Bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadın katılımcıların iş etiği ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, Kadın ve Erkek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu sonuçlara göre, verilerin homojen dağıldığı (ilgili değer=0,751) tespit edilmiş olup, (Sig.=1) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. İki grup arasında verilen cevapların ortalamalarında bir fark bulunmayıp eş değer cevapların verildiği görülebilmektedir.

Tablo 3.28 Eğitim Düzeyleri ile İş Etiği

Boyut	Eğitim Düzeyi Grubu	N	X (Ortalama)	SS	F	Sig.
İş Etiği	İlköğretim Mezunu	17	3,6886	0,33968	1,117	0,348
	Lise Mezunu	54	3,7745	0,30076		
	Üniversite Mezunu	267	3,6316	0,54817		
	Yüksek Lisans Mezunu	70	3,5849	0,62638		
	Doktora Mezunu	9	3,7059	0,67519		

Tablo 3.28'e bakıldığında katılımcıların iş etiği algıları ile katılımcıların eğitim düzeyleri değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edildiği söylenebilmektedir. Değişken sayısının fazla olması sebebiyle bu veriler tek yönlü varyans analizine tabi tutulmuştur. İlgili varyans analizi katılımcıların eğitim düzeyleri ve iş etiği algıları ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, verilerin homojen dağılmadığı (ilgili değer=0,002) tespit edilmiş olup, anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren değer (Sig. 0,348) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların eğitim düzeyleri ve iş etiği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Tüm bu analizler istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığını gösterse de, katılımcıların eğitim düzeylerine göre vermiş oldukları cevapların ortalamalarına bakıldığında lise mezunu olan katılımcıları iş etiği algılarının yüksek olduğu, yüksek lisans mezunlarının ise iş etiği algılarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3.29 Yaş Düzeyleri ile İş Etiği

Boyut	Yaş Grubu	N	X (Ortalama)	SS	F	Sig.
İş Tatmini	18-24	39	3,7376	0,45721	1,536	0,165
	25-31	63	3,6275	0,46988		
	32-37	85	3,6796	0,42896		
	38-42	84	3,6380	0,53800		
	43-47	73	3,7317	0,56744		
	48-53	52	3,4842	0,66832		
	54 Ve Üzeri	21	3,5350	0,66627		

Tablo 3.29'a bakıldığında katılımcıların iş etiği algıları ile katılımcıların yaş düzeyleri değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edildiği söylenebilmektedir. Değişken sayısının fazla olması sebebiyle bu veriler tek yönlü varyans analizine tabi tutulmuştur. İlgili varyans analizi katılımcıların yaş düzeyleri ve iş etiği algıları ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, verilerin homojen dağılmadığı (ilgili değer=0,008) tespit edilmiş olup, anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren değer (Sig. 0,165) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların yaş düzeyleri ve iş etiği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Tüm bu analizler sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığını kabul edilmiş olsa da, katılımcıların yaş düzeylerine göre vermiş oldukları cevapların ortalamalarına bakıldığında 48-53 yaş arası katılımcıların 3,4842 ortalama ile iş etiği algılarının düşük olduğu, 18-24 yaş arası katılımcıların 3,7376 ortalama ile iş etiği algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3.30 Gelir Düzeyleri ile İş Etiği

Boyut	Eğitim Düzeyi Grubu	N	X (Ortalama)	SS	F	Sig.
İş Tatmini	500-2000 \$	361	3,6669	0,48871	1,356	0,249
	2001-3000 \$	33	3,4920	0,81267		
	3001-4000 \$	21	3,5126	0,70371		
	4001-5000 \$	1	3,5882	-		
	5000 \$ ve Üstü	1	4,1176	-		

Tablo 3.30'a bakıldığında katılımcıların iş etiği algıları ile katılımcıların gelir düzeyleri değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edildiği söylenebilmektedir. Değişken sayısının fazla olması sebebiyle bu veriler tek yönlü varyans analizine tabi tutulmuştur. İlgili varyans analizi katılımcıların gelir düzeyleri ve iş etiği algıları ile ilgili tutum

farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, verilerin homojen dağılmadığı (ilgili değer=0,000) tespit edilmiş olup, anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren değer (Sig. 0,249) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların gelir düzeyleri ve iş tatmini algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Tüm bu analizler istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığını gösterse de, katılımcıların gelir düzeylerine göre vermiş oldukları cevapların ortalamalarına bakıldığında ufak farklara dikkate edilebilir. Tabii bu farklılıklara dikkat ederken tabloda yer alan son iki grup katılımcı sayısının az olması sebebiyle dikkate alınmamıştır. 500-2000 Dolar arası gelire sahip katılımcıların ortalaması 3,6669 iken 3001-4000 Dolar arası gelire sahip katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,5129'dır.

Tablo 3.31 Çalışma Süreleri ile İş Etiği

Boyut	Eğitim Düzeyi Grubu	N	X (Ortalama)	SS	F	Sig.
İş Tatmini	5 Yıldan Az	65	3,7005	0,47910	0,553	0,646
	5-10 Yıl Arası	103	3,6219	0,47857		
	11-15 Yıl Arası	109	3,6757	0,51634		
	15 Yıldan Fazla	140	3,6160	0,60716		

İlgili varyans analizi katılımcıların çalışma süreleri ve iş etiği algıları ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, verilerin homojen dağılmadığı (ilgili değer=0,011) tespit edilmiş olup, anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren değer (Sig. 0,646) 0,05'den büyük olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların çalışma süreleri ve iş etiği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Fakat ortalamalardan yola çıkıldığında 5 yıldan az süre çalışanlar ile 15 yıldan fazla süre çalışan katılımcıların vermiş oldukları cevaplar arasındaki farklılık dikkate alınabilir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

İlgili çalışmanın bu bölümünde çalışmanın yapılmış olan analiz kısmı ve teori kısmı ile ilgili olan sonuçlar üzerinde durulacaktır. Çalışmanın teorik kısmı incelendiğinde iş etiği ve iş tatmini kavramları kuramsal olarak detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Ardından iş tatminini ve iş etiğini etkileyen unsurlar, iş etiği ve iş tatmini kavramının tarihsel olarak hangi süreçler ve hangi teoriler çerçevesinde oluştuğu tartışılmıştır. Özellikle kamu sektörü çalışanlarının iş etiği ve iş tatmini algıları arasında ne tür bir etkileşim olduğu, özel sektör çalışanlarından bu iki algı yönünden nasıl ayrıldıkları, teorik temeller çerçevesinde izah edilmiştir. Kamu çalışanlarının, özel sektör çalışanlarına oranla iş tatmini ve iş etiği kavramlarına daha az dikkat ettiği bazı bilim insanlarınca savunulan görüşler arasında yer almaktadır. Fakat çalışmanın araştırma sonuçları kısmı dikkate alındığında kamu sektörü çalışanlarının da iş etiği ve iş tatmini algılarına en az özel sektör çalışanları kadar dikkat ettiği anlaşılmaktadır. İlgili çalışmanın yöntem kısmı ise araştırmanın amacına, araştırmanın modeline, araştırmanın paradigmalarına uygun bir şekilde oluşturulmuş, doğru sonuçların alınabilmesi adına bu kısımda veri toplama aşaması özenle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 24 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Bu analizler sonucunda elde edilen sonuçlar bu bölüm altında tartışılmış ve çıkan sonuçlara göre önerilerde bulunulmuştur. Çalışmanın daha sonra yapılacak olan çalışmalara yardımcı olabilmesi adına nasıl geliştirilebileceğine ve kısıtlarına da yer çalışmada yer verilmiştir.

