

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



**ETİK İKLİM ALGISININ İŞ GÖRENLERİN İŞ TATMİNİ
DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
ÜZERİNE ETKİSİ: ARÇELİK A.Ş. ADANA VE ELAZIĞ BÖLGE
YÖNETİCİLİKLERİNDE UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN

HAZIRLAYAN
Ömer Furkan YÜKSEL

ELAZIĞ - 2016

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME DALI

ETİK İKLİM ALGISININ İŞ GÖRENLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ: ARÇELİK A.Ş.
ADANA VE ELAZIĞ BÖLGE YÖNETİCİLİKLERİNDE UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

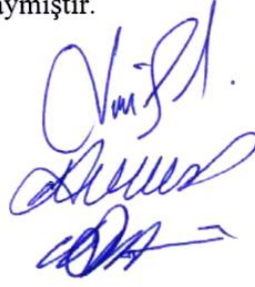
DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN

HAZIRLAYAN
Ömer Furkan YÜKSEL

Jürimiz, 29/07/2016 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

1. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
2. Yrd. Doç. Dr. Ahmet Fethi DURMUŞ
3. Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN



F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****Etik İklim Algısının İş Görenlerin İş Tatmini Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: ARÇELİK A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama****Ömer Furkan YÜKSEL****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****İşletme Anabilim Dalı****Elazığ-2016, Sayfa: XI+111**

Günümüzde rekabet koşulları giderek artmaktadır. Bu rekabet koşullarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri zamana ayak uydurabilmelerine bağlıdır. İşletmeler açısından insan faktörü en önemli kaynaklardandır. İnsan kaynaklarından en verimli şekilde yararlanabilmesi için örgütte etik iklimin olması ve bu sayede çalışanların iş tatmininin sağlanması ve örgüte bağlılıklarının arttırılması gerekmektedir. İş görenlerin iş tatmininin artması ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması onların verimliliğini ve performanslarını arttıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik iklimi İş tatmini, Örgütsel bağlılık

ABSTRACT

Master Thesis

**The Impact on Job Satisfaction Level of Employees and Organizational
Commitment Level of Employees of the Ethical Climate Perception: Application in
ARÇELİK A.Ş. Adana and Elazığ Regional Offices**

Ömer Furkan YÜKSEL

Firat University

The Institute Of Social Science

The Department Of Business Administration

Elazığ–2016, Page: XI+111

Today, competition is increasing. This competition depends on to survive and be able to keep up with the times businesses. Businesses are the most important factor in terms of human resources. That the ethical climate in the organization to make the most efficient form of human resources and provision of employee job satisfaction and thus it is necessary to increase their commitment to the organization. The high increase of employees' job satisfaction and organizational commitment and performance level will increase their productivity.

Key Words: Ethic, Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER	IV
TABLOLAR LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
ÖNSÖZ	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	2
1.1. Etik Kavramı	2
1.1.1. Etik Tanımı	2
1.1.2. Etik Önemi.....	4
1.2. Etik Kavramı ve Diğer Kavramlarla Olan İlişkisi.....	6
1.2.1. Etik ve Ahlak	6
1.2.2. Etik Ve Hukuk.....	7
1.2.3. Etik ve Felsefe	8
1.2.4. Etik Ve Sosyoloji.....	8
1.2.5. Etik Ve Kültür	9
1.3. Etik Teorileri ve Kuramları	10
1.3.1. Klasik Etik Teorileri	10
1.3.1.1. Platonculuk	10
1.3.1.2. Sokratik Eudaimonizm	11
1.3.1.3. Aristoteles Etiği	12
1.3.1.4. Immanuel Kant Etiği.....	13
1.3.1.5. Bentham ve Mill’in Faydacılık Etiği	13
1.3.1.6. Moore’un Etik Realizmi	14
1.4. İş Etiği	15
1.4.1. İş Etiğinin Tanımı.....	15
1.4.2. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	16
1.4.3. İş Etiğinin Önemi	19
1.4.4. İş Etiğine Uygun Olmayan Davranışlar	20

1.5. Etik İklim	21
1.5.1. Etik İklim Kavramı.....	21
1.5.2. Etik İklim Teorileri.....	22
1.5.3. Etik İklim Boyutları.....	24
1.5.3.1. Başkalarının İyiliğini İsteme.....	24
1.5.3.2. Araçsallık	24
1.5.3.3. Bağımsızlık	24
1.5.3.4. Kurallar	25
1.5.3.5. Kanunlar ve Kodlar.....	25
1.5.4. Etik İklimin Çalışanlar ve Örgütler Üzerine Etkisi	25
1.5.4.1. Etik İklimin Çalışanlar Üzerine Etkisi.....	25
1.5.4.2. Etik İklimin Örgütler Üzerine Etkisi	26
1.6. Etik Liderlik	27
1.6.1. Etik Liderlik Kavramı Ve Önemi	27
1.6.1.1. Etik Liderlik Kavramı	27
1.6.1.2. Etik Liderliğin Önemi	29
1.6.2. Etik Liderliğin Boyutları	30
1.6.3. Etik Liderin Özellikleri.....	31
1.6.4. Etik Liderlik ve Etik İklim	32

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE İŞ TATMİNİNİ KURAMLARI	33
2.1. İş Tatmini Tanımı Ve Tarihçesi	33
2.1.1. İş Tatmini Tanımı	33
2.1.2. İş Tatmini Tarihçesi.....	34
2.2. İş Tatmininin Önemi	35
2.2.1. İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Önemi	35
2.2.2. İş Tatmininin İşletmeler Açısından Önemi	36
2.3. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar	37
2.3.1. İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler	37
2.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	39
2.4. İş Tatmini Kuramları.....	40
2.4.1. Süreç Kuramları.....	40
2.4.1.1. Vroom ‘ un Bekleyiş Kuramı.....	40

2.4.1.2. Lawler- Porter’ ın Bekleyiş Kuramı	41
2.4.1.3. Edwin Locke ‘ un Amaç Kuramı	42
2.4.2. Kapsam Kuramları.....	42
2.4.2.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	42
2.4.2.2. Herzberg‘ in Çift Etmenler Kuramı	45
2.4.2.3. Mccelland’ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	46
2.5. İş Tatmini ve İş Görene Yansıması	48
2.6. Çalışanların İşteki Tatminsizliklerini İfade Biçimleri.....	49
2.7. İşletmelerde İş Tatminini Sağlamaya Yönelik Uygulamalar	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE YAKLAŞIMLARI	51
3.1. Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar	51
3.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi	51
3.1.2. Örgütsel Bağlılık İle İlişkili Kavramlar	53
3.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar.....	54
3.2.1. Kanter’ ın Yaklaşımı	55
3.2.2. O’ reilly ve Chatman ‘ ın Yaklaşımı	55
3.2.3. Mowday’ın Yaklaşımı	56
3.2.4. Etzioni’ nin Yaklaşımı.....	56
3.2.5. Becker ‘in Yaklaşımı	56
3.2.6. Salancik’ in Yaklaşımı	57
3.2.7. Allen ve Meyer’in Yaklaşımı	57
3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	58
3.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler	59
3.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	60
3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ETİK İKLİM ALGISININ İŞ GÖRENLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ: ARÇELİK A.Ş. ADANA VE ELAZIĞ BÖLGE YÖNETİCİLİKLERİNDE UYGULAMA.....	62
4.1. Araştırmanın Tanımlanması.....	62
4.1.1. Araştırmanın Amacı	62
4.1.2. Araştırmanın Önemi	62

4.1.3. Araştırmanın Hipotezleri	63
4.1.4. Araştırmanın Modeli	64
4.1.5. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi	64
4.2. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi	64
4.2.1. Örneklem grubunun demografik özellikleri	64
4.2.2. Örneklem grubunun etik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık soruları frekans dağılımı	67
4.2.3. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi.....	79
4.2.4. Hipotezlere ilişkin T-testi, Anova testi ve Korelasyon testi.....	81
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	97
KAYNAKÇA.....	101
EKLER	107
Ek 1. Orijinallik Raporu.....	107
Ek 2. Anket Formu	108
ÖZGEÇMİŞ	111

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ahlak ve Etik farklılıkları	7
Tablo 2. Kavramsal etik iklim tipleri	23
Tablo 3. Lider ve Yönetici Arasındaki Temel Farklar	28
Tablo 4. Etik Liderliğin Boyutları.....	30
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Tanımları	52
Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	54
Tablo 7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	61
Tablo 8. Katılımcıların demografik özelliklerinin frekans dağılımı	65
Tablo 9. Çalıştığım kurum yazılı ve resmi etik kurallara sahiptir.....	68
Tablo 10. Çalıştığım kurum etik kuralları şiddetle teşvik eder.	68
Tablo 11. Çalıştığım kurum, etik kurallara uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir.....	69
Tablo 12. Çalıştığım kurum, etik kurallara uygun davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder.	69
Tablo 13. Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	70
Tablo 14. Çalıştığım kurumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır.....	70
Tablo 15. Çalıştığım kurumda çalışan biri şirkete çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır.	71
Tablo 16. Çalıştığım kurumda, çalışanlar yazılı talimatlara göre hareket ederler.	71
Tablo 17. İşim tatmin edicidir.	72
Tablo 18. İşimden beni meşgul etmesi bakımından memnunum.....	72
Tablo 19. İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum.....	73
Tablo 20. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.....	73
Tablo 21. İşimden çalışma şartları yönünden memnunum	74
Tablo 22. İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum.	74
Tablo 23. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum	75
Tablo 24. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum.....	75
Tablo 25. Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	76
Tablo 26. Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim.....	76

Tablo 27. Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum.....	77
Tablo 28. Kurumumda, kendimi ‘ ailenin bir üyesi’ gibi hissediyorum.....	77
Tablo 29. Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum.....	78
Tablo 30. Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	78
Tablo 31. Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum	79
Tablo 32. Etik iklim algısına ilişkin güvenilirlik analizi.....	79
Tablo 33. İş tatminine ilişkin güvenilirlik analizi	80
Tablo 34. Örgütsel bağlılığa ilişkin güvenilirlik analizi	80
Tablo 35. Etik iklim, İş tatmini ve Örgütsel bağlılığa ilişkin güvenilirlik analizi	80
Tablo 36. Pearson ölçeğine göre etik iklim algısı ile iş tatmini arasında ki ilişki.....	81
Tablo 37. Spearman ölçeğine göre etik iklim algısı ile iş tatmini arasında ki ilişki	81
Tablo 38. Pearson ölçeğine göre etik iklim algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisi	82
Tablo 39. Pearson ölçeğine göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi	82
Tablo 40. Spearman ölçeğine göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi	83
Tablo 41. İş tatmin düzeyleri ile cinsiyet farklılık analizi	83
Tablo 42. İş Tatmini Düzeyi İle Yaş Farklılık Analizi	84
Tablo 43. İş tatmini düzeyleri ile medeni durum farklılık analizi.....	85
Tablo 44. İş tatmin düzeyi ile eğitim durumu farklılık analizi	86
Tablo 45. İş tatmin düzeyi ile mesleki deneyim farklılık analizi.....	87
Tablo 46. İş tatmin düzeyi ile pozisyon farklılık analizi.....	88
Tablo 47. İş tatmin düzeyi ile gelir durumu farklılık analizi	89
Tablo 48. Örgütsel bağlılık düzeyi ile cinsiyet farklılık analizi.....	90
Tablo 49. Örgütsel bağlılık düzeyi ile yaş farklılık analizi.....	91
Tablo 50. Örgütsel bağlılık düzeyi ile medeni durum farklılık analizi	92
Tablo 51. Örgütsel bağlılık düzeyi ile eğitim durumu farklılık analizi.....	93
Tablo 52. Örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki deneyim farklılık analizi	94
Tablo 53. Örgütsel bağlılık düzeyi ile pozisyon farklılık analizi.....	95
Tablo 54. Örgütsel bağlılık düzeyi ile gelir durumu farklılık analizi	96

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Etik ve hukuk çizgisi	8
Şekil 2. motivasyon süreci.....	40
Şekil 3. Lawler ve Porter’ın bekleyiş kuramı	41
Şekil 4. Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	44
Şekil 5. Herzberg’in Çift Faktör Kuramı	46
Şekil 6. İşteki tatminsizliğe karşı gösterilen tepkiler.....	49
Şekil 7. Allen ve Meyer’in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli	58



ÖNSÖZ

Literatürde etik , iş tatmini ve örgütsel bağlılık konusunda bugüne kadar birçok araştırma yapılmıştır. Geçmişten bugüne etik konusu her dönemde tartışılmış ve üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Etik konusu geçmişte olduğu gibi bugünde ve gelecekte de bilim ve iş dünyasını çok yakından ilgilendiren bir kavram olarak gündemde yerini alacaktır.

Bu araştırma ile etik kavramının iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilişkisini ve bu kavramların çalışanlar ve örgütler açısından önemini incelemiş olduk.

Araştırma 4 bölümden oluşmaktadır. 1. bölümde etik kavramı, etik iklim kavramı, iş etiği kavramı ve etik liderlik kavramları yer almaktadır. 2. bölümde iş tatmini kavramı ele alınmakta ve iş tatminini etkileyen faktörler açıklanmaktadır. 3.bölümde ise örgütsel bağlılık kavramı ve örgütsel bağlılık ile ilgili yaklaşımlar ele alınmıştır.

Araştırmamda desteklerinden dolayı Türkiye’ nin dünya markası ARÇELİK A.Ş. ailesine sonsuz saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunarım. Araştırmamda bana yol gösteren ve desteklerini esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN ‘a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamın, araştırmacılara, iş görenlere ve örgütlere faydalı olmasını dilerim.

GİRİŞ

Örgütler için tüm kapıları açacak tek anahtar insan kaynağıdır. İş dünyası bir çok aşamadan geçerek bugünlere gelmiştir. İlk dönemlerde üretim ağırlıklı iken sonra ki dönemlerde çeşitlilik ve farklılık gibi kavramlar öne çıkmıştır. Günümüzde ise daha kompleks bir yapıya sahip olan iş dünyasında en önemli faktör insan olmuştur. Her geçen gün önemi artan insan faktörünü elde etmek ve elde tutmak eskisi kadar kolay olmamaktadır.

Örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri ve varlıklarını korumaları için günümüzde en kaliteli kişileri bünyesinde bulundurmak yetmemektedir. Örgütlerin hem en yetenekli kişileri ellerinde tutmaları hem de bu kişilerin en verimli şekilde çalışmalarını sağlaması gerekmektedir. Kişiler iş yaşamlarında birçok faktörden etkilenmektedir. İş hayatı bireylerin tüm hayatına yön vermektedir. Bu nedenle iş hayatında memnun olmayan bireyin tüm hayatı olumsuz etkilenmektedir.

Örgütler açısından çalışanların iş tatminlerini ve örgütlerine bağlılıklarını sağlayabilmesinin temel yapıtaşı ise etik değer ve normlara sahip olması ve sahiplenmesinden geçmektedir. Etik kavramı bir örgütün içerisinde çalışanlara rehber niteliğinde olarak onları yönlendirmektedir. Etik prensiplere sahip örgütlerde iş görenler ne yapacaklarını açık ve net bir şekilde bilmektedirler bu nedenle seçimlerini daha doğru bir şekilde yapabilirler.

Bu araştırma ile etik iklimi sahip örgütlerde iş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında ki ilişki ve bu ilişkinin derecesi ve gücü belirlenmek amacıyla yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde etik başlığı altında; etik kavramı, etik kavramı ile diğer kavramlar arasında ki ilişki , etik kavramının tarihçesi ve önemi, etik kavramı ile ilgili teoriler ve etik kavramının türleri ele alınmıştır.

1.1. Etik Kavramı

1.1.1. Etik Tanımı

Etik kavramı tarihten bu yana araştırılan ve üzerinde tartışılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik kavramı ile ilgili birçok filozof ve araştırmacı görüşler belirtmiş, araştırmalar yapmış fakat üzerinde tam anlamıyla uzlaşamayan bir kavramdır.

Etik kavramının üzerinde uzlaşamamasının nedenlerini şu şekilde özetleyebiliriz: (Başpınar ve Çakıroğlu, 2011:3-4)

1)İşletmeler içeriden ve dışarıdan çeşitli çıkar kümelerinin etkisi altındadır. Örnek olarak pay sahipleri, tüketiciler, toplum , çalışanlar , devlet, sendikalar, özel çıkar kümeleri işletmeler üzerinde çeşitli etkilere sahiptirler ve işletmeleri etkilerler.

2)Toplum devingen ve sürekli değişen bir özellik göstermektedir. Değerler, anlayışlar ve toplumsal normlar hızlı bir şekilde değişim içerisindedir. Bu nedenlerle etik kavramının genel ve değişmez olarak üzerinde tam anlamıyla anlaşılan bir tanımı bulunmamaktadır.

Etik kavramı konusunda birçok farklı tanım mevcuttur. Bunlardan bazıları şu şekildedir.

Etik kavramının tarihçesi felsefenin ilk yıllarına kadar dayanmaktadır. Aristoteles etiği kurumsal felsefeden (mantık, fizik , matematik, metafizik) ayırarak etiği kendi başına bir felsefe alanı olarak inceleyen ilk filozoftur.(Pieper, 1999:29-30)

Felsefe bilimi açısından etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan normları, değerleri, kuralları , doğru -yanlış ya da iyi – kötü gibi değerleri araştırmak ve incelemektir. Bu değerlendirmede ana öge insanların eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğudur. Etik ile ilgili şu tespitleri yapmak mümkündür: (Yatkın, 2015:13)

1)İyi insan olmanın gerektirdiği özelliklerin neler olduğu

2)Bireyin davranışlarını belirleyen ve sınırlayan kuralların neler olması gerektiği.

Etik kelime anlamı itibariyle güncel türk dil kurumu tanımında ‘ töre bilimi, ahlaki, ahlakla ilgili, çeşitli meslek kolları arasında uyması ve kaçınması gereken davranışlar bütünü’ olarak belirtilmektedir. (<http://www.tdk.gov.tr>)

Latince ‘ethics’ ve Yunanca ‘ethikos’ kelimelerinden gelen etik, karakterle ilgilidir ve davranış bilimi olarak tanımlanabilir. Gerçekte etik , belirli insan davranışları ve ahlak standartları ile ilgilenmektedir. Etik, savunulan ve tavsiye edilen doğru ve yanlış davranış kavramlarını sistematize etmeyi kapsamaktadır. Etik , doğru veya yanlış , gerçek veya yalan , adil veya haksız , uygun veya uygunsuz, iyi veya kötü, olarak değerlendirilen ve doğru olan şeyin etik, doğru olmayan şeyin ise etik dışı görüldüğü ahlak prensipleri veya değerler sistemidir.(Sabuncuoğlu, 2011:2)

Başka bir bakış açısına göre etik bireyin ve toplumun ahlaki standartlarını inceleyen bir disiplindir. Etik bireyin ve toplumun ahlaki standartlarını inceleyerek bunların makul olup olmadığını belirlemeye çalışır. Etik bireylerin nasıl hareket etmesini belirlemeye yönelik standartlar oluşturmaya çalışan bir disiplindir.(Yaldıran, 2010:18)

Diğer bir bakış açısına göre etik , her şeyden önce , insan ve toplum için ideal olanın araştırılma çabası olarak tanımlanabilir. Geniş bir bakış açısı ile, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması , neyin yapılabileceği veya neyin yapılamayacağı, neyin istenebileceği veya neyin istenemeyeceği, neye sahip olunabileceği veya neye sahip olunamayacağının belirlenmesidir. Etik, bireysel ve sosyal deneyimizin , insan davranışını yönlendirmesi gereken ilkelere ve yaşam içerisinde peşine düşmeye değecek değerlere karar verilmesi yoluyla anlamlandırılabilmesi için akıl yoluyla oluşturulan bir sistemdir. Etik , akıl yolunu kullandığından , ahlakın teolojik ve dinsel yaklaşımlarından ayrı tutulmaktadır.(Çakırel, 2009:10-11)

Thomas’ a göre etik ise, bir ahlaki değerler sistemi olarak tanımlanabilir.

Sucu ise etiği şöyle tanımlamaktadır: bir toplum içinde bireylerin uymak zorunda bulundukları davranış kuralları veya bireylerin içinde bulunduğu çevrede görülen töreye uyma biçimi başka bir ifade ile bir topluluk ya da bireyin iyi ve kötü üzerine yüklediği değer yargısı olarak tanımlanabilir. (Sabuncuoğlu, 2011:2-3)

Etik kavramı başka bir ifade ile insan davranışlarının doğru olmasını amaçlayan ve düzenleyen kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Yani insan davranışlarını doğru ya da yanlış olarak kodlayan kurallar sistemi olarak tanımlanabilir.(Kizza, 2013:15)

Etik kavramı ile ilgili olarak daha birçok tanımlama yapmak mümkündür. Bütün bu tanımları dikkate aldığımızda etik kavramının doğru-yanlış , iyi-kötü, uygun-uygunsuz gibi insan davranışları üzerine odaklandığı görülmekte ve bu davranışların standart kurallar ve ilkeler şeklinde sorguladığı görülmektedir.

Tüm bu tanımlara rağmen etik kavramı siyah- beyaz gibi netlik kazanan bir kavram olamamıştır. Etik değerleri her rolde farklılık göstermektedir bu nedenle etiği şu şekilde belirlemeye çalışmaktadır ‘tek beden herkese uyan’ bir etik kavramı konusunda sürekli olarak çalışmaktadır. (Paszter, 2015:30)

1.1.2. Etik Önemi

Etik tüm toplumların üzerinde çalıştığı bir kavram haline gelmiştir. Etiğin tarihçesi felsefe tarihine dayansa da son dönemlerde önemi giderek artmakta ve evrensel etik kurallar oluşturulması için birçok çalışma ve araştırma yapılmaktadır.

Etik kavramının önemini özellikle iş etiği ve meslek etiği olarak inceleyeceğiz.

Günümüzde örgütler bilgi üreten ve bilgi işleyen yapılara dönüşmekte , adına ‘bilgi ekonomisi’ veya ‘bilgiye dayalı ekonomi (knowledge based economy) ‘ denilen ve hammadde bilgi olan yeni bir ekonomi modeli gelişmektedir. Günümüzde bilgi, madde ve enerjinin önüne geçerek, üretimin temel girdisi haline gelmiştir. Bu nedenle örgütler artık gün geçtikçe fiziksel ve beşeri güçleri bir araya getiren ve bunları üretim süreçlerinde kullanan yapılar olmaktan çok bilgi, fikir ve yenilik ortaya çıkaran yapılar olmaya gitmektedir. (Genç, 2007:21)

Bu konudan yola çıkarak dünya çapında büyük önem arz eden ve sonuçları bakımından büyük dersler alınan ve etiğin bu kadar önemli bir konu olduğunu bir kez daha bize gösteren Enron ve Worldcom skandallarından kısaca bahsedeceğim.

2000 ‘ li yıllarda ABD ‘nin en büyük 500 şirketi sıralamasında yedinci sırada olan Enron , 1985 yılında birkaç şirketin birleşmesiyle kuruldu ve kurulduğu andan itibaren ABD ‘nin en büyük doğalgaz dağıtımıcısı konumuna yükseldi. 2000 yılı gelirleri 100 milyar doları aşan şirket enerji ticareti üzerine yoğunlaşmış bir şirkettir. Şirket zaman içerisinde o kadar büyüdü ki kendi içerisinde bir enerji borsası haline geldi. Bu kadar büyük bir şirketin çöküşü de haliyle tüm dünyada büyük bir ses getirecekti.

Şirketin iflasına yol açan olaylar ise şirket yöneticilerinin ve bağımsız denetim firmasının (Arthur Andersen) etik dışı davranışları ve kendi çıkarları için bilgileri yanlış yönlendirmeleriydi. Şirket yöneticileri maaş, prim veya hisse senedi opsiyonları gibi yollarla kendi servetlerini arttırmaya yönelik etik dışı ve yasa dışı yollara başvurmuşlar ve bu şirketi yatırımcılar adına denetlemekle yükümlü bağımsız denetim firması da sorumlulukları ve yükümlülüklerini yerine getirmeyerek , önceden yatırımcılara gerekli uyarıları yapmayarak ABD tarihinde 63,4 milyar dolarlık değeriyle en büyük iflas skandalına sebep olmuşlardı. Bu olaydan sonra tüm dünyada etik ve ahlak tartışılmaya başlanmış ve genel etik prensipler konusunda çalışmalar arttırılmıştı.

(<https://www.ekodialog.com>)

Bu olayın yankıları sürerken ikinci bir etik dışı skandal daha yaşandı. Bu kez ABD’ nin en büyük ikinci telefon şirketi olan Worldcom şirket bilançolarında karını olduğundan yaklaşık 4 milyar dolar daha fazla göstererek şirketin piyasa değerini yüksek göstermiş ve yatırımcılara yanıltıcı bilgi vermiştir. Bu olay üzerine ABD maliye bakanı O’NEIL ‘akıl almaz ‘ olarak nitelemiştir.

