

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



**ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞE
YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

AYŞE ÇALIŞKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DOÇ. DR. EROL TEKİN

NİSAN - 2023
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.

Ayşe ÇALIŞKAN

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞE
YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA****AYŞE ÇALIŞKAN****KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ****İŞLETME ANA BİLİM DALI****DANIŞMAN:DOÇ. DR. EROL TEKİN**

İnsanlar günlük yaşamlarında davranışlarına rehberlik edecek olan birçok değere sahiptir. Çalışanlar günlük yaşamlarındaki gibi çalışma yaşamlarında da yaptıkları iş ile ilgili davranışlarına rehberlik eden değerleri takip etmektedir. Çalışanların örgütteki davranışlarına yol gösteren bu değerlerden bir tanesi de etik iklimdir. Etik iklim iş hayatında çalışanların örgütlerine karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Özellikle bazı sektörlerde ve meslek dallarında etik duyarlılıktan uzak faaliyet gerçekleştirmek çok mümkün değildir. Bu noktada etik iklim eğitim sektörü içerisinde yer alan etik duyarlılığa sahip akademisyenler için daha büyük bir öneme sahiptir. Etik iklimin olumlu olduğu örgütlerde örgütsel özdeşleşmenin de olumlu olması beklenmektedir. Olumlu olan etik iklimin işe yabancılaşma üzerinde ise olumsuz olarak rol oynaması beklenmektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı: örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Araştırmanın amacı çerçevesinde çalışmanın evrenini Türkiye’deki üniversitelerde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisinde eksiksiz veri elde edilebilen 411 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler regresyon analizi ile test edilmiştir. Analizler sonucunda etik iklimin özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Özdeşleşmeyi pozitif yönlü etkileyen etik iklimin yabancılaşma üzerindeki etkisinin ise negatif yönlü ve anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

ANAHTAR KELİMELEER:Örgütsel etik iklim, örgütsel özdeşleşme, işe yabancılaşma, akademisyen

Nisan 2023, 70 Sayfa

ABSTRACT**MSC THESIS****THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE ON
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND WORK ALIENATION: A
RESEARCH ON ACADEMICIANS****AYŞE ÇALIŞKAN****KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. EROL TEKİN**

People have many values that will guide their behavior in their daily lives. Employees follow the values that guide their work-related behaviors in their working lives as well as in their daily lives. One of these values that guide the behavior of the employees in the organization is the ethical climate. Ethical climate affects the attitudes and behaviors of employees towards their organizations in business life. It is not possible to carry out activities far from ethical sensitivity, especially in some sectors and professions. At this point, ethical climate has a greater importance for academics with ethical sensitivity in the education sector. Organizational identification is expected to be positive in organizations with a positive ethical climate. It is expected that the positive ethical climate will play a negative role on work alienation. In this context, the main purpose of the study: is to reveal the effect of organizational ethical climate on organizational identification and work alienation. Within the framework of the purpose of the research, the universe of the study consists of academicians working in universities in Turkey. The sample of the research consists of 411 academicians from whom complete data can be obtained in this universe. The data of the research were obtained by the survey method. Obtained data were tested with regression analysis. As a result of the analyzes, it was determined that the ethical climate had a positive and significant effect on identification. It has been found that the effect of ethical climate, which positively affects identification, on alienation is negative and significant.

KEYWORDS: Organizational ethical climate, organizational identification, work alienation, Academician

April 2023, 70 Page

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans sürecimde; idealistliği ile ufkumu açan, sahip olduğu engin bilgisi ve deneyimleri ile hayatıma yön veren, aydın fikirleri ve ileri görüşü ile benden desteklerini esirgemeyen, sahip olduğu hayat vizyonu ile her daim olmam gerekenden daha fazlasını yapabilmem için beni teşvik eden, eğitim hayatım üzerinde önemli izler bırakan, Sayın tez danışmanım Doç. Dr. Erol TEKİN'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Tüm hayatım boyunca sevgi ve saygı duyduğum, emeklerini ödeyemeyeceğim bugünlere gelmemdeki en büyük destekçilerim olan değerli babam Cemal ÇALIŞKAN'a, değerli annem Emine ÇALIŞKAN'a ve çok kıymetli aileme canı gönülden teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmamda emeği geçen hocalarım Sayın Dr. Ertuğrul ÇAVDAR'a, Sayın Doç. Dr. Bülent YILDIZ'a, teşekkürü bir borç bilirim. Çalışmamın anket hazırlama sürecinde yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşım Sevgi YÜCEL'e, yabancı kaynak çevirilerinde emeği geçen değerli arkadaşım Mustafa DOĞAN'a yardımlarından dolayı teşekkür ederim. Benden desteğini esirgemeyen Muhammet GÜNEY arkadaşşıma da teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmam da manevi olarak emeği geçen daha isimlerini sayamayacağım pek çok, birbirlerinden değerli olan hocalarım, arkadaşlarım ve yakınlarıma;

Sonsuz minnetlerimi canı gönülden sunuyorum.

AYŞE ÇALIŞKAN

Kastamonu, 2023

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ ONAYI	ii
TAAHHÜTNAME	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1 Örgütsel Etik İklim Kavramı	3
2.1.1 Örgütsel Etik İklimin Boyutları	7
2.1.1.1 Yardımsever etik iklim.....	7
2.1.1.2 İlkeci etik iklim	8
2.1.1.3 Egoist etik iklim	9
2.1.2 Örgütsel Etik İklimin Önemi	10
2.2 İşe Yabancılaşma Kavramı.....	13
2.2.1 İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	17
2.2.1.1 Güçsüzlük.....	17
2.2.1.2 Anlamsızlık	19
2.2.1.3 Normsuzluk.....	20
2.2.1.4 Yalıtılmışlık	21
2.2.1.5 Kendine yabancılaşma	22
2.2.2 İşe Yabancılaşmanın Önemi	23
2.3 Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	24
2.3.1 Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları	28
2.3.1.1 Grup içi özdeşleşme	29
2.3.1.2 Örgütle özdeşleşme	29
2.3.2 Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	29
3. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLER	31
3.1 Örgütsel Etik İklim İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Çalışmalar.....	31
3.2 Örgütsel Etik İklim Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi Üzerine Çalışmalar	35
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	39
4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	39
4.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	39
4.3 Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi	40
4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	41
4.5 Araştırmanın Değişkenleri ve Kavramsal Modeli.....	41
4.6 Araştırmanın Veri Analiz Yöntemi	42
5. BULGULAR	43
5.1 Demografik Bulgular.....	43
5.2 Ölçekleri Yapı Geçerliliği ve Güvenirlilik Analizine İlişkin Bulgular	44
5.2.1 Etik İklim Ölçeğinin Yapı Geçerliliği ve Güvenirliliği	44

5.2.2	Özdeşleşme Ölçeğinin Yapı Geçerliği ve Güvenirliği	47
5.2.3	Yabancılaşma Ölçeğinin Yapı Geçerliği ve Güvenirliği	49
5.3	Normallik Testleri (Basıklık-Çarpıklık)	51
5.4	Korelasyon Analizi Bulguları.....	52
5.5	Regresyon Analiz Bulguları	52
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER	54
KAYNAKLAR		56
EKLER.....		66
EK-1	Anket Formu	67



ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 4.1 Araştırmanın Kavramsal Modeli.....	42
Şekil 5.1 Etik İklim DFA diyagramı	46
Şekil 5.2 Özdeşleşme DFA diyagramı	48
Şekil 5.3 Yabancılaşma DFA diyagramı.....	50



TABLOLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 5.1 Katılımcıların demografik bulguları	43
Tablo 5.2 Etik iklim KMO ve Bartlett testi bulguları	44
Tablo 5.3 Etik İklim KFA bulguları.....	45
Tablo 5.4 Etik iklim ölçeği DFA uyum iyiliği bulguları	46
Tablo 5.5 Özdeşleşme KMO ve Bartlett testi bulguları.....	47
Tablo 5.6 Özdeşleşme KFA bulguları.....	47
Tablo 5.7 Özdeşleşme ölçeği DFA uyum iyiliği bulguları	48
Tablo 5.8 Yabancılaşma KMO ve Bartlett testi bulguları.....	49
Tablo 5.9 Yabancılaşma KFA bulguları	49
Tablo 5.10 Etik iklim ölçeği DFA uyum iyiliği bulguları	51
Tablo 5.11 Normallik dağılım tablosu	51
Tablo 5.12 Korelasyon analizi tablosu.....	52
Tablo 5.13 Özdeşleşme regresyon analizi tablosu	52
Tablo 5.14 Yabancılaşma regresyon analizi tablosu.....	53

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler

%	: Yüzde
χ^2/df	: Ki Kare
χ^2/df	: Ki Kare / Serbestlik Derecesi
p	: Anlamlılık Düzeyi
>	: Büyük

Kısaltmalar

AMOS	: Analysis of Moment Structures
AVE	: Average Variance Extracted
CFI	: Comparative Fit Index
CR	: Composite reliability
GFI	: Goodness-of-fit Index
KFA	: Keşfedici Faktör Analizi
DFA	: Doğrulatici Faktör Analizi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
Max.	: Maksimum
Min.	: Minimum
Ort.	: Ortalama
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
sd / df	: Serbestlik Derecesi
Sig.	: Keşfedici Faktör Analizi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Std.	: Standart
TLI	: Tucker-Lewis Index
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

1. GİRİŞ

Etik kavramı, insanların iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış, uygun ya da uygun olmayan davranış şekillerinin belirleyicisi konumundadır. Ahlak olarak da tanımlanabilen etik kavramı Annemarie Pieper'in Etik'e Giriş kitabında "felsefenin bir disiplini olan etik, ahlaki eylemin bilimidir" şeklinde tanımlanmış ve "etik, ahlak üretmez, yalnızca ahlak üzerine konuşur" şeklinde açıklanmıştır (Pieper, 2000: 33-35). "Ne yapmalıyım veya "nasıl davranmalıyım" sorularına cevap arayan etik, insan davranışlarının altında yatmakta olan nedenleri ve bu nedenlerin araştırılmasını kapsamaktadır (Uçkun vd., 2015: 3).

Örgüt içi iletişimle ilgili kavramlardan biri olan özdeşleşme, kişinin kendinin örgütüne ait hissetmesi kendisini örgütüyle bir bütün olarak görmesi olarak tanımlanmaktadır (Li vd., 2015: 182). Kendini örgütünün bir parçası olarak gören çalışan örgütünün başarısından ya da başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır. Örgütsel özdeşleşme çalışanın örgütüyle bir olması örgütün başarısı için önemli bir yere sahiptir ve çalışanın memnuniyetine, işe katılımına, sadakatine ve bağlılığına olumlu olarak katkı sağlamaktadır (Gökgöz ve Ünsar, 2019: 49-50).

Keniston (1972) yabancılaşma durumunu; kişinin diğer birey ve topluma karşı duymuş olduğu güvensizlik; mutlu olabileceğine dair umutlarını kaybettiği bir kötümserlik hali; toplum içinde kendisini güçsüz hissetmesi; kendisiyle aynı durumları yaşayan diğer bireyler arasında bulunmaktan kaynaklı yaşamış olduğu korku şeklinde ifade etmektedir (Elma, 2003: 13). İşe yabancılaşma en başta kişinin kendisini olumsuz olarak etkileyen bir durumdur. Bu etki kişinin çevresini, işini ve hatta örgütünü olumsuz olarak etkilemektedir (Ak, 2019: 24). Anlaşıldığı üzere işe yabancılaşma, kişinin işinden ve örgütünden uzaklaşması yaptığı işten memnun olmaması yaptığı işi benimseyerek yapmaması şeklinde ifade edilebilmektedir.

Doğantekin'e (2016: 1) göre etikle ilgili çalışmaların büyük çoğunluğu gelişmiş ülkelerde yapılmasından dolayı elde edilmiş olan bulguların gelişmekte olan ülkeler için genelleştirilmesi pek uygun olmamaktadır. Globalleşme yolunda olmalarından dolayı gelişmekte olan ülkelerde etik konusuna yönelik çalışmaların ayrıca

araştırılması daha uygundur. Ayrıca Doğantekin'e (2016: 2) göre son zamanlarda yapılan araştırmalara bakıldığında bu tür araştırmaların, son yıllarda artmış olmasına rağmen tam anlamıyla yeterli düzeyde olmadığı gözlemlenmiştir.

Literatür taraması sonucunda etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma kavramlarını beraberinde ele almış olan bir tane çalışmaya (Tuna ve Yeşiltaş, 2014) rastlanılmış, bu kavramların işten ayrılma üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma turizm sektöründen olan otel işletmeleri üzerine bir araştırmadır. Etik iklimin işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin akademisyenler üzerinde araştırılmasını ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılacak olan tez çalışmasında etik iklimin işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin akademisyenler üzerinde araştırılmasını ele almış olmasından dolayı literatürdeki eksikliklerin giderilmesi anlamında faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı; örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu etkinin araştırılması için ise akademisyenlerden oluşan bir örneklem belirlenmiştir. rneklemine Türkiye'deki akademisyenlerin oluşturduğu araştırmada verileri elde edebilmek amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Yapılan anket çalışması neticesinde 411 akademisyenden anket toplanmıştır.

Bu amaç kapsamında araştırmanın giriş bölümünden sonraki bölümünde örgütsel etik iklim, örgütsel özdeşleşme, işe yabancılaşma kavramlarıyla alakalı kavramsal ereve yer alacaktır. Sonrasında literatür taramasının gerçekleştirilecek olduğu ve araştırmanın hipotezlerinin kurgulandığı bölüm yer alacaktır. Devamında araştırmanın yöntemine ilişkin kısım sunulacaktır. Araştırma bulgularının sunulmasından sonra da en son olarak sonuç ve öneriler bölümünün verilmesiyle araştırma sonlandırılacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümü içerisinde çalışmada ele alınacak olan kavramlara yönelik genel bilgilere yer verilecektir. Bu bağlamda öncelikli olarak örgütsel etik iklim kavramı, boyutları ve önemine yönelik genel bilgilere yer verilecektir. Daha sonra işe yabancılaşma kavramı, boyutları ve önemine yönelik bilgiler yer alacaktır. En son olarak da örgütsel özdeşleşme kavramı, boyutları ve önemine dair genel bilgiler verilecektir.

2.1 Örgütsel Etik İklım Kavramı

İnsanlar günlük yaşamlarında davranışlarına rehberlik edecek olan birçok değere sahiptir. İş görenler günlük yaşamlarındaki gibi çalışma yaşamlarında da yaptıkları iş ile ilgili davranışlarına rehberlik eden değerleri takip etmektedir. İş görenlerin örgütteki davranışlarına yol gösteren bu değerlerden biri etik iklimdir. Örgütsel etik iklim kavramını bir bütün olarak anlatabilmek açısından öncelikle örgüt, etik ve ahlak kavramlarına kısaca değindikten sonra örgütsel etik iklim kavramını açıklamak daha uygun olacaktır.

İnsan davranışının temeli, insanın ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların karşılanmasıdır. İnsanlar tüm ihtiyaçlarını gerek biyolojik gerekse psikolojik olarak kendileri karşılayabilecek yeterliliğe sahip olmadığı için birbirleriyle işbirliği ve iş bölümü yapmak zorunda kalmışlardır. Bu işbirlikleri örgütlerin oluşturulmasına temel hazırlamıştır (Alıç, 1995: 12). Örgüt kavramı psikoloji, sosyoloji, antropoloji, yönetim bilimi, kamu yönetimi, siyaset bilimi vb. gibi birçok bilim dalının ilgi alanında bulunan ve hâlihazırda kullanılan bir kavramdır. Bu nedenle söz konusu bilim dalları örgüt kavramına dair birçok farklı tanımlamalar yapmışlardır. Örgüt kavramı ile ilgili geliştirilmiş kuramlarca da farklı tanımlar yapıldığı bilinmektedir (Şişman, 1995: 21-22).

Örgüt kavramının daha iyi anlaşılması için bu tanımlamalara değinmek gerekmektedir. Klasik yönetim kuramcıları örgütleri; "bir iş başarmak amacıyla kurulmuş sosyal araçlar" şeklinde tanımlarken, durumsallık kuramcıları ise, "çevre ile karşılıklı değişim

süreçlerine uyum sağlayıcı organizmalar" şeklinde tanımlamışlardır. Ayrıca bilişsel örgüt kuramcılarına göre "paylaşılan bilgi sistemleri" anlamına gelen örgütler, sembolik örgüt kuramcılarının tanımlamasına göre "sembolik konuşma örüntüleri" anlamını karşılamaktadır (Karcıoğlu, 2001: 266).

Genel tanımlamalardan yola çıkarak kısa bir açıklama yapmak gerekirse örgüt kavramı; tıpkı canlılar gibi yaşamlarını sürdürme amacı güden, belirli bir amacı olan insanların bir araya gelip iş bölümü yaparak oluşturdukları sosyal yapıları ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu yapı, belli bir yönetim işlevine sahip, kendine has kültürü olan, zaman zaman teknolojinin imkânlarından faydalanan, çevresiyle etkileşim halinde olma gerekliliği hisseden topluluk veya kuruluşlardır (Güçlü, 2003: 147).

Örgüt kavramının genelgeçer tanımlarından sonra etîğin ne olduğu ile ilgili çalışmalara değinecek olursak, etik kavramı filozof Emmanuel Levinas tarafından "ilk felsefe" olarak adlandırılan (Levinas, 1979) ve eski Yunanda karakter anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türeyen bir kavramdır (Cevizci, 2013). Genellikle ahlak kelimesi ile aynı anlamda olduğu sanılan ancak ahlaktan çok daha geniş bir epistemolojik kapsam genişliğine sahip olması nedeniyle görece daha geniş bir anlamda kullanılan etik kavramı öz olarak belli ahlaki normlara uygun davranışları tanımlamaktadır (Yıldız, 2011: 24). Kesgin'e (2009: 149) göre ise kişilerin yaptıkları herhangi bir etkinlik sırasında dikkate alması ve uyması gereken ahlaki öğeleri içeren etik, kişilerin ve dolayısıyla örgütlerin ahlaki olacağına inandığı etkinlikleri yapmasına sistematik bir olanak vermektedir. Görüldüğü gibi etik kavramı ahlaki öğretiler veya birtakım manifestolar doğrultusunda şekillenen insan davranışlarını kapsamaktadır.

Bu tanımlamalardan sonra başlı başına bir etkinlik olan ve günlük hayatın ciddi bir bölümünü kapsayan iş hayatına dair tanımlamalara değinmek gerekmektedir. Her iş etkinliğinin birer örgütsel oluşumu gerekli kıldığı düşünüldüğünde bu örgütlerin birtakım ahlaki normlarının var olması gerektiği de açıktır. Bu ahlaki normlar "örgütsel etik" kavramıyla tanımlanmaktadır. Örgütsel etik, tüm çalışanların (yönetici, şef, işçi vb.) eşit ölçüde sorumluluk bilincine sahip olmasını ve sorumlu olarak yaptıkları etkinlikleri içinde bulundukları örgütün prensiplerine göre şekillendirmelerini sağlayan genelgeçer kurallar bütünüdür (Gül ve Gökçe, 2008:

383). Örgütsel etik iklim kavramı ise ahlak ortamı şeklinde nitelendirilen “etik iş iklimi”, “ahlaki iklim”, “ahlaki çevre” ve “etik atmosfer” olarak da ifade edilen, örgütün yaptığı işten kaynaklanan iklim veya ortam şeklinde tanımlanabilmektedir. Özellikle sosyolojik ve psikolojik araştırmalara konu olan örgütsel etik iklimin, iş etiğinin en etkin ve en önemli kavramlarından biri olduğu vurgusu yapılmaktadır (Babadağ ve İşcan, 2017: 405).