4.1 Çalışmanın Genel Özeti

Çalışmanın gerçekleştirilmesinden önce çalışma ile ilgilenen araştırmacı çalışmanın esasen teorik kısmını içeren bölümler ve saha araştırması kısmını ilgilendiren diğer bölüm olarak ikiye ayırmıştır. Bu planlama neticesinde araştırmacı öncelikle iş etiği ve iş tatmini kavramlarını detaylı bir şekilde araştırmış, ardından bu iki kavramın hangi unsurlardan etkilendiğini, birbirleri arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu, kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasında bu iki kavram açısından fark olup olmadığını detaylı bir şekilde incelemiştir. Ardından bu literatür taraması neticesinde araştırma ile

ilgili hipotezler ve sorunlar daha rahat bir şekilde geliştirilmiştir. Diğer taraftan kamu sektörü çalışanlarının iş etiği ve iş tatmini algılarının ölçülebilmesi adına kullanılacak ölçekler belirlenmiştir.

Çalışmanın belli başlı sonuçları şu şekilde özetlenebilmektedir;

Libya Çalışma Bakanlığı'nda yer alan kamu personelinin iş etiği algıları ve iş tatmini algıları arasında istatistik anlamda pozitif yönlü yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş etiği algıları yükseldikçe, iş tatmini algıları da ciddi bir oranda artış göstermektedir. Bu ilişkinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu da elde edilen analiz sonuçları arasında yer almaktadır.

Öte yandan çalışmada yer alan iş etiği ölçeği elde edilen veriler sayesinde dört alt boyuta ayrılmış ve bu dört alt boyutun iş tatmini algılarını nasıl etkilediği konusunda analiz sonuçları elde edilmiştir. İş etiği ölçeğinden elde edilen alt boyutlar sosyal ilişkiler becerisi, girişkenlik duygusu, çalışma arzusu, dördüncü yapılan işi içselleştirme olarak sıralanabilmektedir. Libya'da araştırmaya katılan katılımcıların vermiş oldukları cevaplara bakıldığında tatmin algılarını ölçmeye yarayan ölçeğin ortalamasının 3,6664, iş etiği algısını ölçmeye yarayan ölçeğin ortalamasının ise 3,6462 olduğu görülebilmektedir. Birbirlerine yakın olan bu ortalamalar aslında katılımcıların iş etiği ve iş tatmini kavramlarını aynı derecede önemsediyini göstermektedir.

Çalışmanın ilgili hipotezlerinde yer alan iddiaya göre iş etiği ile ilgili alt boyutlarının iş tatmini algısı ile ilişki içerisinde olduğudur. Bu hipotezde yapılan korelasyon analizleri sonucunda kabul edilmiştir. Araştırmacı tarafından isimlendirilen iş etiği alt boyutlarındansosyal ilişkiler becerisi ve girişkenlik duygusunun iş tatmini ile güçlü bir ilişki içerisinde olduğu, çalışma arzusu ve yapılan işi içselleştirme boyutlarının ise diğer iki faktöre oranla daha düşük bir ilişki içerisinde olduğu kabul edilmiştir.

Çalışma açısından önem teşkil eden hipotezler ise katılımcıların demografik verileri ile iş etiği ve iş tatmini algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı hususunu içermektedir. Libya Çalışma Bakanlığı'nda yer alan kamu

personellerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve çalışma süreleri gibi demografik verilerin iş etiği ve iş tatmini kavramları arasında anlamlı bir şekilde farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşma istatistiki olarak anlamlı olmasa dahi edilen verilerin analizleri sonucunda küçük farklılıklara sahip olduğu da unutulmamalıdır. Bu farklılaşmalar çalışmanın ilgili analiz kısmında detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Diğer yandan katılımcıların iş etiği ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmaması kötü bir sonuç olarak da görülmemelidir. Özellikle Arap kültürünü benimseyen bir topluluk olarak dikkat çeken Libya’da iş etiğinin ve iş tatmininin kadın, erkek, genç, yaşlı, evli ve bekar katılımcılar tarafından aynı şekilde önemsenmesi olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

İlgili çalışmanın hipotezleri ile ilgili bilgilerin ardından çalışmanın hipotezlerinin neler olduğu ve hangilerinin kabul edilip, edilmediği hakkında bir tablo yapılması araştırmacı tarafından tercih edilmiştir. İlgili tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.1 Hipotez Testi Tablosu

H ₁ : İş etiğinin boyutları ile iş tatmininin boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır	Kabul
H ₂ : İş etiğinin boyutları iş tatminini etkilemektedir.	Kabul
H ₃ : Genel olarak iş etiği ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₄ : Katılımcıların cinsiyetleri ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₅ : Katılımcıların medeni durumları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₆ : Katılımcıların yaşları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₇ : Katılımcıların eğitim durumları ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₈ : Katılımcıların çalışma süreleri ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₉ : Katılımcıların gelir düzeyleri ve iş etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₁₀ : Katılımcıların cinsiyetleri ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₁₁ : Katılımcıların medeni durumları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₁₂ : Katılımcıların yaşları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₁₃ : Katılımcıların eğitim durumları ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi

Tablo 4.1 Devamı

H ₁₄ : Katılımcıların çalışma süreleri ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₁₅ : Katılımcıların gelir düzeyleri ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Anlamlı bir farklılık tespit edilemedi
H ₁₆ : Katılımcıların yönetim seviyeleri ile iş etiği algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 4.1 dikkate alındığında çalışmanın ilk üç hipotezinin kabul edildiği, demografik veriler ile iş etiği ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farkın bulunduğunu savunan hipotezlerin ise kabul edilmediği görülebilmektedir. Burada tekrarlanması gereken ise istatistiksel olarak anlamlı olmasa dahi kısmen farklılıkların olduğudur. Hipotezleri destekler nitelikte olan literatürde yer alan çalışmalara aşağıda değinilmiştir.

Çevirgen ve Üngüren (2009)'da tarafından çalışma dikkate alındığında çalışanların iş etiği ve iş tatmini algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin tespit edildiği görülebilmektedir. İlgili çalışmaya göre çalışanların iş etiği algıları arttıkça, iş tatmin düzeyleri de paralel bir şekilde artış göstermektedir. Yine aynı çalışmadan elde edilen sonuçlardan diğerine göre bireylerin çalıştıkları kurum veya süreye göre iş etiği, iş tatmini algıları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Demografik verilerden biri olan çalışma süresine göre algının farklılaşmaması bu çalışma tarafından da karşılaşılan sonuçlardandır.

Dedeoğlu vd. (2016) tarafından yılında yapılan diğer bir çalışmaya göre ise cinsiyet unsurunun iş etiği ve iş tatmini algılarında bir farklılaşmaya yol açmadığı tespit edilmiştir. Bahsedilen çalışmaya göre erkek ve kadın bireylerin iş etiği ve iş algıları istatistik olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bu farklılaşmamanın nedeni olarak ise iş tatmini ve iş etiği algılarının erkek ve kadınlar tarafından aynı şekilde nitelendirildiği söylenmiştir. Diğer yandan kadın ve erkekler arasında farklılaşmanın olmaması çalışanların iş etiği ve iş tatmini ile ilgili aynı unsurlara özen gösterdiğini kanıtlar niteliktedir.