(<http://www.amerikaninsesi.com>)

Bu gibi olaylarında gündeme gelmesi ile birlikte etik kavramının önemi giderek artmış ve iş dünyasında her zaman sıcak bir konu olmuştur. Bazılarına göre etik kavramı eğitim kadar önemli hale gelmiştir ve etik eğitimi olması gerektiği özellikle iş dünyası için etik eğitimi verilmeli ve öğrencilere bu konu anlatılmalıdır. Her ne kadar hukuk kuralları olsa da etik daha farklı bir kavram olarak karşımıza çıkmakta ve günümüzde paydaşlar hiç olmadığı kadar güven talep etmektedir.(Hazels, 2015:77)

Günümüzde birçok organizasyon etik kavramını konusunda farkındalık yaratmaya başlamışlardır. Örgütler iş ortamında faaliyetleri ve kararları yönlendiren , davranış standartları ve ahlaki değerlerden oluşan etik kodlar ve standartlar oluşturmaya başlamışlar ve daha geniş bir perspektiften baktığımızda sosyal konuları da bu kapsam çerçevesinde değerlendirmeye başlamışlardır. Bu sosyal konuların içerisinde çevreyi, çalışanları ve müşterileri nasıl etkileyeceğini planlarken bir yandan da etik olarak hareketle doğru olan ile karlı olan arasında bir denge kurmaya çalışmaktadırlar. Örgütler halkın güvenini kazanmak için çok daha fazla çalışmaları gerektiğini fark ederek geleceklerinin bu yolla devam edeceğinin farkına varmışlardır.(Boone ve Kurtz, 2013:36-38)

1.2. Etik Kavramı ve Diğer Kavramlarla Olan İlişkisi

1.2.1. Etik ve Ahlak

Bazı filozoflara göre, etik, ahlakın felsefi düzlemde incelenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle etiğin ne olduğunu netleştirmek istiyorsak ahlakın ne olduğunu netleştirmemiz gerekiyor.(Feldman, 2013:12)

Ahlak, toplumların ayrılmaz bir parçasını oluşturan, hatta bu toplumlarda yaşayan insanların sadece birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemek açısından değil, bir bütün olarak değer dünyalarını şekillendirmek yönünden de büyük bir önem arz eden manevi bir yapıyı ifade eder. Bir kurallar ve normlar sistemi olarak ahlakın iki kaynağından söz edilmektedir. Bunları şu şekilde özetlemek mümkündür: (Cevizci, 2014:16-17)

1)Birinci kaynak dindir. Dini kaynak insana yükümlülüklerini, onun neden sakınıp neleri yapması gerektiğini bildiren ahlaki kuralların kaynağı olarak Tanrı'ya ve Onun insanlara gönderdiği ahlak yasasına işaret eder. Bu yolla, ahlakı insanın kusurlu varlığını veya bozulmuş özünü Tanrı'nın iradesiyle uyumlu hale getirme ya da Tanrı'nın yardımıyla ıslah etme teşebbüsüyle açıklar.

2)Ahlakın ikinci kaynağı ise ümmetten millete geçişle veya dinin, sekülerleşme süreçlerine koşut olarak, kamusal alandan bir şekilde uzaklaştırılmasıyla birlikte gündeme gelen toplum sözleşmesidir. Bu kaynağa göre ,ahlak bir topluluk ya da daha doğrusu milleti meydana getiren bireylerin veya grupların birlikte barış içinde yaşamalarını mümkün kılan ilkeler ya da kurallar sistemini ifade eder.

Genelde ahlak ve etik birbirinin yerine kullanılan kavramlardır ve birbirleriyle çok yakından ilişkili olmalarına rağmen farklı kavramlardır ve bazı farklılıkları vardır.

Ahlak kavramı söz konusu olduğunda bireyin büyük ölçüde pasif ve alıcı olduğu söylenebilir. Yani toplum benimsemiş olduğu, geçirdiği bütün değişimlere rağmen bir şekilde koruduğu veya yeniden tanımladığı kural ve değerleri , toplumun özellikle gen üyelerine sosyalleşme veya kültürlenme sürecinin başlangıcından itibaren bir şekilde empoze eder.Öte yandan , ahlak büyük ölçüde lokal bir kavramdır, başka bir ifade ile bireyin, topluluğun ya da grubun hayatla ilişki içinde geliştirmiş olduğu değerler ve kurallar silsilesini ifade eder. Bu yönüyle ahlak olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şeyi yani bir pratiktir. Etik ise söz konusu pratiğin teorisidir ve etik kavramı evrenseldir.(Cevizci, 2014:17-18)

Etik ve ahlak farklarını aşağıda ki tabloda görebilmekteyiz.

Tablo 1. Ahlak ve Etik farklılıkları

AHLAK	ETİK
Toplumdan topluma ve zaman içerisinde değişebilir.	Zaman geçse de değişmeyecek evrensel doğru ve iyiyi arar, bunları ideal davranış kuralları haline getirir.
Eğitimsiz insanların bile (sosyal çevreden dolayı) ahlak değerleri oluşmuştur.	Felsefi bir yaklaşımla üretilir, kendiliğinden öğrenilmez, eğitim gerektirir.
Yaptırımları; suçluluk duygusu (bireysel); ayıplama, toplumsal kınama	Yaptırımları; meslek grubundan dışlamadır.

(<https://www.linkedin.com>)

1.2.2. Etik Ve Hukuk

Etik ve hukuk kavramı birbiriyle güçlü bağları olan kavramlardır. Bu nedenle bu iki kavramın ilişkisini açıklamakla etik kavramını daha net anlamamıza yardımcı olacaktır.

Hukuk kavramı işletmelerde belirli davranışları sınırlayan ya da serbest bırakan formal olan kurallar bütünüdür. Hukuk kuralları etiği besleme, destekleme ve güçlendirme işlevi görebilir. Etik davranışı oluşturan elemanlardan birsinin yasal davranış olduğu ileri sürülmektedir. Bu anlamda etik davranış formülü şu şekilde oluşturulabilir:

Etik Davranış= Yasal Davranış+ Moral standartlara uygun davranış

Bu şekilde formüle edilebilmekle beraber , zaman zaman hukuksal olmayan davranış bazen etik görülebilmektedir. Örnek vermek gerekirse , bir araştırma verilerini farklı şirketlerden araştırmacılar tarafından paylaşılması etik kabul edilebilirken , anti-tröst yasalarca hukuk dışı kabul edilebilmektedir. (Gümü, 1996:31)

Etik ve Hukuk arasındaki çizgileri aşağıda ki tablodan görebiliriz:



Şekil 1. Etik ve hukuk çizgisi
(<http://www.ombudsman.gov.tr>)

1.2.3. Etik ve Felsefe

Etik konusu arasında ki ilişki en az 2500 yıldır filozoflarca tartışılan bir konudur. Bilimde çok önemli yer edinmiş birçok filozofun ahlak ve etik üzerine birçok çalışması bulunmaktadır. Etiği felsefeden bağımsız olarak ilk ele alan filozof Aristotalestir ve ona göre etik; pratik felsefe içinde insan eylemleri ve onların ürünlerinden bahsetmektedir. Felsefede etik; bireyler ve toplumlar için neyin iyi olduğunu belirtir ve insanların kendilerine ve topluma karşı görevlerini ortaya koymaktadır. (Sabuncuoğlu, 2011:9)

Etik felsefenin bir alt dalı olarak kabul edilmektedir. Etik, doğru ve yanlış gibi kavramlar ve iyi fikirlerle beraber nasıl yaşamamız gerektiğini söyleyen bir felsefe disiplini. Felsefe ise; dünyanın şaşırtıcı ve gizemli durumunu merak etmeyle başlayan, bu gizemli ve şaşırtıcı durumların rasyonel olarak araştırmasını akıl ve gerçek temelinde yürüten ve entelektüel dürüstlük ve tutkulu ahlaki bir yaşamla sonuçlanan girişimdir.

1.2.4. Etik Ve Sosyoloji

Öncelikli olarak sosyoloji kavramını kısaca açıklamak gerekirse sosyoloji; toplum ve insanın etkileşimi üzerinde çalışan bir bilim dalıdır .Sosyolojik araştırmalar

sokakta karşılaşılan farklı bireyler arasında ki ilişkilerden küresel sosyal işleyişlere kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu bilim dalı insanların neden ve nasıl bir toplum içinde düzenli yaşadıkları kadar bireylerin, grupların ve kurumların üyelerinin de nasıl yaşadığına odaklanmıştır. (<https://tr.wikipedia.org>)

Bu açıklamadan yola çıkarak etik ve sosyoloji arasında ki ilişkiyi ortaya koyabiliriz. Etik insan davranışlarının iyi-kötü, doğru yanlış gibi kavramlarla açıklamaya çalışırken sosyolojide insanların birbiriyle etkileşimi üzerine odaklanmaktadır. Dolayısıyla iki bilim dalı da toplumun ve insanların kilit konuları üzerinde araştırmalar yapmaktadır.

Bugüne kadar yapılmış araştırmalar etiğin toplumsal yükümlülük üzerindeki sorgulayıcı kimliğini ortaya koymuştur. Günümüzde önemli bir yer tutan etik kavramı , toplumsal düzeni oluşturan bir nevi reçete gibi ahlaki tutumlara yön vermektedir. Nitekim, toplumlarda zaman zaman bireylere yönelik baskı, şiddet ve dışlamalar , etnik, dinsel ve cinsel ayrımcılıklar gibi toplumsal düzeni etkileyen olaylara rastlanmaktadır. Günlük hayatta bu tarz olumsuzluklarla karşılaşan insanlar, söz konusu sorunlara çözüm bulmak amacıyla , ahlaki davranışlar için bir standart oluşturabilecek ve onlara yön verecek etik kodlara ihtiyaç duyulmaktadır. Etik kurallar bu sayede toplumsal uzlaşmayı sağlayabilecektir. Toplumsal fayda yaratmak isteyen veya sosyal sorumluluğu önemseyen şirketlerde etik kuralları dikkate alarak faaliyetlerini düzenleyeceklerdir.(Karabay, 2015:9)

1.2.5. Etik Ve Kültür

Etik ve kültür birbiriyle çok yakından ilişkili iki kavramdır. Öncelikle bu iki kavramın ilişkisini ve birbiriyle etkileşimini açıklamadan önce kültür kavramını kısaca açıklayalım.

Kültür insana ilişkin bir kavram olarak, tarih içerisinde yaratılan bir anlam ve önem sistemidir. Bir grup insanın bireysel ve toplu yaşamlarını anlamada, düzenlemede ve yapılandırmada kullanılan inançlar ve adetler sistemidir. (<https://tr.wikipedia.org>)

Etik, davranışın kabul edilebilir standartlarını, toplumsal yükümlülükleri ve ödevleri yansıtmaktadır. Etik davranış, içinde bulunulan çağ ile ilgilidir ve durumsal olarak da kabul edilebilir. Kültür, soyut yönüyle insanların duyum , algılama i düşünme ve davranma süreçlerini etkilemektedir. Birey kültürden edindiği bilgiyi, anlayış ve görüşü içinde bulunduğu durumun koşullarına göre belirtecektir. Kültürel bir unsur

olarak etik, kültürün etkisi altındadır. Örgüt kültürünün dinamikleri, örgüt etiğini anlamada ve yeni yaklaşımlar belirlemede etkili olduğu gibi, etik olmayan davranışlar veya güçlü etik tepkiler geliştirmede de etkili olmaktadır. Kültür hem bireysel olarak hem örgütsel olarak etiğe uygun davranışı etkilemektedir.(Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013:25-26)

1.3. Etik Teorileri ve Kuramları

Etik teorileri ve kuramlarını birçok araştırmacı ve bilim adamı çok çeşitli olarak sınıflandırmaktadır. Teorileri sınıflandırmalarının amacı bu kuramları hem daha iyi ve kolay biçimde anlamlandırabilmek hem de sınıflandırmalar arasında ki farkları ve ayırt edici özellikleri daha net bir biçimde ortaya koyabilmektir. Literatüre baktığımızda birçok sınıflandırma mevcuttur. Biz en genel kapsamıyla etik teorileri tarihsel bir süreç içerisinde ele alıp ‘klasik dönem teorileri ‘ ve ‘modern dönem teorileri’ olmak üzere iki ana başlık altında ele alacağız.

1.3.1. Klasik Etik Teorileri

1.3.1.1. Platonculuk

Platonculuğun temel felsefesi şu iki soruya dayanmaktadır;

‘İnsan için iyi olan hayat nedir?’ ve ‘ İnsanlar iyi hayat için nasıl davranmalıdır?’

Platona göre eğer biz iyi hayatın nasıl olduğunu bilirsek , o hayatı elde etmek için gereken şekilde davranacağız. Platona göre , kötülük bilgi eksikliğinden kaynaklanır. Bu görüşe göre bir kişi neyin doğru ya da neyin iyi olduğunu bilirse o kişi kötü bir davranışta bulunmayacaktır. Bu nokta da en önemli soru ise ‘neyin iyi’ olduğudur. İnsanlar iyi hayat konusunda birbirlerinden çok farklı düşünce ve görüşlere sahiptirler. Bu durum karşısında Platon insanların iyi hayatı yaşamaları için bilgi sahibi olmaları gerektiğini savunur. Platona göre insanlar bilgi sahibi olmaları halinde neyin iyi olduğunu bilirler ve iyi hayatı yaşayabilirler ve ona göre bilgi sahibi olmadan iyi hayatı yaşayanlar tesadüfidir görüşünü savunur. Bu nedenle Platon insanların iki farklı tarzda eğitilmelerini savunur. İnsanlar bir yandan erdemli davranış alışkanlıklarını, diğer yandan ise matematik ve felsefe gibi disiplinlerle zihinsel güçlerini geliştirmelidirler.(Türkeri, 2014:13-17)

Platon' un felsefesindeki ikinci temel unsur ise , Platon' un mutlakıyetçiliğidir. Ona göre , insanların yaşayabileceği sadece tek bir iyi hayat vardır. Bunun nedeni ise iyilik kavramının insanların eğilimlerine, arzularına ya da fikirlerine bağlı olmayan bir kavram olmasıdır. İyilik açık ve nettir başka bir ifadeyle iyilik iki artı iki dört eder şeklinde ki matematiksel bir hakikate benzer. Platon' a göre bu değişmez bir hakikattir ve o diğer felsefecilerden ahlak ilkelerinin nesnelliği konusunda ayrılır. Diğer felsefeciler ahlakiliğin bir 'tercih' meselesi olduğunu düşünürken Platon bu görüşü benimsemeyerek ahlakiliğin nesnel olduğunu savunmaktadır. (Türkeri, 2014:17)

1.3.1.2. Sokratik Eudaimonizm

Sokrates , aslında sadece erdem etiğinin kurucusu değil, etiğın kurucusu olarak değerlendirilmektedir. Onun etiğın kurucusu olması onun etik konusunda ilk olarak düşünen kişi olmasından kaynaklanmamaktadır. Sokrates özellikle Atina'nın emperyal bir güç haline gelmesiyle birlikte, geleneksel değerlerin erozyona uğradığı bir zamanda, ahlaklılık olgusu, beşeri iyi ve insan hayatının nihai amacı üzerine düşünüp, insanlara nasıl davranmaları gerektiğini bildiren normatif bir teori öne sürmüştür. Sokrates, insanın nihai amacının , sadece yaşamak değil, 'iyi yaşamak' olması gerektiğini savunmuştur. Ona göre insanın tam olarak ne olduğunu, onun gerçek iyiliğın , yetkinlik ve amacın neden meydana geldiğı soruları üzerine odaklanmıştı. Sokrates' e göre insanın iyi bir hayat sürebilmek için , insanın kendisi için gerçek iyiliğın ne olduğunu, insani yetkinliğın gerçekte neden meydana geldiğini bilmesi zorunludur. Bu Sokrates 'in şu sözünü bize açıklamaktadır:' Sorgulanmamış bir hayat, yaşanmaya değer olmayan bir hayattır'. (Cevizci, 2014:138-139)

Sokrates'in göre ahlaklılığın amacı, ahlaki hayatın özü, birtakım etik kurallara itaat etmekten, bazı ahlaki ödevleri hayata geçirmekten gelmez. Ona göre ahlaklılığın asıl amacı, insan yaşamının bir bütün olarak gelişmesi , gerçekleşmesi, kendine özgü işlevi hayata geçirmesi, Sokrates' e göre eudaimoniaya ulaşmasıdır. Bundan dolayıdır ki insanın neden ahlaklı yaşaması gerektiğı sorusu ona göre saçma bir sorudur çünkü böyle bir soru sormak, insanın kendisine neden mutlu bir hayat sürmesi gerektiğı sorusunu sormasıyla eşdeğerdir. Sokrates burada ki asıl problemin insanın kavrayışından kaynaklanan yani insanın kendisini tanımamasından veya kendisini sadece bedenlerinden ibaret saymalarından kaynaklandığını düşünmektedir. Sokrates'e göre, madde peşinden koşan, hayattan olabildiğince çok haz almaya çalışan insanların hayatın

amacını yanlış algılamalarından kaynaklanıyordu. Ona göre insan bedeni sadece ruhun bir aracı olup , daha fazlasını ifade etmemekteydi. (Cevizci, 2014:139-140)

Sokrates bunun yanı sıra erdem(arete) terimini felsefeye kazandıran kişi olarak bilinmektedir. Çünkü ondan önce erdem sadece herhangi bir alanda ki yetkinliğe karşılık geliyordu. Her ne ya da kim olursa olsun , kendisine uygun işi yapana veya kendisine özgü işlevi yerine getiren kişiye erdemli denmekteydi. Fakat Sokrates' e göre insanlar, hayatlarını kazanmalarını veya idame ettirmelerini mümkün kılan bu özel iş veya meslekler yanında, insanların başka önemli bir işle de meşgul olmaları gerektiğini savunmuştur. Herkes tarafından yapılmak veya hayata geçirilmek anlamında genel olan bu iş , insanın hayatını iyi bir şekilde ve uygun bir şekilde yaşamasıdır. Ona göre bu iş hem layıkıyla yapılabileceği gibi hem de vasat düzeyde olabilmektedir. Sokrates bunun layıkıyla olabilmesini mümkün kılan şeyin bilgi olan erdem olduğunu ve insanın gerçek amacını bilip ona uygun yaşadığı zaman erdemli ve mutlu olabileceğini savunmuştur. Sokrates temel erdemleri bilgelik, cesaret, adaleti ölçülülük ve dindarlık olarak sınıflandırmıştır.(Cevizci, 2014:141-142)

1.3.1.3. Aristoteles Etiği

Aristoteles etiği felsefe biliminden ayıran ilk filozof olmuştur. Aristo da etkilendiği hocalarının düşünceleri gibi kişinin bireysel gelişimi , mutlu yaşam ve iyi hayata ulaşma gibi konularda fikirler öne sürmüştür. Aristo kendinden önceki filozoflardan farklı olarak mutluluk sürecinin aşamalarının farklı olduğunu savunmuştur. Aristo' ya göre mutluluk kolay elde edilebilecek bir durum değildir. Başka bir ifade ile kişinin ben mutluyum demesiyle kişi mutlu olmuş olmaz. Ona göre mutluluk kavramı organize bir eylem sonucu ulaşılabilecek bir kavramdır. Aristo bu organize eylemi ‘ ruhun erdeme uygun hareketi’ olarak açıklamaktadır. Aristo mutluluk kavramının sabit değil hareketli olduğunu savunmuş ve mutluluğun kendi başına olmayacağını , mutluluk için organize bir eylemin gerekliliğini savunmuştur. (Uzun, 2013:11-12)

1.3.1.4. Immanuel Kant Etiği

Kant'ın temel felsefesi 'Öyle bir davranışta bulun ki bu davranış herkesin uymak zorunda hissettiği evrensel bir davranış olsun' mantığına dayanmaktadır. Başka bir ifadeyle belirtecek olursak 'Herkesin nasıl davranmasını istiyorsan sen de öyle davran' demektir. Kant, haz, fayda ve yarar temelli tüm ahlak anlayışlarına karşı çıkarak, insan için en önemli kavramın akıl olduğunu ileri sürmüştür ve bu aklın insanda kendisini vicdan ve ödev duygusu olarak ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Kant 'göre; herkes için temel olan iyiyi isteme ve ahlak yasasıdır bunu da ödev kavramı ile açıklamaktadır. Ona göre ödev, her duygunun ötesinde ve ahlak yasasına sadece yasa duygusuyla boyun eğiş, kesin buruktur. Akıllı olan herkesi yükümlü kılan evrensel bir kuraldır. Kant' a göre eylemin sonucu değil ahlakiliği önem arz etmektedir. O sonuca nasıl ulaşıldığı konusuyla ilgilenir. Eylemin sonucu olumlu bile olsa ahlak yasasına aykırı ise bu davranış kabul edilemez. (Sabuncuoğlu, 2011:17)

Kant' a göre insanlar özgür olduğunda akılcıca seçimler yapabilirler. Ona göre insanlar özgür olmadığında etik davranışları reddedebilirler. Eğer insanlar özgür düşünceleriyle karar vermezlerse yanlış seçimler yapabilirler bu nedenle insanların akılcı karar vermelerinde ki en önemli faktör özgür olmaları yani başka bir faktörün etkisi altında kalmamalarıdır. (Bowie, 2004:59-60)

Berdayev'e göre ise Kant'ın etiği felsefi bir yasa etiği, normatif ve idealist olup herhangi bir dış otoriteden etkilenmemiştir. Kant etiği, özgür akıl sahibi kişi kavramı üzerine temellendirmiş olsa da, gerçekte belli bir yasa anlayışına dayanmaktadır. Kant'a göre bir insan bir eylemde bulunmaya başladığı andan itibaren herkes bir yasa koyucudur. Ona göre insan aklını kullanarak hukukun ilkeleri veya kuralları olması gereken standartları bulabilir. Ona göre insan pratik aklını kullanarak herkese doğru gelen bir eylemi bile yanlıştan ayırmalı ve ona göre hareket etmelidir. (Yüksel, 2015:8)

1.3.1.5. Bentham ve Mill'in Faydacılık Etiği

Faydacılık etiği Anglo-Sakson dünyasında en yaygın şekilde kabul edilen bir etik teorisidir. Faydacılık etiğine göre, bir davranışın sonucundan maksimum şekilde insan faydalanırsa o davranış ahlaki açıdan en doğru davranış olarak tanımlanabilir. Bir başka anlatımla, faydacılar karar alınırken en yüksek toplumsal faydayı sağlayan kararın etik olduğuna inanmaktadırlar. (Karabay, 2015:12)

Faydacılık kuramının en önemli savunucuları arasında Jeremy Bentham ve John Stuart Mill olarak gösterilmektedir. Faydacılık yaklaşımı hükümetteki politika yapıcılar , ekonomistler ve iş uzmanları tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Çünkü, faydacılık kuramı toplumda ki faydayı ve mutluluğu maksimize eden kararların doğru olduğunu savunmaktadır. (Weiss, 2003:3701)

Faydacılık kuramının en önemli savunucularından biri olan Bentham toplumu tek tek bireylerden oluşan bir bütün olarak değerlendirir ve kamu yararı toplum yararı ya da kamu yararı denilen olgunun toplumu oluşturan bu bireylerin çıkarlarının toplamı olduğu görüşünü savunur. Bentham’ a göre bir toplumun mutluluğunu arttıran bir davranış , toplumu oluşturan bireylerin de mutluluğunu arttıran bir davranış olmak durumundadır.(Sabuncuoğlu, 2011:16)

Faydacılık kuramının diğer en önemli savunucusu Mill’ e göre eylemler mutluluğa vesile olma eğilimi gösterdiği ölçüde doğrudur başka bir ifadeyle mutluluğun zıddına yol açma eğilimi gösterdiğinde ise yanlıştır.(Feldman, 2013:39)

Faydacılık kuramı bireylerin kendi kişisel arzularının veya çıkarlarının karşılanıp karşılanmadığıyla ilgilenmez. Belli bir kararın sonucunda ortaya çıkan kolektif refah üzerine odaklanmaktadır. Faydacılık, ahlakın merkezine bir değişken koyduğu için bu kadar ilgi görmüştür bu da yaygın olarak ekonomide ‘ fayda’ eyleminin değerini ölçen bir parametre olarak kullanılır. Bir başka ifadeyle, bir iş kararında ki iki olası eylemi analiz ederken , her bir eyleme ve sonuca dahil olan bireye bir fayda atanır ve toplamda en yüksek yarara ve faydaya sahip olan eylem veya davranış ahlaki açıdan doğru görülür. Faydacılık bu açıdan bakıldığında ekonomide ki maliyet –fayda analizi olarak bilinen kavrama benzemektedir. (Karabay, 2015:9)

Özetle faydacılık kuramında nedenlere veya sebeplere odaklanılmaz bunun yerine faydacılık kuramı sonuca odaklanır. Bir eylemin sonucunda toplumsal fayda veya mutluluk maksimize olduğu sürece bu kurama göre o eylem veya davranış ahlaki olarak kabul edilir.