Victor ve Cullen (1988: 103) tarafından geliştirilmiş olan “etik iklim” kavramı örgütlerdeki insan davranışlarının etik öngörücüsü olmakla birlikte açıklayıcısı konumundadır. Örgütsel etik iklim; sergilenen davranışların yanlışlığını veya doğruluğunu, örgütlerde hangi davranışların kabul gördüğünü, hangi davranışların kesinkes reddedildiğini açıklamaya yardımcı olan örgütsel uygulamalar ve işlemler şeklinde açıklanmaktadır. Tekin ve Çelik’in (2017: 72) tanımında ise etik iklim, “örgütlerde istenen, desteklenen ve ödüllendirilen davranış şekilleri” şeklinde ifade edilmiştir. Etik iklim amaç olarak, sistematik ve disiplinli çalışan örgütlerin temel değerlerini ifade eden, genelgeçer ahlaki gereklilikleri kapsayan ve çalışılan ortamda etik olan davranış ve tutumlara öncelik verilmesini sağlayan kuralları içermektedir. Örgütsel etik iklim bir örgütün, ahlak kurallarına uygun davranış şekillerini, örgütsel değerlerini, etik uygulama ve işlemlerini ortaya koymaktadır (Demircan, 2003). Doğru ve yanlış sorularıyla ilişkili olan örgüt değerlerinin örgüt etik iklimine etkisi ise oldukça fazladır. Etik iklimin temel sorunu “doğru davranış oluşturan şey nedir” sorgulamasıdır. Bu sorgulama sayesinde etik problemlerin idare edilebildiği psikolojik bir sistem oluşturulmaktadır. Örgüt içerisinde doğru olan davranışların neler olduğu, etik sorunlarla nasıl başa çıkılabileceği ve sorunların ne şekilde çözüme kavuşturulacağı etik iklimsel birer olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Kuzu ve Altaş, 2013: 31). Bu gibi birtakım örgüt içi sorunların çözümlenmesi veya sorunların hiç ortaya çıkmaması gereğiyle oluşturulan örgütsel etik iklim, çalışanlar (çalışanlar) arasındaki çatışmaların da en aza indirgenmesini sağlamaktadır (Şahin ve Dünder, 2010: 31). Anlaşılacağı üzere etik iklim, ahlaki normlar dikkate alınarak örgütsel temel değerlerin oluşturulduğu ve bu sayede örgütsel işleyişin bozulmadığı bir ortam hazırlamaktadır.

Örgütsel etik iklim; doğru davranış şeklinin ne olduğu, etik problemlerle nasıl baş edilebileceği hakkında paylaşılmış olan düşünceleri kapsamaktadır. Ancak örgüt içerisinde “doğru davranış” olarak adlandırılan davranışların bireysel çıkarlar, ekip çıkarları, şirketin kar artırma istenci, sosyal sorumluluklar, kültürel faaliyetler, kişisel ahlaki bilinç, kurallar, prosedürler, standartlar, profesyonel kodlar, kanunlar vb. gibi dinamikler nedeniyle örgüt mensupları tarafından aynı şekilde anlaşılamayacağı da belirgin bir gerçektir (Gerçek, 2017: 954). Bu noktada örgütsel etik kuralların, sözlü veya yazılı olarak, örgütün tüm mensuplarına sağlıklı bir şekilde aktarılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

Büte’ye (2011: 172) göre bir örgüt içerisinde etik iklimin oluşturulması kadar örgütteki etiğin biçimsel olarak, açık ve net bir ifadeyle günlük iş yaşantısı içerisinde bulunan örgüte aktarılması da oldukça önemlidir. Örgüte mensup olan tüm bireylerin statüsü veya konumu fark etmeksizin yapılan iş etkinliğinin doğal bir parçası olması, gerek örgüt yönetiminde, gerek dış politikada gerekse karar alma mekanizmasında etkin rol oynamaları örgütsel etik kurallarının örgüt mensuplarının tamamı tarafından anlaşılmış ve öğrenilmiş olmasını gerekli kılmaktadır.

Etik kurallar her ne kadar örgüt içerisinde bilinirlik ve anlaşılabilirlik düzeyi yüksek olan kurallar olsa da etik iklim, örgütteki çalışanların tutum veya duygularına değil gözlemlerine dayanmaktadır. Bu gözlem; çalışanın dâhil olduğu grup veya parçası olduğu örgütün herhangi bir etik sorunla karşı karşıya kalması durumunda, bu soruna nasıl yaklaştığını ve ne şekilde çözümleyebileceğini algılaması gerektiğini ifade eder. Bu şekilde bakıldığında etik iklim ahlaki gelişim ve etik standart düzeyine dayanmaz; insanın iş çevresi ve iş ortamı ile ilgili olan algısına dayanır (Babadağ ve İşcan, 2017: 405). Ancak çalışanda, mensubu olduğu örgüte ait karar alma ve uygulama yöntemlerinde etik değerlerin dikkate alınmadığına dair bir algı oluşursa bu algı çalışan açısından olumsuz bir sonuç doğurabilmektedir.

Trevino vd. (1998: 308-309) örgütte etik davranış şekillerinin desteklenmesi sayesinde çalışanların çok daha etik davranışlar sergileyebilecekleri ve örgüte bağlılıklarının daha da artacağını savunmuşlardır. Aynı zamanda örgüt yöneticilerinin etik iklim ile ilgili bilgilere sahip olması, çalışanlar arasında etik davranışlara teşvik edici uygulama

ve politikaların oluşturulmasını sağlayabilmektedir. Bu noktada yöneticilerin etik konulara öncelik vermeleri durumunda, çalışanların etik konuların önemini anlamaları daha da kolaylaşacaktır. Öte yandan, örgütün mensuplarından olan çalışanlar örgüt yöneticilerinin üst etik değerleri pek de önemsemediklerini gözlemlediklerinde örgüt içerisinde etik dışı bir iklimin ortaya çıkması oldukça muhtemeldir (Shafer, 2015). Sonuç olarak işletme veya örgüt yönetimindekilerin etik mesele ve değerlere dair tutumları çalışanların etik algılarını yönlendirmede pozitif etkiye sahiptir. Bu doğrultuda örgüt içerisinde yöneticiler tarafından etik sorunlar üzerinde yeteri kadar durulmaması veya bu sorunların göz ardı edilmesi, çalışanların da bu tür problemlere kayıtsız kalacakları gerçeğini ortaya koymaktadır (Soyalın ve Karabey, 2020: 876).

2.1.1 Örgütsel Etik İklimin Boyutları

Örgütlerin benzer özellikleri örgütteki bireylerin aralarında olumlu yönde ve pozitif yönlü bir etki kurmalarını mümkün kılar. Olumlu ve pozitif yönlü bu etki, örgütün kurallar çerçevesinde işleminde büyük bağlılık gösterilen davranış şekilleri, tehditlere karşı örgütü koruma, örgüt adına yayılmış olan güvenilir bilgi, doğru bilgi ve itibar ile sonuçlanır (Tekin ve Çelik, 2017: 75). Ancak etik iklim kavramının önceleyenleri olan Victor ve Cullen (1988: 110) etik iklimin işletmeler arasında ve hatta işletme içerisinde bile sürekli bir değişim içerisinde olduğunu savunmaktadır. Bu durum ise örgütlerde değişik ve dinamik etik boyutların ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Etik iklim üzerine çalışmalar yapan Güney ve Damar'a (2018: 1351) göre ise örgütsel etik kavramı incelenirken üç farklı etik yaklaşım boyutundan söz edilmesi gerekmektedir. Bahsedilen etik ölçüt boyutları ise "yardımsever etik iklim", "ilkeci etik iklim" ve "egoist etik iklim" boyutlarıdır. Bu boyutların incelenmesi örgütsel etik iklim kavramının daha iyi anlaşılmasına ışık tutacaktır.

2.1.1.1 Yardımsever etik iklim

Bu iklim türünde örgütün karar verme mekanizmasına mensup insanlar, örgüt içindeki insanların ve hatta örgüt dışındaki diğer insanların çıkar ve beklentilerini karşılayacak kararlar vermek durumundadırlar. Bu etik iklim türünün adından da anlaşılacağı üzere amaç en çok faydayı en fazla sayıda kişiye aktarmaktır. Örgüt bireylerinin hem örgüt

içerisinde ve dışarısında birbirlerinin faydalarını gözetiyor olmaları hem de birbirlerine karşı iyilik için çabalıyor olmaları beklenmektedir (Ahmetoğulları ve Çatı, 2017: 288). Yardımsever etik iklimin gereklerini yerine getiren insanlar kendilerinin ve çevrelerindekiilerin çıkarlarını da arttırmayı hedeflemek durumundadır. Yardımsever etiğin bilincindeki örgütler ise karar alırlarken, aldıkları kararların örgütün mensubu olup olmaması fark etmeksizin diğer insanları da olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebileceğini düşünmektedirler. Bu şartlara göre karar verecek olan örgüt mensupları, kararlarından etkilenebilecek bütün insan ve grupların çıkarlarını göz önünde bulundurarak, şahsi ihtiyaçlarını karşılamasa veya kişisel çıkarlarına uygun olmasa bile çoğunluğun ihtiyaçlarını en uygun şekilde karşılayacak olan seçenekleri tercih ederler (Aydan ve Kaya, 2018: 202). Anlaşılacağı üzere yardımsever etik iklimin hâkim olduğu bir örgütte kişisel çıkarlardan ziyade toplumsal çıkarlar daha ön planda tutulmaktadır.

Ancak her ne kadar toplumsal çıkarlar ön planda olsa da yardımsever iklimlerde yönetici veya çalışanlar, müşterek menfaatlerini de göz önünde bulundurmaktadır. Bu noktada kişisel menfaatler göz ardı edilse de örgüt içerisinde müşterek fayda göz ardı edilmez. Yardımsever etik iklimde müşterek menfaatler ve öncelikli örgütsel fayda önde olduğu için, örgütte çalışanlar arasında uyum, işbirliği, hedefe doğru hareket en temel gösterge şeklidir. Yardımsever iklimler içinde iş performansının yüksek olması ve örgütsel bağlılığın da bu doğrultuda yükselmesi beklenmektedir (Akın, 2019: 57).

2.1.1.2 İlkeci etik iklim

İlkeci etik iklim türü yine adından anlaşılacağı üzere ilkesellik temelinde şekillenen, ahlaki yargıların ve etik davranışların belli başlı örgütsel ilkeler ile ortaya çıkarılan kurallara bağlı olduğu iklim türüdür (Kohlberg, 1981). Victor ve Cullen (1988: 114) ilkeci iklimi, örgütte veya herhangi bir sosyal yapıda normatif bir beklentiyle şekillendirilmiş olan yasaların, kanunların, kuralların veya temel standartların açıklanması ve prensiplerin pratiğe dökülmesi şeklinde açıklamaktadırlar. Bu etik iklim türünde, herhangi bir problem, çatışma veya etik ikilem ortaya çıktığında ilkesel iklimin hâkim olduğu örgüt, bir önceki iklim türünden farklı olarak, toplumsal faydayı gözetmekten çok örgüt prensiplerini dikkate almaktadır. Bu tip örgütlerde

yöneticilerin aldıkları kararların veya çalışanların etik öngörülerinin, örgütün ilkelerine ve çalışma prensiplerine aykırı olması mümkün değildir (Tütüncü ve Savran, 2007: 182).

İlkeci etik iklimin hâkim olduğu örgütlerde başka bireylerin veya grupların ihtiyaçları düşünülür ancak karar alınırken mutlak suretle yönetmelik ve kurallara dayalı hareket edilir (Yılmaz, 2019: 168). İlkeci iklim türüne ait bu niteliksel özellik, ahlaki olarak yanlış olan bir davranış şeklinin, başka insanlar için fazlaca fayda sağlayacak sonuçlar meydana getirmesinin dahi o bireyi haklı çıkarmayacağını göstermektedir. Etik ikilemle karşı karşıya kalan örgüt mensubu, yönetici veya çalışan fark etmeksizin, karar verme noktasına geldiğinde örgütün temel prensip, kural ve kodlarına sadık kalmak zorundadır (Aydan ve Kaya, 2018: 202). Görüldüğü gibi bu etik iklim türünün hâkim olduğu örgütte şartlar ne olursa olsun bir nevi “kitaba uygunluk” temel ilkesi göz önünde bulundurularak karar alınmaktadır.

Özetle ilkeci iklim türünde işveren (yönetici) veya çalışanlar, örgütün içinde karar alırken yasalara, kurallara, standartlara ve prosedürlere bağlı kalırlar. Ayrıca örgüt içinde alınacak önemli kararlarda neyin etik neyin etik dışı olduğunun belirlenmesi ve örgüt mensuplarına en doğru şekilde aktarılması örgüte bağlılık noktasında büyük bir pozitif yönlü etki oluşturmaktadır (Akin, 2019: 57).

2.1.1.3 Egoist etik iklim

Bu iklim türünde ise, ahlaki yargılar için kullanılacak esas kriterlerin; bireysel, örgütsel veya toplumsal seviyedeki “kişisel çıkarı” arttırmak olduğu varsayımı kabul edilmektedir. Bu tür, toplumsal faydadan veya örgüt/şirket prensiplerinden ziyade yönetici veya çalışanların kişisel fayda elde edebilecekleri davranışlar sergiledikleri etik iklim olarak karşımıza çıkmaktadır (Victor ve Cullen, 1988: 115).

Ancak bu tür bir etik iklimin hâkim olduğu örgütlerde birtakım kaçınılmaz sorunlar oluşmaktadır. Egoist iklimin düşünsel temeli, etik düşünce süreçlerinde bireyin öz faydasına olan davranışların etkin olması anlamındaki, “ahlaki egoizm felsefesine” dayanmaktadır. Burada benimsenen kurallar örgüt üyesinin daha fazla öz faydacı davranışlarda bulunması için itici bir güçtür ve örgüt üyesi karar alırken kişisel

çıkarlarını da ön planda tutmaktadır. Egoistler örgütte yer alan diğer bireylerin çıkar ve refahlarını düşünmezler (Aydan ve Kaya, 2018: 202). Bu nedenle egoist etik iklim örgüte hâkim olduğunda gerek yöneticiler gerekse çalışanlar hem şirket hem de şahsi çıkarlarını göz önüne bulundurarak karar alırlar.

Egoist etik iklimlerin hâkim olduğu örgütlerin bir diğer olumsuz özelliği ise organizasyonel hedeflerine bağlılık geliştirememeleridir. Örgüt içerisindeki her birey kendi alacağı marjinal faydayı önemseydiği için örgütün faaliyetleri de zaman zaman sekteye uğramaktadır. Örgütler yalan, iftira, hırsızlık, zimmete para geçirme vb. gibi olumsuz tavır ve çıkarıcı davranışlar için cezalar uygulamazlar ise, çalışanların örgüt için ve örgütte çalışan diğer bireyler için kaygılanmaları ve buna göre hareket etmeleri beklenemez (Ahmetoğulları ve Çatı, 2017: 289).

Egoist iklim tipinde işveren (yönetici) ve çalışanlar, şahsi çıkarlarını bütün her şeyden üstte tutar, kendileri dışındaki örgüt mensubu çalışanları ve örgüt çıkarlarını görmezden gelirler. Bu iklim türünün hâkim olduğu örgütte iş performansı ve örgütsel bağlılığın gelişmesi pek mümkün olmaz, işveren ve çalışanlar kendi kazançlarını düşündükleri için örgütlerin birlik ve beraberlik ruhunu yansıtmaları beklenemez (Akın, 2019: 57). Bu nedenle egoist etik iklimin hâkim olduğu örgütlerde işe yabancılaşmanın artması beklenmektedir.

2.1.2 Örgütsel Etik İklimin Önemi

Etik, çalışanların davranışlarını ve tutumlarını yönlendirmede kullanılabilecek yönetsel etkenlerin en önemlisidir (Tekin ve Çelik, 2017: 71). Etik iklim ise yöneticilerin ve çalışanların karar almalarını etkileyen, etik ikilemler ve sorunlar karşısındaki tutumlarını şekillendiren unsurdur (Doğan ve Kılıç, 2014: 275). Etik iklim, örgütlerin ahlaki kararlar almalarında fazlasıyla etkilidir. Etik iklimi zayıf olan veya hiç olmayan örgütlerin, çalışanlar üzerindeki kontrol mekanizmaları oldukça zayıflar ve bundan dolayı örgüt içi ihmaller oluşabilmektedir (Akburak, 2019: 10). Victor vd.'ne (1989: 55) göre de etik iklimin en belirgin özelliği örgütlerin aldığı kararların ahlakilik düzeyine belirgin bir etkisinin bulunmasıdır. Etik iklimi görece daha zayıf olan örgütler hem iç örgütlenme hem de çalışanların kontrol edilmesi

konularında problem yaşamaktadır. Bu doğrultuda örgüt içi birtakım ihmaller, yanlış seçimler, alınmaması gereken kararlar, hatalı stratejiler ve zararlı uygulamalar ortaya çıkar ki bu durum örgüt imajı açısından oldukça negatif bir etki ortaya çıkarabilmektedir. Dolayısıyla etik iklimin olmadığı veya daha zayıf olduğu örgütlerin gelecekte de önemli bir tehditle karşı karşıya kalmaları olası görülebilmektedir.

Etik iklim, etik problemlerin belirlenmesi veya çözümlenmesinde hangi etik ölçütün kullanılması gerektiğini göstermektedir. Yöneticilere karar alma konusunda hangi çözüm yollarının kullanılması gerektiğini, bu sorunların hangi etik prensipler doğrultusunda çözümleneceğini gösteren yol haritası niteliğindedir. Etik iklim kavramıyla ilgili rasyonel ve ampirik araştırmalarda, örgüte hâkim olan etik iklim ve çalışanların davranışlarının etiklik düzeyi arasında pozitif bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Büte, 2011: 171; Ahmetoğulları ve Çatı, 2017: 290).

Her örgütün kendine özgü bir etik iklimi vardır. Bu iklimler, yöneticilerin farklı stratejiler oluşturmalarını gerektirir. Yöneticiler örgüt içerisinde hâkim olan etik iklim türüne bağlı olarak, istenilen amaca varmak için yeni yol ve yöntemler geliştirip, çalışanları etik davranışları güçlendirmeye ve çalışanların faaliyetleri konusunda teşvik edecek uygulamalar yapmaya mecburdurlar (Akburak, 2019: 10). Çünkü hemen her örgüt, hâkim olan etik iklim doğrultusunda zaman zaman kural geliştirme ve düzenlemeye ihtiyaç duymaktadır. Yöneticiler, çalışanların anlayabilecekleri etik boyutlarla, örgütsel ahlaki beklentileri ortaya koyacak, çalışanların davranış ve tutumlarını pozitif yönlü değiştirecek yeni kurallar geliştirebilirler (Tekin ve Çelik, 2017: 72). Bu noktada geliştirilen kuralların özümseven değerlerle bağlantısı ve dolayısıyla etik iklimle uyumu oldukça önemlidir. Çalışanların davranışlarını düzenleyen ve çerçeveleyen bu kuralları koyanlar genellikle yöneticilerdir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 110). Yöneticiler örgüt mensupları arasında, örgütün etik iklimini etkileme gücüne en çok sahip olan kişilerdir. Bu nedenle, önceleri doğru ve etik olmayan davranışlar sergileyen çalışanlar, yöneticilerin geliştirdikleri kuralların etkisiyle etik davranışlar sergilemeye başlamaları sıkça rastlanan bir durumdur. Yöneticiler koydukları yeni kurallarla etik iklimi değiştirerek çalışanların etik davranışlar sergilemelerini mümkün hale getirme erkine sahiptir (Wimbush vd., 1997: 74-75). Bu sebeple, örgüt içindeki etik karşıtı davranışları azaltmak amacıyla

yöneticilerin örgüt etik iklimini değerlendirebilmesi için örgütsel etik iklim ölçekleri kullanılabilir. Görüldüğü gibi her ne şekilde olursa olsun yönetici davranışları ve yönetme biçimleri çalışan davranışlarını fazlasıyla etkilemektedir.