Son olarak literatürde yer alan ve Evkaya (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarını paylaşmak faydalı olacaktır. 403 katılımcı ile gerçekleştirilen bu araştırmaya göre katılımcıların iş etiği algıları ve iş tatmini algıları arasında pozitif

yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, bunun yanı sıra demografik verilerden biri olan katılımcıların gelir düzeylerine göre iş etiği algılarında ve iş tatmini düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Literatürde yer alan tüm bu araştırma sonuçları değerlendirildiğinde bireylerin iş etiği algıları ve iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığında bahsetmek mümkündür. Literatüre dayalı bilgiler incelendiğinde de bireylerin iş etiği algıları arttıkça işten tatmin olma oranlarının yükseldiği görülebilir. Bunun yanı sıra bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir gibi demografik verilere göre algılarında anlamlı farklar bulunmasa dahi verilen cevapların ortalamaları dikkate alındığında bazı farklılıklar araştırmada ortaya çıkan sonuçlar arasındadır. Bu farklılıklar, evli bireylerin, yaşı ileri olan bireylerin, gelir düzeyi düşük olan bireylerin cevap ortalamalarından anlaşılabilir.

Bu çalışma iş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkileri Libya’da araştırması bakımından önem teşkil etmektedir. Literatüre bakıldığında daha önce benzer çalışmalar yer alsa dahi, Libya özelinde kamu personeline uygulanan böyle bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple daha sonraki çalışmalara yol gösterici olması sebebiyle de önem teşkil etmektedir.

4.2 Çalışmanın Katkıları

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar neticesinde Libya Çalışma Bakanlığı personelinin iş etiği algıları ve iş tatmin düzeyleri artırılabilir. Bu sonucun elde edilebilmesi adına ilk olarak kamu personeline iş etiğinin ne olduğu, iş tatmini kavramının ne olduğu hakkında bir bilgilendirme hatta gerekirse seminer verilebilir. Tüm bu faaliyetler için gerekli zamanın ayrılması gerekmektedir. Eğitim kavramının da etik bir unsur olduğu unutulmamalıdır. Kamu personelinin yeteri kadar bilinçlendirilmesi, planlama ve uygulama aşamalarına dahil edilmesi kavramların kişilere daha hızlı bir şekilde işlenmesini de sağlayacaktır.

Bu çalışma neticesinde iş etiği algısının ve iş tatmini düzeyinin arasındaki ilişkinin hangi düzeyde önemli olduğunu anlaşılmasına yardımcı olmuştur. Çalışma, iş etiği

algısında yaşanan artışın bireylerin tatmin düzeyinde de artışa neden olacağını göstermiştir. Çalışanların tatmin düzeylerinde görülen artış ise çalışmanın önceki kısımlarında da bahsedildiği üzere işini severek yapma, daha iyi ilişkiler kurma, işi içselleştirme, işin daha az hata ile yapılmasını sağlama, kurallara daha fazla uyum gösterme gibi konularda da artış sağlanmasına neden olacaktır.

Çalışma Libya Çalışma Bakanlığı'nda görev yapan kamu personelinin iş etiği algısının pozitif yönlü olduğunu göstermesi açısından da önem teşkil etmektedir. Daha önce yapılan birçok çalışmanın sonuçları ile paralellik gösteren bu sonuç, çalışmada elde edilen verilerin de güvenilir olduğunu ispatlar niteliktedir. Özetlenecek olunursa, bireylerin yaptıkları işlerden tatmin olmaları konusunda iş etiği büyük bir rol oynamaktadır. Fakat demografik verilerden elde edilen farklılaşmalar aynı derecede yüksek değildir. Teorik olarak çalışma konusu araştırıldığında yalnızca iş etiği algısı ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişki incelenmemiş, demografik değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi ve yönü de inceleme altına alınmıştır. Libya özelinde kamu personellerine iş etiği kavramı hakkında daha detaylı bilgilerin verilecek olması iş tatmin düzeylerinde de artışa neden olacaktır.

4.3 Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın sınırlılıkları olarak ifade edilen kavram, çalışmalarda sonuçları etkileyebilen, araştırmacının kontrolü dışında gelişen, metotlar olarak tanımlanabilir (Kumar, 2011). Bu tanımlamadan yola çıkıldığında sınırlılıklar araştırmacının üzerinde kontrol etme kabiliyeti bulamadığı durumlar olarak tanımlanabilir. Bu sınırlılıklar etkiler ve durumlar olarak kısıtlanabilir. Bu sebeple çalışmaların sonuç kısımlarında sınırlılıklardan bahsedilmesi daha sonra benzer çalışma yapabilecek araştırmacılara yol gösterici olabilir.

Çalışma özelinde öncelikle çalışma Libya'da gerçekleştirilmiştir. Diğer bir sınırlılık ise Libya'da Çalışma Bakanlığı'nda çalışan personel ile sınırlandırılmıştır. Bu kurumun tercih edilmesindeki en büyük etken araştırmacının katılımcılara kolay ulaşım sağlayabileceği ve kendinin de bu kurumda personel olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca araştırmacının Libya vatandaşı olması ve kendi ülkesi

hakkında araştırma yapmak istemesi de nedenlerden biri olarak söylenebilir. Bu şekilde seçim yapılmasının diğer bir nedeni ise zaman ve emek maliyetinin düşürülmek istenmesidir. Diğer yandan tüm katılımcılarla yüz yüze anket yöntemi gerçekleştirme imkanı bulmuştur.

Çalışma özelinde iş etiği algısı ve iş tatmini düzeyi anket yolu ile elde edilmiştir. İlgili ölçeklerin daha önce geçerliliğinin ve güvenilirliğinin ispatlanmış olduğu da unutulmalıdır. Bu sebeple farklı bir yöntem veya konu çalışma kapsamının dışında bırakılmıştır. Çalışma grubu ise Libya Çalışma Bakanlığı'nda yer alan ve şu an çalışmakta olan kamu personelinde oluşmaktadır. Kamu personelleri arasında iki üst düzey yönetici bulunmakta katılımcıların geri kalanı ise orta düzey kamu personelinde oluşmaktadır. Örneklem çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere yeter sayısının üstünde katılımcıdan oluşmaktadır. Toplam katılımcı sayısı 417 olarak belirlenmiştir. Bu sebeple çalışmanın bu katılımcılardan gelecek cevaplar ile sınırlı olduğu söylenmelidir.

Çalışmayı geliştirmek isteyen veya daha sonra yinelemek isteyen araştırmacılar daha detaylı veya farklı ölçekler kullanarak çalışmayı yineleyebilirler. Araştırmada ayrıca kapalı uçlu soruların tercih edilmesi de diğer bir sınırlılık olarak söylenebilir.

4.4 Öneriler

Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar dikkate alındığında iş etiği algısı ve iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsedilmektedir. Böyle bir sonuç dikkate alındığında çalışanları iş etiği algısı arttırıldığında, işten tatmin olma düzeyleri, iş memnuniyetleri de arttırılabilecektir. Çalışmanın bu kısmı iki alt başlıktan oluşacak şekilde hazırlanmıştır. İlk olarak iş etiği algısının ve iş tatmin düzeyinin arttırılması adına neler yapılacağından bahsedilen uygulamaya dair öneriler, ikincisi ise bu konu hakkında daha sonra araştırma yapacak olan araştırmacıları yardımcı olabilecek önerilerdir.