1.3.1.6. Moore’un Etik Realizmi

Etik alanında analitik dönüşü gerçekleştiren George Edwards Moore olarak gösterilmektedir. 20. yüzyılda sahneyi etik veya metaetik için hazırlayacak şekilde etiğin merkezine yerleştiren , etiğin özellikle Anglo- Sakson dünyada başlatan filozof olarak belirtilmektedir. Moore sadece ahlak metafiziğinde değil ahlak

epistemolojisinde de öncü bir rol oynadığı için, analitik etiğin yirminci yüzyılda ki ajandasını neredeyse tek başına belirleyen kişidir. Moore etik alanında analizin önemine dikkat çekmiş, çözümsüz problem ve sorunlardan adeta ayrılmaz hale gelmiş olanı etiğin önünü açmak için öncelikle analitik yaklaşımın benimsenmesinin gerekliliğini savunmuştur. (Cevizci, 2014:194)

Moore etik alanında çok önemli sayılan kitabında , ‘Principia Ethica’ şöyle ifade etmiştir: Ahlak filozoflarının her zaman cevapladıklarını öne sürdükleri, fakat hem birbirleriyle hem de başka sorularla karıştırdıkları iki soruyu birbirinden ayırmaya çalıştığını ifade etmiştir. (Moore, 1971:13-14)

Moore’ un açıklamaya çalıştığı temel iki soru; ‘ iynin kendisinin ne olduğı’ ve ‘ ne yapmamız, nasıl yapmamız gerektiğı’ sorularıdır. Moore bu soruların cevaplarının doğru olmadığı kanaatindedir. Ona göre bu sorulara verilecek cevapların doğru olması için 2iyi doğasının ne olduğı² ve ikinci soruda ise ‘ hangi şeylerin iyilik özelliğine sahip bulunduğı’ sorularına cevap bulabilmek gerekmektedir. Buradan hareketle öncelikle iyi kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Moore ‘ a göre bir eylem çok sayıda insan veya birçok kişi için mümkün en yüksek miktarda iyiliğe yol açıyor veya iyi sonuçlar meydana getirme potansiyelinde ise , o doğru bir eylem durumundadır. Buradan yola çıkarak Moore ‘ birinci soru’ iynin kendisinde ne olduğıyla’ ve ‘ iyiliğin doğasıyla ‘ bölümü söz konusu olduğunda realist bir tutum takınmakta ve iyiliğin tanımlanamaz olduğunu ifade etmektedir. Moore iynin öznel bir kavram olmadığını nesnel bir kavram olduğunu savunmakta ve iyiyi en yüksek fayda düzeyi olarak tanımlayarak Mill ve Bentham ‘ a benzer olarak etiğı betimlemektedir.

1.4. İş Etiğı

1.4.1. İş Etiğinin Tanımı

Etik konusuyla birlikte sık sık gündeme gelen bir diğerkonu ise iş etiğı kavramı olmuştur. Etik hayatımızın her alanına etki etmekle beraber özellikle son yıllarda araştırmacılar iş etiğı üzerine birçok çalışmalar yaparak iş dünyasında etik standartlar oluşturmaya çalışmaktadır.

İş dünyası yakın zamanda yaşanan etik dışı olaylarla sarsılmış ve bu konuda iş etiğı konusunda şirketler gerekli etik kodlar oluşturmaya başlamıştır.

İş etiğı genel etik kurallarından çok farklı bir kavram olmamakla beraber kapsadığı alan bakımından farklılık göstermektedir.

İş etiğini aşağıda ki şekillerde tanımlamak mümkündür:

-İş etiği genel olarak , ahlaki standartların iş politikalarına, iş kurallarına ve davranışlarına uygulanması olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir ifadeyle, bir ürün veya hizmet üretip ya da dağıtırken ahlak standartlarına uyulup uyulmadığını inceler. (Eser, 2007:4)

-Bir başka tanıma göre ise iş etiği: iş dünyasında ki davranışları yönlendiren etik prensiplerin ve kuralların bütünüdür. Diğer bir ifadeyle , iş dünyasında geçerli olan doğru ve yanlışları tanımlamaktadır.(Sucu ve Oruç, 2007:35-36)

- Özgener ise iş etiğini genel olarak bütün ekonomik faaliyetlerde saygı, güven ,dürüstlük ile davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temasta bulunurken aynı çevreyi kapsayan toplumu göz ardı etmeden topluma destek olmak olarak tanımlamaktadır.(Özgener, 2009:50-52)

Bu tanımlardan yola çıkarak iş etiği kavramını özetlemek gerekirse genel etik kavramı toplum ve bireyler tarafından kabul edilen ilkeler veya prensipler üzerinde durmakta iken iş etiği kavramında ise bu kabul edilen veya edilmeyen ilke ve prensiplerin iş dünyasında ki yansımaları incelenmektedir.

Genellikle iş etiği ve meslek etiği birbiri yerine kullanılmaktadır. Burada meslek etiği kavramını kısaca tanımlayalım.

Meslek dediğimizde belli bir eğitimle kazanılmış sistemli bilgi ve becerilere dayalı , insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır. Meslek etiği genellikle o mesleği yürüten kişiler tarafından meslekleri ile ilgili eylem ve davranışlarda dikkat etmesi ve uyması gereken kurallar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan meslek etiği iş etiği kavramının bir alt kapsamını oluşturmaktadır yani iş etiği genel tüm iş kolları ve kurumlarını kapsamakta iken meslek etiği o meslekle ilgilenen kişileri kapsamaktadır diyebiliriz.(Kolçak, 2013:69-71)

1.4.2. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

İş etiğinin şuan ki konumunu ve önemini anlamamız için öncelikle iş etiğinin tarihsel süreçlerini ve gelişimini iyi anlamamız gerekmektedir.

İş etiği son yıllarda karşımıza çık sık çıkan bir konu olsa da tarihçesi çok eskilere dayanmaktadır. Hatta iş etiğinin tarihçesi antik çağlara kadar uzanmaktadır. Eflatun, sadece genel menfaatin gözetilmesini önemsemiş, Aristo ise adaletli

olunmasına vurgu yapmıştır. Eski Yunan ve Roma uygarlıklarında filozoflar toplumda yolsuzluklara ve sosyal çözümlere yol açabilir diye ticari faaliyetlere şüpheyile bakmışlardır çünkü ticari faaliyetlerin hırs ve yalanla ilişkili olduğunu düşünmüşlerdir.(Gümüş, 1996:7)

Etik hayatımızın her döneminde ve her alanında var olan bir kavramdır çünkü etik kavramı toplumların ve bireylerin davranışlarını düzenleme veya bu davranışların iyi-kötü , doğru – yanlış kavramları açısından değerlendirmemizi sağlayan bir kavram olup insanoğlunun başlangıcından bu yana biz farkında olsak da olmasak da hayatımızın içinde yer alan bir kavram olarak varlığını sürdürmüştür.

İş etiğinin tarihçesinin kısaca 6 farklı evrede incelemek mümkündür: (Bektaş ve diğerleri, 2008:143-159)

1-1960 ve öncesi: Bu dönemi düzenleyen sistemler genel olarak din eksenli olduklarından iş etiği genellikle dini açıdan ele alınmıştır. Her din kendi etik kavramlarını yalnızca iş hayatına değil, devlete , politikaya, aileye , kişilere de uygulamışlardır. Bu dönemde iş etiği dini temeller ekseninde oluşmuş ve birçok konu dini kurallara göre sorgulanmış ve etik ilkeler ve prensipler dini kurallara göre oluşturulmuştur.

2-1960' lı yıllar: Bu dönem iş etiği kavramının gelişimi açısından önemli bir dönem olarak kabul edilmektedir. Bu yıllar da özellikle sanayileşmenin gelişmesine paralel olarak kirlenme, nükleer atıklar gibi çevresel sorunlar ortaya çıkmış ve buna bağlı olarak iş etiği konusunda büyük bir değişim görülmeye başlanmıştır. İş etiği çerçevesinde yaşam kalitesini ve çevreyi etkileyen bu olumsuz durumların olmaması gerektiği konusunda görüşler ortaya çıkmış ve belirli kurallar oluşturulmaya başlanmıştır. Ayrıca bu dönemde sanayileşmenin etkisiyle beraber tüketicilerde bir değişim yaşanmış bu nedenle tüketicilere önem verilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Kısacası bu dönemde sanayileşme süreci bir nevi yaşam kalitesinin iş etiğine endeksli hale getirilmesinde önemli bir rol oynamıştır.

3-1970' li yıllar: Bu dönemde işletmeler toplumsal imajları ile ilgili olarak daha duyarlı hale gelmiş ve sosyal taleplerde de artışlar görülmüştür. Bu dönemde akademik araştırmacılar, iş adamlarının belli durumlarda nasıl davranmaları gerektiğini ortaya koyan çalışmalar yapmışlar ve etik karar alma süreçlerinin nasıl işlediğini ve bu süreçlerde etkili olan değişkenleri tanımlamaya çalışmışlardır.

4-1980' li yıllar: Bu yılları incelediğimizde devletin ekonomiye olan müdahalesinden uzaklaştığı görülmekle beraber artık piyasa da rekabetin öne çıktığı bir dönem yaşanmıştır. Bu dönem de rekabetten dolayı şirket birleşmeleri veya satın almalar çok yoğun bir şekilde yaşanmaya başlamıştır. Bu yıllarda artan globalleşme eğilimi ile şirketler ülke sınırlarını aşarak tüm dünya da faaliyetlerine devam etmekte ve bunun sonucunda da kendi ülkelerinde uyguladıkları etik kural ve prensiplerin diğer faaliyet gösterdikleri ülkelerde farklılaştığının ve o ülkelerde bu kuralların ve prensiplerin işlevini yerine getirmediklerinin anlaşılmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda global şirketler yeni etik kodlar oluşturmaya çalışarak kendi bünyelerinde etik komiteleri ve sosyal sorumluluk komiteleri kurmaya başlamışlardır. Özellikle bu dönem ile birlikte küresel bir etik anlayışına doğru geçildiği yani tüm dünyanın kabul edebileceği etik kural ve ilkeler geliştirilmeye çalışılmış ve etik konusu iş etiği olarak birçok üniversitede ders olarak verilmeye başlanmıştır.

5-1990' lı yıllar: Bu dönemde 1980'li yıllar da etkisini göstermeye başlayan serbest rekabet veya açık rekabet daha çok yoğunlaşmıştır. Artık , ülkelerin uyguladıkları sınırlı ticaret veya kota uygulamalarının etkileri azalmış ve şirketler bu dönemde rakipleri ile daha çok ortaklık kurmaya başlamışlardır. Artan serbest rekabet ile işletmelerin yasalara uymaları konusunun üzerinde durularak, işletmeler için rehber uygulamalar oluşturulmuş ve etik programlardan sorumlu uzman kişiler iş etiği konusunda işletmelerde görevlendirilmeye başlanmıştır.

6-2000'li yıllar: Bu yılları incelediğimizde iş dünyasında muhteşem bir değişim yaşandığı görülmektedir. Bir yandan artan rekabet ve serbest ticaret ile dengeyi kurmaya çalışan işletmeler diğer yandan ise tüketicilerin karar alma mekanizmalarının hızlı bir değişimi gözlenmektedir. Bu yıllarda işletmeler tüm faaliyetlerini etik ile ilişkilendirmeye başlamıştır. İşletmeler etik, sosyal sorumluluk gibi kavramlar arasında sistematik ilişkiler kurmaya başlamışlar ve bu kavramları tüm faaliyetlerinde uygulamaya başlamışlardır .İş etiği konuları giderek çeşitlenmiş, tüm işletmeler iş etiği ilkelerinin hayata geçirilmesine ve temel standartlar oluşturulması üzerine odaklanmıştır.

Ülkemizde etiğin gelişim sürecini incelediğimizde özellikle 1980'li yıllarda serbest piyasa ekonomisine geçiş yaşandığı görülmektedir bu durum ülkemizde iş dünyasında büyük bir değişime neden olmuştur. Bu dönemde ülkemizde ki işletmelerin sayısı hızla artmış ve serbest piyasayla beraber rekabet ortamı da

yoğunlaşmıştır. Artan rekabet ortamı ile paralel olarak iş etiği konusunun önemi artmış ve işletmeler iş etiği konusunda çalışmalara başlamışlardır. 2000' li yıllara geldiğimizde ise ülkemizde küresel ölçekte faaliyet gösteren işletmelerin sayısının arttığı görülmektedir. İşletmeler bu dönemde farkındalık yaratabilmek için etik konusu üzerine odaklanmaya başlamışlardır. Özellikle rekabet avantajı sağlama da etik konusu iş dünyası açısından bir temel oluşturmaya başlamıştır. (Sabuncuoğlu, 2011:23)

1.4.3. İş Etiğinin Önemi

İş etiği konusu son yılların en önemli çalışma alanlarından biri haline gelmiştir. Hızla gelişen teknoloji, tüketici istek ve beklentilerinin çok farklı noktalara gelmesi, artan yoğun rekabet ortamı, global ölçekte faaliyet gösteren işletmelerin artması ve ülkeler arası ticaret sınırlamalarının kalkması sonucu işletmeler hızla farkındalık yaratmak ve varlıklarını sürdürmek için etik kavramını temel alarak tüm faaliyetlerini iş etiğine uygun şekilde biçimlendirmeye başlamıştır. Günümüzde işletmeler kendi bünyelerinde etik komiteler oluşturarak iş etiği uzmanları sayesinde işletme içi süreçler de iş etiği süreçlerini takip etmekte ve uygulamakta bunun yanı sıra artık işletmelerin kendilerine özgü veya işletmelerine uygun etik kod kitapçıkları oluşturarak çalışanlarını bilgilendirmekte ve zaman zaman iş etiği konusunda eğitimler düzenleyerek bu konunun önemi anlatılmaktadır.

İş etiğinin önemli bir konu hale gelmesine yol açan faktörleri aşağıda ki maddelerle açıklayabiliriz: (Kolçak, 2013:70-71)

-Küresel pazardaki rekabet avantajının kazanılmasında, insan tutum ve davranışlarının etkisinin artması nedeniyle iş etiği konusunun önem kazanması

-Ekonomik ilişkilerde, uluslararası etik vizyonun ve ilkelerin gücü,

-Etik değerler ve etik değerlere dayalı davranış biçimleri ile işletme imajı ve saygınlığı arasında ki doğrusal ilişki,

-Etik ve sosyal sorumluluk konularında gerçekleştirilen etkinliklerin , işletmelerin stratejik yönetimlerinin karlılık politikalarında ki araçlardan biri olması,

-Meslek etiği ilkelerinin , işletmelerin ilişkide bulundukları tüm işletme ve kişileri (tüketiciler, sunucu firmalar, satıcı firmalar, çalışanlar, yöneticiler, hükümetler vb...) yakından ilgilendirmesi ve güven anlamını içermesi.

1.4.4. İş Etiğine Uygun Olmayan Davranışlar

Etik dışı davranışları iş etiği konusu içinde incelediğimizde aşağıda ki gibi açıklanabilir: (Bulut, 2012:35-38)

İşletmeler açısından iş etiğine uygun olmayan davranışları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Vergi kaçırmak
- Sigortasız işçi çalıştırma
- Asgari ücretin altında işçi çalıştırma
- Tüketici haklarına saygı duyulmaması
- Tüketici haklarının ihmal edilmesi
- Haksız rekabet ortamı yaratmak
- Yanıltıcı veya aldatıcı reklam yapmak
- Haksız fiyatlandırma yapmak
- Tekelleşme eğilimlerine yönelmek
- Şirket satın alımlarında hissedarların veya çalışanların haklarını gözetmemek
- Haksız ücretlendirme yapmak
- Doğaya ve çevreye karşı duyarlı olmamak
- İşçi güvenliğini önemsememek ve bu konuda gerekli önlemleri almamak
- İnsan sağlığına uygun olmayan ürünler piyasaya sürmek
- Sahte fatura basmak ve kullanmak
- İşçi simsarlığı yapmak

İşletmeler açısından genel olan yukarıdaki maddeler işletmeler açısından daha özele indirgenerek açıklarsak 3 farklı kapsamda inceleyebiliriz:

1. Lider açısından etik dışı davranışlar:

- Hediye verme
- Çalışanlara değer vermeme
- Çalışanları özel işlerinde kullanma
- Çalışanlara adil davranmama
- Bilgi sızdırma
- Defter ve belgelerde tahrifat yapma
- ‘kanun simsarları’ kiralayıp lobicilik yaptırma
- Politikacılara ve bürokratlara hediye vs. sağlayıp çıkar elde etme

1. Yöneticiler açısından etik dışı davranışlar:

- Gereksiz ve aşırı harcama yapılması
- Sahte belgelerle işletmeden fazla para çekme
- Sahte belgelerle gideri fazla gösterme
- Çıkar temini için nüfuzu fazla olan kişilere hediye vermek
- Bilgi sızdırma
- Defter ve belgelerde tahrifat yapma
- Satın alım ve hizmet ifasında çıkar temini
- Satın alımda firma kayırma
- Performans değerlendirmede adil olmama
- Özel masraflarını şirkete yüklemek

1. Çalışanlar açısından etik dışı davranışlar:

- İşletmenin araç , gereç ve malzemelerini özel olarak kullanmak
- İşin yapılmasını gereksiz yere uzatmak
- Bilgi sızdırmak
- Defter ve belgelerde tahrifat yapmak
- Çalışma saatleri içerisinde özel işler yapmak
- Belgelerde sahtekarlık
- İzin suistimali
- Görevi ihmal
- Müşteriye kötü davranma
- İşe geç gelme
- İşten erken ayrılma
- Hatayı gizleme
- Patrona veya yöneticiye hediye verme

1.5. Etik İklim

1.5.1. Etik İklim Kavramı

Etik iklim kavramını açıklamadan önce ‘etik’ ve ‘iklim’ kavramlarını açıklamakta fayda vardır. Etik kavramını detaylı bir şekilde açıklamıştık burada kısaca tekrar bahsetmek gerekirse, etik, neyin iyi neyin doğru, neyin iyi neyin kötü olduğunu tanımlayan ilkeler olarak bahsedilebilir.

İklim kavramı ise Yunanca bir sözcük olup kelime anlamı olarak ‘eğilim’ veya ‘yönelme’ anlamlarını ifade etmektedir. İşletme literatüründe ise işletme mensuplarının

örgütün iç ve dış çevresini nasıl değerlendirdiklerini ifade eder. Başka bir tanıma göre ise; bir örgütteki mevcut koşulların , çalışanlar tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşamın niteliğini ifade eder . Başka bir ifadeyle, iklim denilince bir örgütün psikolojik açıdan tanımlanması ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini ortaya koyan bir kavram akla gelmektedir.(Büte, 2011:172)

Etik iklim kavramı organizasyonlarda nelere izin verildiğini ve nelerin yasak olduğunu yansıtan bir kavramdır. Victor ve Cullen, etik iklimi kavramını örgütlerin kültürünün temeli olarak görmektedirler ve etik iklim kavramının örgütlerin özel kuralları ve normları üzerinde doğrudan etkiye sahip olduklarını belirtmektedirler. (Tziner ve diğerleri, 2015:51)

Etiksel iklim Schneider tarafından psikolojik olarak insanların bütünleşebildikleri belirgin bir sistemin örgütsel uygulamaların ve prosedürlerin yüklendiği anlama ilişkin algı' olarak tanımlanmıştır.(Sözbilir, 2015:122)

Bir başka tanıma göre ise etik iklim; organizasyonlarda çalışanlara yönelik hangi davranışların doğru olacağını ve ahlaki ikilemlerde sorunların nasıl ele alınması çözülmesi gerektiğine yönelik paylaşılmış düşünceler setidir. Ayrıca, etik iklim çalışanlara hangi davranışların uygun olduğu ve desteklendiği konusunda da yön göstermektedir. Farklı etkenlerin bulunduğu bu süreçte; bireylerin ve kurumların çıkarları, sosyal sorumluluk anlayışı, ahlak kuralları, etik kodlar, kurallar, prosedürler ve kanunlar gibi birçok faktör etik iklimi boyutlarının oluşmasına neden olabilmektedir.(Demirtaş, 2014:137)

1.5.2. Etik İklım Teorileri

Etik iklim teorilerini 2 başlık altında inceleyeceğiz.

İlk olarak Victor ve Cullen tarafından ortaya atılan etik çalışma iklimleri matrisini açıklayalım: (Yağmur, 2013:25-27)

Victor ve Cullen filozofik yaklaşım ve kişisel analizlere dayanan 9 teorik etik iklim tanımlamıştır. Bu çalışmada filozofik yaklaşımlar, karar verme mekanizmalarında kullanılan kıstaslar olarak, kişilik analizleri de çıkar odakları olarak betimlenmiştir.

Tablo 2. Kavramsal etik iklim tipleri

		ÇIKAR ODAKLARI		
		KİŞİSEL	ÖRGÜTSEL	TOPLUMSAL
ETİK KİTAS	EGOİZM	KİŞİSEL ÇIKAR (ARAÇSALLIK)	ÖRGÜT ÇIKARI (ARAÇSALLIK)	VERİMLİLİK
	FAYDACILIK	ARKADAŞLIK (BAŞKALARININ İYİLİĞİNİ İSTEME)	TAKIM ÇIKARI (BAŞKALARININ İYİLİĞİNİ İSTEME)	SOSYAL SORUMLULUK
	DEONTOLOJİK	KİŞİSEL AHLAK KURALLARI (BAĞIMSIZLIK)	ÖRGÜTSEL KURALLAR VE PROSEDÜRLER (KURALLAR)	KANUNLAR VE MESLEKİ KODLAR (KANUNLAR VE MESLEKİ KODLAR)

Kaynak(Yağmur, 2013: 26-27)

Victor ve Cullen bu matrisi, felsefi , psikolojik ve sosyolojik temellere dayanarak oluşturmuşlardır. Dikey eksenin etik sistemleri , yatay eksenin de bu sistemlerin bireylere, gruplara ve toplumlara nasıl uygulandığını gösterdiğini belirtmektedirler. Etik iklimi oluşturan 5 farklı boyuttan bahsetmektedirler. Ayrıca, örgütün faaliyette bulunduğu endüstrinin çevresel faktörlerden etkilendiğini ve bunun da etik iklimi etkilediğini söylemektedirler. Örgütlerin etik iklim uygulamalarının önemli olduğunu savunmuşlar ve etkin olmayan bir etik iklim sonucunda iş görenlerin etik davranmalarının olumsuz etkileneceğini belirtmişlerdir. Örgütlerin etik iklimi ile iş görenlerin etik kurallara uymaları arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve etik iklimin doğru liderlik ve yönetimle daha etkin olabileceğini savunmuşlardır. (Yağmur, 2013:26-27)

Bir diğer teori etik iklim teorisi ise Arnaud tarafından ortaya konmuştur. Arnaud literatürde pek bilinmeyen bir etik iklim kuramı olduğunu belirtti.

Bu kurama göre etik iklim sürecinin bir ucu etik dışı davranışları teşvik eden etik iklimi belirtirken, diğer ucu ise etik dışı davranışların olduğu etik dışı iklimi ifade etmektedir:

Bu açıklamalardan sonra Arnaud yeni bir model ortaya atar ve bu modele ‘ Psikolojik Süreç Modeli’ adını verir. Bu modelin 4 boyutu bulunmaktadır: (Yağmur, 2013:30)

- Ortak Ahlaki Duyarlılık: Sosyal sistemde ahlaki duyarlılık ve farkındalık
- Ortak Ahlaki Karar: Ahlaki olarak doğru karar verme amacıyla bilişsel ahlaki gelişimi kullanma

- Ortak Ahlaki Motivasyon: Sosyal sistemdeki hakim değerler ve ahlaki değerlerin diğer değerlerden daha öncelikli tutulup tutulmadığı
- Ortak Ahlaki Karakter: Planlı bir etik eylem rotası belirleme ve idame ettirme

1.5.3. Etik İklim Boyutları

Victor ve Cullen ' e göre etik iklim boyutları teorik olarak 9 tane olsa da pratikte 5 boyut olarak oluşmaktadır. Etik iklim boyutlarını 5 başlık altında şu şekilde açıklayabiliriz.(Karadut, 2014:15-16)

1.5.3.1. Başkalarının İyiliğini İsteme

Başkalarının iyiliğini isteme iklimi, faydacı bir temele dayalı olarak bu iklimde bireyler başka bireylerin iyi oluşu ile ilgili içten bir ilgiye sahiptirler. Örgütler açısından iş görenler , diğer iş görenlere karşı, örgüte karşı ve dış çevreye yönelik nezaket göstergelerine bağlı olup örgüt içinde ve örgüt dışında diğerlerinin iyiliği ile ilgilenirler. Yapılan çalışmalara göre , çalışanlar tarafından en çok tercih edilen etik iklim türünün Başkalarının iyiliğini isteme olduğu görülmektedir.

1.5.3.2. Araçsallık

Bu iklim türünde bireyler kendileri için daha iyiye ulaşmaya çalışırlar ayrıca bu iklimde, bireyler örgütün daha çok kazanca ulaşabilmesi için çaba harcarlar. Bu iklim türünde hem bireysel çıkarlar hem de örgütsel çıkarlar hakimdir. Çalışanlar örgüt çıkarlarını üst düzeyde olması gerektiğini düşünürler ve alınan kararlarda çoğunluğun çıkarları değil bireysel çıkarlar ön planda tutularak diğer bireyler göz ardı edilebilir.

1.5.3.3. Bağımsızlık

Bu iklim türünde ise bireylerin , iyi düzenlenmiş ilkelere bağlı olarak kendi kişisel ahlaki inançlarına göre hareket ettiği belirtilmektedir. Bağımsızlık ikliminde karar alma kriterlerini, ahlaki yargının bireysel standardı belirlediği görülmektedir. İş görenler , örgütlerinin etik davranışlara ve etik davranışları ödüllendirmeye ne kadar ilgi gösterdiklerini algıarlarsa örgütsel bağlılıkları üzerinde o kadar etkili olduğu savunulmaktadır.

1.5.3.4. Kurallar

Örgütsel kuralları ve prosedürleri kapsayan bu iklimde bireylerden beklenen, örgüt kural ve prosedürlerine tam anlamıyla uymasındır. Bu iklim türünde alınan kararlarda içsel faktörler etkilidir, kararın yönünü örgüt içindeki genel ilkeler belirlemektedir.