Çalışanların algıladıkları örgütsel etik iklim boyutları ile etik davranış şekilleri birbirleri ile oldukça ilişkilidir. Çalışanların etik iklimi algılama düzeyleri arttıkça daha fazla etik davranışlar sergileyecekleri öngörülmektedir. Ayrıca işletme kararları, uygulamaları ve politikaları çalışanların karar verme mantalitelerini de doğrudan etkilemektedir (Doğan ve Kılıç, 2014: 276).

Etik iklim tüm örgütlerde var olması gereken bir olgudur. Bu olgunun belirgin şekilde var olmadığı örgütlenmelerde birtakım problemler ortaya çıkmaktadır. Wheeler'a (1995: 42) göre etik iklimin olmadığı örgütlerin veya işletmelerin karşılaşılabileceği temel problemler;

- Müşterinin güven duygusunun sarsılması ve tekrar o işletmeye gelmek istememesi,
- İşletmeyle ilgili olumsuz ifadeler nedeniyle işletmenin imajına zarar gelmesi,
- Olumsuz yorumlar nedeniyle uzun vadede işletmenin satışlarının düşmesi ve finansal açıdan zarar edilmesi,
- Personeller arasında iletişim kopukluğu veya bilgi gizlenmesi nedeniyle işletmenin operasyonel başarısına zarar gelmesi,
- Çalışanların motivasyonunun düşmesi, işe devamsızlık ile iş bırakmalardan kaynaklanan hizmet kalitesi düşüşü,
- Güven duygusunun kaybolması nedeniyle, müşteri ve çalışanların işletmeye açmış oldukları davaların maliyetlerinin işletmelere maddi ve manevi boyutta zarar vermesi,
- Uygun metot ve yöntemlerin uygulanamaması neticesinde verimliliğin düşmesi, bu düşüşün maliyetleri arttırması ve dolayısıyla satışların azalması şeklinde ifade edilebilir.

Wheeler'ın (1995: 41) oluşturduğu maddelerden anlaşılacağı üzere etik iklim tüm örgütlerin kendi iç dinamiklerini ve stratejilerini belirleyen, örgütün kalıcılığını ve verimliliğini artıran olmazsa olmaz bir unsurdur. Bu nedenle örgüt mensuplarının, ister

yönetici isterse çalışanlar olsun, kendilerini rahat hissettikleri, performans ve becerilerini çekinmeden, özverili bir şekilde sergileyebilecekleri, güven ortamı ve eşit koşulların var olduğu etik iklim ortamına sahip olmaları gerekmektedir (Çekmecelioğlu, 2005). Dolayısıyla örgütler, çalışanlarına ve çevrelerine karşı sorumlu davranmak, ahlaki seçimleri ile mümkün olduğunca tarafsız bir politika oluşturmak ve etik anlayış içerisinde bir yönetim şekli benimsemek gerekliliğinin bilincinde hareket etmelidir (Büte, 2011: 171). Bu doğrultuda tüm örgütler için etik iklimin en yararlı şekilde oluşturulması elzem görünmektedir.

2.2 İşe Yabancılaşma Kavramı

Sosyokültürel, toplumbilimsel, siyasal vb. çalışma alanlarında sıkça karşılaşılan kavramlardan biri olan yabancılaşma kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Farsça kökenli bir kelime olarak Türkçeleşen yabancılaşma kelimesi “yaban” kökünden türemiştir. Sözlük tanımı olarak “belli tarihsel şartlar içerisinde insan/toplum etkinliği (emek) ürünlerinin bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik bir biçimde kavranışı” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2011). Yılmaz ve Sarpkaya’nın (2009: 320) genel tanımlamasına göre yabancılaşma “insanın insan olmaktan uzaklaşması” durumudur. İnsanı insan olarak var eden özelliklerin yitirilmesi; insan varlığının psikolojik, kültürel, toplumsal ve doğal boyutlarının parçalanması; bireylerin toplumsal ilişkilerde birbirlerinden uzaklaşması ve hatta kopmasıdır.

Bu kavramı ilk ele alanlardan biri olan Hegel (1170-1831) “Tin’in Görüngübilimi” de yabancılaşma kavramının felsefesini açıklamaktadır (Osmanoğlu, 2016: 70; Orhan, 2021: 63). Hegel’in (1170-1831) felsefesine göre yabancılaşma, “tamamlanma, bütünleşme ve gelişim süreci içerisinde bütün bir yaşama yön veren” unsurdur (Kızıltan, 1986: 11). Ona göre yabancılaşma, “insanın kendi içinde kendini ortadan kaldırma durumudur (Usul ve Atan, 2014: 2).

Yabancılaşma kavramını ilk kullanan Hegel (1170-1831) olmasına rağmen, bu kavramla ilgili en derin inceleme Karl Marx’a (1844) aittir (Hegel 1967’den aktaran Oruç, 2020: 328). Kavrama yeni bir boyut kazandıran ve gerek iktisadi gerekse siyasi

temellerini oluşturan ise Karl Marx'tır. Marx'a (1844) göre yabancılaşma kavramı, modern toplumun üretim modellerinin doğal sonucu olarak ortaya çıkan insanın emeğiyle ortaya çıktığı halde insan üzerinde bir baskılama aracına dönüşen metaların etkisiyle oluşan (Uluç, 2020: 28-30), emekçilerin isteklerinin dikkate alınmadığı kapitalist düzenin zorla dayattığı işler sonucu ortaya çıkan hissiyattır (Demir, 2018: 65). Kongar (1979: 464) ise yabancılaşma için "kişinin üzerinde var olan çevresel kontrolün kaldırılmasının neticesinde, kişinin çevresiyle olan sosyal ve kültürel uyumunun kaybı ve kişinin bağımlılık düzeyinin azalması" tanımlamasını aktarmaktadır. Tanımlamalardan anlaşılacağı üzere yabancılaşma kavramı daha çok kapitalist modern toplumsal düzenin getirisiyle ortaya çıkan ve bireylerin bulunduğu ortama, ortaya çıkardığı faaliyete ve özellikle yaptığı işe yabancılaşması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Yabancılaşma kavramı sosyoloji, psikoloji, felsefe, iktisat vb. gibi birçok bilim dalında konu olarak yer edinmiş olduğundan kavramsal olarak birtakım belirsizlikler içermektedir (Orhan, 2021: 64). Yabancılaşmanın bireylerin tutum, tavır, insani değer ve inançları ile ilgili olması kavramsal belirsizliğin en belirgin nedenleridir. Bireyler, içinde bulundukları grubun değer ve beklentilerine uyum sağlayamadıkları durumlarda gruba veya örgüte karşı yabancılaşma eğilimine girebilirler. Bu nedenle beklenti, tutum, değer ve inançların değiştiği noktalarda yabancılaşma kavramını uzlaşım sağlanacak şekilde tanımlamak zorlaşabilmektedir (Schimek ve Meyer, 1975). Yabancılaşma ile ilgili çalışmalar yapan kuramcılar yabancılaşmanın tanımlamasını yaparken genel olarak üç ayrı bakış açısından hareket etmektedirler. Kuramcıların bazıları yabancılaşma kavramının herhangi bir belirsizlik içermediğini savunurken, bazıları da yabancılaşma kavramının açıklık getirilmesi gereken bir konu olduğunu ve bunun için rasyonel ve ampirik çalışmaların yapılması gerektiğini savunmuşlardır. Bazı kuramcılar ise yabancılaşma kavramının tanımlaması yapılırken dinamik öznelerin (bireylerin) statik çıkarımlara engel teşkil ettiğini ve bu doğrultuda yabancılaşma kavramının göreceli bir kavram olduğunu vurgulamışlardır (Yeke, 2020: 3).

Yabancılaşma her ne kadar bireylerin karakteristik özellikleri doğrultusunda farklılaşan ve genelleme yapabilme imkânını kısıtlayan bir kavram olsa da temel

birtakım konularda incelenmesi ve genellenmesi mümkündür (Demir, 2018: 67). Bu genellenebilir inceleme alanlarından biri de bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları çalışma ortamlarıdır. Yabancılaşma özellikle stresli çalışma ortamlarında ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar nedeniyle çalışanların pasif bir kendini geri çekme şekli olarak görülmektedir (Eroğlu, 2015: 541). Bu noktada Marx (1844-1961) ve Weber'in (1926-1947) (akt. Babadağ ve İşcan, 2017: 403) yabancılaşma için ortak çıkarımları olan “kişinin yaptığı iş üzerinde bağımsız olamaması durumu” ve “kişinin yaptığı işi kendisi dışında algılama hissi” yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki etkisinin belirgin bir ifadesidir. Bu doğrultuda yabancılaşmanın örgütlerde çalışanlar üzerinde fazlasıyla etkili olabilecek bir kavram olduğu dikkat çekmektedir.

Yabancılaşma, ekonomik ve siyasal temele dayalı ilişkilerde olabileceği gibi bütün ilişkilerde bozulma olarak ifade edilmektedir. Bu bozulma sonucunda, bireyler kendi kişiliğine ve benliğine yakışmayan şekilde yaşamaya mecbur kalıp yaşamın özünden uzaklaşabilmektedirler. İlişkilerin bozulması gibi bir tanımlamayla ifade edilen yabancılaşma elbette iş hayatında da sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu yabancılaşma türü “işe yabancılaşma” olarak adlandırılmaktadır (Oruç, 2020: 328). Günümüze kadar yapılmış olan birçok farklı çalışma irdelendiğinde işe yabancılaşmanın, kişinin içerisinde yer aldığı toplum koşullarından, sosyal koşullardan, iş çevresinin koşullarından ve kişisel hayatının getirisi olan koşullardan kaynaklanan faktörlerden etkilendiğini söylemek mümkündür (Çalışkan ve Pekkan, 2017: 20). Bu doğrultuda işe yabancılaşma bireyin üretmiş olduğu üründen, kendinden, yaşadığı kültürel ve toplumsal çevresinden psikolojik ve tinsel anlamda uzaklaşmasına rağmen onların egemenlik ile belirleyiciliği altında hayatını sürdürmeye devam etmek zorunda hissetmesi ve bundan rahatsızlık duyması anlamına gelmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 320). İşe yabancılaşma, bireyin yaptığı işle bağının kopması, bireyin ihtiyaç, beklenti ve değerleriyle uyumsuz çalışma şartları nedeniyle yaşadığı psikolojik durum doğrultusunda çalışma yaşantısına ve çalışmaya ilişkin isteksizlik, ilgisizlik şeklinde de tanımlanmaktadır (Seçkin, 2020: 1212). Ayrıca işe yabancılaşmaya sebep olan bir diğer etken de iletişimsel sorunlardır. Doğan'a (2009) göre “iletişimi umursamamak, çalışanların işyerlerine yabancılaşmasına ve çalışırken kendilerini yalnız hissetmelerine” neden olmaktadır. Bu doğrultuda hem yönetici ve çalışanlar arasında hem de çalışanla bir başka çalışan arasında yaşanabilecek iletişimsel sorunlar işe

yabancılaşmayı artırabilmektedir. Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere işe yabancılaşma, çalışanın yaptığı işe karşı hissettiği aidiyet duygusunun kısmen veya tamamen ortadan kalkması gibi bir durumu ifade etmektedir.

İşe yabancılaşma kişide olduğu kadar, kişinin mensubu olduğu örgütte de olumsuz durumlara neden olabilmektedir. Yabancılaşma, çalışanların motivasyonunu azaltarak psikolojik anlamda işten uzaklaşmalarına sebep olmakta ve işe katılımlarını büyük ölçüde azaltmaktadır. Ayrıca çalışanların memnuniyetsizliği düşük verimlilik, düşük iş bağlılığı, devamsızlık, yorgunluk, kişi ve gruplara karşı saldırgan tutum ve davranışlara neden olduğundan örgütün veya şirketin sektörel geleceğini riske atmaktadır (Mazlum, 2022: 43).

İşe yabancılaşma kavramı her ne kadar birçok kuramcı tarafından tanımlanmış olsa da kapsamlı literatür taraması sonucunda en çok kabul görmüş olan kavramsal sınıflandırmanın sosyal psikolog Seeman'a (1959) ait olduğu anlaşılmaktadır (Seeman, 1959'dan aktaran Orhan, 2021: 74). Seeman'a (1959: 783-789) göre işe yabancılaşma, kişinin yaptığı işi anlamsız bulması, iş yerinde kurduğu ilişkilerde tatminsizlik yaşaması, kendini güçsüz, yalnız ve yetersiz hissetmesi, kendisinin iş yeri için önemsiz olduğunu düşünmesi, gelecek ile ilgili hayallerinin yitirilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu noktada çalışanların örgütte daha az kontrole sahip olarak önemli seviyede beceri gerektirmeyen işleri yapıyor olması nedeniyle işe yabancılaşma durumunun ortaya çıkma ihtimalinin artması söz konusu olabilmektedir. Görece daha önemli olarak kabul edilebilecek işleri yapan çalışanların veya yöneticilerin kendilerini daha değerli hissetme ihtimalleri yabancılaşma durumunu daha az yaşayabilecekleri çıkarımını oluşturmaktadır (Yeke, 2020: 38). Hatta bu noktada teknoloji bile, her ne kadar maksimum marjinal fayda sağladığı konusunda hemfikir olursa da, çalışanların işe yabancılaşmasına pozitif yönlü bir katkı sağlayabilmektedir. Çalışkan ve Pekkan'a (2017: 20) göre insan denetimi sonucu ortaya çıkmış teknolojinin gelişerek bir nevi insanı denetler hale gelen bir yapıya bürünmesi de çalışanların bulundukları konumda kendilerini değersiz hissetmelerini ve dolayısıyla işe yabancılaşmalarını sağlamaktadır.

2.2.1 İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman (1959) yabancılaşmayı tek bir tanımla sınırlandırmanın mümkün olmamasından dolayı ampirik ve sosyolojik çalışmaların önünü açabilmek adına çalışmalarda bulunmuştur (Orhan, 2021: 70). Seeman (1959) bu noktada işe yabancılaşma kavramını geniş bir açıdan değerlendirerek ve bu kavramı sosyo-psikolojik olarak beş boyut altında incelemiştir. Bu boyutlar; “güçsüzlük”, “anlamsızlık”, “normsuzluk”, “yalıtılmışlık” ve “kendine yabancılaşma” şeklindedir (Mazlum, 2022: 33). Literatür taraması ışığında yabancılaşma kavramıyla ilgili en fazla kabul görmüş sınırlandırma olduğu anlaşılan Seeman’ın (1959) yabancılaşma sınıflaması detaylı bir şekilde incelenecektir (Yeke, 2020: 41).

Yabancılaşma kavramını daha anlaşılır bir şekilde ifade edebilmeyi hedefleyen Seeman (1959), bu çalışmalar neticesinde yabancılaşma boyutlarını geliştirdiği bilinmektedir. Geliştirdiği bu boyutlar günümüzde de yabancılaşma ile ilgili yapılan birçok araştırmada kullanılmaktadır. Seeman (1959) önceleri “güçsüzlük (powerlessness)”, “anlamsızlık (meaninglessness)”, “kuralsızlık (normlessness)”, “yalıtılmışlık (isolation)” ve “kendine yabancılaşma (self estrangement)” şeklinde oluşturduğu beş ayrı kavramı “yabancılaşmanın beş alternatif anlamı” olarak tanımlamıştır (Seeman, 1975). Ancak bu tanımlamalar daha sonra birçok çalışmada işe yabancılaşmanın boyutları şeklinde kendisine yer bulmuş ve bu şekilde yaygınlaşmıştır (Mazlum, 2022: 42).

2.2.1.1 Güçsüzlük

Güçsüzlük, sözlük anlamı olarak “güçsüz olma durumu, kuvvetsizlik, iktidarsızlık ve acizlik” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2011). Genel olarak bir kimsenin olaylar üzerinde kontrol sahibi olamaması veya herhangi bir işi yapacak kuvveti kendinde bulamaması olarak da tanımlanabilmektedir. Sektörel tanım olarak ise çalışanların başka çalışanlar tarafından ya da teknolojik denetim tarafından kontrol edildiğini düşünmesi ile bu sonucu hiçbir şekilde değiştiremeyeceğine inanması durumunda ortaya çıkan ve kişiyi işe yabancılaşmaya götüren histir (Babadağ ve İşcan, 2017: 403). Ayrıca güçsüzlük, kişinin davranışlarının neticesinde üretilen veya ortaya konulan

çıktılar üzerinde fazla etkiye sahip olmadığını ve bireysel denetiminin sınırlı olduğunu düşünmesi şeklinde de tanımlamaktadır (Babadağ, 2018: 211). Manderscheid vd.'ne göre (1975: 94) ise güçsüzlüğün tanımı sergilenmek istenen davranış veya tutumları gerçekleştirme konusunda hissedilen çaresizliktir.

Bir yabancılaşma boyutu olarak güçsüzlük, Seeman'a (1959: 784-785) göre modern kapitalist toplumlardaki işçilerin yaşadıkları temel duygusal durumlardan biridir. İş yaşamında güçsüzlük, Marksist felsefenin de hemfikir ligiyle, iktidara sahip olan girişimci veya yöneticilerin karar ve yetki araçlarını zimmet haline getirmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların örgüt içerisinde alınan kararlara katılamaması durumunda da güçsüzlüğün ortaya çıkabileceği anlaşılmaktadır (Orhan, 2021: 71). Seeman (1959), kararlara çok az katılma imkânı tanınan örgüt veya şirketlerde çalışanların kendilerini güçsüz hissetmeleri ve dünyalarını yönetilemez şeklinde algılamakta olduklarını ileri sürmektedir (Seeman, 1967: 274). Bu bakımdan iş hayatı açısından güçsüzlüğü çalışanın yaptığı iş üzerinde özerklik sahibi olmaması ya da iş faaliyetleri üzerinde katılımlarının belirli seviyede olması anlamına geldiği şeklinde ifade etmek mümkündür (Babadağ ve İşcan, 2017: 403).