4.4.1 Uygulamaya Dair Öneriler

Bu kısımda iş etiği algısının ve iş tatmin düzeyinin arttırılabilmesi adına nelerin yapılabileceğine dair tavsiyeler şu şekilde sıralanabilir;

1. Kamu personelinin çalıştığı kurumlarda iş etiği ilkelerine uyum ve etik değerlere bağlılık her kademedeki dikkate alınacak şekilde planlanmalıdır. Ayrıca etik ilkelerin sınırları personele detaylı bir şekilde anlatılmalıdır.
2. İş etiğinin personel tarafından etkili bir şekilde anlaşılabilmesi adına çeşitli eğitim faaliyetleri (seminer, webinar, konferans vb.) sıklıkla uygulanmalıdır. Ayrıca iş tatmin düzeyinin arttırılmasının faydaları da çalışanlara anlatılmalıdır.
3. Çalışanların iş etiği algılarının ve iş tatmin düzeylerinin anlatılabilmesi adına tercih edilen uygulamalar planlı bir şekilde tasarlanmalıdır.
4. Çalışanlara yalnızca yüz yüze eğitim vermenin yanı sıra çeşitli iletişim yolları ile de iş etiği hakkında bilgilendirme sağlanmalıdır.
5. Çalışanlara yalnızca buldukları ülke veya kurum özelinde iş etiği ilkelerinden bahsetmek yerine Dünya çapında kabul edilmiş ve uygulanmakta olan evrensel etik ilkeleri hakkında da bilgilendirme sağlanmalıdır.
6. Kurumda yönetici pozisyonunda yer alan personelin ast-üst ilişkisi çerçevesinde katılımcı bir yönetimi benimsemesi de faydalı olacaktır. Bu sayede yöneticiler öncelikle kendileri etik ilkeleri uygulayacak ardından astlara bu ilkelerin uygulamaları için örnek teşkil edecektir.
7. Daha genel düşünüldüğünde kurumda alınacak her türlü kararın, kurum içi atamaların, yer değiştirmelerin de etik ilkelere uygun bir şekilde yapılması gerekmektedir.
8. Çalışanlara etik ilkelere uyum göstermeleri halinde işlerinden daha yüksek düzeyde tatmin olacakları anlatılmalıdır. Bunun gerçekleştirilmesi adına kurumda

var olan çalışma ortamının daha saygılı ve düzenli bir hale getirilmesi sağlanmalıdır.

9. Kurum çalışanları arasında eşitlik, adalet, saygı unsurları daha fazla dikkate alınmalı bu ilkelerin örgüt kültürü olarak benimsenmesi sağlanmalıdır.
10. Son olarak yukarıda bahsedilen önerilerin kurumlarda uygulanabilmesi adına, iş etiğine uygun davranan çalışanların çeşitli şekillerde (izin, prim, ikramiye vb.) ödüllendirilmesi, iş etiğine uymayan kişilerin ise cezalandırılması yöntemi uygulanabilir.

4.4.2 Sonraki Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu kısımda ise gelecekte benzer konularla ilgili araştırma yapabilecek araştırmacılara nelere dikkat edebileceklerine dair tavsiyeler sıralanmıştır;

1. İlk olarak bu çalışma Libya Çalışma Bakanlığı'nda çalışma 417 kamu personeline uygulanmıştır. Bu sebeple daha sonra yapılacak olan araştırmaların daha fazla sayıda kamu personeline uygulanması sonuçların etkinliğini arttırmada rol oynayabilir. Aynı zamanda karşılaştırma yapma imkanı verebilir.
2. Daha fazla kamu personelinin yanında farklı kurumların veya ülkelerin kamu personellerinin de araştırmaya dahil edilerek ülkeler arası iş etiği algısı ve iş tatmin düzeyleri karşılaştırılabilir.
3. Diğer yandan kamu personellerinin yanı sıra özel sektör çalışanlarının da araştırma kapsamına dahil edilmesiyle çalışmanın daha genellenebilir olması sağlanabilir.
4. Bu çalışma özelinde kullanılan ölçeklerin yalnızca iş etiği ölçeği çalışmada alt boyutlara ayrılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda iş tatmini ölçeği de alt boyutlara ayrılarak çalışmanın zenginleşmesi sağlanabilir.
5. Son olarak, ayrıca çalışmada elde edilen veriler sadece yüz yüze anket yöntemi ile ve kapalı uçlu sorulardan elde edilmiştir. Sonraki yapılacak olan çalışmalara açık

uçlu sorular eklenebilir. Bunun yanı sıra mülakat, gözlem vb. metotlar uygulanabilir.

Tüm bu çalışmanın içeriği ve araştırma sonuçları değerlendirildiğinde kamu çalışanlarının yaptıkları işlerden tatmin olma düzeylerinin artırılabilmesi için iş etiği algılarının yüksek olması gerekmektedir.

Bireylerde iş tatmin duygusunun artırılmasında iş etiği ilkeleri büyük rol oynamaktadır. Literatürde yer alan birçok çalışma ise bu iki kavram arasındaki ilişkinin varlığını kabul etmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde, dürüstlük ile bireyin içsel tatmini, adalet ile hem içsel hem de genel tatmin, güven, saygı etiği kavramları ile genel, içsel ve dışsal tatmin faktörleri arasında pozitif yönlü ilişkiler yine yapılan çalışmalar sonucunda ispatlanmıştır. Ayrıca burada kamu sektöründe görev yapan çalışanların iş etiği algılarının daha yüksek olduğu da belirtilmelidir. Yapılan çalışmalarda iş tatmininin iş ettiğine bağlı olarak ortaya çıktığı da elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır (Evkaya ve Uğur, 2020).

Literatür incelendiğinde konuyla ilgili birçok çalışmanın bulunduğu çalışmanın önceki kısımlarında belirtilmiştir. Bu çalışmaların sonuçları birbirlerinden çok farklı olmamakla birlikte, ufak farklılıkları içlerinde barındırmaktadır. Özellikle çalışmanın örnekleminin Libya’da çalışan kamu personellerini barındırması, diğer çalışmalardan ayrılmasını sağlamıştır.

Günümüzde küreselleşmenin, bilgi akış hızının ve bireylerin bilgi edinme isteklerinin artması sonucunda bireylerin birbirlerinden ve farklı kurumlardan haberdar olma hızları da artış göstermektedir. Evrensel etik ilkelerinin belirlenmesi ve çalışanların bu ilkelerden haberdar olmaları kişilerin etik ilkeler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlamıştır. Kişiler farklı kurumların etik ilkelerini kendi kurumlarında da hissetmek istemektedirler. Kurumlarında var olan iş etiği algıları sayesinde ise iş tatmin düzeylerini bir üst seviyeye çıkarmaktadır.

İş yaşamına bireyin hislerinin dahil olduğu günümüz dünyasında insana ve insan gücüne bakış açısı her geçen gün değişim göstermiştir. Bireyler yalnızca ürün ve

hizmet üreten iş gücü olmanın ötesine geçmiş, insan kaynakları politikaları da değişim göstermeye başlamıştır. Çalışanlar ücret, kariyer, terfi vb. taleplerinin karşılanmasının yanı sıra kendilerine değer verilmesini, kendilerine adil davranılmasını, belirli kurallara uyulmasını belirgin bir şekilde dile getirmektedirler. Bu isteklerinin karşılandıklarının görülebilmesi adına en önemli unsur ise etik değerlerin belirgin bir şekilde ortaya konmasıdır. Bireyler iş etiği ilkelerinin uygulandıklarını hissettiklerinde ise iş tatmin düzeyleri artış göstermektedir (Yüksel ve Düşükcan, 2019:). Bu çalışmanın sonuçların arasında da bu görülebilmektedir.

Yapılan çalışmanın sonuçları dikkate alındığında ilk olarak etik anlayış ve iş etiği ilkelerine uyum sağlama çalışmalarının kurumun her seviyesinde olması gerektiği anlaşılmaktadır. İkinci olarak iş etiği ilkelerinin tüm çalışanlara açık bir şekilde anlatılması gerekliliğini göstermektedir. Üçüncüsü, bireylerin iş tatmin düzeylerinin artırılması adına kurum içerisinde yer alan iş etiği ilkelerine özen gösterilmelidir. Tüm bu hususların dikkate alınması dahilinde çalışma evreni özelinde demografik verilere bakılmaksızın kurum içerisinde iş tatmin düzeylerinde artış olması muhtemeldir.