1.5.3.5. Kanunlar ve Kodlar

Bu iklim türünde iş görenlerin başka bir otoritenin veya mesleklerinin kodlarına ve kurallarına uymaları gerektiğini belirtir. İş görenler karar alırken yasa gibi dışsal faktörlere bağlı kalarak hareket etmelidirler.

1.5.4. Etik İklimin Çalışanlar ve Örgütler Üzerine Etkisi

1.5.4.1. Etik İklimin Çalışanlar Üzerine Etkisi

Son yıllarda iş dünyasında büyük değişimler yaşanmaktadır. Ekonomik dünya giderek global bir hal almakta ve bunun sonucunda çalışanlar ve tüketicilerin yapıları, istekleri hızlı bir şekilde değişmektedir.

Dünyayı sarsan Worldcom ve Tyco gibi skandal olaylardan sonra iş dünyası büyük bir değişim göstermek zorunda kalmış ve etik kavramı konusunda birçok araştırmalar yapılmıştır. İşletmelerin etik kavramından kaçışlarının olmadığı anlaşılmış etik kurallara uymayan örgütlerin rekabet gücünün düştüğü ve global dünya üzerinde var olmasının imkansız olduğu anlaşılmıştır.

Günümüzde iş etiğine olan büyük bir ilgi bulunmaktadır ve bu ilgiyi örgütler, paydaşlar oluşturduğu kadar çalışanlarında etik kavramına olan ilgisi artmış ve vazgeçilmez bir hal almıştır.

Örgütler içinde kuralları ve uyulması gereken ilkeleri belirleyen kavram örgütün etik iklimi olmaktadır. Örgütteki etik iklim yapısı örgütün tüm karar verme süreçlerini etkilediği gibi çalışanlarının birey olarak karar verme süreçlerini belirleyerek çalışanları doğrudan ilgilendiren bir kavramdır. Örgüt içinde ki etik iklimin önemini ve çalışanlar üzerinde ki etkisini şu şekilde sıralanabilir: (Bilgen, 2014:29)

- a) Örgüt içinde ki etik iklim algısı çalışanlar arasında ki ilişkilerin ve iletişim kalitesini üzerinde etkili bir kavramdır.
- b) Etik iklim algısı çalışanların örgüte duyduğu güven ve sadakat kavramı üzerinde etkili bir faktördür.

- c) Etik iklim örgüt içinde ki kuralları ve ilkeleri belirleyerek çalışanların karar verme süreçlerinde nasıl bir yol izlemesini belirleyerek çalışanlara yol gösterici bir kavramdır.
- d) Örgütün etik iklim kuralları sayesinde herkesin uyması gereken kurallar standartlaştırılarak örgütün tüm birim ve çalışanlarına uygulanır ve bu da örgütsel performansı arttırmaktadır.

Yapılan birçok araştırmayla birlikte örgüt içinde etik iklim algısının oluşturulduğu işletmelerin çalışanlarının iş tatmini, örgütsel güven ve iş performansının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

1.5.4.2. Etik İklimin Örgütler Üzerine Etkisi

Etik iklim kavramının çalışanlar üzerine etkisi olduğu gibi örgütler üzerine de çeşitli açılardan etkileri bulunmaktadır.

Etik iklim kavramının olduğu işletmelerin sağlayabileceği avantajlar şu şekilde sıralanabilir:

- a) Etik kuralların var olduğu işletmeler çalışanlar açısından tercih sebebidir. Bu nedenle piyasada ki kalifiye işgücünü kendi bünyesine daha kolay çekerek rekabet gücünü arttırabilmektedir.
- b) Örgüt içinde ki üretkenlik dışı davranışları minimize ederek çalışanlarını daha etkin bir şekilde kullanabilmektedir.
- c) etik iklim algısının olduğu örgütlerde çalışanların örgütsel güven ve sadakatinin daha fazla olduğu bununla beraber örgütler açısından istenmeyen bir maliyet ve durum olan iş gücü devirini minimize ederek maliyet avantajı sağlamaktadır.
- d) Etik iklim algısının olduğu işletmelerde çalışanların örgütsel adalet kavramına inancı daha yüksek olduğundan motivasyon ve performansı daha yüksek olmaktadır.
- e) Örgütlerin dış çevreleri açısından da etik kavramına sadık olmaları örgütlerin marka imajını güçlendirdiği ve marka değerini arttırdığı birçok çalışmalar ile saptanmıştır.

1.6. Etik Liderlik

1.6.1. Etik Liderlik Kavramı ve Önemi

1.6.1.1. Etik Liderlik Kavramı

Liderlik kavramı konusunda geçmişten günümüze kadar birçok araştırma yapılmıştır. Liderlik kavramının tarihi çok eski zamanlara dayanmaktadır. Sanılanın aksine toplumda ki her birey zaman içerisinde liderlik görevini yapmıştır. Liderlik kavramı günümüzde sadece iş dünyası, siyaset dünyası veya takım içinde liderlik olarak algılansa da liderlik kavramı hem büyük gruplar hem de küçük grupları kapsamaktadır. Bir siyasi örgüt liderliği olabileceği gibi aile içinde de liderlik kavramı var olmaktadır.

Liderlik kavramı denildiğinde düşünce olarak güçlü bir role sahip olan başka bir deyişle iyi veya kötü olsa da bir grubun içinde ya da örgütün içinde daha baskın rol oynamak olarak açıklanabilir.(Mendonca, 2006:107)

Başka bir tanıma göre ise liderlik kavramı, belirli koşullar altında belirli kişisel ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin diğerlerinin düşüncelerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşılabilceği gibi liderlik kavramı kişi ile ilgili olmaktan çok kişinin yani liderin yaptığı şeyle ilgilidir. (Karabay, 2015:56)

Liderlik kavramını yöneticilik kavramıyla karıştırmamalıyız. Liderlik ve yöneticilik birbirinden farklı kavramlardır. Liderlik kavramını daha iyi anlayabilmemiz için yöneticilik ile farklarını şu şekilde sıralayabiliriz: (Aksoy, 2012:8-11)

-Her yönetici bir lider değildir.

-Liderlikte baskı değil inandırma ve yönlendirme vardır. Yöneticilikte ise kendisine verilen yetkilerle(baskıyla) iş yaptırır.

-Lider kişiler gücünü kendi kişiliği ve özelliklerinden sağlar. Yönetici ise gücünü -mevzuattan(yasadan) alır.

-Lider olabilmek için ona inanan yani tabi olan kişiler olmak zorundadır. Yöneticide ise ona inanan kişiler olmasına gerek yoktur.

-Lider grubu veya çevresinde ki bireyler tarafından lider olarak seçilir. Yöneticiler ise genellikle atama yoluyla seçilir.

-Liderin en önemli görevi etrafında ki bireyleri etkilemek ve yönlendirmek iken yöneticinin görevi ise prosedürleri ve kuralları uygulamaktır.

-Lider grubun üyeleri ile samimi ve dostane çok yakın ilişkiler geliştirebilir fakat yönetici ise grubun üyeleriyle senli-benli olamaz.

-Lider kişisel etkileme gücünü kullanırken yöneticiler yasaların gücünü kullanmaktadır.

-Lider büyük hedeflerin başlatıcısı ve yaratıcısı olarak tanımlanabilirken , yöneticiler -ise bu planların uygulanmasını sağlarlar.

- Lider yönettiği gruba karşı sorumlu iken, yöneticiler ise hem yönettiği gruba hem de onu yönetici yapan üstlerine karşı sorumludur.

-Liderler yenilik yaparlar, yöneticiler ise uygularlar.

Yönetici ve lider arasında ki farkları aşağıda ki tabloda özetlemek mümkündür.

Tablo 3. Lider ve Yönetici Arasındaki Temel Farklar

Yönetici	Lider
İdarecidir	Yenilikçidir
Tekrarcıdır	Orjinaldir
Devam ettiricidir	Geliştiricidir
Sistem ve yapılar üzerine odaklanır	İnsanlar üzerine odaklanır
Denetime güvenir	Dürüştür, doğruluğa güvenir
Kısa vadeli görüşe sahiptir	Uzun vadeli perspektife sahiptir
Klasik anlamda iyi askerdir	Neden ve niçin sorularını sorar
Düşünceleri doğrudur	Gözlerini yatay düzlemde gezdirir
Mevcut durumu kabul eder	kendisidir
Her zaman gözlerini tabanda gezdirir	Doğru düşüncededir
Nasıl ve ne zaman sorusunu sorar	Mevcut duruma kafa tutar

(Kaynak: Bennis.1989;Akt:Kececioğlu, 1998, s.10)

Liderlik ve yöneticilik kavramlarını açıkladıktan sonra etik liderlik kavramını açıklayalım. Etik liderlik konusunu daha iyi anlayabilmek için şu soruyu anlamamız gerekir. ‘ Etik lider kimdir?’ ve ‘ Etik liderin karakteristik özellikleri nelerdir?’ sorusunu açıklayarak başlayalım.

Etik lider etrafındaki kişileri veya içinde bulunduğu grubu doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilen onların düşüncelerini değiştirebilen ve yönlendirebilen kişi olarak tanımlanabilir. Etik lider etrafında ki grup içinde bireyler karar verme süreçlerinde etik ikilemde kaldığında onları doğru kararlara yönlendirir. Etik lider

grubun üzerinde ki bu yönlendirici ilişkisini ikili ilişkiler veya kişisel özelliklerinden alarak diğerleri üzerinde etki kurar ve grup üyeleri onu takip eder. (Lawton ve Paez, 2015:641)

Mendonca' ya göre etik liderlik kavramı ' etik' ve 'liderlik2 kavramları ayrı ayrı ele alınarak tanımlanabilir. Liderlik kavramı hem örgütsel görevlerin başarılması için sergilenen rol davranışları hem de değişimi etkilemektir. Etik ise doğru ve yanlış davranışların yasal olarak değil ahlaki olarak doğru olmasıdır. Buradan yola çıkarak Mendonca etik liderliği , her iki durumda da liderin iyi, doğru ve dürüst hareket etmesi olarak tanımlamıştır. (Özdaşlı ve Akın, 2013:31)

Brown ise etik liderliği şöyle tanımlamıştır: kişisel eylemler ve kişiler arası ilişkiler yoluyla uygun kuralları örnek oluşturarak; iki yönlü iletişim, destek ve karar alma ile izleyenlere yol göstermektir. (Esmer, 2011:24)

1.6.1.2. Etik Liderliğin Önemi

Etik kavramı günümüzde tüm örgütleri etkisi altına aldığı gibi örgütler içinde ki liderleri de etkisi altına almıştır. Son zamanlarda liderlik kavramı örgüt içinde etik ile bütünleşerek etik liderlik kavramını doğurmaktadır. Bu durum hem örgüt içi etik iklimin verimliliğini sağlamak hem de sosyal yapı içerisinde önemli bir yer tutan örgütlerin sosyal yapılara olumlu katkılar sunabilmesi için önem arz etmektedir. Örgütler içerisinde ki etik ile ilgili konulara olan ilgiyi ve duyarlılığın çevresini liderler çizmektedirler. Bu nedenle örgütler içerisinde ki liderlerin sorumluluğu da örgüt içerisinde ki ahlak kurallarını korumak ve uygulamaktır. (Uzun, 2013:81)

Örgütler içerisinde ki bireyler liderlerinden etkilenmektedirler. Örgüt içerisinde ki liderler grupları ve bireyleri etkileme ve yönlendirme gücüne sahiptirler. Liderler bu güçlerini yöneticilerden farklı olarak yasalardan veya mevzuattan almaz aksine kişisel özellikleri ve karakterlerinden alırlar. Bu yönüyle baktığımızda bir örgüt içerisinde en etkin insanlar liderlerdir. Eğer örgüt içerisinde ki liderler etik kurallara ve prensiplere uygun hareket ederlerse etkilediği bireyler ve gruplarda etik kurallara riayet edeceklerdir. Böylece karar verme sürecinde etik dışı davranışlara yönelmeyecekler ve örgüt içerisinde ki etik dışı davranışlar minimize edilmiş olacaktır.

1.6.2. Etik Liderliğin Boyutları

Genel itibariyle bakıldığında günümüzde çoğu yönetici örgütsel davranışı ve örgüt çalışanlarını etkileyebilme güçleri nedeniyle etiğe önem veren bir lider olmalarının yeterli olduğunu düşünmektedir. Fakat etiğin birçok farklı boyutu bulunmaktadır bu nedenle etik bir liderin bu boyutlarla ele alınması gerekmektedir. Etik liderliğin boyutlarını aşağıda ki tabloda inceleyebiliriz: (Karabay, 2015:102-103)

Tablo 4. Etik Liderliğin Boyutları

Liderlik Boyutu	Tanımı
Karakterli (Character)	Davranışın etik ya da ahlaki bir temel sağlamak niyetini, eğilimleri ve erdemlerini içermesi
Dürüst (Honest)	Organizasyonda ki değerleri, örgüt tonunu ve kültürü şekillendiren, örgütün tüm üyeleri arasında gerçekçilik, bağlılık ve hayal gücünün etkin olduğu bir iletişim sağlamak
Etik Bilinçli-Etik Farkındalık (Ethical Awareness)	Başkalarının etik bilinci üzerinde önemli etkisi olacak seçimler yaparken bireysel hakları dikkate alan ve ahlak ile ilgili konularda duyarlı olabilme kapasitesi
Adaletli (Fairness)	Herkese doğru ve eşit bir şekilde davranma, kayırma yapmadan ilkeli ve adil seçimler yapmak
Güç Paylaşımçı (Power Sharing)	Takipçileri karar alma sürecine dahil eden, onların fikir ve endişelerini dinleyen lider
Rol Belirleyici (Role Clarification)	Sorumlulukları, beklentileri ve performans hedeflerini netleştirebilen lider
İnsan Yönelimli (People Orientation)	Takipçileri önemseyen, saygı duyan ve destekleyen; onların davranışlarının diğerlerini nasıl etkilediği konusunda bilgili olan ve onların sosyal güçlerini, bireysel önceliklerde değil tüm grubun ortak önceliklerinde kullanan lider
Etik Rehber (Ethical Guidance)	Etik kuralları açıklayan, tanıtan ve etik davranışları ödüllendiren lider
Özverili (Altruist)	Kendi çıkarlarını diğerlerinin faydası için arka plana atan, yardımcı ve endişe edici yönünü herhangi bir ödül beklemeden başkalarına yardım amacıyla gerçekleştiren lider
Cesaretlendirici (Encouraging)	Takipçileri için tanımladığı özbenlik ve saygı duygusu. Güçlendirme stratejilerini takipçileri için kullanan lider

1.6.3. Etik Liderin Özellikleri

Etik liderlik konusunun birçok boyutunun olduğu görülmektedir. Bu nedenle bir liderin sadece etik konusunu önemsemesi ya da etik davranması etik lider olduğunu göstermemektedir. Etik liderlik kavramı daha kapsayıcı bir kavramdır ve birçok yönden ele alınması gerekmektedir.

Yapılan araştırmalar neticesinde etik liderde bulunması gereken birçok özellik saptanmıştır. Bu araştırmalardan olan Harvey' in yapmış olduğu çalışma sonucu etik liderde bulunması gereken 10 temel özellik şu şekilde sıralanmaktadır: (Sancak, 2014:16-17)

-Etik liderler , ortak değerleri , etik kuralları düzenli bir biçimde ortaya koyar ve bu standartların anlaşılmasını ve benimsenmesini sağlarlar

-Etik liderler örgüt içinde ki bireylere sorumluluk verirler. Etik liderler bu yönüyle kendilerini ve diğerlerini etik prensiplere uygun davranmak ile sorumlu tutarlar.

-Etik liderler başkalarına yönelik olarak dürüst davranmak zorundadırlar ve bu yönüyle diğerlerinin de dürüst davranmasını beklemektedirler

-Etik liderler karar alma aşamalarında izleyenleri ve rehber ilkelerini göz ardı etmezler. Aldıkları her karar da etik değerlerini korurlar.

-Etik liderler örgüt içinde etik politikalar oluştururlar ve bu politikaların örgüt içinde uygulanıp uygulanmadığını takip ve kontrol ederler.

-Etik liderler, bireylerin doğru inanışlarını iyi davranışlara dönüştürmek açısından gerekli güveni ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla kendi zamanlarını ve kaynaklarını ayırırlar.

-Etik liderler, kendi etki alanları içinde ki bireylerin görüşlerine, duygularına ve tepkilerine dikkat ederler.

-Etik kurallara ve değerlere uyum sağlanması bir birikimin sonucu olduğundan etik liderler, pek çok alanda küçük iyileştirmeler gerçekleştirirler.

-Etik liderler, bağlı oldukları örgütlere iş gören aldıkları zaman veya onları terfi ettirme koşulunda bağlı oldukları vizyon, misyon ve prensiplere uygun davranırlar.

-Etik liderler, birilerini suçlamak veya başkalarını beklemek yerine, kendileri inisiyatif alarak etik konusunda öncü olmaktan kaçınmazlar.

Bu özelliklerden yola çıkarak etik liderlik kavramının sanılan kadar kolay olmadığı anlaşılmaktadır. Etik lider sadece etik kurallara uyan lider anlamına gelmediği

bunun yanı sıra birçok boyutunun da olduğu ve etik liderin birçok konuda fedakarlık yapması gerektiği ve öncü davranması gerektiği görülmektedir.

1.6.4. Etik Liderlik ve Etik İklim

Örgütsel etik iklimin temelini belirleyen etik liderlik kavramıdır. Çünkü bir örgüt içerisinde ki en güçlü konumda olan kişi liderdir. Lider aynı zamanda örgütlerin dış çevreye karşı temsili yüzüdür bu nedenle bir örgütün dış çevrede nasıl algılanacağı liderin temsil davranışlarına göre şekillenmektedir. Lider yaptığı davranışlar ile bir örgüt içinde ki etik iklimi yaygınlaştırabileceği gibi aynı zamanda örgüt içinde ki etik dışı davranışları da ölümsüzleştirebilir. Örgüt içinde etik iklimin oluşması ve yaygınlaşması liderin davranışlarına bağlıdır. Liderin davranışları , örgüt içinde ki bireylere etik davranışlar veya etik olmayan davranışlar sergilemesi yönünde baskı yapma ve onları yönlendirme eğilimleri sergileyerek oluşmaktadır. Burada bir noktaya dikkat çekmek gerekir. Etik liderlik kavramı içerisinde etik olmayan davranışlar bulunmamaktadır bu nedenle etik lider örgüt içinde ki bireyleri etik davranmaya ve bu kurallara uymaya yönlendirir. Aksi bir durumda etik liderden söz edilemez. Lider aynı zamanda farklı politikalar , uygulamalar ve prosedürler yardımıyla etik davranışların açığa çıkarılmasını sağlayarak örgüt içinde ki düzenlemelere katkı sağlamaktadır. Liderler, politikaları ve uygulamaları bir süzgeçten geçirerek bireylere uygulanmasını sağlamaktadır bu nedenle lider örgüt içinde ki etik iklime doğrudan etki göstermektedir. (Yeşiltaş, 2012:113-114)

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE İŞ TATMİNİNİ KURAMLARI

Bu bölümde iş tatmini kavramının tanımı , iş tatmini kuramlarını ve iş tatminini etkileyen faktörler yer almaktadır.

2.1. İş Tatmini Tanımı Ve Tarihçesi

2.1.1. İş Tatmini Tanımı

Son zamanların üzerinde en çok çalışılan konularından biri olan iş tatmini kavramı artık örgütler için ve iş görenler için vazgeçilmez bir kavram halini almaktadır. İş tatmini örgütsel açıdan bakıldığında en önemli kaynağı olan insan kaynağını doğrudan etkilemekte ve bunun dolaylı sonucu olarak örgütün verimliliği ve performansını etkilemektedir. İş görenler açısından baktığımızda günlerinin büyük bir kısmını işyerinde ve işiyle ilgili geçirmekte ve bu bir bireyin tüm hayatına yön vermekte, işyerinde oluşan olumsuz durumlar iş dışında da bireyi etkilemektedir.

İş tatminin literatürde birçok tanımı bulunmakla beraber iş tatmini denilince kısaca iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumu olarak tanımlanabilmekle beraber daha iyi açıklayabilmemiz açısından bakıldığında iş tatmini kavramı aşağıda ki faktörler ile yakın bir ilişki içerisindedir: (Çelik ve diğerleri, 2008:202)

- İş tatmini , bir iş görenin işten elde ettiği maddi çıkarlar ile ilişkilidir.
- İş tatmini, bir iş görenin işyerinde ki iş güvenliği ile ilişkilidir.
- İş tatmini, işin iş görene uygunluğu ve haz verme duygusu ile ilişkilidir.
- İş tatmini, bir iş görenin üretimine katıldığı bir ürün veya hizmetten duyduğu gurur ile ilişkilidir
- İş tatmini, bir iş görenin ilerde veya mevcut durumda içinde bulunduğu veya bulunacağı umut verici projelerle ilişkilidir.
- İş tatmini, belki de en önemli faktör olan işyerinde ki diğer iş görenler ile ilişkiler ile çok yakından ilişkilidir.
- İş tatmini, bir parçası olunan örgütün genel durumu ile ilişkilidir.
- İş tatmini, örgütün hiyerarşik yapısında iş görenin üstünün tutum ve davranışıyla çok yakından ilişkilidir.

-İş tatmini, iş görenin bulunduğu sendikal ilişkiler ile de ilgilidir.

-İş tatmini, iş görenin içinde bulunduğu örgütün dışında kalan çevresel faktörler ile de ilgili bir kavramdır.

İş tatmini kavramıyla ilişkili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir.

Locke iş tatminini, bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin sonucu olarak tanımlamaktadır.(Özkalp ve Kirel, 2001:129).

Bir başka tanıma göre ise iş tatmini, işgörenin halen sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya onun işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre iş tatmini, işgörenin işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur.(Biçer, 2005:46)

Başka bir ifadeyle iş tatmini , bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu işe karşı oluşan olumlu veya olumsuz duygular yani bir iş görenin çalıştığı işi tüm yönleriyle değerlendirmesi sonucu işinden duyduğu memnuniyet veya memnuniyetsizlik olarak tanımlanabilir. (<http://www.iktisadi.org>)

Bu tanımlar ışığında iş tatmini kavramını kısaca özetlemek gerekirse ,iş tatmini örgütler ve çalışanlar açısından oldukça önemlidir. İnsanın duygusal yönünün dikkate alınması, birçok ülkede insan hayatının kalitesini arttırma gayretlerinin içinde düşünülmektedir. Bu anlayışta önemli olan insanın kendisini gerçekleştirme ve mutluluğudur. Bu yaklaşımla hedeflenen, öncelikle insanın yaşam kalitesinin ve tatmin düzeyinin arttırılması ve bununla paralellik arz eden çalışma hayatında kaliteye, verimliliğe ve etkinliğe ulaşmaktır.(Barlı, 2012:336)

2.1.2. İş Tatmini Tarihçesi

İş tatmini kavramının tarihçesi insanın varoluşundan bu yana realite de olan bir kavramdır bir diğer ifadeyle bireyin bir iş ile meşgul olmasından dolayı duyduğu olumlu ve olumsuz duygulardan kaynaklanan bir kavram olduğundan tarihçesi insanoğlunun varoluşuyla başlamıştır. İş tatmini ile ilgili literatür çalışmalar ise 1935 yılında Hoppock' un yapmış olduğu araştırmalar sonucunda iş tatmini kavramını açıklamasıyla başlamıştır.(Keleş, 2006:244)

Bireyin iş ortamına ilişkin duyguları olarak tanımlanabilen iş tatmini kavramı Fisher ve Hanna , Hersey ve Hoppoc' un çalışmalarında nispeten bireyin işyerinde yaşadıkları deneyimlerde ki duygulara eşit tutulduğu görülmektedir. 1980' li yıllardan

sonra ki çalışmalarda ise iş tatmininin kısmen duygulanımsal yaşanmışlıklardan etkilendiği de anlaşılmıştır. Özellikle 1976 yılında Locke tarafından yapılan araştırmalar neticesinde iş tatmininin bireysel bir duygu durumu olduğuna dikkat çekmesi ve bilişsel/ duygulanımsal boyutların her ikisini de vurgu yapması nedeniyle iş tatmini araştırmalarına yeni bir boyut kazandırmıştır. (Özdemir, 2015:49)

2.2. İş Tatmininin Önemi

2.2.1. İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Önemi

Örgüt içinde ki bireylerin iş tatmini düzeyi örgütü doğrudan etkilediği gibi iş görenleri de doğrudan etkileyen bir unsurdur. İş görenler örgüt içinde belirli istek ve gereksinimlere ihtiyaç duyarlar. Bunlardan en önemlisi bir çalışan örgüt içinde eşit muamele görmek ister. Diğer bir ifadeyle diğer çalışanlar ile kendisine aynı davranılması gerektiğini düşünmektedir. Örgüt içinde ki çalışanların istek ve ihtiyaçları karşılandığında iş tatmini düzeyleri yükselir ve çalışanlar daha verimli bir şekilde işlerini devam ettirirler. Ters durumda ise iş tatmini düzeyleri düşer ve bu durum iş görenlerin verimsiz çalışmalarına sebep olur. Yapılan çalışmalar neticesinde bireyler iş seçimi yaparken işin kendi özelliklerini dikkate alarak seçimler yapmaktadır. Yani işin gerektirdiği yetkinlikler ve gereksinimler bireyi doğrudan etkilemektedir. İş ile iş gören arasında bir bağ kurulmaz ise yani birey istemediği veya kendi özelliklerine uymayan bir işte çalışıyor ise iş tatmini düzeyi oldukça düşük olacak ve buda birey açısından başarısızlıkla sonuçlanacaktır. Diğer bir ifadeyle , bireyler almış oldukları eğitim ve sahip oldukları yetkinlikler ile paralel bir işte çalıştıklarında iş tatmini düzeyi daha yüksek olmaktadır.