Blanuer'e (1964: 20-22) göre ise çalışanlarına veya mensuplarına şirket veya örgütle ilgili kapsayıcı karar alma süreçlerinde yeterince katılım sağlama hakkı tanımayan ve görev seçme konusunda kısmi de olsa özerklik vermeyen örgütlerde güçsüzlük boyutundan kaynaklanan işe yabancılaşma oranının fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca Blauner (1964) *Alienation and Freedom* (Yabancılaşma ve Özgürlük) adlı kitabında güçsüzlük boyutundan kaynaklanan işe yabancılaşmanın aşağıda ifade edilen nedenlerle tetiklendiğini aktarmıştır. Bu nedenler:

- Üretilen ürünlerin kendilerinden ayrılma süreci
- İdari politikaları etkilemedeki yetersizlikler
- İş koşulları üzerindeki denetimin yetersizliği
- Doğrudan iş süreci üzerindeki kontrol yetersizliği

Eryılmaz ve Burgaz (2011)'e göre güçsüzlük, bireyin olayları yönlendiremediği ya da olaylar üzerinde kendi parmak izinin olmaması durumunda oluşan olumsuz ruh halinin

oluşturmuş olduğu bir durum olarak nitelendirilmektedir. Bu algı durumuna sahip kişiler yaptıkları iş üzerinde egemenlik duygusu yaşayamadıkları için geleceği denetleyememe kaygısı da taşımak durumundadırlar (Abashlı, 2018: 46). İncelenen ve aktarılan hemen her tanımdan anlaşılacağı üzere yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu çalışanların gerek karar alma gerek yönetme gerekse özgürlük gibi arzularının yeterince karşılanamamasından kaynaklanan, bu doğrultuda örgütle aidiyet duygusunun yitimine ve yabancılaşmaya yol açan boyuttur.

2.2.1.2 Anlamsızlık

Anlamsızlık kişinin karar verme sürecinde net bir bilgi alamaması nedeniyle içinde bulunduğu durumu idrak edememesi ve ne şekilde davranması gerektiğine karar verememesi durumu olarak ifade edilmektedir. Anlamsızlık durumunu yaşayan kişiler, kendi davranışlarının sonuçlarını idrak etmekte zorlanmaktadırlar. Toplum içerisinde de, örgüt içerisinde de başka insanların davranışlarını dahi anlamlandıramamaktadırlar (Menemencioğlu, 2018: 69). Kişinin hangi değer ve doğruya inanması gerektiğini kavrayamaması durumu olarak da ifade edilebilen anlamsızlık, kişiye öğretilen doğruların kendisi için bir anlam ifade etmemesi, bu doğruların onu bir sonuca götüreceğine inanmaması olarak da tanımlanabilmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 274). Kısa bir şekilde ifade etmek gerekirse anlamsızlık, davranışlarının sonuçlarını öngörememek ya da yetersiz öngöründe bulunmak durumudur. Anlamsızlık boyutunu yaşayan kişiler genellikle toplum içerisindeki sosyal durumlarında da davranış şekillerinin sonuçlarını tahmin edememektedirler. Davranışlarının sonuçlarıyla ilgili beklentileri tahminlerinden daha kötü olduğu durumlarda da anlamsızlık duygusu oluşabilmektedir (Orhan, 2021: 72).

Sektörel anlamda çalışanların yaşadığı anlamsızlık duygusu bir yabancılaşma boyutu olarak ele alındığında ve daha derin incelendiğinde ise biraz daha kapsam genişlemesine uğradığı anlaşılmaktadır. Bir yabancılaşma boyutu olarak anlamsızlık çalışan kişinin, yaptığı herhangi bir işin asıl nedenini ve örgüte/şirkete yapacağı pozitif katkıyı algılayamaması durumudur. Bu bir nevi “şu an yapılan faaliyet ne işe yarayacak” sorusunun cevabının bulunamaması nedeniyle ortaya çıkan yabancılaşmayı ifade etmektedir (Wilson, 2004: 74). Örgütte yaşanan anlamsızlık,

örgüt amaçlarının bireysel rollerle çatışmasıyla ortaya çıkmakta ve bütünleşmeyi önleyen bir durum şeklinde kendini göstermektedir. Bu bütünleşememe durumu iş bölümü çerçevesinde çalışan kişinin yalnızca kendisinin yaptığı işi bilmesi ancak diğer çalışanların yaptığı işlerle ilgili herhangi bir fikri olmaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu bilgisizden kaynaklı olarak çalışan kendi yaptığı işin örgüte tek başına bir katkısı olmayacağı önyargısına kapılarak, yaptığı işin faydasız ve anlamsız olduğunu düşünüp hem yaptığı işe hem de mensubu olduğu örgüte yabancılaşmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 274). Anlamsızlık boyutu özellikle seri üretimlerin yaygınlaşmasını sağlayan Sanayi Devrimi sonrası artarak devam eden bir yabancılaşma boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni sanayileşmenin yaygınlaşmasının getirisi olarak çalışanların herhangi bir ürünün bütününe inşa etmek yerine bütünü oluşturan parçaları inşa etme görevini yerine getirir hale gelmeleridir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 322). Devrimden sonra çalışanlar, bir zanaatkar gibi bütünü inşa etmekten ziyade bütünü oluşturan parçaları inşa etmeye başladıklarından, verdikleri emek onlara anlamsız gelmeye başlamış ve bu nedenle işe yabancılaşma oranları artmıştır.

2.2.1.3 Normsuzluk

Norm kavramı, bir yargılama veya değerlendirme yapılırken uyulan kalıpları ve kuralları karşılamak için kullanılmaktadır (TDK, 2011). Normlar, belirlenmiş doğrulara veya ideal davranışlara dayanan, insan davranışlarının ölçülüp değerlendirildiği kurallar olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2007: 290-291). Yabancılaşmanın farklı bir boyutu olan normsuzluk ise adından da anlaşılacağı üzere belli normların olmadığı veya olduğu halde hiçe sayıldığı yabancılaşma boyutudur (Eryılmaz, 2010: 13-14). Normsuzluk Durkheim'in (1985) anomi kavramından türetilmiş olan bir boyuttur (Seeman, 1959: 787). Anomi kavramı "kaos" ile ilişkilendirilen bir kavram olarak kişilerin toplum hayatındaki davranış şekillerini düzenleyen değer ve normların bozularak artık davranış kurallarının kişiler üzerinde tesirinin olmadığı şeklinde ifade edilebilmektedir (Orhan, 2021: 74). Durkheim'in (1985) teorisine göre özellikle toplumsal geçiş dönemlerinde eski dönemin normları henüz tam olarak yok olmamışken yeni döneme ait toplumsal değerler de yerleşememişse bir çeşit anomi ortaya çıkar ve bu sayede normsuz bir toplum

oluşmaya başlar (Taş, 2020: 444-445). Bireylerden oluşan toplumda ortaya çıkabilecek anomiler gayet tabii örgütlerde de ortaya çıkabilmektedir. Örgüt sistematliğinde en önemli öğelerden biri olan ve bizzat yöneticiler tarafından açıklanıp aktarılan temel değerlerin yeterince benimsenmediği veya görmezden gelindiği durumlarda ortaya çıkan anomi, yabancılaşmanın normsuzluk boyutunu ifade etmektedir. Çalışanların örgütün temel değerlerini ve örgütsel normlarını bilmediği veya bildiği halde uygulamak istemediği durumlarda örgüt kültürü zayıflar ve normsuzluk boyutunun belirginliği nedeniyle yabancılaşma oranı artar (Finegan, 1994'ten aktaran Altaş ve Kuzu, 2013: 31). Beladan uzak kalındığı sürece ahlaki olmasa bile istenilen her şeyi yapmanın normal olarak kabul edilebileceği düşüncesi, yasaların açıklarından yararlanılarak iş yapma fikrinin meşrulaştırılması, işlerin yolunda gitmesi durumunda yapılanların doğru olup olmayacağına önemsenmemesi, başarıya giden yolda etik olsun veya olmasın her şeyin mubah olması gibi durumlar ve mantaliteler normsuzluk boyutunun göstergeleridir (Menemencioğlu, 2018: 71).

Elbette normsuzluğun ortaya çıkmasını veya daha kolay hale gelmesini sağlayan birtakım etkenler bulunmaktadır. Emile Durkheim'ın (1985;1986) sosyolojik çıkarımlarına göre işe yabancılaşmanın normsuzluk boyutunun ortaya çıkmasında etkili olabilecek durumlar şu şekilde sıralanmaktadır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 323).

- Ekonomi dünyasında iflas veya konkordato ilanlarının arttığı zamanlarda,
- Ekonomik karışıklık veya kriz dönemlerinde,
- Ekonomik etkinlikler içerisinde, işveren-ücretli ilişkilerinde,
- Bilimlerin aşırı parçalanması ve uzmanlaşmaların artması durumlarında ortaya çıkmaktadır.

2.2.1.4 Yalıtılmışlık

Yalıtılmışlık, bireyin kendisini bir nevi toplumdan soyutlaması anlamında kullanılmaktadır. Bu noktada birey adeta iletkenliğini (iletişim yeteneğini) kaybeder ve diğer bireylerden mental olarak uzaklaşır. Toplumsal yalıtım şeklinde ifade edilen yalıtılmışlık boyutu, bireyin topluma alınmadığı, toplumdan dışlandığı duygusunu hissetmesidir (Başaran, 2000). Bu yabancılaşma türünde birey diğer bireylerle anlamlı

birer ilişki, iletişim ve etkileşim kuramaz veya kurmaktan oldukça çekinir. Yalıtılmışlık, kişinin toplum kurallarını bilmemesi veya bilse bile bilinçlice bu kurallara karşı gelerek topluma aykırı davranışlar sergilemesi durumu olarak gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda kişi toplum veya örgüt tarafından dışlanmamış veya ötelenmemiş olsa bile kendini bir öteki olarak konumlandırmaktadır (Seeman, 1959: 785). Kişilerin bazen toplumdan dışlanması, toplum ilişkilerinden soyutlanması veya bu şekilde bir hissiyata kapılmaları yalnızlık yaşamalarına neden olabilmektedir (Silah, 2005). Buradan da anlaşılacağı üzere kişinin kendisini toplumdan geri çekmesi ya da toplumun kişiyi dışlaması durumunda yabancılaşmanın boyutlarından olan yalıtılmışlık yaşanabilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 323).

Yalıtılmışlık duygusu, bireyin tükenmişlik, stres bozukluğu ve agresiflik gibi psikolojik sorunlar yaşamasına ortam hazırlamaktadır. Ayrıca yabancılaşma duygularını tetikleyen sosyal izolasyon, güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarına etki edebilmektedir (Orhan, 2021: 74). Görüldüğü gibi yalıtılmışlık veya soyutlanmışlık hissine kapılan çalışanlar hem kişisel hem de toplumsal açıdan yabancılaşarak örgüt içi disiplini veya genel düzeni tehdit eder hale gelebilmektedir.

2.2.1.5 Kendine yabancılaşma

Bu yabancılaşma boyutu yine adından anlaşıldığı üzere bireyin kendi varlığının ve potansiyel gücünün farkında olmaması anlamına gelmektedir. Bu yabancılaşma boyutunun oluşmasını tetikleyen yegâne etken ise teknoloji ve makineleşmedir. Makineleşmenin gelişimi ve yaygınlaşması bireyin özgürlüğünü kısmen de olsa elinden alması, bireyin ürettiği ürüne kendisinden bir şey katamaması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum zanaatını veya işçiliğini engellediği için ürettiği ürün ile arasında ilişki kuramayan çalışan, giderek kendi varlığıyla olan bağını da kaybetmeye başlamaktadır. Çalışan bu noktada hem işine hem de kendisine yabancılaşmaktadır (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 88). Ayrıca bireyin davranışlarının geleceğe yönelik beklentilerini karşılamaması, kendi varlığına da yabancılaşması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bunun neticesinde kişinin arzu ve istekleri ile dış arzu ve isteklerin karşı karşıya gelmesi söz konusu olur. Bu çatışma neticesinde yitirilmişlik ve

kaybetmişlik duygusu, kişinin kendisine yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 323-324).

Özetleyecek olursak bu beş yabancılaşma boyutu, işe yabancılaşmanın temel kaynaklarından sayılmaktadır. Her ne şekilde olursa olsun işine yabancılaşan çalışanlar, örgüt içi problemlerin artmasına ve bu artış da yabancılaşmaların körüklenmesine sebep olabileceği için örgütün aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Bu noktada yöneticilere düşen görev işe yabancılaşmaların kaynağını, yani hangi boyuttan kaynaklandığını bulmak ve ivedilikle çözüme kavuşturmadır.

2.2.2 İşe Yabancılaşmanın Önemi

İşe yabancılaşma kavramı kişiyi olumsuz yönde etkilediği gibi, kişi üzerinden çevresini ve hizmet ettiği örgütü de olumsuz yönde etkilemektedir. Oruç'a (2020:328) göre işe yabancılaşma yaşayan çalışanlar tükenmişlik, tatminsizlik, sessizlik, güvensizlik vb. gibi negatif tutumlar ortaya koyarlar ve bu doğrultuda örgüte bağlılıkları azalırken çalışma performansları da eskiye nazaran düşmeye başlar. İşe yabancılaşma ile birlikte iş tatminsizliği yaşayan bir çalışan yapacağı işlere kendisini veremeyerek, motivasyon eksikliği ile birlikte işine karşı ulaşması gereken doygunluğa da ulaşamayacaktır. Bu durum örgütün çalışandan gerekli verimi alamaması nedeniyle örgütün de zor durumda kalmasına neden olmaktadır. Bu durum iş tatminsizliği yaşayan personelle diğer çalışanlar arasında hem iş ilişkileri hem de sosyal ilişkiler açısından olumsuz sonuçların doğmasına sebep olacaktır (Çalışkan, 2005: 9).

İşe karşı yabancılaşan örgüt çalışanı, bir süre sonra örgütün temel değerlerini ve kurallarını dikkate almayarak hareket etmeye başlayabilmektedir. Bu noktada örgüt ve çalışan arasındaki bağ da zayıflar. Bu durumun yaşanmasını engellemek için yöneticilerin, örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını artırmak adına gereken tedbirleri almaları veya müdahale etmeleri gerekmektedir (Bayram, 2005: 126). Bu müdahaleler elbette otoriter ve kuralcı işletmelerde çok daha yaygın yapılmaktadır. Ancak bu noktada bir sorun daha oluşmaktadır. Pearlin'e (1962) göre bürokrasinin hâkim olduğu, merkezi kurallarla, resmi prosedürlerle ve otoriter bir yapılanmayla

yönetilen örgütlerde yabancılaşma duygusunun yaşanma ihtimali oldukça yüksektir (Pearlin, 1962'den aktaran Uğur ve Erol, 2015: 183). Görüldüğü gibi işe yabancılaşmanın oluşmaması için alınan önlemler bile kimi zaman yabancılaşmayı ortaya çıkaran asıl sebepler haline gelebilmektedir. Bu noktada çalışanların yönetici otoritesini hissetmesinin gerekliliği kadar çalışma alanında kısmen de olsa özgür hissetme isteği de göz ardı edilmemelidir.

2.3 Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Özdeş terimi; “her türlü nitelik bakımından eşit, ayırt edilemeyecek kadar benzer, aynı” anlamına gelmektedir (TDK, 2011). Türkçe karşılığı “kimlik”, “tanıma”, “teşhis”, “fark gözetmeme” şeklinde bilinen özdeşleşme terimi de “bir nesne ya da bireyin, bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Kelebek, 2021: 68). İngilizce “identification” teriminin karşılığı olan özdeşleşme “bir kimseye veya bir şeye yönelik güçlü sempati, anlayış veya destek duygusu” şeklinde bir tanımla birlikte “bir kişi veya nesne ile diğer bir kişi veya nesne arasında yakın bir bağlantının kurulması süreci” şeklinde bir tanımla da ifade edilmektedir (Temel, 2016: 93). Özdeşleşme ile ilgili bir diğer önemli kavram ise sosyal özdeşleşmedir. Sosyal özdeşleşme bir topluluğa veya gruba ait hissetme anlamında kullanılmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989:21). Kişi kendini herhangi bir gruba ait hissetmeye başladığında artık o grubun bir parçası olmuştur ve sosyal özdeşleşme başlamıştır.

Herhangi bir sosyal gruba dâhil olan veya olmak için çaba harcayan birey bir nevi “Ben kimim?” veya “Biz kimiz?” sorusuna cevap aramaktadır. Diğer insanlarla ve sosyal çevreyle doğru ve anlamlı ilişkiler kurabilmek için temel bir kimlik arayışına giren birey, özdeşlik kurabileceği bir gruba dâhil olduktan sonra kimlik arayışını büyük ölçüde tamamlamış olur (Gioia, 1998).

Örgütsel özdeşleşme ise doğal olarak bir örgüte ait olmak veya bir örgüte ait hissetmek anlamında kullanılmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 35). Örgütsel davranış alanıyla ilgili etken kavramlardan olan özdeşleşme, psikanalist Sigmund Freud tarafından ilk kez 1922’de dile getirilmiştir (Gautam vd., 2004: 301-302). Freud özdeşleşmeyi

“bireyin başka bireyle kurduğu duygusal bağlantı” şeklinde ifade etmiştir. Özdeşleşme kavramı, sosyoloji, psikoloji, psikanaliz, tarih ve siyaset gibi pek çok bilim dalı ile ilişkili olan bir kavramdır (Akyazı, 2020: 52).

Özdeşleşme kavramının ilk geniş anlamda kullanımı ise Harrold Lasswell (1935) tarafından olmuştur. Lasswell (1935) özdeşleşmeyi politik bilimler alanında yapmış olduğu çalışmalarda, psikoloji, sosyoloji ve leksikoloji ile ilgili bir terim olarak kullanmıştır (Lasswell, 1935’ten aktaran Tokgöz ve Seymen, 2013: 63). Lasswell’e (1935) göre özdeşleşme “bireyin başkalarıyla kurduğu duygusal bağa ilişkin rehber rolü oynayan ve benzerlik algısı oluşturan bir süreç” şeklinde tanımlandığı bilinmektedir (Silva, 2007).

Örgütler için uyarlanmaya başlanmış olan özdeşleşme kavramı ile ilgili yapılan ilk çalışmayı Edward Tolman’ın (1943) yaptığı bilinmektedir (Köse,2009). Tolman (1943) örgütsel özdeşleşmeyi kavramsallaştırarak, örgütsel davranışın bir değişkeni olarak ele almış ve “çalışanın kendisini parçası olarak gördüğü örgüte bağlı hissetmesi” şeklinde ifade etmiştir (Tüzgel, 2021: 62). Başka bir deyişle Tolman (1943) “özdeşleşen çalışanlar, kendini o grup ile bir bütün olarak hissederek grubun geleceği çalışanın geleceği, grubun amacı çalışanın amacı, grubun başarı ve hataları çalışanın başarı ve hataları, grubun prestiji çalışanın prestiji” olarak ifade etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme, tüm bireylerin kişisel ve sosyal kimliklere sahip olduklarını öngören (Ashforth ve Mael, 1989: 36), çalışan veya çalışan olarak tabir edilen bireylerin hem bireysel hem de örgütsel değerleri dikkate alarak bu değerler doğrultusunda hareket etmelerini ve örgüte karşı mutlak bir aidiyet hissetmelerini betimleyen kavramdır (Riketta, 2005: 362). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütleriyle birlik ve uyum içerisinde oldukları, kendilerini örgüte ait hissettikleri, kendilerini örgütlerinin bir parçası şeklinde gördükleri ve örgütlerinin ilke, kural ve uygulamalarını içselleştirdikleri bir süreç olarak da ifade edilebilmektedir (Korkmaz vd., 2018: 954).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda, örgüte uyumlu ve eşdeğer olarak iş görmelerini sağlayan bağlılık olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Açıklayacak olursak örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ile işletme arasında yer alan ilişkiyi ve bu ilişkinin niteliğini yansıtan anahtar öğelerden bir tanesi olarak kabul görmektedir (Sökmen, 2019: 981). Böylelikle, çalışanların iş hayatlarındaki davranış ve tutumlarının öngörülebilmesinin ve açıklanabilmesinin temelini oluşturur. Özdeşleşme, çalışanların motive edilebilmesi ve örgütsel performansın artması için gerekli olan psikolojik ilişkinin gelişmesini sağlayan, örgüt yararına olan bir anlayış olmasından dolayı yazın dünyasında dikkat çeken terimler arasında yer almaktadır (Kanten, 2012: 156).

Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütteki davranışlarına yön verebilecek bir kavramdır. Bu sayede çalışanlar işlerini anlamlı bulurlar ve daha büyük bir bütünün parçası olduklarını hissederler (Karabey ve İşcan, 2007: 234). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme, çalışanların üyesi oldukları örgütlerin özellikleri aracılığı ile kendilerini ne ölçüde tanımladıklarını ifade etmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışan ile işletme arasındaki ilişkiyi açıklamakta ve yöneticilerin işletmedeki çalışanları, örgütsel ilgiye ve karar önermelerine nasıl teşvik ettiğini ortaya koymaktadır. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel kimliğin bir sonucu olarak insanın sosyal kimliğinin bir parçasıdır. Bu nedenle örgütteki çalışanların, örgüt kararlarını kabullenmelerine ve örgütsel fonksiyonlara göre davranış sergilemelerine olanak sağlamaktadır (Korkmaz vd., 2018: 954). Tanımlamalardan ve çıkarımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel özdeşleşme işe yabancılaşmanın hemen her boyutunu ortadan kaldırarak örgüt içi sahiplenme ve aidiyetin temelini oluşturmaktadır.

İşletmelerin çalışanlarına gereken önemi vermesi ve bu doğrultuda işletmenin yapısını insan odaklı olarak tasarlaması neticesinde kendisine gereken önemin verildiğini gören çalışanın, işletmenin amaç, hedef ve çıkarlarını daha fazla benimsemesini ve kendini işletmeye daha fazla adayarak işletme için ekstra fayda sağlamasını kolaylaştıracaktır. Çalışanın sahip olduğu tutum, davranış ve değerlerin işletmeninkilerle uyum içinde olması; hem kişisel, hem de örgütsel amaç ve hedeflerin başarılması açısından önem arz etmektedir. İşletmeler de çalışanlarından işyerini bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini istemekte ve işyerini sevmeye, sadakat duygusuna sahip olma ve işyerinden ayrılma niyetine sahip olmama gibi pek çok duyguların ötesine geçmelerini beklemektedir (Turgut, 2015: 25). Çalışmış oldukları

işletme ile güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar, üyesi oldukları işletme açısından benlik tanımlamalarını yaparak, işletmeleri ile “psikolojik bağlı” hale gelerek, işletmenin başarılarını ve başarısızlıklarını paylaşırlar (Temel, 2016: 88).

Literatür taraması ışığında verilen genelgeçer bilgilerden sonra özdeşleşme kavramıyla ilgili bazı kuramsal çalışmalardan da söz etmek gerekmektedir. Bu noktada özellikle örgütsel özdeşleşme kavramıyla ilgili yapılan araştırmaların genellikle iki bölümde ele alındığı anlaşılmıştır. Yıl bazında ele alınan bu araştırmalar şu iki başlık altında;

- 1940’lı yıllardan başlayıp 1979 yılına kadar yapılan çalışmalar,
- 1980’li yıllarda Tajfel ile Turner’ın ortaya koyduğu “sosyal kimlik kuramı” ile başlayan çalışmalar, şeklinde incelenmiştir.

Bu alanda yapılan çalışmalara göre, 1980’li yıllardan itibaren örgütsel özdeşleşme kavramının, “sosyal kimlik kuramı” ile bağdaştırıldığı görülmüştür (Tüzgel, 2021: 62).

Sosyal kimlik teorisi ilk olarak Tajfel ve Turner (1978) tarafından ortaya atılmıştır. Teori ışığında yapılan ilk çalışmalarda amaç grup içerisinde oluşabilecek ayrımcılıkların psikolojik nedenleri üzerine daha fazla bilgi sahibi olmaktır. Sonraları Tajfel ve Turner (1978) bireyin üyesi olduğu grupların o birey için bir özgüven, öz benlik ve gurur kaynağı olduğu savını ortaya atmıştır (Tajfel, vd., 1979). İlk çalışmalarında Tajfel (1978) sosyal kimliği “kişinin bilgisinden, bir veya birden fazla sosyal gruba üyeliğinden, bu üyeliğe veya üyeliklere duygusal ve değersel olarak özdeşliğinden türeyen, kişinin sosyal algısının bir parçası” olarak ifade etmiştir (Tajfel, 1978: 64). Görüldüğü gibi sosyal kimlik kişinin sosyal grup seçimlerinde ve örgütsel özdeşleşme yöneliminde oldukça etkin bir kavramdır.

Özdeşleşme kavramının bütünsel olarak ele alınması sosyal kimlik kuramının gelişiminden ileri gelmektedir (Pratt, 1998). Sosyal kimliğin çözümlenmesinde ise üç ayrı psikolojik süreçten bahsedilmektedir. Bunlar; sosyal karşılaştırma, sosyal sınıflandırma ve sosyal özdeşleşme süreçleridir (Haslam vd., 2003). Sosyal sınıflandırma süreci; kişinin sosyal bilgiyi örgütleyebilmesine yardımcı olan bilişsel bir araç olarak ifade edilmektedir. Sosyal karşılaştırma süreci; kişinin ait olduğu

grupla, bu grubun ilişki içerisinde olduğu diğer grupları karşılaştırması ve özdeşleşim kurması sürecidir. Sosyal özdeşleşme süreci ise; kişinin bir gruba olan aidiyetini, örgütsel birliğin en doğru şekilde algılanmasını ve bireyin belli bir gruba duygusal katılım düzeyini gösteren süreçtir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1013).

Ashforth ve Mael (1989: 26) yaptıkları uzun süreli çalışmalar sonucunda sosyal kimlik kuramı doğrultusunda örgütsel özdeşleşmeyle alakalı olarak birtakım bulgular ortaya koymuşlardır. Bu bulgulara aşağıda yer verilmiştir. Buna göre:

- Örgüt, grup veya işletme muadili olan örgüt, grup veya işletmelerle karşılaştırıldığında daha farklı ve benzersiz algılanıyorsa, özdeşleşme ihtimali artmaktadır.
- Örgüt, grup veya işletmenin üyeleri içinde bulundukları topluluğun kimliğine sahip olmayı çekici buluyorlarsa, kendilerine duydukları saygı da aynı doğrultuda artmakta ve özdeşleşme oranı yükselmektedir.
- Örgüt, grup veya işletmeye mensup olan bireyler bu topluluğun prestijini ve imajını ne kadar üst düzeyde hissederlerse, özdeşleşme seviyeleri de pozitif anlamda o kadar etkilenmektedir.
- Örgüt, grup veya işletmenin hedefleriyle topluluğa mensup bireylerin hedeflerindeki ortaklık, benzerlik, etkileşim veya ortak geçmişe sahip olma durumları özdeşleşmeyi artırmakta, örgüt dışındaki gruplardan gelen tehditler de motivasyon sağlaması açısından kişinin dahil olduğu gruba olan özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

2.3.1 Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Literatür taraması ışığında örgütsel özdeşleşmenin iki farklı boyutunun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu boyutlardan biri grup içi özdeşleşme, diğeri ise örgütle özdeşleşmedir (Öktem vd., 2016: 165). Bu kısımda özdeşleşmenin bu boyutları ile ilgili detaylı açıklamalara yer verilerek tartışılmaya çalışılacaktır.

2.3.1.1 Grup içi özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin boyutlarından biri olan grup içi özdeşleşme, “bireyin kendini bir parçası olarak gördüğü grubuna bağlılığı” olarak tanımlanmaktadır (Tsamitis, 2009). Farklı bir ifade olarak grup içi özdeşleşme, çalışanların parçası oldukları gruptaki başarı ve başarısızlıkları, ister bireysel tutumları sonucu isterse grupta alınan kararlar sonucu oluşsun, şahsi düzeyde yaşamaları şeklinde ifade edilmektedir (Boroş, 2008). Grup içi özdeşleşme yaşayan kişi, özdeş hissettiği grupta öteki bireyler ile ortak bir kaderlerinin olduğuna ve psikolojik bağ ile bağlandıklarına inanmaktadır. Çalışma grupları; iş arkadaşları, çalışma kümesi, iş grubu, iş birimi, takım, alt grup, departman vb. fark etmeksizin grup içi özdeşleşmenin hat safhada olduğu topluluklar işe veya sosyal faaliyete yabancılaşmanın oldukça düşük olduğu topluluklardır (Tokgöz ve Aytemiz, 2013: 64).

2.3.1.2 Örgütle özdeşleşme

Bir diğer örgütsel özdeşleşme boyutu ise örgütle özdeşleşmedir. Örgütle özdeşleşme, “çalışanın örgütüne karşı hissettiği ait olma duygusu nedeniyle örgütün hedeflerini kendi hedefi olarak görmesinden dolayı ortak bir şekilde yol alınması” şeklinde ifade edilebilmektedir (Tokgöz ve Aytemiz, 2013: 64). Örgütsel özdeşleşme, bireyin amaçları ile örgütün amaçlarının uyum içerisinde bütünleşmesidir (Öktem vd., 2016: 166).

Ashforth ve Mael (1989: 29) ise özdeşleşmeyi bilişsel boyutta ele almışlar ve “bireyin kendisini üyesi olduğu örgüt ile birlikte tanımlaması” şeklinde vurgulamışlardır. Bireyin bu tanımlaması, içinde bulunduğu örgüt tarafından elde edilen başarısına ve başarısızlığına kendini ortak etmesi ve örgütsel başarı için çaba sarf etmesine etken olmaktadır (Tüzgel, 2021: 69).

2.3.2 Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel süreçlerde ortaya çıkan yenilikler ve gelişmeler doğrultusunda, örgütlerin var oluşlarını sürdürebilmelerinde, geleneksel uygulama ve yöntemlerin yerine modern araçların tercih ediliyor olması personel belirlemede temel unsurlardan biri haline

gelmiştir. Bu nedenle devamlılık arz eden bir rekabet sağlanabilmesi açısından işletmelerin doğal yapılara sahip olması ile beraber, çalışanların zihinlerinde ve kalplerinde bir yer tutması ihtiyacı doğmuştur (Avanzi vd., 2012: 292). Ayrıca çalışanların tek bir örgütte çalışma mecburiyetinin olmaması, birçok seçenek arasından seçim yapma şanslarının bulunması da işverenin elini güçlendirmemektedir. Çalışanların farklı kariyer imkânlarına sahip olması, örgütsel çevrenin devamlı değişime uğraması ve belirsizliklerin doğması, çalışanların örgütlerine aidiyet ve sadakat duygularının azalmasına sebep olmaktadır (Albert vd., 2000: 13). Bundan dolayı çalışanların sadakat duymadıkları ve kendilerini ait hissetmedikleri örgütsel bir atmosferde hem bireysel hem de örgütsel verimliliğin söz konusu olması pek mümkün görünmemektedir. Bu doğrultuda yöneticilerin, çalışanlarının örgütlerine içten bağlılıklarını ve belirli seviyede özdeşleşme yaşamalarını mümkün kılmaları gerekmektedir (Kanten, 2012: 175).

Örgütsel açıdan bakıldığı zaman örgüt ve birey arasındaki ilişkiler psikolojik ve sosyolojik açıdan önemli duruma gelmiştir (Barutçu, 2015: 29). Örgüt üyelerinin örgütlerine olan sadakati, bağlılığı, kendilerini örgütün bir parçasıymış gibi görüp aidiyet hissetmeleri ve örgütlerine üye olmaktan gurur duymaları örgütler ve yöneticiler açısından oldukça önemlidir (Karabey ve İşcan, 2007: 232). Aynı şekilde örgüte mensup bireylerin de örgütlerine karşı aidiyet hissetme, bireysel performanslarını arttırma, bireysel hedefleri gerçekleştirme, belirsizlikleri ortadan kaldırma, çalışma yaşamına anlam kazandırma, güçlü sosyal kimlik oluşturma, özsaygıyı arttırma gibi hususlarda beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayabilme yönünden beklentileri bulunmaktadır (Tüzgel, 2021: 75). Bu doğrultuda örgütsel özdeşleşmenin gerek örgüt, gerek yönetici gerekse çalışan açısından olmazsa olmaz bir unsur olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme seviyesinin fazla olduğu örgütlerde ciddi bir kazan-kazan durumu olduğu açıkça görünmektedir.

3. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLER

Literatür taramasındaki amaç hipotezlere dayanak oluşturmaktır. Çalışmanın bu bölümü içerisinde araştırmada söz konusu olan kavramların birbirleri ile olan ilişkilerini ele alan çalışmaları irdelemek, bu doğrultuda kuramsal alt yapının desteği ile hipotezleri kurgulamaktır. Bu bağlamda öncelikli olarak örgütsel etik iklim işe yabancılaşma ilişkisine dair yapılan çalışmalara, daha sonra da örgütsel etik iklimi örgütsel özdeşleşme ilişkisine dair çalışmalara yer verilecektir. Böylelikle daha önceden yapılmış olan çalışma bulgularından yola çıkılarak örgütsel etik iklimin işe yabancılaşmayı ve örgütsel özdeşleşmeyi nasıl etkilediğine dair hipotezler kurgulanacaktır.

3.1 Örgütsel Etik İklım İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Çalışmalar

İlk bölümde verilen bilgiler ışığında işe yabancılaşmanın şirketler ve örgütler açısından sık rastlanan ve ciddi bir problem olduğu anlaşılmaktadır. Öyle ki işe yabancılaşma, şirketlerin ve örgütlerin işleyişinin bozulmasına ve ilerleyen süreçte tamamen iş görmez hale gelmesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla işe yabancılaşma olgusunun örgütten kopmalara veya işten ayrılmalara kadar giden bir süreci kapsadığı anlaşılmaktadır. İşe yabancılaşma olgusu her ne kadar birçok farklı etkiyle ve etik iklimin getirileriyle oluşabilen bir yapıda olsa da en belirgin etki kişisel ahlak, tutum ve çıkarların ön plana çıkmasıdır. Bunun nedeni işe veya örgüte yabancılaşan bireylerin bir nevi kendi kaderlerini kontrol edemediklerine inanmaları ve yönlendirmelerden rahatsızlık duymalarıdır (Rotter, 1966: 7). İşe yabancılaşma ile ilgili ciddi kuramsal çalışmalar yapan Seeman’a göre (1967) modern toplumlarda yabancılaşma yaşayan birey sayısının fazlaca olması nedeniyle yabancılaşma durumunun, bireysel bir olgu olmaktan çok toplumsal bir olgu olarak ele alınması gerekmektedir. Bu nedenle yabancılaşma örgüt içerisinde var olduğunda çok daha toplumsal bir problem halini almaktadır.

Urvick (1970) işe yabancılaşmanın boyutlarından biri olan “kuralsızlık” boyutunun çalışanlar üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Ona göre örgüt içerisindeki kural koyucu mekanizmadan kaynaklanan kuralsızlık veya disiplinsizlik

Çalışanların örgütün normlarına karşı ilgisiz olmasını, koyulan sözde kuralların benimsenememesini ve dolayısıyla örgüt içi yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Hackman ve Oldham (1975) yaptıkları çalışmada işe yabancılaşma yaşayan çalışanların kişisel tutum ve davranışlarının, etik iklime ilişkin algılamalarının etkisinde olduğu, iyi tasarlanmış bir çalışmanın çalışan performanslarını olumlu yönde etkilediği ve işe yabancılaşmayı azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Dipietro ve Pizzam (2008) alışmalarında, işyeri veya örgütteki çalışma koşullarının işe yabancılaşma konusunda etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İşe yabancılaşmanın doğal bir sonucu da işten ayrılma sürecinin başlamasıdır. Chiaburu vd., (2014) tarafından yapılmış olan meta-analiz sonucunda, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında oldukça pozitif yönlü güçlü bir bağ bulunduğunu, ayrıca çalışan performansının ise yabancılaşma konusunda güçlü bir belirleyici faktör bulunduğunu gösteren verilere ulaşılmıştır. Grldğu gibi örgütsel etiğin yanında birçok farklı etkiyle ortaya çıkabilen işe yabancılaşma, örgütler ve şirketler açısından oldukça önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, örgüt yöneticileri tarafından dikkate alınmayan yabancılaşmalar, örgüt mensubu olan çalışanları işten ayrılma kararı alacak seviyeye getirebilmektedir. Darwazeh ve Alkawasmi (2014) alışmalarında etik iklim işe yabancılaşma üzerinde hem bireysel hem örgütsel etki edeceğini savunmuşlardır. Etiğin yabancılaşma üstünde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tuna ve Yeşiltaş (2014), işe yabancılaşma ile ilgili deneysel bazı çalışmalar yaparak konuya katkıda bulunmuşlardır. Araştırmacılar çalışmalarında gerek etik iklim, gerek işe yabancılaşma, gerekse örgütsel zdeşleşmenin örgütten kopma veya işten ayrılma üzerindeki etkilerini ortaya koymuşlardır. Ankara ve Antalya şehirlerinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam 385 çalışan üzerinde yaptıkları anket çalışmasıyla işten ayrılma eğilimi hakkında önemli bir çalışmaya imza atmışlardır. Verilerin anket yöntemiyle toplandığı bu çalışmada, değişkenler arası etkilerin lmlenmesi için yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Sonuç olarak bir etik iklim türü olan kişisel ahlak ve çıkarların işe yabancılaşma üzerinde, örgütsel özdeşleşme üzerinde ve dolayısıyla işten ayrılma niyeti üzerinde ciddi bir etkisinin var olduğu ortaya çıkmıştır. Bu noktada işe yabancılaşma ve işten ayrılmalar üzerinde

örgüt mensubu kişiler veya çalışanların kişisel tutum ve çıkarlarının belirgin bir etki oluşturduğu sonucu dikkat çekmektedir.