Tüm dünyada kurumların büyümeleri göz önüne alındığında farklı şekillerde çalışanların tatmin düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu tatmin düzeyinin yükseltilmesi için ise örgütlerin değişimi benimsemesi gerekmekte, evrensel yönetim tekniklerine ayak uydurmaları gerekmektedir. Kurumların sağlam bir şekilde ilerleyebilmesi çalışanlarını hangi düzeyde mutlu ettiklerine ve çalışanlarından ne kadar verim elde ettiklerine bağlıdır. Etkili, verimli ve yüksek tatmin düzeyine sahip bir çalışan grubuna sahip olabilmek için ise çalışanların evrensel iş etiği ilkelerine uyulan bir kurumda çalıştıklarına inanmaları gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, A. G. (2000). *Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, YYLT, İstanbul.
- Ackerman, S. R. (1999). *Corruption and Government*. Cambridge University Press.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity In Social Exchanges*. New York: Academic Press.
- Akçakaya, M., & Hasanoğlu, M. (2009). 21. Yüzyılda Kamu Personeli: Etik Sorunlar ve Yeni Arayışlar. In F. Uluğ, A. Sabuktay, B. Beydoğan, Ç. Adem, & Y. Şanlı (Eds.), *Kamu Etiği* (pp. 569-586). TODAİE Yayın, Ankara.
- AL-Aamiri, A. S. (2003). *Determinants and Consequences of Organizational Citizenship Behaviors in Organizations*. *Economics and Administration*, 17(2).
- Alsat, O. Ç. (2016). *Çalışan motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisini Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Selçuk Üniversitesi.
- Arıkan, S. (1995). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı*. Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (5), Ankara.
- Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Asan, Ö. (2001). *Motivasyon*. In S. Güney (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon* (pp. 225-255). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara.
- Aydın, İ. P. (2012). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydın, S., & Yılmaz, Y. (2007). *Yolsuzluk ve Mali Suçlar*. Ankara.
- Bağbigen, M., & Dökmen, G. (2006). *Yolsuzluğun Kamu Gelir ve Giderleri Üzerine Etkisi*. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, (3), Zonguldak.
- Ball, B. (2020). *A Summary of Motivation Theories*. Retrieved from [URL], Erişim Tarihi: 25.03.2021.
- Baltacı, Ali. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 231-274.

- Baykaler, G. (2006). *Kamu Görevlilerine Yönelik Etik Davranış İlkeleri. TİD*, (453), Ankara.
- Bayrak, S. (2001). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul.
- Baysal, A. C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2009). *Principles of Biomedical Ethics* (6th ed.). New York: Oxford University Press.
- Bektaş, Ç., & Köseoğlu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1).
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Related Variables. *Nursing Research Journal*, 42(1).
- Bolat, T., & Aktemiz, S. O. (2003). *Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde Dönüşümcü Liderlik Tarzının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme*. Balıkesir Üniversitesi, SBED, 9, Balıkesir.
- Buchholz, R. A., & Rosenthal, S. B. (1998). *Business Ethics: The Pragmatic Path Beyond Principles to Process*. Prentice Hall, USA.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu Ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Chapman, R. (Ed.). (1993). *Ethics in Public Service*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Chiang, C. F., & Jang, S. C. (2008). An Expectancy Theory Model For Hotel Employee Motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education* (5th ed.). Routledge Falmer.
- Coldwell, D. A., Bilsberry, J., Meurs, N., & Marsh, P. J. G. (2008). The Effects of Person—Organization Ethical Fit on Employee Attraction and Retention: Towards a Testable Explanatory Model. *Journal Business Ethics*, 78(4), 611–622.

- Çatır, O. (2019). Örgütsel Etik Değerler ve Etik Davranışın, Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(1), 60-72.
- Çelik, M. (2011). A Theoretical Approach To The Job Satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 4, 7-15.
- Çelikkol, M. Ş. (2017). *Etik, İş Etiği, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe İş Etiği*. (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi), İstanbul.
- Çevirgen, A., & Üngüren, E. (2009). *Konaklama işletmelerinde etik iklim ve iş tatmini ilişkisi*. 10. Ulusal Turizm Kongresi, 21-24.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Kurt, Ö. İ., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28, 69-74.
- Davis, K. (1989). *Human Behavior at Work, Organizational Behavior* (8th Edition). McGraw Hill Book Company.
- De George, R. T. (1999). *Business Ethics* (5th ed.). Prentice Hall.
- Dedeoğlu, B. B., Çelik, S., İnanır, A., & Altay, H. (2016). *Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide: Cinsiyet Ve Çalışma Süresinin Farklaştırıcı (Moderate) Rolü*. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 45-70.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2001). *Handbook of Qualitative Research* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Elkins, S. L. (2007). *Job satisfaction and work ethic among workers in a Japanese manufacturing company located in the United States*. (Doctoral dissertation, The University of Tennessee, Knoxville).
- Erdogan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 272. İstanbul.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon çağdaş ve küresel yaklaşımlar* (10. Baskı). Beta Basım Yayın, İstanbul.

- Erondu, A. E., Sharland, A., & Okpara, O. J. (2004). Corporate Ethics In Nigeria: A Test Of Concept Of An Ethical Climate. *Journal Of Business Ethics*, 51.
- Erturhan, H., & Filizöz, B. (2011). İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, Adana.
- Evkaya, C. (2019). *Lise Öğretmenlerinde İş Etiği ve İş Tatmini Algısının Karşılaştırmalı Analizi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Evkaya, C., & Uğur, A. (2020). İş Etiği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Lise Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Jass Studies – The Journal of Academic Social Science Studies*, 83, 425-436.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage Publications.
- Gangone, A. D. (2010). Ethical Issues İn International Business. *Ann. Stefan Cel Mare*, 10, 189-199.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. Business Publications, Inc.
- Glassop, L. (2002). *The Organizational Benefits of Teams*. Human Relations, Melbourne.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Gök, S. (2009). Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 57, İstanbul.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Özen Yayıncılık, Ankara.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60.
- Hatiboğlu, B. (2011). Sosyal Hizmet Etiğinde Radikal Yansımalar. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(1), 147-164.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. M.P.M.Y. Sayı: 401, Ankara.

- Julious, S. A. (2005). Sample size of 12 per group rule of thumb for a pilot study. *Pharmaceutical Statistics*, 4(4), 287-291.
- Kartalpepe, B. N. (2015). *Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi*. Beta Basım, İstanbul.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), İstanbul.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Kitapçı, H. (2001). Türk hava yolları içinde öz değerlendirme kavramı ve çalışanların iş tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4(16).
- Koçel, T. (1999). *İşletme Yöneticiliği*. Yedinci Basım. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). *An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover*. *Academy of Management Review*, 19.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally College Publishing Co.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Marchant, T. (1999). Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction At Meadowvale Health. *Journal of Management Practice*, 2(3), 63-70.
- Marsh, L. C., Cormier, D. R., & Cormier, L. M. D. R. (2001). *Spline Regression Models*. SAGE Publications.
- Mc Hugh, F. P. (1992). *İş ahlakı. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği*.
- McClelland, D. C., & Johnson, E. W. (1984). *Learning to Achieve*. Scott, Foresman & Co.
- Munson, R. (2012). *Intervention and Reflection Basic Issues in Bioethics*. Cengage Learning.