Bir diğer açıdan birey açısından iş tatmini kavramının önemine baktığımızda günümüzde bireylerin 24 saatinin yaklaşık 8 saatini iş yerinde geçirdikleri görülmektedir. İş yerinde yaşanan durumlar bireyin iş yaşamı dışında ki hayatını da doğrudan etkilemektedir. Son yıllarda yapılan araştırmalar da genel ruh sağlığı rahatsızlıkları dışında kalan şikayetlerle, ruh sağlığı uzmanlarına başvuran kişi sayılarında bir artış görülmektedir. Bu artışta kişilerin öncelikli şikayetleri arasında iş tatminsizliği, iş yerinde yaşanan ilişkilerde problemler, yaptığı işten dolayı memnuniyetsizlik ve bireyin kendisini anlamsız hissetmesi durumu en önemli konular olmuştur. Buradan da anlaşılacağı üzere iş tatmini bireyin sadece işyerinde ki duygusal durumunu değil tüm hayatını doğrudan etkilemektedir.(Timuroğlu ve İşcan, 2008:1)

2.2.2. İş Tatmininin İşletmeler Açısından Önemi

İş tatmini kavramının bireyler açısından önemi olduğu kadar işletmeler açısından da önemi büyüktür. İş tatmini kavramını örgütler açısından iki şekilde ele almak mümkündür.

Bunlardan ilki olarak örgüt açısından bakıldığında iş tatmini kavramı, günümüzde işletmelerin en önemli silahları haline gelen insan kaynağını doğrudan etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içinde iş doyumunu sağlayan , iş görenlerin istek ve beklentilerini karşılayan işletmelerin bireyler açısından ilk sırada tercih edildikleri görülmektedir. Bu koşulları sağlayan işletmeler piyasa da bulunan en iyi çalışanları bünyesine katarak rekabet avantajı sağlamış olacaklardır. Bunun yanı sıra çalışanlarının iş tatminini sağlayabilen işletmeler iş görenlerinin süreklilik göstermesi, iş görenlerinin performanslarının yüksek olması ve iş gücü devir hızının düşük olması gibi birçok avantajlı durum elde etmiş olacaklarıdır. Özetlemek gerekirse iş görenlerinin iş tatminini sağlayabilen örgütler daha yüksek verime sahip olacaklar ve buda örgütlerin başarısını doğrudan belirleyecektir.

Diğer bir yönüyle iş tatmini kavramı örgütler açısından bakarsak yöneticiler ile de doğrudan ilişkilidir. Örgütlerde ki tüm kişiler örgütlerin amaç ve hedefleri doğrultusunda hareket ederler fakat örgüt içinde bu amaçları belirleyen bir grup vardır yani yöneticiler. Yöneticiler, örgüt içinde ki çalışanların sevk ve idare edilmesinden sorumlu olarak örgütün amaçlarına ulaşmasını yönetirler. Yöneticilerin bu bağlamda iş görenlere karşı davranışları iş tatminini doğrudan etkilemektedir. İş görene karşı eşit davranan yöneticiler veya onların başarısını ödüllendiren, onlara arkadaşça davranan yöneticiler iş görenleri tarafından takdir edilir ve bu çalışanların iş doyumları daha yüksek düzeyde olur. Eğer yöneticiler iş görenlerinin iş tatminini sağlayamaz ise iş görenler performans düşüklüğü, işe devamsızlık veya işten kaçınma gibi davranışlar sergileyeceklerdir. Bu nedenle iş tatmininin önemini kavrayan yöneticiler iş tatminini ölçmek için iş tatmini araştırmaları yaparlar. Belirli aralıklarla yapılan araştırmalar neticesinde yönetim politikalarının ölçütleri oluşturulur. İş tatminsizliği örgütün amaçlarına ulaşmasında büyük bir engel teşkil edeceği için örgüt içerisinde iş tatminini sağlamaya yönelik uygulamalar ve politikalar sağlanır. Bu noktada yöneticilerin üzerine düşen sorumluluk en büyük paya sahiptir çünkü iş tatmini kavramı stabil bir kavram değil aksine dinamik bir kavramdır ve yöneticiler sürekli olarak iş tatmini düzeyini yüksek tutmak durumundadırlar. (Bayraktaroğlu, 2012:7-8)

2.3. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

2.3.1. İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler

Yapılan çalışmalar sonucunda iş tatminini etkileyen faktörler genelde iki şekilde ayrılmıştır. Bunlardan birincisi iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerdir. Bireysel faktörler başka bir ifadeyle demografik özellikler ile iş tatmini arasında ki ilişkiyi şu şekilde sıralamak mümkündür: (Güven ve diğerleri, 2005:131-132)

İş tatmini ve yaş ilişkisi; İş tatmini ile bireyin içinde bulunduğu yaş arasında bir ilişki söz konusudur. Bireylerin içinde bulundukları yaş dönemleri onların işlerine ilişkin isteklerini, tutumlarını ve beklentilerini belirlediği gözlenmektedir. Genellikle iş görenler genç , orta yaşlı ve yaşlı olarak yaş dönemine göre ayrılabilir. Genç iş görenler iş yaşamlarının daha başlarındadır ve iş yaşamına başlangıçlarının sıkıntısını yaşamaktadırlar. Gençlere baktığımızda aldıkları eğitim sonrasında istekli ve heyecanlı bir biçimde iş yaşamına atıldıkları görülmektedir ve genç bireyler aldıkları eğitim ile ilgili iş yaşamlarını belirlemek istemektedirler. Günümüzde genç bireylere bakıldığında ilgilerinin ve isteklerinin giderek daha farklı hale geldiği görülmektedir bu nedenle başka alanlara kaymaları daha kuvvetlidir. Genç çalışanlar ilk defa iş yaşamına başladığından işlerinden beklentileri çok yüksek olmakta bu nedenle de beklentileri gerçekleşmediğinde iş tatminleri daha düşük olmaktadır.

Orta yaşlı çalışanlar ise genç çalışanlara göre iş ortamına ve iş yaşamına artık alışmış kişilerdir. Orta yaşlı çalışanların iş tatmini genç çalışanlara kıyasla daha kolay olmaktadır. Orta yaşlı kişiler önceden yaptıkları işler ile ilgili tecrübeli olup işlerini kıyaslama şansına sahiptirler. Orta yaşlı çalışanlarda yaptığı iş alışkanlık olabilmekte ve farklı iş bulma imkanları daha az olduğundan iş tatmini daha yüksek olabilmektedir. Bu nedenle orta yaşlı çalışanlar gençlere kıyasla yaptıkları işlere daha iyimser bakabilmekte bu da iş tatminlerinin daha yüksek olmasını sağlamaktadır.

Yaşlı çalışanlar ise değişime karşı daha direnç göstermektedirler. Yeni teknolojilere ayak uydurmakta zorlanabilirler. Ayrıca daha stresli ve hareketli ortamlara daha dayanaksızdırlar.

İş Tatmini ve cinsiyet ilişkisi: Cinsiyet olarak kadın ve erkek toplumsal olarak farklı görevler atfedilmiş kavramlardır. Toplumsal olarak bakıldığında genel olarak kadınlara ev işleri gibi sorumluluklar yüklenmiş , erkeğe ise ailenin geçimini sağlayan gibi bir bakış açısı bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde iş hayatında kadınların çeşitli dezavantajlara sahip oldukları görülmektedir. İş hayatında kadınlara

daha vasıfsız veya düşük ücretli işler verildiğinden kadınların iş tatmin düzeyleri olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca bir ailede kadın ve erkeğin ikisinin de profesyonel mesleklere sahip olduklarında bile kadına yüklenen ev işleri veya çocuğa bakma görevi nedeniyle kadınların iş hayatı göz ardı edilebilmekte bu durumda da iş tatminleri erkeklere göre daha düşük olmaktadır.

İş tatmini ve medeni durum ilişkisi: Medeni durum da bireyin iş tatmini kavramını etkileyen bir diğer faktördür. Yapılan çalışmalar sonucunda bekar bir çalışanın iş tatmini düzeyinin evli bir çalışana göre daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bunun temel sebebi bekar bir çalışanın üstünde ki sorumluluk daha az iken , evli bir çalışanın aile geçimi veya çocuklarına bakma gibi ekstradan sorumlulukları oldukları için iş tatmini daha yüksek olabilmektedir. Ayrıca yapılan başka çalışmalar sonucunda boşanmış veya dul çalışanlarında bekarlara kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İş tatmini ve hizmet süresi: Hizmet süresi veya kıdem bir çalışanın bir işte ne kadar süreyle çalıştığını belirleyen bir kavramdır. Bir çalışan aynı işte ne kadar fazla süreyle çalışırsa iş tatmininin o kadar yüksek olabileceği varsayılmaktadır. Bunun nedeni olarak birey eğer işini sevmezse veya işinden memnun değilse o işten ayrılacağı ve başka işe geçeceği varsayılmaktadır. Fakat eğer birey başka bir iş bulamıyorsa veya bu işe mahkumsa bu durum tersi olarak işleyebilir. Yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak hizmet süresi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İş tatmini ve eğitim düzeyi ilişkisi: Bireyler genel olarak bulundukları sosyoekonomik ortamlara göre eğitim düzeylerini belirlerler. Bireylerin eğitim düzeyleri, iş yaşamına bakışlarını, iş yaşamlarından beklentilerini ve iş yaşamına ilişkin tutumlarını belirleyen en önemli faktör olarak görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek bir birey ile eğitim düzeyi daha düşük olan bireyin iş beklentileri farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş hayatında bekledikleri ücret ve çalışma şartlarında ki talepleri daha yüksek olmaktadır. Ayrıca eğitim düzeyleri yüksek olan kişiler için iş hayatı sadece para kazanılan bir yer olmaktan başka anlamlar ifade eder. Bu kişiler iş hayatından toplumda güzel bir statü sahibi olmak veya sosyal ilişkilerinin yüksek olabileceği bir yer olmasını beklemektedirler. Bütün bu faktörler ışığında eğitim düzeyleri yüksek kişilerin iş tatmini beklentileri daha yüksek olmakta ve iş tatminlerini sağlamak daha zor olmaktadır.

2.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş tatminlerini etkileyen bireysel faktörlerin yanı sıra örgütsel faktörlerde mevcuttur. Bunlar: (Mammadova, 2013:29-34)

İş tatmini ve ücret ilişkisi: Basset'e göre, tek başına ücret faktörü çalışan tatminini artırır veya tatminsizliği azaltır. Aynı zamanda, yüksek gelirli çalışanlar da iş tatminsizliği yaşayabilmektedirler .Bu nedenle ücret iş tatminini sağlayan en önemli faktörlerden biri olsa da tek başına yeterli değildir.

İş tatmini ve terfi ilişkisi: Terfinin iş tatmini üzerinde farklı etkileri bulunmaktadır. Mesela ,kıdemden dolayı terfi alan bir çalışan ile performanstan dolayı terfi alan bir çalışanın iş tatminleri aynı olmamaktadır. Performanstan dolayı terfi alan çalışan daha çok iş tatmini sağlar. Ayrıca çalışan çalıştığı örgütte yükselmeyeceğini anlarsa iş tatminsizliği yaşar.

İş tatmini ve çalışma şartları ilişkisi: Çalışma şartları da çalışanların iş tatminlerini etkilemektedir. Çalışanlar genelde fiziksel koşulların uygun olduğu iş ortamlarında çalışmak isterler. Ayrıca, çalışma saatlerinin esnek olması da çalışanların iş tatminleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

İş tatmini ve iş ve iş özellikleri ilişkisi: İşin kendisinden kaynaklanmaktadır .İşin monoton olması, çalışanı heyecanlandırmaması, sık sık başarıma şansı vermesi, kendini geliştirme fırsatı vermesi gibi işin kendi özellikleri iş tatminini etkiler.

İş tatmini ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler: Çalışma arkadaşlarının çalışan üzerinde büyük önemi vardır. Çalışma arkadaşlarının iyi olması işi eğlenceli hale getirir. Eğer çalışma arkadaşları zor insanlarsa onlarla anlaşmak zorsa bu durum iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir.

İş tatmini ve yönetim biçimi ilişkisi: İş tatminini doğrudan etkileyen bir diğer faktör işletmenin yönetim biçimidir. Çalışanlarını karar alma süreçlerine dahil eden bir yönetim tarzında iş tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Ayrıca çalışanlarını destekleyen yönetimlerde çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

2.4. İş Tatmini Kuramları

2.4.1. Süreç Kuramları

2.4.1.1. Vroom ‘ un Bekleyiş Kuramı

Vroom motivasyon kavramını valens ve beklentiler ile açıklamaktadır. Ona göre bireyde bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler bireylerin kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi olarak davranışı meydana getirir. Vroom’ a göre her bireyin farklı istek ve arzuları bulunmaktadır. Bundan yola çıkarak her birey istek ve arzuladıkları yönde hareket ederler. Vroom bu davranışları bireylerin arzuladıkları ödüllere ulaşmak için çaba gösterdiklerini belirtmektedir. (Şen, 2008:15)

Vroom motivasyon oluşumunu aşağıda ki şekilde ki gibi formüle etmiştir:

$$\text{Eylemde Bulunma Gücü} = \text{Beklenti} \times \sum \left(\frac{\text{(Araçsallar)} \times \text{(Valence)}}{\text{(Tüm sonuçların sayısı (+) veya (-))}} \right)$$

(Bireyin Motivasyon Düzeyi)

Şekil 2. Motivasyon Süreci

(<https://www.google.com.tr>)

Valence ile ifade edilen bir bireyin tercih gücünü yansıtan ifadedir. Diğer bir ifadeyle, bir bireyin hedefi için arzu ve isteğinin miktarını ifade eder. Örnek olarak , bir çalışan şiddetle promosyon bir ürün istiyorsa o çalışan için promosyon yüksek bir valance olarak ifade edilebilir. (Engin, 2007:25)

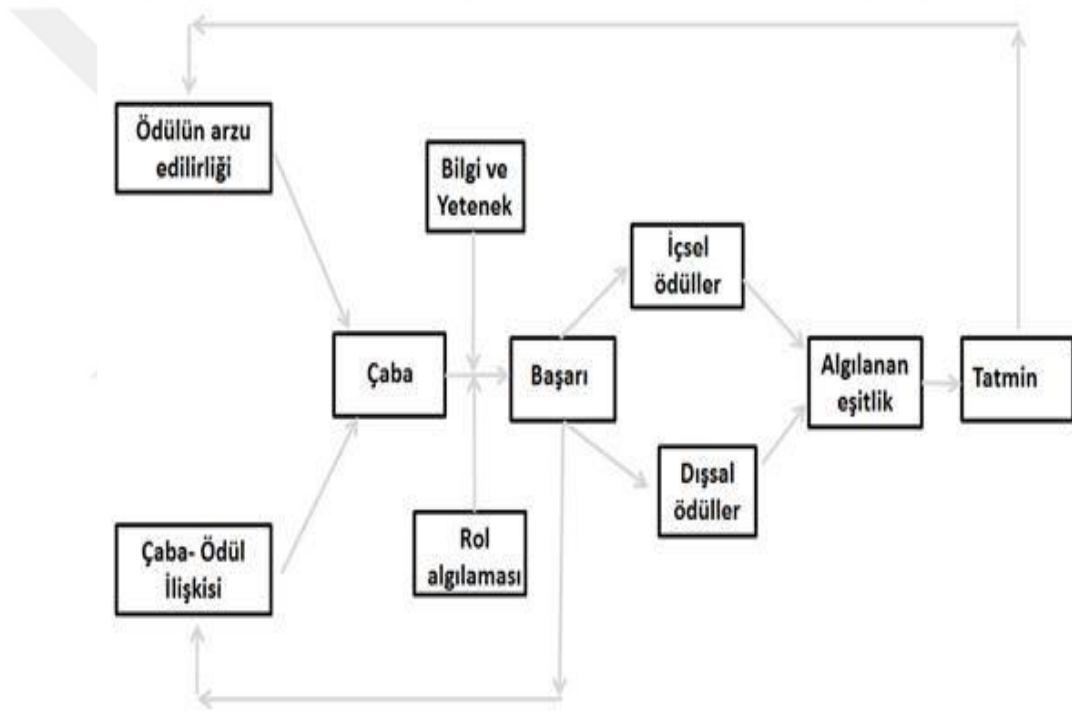
Vroom bu kuramda en önemli noktanın bireylerin tercihlerinin çıktılarını kontrol etmelerin olarak belirtmektedir. Bireyler davranışlarının çıktılarının kendi kontrolleri altında ki faktörlere bağlı olduğuna inandıklarında motivasyonlarının artacaklarını ifade etmektedir. (Cummings ve diğerleri, 1980:177)

Vroom’un bekleyişler teorisinin özü aslında çok basit bir temele dayanmaktadır. Bir birey işinden x beklentisi var ise , o bireye x sağlandığında birey tatmini ve motivasyonu gerçekleşmiş olacaktır. Bu teoriye göre bireyin beklentisi karşılandığında motivasyon sağlanmış olacak bu nedenle bireyin beklentisinin karşılanması gerektiği belirtilmektedir. Bu teoride ki en büyük problem ise bireyin beklentisinin ne olduğunun tanımlanmasıdır. Bireylerin beklentileri net bir şekilde tanımlanmasında yaşanan problem bu terinin temel problemidir. (Fincham ve Rhodes, 1988:91)

2.4.1.2. Lawler- Porter' ın Bekleyiş Kuramı

Vroom' un bekleyiş kuramında bireyin davranışlarını yönlendiren faktörlerin bireyin istek ve arzuları olduğu belirtilmişti. Lawler ve Porter ise bireyin istek ve çabalarının her zaman beklenen başarıyı sağlayamayacağını, istek ve çabanın dışında bireyin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması gerektiğini ayrıca örgütün bireye yüklediği role bireyin uygun olması gerektiğini belirtmişlerdir. Başka bir ifadeyle , bireyin yüksek çaba göstermesi her zaman başarı ile sonuçlanması anlamına gelmemektedir. Bireyin yüksek çaba göstermesi yanında ayrıca bireyin bu başarıyı sağlayacak olan gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasında gerekmektedir. (Şen, 2008:17)

Lawler ve Porter' ın bekleyiş kuramı aşağıda ki şekil ile modellenenabilir;



Şekil 3. Lawler ve Porter' ın bekleyiş kuramı

Kaynak(Saol ve Knight, 1988:289)

Bu modelden de anlaşılacağı üzere Lawler ve Porter kuramlarında bireyin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması ve rol algılamasının uygun olması sonucunda başarı sağlanacağını ve tatminin gerçekleşeceğini görmekteyiz.

2.4.1.3. Edwin Locke ‘ un Amaç Kuramı

Locke ‘ a göre iş tatmini; bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucu olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle, iş tatmini bireyin kendi algılamaları ile oluşan bir kavramdır. Bu nedenle amaç teorisi davranışların nedenlerini bireylerin bilinçli amaçları olarak görmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyler kendilerine belirli amaçlar seçerek bu amaçları gerçekleştirmek için çaba göstermektedirler. Buradan yola çıkarak Locke kişilerin belirlediği amaçların motivasyon derecelerini belirlediğini savunmaktadır. Yani kendilerine ulaşılması zor amaçlar belirleyen kişilerin, kendilerine ulaşılması daha kolay amaçlar belirleyen kişilere göre daha çok çaba ve istek gösterecekleri ve motivasyonlarının daha yüksek olacağı belirlenmiştir. Amaç teorisinin temelinde kişilerin belirledikleri amaçların ulaşılabilirlik derecesi vardır. Locke‘a göre bireysel amaçların belirlenmesi motivasyon sürecini dört farklı şekilde etkilemektedir: (Sönmez, 2014:35-36)

-İş görenlerin amaçlarının belirlenmesi, iş görenlerin belirli bir göreve odaklanmalarını sağlayarak motivasyon ve tatmini artırır.

-İş görenlerin amaçlarının belirlenmesi iş görenlerin o amaçlara ulaşmada ki çabalarını düzenler ve artırır.

-İş görenlerin amaçlarının belirli olması rekabet ortamında belirlenen amaçlara ulaşmada ki kararlılığı artırır.

-Örgüt açısından örgütsel amaçların belirlenmiş olması, iş görenlerin o amaçlara ulaşmak için gerekli yolları aramaya teşvik eder.

Amaç teorisin de önemli olan nokta amaçların belirlenme sürecidir. Örgütsel amaçlar belirlenirken, belirlenen amaçların iş görenlere uygun olması bu teorinin en önemli noktasıdır. Bu nedenle örgütsel amaçlar belirlenirken yöneticilerin dikkat etmesi gereken husus amaçların iş görenlere uygunluğu ve iş görenler tarafından benimsenmesidir. Bu nedenle yöneticiler amaçları belirlerken iş görenleri de sürece dahil ederler ise amaçlar daha uygun bir şekilde belirlenmiş olacak ve bu durumda iş görenler tarafından daha kolay benimsenecektir.

2.4.2. Kapsam Kuramları

2.4.2.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow’ un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı literatürde en çok bilinen ve üzerine en çok çalışma yapılan kuramdır. İnsanların birbirinden farklı bir çok davranışları

bulunmaktadır; insanlar sever, kızar, nefret eder, güler, ağlar, çalışır , grev yapar, alışveriş yapar vs. bunlar gibi birçok insan davranışı bulunmaktadır. Bütün bu davranışları etkileyen faktörler insanların kişisel ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. (Hatiboğlu, 1986:187)

Maslow ‘a göre insanların ihtiyaçları beş farklı şekilde sıralanabilir. Bu sıralamalarda derecelendirme vardır. Yani kademeli olarak ortaya çıkarlar. İlk öncelik en altta olan İnsanların fizyolojik ihtiyaçları, ikinci olarak güvenlik ihtiyaçları, üçüncü olarak sosyal ihtiyaçlar, dördüncü olarak kendini gösterme ihtiyacı ve son olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sınıflandırılmıştır.

Bu hiyerarşiyi aşağıda ki şekilde özetlemek mümkündür: (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:51-53)

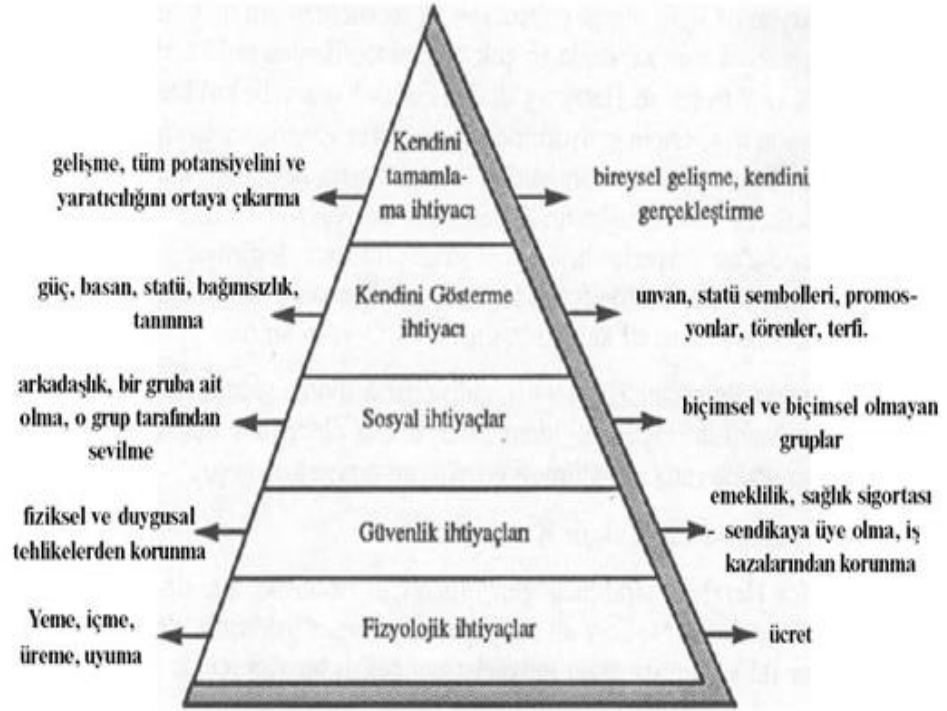
Fizyolojik ihtiyaçlar: Yeme, barınma, dinlenme, koruma gibi ilkel ve temel gereksinimlerdir. Fizyolojik ihtiyaçlar tüm ihtiyaçlardan önce gelir.

Güvenlik ihtiyaçları: Birey gerek saldırı hırsızlık gibi suçlar gerekse sosyal güvence, işsizlik gibi ihtiyaçların karşılanmasını bekler. Ayrıca birey, bugünkü çalışma ortamında fiziksel güvenliğinin sağlanmasını da ister.

Sosyal ihtiyaçlar: Bu basamakta başkaları tarafından sevilme, sevmeye, bir gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimleri ortaya çıkar.