İşe yabancılaşmalarda sık rastlanan nedenlerin başında kişisel çıkar ve tutumlar gelmektedir. Kişisel ahlak ve çıkarların işe yabancılaşma üzerinde etkili olduğu hipotezini savunan bir diğer araştırmacı olan Babadağ (2017) ise yaptığı bir araştırmada çalışanların etik iklim algılarının, liderlik tarzlarının ve kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma üzerindeki belirgin etkilerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışmasında Uşak ilinde faaliyet gösteren 240 kişilik banka personelinden oluşan bir örneklem üzerinde anket yöntemi kullanarak veri toplama çalışması yapmıştır. Çalışanların olumlu etik iklim algısının yabancılaşmaya karşı etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Olumlu olan etik iklim algısının çalışanın yabancılaşma yaşamasını azalttığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular, dönüştürücü liderliğin işe yabancılaşmaya etkisinin negatif yönde olduğu bu etkide etik ikliminin ve çalışanların kişilik özelliklerinin kısmi aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

Babadağ ve İşcan'ın (2017) çalışmasında dönüştürücü liderliğin ve çalışanların etik iklim algılarının işe yabancılaşma üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda dönüştürücü liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi ve bu etkide etik iklim algısının aracılık etkisi incelenmiştir. Uşak ilinde faaliyet gösteren 240 banka personelinden anket yöntemi ile veri toplamışlardır. Analizlerin sonucunda olumlu bir etik iklim algısının işe yabancılaşmayı negatif yönlü olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Naktiyok ve Yıldırım'ın (2018) çalışmalarında etik iklimin işe yabancılaşmaya etkisi olup olmadığı ile ilgili bir araştırma yapılmış, sağlık kurumlarında çalışan çalışanların algıladıkları etik iklimin onların işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri üzerine olan etkisi incelenmiştir. 160 sağlık çalışanına dağıtılmış olan anketlerle veri toplama işlemi gerçekleştirilmiş ve 150 anket toplanmıştır. Toplanan anketlerden 143 tanesi analizlere dâhil edilmiştir. Çalışanlarca algılanan etik iklimin çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde belirgin bir etkisinin olduğu tespit edilememiştir. Etik iklimin iş tatmini üzerineyse pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu

sonucuna ulaşmışlardır. Son olarak da iş tatminin işe yabancılaşma üzerineyse olumsuz ve anlamlı etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kaplan ve Büyükbaş (2019) çalışmalarında etik iklimin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırmaya örneklem olarak Kayseri'deki Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan bir tekstil işletmesindeki çalışanlar seçilmiş ve anket çalışması yapılmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen bulgulara göre etik iklimin işe yabancılaşma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Etik iklim kavramı örgütler için önemli bir konuma sahiptir. Çalışanlar çalıştıkları ortamda kendi çıkarları dışında ahlaki yönden de tatmin olmak istemektedirler. Etik ahlaki yönden çalışanları tatmin edecek özelliği olan bir kavramdır. Etik iklimin vazifesi örgütte güven ortamı oluşturmaktır. Güven olan ortamda çalışanlar özgür ve rahat çalışacaklardır (Trevino ve Nelson, 2021). Etik iklim, özgür ve esnek olarak güven ortamının da çalışan bireyin yabancılaşma yaşamasını azaltacak bir etken konumundadır. Bu yönden bakıldığında etik iklim ve işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu tespit edilmiştir (Babadağ, 2017:113).

Sonuç olarak yapılan literatür taraması neticesinde etik iklim ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ele almış olan çalışmaların sınırlı olmasına rağmen ortaya çıkan bilgiler ışığında kavramların birbirleri ile ilişkisinin olduğu ortadadır. Araştırmacıların yaptıkları çalışmalardan anlaşılabileceği üzere etik iklim işe yabancılaşma üzerinde dolaylı veya doğrudan negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Etik iklimin olumlu olması işe yabancılaşmayı olumsuz olarak etkileyeceği genel kabul görmüş bir tespittir. Etik olmayan davranış şekillerinin cezalandırılması, etik davranış şekillerinin teşvik edilmesi örgütün verimliliği açısından büyük bir öneme sahiptir. Akademisyenlerde yabancılaşma yaşanması etik olmayan davranışların yapılmasına neden olacaktır. Etik davranış sergileyemeyen akademisyenin yabancılaşma yaşaması durumunda da iş etiğinin gerekliliklerini yerine getirememesine neden olacaktır. Akademisyenlerde yabancılaşma yaşanıp yaşanmadığı merak konusu haline gelmiştir. Bu amaçla akademisyenler üzerine yapılacak olan çalışma doğrultusunda aşağıda yer alan hipotez kurgulanmıştır.

Hipotez 1: Örgütsel etik iklimin, işe yabancılaşma üzerinde negatif bir etkisi vardır.

3.2 Örgütsel Etik İklim Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi Üzerine Çalışmalar

Etik iklimin yetersizliği, örgütsel özdeşleşme ve bağlılığı azaltırken ilerleyen süreçte işten ayrılmaları da ortaya çıkarmaktadır (Kristof, 1996: 17). Örgütsel özdeşleşme kavramı tüm örgüt ve şirketler açısından kilit öneme sahiptir. Örgüt içerisindeki özdeşleşmenin ve kişisel özdeşleşmenin eksikliği veya hiçliği örgütün geleceği için tehlikeli sonuçlar doğurabilmektedir. Çalışanların içerisinde bulundukları örgütü kendileri gibi görmeleri anlamına gelen örgütsel özdeşleşme, sürekli değişkenlik ve dinamizm içeren bir kavramdır (Gioia vd., 2000: 67).

Weaver vd., (2005) yaptıkları bir çalışmada örgütsel özdeşleşmeyi artırabilecek şekilde oluşturulmak istenen etik iklimle ilgili temel bir geçerlilik ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada, örgüt veya şirketteki üst düzey yöneticilerin etik iklimi güçlendirmek adına ciddi çalışmalar yapması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt mensubu olan çalışanlar, üst düzey yöneticileri bir nevi lider olarak gördüklerinden liderin etik değerleri ve tutumları çalışanlara da etki etmektedir. Çalışanların örgütle olduğu kadar liderle de özdeşleşim içinde olması örgütsel bağlılığı artırırken işten ayrılmaları da azalttığı tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık örgütsel özdeşleşme kavramıyla bütünleşik bir yapıdadır. Ancak birtakım deneysel ölçeklerle farklılıkları ayırt edilmektedir. Bu araştırmadan elde edilen bulguların ışığında etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve bağlılık olgusuna doğrudan etki ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu nedenle etik iklimin özdeşleşmenin artmasında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (Ashforth vd., 2008: 332-333). Her iki kavramın da var olabilmesi, gerek örgütsel özdeşleşmenin gerekse örgütsel bağlılığın oluşabilmesi için örgüt içerisindeki ortam çok önemlidir. Bu noktada bir kez daha karşımıza çıkan gerçeklik örgütsel etik iklimin örgütler için ne kadar çok önemli bir kavram olduğudur.

Etik iklimin örgütsel bağlılık ve özdeşleşmeye etkisi olup olmadığı ile ilgili olarak kuramsal çalışmaların yanında birçok deneysel çalışma da yapılmıştır. Tuna vd., (2012) bireylerin örgütleriyle özdeşleşmelerinde etik liderliğin ve örgütün genel etik

ikliminin etkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya örneklem olarak Türkiye’de faaliyette bulunan beş yıldızlı otel işletmeleri seçilmiştir. Çalışmada veri elde etmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinden elde edilen bulgular neticesinde, etik liderliğin etik iklim ve örgütsel özdeşleşme üzerinde ayrıca etik iklimin de örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Etik liderlikle örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu araştırmanın elde edilen bulguları arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra etik iklim boyutları ile etik liderlik arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada etik iklim boyutlarıyla örgütsel özdeşleşme arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma çerçevesinde literatürde mevcut olan sınırlı sayıda çalışmadan farklı olarak da etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme ile araçsallık etik iklimi arasında pozitif yönlü ve olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tuna ve Yeşiltaş (2014) bir sonraki çalışmalarında etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Ankara ve Antalya illerinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 385 çalışan üzerinde yürütülmüş olan çalışma çerçevesinde, değişkenlerin arasındaki etkiyi ölçümleyebilmek için yapısal eşitlik modelinden faydalanmışlardır. Araştırma neticesinde elde edilen bulgulara göre, etik iklimin türlerinden olan kişisel ahlak ve kişisel çıkarın yabancılaşmaya, kişisel çıkarın örgütsel özdeşleşmeye, özdeşleşmenin ve yabancılaşmanın işten ayrılma niyetine etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Vardıkları bu sonuçla beraber, diğer etik iklim türlerinin özdeşleşmeye ve yabancılaşmaya etkisinin olmadığını saptamışlardır.

Tayan (2017)’da etik iklim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek üzere deneysel bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada Türkiye’nin önde gelen global lojistik firmalarında biri olan ve İstanbul, İzmir, Mersin gibi farklı şehirlerde şubelerinin yer aldığı bir firmanın çalışanlarından ve yöneticilerinden oluşan kesimi üzerinde anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma toplamda 122 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uygulanan anket verilerinin analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre etik iklimin boyutlarından olan kanunlar ile kurallar boyutunun ve önemseme boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güney ve Damar (2018) ise Bilecik ilinde serbest muhasebeci, mali müşavir ve yeminli mali müşavir olarak çalışanların etik iklim algıları, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için kompakt bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın verilerini elde etmek amacı ile anket yöntemini kullanmışlardır. Anketlerin analizi sonrası etik iklim ve özdeşleşme ile işten ayrılma davranışı arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna karşın etik iklimin ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine negatif etki oluşturduğu bulgusuna varmışlardır.

Abukar'ın (2021) yaptığı çalışmada ise temel değişkenler etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılıktır. Bu çalışma etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri ve birbirleriyle olan pozitif veya negatif etkisel değerleri, Somali ülkesindeki bankacılık sektörü üzerinden incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda Somali'de bankacılık sektöründe çalışan toplam 200 kişi üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Bir parantez açmak gerekirse bu çalışma, Somali'de etik iklim ve örgütsel özdeşleşme konularında yapılan ilk çalışma olmuştur. Yapılan çalışmanın sonucunda etik iklim ile duygusal bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca etik iklimin duygusal bağlılık üzerinde de pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Görüldüğü gibi bu araştırmada da her ne kadar örneklem başka bir ülkeden seçilmiş olsa da, etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığa yaptığı etkinin pozitif yönlü olduğu açıkça anlaşılmaktadır.

Bir diğer çalışmada Yaman'ın (2021) yaptığı etik iklim algısının, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde yarattığı etkiyi, bu etkide çalışanların iş yükü ve örgütle özdeşleşmelerinin rolünü incelemiştir. Geçerliliği ve güvenilirliği ülkemizde kanıtlanmış ölçekler kullanılarak sağlık çalışanları üzerinde anket yöntemi ile bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma neticesinde, çalışanların ortak etik iklim algısına sahip olduğu ve bu algının tutum (işten ayrılma niyeti ve iş performansı) ve davranışı (yenilikçi iş davranışı) etkilediği sonucuna varılmış. Çalışan iş yükü algısının sadece etik iklim algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi düzenlediği, çalışan etik iklim algısının; çalışan tutum ve davranışları üzerinde oluşturduğu etkinin bir kısmının örgütsel özdeşleşme ile sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışan işten ayrılma

niyetini, iş performansını ve yenilikçi iş davranışını etkilediği, çalışan demografik yapısına (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, işletmedeki konum) göre değişkenlerin (cinsiyet ve sağlık çalışanı meslek grubu hariç) anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Yaman, 2021: 86).

Alan yazın araştırmalarının genelinden elde edilen bulguların çoğunlukla aynı yönde olduğu söz konusudur. Yapılan araştırmalardan, etik iklimin örgütsel özdeşleşmeye pozitif yönde katkısı olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda etik iklimin işten ayrılma konusunda da tam ters olarak negatif yönlü etkide bulunduğu, etik iklimin pozitif olduğu örgütlerde özdeşleşme ve bağlılığın da pozitif olduğu buna karşın işten ayrılmaya negatif etkisinin olduğu sonuçlarına varıldığı görülmüştür. Bir örgütte etik iklim özdeşleşmeyi olumlu etkilemesi durumunda örgüt verimliliğinin de artması beklenmekte olan bir durumdur. Ülke geleceğine büyük katkısı olan eğitim örgütlerinde çalışmakta olan akademik personelin etik duyarlılıkları büyük merak konusu olmasından dolayı aşağıda mevcut olan hipotez kurgulanmıştır.

Hipotez 2: Örgütsel etik iklim akademisyenlerde örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkiler.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümü içerisinde çalışmanın amacından, öneminden, evreninden, örneklemeinden, veri toplama araç ve yönteminden, araştırmanın sınırlılıklarından, verilerin analiz yönteminden, araştırmanın değişkenleri ile araştırmanın modelinden bahsedilecektir.

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmadaki temel amaç örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Temel amaca yönelik olarak belirlenen örneklem ise akademisyenlerden seçilmiştir. Etik iklim, örgüt içi ilişkilerde büyük bir öneme sahip olan, örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarına şekil veren ana faktörlerden biri olarak değerlendirilir ve örgüt çıktıları üzerinde önemli bir yere sahiptir.

Yukarıda mevcut olan alan yazın taramasında da görüldüğü gibi yapılmış olan birçok araştırmaya rağmen örgütsel etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma değişkenlerini beraberinde ele almış olan bir tane araştırmaya rastlanılmıştır fakat örnekleminin farklı olması bu araştırmayı özgün kılmaktadır. Alan yazın incelendiğinde etik iklimin akademi ile ilişkisinin araştırılması olgusunu karşımıza çıkarmıştır. Bu araştırmada örgütsel etik iklim örgütsel özdeşleşme ile işe yabancılaşma etkisinin akademisyenler üzerinde ele alınmış olan bir araştırma olmasından dolayı bu konuda yapılabilecek farklı akademik çalışmalara örnek olması yönünde büyük öneme sahiptir. Bütün bunların yanı sıra araştırmanın eğitim sektörü içerisinde bulunan üniversitelerdeki akademik personel üzerinde yapılmış olması hem gelecek nesillere aktarılması hem de yükseköğrenime katkı sağlaması yönünden büyük önem arz etmektedir.

4.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, inceleme veya gözlem kapsamına giren ve ulaşılması hedeflenen kişilerin ya da nesnelerin bütünüdür. Oluşturduğu büyük bir grubu temsil eder. Örneklem ise

kişilerin ya da nesnelerin bütününi temsil edecek nitelikteki küçük bir grubu temsil eder. Araştırmanın örnekleme kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Ana kütleden seçilecek olan örneklemin araştırmayı yapan kişinin yargılarına dayalı şekilde belirlendiği örnekleme yöntemine kolayda örnekleme denilmektedir. Kolayda örnekleme, verilerin ana kütle içerisinde hızlı, ekonomik ve kolay bir şekilde toplanmasına dayanır (Malhatro, 2004). Ural ve Kılıç'ın (2013: 47) tüm evren için genellenebilmesine imkân veren tablosundan yola çıkılarak %95 güven aralığındaki örneklem büyüklüğünün 384 olması gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır. Bu amaçla minimum örneklem düzeyine ulaşılması hedeflenmiştir. Bu araştırmanın örneklemini, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan 411 akademisyen oluşturmaktadır.

4.3 Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Veri toplama aracı olarak ifade edilen araçlar; araştırmanın amacına yönelik oluşturulan araştırmanın sorunlarını çözüme ulaştırmak amacı ile geliştirilmiş olan veya araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için oluşturulmuş olan veri toplama araçlarını içermektedir. En yoğun kullanılan veri toplama aracı olarak anket, gözlem, görüşme formu ve dokümanlar kullanılmaktadır. Bu çalışmada verileri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, bilgisine başvurulacak kişilerin doğrudan okuyup cevaplandırabileceği soru formunun hazırlanmasına dayanan bir tekniktir ve farklı niteliklerde basılı formların kullanıldığı bilgi toplama aracıdır. Sosyal içerikli çalışmalarda bu yöntem daha fazla kullanılmaktadır

Örgütsel etik iklim kavramını ölçebilmek maksadı ile Schwepker'in (2001) kullanmış olduğu ankette mevcut olan etik iklimle alakalı önermelerden hem de bu anketi temel olarak, Türkçeye çevirip kendi çalışmasında yer veren Biçer (2005)'in anketinde mevcut olan sorulardan yararlanılmıştır. Bu doğrultuda örgütsel etik iklim kavramını ölçebilme doğrultusunda; örgüt içerisinde etik ilke ve politikaların varlığı, bu ilke ve politikaların uygulanması, üst yönetimdekilerin etik davranışlara yönelik desteğiyle alakalı olan toplam 7 soru mevcuttur. Çalışanların işe yabancılaşma durumlarını ölçebilmek maksadıyla Hirschfeld ve Feild'in (2000) tarafından geliştirilmiş olan Özbek'in (2011) makalesinden alınmış tek boyut ve 10 maddeden oluşan "İşe Yabancılaşma Ölçeği (Work Alienation Scale)" mevcuttur. Araştırma için söz konusu

olan örgütsel özdeşleşme kavramını ölçebilmek maksadıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan Öktem vd., (2016) makalesinden alınmış tek boyutlu ve 6 maddenin yer aldığı “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (Organizational Identification Scale)” mevcuttur.

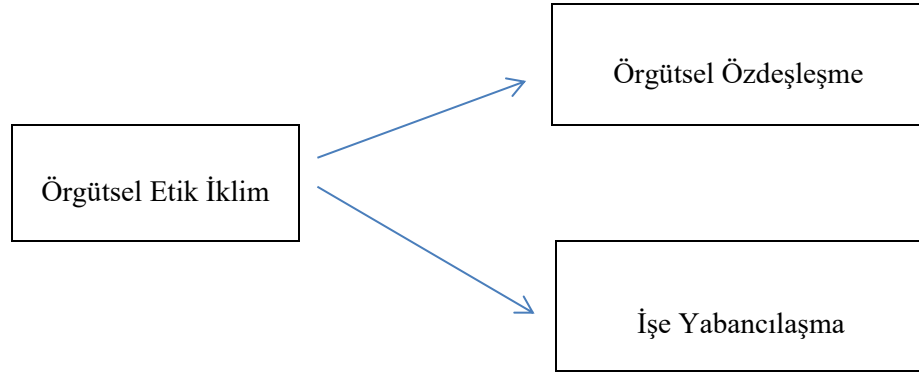
Anket formu dört bölümden oluşmaktadır (Ek-1). Anketin ilk bölümünü ankete katılım sağlayanların demografik özelliklerine (cinsiyetini, yaşını, medeni durumunu, unvanını ve hangi üniversitede çalıştığını) ait sorular oluştururken, ikinci bölümünde örgütsel etik iklim ölçeği ifadeleri, üçüncü bölümünde işe yabancılaşma ölçeği ifadeleri ve dördüncü bölümünde örgütsel özdeşleşme ölçeği ifadeleri yer almaktadır. Anketin verileri 2023 yılı Mart ayında elde edilmiştir. Anket formunda ad ve soyadı belirtmeleri istenmemiş olup anketi cevaplayanları kişisel olarak zora sokacak hiçbir şey uygulanmamıştır.

4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma ülke genelinde bulunan üniversitelerde çalışan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar üniversitede çalışan akademisyenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın akademisyenler üzerinde yapılması ve farklı sektörlerin araştırma kapsamına yer almaması araştırma için önemli bir kısıttır. Bu çalışmada anket yöntemi kullanılmış olup farklı bir veri toplama yöntemi kullanılmamıştır. Kullanılan ölçeklerin de daha önceden bilimsel çalışmalarda geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiş olmasından dolayı doğru bir ölçüm ve değerlendirme sunulması varsayılmıştır.

4.5 Araştırmanın Değişkenleri ve Kavramsal Modeli

Örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma üzerindeki etkinin araştırıldığı bu araştırmanın bağımsız değişkeni etik iklim iken bağımlı değişkenleri özdeşleşme diğer bağımlı değişkeni de işe yabancılaşmadır. Araştırmanın kavramsal modeline Şekil 4.1’de yer verilmiştir.