- Müezzinoğlu, A. (2003). *Bilim ve Etik. Türk İdare Dergisi (TİD)*, 438, Ankara.
- Nizamieva, D. (2001). *Örgütlerde Sosyal Sorumluluk ve İş Etiği. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Nuttall, J. (1997). *Ahlak Üzerine Tartışmalar Etiğe Giriş. İstanbul: Paradigma*.
- Özdemir, M. (2008). *Kamu Yönetiminde Etik. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 179-195.
- Özdemir, S. (2009). *Günümüz Türkiye'sinde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış. In İşletmelerde İş Etiği* (Eds. S. Orman & Z. Parlak), İstanbul.
- Özgener, Ş. (2000). *Ahlâk ve Sosyal Sorumluluk, İmalat Sanayinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir.
- Öztürk, N. K. (1999). *Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlik ve Farklılıklar. Amme İdaresi Dergisi*, Ankara.
- Öztürk, T. A. (2009). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvetin Önlenmesinde Bir Kontrol Aracı Olarak İç Denetimin Rolü. In Kamu Etiği* (Eds. F. Uluğ et al.), TODAİE Yayın, Ankara.
- Pearlman, K. (1997). *Twenty First Century Measure for Twenty First Century Work. In Transitions in Work and Learning* (Eds. A. Lesgold, M. Reur, & A. Black), Washington, DC: National Academy Press.
- Pehlivan, C. (2009). "Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları". *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C:14, S:3, ss: 343-355.
- Petty, G. C. (1995). Adults in the workforce and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*, 25(3), 122-140.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş. Çev. Veysel Atayman, Gönül Sezer, Ayrıntı Yayınları*, İstanbul.
- Porter, M. E. & Kramer, M. R. (2005). "İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğu" (Çev. M. Çetinbakış), *Kurumsal Hayırseverliğin Sağladığı Rekabet Avantajı*, Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler, İstanbul.

- Rathi, N. & Rastogi, R. (2008). Job satisfaction and psychological well-being. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 7(4), 47-57.
- Reitz, J. (1987). *Behavior in Organizations*. Third Edition. Irwin Inc., U.S.A.
- Resmi Gazete (2015, 24 Mayıs).
- Riley, G. & English, R. (2016). "The Role Of Self-Determination Theory And Cognitive Evaluation Theory In Home Education". *Cogent Education*, pp: 1-7.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*. Çev. Sevgi A. Öztürk, Etam AŞ. Yayınları, Eskişehir.
- Rosen, B. (1993). *Ethical Theory: Strategies And Concepts*.
- Sabuncuoğlu, Z. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İş ve Etiği*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Saymer, İ. (2006). "Halkla İlişkiler Etiğinde Öne Çıkan Modellerin Etik Sistemler Açısından Değerlendirilmesi". *Küresel İletişim Dergisi*, Sayı: 2, ss: 1-19.
- Semerci, A. S. & Müdürlüğü, İ. K. G. (2005). *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasında Bir Uygulama*.
- Serova, N. B. (2007). *Etika (Этика)*. Moskova: RİOR Kitapevi.
- Seyrek, E. & Cengiz, E. (2013). "İş Etiğinin İş Tatminine Etkisi: Gümüşhane Kamu Kurumları Çalışanları Örneği". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı: 10, ss: 330-353.
- Shafritz, J. M. & Russell. E. W. (2005). *Introducing Public Administration*. Pearson Education Inc, New York.
- Sharma, D., Borna, S., & Stearns, J. M. (2009). An investigation of the effects of corporate ethical values on employee commitment and performance: Examining the moderating role of perceived fairness. *Journal of Business Ethics*, 89(2), pp: 251–260.
- Sökmen, A. & Ekmekçioğlu, E. B. (2013). "Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana'da Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), ss: 87-104.

- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Şimşek, B. (1999). Yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumlulukları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), ss: 69-86.
- Tannenbaum, R. & Schmidt, W. H. (1973). How to choose a leadership pattern (pp. 3-12). Boston, MA: Harvard Business Review.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Torlak, Ö. (2006). *Pazarlama Ahlakı*. Üçüncü Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tovey, J. (1997). Addressing issues of cultural diversity in business communication. *Business Communication Quarterly*, 60(1), 19-30.
- Tunçay, S. (2009). İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama. Fatih Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul.
- Uçar, F. (2007). İnsan kaynakları uygulamalarının iş ahlakı kapsamında incelenmesi: Kamu ve özel hastanelerin sağlık personeline yönelik bir uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Uğur, A. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Kitabevi.
- Usta, A. (2011). “Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak”. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBFD, S. 2, Kahramanmaraş.
- Wallace, P., Goldstein, J. H., & Nathan, P. (1987). *Introduction to Psychology*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- Wittmer, D. P. (1994). Ethical Decision-making, in Terry L. Cooper Ed., *Handbook Of Administrative Ethics*.
- Yalçın, S. (2020). “Davranış Bilimlerinde İstatistik”. Erişim Adresi: https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/180248/mod_resource/content/0/10.2.spsregresyon.pdf
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity—a study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), pp: 283–302.

Yüksel, C. (2006). “Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler”. *İÜHFM, C:64, S:2*, ss: 167-212.

Yüksel, İ. (2005). “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(2)*, ss: 291-306.

Yüksel, Ö. F. & Düşükcan, M. (2019). “Etik İklim Algısının İş Görenlerin İş Tatmini Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: ARÇELİK A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt: 22, Sayı:1*, ss: 53-65.





EKLER

EK-A: Anket Formunun İngilizce Hali

Have a nice day,

This study is carried out to reveal the relationship between perceptions of business ethics and business satisfaction of public employees. The information you provide will be used solely for scientific purposes.

Thank you for your contribution to the work by answering the questionnaire and for your time. Regards...

1. Gender	<input type="checkbox"/> Female	<input type="checkbox"/> Male					
2. Marital Status	<input type="checkbox"/> Single	<input type="checkbox"/> Married					
3. Age	<input type="checkbox"/> 18-24	<input type="checkbox"/> 32-37	<input type="checkbox"/> 43-47	<input type="checkbox"/> 54+			
	<input type="checkbox"/> 25-31	<input type="checkbox"/> 38-42	<input type="checkbox"/> 48-53				
4. Educational Status	<input type="checkbox"/> Primary School	<input type="checkbox"/> High School	<input type="checkbox"/> Bachelor's	<input type="checkbox"/> Master's	<input type="checkbox"/> PhD		
5. Your monthly income status?	<input type="checkbox"/> 500- 2000\$	<input type="checkbox"/> 2001–3000 \$	<input type="checkbox"/> 3001-4000\$	<input type="checkbox"/> 4001-5000\$	<input type="checkbox"/> 5001\$ and more		
6. Experience in the institution	<input type="checkbox"/> Less than 5 years	<input type="checkbox"/> From 5-10 years	<input type="checkbox"/> From 11-15 years	<input type="checkbox"/> More than 15 years			
Please use the following scale when marking.			STRONGLY DISAGREE	DISAGREE	NEITHER AGREE NOR DISAGREE	AGREE	STRONGLY AGREE
1= STRONGLY DISAGREE							
2= DISAGREE							
3= NEITHER AGREE NOR DISAGREE							
4= AGREE							
5= STRONGLY AGREE							
1	Laziness is a vice.		1	2	3	4	5
2	Dedication to work is a virtue		1	2	3	4	5
3	Good work benefits both one's self and others		1	2	3	4	5
4	Justice and generosity in the workplace are necessary conditions for society's welfare.		1	2	3	4	5
5	Producing more than enough to meet one's needs contributes to the prosperity of society as a whole.		1	2	3	4	5
6	One should carry work out to the best of one's ability		1	2	3	4	5