Saygınlık ihtiyacı; Kendi kendine saygı gereksinmesi, bireyin güçlü olma ve kendine güven duyma özlemini taşır. Bundan daha önemlisi başkalarının takdirini kazanma duygusudur.

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Birey diğer tüm ihtiyaçlarını gerçekleştirdiğinde yaratma ve başarıma gücünü ortaya koyabilir. Maslow’ a göre birey gerçek özgürlüğüne bu aşamada ulaşabilir. Birey ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, toplum içinde belirli bir statüye kavuşmuş ve kişisel saygınlığı kazanmış olarak bu aşamadan sonra içinde kalmış olan ve ortaya çıkmakta geciken istek ve yaratıcı gücünü kişisel bir bütünlük içinde bu aşamada yerine getirebilir.



Şekil 4. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak (Ataman, 2002:441)

Maslow' un kuramına ilişkin bazı temel eleştiriler bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:(Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:54)

İlk olarak bu kurama göre ihtiyaçlar bir sıra içinde olduklarından bazı araştırmacılar tarafından eleştirilmektedir. Bazen ihtiyaçlar hiyerarşisi içinde ki bir üst sırada ki aşama, alt sırada ki gereksinimden bazı kişiler için daha öncelikli olabilmektedir. Bazen de hiyerarşide bulunan ihtiyaçlar bir sıra izlemek yerine bir kaç aynı anda gereksinim oluşturabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında Maslow 'un kuramı eleştirilmektedir.

İkinci olarak ise Maslow'un kuramının bireysel olması ile ilişkilidir. Günümüzde motivasyon ve tatmin kavramları genel olarak gruplara yönelik araştırılmakta ve önemsenmektedir. Bu nedenle Maslow'un kuramı grupların motivasyon sürecini açıklamakta yetersiz kalmaktadır.

Son olarak bu kurama yöneltelen eleştiri ise, Maslow'un kuramının tüm toplumlar açısından eşit düzeyde olmadığına yöneliktir. Örnek vermek gerekirse, Gelişmiş toplumlar olan ülkelerde bu kuramın ilk iki aşamasını oluşturan fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı önemlerini yitirmiş durumdadır. Çünkü bu toplumlarda işsizlik maaşı

veya barınma gibi ihtiyaçlar sosyal devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu nedenle bu kuram her toplumda aynı etkiyi göstermemektedir.

2.4.2.2. Herzberg' in Çift Etmenler Kuramı

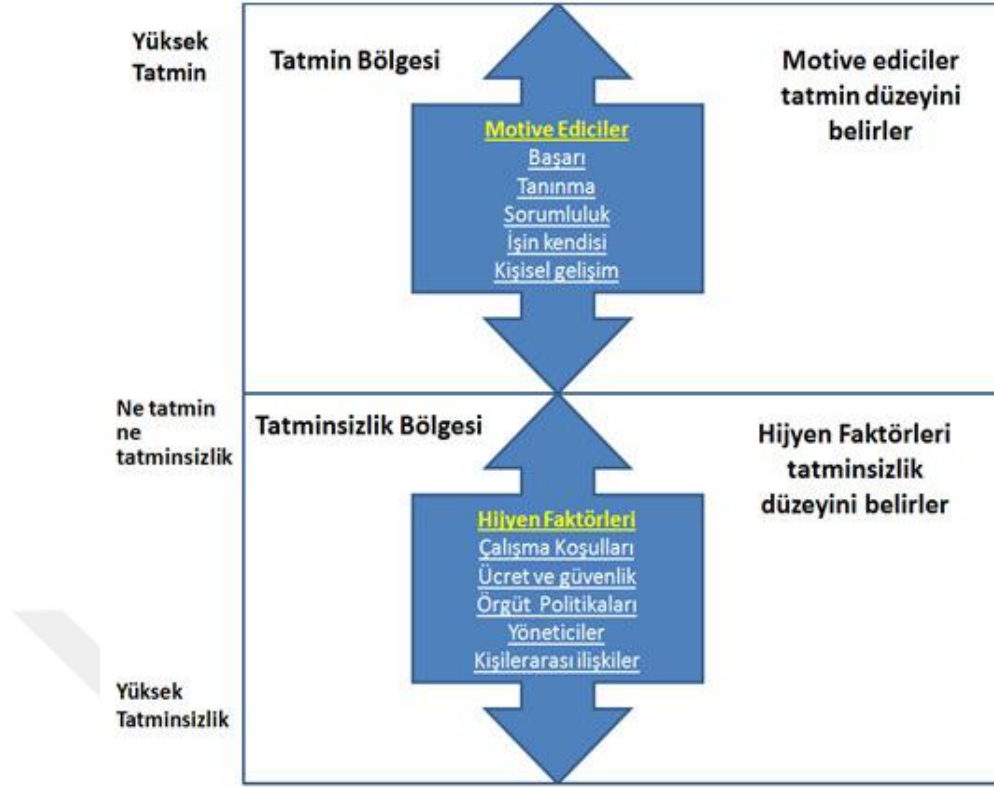
Maslow' dan sonra literatürde en çok bilinen teori Herzberg'in çift faktör kuramı veya hijyen kuramıdır. Herzberg çift faktör kuramında iş tatmini ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmuştur. Herzberg, işin kendisi ile ilgili olan ve çalışanları tatmin eden faktörleri ' motive edici faktörler', işin çalışma koşulları ile ilgili olan faktörleri de 'hijyen faktörler' olarak ikiye ayırmıştır. Bu faktörler şu şekilde sıralanabilir: (Gökçe ve diğerleri, 2002:237-238)

Motive edici faktörler

- Başarı,
- Tanınma,
- İşin kendisi,
- Gelişme İmkanları,
- İlerleme İmkanları,
- Sorumluluk,
- Geri bildirim

Hijyen faktörler

- Denetim kalitesi,
- Şirket kuralları ve prosedürleri,
- Ücret,
- Çalışma koşulları,
- İş güvenliği,
- Kişisel yaşantı,
- Statü,
- Bireyler arası ilişkiler olarak tanımlanmıştır.



Şekil 5. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak (Rachman ve diğerleri, 1996:245)

Yukarıda şekilde de görüldüğü üzere Herzberg' e göre bireyin tatmin olması için hijyen faktörlerinin mutlaka sağlanması gerekmektedir. Bunun yanı sıra hijyen faktörlerinin sağlanması tek başına bireyi tatmin etmemektedir. Bu nedenle hijyen faktörlerinin yanında motive edici faktörlerde sağlanırsa birey tatmin olmakta ve tatmin düzeyi yükselmektedir.

2.4.2.3. Mccelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Mccelland'ın kuramında ihtiyaçların öğrenmeyle kazanılacağını öne sürerek Herzberg ve Maslow 'dan ayrılmaktadır. Bu kurama göre bireyler çocukluk yaşlarından itibaren kendine özgü motivasyon örüntüsü geliştirirler. Mccelland bireylerin ihtiyaçlarını üç gruba ayırarak açıklamıştır. Bu üç grubu şu şekilde açıklayabiliriz: (Sönmez, 2014:21-23)

İlişki kurma ihtiyacı: Bireyler doğası gereği yaşamlarını yalnız başlarına sürdürememektedir. Çünkü bireyler toplumsal ve sosyal varlıklar olduklarından

başkalarıyla ilişki kurmak ihtiyacı hissetmektedirler. İliki kurma ihtiyacında olan kişilerin genel özellikleri şu şekildedir:

- Sevmek, sevilme, bir gruba katılarak kimlik duygusuna erişmek isterler, toplum dışına itilmekten korkarlar,
- Diğerleriyle arkadaşlık kurmak ve iyi ilişkiler sürdürmek için çaba harcarlar,
- Zor zamanlarında kişileri teselli etmeye, onlara yardım etmeye her zaman hazırdırlar,
- Çok candan, sıcak ve anlayışlı olmak onlar için önemlidir,
- Parti, kokteyl gibi sosyal faaliyetlerden zevk alırlar.

Başarma ihtiyacı: Başarma ihtiyacı aslında her bireyin içinde olan bir duygudur. Bu ihtiyacın ortaya çıkması için uygun ortamların ve fırsatların oluşması gerekmektedir. Başarma ihtiyacı yüksek olan bireyler kendilerine ulaşılması zor hedefler seçerler ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli bilgi ve yetenekleri kullanmaya çalışırlar. Başarma ihtiyacı yüksek olan bireylerin özellikleri şu şekildedir:

- Sürekli başarı ararlar,
- Zor ama imkansız olmayan amaçlar belirlerler,
- İşlerini şansa bırakmazlar, sorunları analiz ederek çözerler, risk alırken gerçekçidirler,
- Sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olabileceği işleri tercih ederler,
- Başarılı olup olmadıklarına dair geri bildirim isterler,
- Rutin olmayan işleri ve uzun saatler çalışmayı tercih ederler.
- Başarısızlık durumunda abartılı endişe duymaz, yollarına devam ederler,
- Kişisel ilişkileri bir kenara bırakıp yetenekli yardımcıları isterler.

Güç kazanma ihtiyacı: Güç ifadesiyle anlatılmak istenen bireyin etrafında ki diğer bireyleri etkisi altına almak ve onları kontrol etmek istemesidir. Güç kazanma ihtiyacı yüksek olan kişiler güç kaynaklarını genişletmeye çalışırlar ve başkalarını etkileri altına alarak onlar üzerinde ki otoritelerini arttırmaya çalışırlar. Güç ihtiyacı yüksek olan kişilerin özellikleri şu şekildedir:

- Diğer kişileri etkilemek ve kontrol etmek isterler,
- Lider olacak pozisyonlar arar, diğerleriyle yarışmayı severler,
- İyi konuşmacı ve tartışmacıdırlar,
- Mantıklı düşünür, hislerine yenilmezler,
- Öğretici olmaktan ve topluluğa hitap etmekten hoşlanırlar .

2.5. İş Tatmini ve İş Görene Yansıması

İş tatmini kavramını kısaca iş görenlerin işlerine karşı duydukları memnuniyet duygusu olarak ifade etmekteyiz. Buradan yola çıkarak iş gören işinden tatmin olmuyorsa veya iş tatmin düzeyi düşük ise hayatının her alanına yansıyacak bir olumsuzluk söz konusudur. İş görenin tatmin olmaması hem birey açısından hem de örgüt açısından birçok olumsuzluk oluşturabileceği gibi , iş görenlerin iş tatminlerinin yüksek olması durumunda da tersi durum söz konusu olmaktadır.

İş tatmininin düşük olmasının çalışanlar üzerinde ki etkileri aşağıda ki gibi açıklanabilir: (Türk, 2007:97-98)

-Beden sağlığına etkisi: İş tatmini düşük olan çalışanlarda yapılan araştırmalar sonucunda nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı gibi psikolojik kökenlere dayalı belirtiler olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmini bireylerin psikolojik olarak bedenine etki yarattığı için insan sağlığı ve yaşam süresi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

-Ruh sağlığına etkisi: Ruh sağlığı genel olarak, amaçları hakkında gerçekçi bir bakış açısına sahip olabilme, kendisine saygılı olabilme, arkadaş ve ailesi ile sosyal faaliyetlere katılabilmek, psikolojik açıdan inişler ve çıkışlar ile baş edebilme olarak tanımlanmaktadır. Yapılan bir çok araştırma sonucunda iş tatmini ile kişinin ruh sağlığı arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş tatmini düşük olan bireylerde , gerilim, kaygı, sinir gibi faktörler ortaya çıkmakta bu durumda bireyin ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir.

-İşe gitmede isteksizlik ve devamsızlık: İşyerinde oluşan tatminsizlik durumu nedeniyle iş gören işe giderken aynı olumsuzluk oluşacağın için gitmek istemeyecek veya işyerinde verimi düşük kalacaktır. Ayrıca iş yerine gitmek istemeyen iş görenler çeşitli sebeplerle(rahatsızlık bahanesiyle) sürekli izin almaya çalışacak veya işe sürekli geç gitme eğilimi oluşacaktır. Bu tür olumsuz durumlar örgütün performansını etkileyecektir.

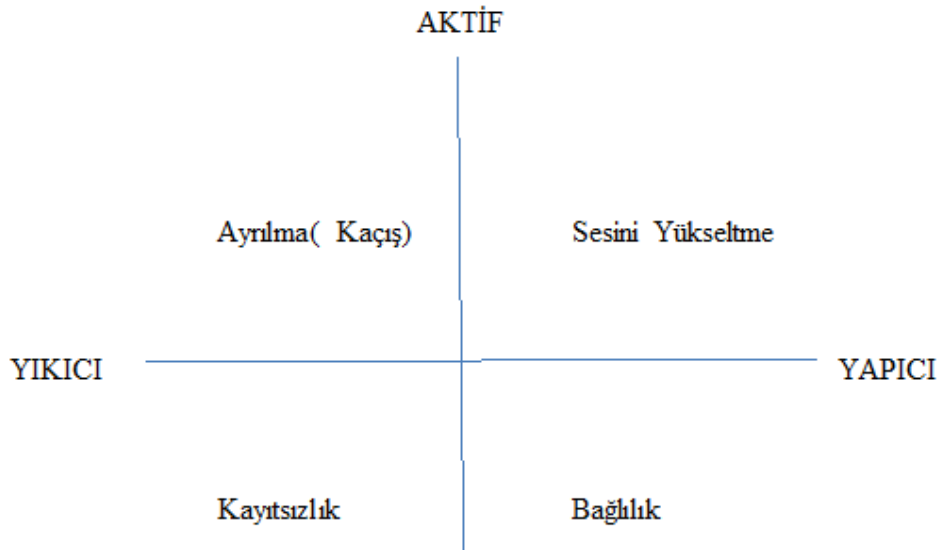
-İşte hata yapma: İş tatminsizliği iş görende çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunlardan en önemlileri dikkatsizlik ve konsantrasyon eksikliği olarak ortaya çıkmaktadır. İş görende oluşan dikkatsizlik sonucu işte hata yapma olasılığı

yükselmektedir. Hata yapma hem iş görenin öz güvenini olumsuz etkileyecek hem de örgüt için ekstra maliyet oluşturacaktır.

-İşten ayrılma: Günümüzde örgütler için en önemli konulardan bir tanesi de işgücü devir oranıdır. İş gücü devir oranı yüksek olan örgütler de maliyetler artmaktadır. Çünkü örgütler personel alırken çeşitli maliyetlere katlanmak durumundadırlar ve ayrıca personelin örgüte uyumu açısından çeşitli eğitimler gerçekleştirilmektedir. Bu eğitimler şirkete ekstra bir maliyet olmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar işten ayrılma isteği duyabilmektedirler. Yapılan araştırmalar sonucunda kişinin tatmin düzeyi düşük olduğunda , işten ayrılma eğilimi de yüksek olmaktadır.

2.6. Çalışanların İşteki Tatminsizliklerini İfade Biçimleri

Çalışanlar iş tatminsizliklerini çeşitli biçimlerde ifade ederler. Bu ifade biçimlerinin örgüt tarafından incelenmesi ve anlaşılması son derece önemli bir aşamadır. Çünkü çalışanların ilerleyen süreçlerde nasıl davranacağını sinyallerini taşımaktadır.



Şekil 6. İşteki tatminsizliğe karşı gösterilen tepkiler

Kaynak (Özkalp ve Kirel, 2001:136)

Şekilden de anlaşılacağı üzere çalışanlar iki boyutlu bir sistem şeklinde tatminsizliklerini ifade etmektedirler. Bunlar: (Özkalp ve Kirel, 2001: 136)

-Kaçış: Bu davranış şekli örgüt için en olumsuz olanıdır. İş gören örgütten ayrılır veya yeni bir iş arama girişimine başlar.

-Sesini Yükseltmek: Bu davranış şekli aktif ve yapıcı biçimdedir. Mevcut şartları iyileştirmeye yönelik olabilmektedir.

-Bağılılık: Pasif bir şekilde fakat iyimser bir durumdur. Örgütte ki şartların iyileşeceği yönünde bir beklenti vardır.

-Kayıtsızlık: Pasif olarak şartların daha da kötüleşmesine izin verme şeklidir. Bunlar sürekli devamsızlıklar, geç kalmalar, düşük verim ve yüksek hata oranı olarak ortaya çıkabilmektedir.

2.7. İşletmelerde İş Tatminini Sağlamaya Yönelik Uygulamalar

İş tatmininin iş görenler üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu görmekteyiz. İş tatmini düzeyi düşük olan iş görenlerin hem kendilerine hem de örgüte olumsuz yansımalarının olduğunu belirttik. Bu durumun farkında olan örgütler çalışanlarının iş tatminini yükseltebilmek amacıyla bazı uygulamalar yapmaktadırlar. Bu uygulamalar şu şekilde açıklanabilir: (Aldemir ve Ataol, 2004:231)

-İş Rotasyonu: İş yerinde belirli bir süreden sonra iş görenlerde monotonluk hissi oluşabilmekte ve bu durumda iş görenlerin iş tatmin düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. İş rotasyonu, çalışanların örgüt içerisinde yatay olarak yer değiştirmesi ile birlikte çalışanların performansının yükseltilmesi olarak tanımlanmaktadır. İş rotasyonu özellikle örgüte yeni katılan çalışanların farklı işleri denemeleri ve kendilerine en uygun işi karşılaştırarak bulmalarını sağlar. Çalışanların bilgi ve yeteneklerine uygun bir işte çalışmaları hem bireyin performansı hem de örgütün performansını olumlu yönde etkileyecektir.

-İş Zenginleştirme: İşletmelerin çalışanlarının motivasyonlarını ve iş tatmin düzeylerini arttırmaya yönelik uygulamalarından biri de iş zenginleştirme yöntemidir. İş zenginleştirme yönteminde, Çalışanların mevcut sorumluluk alanlara farklı sorumluluk alanları verilerek çalışanların farklı deneyimleri yaşamaları amaçlanmaktadır. Yapılan bir çok araştırma sonucunda iş zenginleştirme uygulanan işletmelerde iş tatmin düzeylerinin arttığı görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE YAKLAŞIMLARI

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramının tanımı ve önemi, örgütsel bağlılık yaklaşımları ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler yer almaktadır.

3.1. Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar

3.1.1.Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı tarihsel süreç içerisinde ekonomik, sosyal değişimler ile birlikte farklı dönemler de farklı şekillerde ele alınan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. 1960' lı yıllarda yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın maddi yönüyle ilgiliydi. Bu dönemde ki araştırmacılar bireyin bağlılık kavramını örgütten elde ettiği maddi kazanımlar ile ilişkili olduğunu söylemekteydiler. 1970' li yıllara gelindiğinde ise örgütsel bağlılık kavramının duygusal bir yönünün olduğu fark edilmiştir. Bu dönemde örgütsel bağlılık kavramı bireyin örgütün amaç ve değerlerine bağlanması olarak değerlendirilmiştir. 1990' yıllarda ise Allen ve Meyer tarafından yapılan ve günümüzde de en çok kullanılan şekliyle örgütsel bağlılık kavramı ‘ bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum’ olarak tanımlanmıştır. (Özcan, 2008:1)

Özellikle gelişen ve değişen dünyada örgütler açısından en önemli konuları haline gelen örgütsel bağlılık kavramı , bir çok araştırma ve çalışmalara konu olmuş fakat üzerinde henüz tam anlamıyla tüm disiplinleri kapsayacak bir tanıma varılamamıştır. Bunun sebebi olarak örgütsel bağlılık kavramının birçok disiplin ve kavramla çeşitli yönlerden etkileşim ve ilişki içinde olmasıdır. Bu disiplinler üzerinde uzmanlaşmış kişiler örgütsel bağlılık kavramını kendi uzmanlık alanı kapsamında ele alarak incelemiş ve tanımlamışlardır. Bundan dolayıdır ki literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı hakkında birçok farklı tanıma rastlanmaktadır. (Uygur, 2009: 11-12)

Örgütsel bağlılık kavramı hakkında farklı tanımlar şu şekildedir:

-Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve hedefleri benimsemesi, örgüt kültürü ve değerlerini özümsemesi, bu amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için çaba sarf etmesi ve örgüt içinde kalmak arzusu içinde olması olarak tanımlanabilir. (Durna ve Eren, 2005:211)

-Başka bir tanıma göre ise örgütsel bağlılık, bir bireyin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliği olarak tanımlanmaktadır. (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014:46)

-Örgütsel bağlılık kavramının bir diğer tanımı ise, bir çalışanın örgütün amaçlarını kabul etmesi, örgütte kalma ve örgütün lehine çaba gösterme istekliliği, çalışanların çıkarlarından çok örgütün çıkarlarını önemseme durumu olarak tanımlanabilir.(Akgündüz ve Güzel, 2010:3)

Bu tanımları incelediğimizde bazı ortak özelliklerinin olduğu dikkat çekmektedir. Başka bir deyişle örgütsel bağlılık kavramında olması gereken en önemli faktörler:

- Bireyin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemiş olması
 - Bireyin bu amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için çaba sarf etmesi
 - Bireyin örgütün içinde ki varlığını sürdürmek istemesi
 - Bireyin örgüt kimliği ile bir bütünleşme içerisinde olması, olarak özetlenebilir.
- Örgütsel bağlılık kavramının farklı bakış açıları ile tanımları şu şekildedir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Duygusal Yönelim
Bir bireyin duygusal varlığının gruba bağlanmasıdır
Kişinin kimliğini örgüte bağlayan bir tavır ya da örgüte doğru yöneliştir
Örgütün amaçlarına ve değerlerine, kişinin amaçlarla ve değerlerle ilgili rolüne ve bizzat örgütün kendisine, pür, araçsal değerinden ayrı olarak duygusal bağlılık gösterilmesidir
Bir bireyin kendisini bir örgütle güçlü bir şekilde tanımlaması ve örgütün meselelerine dahil olmasıdır
Maliyete Dayalı
Örgüte katılıma devam etmenin getirdiği kazanç ve örgütü terk etmenin ortaya çıkardığı maliyet
Bir kişi, birbiriyle ilgisiz menfaatlerini tutarlı bir faaliyet çizgisiyle ilişkilendirdiğinde bağlılık ortaya çıkar
Zaman içinde bireysel çizgi, örgütsel işlemlerin ve değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur
Zorunluluk ve Manevi Sorumluluk
Bağlılık davranışları, bağlılığın hedefi ile ilgili resmi veya normatif beklentileri aşan, sosyal olarak kabul edilmiş davranışlardır.
Örgütsel hedef ve çıkarlara uygun bir tarzda hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların bütünüdür
Bağlılık duyan çalışan, yıllar içinde firmanın kendisine ne derece statü iyileştirmesi ya da tatmin verdiğine bakmaksızın, şirket içinde kalmanın ahlaki bakımdan doğru olduğunu düşünür

Kaynak. (Doğan, 2013:67)

3.1.2. Örgütsel Bağlılık İle İlişkili Kavramlar

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar henüz gelişimini tam olarak tamamlamamıştır. Yönetim alanında birçok alanda sürekli olarak yeni araştırmalar ve çalışmalar yapılmakta olup bu araştırmaların sonucunda sürekli yeni fikirler ve kavramlar üretilmektedir. Bu yeni fikirler ve kavramlar mevcutta bulunan fikir ve kavramlara bir ek niteliğinde olmuş ya da mevcut kavramlar ve fikirleri küçük şekillerde değiştirmişlerdir. Bu yeni kavramları kısaca aşağıda ki şekilde açıklayabiliriz: (Bakan, 2011:12-22)

-İşe Bağlılık: Yapılan bazı çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasında bir ayırım yapılmıştır. Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığı ‘ örgütsel değerleri benimseme ve örgütte kalmaya istekli olma’ olarak tanımlamış, işe bağlılık kavramını ise ayrıştırarak ‘bireyin işi hakkında ki olumlu yönlerini içselleştirmesi, bireyin kimliği, değer ve tutumlarının işiyle duygusal anlamda özdeşleşmesi’ olarak tanımlanmıştır. İşe bağlılık kavramında önemli olan noktalar ise ; kişinin kendi kişisel imajı ile işi arasında ki ilişki ve kişinin psikolojik olarak işiyle duygusal bir bağ kurması veya özdeşleşmesi olarak belirtilmektedir.

-Mesleğe Bağlılık; Meslek kavramı literatürde, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre olarak çalışmaları olarak tanımlanmaktadır. Meslek belirli bir eğitim ile kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır, maddi kazanç elde etmek için yapılır ve toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri vardır. Meslek bağlılığı kavramı ise şu şekilde tanımlanmaktadır: bireyin mesleğini yaşamında önemli olarak algılaması ve zaman içinde öneminin artması bunun sonucunda da bireyin mesleği ile özdeşleşmesi durumudur.

-Kariyer Bağlılığı: Kariyer kavramı, bireyin iş yaşamı boyunca sürekli olarak kazandığı ve kendisini geliştirdiği iş tecrübeleri ile ilgili olarak algıladıkları tutum ve davranışlar dizisi olarak tanımlanmaktadır. Günümüz açısından bireyler için kariyer her şeyin önüne geçmiş bulunmaktadır. Hem iş hayatında hem toplumsal hayatta kariyer bireyler için statü ve imaj simgesi haline gelmiştir. Kariyer bağlılığı ise, bireyin kendi mesleğine yönelik sergilediği davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle,

bireyin mesleğinde daha iyi bir statü elde etmek için kendi isteğiyle göstermiş olduğu istek ve çaba olarak tanımlanmaktadır.