Şekil 4.1 Araştırmanın Kavramsal Modeli

4.6 Araştırmanın Veri Analiz Yöntemi

Verilerin analizinde, güvenilirlik ve yapı geçerliliği analizleri yapılarak ardından korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkileyip etkilemediğini ortaya çıkarmak için “regresyon analizi” yapılmıştır. Örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşmaya etkisini test etmek için kurulan yapısal modelde regresyon ağırlığına bakılmıştır.

5. BULGULAR

5.1 Demografik Bulgular

Anketin ilk bölümünde bulunan 5 soru anket katılımcılarının demografik özelliklerini tespit edebilmek amacıyla düzenlenmiştir. Soruları cevaplandıran 411 akademisyenin demografik özelliklerine ait bilgiler aşağıda yer alan tabloda mevcuttur.

Tablo 5.1 Katılımcıların demografik bulguları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	176	42,8
Erkek	235	57,2
Yaş	Frekans	Yüzde (%)
20- 29	48	11,7
30-39	173	42,1
40-59	177	43,1
60 ve üzeri	13	3,2
Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	286	69,6
Bekâr	125	30,4
Unvan	Frekans	Yüzde (%)
Arş. Gör.	92	22,4
Arş. Gör. Dr.	107	26,0
Dr. Öğr. Üyesi	103	25,1
Doç. Dr.	75	18,2
Prof. Dr.	34	8,3
Toplam	411	100

Tablo 5.1’de görüldüğü gibi araştırmaya katkı sağlayan 411 katılımcının 176’sı kadın 235’i erkektir. Araştırmaya katkı sağlayan akademisyenlerin 48’i 20-29 yaş aralığına, 173’ü 30-39 yaş aralığına, 177’si 40-59 yaş aralığına, 13’ünün de 60 ve üzeri yaş aralığına sahip olduğu bilinmektedir. Katılımcıların 286’sının evli, 125’inin bekâr olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katkı sağlayan akademisyenlerin 92’si Arş. Gör., 107’si Arş. Gör. Dr., 103’ü Dr. Öğr. Üyesi, 75’i Doç. Dr., 34’ü Prof. Dr. olduğu tespit edilmiştir.

5.2 Ölçekleri Yapı Geçerliliği ve Güvenirlilik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenirliliğinin ortaya konulabilmesi için öncelikli olarak keşfedici faktör (KFA) analizleri yapılmıştır. Daha sonra doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Güvenirlilik analizlerinin, normallik testlerinin ve korelasyon analizlerinin yapılması neticesinde ölçek ve verilerin analizler için uygun olup olmadığı ortaya konulmuştur.

5.2.1 Etik İklim Ölçeğinin Yapı Geçerliliği ve Güvenirliliği

Faktör analizi birbirleri ile ilişkili olan çok sayıda değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirlerinden bağımsız hale getiren çok değişkenli istatistik tekniklerinden birisidir. Temel bileşenler analizi, faktörlerin elde edilebilmesi için kullanılan yaygın bir yöntemdir. Değişkenler arasındaki maksimum varyansı açıklamak için kullanılan bu yöntemde faktörler hesaplanır. Buradaki amaç değişken sayısını azaltmak, değişkenleri sınıflandırmak ve ortak faktör yapısı oluşturmaktır (Kalaycı, 2010: 321). Etik iklim ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi değerleri Tablo 5.2’de görülmektedir.

Tablo 5.2 Etik iklim KMO ve Bartlett testi bulguları

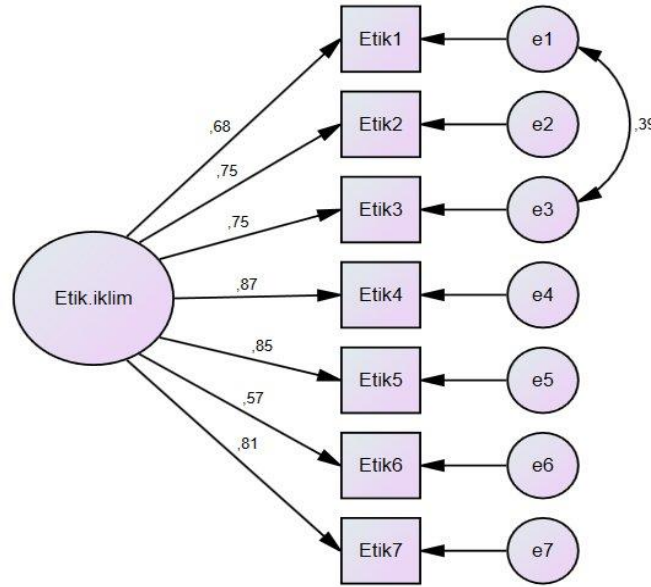
KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü		,907
Bartlett’in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1718,317
	Df	21
	Sig.	,000

Görülen tablodaki analiz sonuçlarına göre KMO değeri 0,907 olarak bulgulandığı görülmektedir. Elde edilen bulgunun $>0,50$ olmasından dolayı örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğunu göstermektedir. $\text{Sig} < 0,05$ olmasından dolayı Bartlett testi sonucunda da değişkenlerin arasında anlamlı korelasyon olduğu görülmüştür. Etik iklim ölçeğine ilişkin KFA bulguları Tablo 5.3’te yer almaktadır.

Tablo 5.3 Etik İklim KFA bulguları

Maddeler	Faktör Yüğü
Etik 1	,783
Etik 2	,791
Etik 3	,825
Etik 4	,872
Etik 5	,858
Etik 6	,634
Etik 7	,831
Açıklanan Varyans	64,383
Özdeğer	4,507
Cronbach Alfa	,905

Ölçeğe ilişkin faktör yükleri özeti (KFA) yukarıdaki mevcut Tablo 5.3'te yer almaktadır. Tabloya bakıldığında ölçek için tek boyutlu bir yapının söz konusu olduğu görülmektedir. Etik ölçeğinin maddelerine ilişkin faktör yükleri 0,634 ve 0,872 arasında yer almakta olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde ölçek için açıklanan toplam varyansının % 64,383 olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizleri sonrasında ölçeklerin güvenilirlik değerlendirmesinin yapılabilmesi için Cronbach Alpha değerlerine bakılmaktadır. Alan yazın incelemelerine göre ölçek için Cronbach Alpha değerinin 0,40'ın altında olması durumunda ölçek güvenilir kabul edilememekte olduğu belirtilmiştir. Değerin>0,70 olması durumunda yüksek güvenilir olduğu belirtilmiştir (Özdamar, 2010). Tablo 5.3'e bakıldığında ölçeğin güvenilirlik analizine ilişkin Cronbach's Alpha katsayısının 0,905 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan yola çıkılarak ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2014). Etik İklim ölçeği için DFA sunucunda çizilen diyagram Şekil 5.1'de yer almaktadır.



Şekil 5.1 Etik İklim DFA diyagramı

Şekil 5.1’deki DFA bulguları neticesinde etik iklim boyutunun faktör yükleri 0,57 ile 0,87 arasında değişmektedir. Şekilde görüldüğü üzere DFA uyum iyiliği değerlerinin karşılanabilmesi için ölçekteki birinci ve üçüncü maddesinin hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır.

Etik iklim ölçeği yapı geçerliliğinin tespitini yapabilmek adına DFA yapılmıştır. Aşağıda mevcut olan Tablo 5.4’te görüleceği üzere model için uyum iyiliği değerlerini taşıdığını söylemek mümkündür. Bileşen geçerliliği için de AVE ve CR değerlerine bakıldığında bileşen geçerliliğini sağlamaktadır.

Tablo 5.4 Etik iklim ölçeği DFA uyum iyiliği bulguları

Değişkenler	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA	AVE	CR
Etik İklim	33,281	13	2,560	,977	,988	,981	,062	0,578	0,758

CMIN/df değerleri 2,56 olarak, RMSEA değerleri 0,62 olarak, GFI, CFI ve TLI değerleri de 0,97’nin üstünde bulgulanmış olması ölçek için kabul edilebilir uyum iyiliği değerini taşıyor olduğunu göstermektedir. AVE değeri 0,40 üstü, CR değeri de 0,70 üstü değer taşıyor olması CR>AVE olmasından dolayı ölçek için bileşen geçerliliğini de taşıyor olduğu söylenilebilir.

5.2.2 Özdeşleşme Ölçeğinin Yapı Geçerliliği ve Güvenirliği

Özdeşleşme ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi değerleri aşağıda yer almakta olan Tablo 5.5'te görülmektedir.

Tablo 5.5 Özdeşleşme KMO ve Bartlett testi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		,844
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	919,321
	Df	10
	Sig.	,000

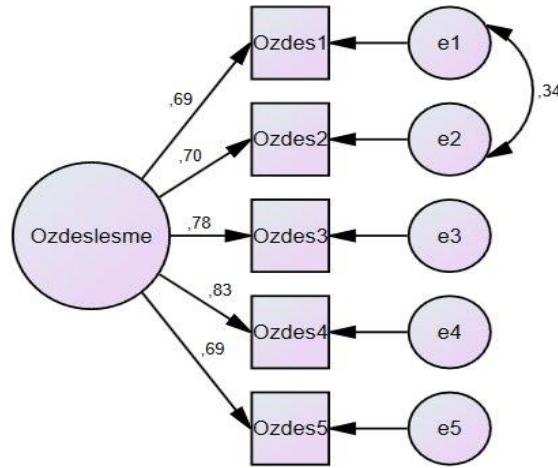
Görülen Tablo 5.5'teki analiz sonuçlarına göre KMO değeri 0,844 olarak bulgulandığı görülmektedir. Elde edilen bulgunun $>0,50$ olmasından dolayı örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğunu göstermektedir. $\text{Sig}<0,05$ olmasından dolayı Bartlett testi sonucunda da değişkenlerin arasında anlamlı korelasyon olduğu görülmüştür. Özdeşleşme ölçeğine ilişkin KFA bulguları Tablo 5.6'da yer almaktadır.

Tablo 5.6 Özdeşleşme KFA bulguları

Maddeler	Faktör Yüğü
Özdeşleşme1	,802
Özdeşleşme2	,818
Özdeşleşme3	,814
Özdeşleşme4	,842
Özdeşleşme5	,753
Açıklanan Varyans	64,967
Özdeğer	3,248
Cronbach Alfa	,864

Ölçeğe ilişkin faktör yükleri özeti (KFA) yukarıdaki mevcut Tablo5.6'da yer almaktadır. Tabloya bakıldığında ölçek için tek boyutlu bir yapının söz konusu olduğu görülmektedir. Özdeşleşme ölçeğinin maddelerine ilişkin faktör yükleri 0,753 ve 0,842 arasında yer almakta olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde ölçek için açıklanan toplam varyansının % 64,967 olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizleri sonrasında ölçeklerin güvenilirlik değerlendirmesinin yapılabilmesi için Cronbach Alfa değerlerine bakılmaktadır. Tablo

5.6'ya bakıldığında ölçeğin güvenirlik analizine ilişkin Cronbach's Alpha katsayısının 0,864 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan yola çıkılarak ölçeğin yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2014). Özdeşleşme ölçeği için DFA sunucunda çizilen diyagram Şekil 5.2'de yer almaktadır.



Şekil 5.2 Özdeşleşme DFA diyagramı

Şekil 5.2'deki DFA bulguları neticesinde özdeşleşme boyutunun faktör yükleri 0,69 ile 0,83 arasında değişmektedir. Şekilde görüldüğü üzere DFA uyum iyiliği değerlerinin karşılanabilmesi için ölçekteki birinci ve ikinci maddesinin hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır.

Özdeşleşme ölçeği yapı geçerliliğinin tespitini yapabilmek adına DFA yapılmıştır. Aşağıda mevcut olan Tablo 5.7'de görüleceği üzere model için uyum iyiliği değerlerini taşıdığını söylemek mümkündür. Bileşen geçerliliği için de AVE ve CR değerlerine bakıldığında bileşen geçerliliğini sağlamaktadır.

Tablo 5.7 Özdeşleşme ölçeği DFA uyum iyiliği bulguları

Değişkenler	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA	AVE	CR
Özdeşleşme	7,572	4	1,893	,993	,996	,990	,047	0,547	0,912

CMIN/df değeri 7,57 olarak, RMSEA değeri 0,47 olarak, GFI, CFI ve TLI değerleri de 0,99'un üstünde bulgulanmış olması ölçek için kabul edilebilir uyum iyiliği değerini taşıyor olduğunu göstermektedir. AVE değeri 0,54 üstü, CR değeri de 0,91

üstü değer taşıyor olması $CR > AVE$ olmasından dolayı ölçek için bileşen geçerliliğini de taşıyor olduğu söylenilebilir.

5.2.3 Yabancılaşma Ölçeğinin Yapı Geçerliliği ve Güvenirliği

Yabancılaşma ölçeği üzerine ilişkin KMO ve Bartlett değerleri Tablo 5.8’de görülmektedir.

Tablo 5.8 Yabancılaşma KMO ve Bartlett testi bulguları

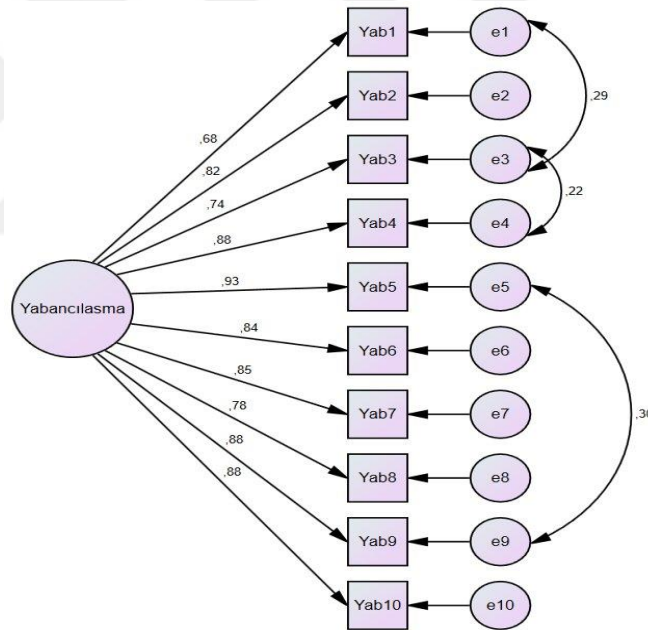
KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		,958
Bartlett’in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3943,542
	Df	45
	Sig.	,000

Yukarıda yer alan Tablo 5.8’deki analiz sonuçlarına göre KMO değeri 0,958 olarak bulgulandığı görülmektedir. Elde edilen bulgunun $>0,50$ olmasından dolayı örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğunu göstermektedir. $Sig < 0,05$ olmasından dolayı Bartlett testi sonucunda da değişkenlerin arasında anlamlı korelasyon olduğu görülmüştür. Bu nedenle KFA mevcut bulguları Tablo 5.9’da yer almaktadır.

Tablo 5.9 Yabancılaşma KFA bulguları

Maddeler	Faktör Yüğü
Yabancılaşma1	,732
Yabancılaşma2	,841
Yabancılaşma3	,794
Yabancılaşma4	,898
Yabancılaşma5	,928
Yabancılaşma6	,854
Yabancılaşma7	,869
Yabancılaşma8	,802
Yabancılaşma9	,896
Yabancılaşma10	,888
Açıklanan Varyans	72,574
Özdeğer	7,257
Cronbach Alfa	,957

Ölçeğe ilişkin faktör yükleri özeti (KFA) yukarıdaki mevcut Tablo 5.9’da yer almaktadır. Tabloya bakıldığında ölçek için tek boyutlu bir yapının söz konusu olduğu görülmektedir. Yabancılaşma ölçeğinin maddelerine ilişkin faktör yükleri 0,732 ve 0,928 arasında yer almakta olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde ölçek için açıklanan toplam varyansının % 72,574 olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizleri sonrasında ölçeğin güvenilirlik değerlendirmesinin yapılabilmesi için Cronbach Alfa değerlerine bakılmaktadır. Tablo 5.9’a bakıldığında ölçeklerin güvenilirlik analizine ilişkin Cronbach’s Alpha katsayısının 0,957 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan yola çıkılarak ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2014). Yabancılaşma ölçeği için DFA sunucunda çizilen diyagram Şekil 5.3’de yer almaktadır.



Şekil 5.3 Yabancılaşma DFA diyagramı

Şekil 5.3’deki DFA bulguları neticesinde yabancılaşma boyutunun faktör yükleri 0,69 ile 0,83 arasında değişmektedir. Şekilde görüldüğü üzere DFA uyum iyiliği değerlerinin karşılanabilmesi için ölçekteki birinci ve ikinci maddesinin hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır.

Yabancılaşma ölçeği yapı geçerliliğinin tespitini yapabilmek adına DFA yapılmıştır. Aşağıda mevcut olan Tablo 5.10’da görüleceği üzere model için uyum iyiliği

değerlerini taşıdığını söylemek mümkündür. Bileşen geçerliliği için de AVE ve CR değerlerine bakıldığında bileşen geçerliliğini sağlamaktadır.

Tablo 5.10 Etik iklim ölçeği DFA uyum iyiliği bulguları

Değişkenler	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA	AVE	CR
Yabancılaşma	88,335	32	2,760	,958	,986	,980	,066	0,690	0,975

CMIN/df değerleri 2,76 olarak, RMSEA değeri 0,066 olarak, GFI, CFI ve TLI değerleri de 0,95'in üstünde bulgulanmış olması ölçek için kabul edilebilir uyum iyiliği değerini taşıyor olduğunu göstermektedir. AVE değeri 0,69 üstü, CR değeri de 0,97 üstü değer taşıyor olması CR>AVE olmasından dolayı ölçek için bileşen geçerliliğini de taşıyor olduğu söylenilebilir.

5.3 Normallik Testleri (Basıklık-Çarpıklık)

Ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olmasından dolayı ölçekler için normal dağılım testlerinin yapılması verilerin normal dağılıp dağılmadığının değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir. Basıklık/çarpıklık normal dağılım testi için gerekli değerlerdir. Normallik testinin yanı sıra maddelerin ortalama ve standart sapmaları da hesaplanmıştır. Tablo 5.11'de bu değerler mevcuttur.

Tablo 5.11 Normallik dağılım tablosu

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
			İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Yabancılaşma	2,5752	1,01511	,419	,120	-,802	,240
Özdeşleşme	3,0005	,95442	-,119	,120	-,585	,240
Etik İklim	3,1664	,92255	-,374	,120	-,427	,240

Basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında -2 ve +2 aralığında değer alması yeterli olarak görülmektedir (George ve Mallery, 2010). Tablo 5.11'de yer alan tablodaki bulgulara göre verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 5.13'te görüldüğü üzere etik iklim değişkenine karşı olan bir birimlik artışın özdeşleşmeyi 0,098 değişiklik olarak etkilediği tabloda görülmektedir. Özdeşleşme üzerinde etik iklimin pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan analiz sonucuna göre kurgulanmış olan hipotez 1'in doğruluğu kabul edilmiştir. Tablo 5.14'te yabancılaşma regresyon analizi verileri yer almaktadır.

Tablo 5.14 Yabancılaşma regresyon analizi tablosu

Model Özeti				Katsayılar				
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmin Hatası	F	Df 1	Df 2	Sig	Durbin-Watson
,189	,036	,033	,99812	,15.071	1	409	,000	3,232
a. Bağımlı Değişken: Yabancılaşma								
b. Bağımsız değişken: Etik iklim								

Görülen Tablo 5.14'teki verilere göre etik iklime karşı tutum bir birim oranında değiştiğinde yabancılaşma bağımlı değişkenini 0,036 değişiklik olarak etkilediği tabloda görülmektedir. Yabancılaşma üzerinde etik iklimin negatif yönde olduğu ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan analiz sonucuna göre kurgulanmış olan hipotez 2'nin doğruluğu kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma çerçevesinde etik iklimin işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme üzerinde nasıl bir etkisinin olduğu incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular yorumlanarak öneriler sunulmuştur.