7	Work is not an end in itself but a means to foster personal growth and social relations	1	2	3	4	5
8	Life has no meaning without Work	1	2	3	4	5
9	More leisure time is good for society	1	2	3	4	5
10	Human relations should be emphasize and encourage	1	2	3	4	5
11	Work enables man to control nature	1	2	3	4	5
12	Creative work is a source of happiness and accomplishment	1	2	3	4	5
13	Any person who works is more likely to get ahead in life	1	2	3	4	5
14	Work gives one the chance to be independent	1	2	3	4	5
15	A successful person is the one who meets deadlines at Work	1	2	3	4	5
16	One should constantly work hard to meet responsibilities	1	2	3	4	5
17	The value of work is delivered from the accompanying intention rather than its result	1	2	3	4	5
18	I receive recognition for job well done.	1	2	3	4	5
19	I feel close to the people at work.	1	2	3	4	5
20	I feel good about working at this company.	1	2	3	4	5
21	I feel secure about my job.	1	2	3	4	5
22	I believe management is concerned about me.	1	2	3	4	5
23	On the whole, I believe work is good for my physical health.	1	2	3	4	5
24	My wages are good.	1	2	3	4	5
25	All my talents and skills are used at work.	1	2	3	4	5
26	I get along with my supervisors.	1	2	3	4	5
27	I feel good about my job.	1	2	3	4	5

EK-B: Anket Formunun Türkçe Hali

İyigünler,

Bu çalışma, kamu çalışanlarının iş etiği algılarını ile tatminleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Vereceğiniz bilgileri yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Anketi yanıtlayarak çalışmaya katkı sağladığınız ve zaman ayırdığınızı teşekkür ederiz. Saygılarımızla...

1.Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek					
2.Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli					
3.Yaş	<input type="checkbox"/> 18-24 <input type="checkbox"/> 32-37 <input type="checkbox"/> 43-47 <input type="checkbox"/> 54+ <input type="checkbox"/> 25-31 <input type="checkbox"/> 38-42 <input type="checkbox"/> 48-53					
4.Eğitim Düzeyi	<input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora					
5. Aylık Gelir Düzeyiniz?	<input type="checkbox"/> 500- 2000\$ <input type="checkbox"/> 2001-3000 \$ <input type="checkbox"/> 3001-4000\$ (<input type="checkbox"/> 4001-5000\$ <input type="checkbox"/> 5001\$ ve Üstü					
6. Çalışma Süreniz?	<input type="checkbox"/> 5 Yıldan Az <input type="checkbox"/> 5-10 Yıl <input type="checkbox"/> 11-15 Yıl <input type="checkbox"/> 15 Yıldan Fazla					
	İşaretlerken lütfen aşağıdaki ölççeği kullanın. 1=KESİNLİKLE KATILMIYORUM 2= KATILMIYORUM 3=NE KATILMIYORUM NE KATILMIYORUM 4=KATILMIYORUM 5=KESİNLİKLE KATILMIYORUM					
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM KATILMIYORUM NE KATILMIYORUM NE KATILMIYORUM KATILMIYORUM KESİNLİKLE KATILMIYORUM					
1	Tembellik bir kusurdur	1	2	3	4	5
2	Kendini işine adanmak bir erdemdir	1	2	3	4	5
3	İyi çalışmak hem kendine hem de başkalarına yarar sağlar	1	2	3	4	5
4	İşyerinde adalet ve cömertlik, toplumun refahı için gerekli koşullardır.	1	2	3	4	5
5	İhtiyaçtan fazlasını üretmek, bir bütün olarak toplumun refahına katkıda bulunur.	1	2	3	4	5

6	Kişi elinden gelenin en iyisini yapmalıdır	1	2	3	4	5
7	Çalışmak başlı başına bir amaç değil, kişisel gelişimi ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır	1	2	3	4	5
8	Çalışma olmadan hayatın bir anlamı yoktur	1	2	3	4	5
9	Daha fazla boş zaman toplum için iyidir	1	2	3	4	5
10	İnsan ilişkileri vurgulanmalı ve teşvik edilmelidir.	1	2	3	4	5
11	Çalışmak, insanın doğayı kontrol etmesini sağlar	1	2	3	4	5
12	Yaratıcı çalışma bir mutluluk ve başarı kaynağıdır	1	2	3	4	5
13	Çalışan herkesin hayatta ilerleme olasılığı daha yüksektir	1	2	3	4	5
14	Çalışmak, kişiye bağımsız olma şansı verir	1	2	3	4	5
15	Başarılı bir kişi, İşyerinde son teslim tarihlerini karşılayan kişidir.	1	2	3	4	5
16	Kişi, sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli olarak çok çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
17	İşin değeri, sonucundan ziyade eşlik eden niyetten kaynaklanmaktadır.	1	2	3	4	5
18	İyi yapılmış bir iş için takdir alıyorum.	1	2	3	4	5
19	İş yerindeki insanlara kendimi yakın hissediyorum.	1	2	3	4	5
20	Bu şirkette çalıştığım için kendimi iyi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21	İşim konusunda kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5
22	Yönetimin benimle ilgilendiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
23	Genel olarak, çalışmanın fiziksel sağlığım için iyi olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
24	Ücretim iyi.	1	2	3	4	5
25	Tüm yeteneklerim ve becerilerim iş yerinde kullanılır.	1	2	3	4	5
26	Yöneticilerimle iyi anlaşırım.	1	2	3	4	5
27	İşim hakkında iyi hissediyorum.	1	2	3	4	5

EK-C: Anket Formunun Arapça Hali

تحية طيبة :

يقوم الباحث بإعداد بحث في إدارة الأعمال حيث أجريت هذه الدراسة للكشف عن (العلاقة بين تصورات أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام). أرجو التكرم بالإجابة عن أسئلة الإستبانة بعناية نظراً لأهمية هذه الإستبانة في مساعدة الباحث لتحقيق أهداف الدراسة ، مؤكداً لحضراتكم أن كل ما يرد فيها ، سوف يحاط بالسرية التامة ويستخدم لأغراض الدراسة العلمي فقط .

شكرا لك على مساهمتك في هذا العمل وعلى وقتك ... تحياتي

أولاً : المعلومات الديمغرافية

1- الجنس

ذكر	أنثى

2- الحالة الإجتماعية

أعزب	متزوج

3- العمر

54+	53 -48	47-43	42 -38	37 -32	31 -25	24 -18

4- المؤهل العلمي

ابتدائي	ثانوي	بكالوريوس	ماجستير	داكتوراه	أخرى (حدد)
				

6- الدخل الشهري

\$50001+	\$ 5000-4001	\$ 4000-3001	\$ 3000 -2001	\$ 2000 -500

7- سنوات الخبرة

أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	من 11-15 سنة	أكثر من 15 سنة

ثانيا : الاستبيان

يرجى استخدام المقاييس التالية عند وضع العلامة (√)

1 = لا أوافق بشدة 2 = لا أوافق 3 = محايد 4 = أوافق 5 = أوافق بشدة

ر.ت	الأسئلة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	الكسل رذيلة .					
2	التفاني في العمل فضيلة .					
3	العمل الجيد يفيد المرء نفسه والآخرين .					
4	العدل والكرم في مكان العمل شرطان ضروريان لرفاهية المجتمع .					
5	إنتاج ما يكفي لتلبية احتياجات الفرد يساهم في ازدهار المجتمع ككل .					
6	يجب على المرء أن يقوم بالعمل بأفضل ما لديه .					
7	العمل ليس غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة لتعزيز النمو الشخصي والعلاقات الاجتماعية .					
8	لا معنى للحياة بدون عمل .					
9	المزيد من وقت الفراغ مفيد للمجتمع .					