-Grup-Takım Bağlılığı: Örgütsel bağlılık konusunun ilişkili olduğu en önemli kavram belki de grup bağlılığı olarak söylenebilir. Örgüt dediğimiz kavram birçok farklı kişiden meydana gelmektedir. Başka bir ifadeyle kişiler örgütü oluşturur ve ona anlam kazandırır. Grup- takım bağlılığı kavramı ise, farklı hedeflere veya örgüt hiyerarşisinde farklı düzeylere bağlılığı ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle , örgüt içinde bağlı olduğu hiyerarşik gruba olan bağlılığın örgütün bütününe olan bağlılığından daha fazla olmasıdır. Bireyler içinde bulundukları takıma duyduğu bağlılık ile örgüte duyduğu bağlılık durumunu birbirinden ayırtmaktadır. Bu nedenle bireyin bağlılığı konusu örgüte olan bağlılık ve grup-takıma olan bağlılığı olarak ayrıştırılıp farklı olarak değerlendirilmelidir.

3.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Literatürde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin birçok sınıflandırma ve yaklaşım bulunmaktadır. Bu sınıflandırmaları ve yaklaşımları aşağıda ki tabloda görebiliriz.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Etzioni (1961), Penley ve Gould	Ahlaki Bağlılık	Hesapçı Bağlılık	Yabancılaştırıcı Bağlılık
Kanter, (1968)	Devamlılık Bağlılığı	Kenetlenme Bağlılığı	Kontrol Bağlılığı
Wiener (1982)	Araçsal Bağlılık	Normatif-Moral Bağlılık	
Mowday vd, (1982)	Tutumsal (Duygusal) Bağlılık	Davranışsal Bağlılık	
O'Reilly ve Chatman (1986)	Uyma/İtaat Bağlılığı	Özdeşleşme Bağlılığı	Benimseme (İçselleştirme) Bağlılığı
Salancik (1977)	Tutumsal Bağlılık	Davranışsal Bağlılık	
Allen ve Meyer	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık

Kaynak:(Sinan ve Kavas, 2015:843)

3.2.1. Kanter' ın Yaklaşımı

Kanter' ın örgütsel bağlılık yaklaşımında bireyler enerjilerini ve çabalarını kendi istekleri ile örgüte sunarlar. Kanter örgütsel bağlılığı 3 ayırmaktadır. Bunlar: (Davran, 2014:90-91)

-Devamlılık bağlılığı: Devamlılık bağlılığında bireyler kendilerini örgütün sürekliliği için adamaktadırlar. Bireyler örgütlerinin sürekliliği için kendilerinden bir çok fedakarlık yapmaktadırlar ve bunun sonucunda da birey örgüt üyeliğini sürdürmek durumunda kalmaktadır.

-Kenetlenme bağlılığı: Kenetlenme bağlılığı ise bireyin örgüt içinde bulunduğu grup veya takıma bağlanması olarak ifade edilmektedir. Bireyler örgüt içinde ki sosyal ilişkilere bağlıdır. Grup-takım içerisinde ki bağlılık güçlenerek grup üyeleri birbirlerine kenetlenir ve dışardan gelecek olan etkilere karşı kenetlenme durumu oluşur.

-Kontrol bağlılığı: Örgütlerin belirli değer ve normları bulunmaktadır. Örgütler üyelerinin bu değerlere uymasını ve benimsemesini istemektedirler. Örgüt üyeleri bu değer ve normları önemli birer klavuz olarak gördüklerinde bu bağlılık ortaya çıkmaktadır.

3.2.2. O' reilly ve Chatman ' ın Yaklaşımı

O reilly ve Chatman' ın yaklaşımına göre örgütsel bağlılık psikolojik bir olgudur. Onlar örgütsel bağlılığı 3 boyuta ayırmışlardır. Bunlar: (Gülova ve Demirsoy, 2012:58)

-Uyum bağlılığı: Uyum bağlılığında birey belirli ödülleri elde etmek amacıyla. Birey örgütün değerleri , amaçları ve iş yapma biçimleri ile kendini özdeşleştirirse uyum bağlılığı ortaya çıkar.

-Özdeşleşme: Bireyin, örgütün amaçlarını, bakış açısını kabul etme ve kendine uyarlaması ile oluşan birey-örgüt özdeşleşmesidir.

-İçselleştirme: Birey kendi değer ve tutumlarını örgütün değer ve tutumlarıyla uygun hale getirmesiyle oluşan durumu ifade etmektedir.

3.2.3. Mowday'ın Yaklaşımı

Mowday örgütsel bağlılığı iki farklı boyutta ele almıştır. Bunlar: (Bayram, 2005:131-132)

-Tutumsal bağlılık: Bireyin örgütsel amaç ve hedeflerle özdeşleşmesini ve bu doğrultuda ilerlemesi olarak ifade edilmektedir.

-Davranışsal bağlılık: davranışsal bağlılıkta ise , bireyin davranışsal faaliyetlere bağlılığı olarak ifade edilmektedir.

3.2.4.Etzioni' nin Yaklaşımı

Etzioni örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta ele almıştır. Bunlar: (Altun, 2013:31)

-Yabancılaştırıcı bağlılık: Bu bağlılık bireyin örgütünü cezalandırıcı veya zararlı olarak gördüğünde ortaya çıkan bir durumdur.

-Nötr veya Hesapçı bağlılık: Bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler.

-Pozitif veya Moral bağlılık: Bireyin örgüt ile özdeşleşmesi oluşmuştur ve bu durum sonucunda ödüllerde değişiklik bireyin bağlılığını çok fazla etkilemez.

3.2.5. Becker 'in Yaklaşımı

Becker'in örgütsel bağlılık yaklaşımının temeli devamlılıktır. Ona göre birey devamlı göstermiş olduğu davranışları bıraktığında, kaybedeceği kazanımları düşünerek mevcut davranışlarını devam ettirir. Becker örgütsel bağlılığı iki şekilde ayırır. Bunlar: (Bedük, 2011:52-53)

-Örgütsel bağlılığın merkezi: Bu yaklaşıma göre örgüt içinde ki bağlılığın merkezi veya hedefi önemlidir. Bağlılık, örgüt içinde ki bir bireye , gruba veya tüm örgüte olabilir.

-Örgütsel bağlılığın kaynağı: Bu yaklaşıma literatürde tarafların bahsi de denilmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyin örgütüne yaptığı yatırımların, bireyin tutum ve davranışlarını şekillendirerek yönlendirmesidir. Birey örgütü için bazı çaba ve davranışlarda bulunur bu yatırımlar birey için ne kadar önemli ve büyük olursa , bireyin örgütünden ayrılma ihtimali o kadar düşük olmaktadır.

3.2.6 Salancik' in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında da bireyin davranışları aracılığıyla örgüte olan bağlılığın güçlenmesi söz konusudur. Ona göre birey önceki davranışlarına bağlanarak, tutumlarını devam ettirir. Salancik örgütsel bağlılığı iki farklı boyutta ele almıştır. Bunlar: (Karakullukçu, 2015:39-40)

-Davranışsal bağlılık: Bu yaklaşım bireyin örgüt içinde ki yatırımları ile bağlılığı açıklamaya çalışmıştır. Başka bir ifadeyle, bireyin örgütüne yapmış olduğu yatırımların, bireyin davranışlarını yönlendiren bir güç olduğunu vurgulamıştır.

-Tutumsal bağlılık: Bu yaklaşımın temelinde ise bireyin örgütü ile özdeşleşmesi yer almaktadır. Birey örgütün amaç ve değerlerini özümseyerek örgütüyle bağ kurar. Bunun sonucunda da örgütte devamlılığını sürdürme ve örgütün amaç ve hedefleri için çaba göstermek ister.

3.2.7 Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Literatürde en çok rastladığımız ve en bilinen örgütsel bağlılık yaklaşımı Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modelidir. Allen ve Meyer ilk olarak 1984 yılında geliştirdikleri yaklaşımda duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerine araştırmalar yapmışlardır. 1990' yıllarda geliştirdikleri model ile normatif bağlılığı da yaklaşımlarına dahil etmişlerdir.

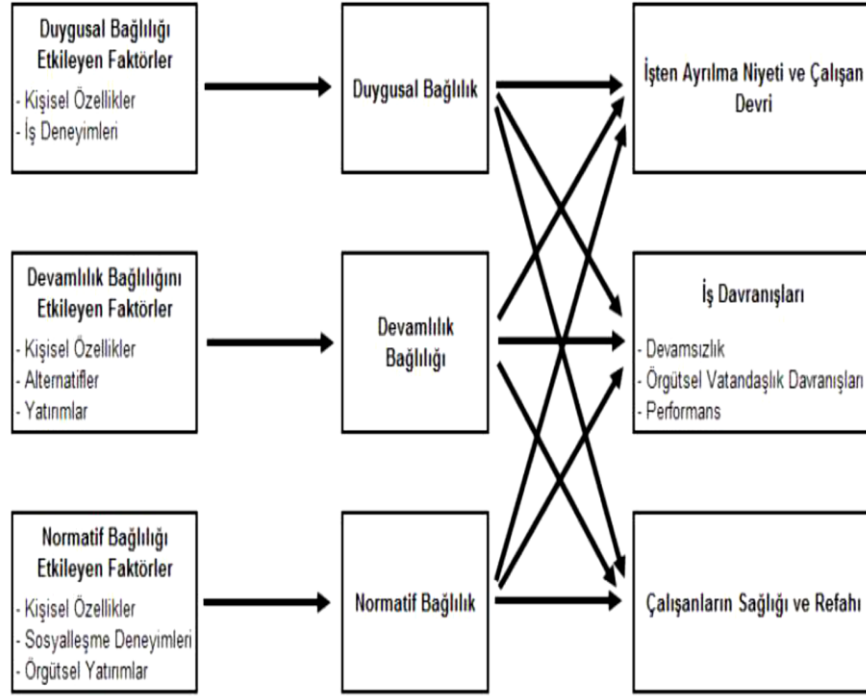
Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta ele almışlardır. Bunlar: (Tekingündüz, 2012:20-23)

-Duygusal bağlılık: Bu yaklaşımın temelinde de bireyin örgütü ile bütünleşmesi ve özdeşleşmesi yer almaktadır. Birey örgüte duygusal anlamda bağlıdır ve örgüt içerisinde kalmayı istemektedir. Örgütün amaç ve değerlerini benimsemiş ve örgütün bir üyesi olmaktan zevk almaktadır.

-Devam bağlılığı: Bu yaklaşımın temelinde ise bireyin örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği kazanımlar ve alternatif maliyetler yer almaktadır. Bireyin alternatif bir iş bulamaması veya bireyin örgütten ayrılması durumunda ki kaybedeceği kazanımların büyük olması bireyin örgütte kalmasına neden olmaktadır.

-Normatif bağlılık: Bu yaklaşımın temelinde bireyin sorumluluk duygusu yer almaktadır. Birey kendisini örgütüne karşı sorumlu hisseder ve örgütte kalmaya devam eder. Örgütü için elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışır ve örgütüne karşı sadakat duygusu besler.

Allen ve Meyer'in yaklaşımını aşağıda ki şekilde ki gibi özetleyebiliriz.



Şekil 7. Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli

Kaynak(Ay ve diğerleri, 2015:806)

3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir çok faktör bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarını incelediğimizde literatürde bir çok araştırmacı tarafından üzerinde çalışılmış bir kavram olan örgütsel bağlılık kavramının bir çok farklı boyutu olduğu görülmektedir. Bu boyutlarında oluşumunu etkileyen faktörler iki açıdan ele alınabilir. Bunlar kişisel faktörler ve örgütsel faktörlerdir. Bireyin örgütsel bağlılığı bu faktörlere göre değişmektedir.

3.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

Bireyin örgütsel bağlılığı kişisel faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler: (Akbaş, 2015:19-23)

-Yaş: Örgütsel bağlılık ile yaş arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Bireyin yaşı arttıkça örgütteki bilgi birikimi de artar ve bu nedenle örgütte aidiyet oluşmaktadır. Yaş ilerledikçe alternatif işler bulma oranı azalmakta bunun neticesinde birey örgütüne bağlanmaktadır. Genç bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu görülmektedir.

-Eğitim düzeyi: Eğitim kavramından kasıt bireyin bir beceriyi, bilgi birikimini ve yeteneği olarak ifade edilebilir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, eğitim düzeyi düşük olan bireylere göre örgütsel bağlılıkları daha düşüktür. Bunun nedeni olarak bireyin bilgi birikiminin ve becerilerinin daha fazla olması sebebiyle alternatif işler şansının daha yüksek olması sebebiyle birey kendine hitap eden daha iyi bir iş bulduğunda onu tercih etmesidir.

-Cinsiyet: Cinsiyet kavramında örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer önemli faktördür. Genel olarak bakıldığında kadınların erkeklere oranla daha düşük örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedeni ise toplumsal yapının kadın ve erkeklere farklı görevler yüklemesidir. Toplumda kadına aile ve ev işleri sorumluluğu yüklendiğinden , kadınlar bu görevlerini işlerinden daha önemli görmekte bunun neticesinde örgütsel bağlılık düzeyleri daha düşük olmaktadır.

-Madeni durum: Medeni durumda örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktördür. Evli olan bireylerin sorumlulukları içerisinde başkaları da olduklarından iş değiştirme gibi veya örgütten ayrılma noktasında karar verirken daha sorumlu düşünmektedirler. Bekar bireyler ise daha hızlı kararlar verebilirler. Yapılan araştırmalara bakıldığında evli bireylerin, bekar bireylere kıyasla örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

-Hizmet süresi(Kıdem): Bireyin hizmet süresi ile örgütsel bağlılığı arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Bunun nedeni ise bireyin hizmet süresi arttıkça örgütüne

yapmış olduğu yatırımlarda artmaktadır. Bu nedenle bireyin örgütü bıraktığında alternatif kaybı daha yüksek olmaktadır.

3.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Bireyin örgütsel bağlılığını etkileyen örgütsel faktörler şu şekildedir:(Bakan, 2011:140-158)

-Yönetim tarzı ve liderlik: Bireyin bağlılığını etkileyen en önemli örgütsel faktör yönetim tarzıdır. Bir örgüt içerisinde ki bireyi yönlendiren faktör yönetim tarzıdır. Bireyin örgütün değer ve amaçlarını benimsemesi yönetim tarzundan kaynaklanmaktadır. Yenilikçi, açık, katılımcı ve bireye güvenen bir yönetim tarzı olan örgütlerde bağlılık üst düzeydedir.

-Kariyer fırsatları: Örgütte ki tüm bireyler, örgüt içerisinde kariyer hedefleri belirlemişlerdir. Kariyer fırsatları olan ve bireyin örgüt içerisinde ileri ki kariyerlere geçebileceğini hissetmesi, bireyin örgüte bağlılığını arttırmaktadır.

-İşin niteliği ve önemi: Bireyler eğitim düzeylerine göre işlerde çalışmak isterler ve eğitim aldıkları alanda çalışmaları onları işleri ile bütünleştirmektedir. Bireyin işinin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyleri, bireyin bilgi ve beceri düzeyleriyle uyuşmuyorsa birey bulunduğu işte mutlu olamaz ve bu durumda da örgütsel bağlılık düzeyi düşük olur.

3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireyin örgütsel bağlılık düzeylerinin hem örgüt açısından hem de birey açısından bazı sonuçları bulunmaktadır .Örgütsel bağlılığın üç farklı düzeyde birey ve örgüt için sonuçları aşağıda ki tabloda ki gibi özetlenebilir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

		BİREYSEL		ÖRGÜTSEL	
		OLUMLU	OLUMSUZ	OLUMLU	OLUMSUZ
BAĞLILIK DÜZEYLERİ	DÜŞÜK	-Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük -İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı	-Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme -Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler, -Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	-Düşük performanslı işgörenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni işgörenler alma ve örgütsel morali yükselterek işgücü devir hızını azaltma -Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları	-Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksiz olma, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler, - Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	İLİMLİ	- İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev -Yaratıcı işgörenler -Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması	-Sınırlı mesleki ilerleme fırsatları, -Bağlılık düzeyinin düşük, ılımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılması	-Artan işgören kıdemi, -Sınırlı ayrılma isteği, -Sınırlı iş devri, -Yüksek iş tatmini	- İşgörenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması, -İşgörenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri dengelemesi, -Örgütsel etkinliğin azalması
	YÜKSEK	- İşgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, -Olumlu davranışların ödüllendirilmesi, -İşgörenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması	- Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması, -Değişime karşı direnç, -Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim, -İşgörenlerin arasındaki dayanışmanın yetersizliği, -Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı	-Güvenli ve istikrarlı işgücü, -Daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi, -Görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet, -Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	-İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, -Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, -Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, -Aşırı çaba gösteren işgörelere öfke ve düşmanlık besleme, -Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak..(Kartal, 2015:33)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ETİK İKLİM ALGISININ İŞ GÖRENLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ: ARÇELİK A.Ş. ADANA VE ELAZIĞ BÖLGE YÖNETİCİLİKLERİNDE UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Tanımlanması

Araştırmamız 4 bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın 1. bölümünde etik kavramı, etik iklim kavramı, iş etiği kavramı ve etik liderlik kavramı açıklanmıştır. Araştırmanın 2. Bölümünde iş tatmini kavramı ele alınmıştır. Bu bölümde iş tatmini ile ilgili teoriler ve iş tatminini etkileyen faktörler açıklanmıştır. Araştırmamızın 3. Bölümünde ise örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durulmuştur. Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yaklaşımlar ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler açıklanmıştır.

Araştırmamızın 4. Bölümü olan bu bölümde ise, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın hipotezleri, araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın istatistiksel analizleri ve verileri, araştırmanın bulguları üzerinde durulacaktır.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmamızın amacı etik iklim algısının iş görenler üzerinde ki etkilerini iş tatmini ve örgütsel bağlılık anlamında incelemektir. İş görenlerin etik kavramı farkındalığını ölçmek aynı zamanda etik kavramının onların üzerinde ki olumlu yada olumsuz nasıl bir etki yarattığını belirlemektir. Örgütler açısından etik iklim farkındalığının oluşması ve örgüt içerisinde iş görenleri nasıl etkilediğinin anlaşılması ve bunun neticesinde örgütün ve yönetimin iş görenler için politikalar gerçekleştirmesi amaçlanmaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Önemi

Literatürde etik kavramı, iş tatmini kavramı ve örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bütün bu araştırmalara rağmen henüz etik kavramı ile ilgili üzerinde tam olarak anlaşma sağlanmış bir tanım bulunmamaktadır. Bunun en önemli nedeni ise her bilim dalının kendi açısından konuyu ele almasıdır. Bu araştırma ile etik

kavramını örgütler ve iş görenler açısından ele almaktayız ve etik kavramının iş görenler üzerinde ki etkilerini belirleyerek, örgütlerin etik farkındalığı anlaması ve buna göre uygulamalar gerçekleştirmesi açısından literatüre katkı yapması beklenmektedir. Etik kavramının kapsamı çok geniş olduğundan dolayı bu kapsamı etik kavramının iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilişkisine vurgu yaparak, bundan sonra ki çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

4.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmamızda hipotezler belirlenirken etik iklim kavramının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek temel yaklaşımımız olmuştur. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının demografik özelliklerden etkilenip-etkilenmediğini belirlemek amaçlanmıştır.

H1: Çalışanların etik iklim algıları ile iş tatmini düzeyleri arasında ilişki vardır.

H2: Çalışanların etik iklim algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.

H3: Çalışanların iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.

H4: Çalışanların iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre farklılaşır.

H5: Çalışanların iş tatmin düzeyleri yaşa göre farklılaşır.

H6: Çalışanların iş tatmin düzeyleri medeni duruma göre farklılaşır.

H7: Çalışanların iş tatmin düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşır.

H8: Çalışanların iş tatmin düzeyleri mesleki deneyime göre farklılaşır.

H9: Çalışanların iş tatmin düzeyleri pozisyona göre farklılaşır.

H10: Çalışanların iş tatmin düzeyler gelir durumuna göre farklılaşır.

H11: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılaşır.

H12: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre farklılaşır.

H13: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre farklılaşır.

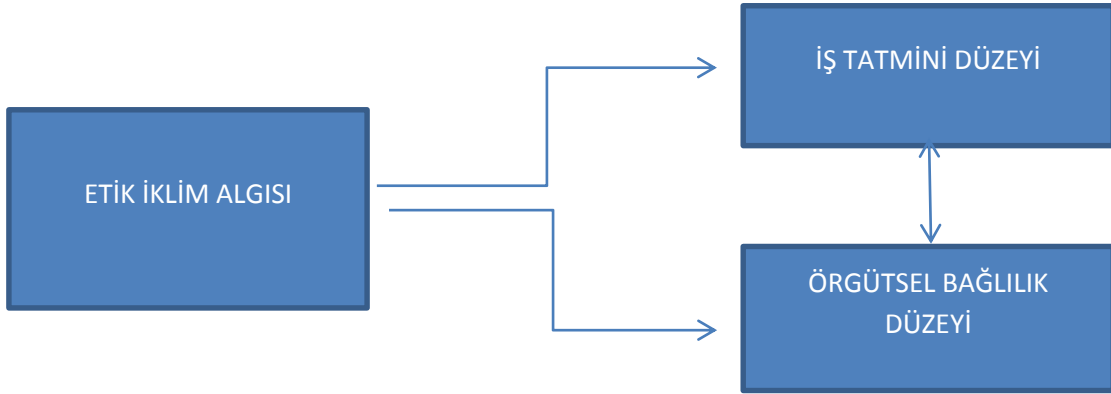
H14: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşır.

H15: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki deneyime göre farklılaşır.

H16: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri pozisyona göre farklılaşır.

H17: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyler gelir durumuna göre farklılaşır.

4.1.4. Araştırmanın Modeli



4.1.5. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket içerisinde 2 bölüm yer almaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla toplam 8 soru bulunmaktadır. Bu sorular katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek deneyimi, işyeri deneyimi, işletmedeki pozisyonu ve gelir durumunu belirlemek için kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise etik iklim, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla toplam 23 soru kullanılmıştır. Bu sorularda 5’li likert ölçeği esas alınmıştır. Anket sorularında Eser’in (2007), Akbaş’ın (2010), Çakırel’in (2009), Mammadova’nın (2013), Güven ve diğerleri (2005) ve Kaplan ve Ögüt’ün (2012) çalışmalarından yararlanılmıştır.

Araştırma ARÇELİK A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde uygulanmıştır. Araştırmamızın evreni 200 iş görenden oluşmaktadır. Araştırmamız kapsamında 150 anket dağıtılmış bu anketlerden kullanılabilir olan 126 anket analize tabi tutulmuştur. Araştırmamızda tesadüfi örneklem kullanılmıştır.

Araştırmamızda elde etmiş olduğumuz veriler SPSS 22 paket programında analiz edilmiştir. Analizlerimizde verilerin frekans dağılımı, Anova testi, T-testi , ve Korelasyon testi uygulanmıştır.

4.2. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi

4.2.1.Örneklem grubunun demografik özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans dağılımı aşağıda ki tabloda belirlenmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların demografik özelliklerinin frekans dağılımı

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		N	%
CİNSİYET	Kadın	15	11.9
	Erkek	111	88.1
	Toplam	126	100
YAŞ	18-25	14	11,1
	26-33	45	35.7
	34-41	46	36.5
	42-49	17	13.5
	50 ve üzeri	4	3.2
	Toplam	126	100
MEDENİ DURUM	Evli	77	61.1
	Bekâr	49	38.9
	Toplam	126	100
EĞİTİM DURUMU	Lise	41	32.5
	Önlisans	37	29.4
	Lisans	37	29.4
	Lisansüstü	11	8.7
	Doktora	-	-
	Toplam	126	100
MESLEKİ DENEYİM	1 Yıldan Az	4	3.2
	1-3 Yıl	21	16.7
	4-6 Yıl	33	26.2
	7-9 Yıl	40	31.7
	10 Yıldan Fazla	28	22.2
	Toplam	126	100

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		N	%
İŞ YERİ DENEYİM	1 Yıldan Az	7	5.6
	1-3 Yıl	39	31
	4-6 Yıl	53	42.1
	7-9 Yıl	18	14.3
	10 Yıldan Fazla	9	7.1
	Toplam	126	100
GELİR DÜZEYİ	1000 TL altı	-	-
	1001-2000 TL	29	23
	2001-3000 TL	55	43.7
	3001 TL ve üstü	42	33.3
	Toplam	126	100
İŞLETMEDEKİ POZİSYON	Personel	107	84.9
	Orta Düzey Yönetici	18	13,5
	Üst Düzey Yönetici	2	1.6
	İş Ortağı	-	-
	Toplam	126	100

Tabloya baktığımızda araştırmaya katılan 126 katılımcının 15'inin kadın, 111 katılımcının ise erkek olduğu görülmektedir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise %11.9 kadın, 88.1 erkek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş olarak dağılımına bakıldığında 18-25 yaş arası 14 çalışan, 26-33 yaş arası 45 çalışan, 34-41 yaş arası 46 çalışan, 42-49 yaş arası çalışan 17 ve 50 yaş üzeri çalışan 4 kişi olduğu görülmektedir. Yüzdelik olarak baktığımızda katılımcıların %11.1 ' i 18-25 yaş aralığında, % 35.7' si 26-33 yaş aralığında, %36.5' i 34-41 yaş aralığında, %13.5' i 42-49 yaş aralığında ve % 3.2' si 50 yaş üzeri olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarının dağılımına bakıldığında 77 evli, 49 bekar çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdelik dağılımı ise % 61.1 evli, %38.9 bekar katılımcı vardır.