Kuramsal bilgiler ışığında açıklanmaya ve araştırılmaya çalışılan kavramlar örgütler için önemli bir yere sahiptir. İnsanlar günlük yaşamlarında davranışlarına rehberlik edecek olan birçok değere sahiptir. Çalışanlar günlük yaşamlarındaki gibi çalışma yaşamlarında da yaptıkları iş ile ilgili davranışlarına rehberlik eden değerleri takip etmektedir. Çalışanların örgütteki davranışlarına yol gösteren bu değerlerden biri etik iklimidir.

Akademisyenler bilgi ve birikimleri ile yaptıkları araştırmalarla ülke geleceğine faydanın yanı sıra eğitim, öğretim faaliyetlerindeki tutum ve davranışlarıyla da genç nesillere örnek teşkil etmektedirler. Bundan dolayı da akademisyenliğe yabancılaşan akademisyenin yaptığı çalışmalarda ve öğrencilerinde ciddi manada eksikliklerin olması söz konusu bir durum olacaktır (Alparslan vd., 2021: 317). İşe yabancılaşmanın yoğun olduğu örgütlerde birey performansı olumsuz olarak etkileneceği için örgütün başarısı da olumsuz etkilenecektir. Yöneticiler örgütün olumsuz etkileneceği için bireyi olumlu davranışlara yönletecek politikalar uygulamalıdır. Bu doğrultuda, etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma değişkenleri kullanılarak ilgili alana katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Alan yazınla ilgili bir çalışmada da görüldüğü gibi Yeşiltaş'ın (2012) çalışmasında etik iklimin özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tuna ve Yeşiltaş'ın (2014: 113) ulaştığı sonuç olan etik iklim türlerinden kişisel ahlak ve çıkarın yabancılaşma üstündeki etkisinin düşük düzeyde ve pozitif etkisinin olduğu bulgularına ulaşılan çalışmalar olduğu görülmüştür. Güney ve Damar'ın (2018:1356) çalışmalarında etik iklim ile özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Naktiyok ve Yıldırım'ın (2018: 57-59) yaptığı çalışmadan etik iklimin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin negatif yönde ve de zayıf bir ilişkinin olduğu bulgusu görülmüştür. Öte yandan kişisel ahlak ve çıkar etik iklimi ile yabancılaşma

aralarında düşük ve de pozitif yönde ilişkinin olduğu, işten ayrılma niyetiyle yabancılaşma aralarında orta düzeyde ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan araştırmada alan yazında yer alan benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen anket verilerinin analizi sonucunda şu bulgular elde edilmiştir. Örgütsel etik iklimin, örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Özdeşleşmeyi pozitif yönlü etkileyen etik iklim yabancılaşma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu bulgusuna da elde edilen veriler neticesinde ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerinden özdeşleşmenin üzerinde sadece etik iklimin değil farklı faktörlerin de etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu faktörlerin neler olduğunun araştırılmasının da alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak örgütsel etik iklimin işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde etkisinin var olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Yine örgütsel etik iklim akademisyenlerde özdeşleşmeyi pozitif yönde etkiler hipotezinin de doğruluğu kanıtlanmıştır.

Ülkenin bilim insanları olarak adlandırılan akademisyenlerin yeri ülke geleceği için büyük bir öneme sahiptir. Etik duyarlılıktan uzak olan akademisyenlerin etik duyarlılığa sahip nesiller yetiştirmesi olası bir durum olmayacaktır. Aslında yaşamımızın bütün alanlarında etik duyarlılığa sahip olmamız gerekli olan bir durumdur. Özellikle de ülkeyi temsil edecek konuma sahip olan akademisyenlerin etik kuralları benimsemesi ve uygulaması gerekliliği açıkça ortadadır.

Araştırma, örgütsel etik iklim, örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma problemiyle ilgili uğraşan araştırmacı ve yöneticilere, konuyu teferruatlı olarak değerlendirebilme ve çözüme ulaşmaları konusunda yön gösterici olarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma hipotezlerinin farklı örneklem gruplarında, farklı koşullarda ve farklı sektörlerde sınanması ve bulguların birçok yeni araştırmayla desteklenmesi gerekmektedir. Bu nedenden ötürü araştırmaya değişik sektörlerin katılması sağlanırsa bu çalışmadan elde edilen bulgulardan farklı bulgulara ulaşılabilir.

KAYNAKLAR

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı. Ankara.
- Abukar, F. D. (2021). *Ethical Climate, Organizational Identification, And Affective Commitment: An Empirical Study In The Banking Industry Of Somalia* [Yüksek Lisans Tezi]. Gedik University Institute Of Graduate Studies. İstanbul.
- Ahmetoğulları, K., ve Çatı, K. (2017). Stk Mensuplarının Etik İklim Algısının Örgütsel Bağlılık Aracılığıyla Bireysel Performanslarına Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 283-313.
- Ak, K. (2019). *Okul İklimi İle Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Samsun.
- Akburak, Ş. (2019). *Özel Konaklama Tesislerinde Algılanan Etik İklimin İş Tatmini Ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi Nevşehir İlinde Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacıbektas Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Nevşehir.
- Akdoğan, A., ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.
- Akın, G. (2019). *Duygusal Zekâ Düzeyi, Problem Çözme Yeteneği Ve Örgütsel Etik İklimi İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Akyazı, T. E. (2020). *Lider Modeli İle Algılanan Liderlik Tarzı Arasındaki Uyumun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi Üzerine Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı. Konya.
- Albert, S., Ashforth, B., ve Dutton, J. (2000). Organizational Identity And Identification: Charting New Waters And Building New Bridges. *Academy Of Management Review*, (25), 13-17.
- Alıç, M. (1995). Örgütler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-40.

- Alparslan, A., Polatcı, S., ve Yastioğlu, S. (2021). Covid-19 Pandemisinin Akademisyenliğe Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.
- Ashforth, B., ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory And The Organizations. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B., Harrison, S., ve Corley, K. (2008). Identification İn Organizations: An Examination Of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Avanzi, L., Van Dick, R., Fraccaroli, F., ve Sarchielli, G. (2012). The Downside Of Organizational Identification: Relations Between Identification, Workaholism And Well-Being. *Work Stress*, 26(3), 289-307.
- Aydan, S., ve Kaya, S. (2018). Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.
- Babadağ, M. (2017). *Liderlik Tarzları ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin ve Çalışanın Kişilik Özelliklerinin Rolü* [Doktora Tezi]. Atatürk üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Erzurum.
- Babadağ, M. (2018). İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239.
- Babadağ, M., ve İşcan, Ö. (2017). Dönüştürücü Liderlik ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 399-428.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Biçer, M. (2005). *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve işten Ayrılma Niyetinin Etik iklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Adana.
- Blauner, R. (1964). *Alienation And Freedom: The Factory Worker And Hiois Industry*. London Amerika Birleşik Devletleri: The University Of Chicago Press.
- Boroş, S. (2008). Organizational Identification: Theoretical And Empirical Analyses Of Competing Conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*, 12(1), 1-27.

- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Cevizci, A. (2013). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chiaburu, D., Thundiyil, T., ve Wang, J. (2014). Alienation and Its Correlates: A Meta-Analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Çalışkan, A., ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Darwazeh, S., ve Alkawasmi, D. (2014). The Impact of Ethical Work Climate on Work Alienation Feelings (An Empirical Study Of The Ministry of Higher Education ve Scientific Research). *Jordan Journal of Business Administration*. 10(2), 297-316.
- Demir, Z. (2018). Karl Marx’ın Bakış Açısından Kapitalist Toplumda Yabancılaşma ve Sonuçları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 63-74.
- Dipietro, R., ve Pizam, A. (2008). Employee Alienation In The Quick Service Restaurant Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 32(1), 22-39.
- Doğan, İ. (2009). *Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2014). Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-192.
- Doğantekin, A. (2016). *Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı. Eskişehir.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı. Ankara.

- Eren, S. (2007). Toplumsal Norm, Ahlak ve Din. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11(2), 289-316.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi* [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Gautam, T., Van Dick, R., ve Wagner, U. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct aspects Of Two Related Concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- George, D., ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step By Step. A Simple Study Guide and Reference*. Boston Amerika birleşik Devletleri: Pearson Education.
- Gerçek, M. (2017). Etik İklim ve Örgütsel Güvenin Üretkenlik Karşısı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 953-963.
- Gioia, D. (1998). From Individual To Organizational Identity. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 17–31).
- Gioia, D., Schultz, M., ve Corley, K. (2000). Organizational Identity, İmage, and Adaptive İnstability. *Academy of management Review*, 25(1), 63-81.
- Gökgöz, H., ve Ünsar, A. S. (2019). Akademisyenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşkolizm Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 75, 48-67.
- Gujarati, D. (2008). *Temel Ekonometri*. Literatür Yayınları.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Gül, H., ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel Etik ve Bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 377-389.
- Güney, A., ve Damar, A. (2018). Etik İklim Algısının Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *2nd International EMI Entrepreneurship ve Social Sciences Congress, 09-11 November*, 1350-1359.

- Hackman, R., ve Oldham, G. (1975). Development Of The Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Haslam, S. A., Eggins, R. A., ve Reynolds, K. J. (2003). The ASPIRe Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76, 83-113.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde İşe Adanmanın Ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Isparta.
- Kaplan , M., ve Büyükbaş, M. (2019). Etik İklimin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. 553-563. İstanbul: International EMI Entrepreneurship ve Social Sciences Congress.
- Karabey, C. N., ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2) 231-241.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Kesgin, A. (2009). Etik Üstüne . *Dini Araştırmalar*, 12(35), 143-160.
- Kohlberg, L. (1981). *Essays On Moral Development*. San Francisco: The Philosophy Of Moral Development. Harper ve Row, San Francisco.
- Kongar, E. (1979). *Toplumsal değişim Kuramları ve Türkiye Gerçeği [Social Change Theories and Turkey's Reality]*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Korkmaz, F., Gökdeniz, İ., ve Zorlu, K. (2018). Paternalist Liderlik Davranışının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 950-973.
- Köse, C. G. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kuzu, A., ve Altaş, S. S. (2013). Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Levinas, E. (1979). *Totality and Infinity*. London: Martinus Nijhoff Publishers.
- Malhatro, N. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation*, 4. Edition, Pearson. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Manderscheid, R., Silbergeld, S., ve Dager, E. (1975). Alienation: A Response To Stress. *Journal Of Cybernetics*, 91-105.
- Mazlum, H. (2022). *İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü: Organize Sanayi Bölgesi Örneği* [Doktora Tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Burdur.
- Menemencioğlu, G. B. (2018). *Çalışanların Kendi Değerlerine ve Yöneticilerinin Değerlerine İlişkin Algılarının İşe Yabancılaşma Duygularına Etkisi: Örgüt İkliminin Aracı Rolü* [Doktora Tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- Naktiyok, S., ve Yıldırım, F. (2018). Etik İklimin İş Tatmini Ve İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 57-71.
- Orhan, A. T. (2021). *Örgüt İkliminin Çalışan Performansına Etkisinde İş Yeri Yalnızlığı ve İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü* [Doktora Tezi]. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Oruç, E. (2020). Türkiye’de İşe Yabancılaşma (Work Alienation) Literatürüne İlişkin Betimsel Bir İnceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 327-351.
- Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel’den Marcuse’ye Yabancılaşma Olgusu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 65-92.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., ve Öztoprak, M. (2016). Örgütsel Güven İle Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.

- Özbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Pieper, A. (2000). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Pratt, M. G. (1998). Central Questions In Organizational Identification. *Identity In Organizations*, 171-207.
- Ricketts, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Schimek, J. G., ve Meyer, R. M. (1975). Dimensions of Alienation and Pathology. *Psychological Reports*, 37(3), 727-732.
- Seçkin, Ş. N. (2020). Algılanan Sosyal Mücadele, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma Davranışlarını Etkiler Mi? Mücadele İdeolojisinin Düzenleyici Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(4), 1207-1227.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning Of Alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-791.
- Seeman, M. (1967). On The Personal Consequences Of Alienation In Work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1975). Alienation Studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Shafer, W. E. (2015). Ethical Climate, Social Responsibility and Earnings Management. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 43-60.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Silva, D. (2007). Structural Identification In Groups Within Organizations: I, We ve Us. Amerika Birleşik Devletleri: Washington University.
- Soyalın, M., ve Karabey, C. N. (2020). Örgütsel Etik İklim ve Çalışan Sessizliği Davranışı Arasındaki İlişki: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 875-889.
- Sökmen, A. (2019). Sökmen, A. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990.

- Şahin, B., ve Dündar, T. (2011). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Şişman, M. (1995). Örgüt Kavramının Kültürel Açıdan Çözümlemesi ve Eğitim Örgütleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94.
- Tajfel, H. (1978). Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. *London: Academic Press*, 61-76.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., ve Worchel, S. (1979). An Integrative Theory Of Intergroup Conflict. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33-37.
- Taş, S. (2020). Emile Durkheim'in Sosyolojik Anlayışında Toplumsal İşbölümü, Sosyolojik Yöntemin Kuralları, Din, Anomi Ve İntihar. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 13(29), 442-449.
- Tayan, A. (2017). *The Effect Of Ethical Climate On Organizational Identification* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- TDK. (2011). Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Tekin, İ., ve Çelik, A. (2017). Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 71-90.
- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü Liderlik Ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli'deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Aydın.
- Tokgöz, E., ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Trevino, L. K., Butterfield, K., ve McCabe, D. L. (1998). The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors. *Research in Ethical Issues in Organizations*, 301-337.
- Trevino, L., ve Nelson, K. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right*. books.google.com.
- Tsamitis, D. H. (2009). An Exploration Of The Influence Of Institutional Factors And Practices On Organizational Identification In Students Enrolled In

Transnational University Partnership Programs. Amerika Birleşik Devletleri: University of Pennsylv.

- Tuna, M., ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Tuna, M., Bircan, H., ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Turgut, M. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Tüzgel, D. (2021). *Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Milli Savunma Üniversitesi Alparslan Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı Savunma Yönetimi Programı. İstanbul.
- Tüzün, İ., ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Uçkun, G., Latif, H., ve Cömert, T. (2022). İnsan Kaynakları yöneticilerinin Etik Kaygıları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 1-22.
- Uğur, A., ve Erol, Z. (2015). Örgütlerde Kritik Sorun Kaynağı Olarak İşe Yabancılaşma, Yabancılaşma ve Bürokrasi Arasındaki İlişkiye Yönelik Kavramsal Bir Yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (8), 182-192.
- Uluç, M. A. (2020). Karl Marx ve Yabancılaşma: Sosyolojik Bir Analiz. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 26-38.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Usul, H., ve Atan, A. (2014). Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 1-10.
- Victor, B., ve Cullen, J. (2008). The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125.

- Victor, B., ve Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125.
- Weaver, G., Trevino, L., ve Agle, B. (2005). Somebody I Look Up To: Ethical Role Models in Organizations. *Organizational Dynamics*, 313-330.
- Wilson, F. (2004). *Organizational Behaviour And Work: A Critical Introduction*. New York: Oxforduniversity Press.
- Yalçın, İ., ve Koyuncu, S. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İştatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yaman, T. (2021). Etik İklim Algısı ve Örgütsel Etkileri: Sağlık Çalışanları Uygulaması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 86-117.
- Yeke, S. (2020). *İşe Yabancılaşmada Algılanan Sosyal Destek ve Duygusal Zekâ: Duygusal Emek Kuramı Boyutlarının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı. Ankara.
- Yıldız, N. (2011). Etik ile Ahlak Ayırımı. *Felsefe Arkivi*, (35), 23-36.
- Yılmaz, H. (2019). Otantik Liderlik Davranışının Örgütsel Etik İklim Üzerine Yansımaları: Kantitatif Bir Çalışma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 160-182.
- Yılmaz, S., ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.



EKLER

EK-1 Anket Formu**ANKET METNİ****Sayın Katılımcı,**

Bu anketten elde edilecek veriler “Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Akademisyenlerin Üzerine Bir Araştırma” isimli akademik bir çalışmada kullanılacak olup kesinlikle gizli tutulacak ve üçüncü kişilerle asla paylaşılmayacaktır. Ankete katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katkılarınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Ayşe ÇALIŞKAN
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Aşağıda belirtilen demografik özelliklerden sizin için uygun olan seçeneği çarpı (X) ile işaretleyiniz.	
1.Cinsiyetinizi belirtiniz	Kadın () Erkek ()
2.Yaşınızı belirtiniz	20- 29 () 30-39 () 40-59 () 60 ve üzeri ()
3.Medeni halinizi belirtiniz	Evli () Bekâr ()
4.Ünvanınızı belirtiniz	Arş. Gör. () Arş. Gör. Dr. () Dr. Öğr. Üyesi () Doç. Dr. () Prof. Dr. ()
5.Üniversite (Lütfen hangi üniversitede çalışığınızı yazınız)	

EK-1'in devamı

Bu bölümdeki maddeler kurumunuzdaki etik iklime ilişkin algınızı belirlemeye yöneliktir. Lütfen gözlemlerinizi gerçekçi biçimde yansıtınız. Seçeneklerden size uygun olan seçeneği çarpı (X) ile işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşletmemizde, formal, yazılı etik kurallar vardır.					
2	Etik kurallar tavizsiz uygulanmaktadır.					
3	Etik ilkelerle ilgili politikalar vardır.					
4	Etik ilkelerle ilgili politikalar tavizsiz uygulanmaktadır.					
5	Üst yönetim etik dışı davranışların hiçbir koşulda hoş görülmeceğini açıkça belirtir.					
6	Üst yönetim şu andaki mevcut etik standartlardan daha yüksek etik standartlara sahip olmalıdır.					
7	Eğer bir çalışan, kişisel çıkarını işletme çıkarlarının önünde tutan etik dışı davranışlarda bulunduğu fark edilirse derhal cezalandırılır.					

EK-1'in devamı

Aşağıda belirtilen işe yabancılaşma ile ilgili ifadeler için size en uygun olan seçeneği çarpı (X) ile işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadır.					
2	Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum.					
3	İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.					
4	Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin.					
5	İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum.					
6	İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.					
7	Olağan çalışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır.					
8	İşi elimden geldiğince en iyi yapmak için kendimi pek zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.					
9	İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum.					
10	İnsanların çalışmalarının asıl nedeninin topluma faydalı bir iş yapma düşüncesinin olduğuna pek inanmıyorum.					

EK-1'in devamı

Aşağıda belirtilen örgütsel özdeşleşme ile ilgili ifadeler için size en uygun olan seçeneği çarpı (X) ile işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Her hangi birisi çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, bunu şahsıma yönelik bir eleştiri olarak algılarıım.					
2	Başkalarının işyerim hakkında ne düşündüklerini çok fazla önemserim.					
3	İşyerim hakkında konuşurken her zaman “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.					
4	Her hangi birisi işyerimi övdüğünde, bunu şahsıma yönelik bir iltifat olarak algılarıım.					
5	İşyerimle ilgili medyada bir eleştiri yapılmışsa, bu durum beni utandırır.					