					10	يجب التأكيد على العلاقات الإنسانية وتشجيعها .
					11	العمل يمكّن الإنسان من التحكم في الطبيعة .
					12	العمل الإبداعي مصدر سعادة وإنجاز .
					13	من المرجح أن يتقدم أي شخص يعمل في حياته .
					14	العمل يعطي الفرصة للفرد ليكون مستقلاً .
					15	الشخص الناجح هو الشخص الذي يفي بالمواعيد النهائية في العمل .
					16	يجب على المرء أن يعمل بجد و باستمرار للوفاء بالمسؤوليات .
					17	يتم تسليم قيمة العمل من النية المصاحبة وليس من نتائجها .
					18	تلقيت تقديراً لعمل جيد .
					19	أشعر أنني قريب من الناس في العمل .
					20	أشعر بالرضا عن العمل في هذه الشركة .
					21	أشعر بالأمان حيال وظيفتي .
					22	أعتقد أن الإدارات مهتمة بي .
					23	على العموم ، أعتقد أن العمل مفيد لصحتي الجسدية .
					24	راتبي جيد .
					25	يتم استخدام كل مواهبي ومهاراتي في العمل .
					26	أنا أتفق مع مشرفي .
					27	أشعر بالرضا عن عملي .

Ek-D: Libya Çalışma ve Rehabilitasyon Bakanlığı

Önce: Çalışma ve Rehabilitasyon Bakanlığı Uzmanlıkları

Çalışma ve Rehabilitasyon Bakanlığı, yürürlükteki mevzuatın kendisine verdiği yetkilere ek olarak, çalışma ve kapasite alanında genel politikanın uygulanması için politikalar oluşturmak, strateji, plan ve programlar belirlemek ve gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. bina ve özellikle aşağıdakilere sahiptir:

1. Kanun ve yönetmelik taslaklarını incelemek, değişiklik teklifinde bulunmak, Bakanlık faaliyetleri ile ilgili politika ve kalkınma planlarını değerlendirmek ve onaylandıktan sonra uygulamalarını takip etmek.
2. Bakanlık ve bağlı kuruluşlarının çalışmaları ile ilgili karar, genelge ve talimatnameler çıkarmak.
3. Libya'nın taraf olduğu ikili ve uluslararası anlaşma ve anlaşmaların uygulanması ve bakanlık faaliyetleri ile ilgili uluslararası ve bölgesel konferans ve organizasyonlara ilgili makamlarla koordineli olarak katılım.
4. Bağlı olduğu kuruluşları denetlemek, takip etmek ve gerektiğinde bunlarla ilgili gerekli önerileri yapmak.
5. Kendisine verilen görev tanımlarını uygulamak ve performans düzeyine ilişkin.
6. periyodik raporlar sunmak için Bakanlığın çalışma programının sunumu.
1. girişimcilik ile küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik mesleki alanlarda eğitim merkezleri kurulması ve Bakanlar Kurulu'nun onayına sunulması önerisi.
7. Bakanlık ve bağlı kuruluşlarının genel bütçe taslaklarını bu konuda izlenen esaslara göre hazırlamak ve belirlenen tarihlerde Bakanlık harcamalarının kesin hesabını kapatmak.

8. Yürürlükteki mevzuata uygun olarak yerli ve yabancı insan gücünün işleyişini ve kullanımını organize etmek, takip etmek ve yabancı uyrukluların yerine yerli personel almak.
9. İşgücüne ilişkin incelemeler ve araştırmalar yapmak ve ulusal iş gücünün işe alınmasında, kullanılmasında ve geliştirilmesinde bunlardan yararlanmak için ilgili göstergeler ve eğilimleri çıkarmak.
10. Her alanda yerli ve yabancı insan gücü açısından işgücü piyasasının ihtiyaçlarını incelemek.
11. Hazine tarafından finanse edilmeyen kuruluşlar için formlar, iş sözleşmeleri ve kartvizitler geliştirmek, alınacak ücretleri belirlemek ve bunları Bakanlar Kurulu'nun onayına sunmak.
12. Mevzuata uygun olarak yerli işgücünün istihdamı ve istihdamına yönelik imkanların düzenlenmesi, iş arayanların sınırlandırılması ve ekonomik faaliyetin sağladığı iş imkanlarına yönlendirilmesi.
13. Yürürlükteki mevzuata uygun olarak ilgili makamlarla koordinasyon içinde iş arayan işgücünün donatılması ve barındırılmasına yönelik tavizler ve garantiler önermek.
14. Yürürlükteki mevzuata uygun olarak prosedür el kitaplarının, iş teftiş el kitaplarının, mesleki eğitim el kitaplarının ve kalite güvence el kitaplarının hazırlanması ve geliştirilmesi.
15. İş uyuşmazlıklarının yürürlükteki kanun ve mevzuat ile bu konudaki uluslararası anlaşmaların hükümlerine uygun olarak uzlaşma, tahkim ve toplu müzakere yoluyla çözülmesine çalışmak.
16. Ulusal ve ulusal olmayan işgücüne ilişkin bir veri tabanının yönetilmesi ve işsizliğin sayısı ve türleri açısından izlenmesi ve tedavi ile ilgili öneriler sunulması gibi göstergelerin çıkarılması.

17. İşgücünden gelen protestolar ışığında işgücü piyasasında arz ve talebi nicelik ve nitelik açısından dengeleme yöntemlerinin önerilmesi.
18. Çok taraflı ve ikili uluslararası iş sözleşmelerini incelemek, bunlara katılmayı veya akdedilmesini teklif etmek veya bunlar hakkında görüş bildirmek, bunlarla ilgili cevaplar ve raporlar hazırlamak, iş ve istihdam alanlarıyla ilgili Arap, bölgesel ve uluslararası kurum, kuruluş ve kuruluşlarla işbirliği yapmak , ilgili makamlarla koordineli olarak.

İkinci: Çalışma ve Rehabilitasyon Bakanlığı'nın teşkilat yapısı

Çalışma ve Rehabilitasyon Bakanlığı'nın organizasyon yapısı aşağıdaki organizasyonel bölümlerden oluşmaktadır:

1- Bölümler

- Proje Yönetimi.
- İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı.
- İnsan kaynakları yönetimi.
- Bilgi teknolojisi ve teknik destek yönetimi.
- Operasyonel yönetim.
- Kullanım yönetimi.
- İş Teftiş ve İş Güvenliği Dairesi Başkanlığı.
- Belediyelerde İzleme İzleme ve Çalışma Büroları Daire Başkanlığı.
- Eğitim ve Mesleki Rehabilitasyon Departmanı.

- Eğitim kalitesi takip departmanı.
- Nitelikli eğitim merkezlerinin işlerini yönetmek

2- Bakanlık ofisleri

- bakanın ofisi.
- Divan İşleri Müsteşarlığı.
- uzman ofisi.
- Hukuk İşleri Ofisi.
- İç Denetim Ofisi.
- Uluslararası İşbirliği Ofisi.
- Kadın Destek ve Güçlendirme Ofisi.
- Bilgi ve İletişim Ofisi.
- Kaliteli istihdam ofisleri.
- Acente ofisleri.

3- Çalışma ve Rehabilitasyon Bakanlığına bağlı kuruluşlar

- İnsan Kaynaklarını Geliştirme Fonu.
- Profesyonel Finansal İmkanlar Fonu.
- Bakanlık Bilgi ve Dokümantasyon Merkezi.

- Kalite Güvence ve Profesyonel Kalibrasyon Merkezi.
- Al-Zawiya Profesyonel Verimliliği Yükseltme Merkezi.
- Libya Kore Eğitim Merkezi.
- Libya Çin Eğitim Merkezi, Bingazi.
- Emek Kültürü Enstitüsü.
- Bölgelerdeki çalışma ve rehabilitasyon ofisleri.
- İstihdam için Kamu Kurumu.
- Çalışma ve Rehabilitasyon Bakanlığı Doğu Bölgesi Şubesi.
- Çalışma ve Rehabilitasyon Bakanlığı Güney Bölge Şubesi Ofisi.
- bölgelerde kurulan eğitim merkezleridir.