Eğitim düzeyi olarak baktığımızda katılımcılardan 41'i lise, 37'si ön lisans, 37'si lisans, 11'i lisansüstü olduğu görülmektedir. Yüzdelik dağılımları ise %32.5'i lise, %29.4'ü ön lisans, %29.4'ü lisans ve %8.7'si lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Araştırmamızda mesleki deneyim süresi dağılımına baktığımızda , 1 yıldan az 4 çalışan, 1-3 yıl arası 21 çalışan, 4-6 yıl arası 33 çalışan, 7-9 yıl arası 49 çalışan ve 10 yıl üzeri 28 çalışan olduğu görülmüştür. Yüzdelik olarak bakıldığında 1 yıldan az %3.2, 1-3 yıl arası %16.7, 4-6 yıl arası % 26.2, 7-9 yıl arası %31.7 ve 10 yıl üzeri 22.2 katılımcı vardır.

Katılımcıların bu işyerinde ne kadar süre deneyime sahip olduklarına baktığımızda ise, 1 yıldan az 7 kişi, 1-3 yıl arası 39 kişi, 4-6 yıl arası 53 kişi, 7-9 yıl arası 18 kişi ve 10 yıl üzeri 9 kişi olduğu belirlenmiştir. Yüzdelik olarak % 5.6 kişi 1 yıldan az, %31 kişi 1-3 yıl arası, %42.1 kişi 4-6 yıl arası, %14.3 kişi 7-9 yıl arası, %7.1 kişi 10 yıl ve üzeridir.

Araştırmamıza katılan katılımcıların gelir düzeyi dağılımına bakıldığında, 1001-2000 tl arası 29 çalışan, 2001-3000tl arası 55 çalışan ve 3000 tl üstü geliri olan 42 çalışan olduğu belirlenmiştir. Yüzdelik dağılımları ise 1001-2000 tl arası %23, 2001-3000 tl arası 43.7 ve 3000 tl üstü %33.3 olarak görülmektedir.

İşletmede ki pozisyonlarına göre katılımcıların dağılımı ise, personel 107 kişi, orta düzey yönetici 18 kişi, üst düzey yönetici 2 kişi belirlenmiştir. Yüzdelik olarak dağılım, personel %84.9, orta düzey yönetici % 13,5, üst düzey yönetici %1.6 olduğu görülmüştür.

4.2.2. Örneklem grubunun etik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık soruları frekans dağılımı

Bu kısımda ankete katılan katılımcıların etik algılarını, iş tatmini düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için hazırlanan toplam 23 soruya verilen cevapların frekans dağılımları incelenmiştir.

Tablo 9. Çalıştığım kurum yazılı ve resmi etik kurallara sahiptir.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	63	50
Kesinlikle Katılıyorum	63	50
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Çalıştığım kurum yazılı ve resmi kurallara sahiptir’ sorusuna katılımcıların 63’ ü katılıyorum, 63’ ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Yüzdelik olarak %50’si katılıyorum, % 50’si kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmektedir. Bu tablodan da anlaşılabacağı üzere örgüt içerisinde etik kurallar yazılı ve resmi niteliktedir.

Tablo 10. Çalıştığım kurum etik kuralları şiddetle teşvik eder.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	46	36.7
Kesinlikle Katılıyorum	80	63.3
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Çalıştığım kurum etik kuralları şiddetle teşvik eder’ sorusuna katılımcıların 46’sı katılıyorum, 80’ i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak %36.7 ‘si katılıyorum, % 63.3’ ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Tabloda yer alan cevaplara göre örgüt içerisinde etik kurallar benimsenmiş ve örgüt içerisinde uyulması konusunda teşvik edilmiştir.

Tablo 11. Çalıştığım kurum, etik kurallara uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	31	24.6
Kesinlikle Katılıyorum	95	75.4
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Çalıştığım kurum, etik kurallara uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir’ sorusuna katılımcıların 31’i katılıyorum, 95’ , kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak %24.6 ‘sı katılıyorum, % 75.4 ‘ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Örgüt içerisinde etik politikalara sahip çıktığı ve bu kurallara uygun davranıldığı görülmektedir.

Tablo 12. Çalıştığım kurum, etik kurallara uygun davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	94	74.6
Kesinlikle Katılıyorum	32	25.4
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Çalıştığım kurum, etik kurallara uygun davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder’ sorusuna katılımcıların 94’ ü katılıyorum, 32’ si kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında %74.6’ sı katılıyorum, %25.4’ ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Bu tabloda da görüldüğü üzere örgüt içerisinde etik kurallara uyulduğu ve etik kurallara uyulması gerektiği teşvik edilmektedir.

Tablo 13. Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	32	25.4
Katılmıyorum	94	74.6
Katılıyorum	-	-
Kesinlikle Katılıyorum	-	-
Kararsızım	-	-

Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar' sorusuna katılımcıların 32' si kesinlikle katılmıyorum, 94' ü katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında %25.4 ' ü kesinlikle katılmıyorum, %74.6 'sı katılmıyorum cevabını vermiştir. Verilen cevaplar sonucunda örgütte ki kişilerin kendi çıkarlarına yönelik davranışlarının benimsenmediği görülmektedir. İş görenler kendi çıkarları yerine örgüt içerisinde ki etik kurallara bağlı kalarak hareket etmektedirler.

Tablo 14. Çalıştığım kurumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	90	71.4
Kesinlikle Katılıyorum	36	28.6
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

'Çalıştığım kurumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır' sorusuna katılımcıların 90' ı katılıyorum, 36' sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında % 71.4 'ü katılıyorum, %28.6 'sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Bu tablo ile de yukarıda ki tabloyu desteklenmiştir. Örgüt içerisinde kişisel çıkarlar hoş karşılanmaz ve kınanır.

Tablo 15. Çalıştığım kurumda çalışan biri şirkete çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kararsızım	32	25.4
Katılıyorum	31	24.6
Kesinlikle Katılıyorum	63	50
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Çalıştığım kurumda çalışan biri şirkete çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır’ sorusuna katılımcıların 32’ si kararsızım, 31’ i katılıyorum, 63’ ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik dağılıma baktığımızda %25.4’ ü kararsızım, %24.6 ‘sı katılıyorum, %50 ‘si kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Örgüt içerisinde etik dışı davranışlar örgütün çıkarlarına uygun olsa bile örgütte hoş karşılanmaz ve kınanır. Bu nedenle örgütte ki etik kurallar sadece kişiler için geçerli değil örgütün tüzel kişiliği içinde geçerlidir.

Tablo 16. Çalıştığım kurumda, çalışanlar yazılı talimatlara göre hareket ederler.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	62	49.2
Kesinlikle Katılıyorum	64	50.8
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Çalıştığım kurumda, çalışanlar yazılı talimatlara göre hareket ederler’ sorusuna katılımcıların 62’ si katılıyorum, 64’ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında %49.2 ‘si katılıyorum, %50.8 ‘ i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Örgütte yazılı kurallardan taviz verilmediği ve bu kurallara uyulmasının zorunluluğu görülmektedir. Örgüt içerisinde yazılı kuralların olması iş görenlerin neyi nasıl yapması konusunda yönlendirmekte ve neyi yapmaması konusunda bilgilendirmektedir.

Tablo 17. İşim tatmin edicidir.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kararsızım	5	4
Katılıyorum	45	35.7
Kesinlikle Katılıyorum	76	60.3
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘İşim tatmin edicidir’ sorusuna katılımcıların 5’ i kararsızım, 45’i katılıyorum, 76’ sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak dağılım % 4’ ü kararsızım, % 35.7’ si katılıyorum, % 60.3 ‘ ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Tablodan da anlaşılabacağı üzere örgüt içerisinde ki iş görenlerin büyük bir çoğunluğu yaptığı işten tatmin olmaktadır. İş tatmini iş görenler ve örgütler açısından çok önemli ve hassas bir konudur. Örgüt içerisinde bu kadar yüksek düzeyde bir iş tatmini oluşması örgütün başarısını göstermektedir.

Tablo 18. İşimden beni meşgul etmesi bakımından memnunum.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	95	75.4
Kesinlikle Katılıyorum	31	24.6
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘İşimden beni meşgul etmesi bakımından memnunum’ sorusuna 95’ i katılıyorum, 31’ i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak %75.4 ‘ü katılıyorum, %24.6’ sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenler yaptıkları işi bazen yetersiz veya kolay bulabilmektedirler. İş görenlerin verdikleri cevaplar ile işleriyle uğraştıkları zamanlarda verimli oldukları ve üstlendikleri işlerin kendilerine uygun oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 19. İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kararsızım	25	19.8
Katılıyorum	80	63.5
Kesinlikle Katılıyorum	21	16.7
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum’ sorusuna katılımcıların 25’ i kararsızım, 80’ i katılıyorum, 21’ i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak % 19.8 ‘ i kararsızım, %63.5 ‘ i katılıyorum, %16.7’ si kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenler örgüt içerisinde kararları alt-üst hiyerarşisi içerisinde uygulatılır fakat örgüt içerisinde iş görenlere verilen karar sorumluluğunun olması onların tatminini arttırmaktadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere örgüt içerisinde ki iş görenlerin çoğunluğu kendi sorumluluk ve inisiyatiflerinde çalışma imkanları olması nedeniyle memnundurlar.

Tablo 20. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	5	4
Katılmıyorum	15	12
Kararsızım	50	40
Katılıyorum	30	23.8
Kesinlikle Katılıyorum	26	20.2

‘ Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum’ sorusuna katılımcıların 5’ i kesinlikle katılmıyorum, 15’i katılmıyorum, 50’ si kararsızım, 30’ u katılıyorum, 26’ sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında %4’ ü kesinlikle katılmıyorum, %12 ‘si katılmıyorum, % 40’ ı kararsızım, % 23.8’ i katılıyorum, %20.2 ‘si kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenler açısından en önemli konulardan bir tanesi de aldıkları ücretler olmaktadır. Örgüt içerisinde ki iş görenlerin tümü ücretler konusunda farklı beklentilere sahip olduklarından en farklı sonuçlar bu tabloda ortaya çıkmıştır. Genel olarak baktığımızda örgüt içerisinde ücretlerden memnuniyet duyulsa da , ücret konusunda farklı düşüneneler de mevcuttur.

Tablo 21. İşimden çalışma şartları yönünden memnunum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılmıyorum	6	4.7
Kararsızım	20	15.8
Katılıyorum	70	55.5
Kesinlikle Katılıyorum	30	24

‘İşimden çalışma şartları yönünden memnunum’ sorusuna katılımcıların 6’ sı katılmıyorum, 20’ si kararsızım, 70’ i katılıyorum, 30’u kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında %4.7’ si katılmıyorum, % 15.8’ i kararsızım, % 55.5’ i katılıyorum, %24’ ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenler açısından iş yerinde ki çalışma şartları büyük önem arz etmektedir. İş yerinde çalışanlara sunulan imkanlar iş görenlerin tatminini doğrudan etkileyen unsurlardır. Tabloyu değerlendirdiğimizde örgüt içerisinde iş görenlere sunulan çalışma imkanlarının yeterli olduğu ve iş görenlerin çalışma şartlarından memnun oldukları görülmektedir.

Tablo 22. İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum.

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kararsızım	50	39.6
Katılıyorum	50	39.6
Kesinlikle Katılıyorum	26	20.8
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum.’ sorusuna katılımcıların 50’ si kararsızım, 50’ si katılıyorum, 26’ sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak baktığımızda %39.6’ sı kararsızım, % 39.6’ sı katılıyorum, % 20.8 ‘ i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenler açısından iş yerinde ki çalışma arkadaşları da önemli bir konudur. Çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler iş görenlerin iş tatminlerini doğrudan etkilemektedir. Çalışma arkadaşları ile ilişkileri iyi olan iş görenlerin iş tatminleri daha yüksek olmaktadır. Tabloyu incelediğimizde örgüt içerisinde iş görenlerin ilişkilerinden memnun oldukları görülmektedir.

Tablo 23. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	40	31.7
Kesinlikle Katılıyorum	86	68.3
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘ Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum’ sorusuna katılımcıların 40’ ı katılıyorum, 86’ sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında % 31.7 ‘ si katılıyorum, % 68.3 ‘ ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Örgütlerde bir diğer önemli husus ise iş görenlerin yaptıkları işler karşılığında takdir edilmeleridir. İş görenler başarıları karşılığında takdir beklemektedir. Bunun en önemli sebebi ise iş görenlerin sosyal varlıklar olmasıdır. Takdir edilen iş görenin tatmini ve verimliliği artmaktadır. Verilen cevaplar doğrultusunda örgüt içerisinde ki takdir mekanizmasının etkin bir şekilde işlediği görülmektedir.

Tablo 24. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	66	52.3
Kesinlikle Katılıyorum	60	47.7
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘ Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum’ sorusuna katılımcıların 66’ sı katılıyorum, 60’ ı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak dağılım % 52.3 ‘ ü katılıyorum, %47.7 ‘ si kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenlerin yaptıkları iş karşılığında başarı duyması onların tatmin düzeylerini olumlu etkilemektedir. İş görenlerin başarı ihtiyacı duymasından dolayı yaptıkları iş karşılığında ki başarı hissi onların verimliliği ve motivasyonlarını arttırmaktadır. Tabloya baktığımızda örgüt içerisinde ki iş görenlerin yaptıkları iş karşılığında başarı hissi duydukları görülmektedir.

Tablo 25. Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	16	12.6
Kesinlikle Katılıyorum	110	87.4
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum’ sorusuna katılımcıların 16’ sı katılıyorum, 110’ u kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak %12.6’ sı katılıyorum, %87.4 ‘ ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenler açısından çalıştıkları kurumların dış çevrede ki imaj ve kimlikleri büyük önem taşımaktadır. İş görenler saygın bir kurumda çalışmaktan memnun olurlar. Tabloyu incelediğimizde örgüt içerisinde ki tüm iş görenlerin çalıştıkları kurumun saygınlığından dolayı memnun oldukları görülmektedirler.

Tablo 26. Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kararsızım	3	2.3
Katılıyorum	78	61.9
Kesinlikle Katılıyorum	45	36.8
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim’ sorusuna katılımcıların 3’ ü kararsızım, 78’ i katılıyorum, 45’ i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak dağılım % 2.3 ‘ ü kararsızım, % 61.9’ u katılıyorum, % 36.8’ i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Hem örgütler hem de iş görenler açısından çalıştıkları örgütlerde ki süreklilik ve gelecek planları önemlidir. İş görenler işlerinden ve kurumlarından memnun oldukları sürece örgütte devamlılık isteği duyarlar. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere örgüt içerisinde ki iş görenler iş yaşamlarına örgüt içerisinde devam etmek istemektedirler.

Tablo 27. Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kararsızım	17	13.4
Katılıyorum	80	63.4
Kesinlikle Katılıyorum	29	23.2
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum’ sorusuna katılımcıların 172 si kararsızım, 80’ i katılıyorum, 29’ u kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında %13.4 ‘ ü kararsızım, %63.4’ ü katılıyorum, %23.2 ‘si kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenlerin örgütleri ile bağ kurmaları önemli bir konudur. İş görenler örgütlerinden memnun olduklarında ve örgütleri ile özdeşleştiklerinde aralarında bir bağlılık oluşmaktadır. Verilen cevaplara göre örgüt içerisinde ki iş görenler örgütleri ile aralarında bağlılık hissetmektedirler.

Tablo 28. Kurumumda, kendimi ‘ ailenin bir üyesi’ gibi hissediyorum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	86	68.2
Kesinlikle Katılıyorum	40	31.8
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Kurumumda, kendimi ‘ ailenin bir üyesi’ gibi hissediyorum’ sorusuna katılımcıların 86’ sı katılıyorum, 40’ ı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında % 68.2 ‘ si katılıyorum, % 31.8 ‘i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Örgütler kendilerine has kültürleri olan ve çalışanlarının oluşturduğu büyük bir aileyi temsil etmektedirler. İş görenlerin oluşturduğu aidiyet duygusu önemli bir konudur. Bu aidiyet duygusu iş görenin zamanla örgütünü aile gibi görmesini sağlar. Tabloyu değerlendirdiğimizde iş görenlerin örgütlerini aile olarak benimsedikleri görülmekte ve örgütlerine karşı güçlü bir aidiyet oluşturdukları görülmektedir.

Tablo 29. Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	95	75.4
Kesinlikle Katılıyorum	31	24.6
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum’ sorusuna katılımcıların 95’ i katılıyorum, 31’ i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak bakıldığında %75.4 ‘ü katılıyorum, %24.6 ‘sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Günümüzde iş görenlerin örgütlerine olan sadakatleri ciddi oranlarda azalma eğilimi göstermektedir. İş görenler artık daha iyi fırsatlar bulduklarında örgütlerinden ayrılmaktadırlar. İş görenleri ile bağlılık oluşturan örgütlerde sadakat söz konusudur. Verilen cevaplar doğrultusunda örgütte ki iş görenlerin örgütlerine sadakat duygusu olduğu görülmektedir.

Tablo 30. Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Kararsızım	8	6.3
Katılıyorum	68	53.9
Kesinlikle Katılıyorum	50	39.8
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘ Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum’ sorusuna katılımcıların 8’ i kararsızım, 68’ i katılıyorum, 50’ si kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak dağılım % 6.3 ‘ü kararsızım, % 53.9 ‘u katılıyorum, %39.8 ‘i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Tabloyu incelediğimizde örgüt içerisinde ki iş görenlerin örgütüyle bağlılık kurduğu ve kendilerini örgütün birer parçası olarak gördüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 31. Kurumuma duygusal anlamda bir bağıllık hissediyorum

İfadeler	Frekans	Yüzde
Katılıyorum	13	10.3
Kesinlikle Katılıyorum	113	89.7
Kararsızım	-	-
Katılmıyorum	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-

‘ Kurumuma duygusal anlamda bir bağıllık hissediyorum’ sorusuna katılımcıların 13’ü katılıyorum, 113’ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Yüzdelik olarak % 10.3’ü katılıyorum, %89.7’ si kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. İş görenler sosyal ve psikolojik olarak duygulara sahiptirler. İş görenleri ile duygusal bağ sağlayan örgütler daha başarılıdır.

4.2.3. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Araştırmaların sonuçlarının ve bulgularının araştırma amacına uygun bir şekilde değerlendirilmesi açısından hazırlanan anket sorularının güvenilirliğinin uygun olması gerekmektedir. Güvenilirlik ile yapmış olduğumuz araştırmanın sorularının amaca uygunluğu kastedilmektedir. Başka bir ifadeyle uyguladığımız anket sorularının ölçmek istediğimiz sorulara uygunluğu olarak belirtilir.

Araştırmada ki anket sorularının güvenilirliği Alpha Modeli ile analiz edilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 değerleri arasında değişim gösterir. Cronbach alpha katsayısı 0.70 değerinden yüksek ise araştırmamız güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 32. Etik iklim algısına ilişkin güvenilirlik analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	8

8 sorudan oluşan ve etik iklim algısını ölçmeye yönelik soruların güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.703 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değeri $0.703 > 0.7$ olduğundan etik iklim algısına ilişkin anket soruları güvenilirliklidir.

Tablo 33. İş tatminine ilişkin güvenilirlik analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

8 sorudan oluşan iş tatminini düzeylerini ölçmeye yönelik soruların güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.793 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değerinin $0.793 > 0.7$ olduğundan iş tatminini ölçmeye yönelik anket soruları güvenilirliklidir.

Tablo 34. Örgütsel bağlılığa ilişkin güvenilirlik analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	7

7 sorudan oluşan örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik soruların güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.812 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değerinin $0.812 > 0.7$ olduğundan örgütsel bağlılığa ilişkin anket soruları güvenilirliklidir.

Tablo 35. Etik iklim, İş tatmini ve Örgütsel bağlılığa ilişkin güvenilirlik analizi

DEĞİŞKENLER	SORU SAYISI	CRONBACH ALPHA KATSAYILARI
Etik İklim	8	0.703
İş tatmini	8	0.793
Örgütsel bağlılık	7	0.812
Tüm anket güvenilirlik	30	0.802

Toplam 23 sorudan oluşan anket sorularının Cronbach Alpha değeri 0.802 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değeri $0.802 > 0.7$ olduğundan etik iklim, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorular güvenilirliklidir.

4.2.4. Hipotezlere ilişkin T-testi, Anova testi ve Korelasyon testi

Tablo 36. Pearson ölçeğine göre etik iklim algısı ile iş tatmini arasında ki ilişki

Korelasyon			
		etik	İş tatmini
etik	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	126	126
İş tatmini	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	126	126

Yukarıda ki tabloya baktığımızda Pearson ölçeğine göre sig. değeri $0.05 > 0.00$ olduğu görülmektedir. Significant değeri 0.5' den küçük ise anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu nedenle 'H1: Çalışanların etik iklim algıları ile iş tatmini düzeyleri arasında ilişki vardır.' Kabul edilir. Başka bir ifadeyle etik iklim ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Tabloya göre etik iklim ile iş tatmini arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunmaktadır. Yani iş görenlerin etik iklim algısı arttıkça iş tatmin düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 37. Spearman ölçeğine göre etik iklim algısı ile iş tatmini arasında ki ilişki

Korelasyon				
			etik	İş tatmini
Spearman's rho	etik	Correlation Coefficient	1.000	.800**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	126	126
	İş tatmini	Correlation Coefficient	.800**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	126	126

Spearman ölçeğine göre sig. değeri $0.05 > 0.00$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle H1: Çalışanların etik iklim algıları ile iş tatmini düzeyleri arasında ilişki vardır.' Kabul edilir. Başka bir ifadeyle etik iklim algısı arttıkça iş tatmin düzeyinde de bir artış söz konusudur.

Tablo 38. Pearson ölçeğine göre etik iklim algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisi

Korelasyon			
		etik	Örgütsel bağlılık
etik	Pearson Correlation	1	.260**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	126	126
Örgütsel bağlılık	Pearson Correlation	.260**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	126	126

Tabloyu incelediğimizde sig. değerinin $0.05 > 0.003$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle,

‘H2: Çalışanların etik iklim algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.’ Kabul edilir. Yani, etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tablo incelendiğinde etik iklim ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 39. Pearson ölçeğine göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi

Korelasyon			
		Örgütsel bağlılık	İş tatmini
Örgütsel bağlılık	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	126	126
İş tatmini	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	126	126

Tabloyu incelediğimizde sig. değerinin $0.05 > 0.000$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle, ‘H3: Çalışanların iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır’ kabul edilir. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında güçlü sayılabilecek bir pozitif yönlü ilişki vardır. Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık arttıkça iş tatmini de artmaktadır.

Tablo 40. Spearman ölçeğine göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi

Korelasyon				
			orgtbglilk	istatmini
Spearman's rho	orgtbglilk	Correlation Coefficient	1.000	.644**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	126	126
	istatmini	Correlation Coefficient	.644**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	126	126

Tabloyu incelediğimizde sig. değerinin $0.05 > 0.000$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle, 'H3: Çalışanların iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.' Kabul edilir.

Tablo 41. İş tatmin düzeyleri ile cinsiyet farklılık analizi

Bağımsız t-testi						
		Eşit Varyanslar için Levene Test Equality of Variances		Eşit ortalamalar için t-test		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İşim tatmin edicidir	Varyanslar eşittir	.414	.521	.273	124	.785
	Varyanslar eşit değildir			.267	17.771	.792
İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum	Varyanslar eşittir	.894	.346	-.438	124	.662
	Varyanslar eşit değildir			-.456	18.463	.654
İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum	Varyanslar eşittir	.055	.816	-.119	124	.905
	Varyanslar eşit değildir			-.115	17.614	.910
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum	Varyanslar eşittir	.894	.346	.438	124	.662
	Varyanslar eşit değildir			.456	18.463	.654
İşimden, çalışma şartları yönünden memnunum	Varyanslar eşittir	.414	.521	.273	124	.785
	Varyanslar eşit değildir			.267	17.771	.792
İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum	Varyanslar eşittir	.055	.816	-.119	124	.905
	Varyanslar eşit değildir			-.115	17.614	.910
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum	Varyanslar eşittir	1.656	.201	.748	124	.456
	Varyanslar eşit değildir			.680	17.083	.506
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum	Varyanslar eşittir	.055	.816	-.119	124	.905
	Varyanslar eşit değildir			-.115	17.614	.910

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, 'H4: Çalışanların iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre farklılaşır.' Kabul edilmez. Yani, iş tatmininin cinsiyete göre farklılığı tespit edilememiştir. Tabloyu incelediğimizde iş görenlerin anketimize vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda cinsiyete göre farklılık bulunamamıştır. Yani verilen cevaplara göre iş tatmin düzeyi örgüt içerisinde cinsiyete göre değişmemiştir.

Tablo 42. İş Tatmini Düzeyi İle Yaş Farklılık Analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşim tatmin edicidir	Between Groups	1.847	4	.462	1.884	.118
	Within Groups	29.653	121	.245		
	Total	31.500	125			
İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum	Between Groups	.529	4	.132	.701	.593
	Within Groups	22.844	121	.189		
	Total	23.373	125			
İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum	Between Groups	1.601	4	.400	2.175	.076
	Within Groups	22.272	121	.184		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum	Between Groups	.529	4	.132	.701	.593
	Within Groups	22.844	121	.189		
	Total	23.373	125			
İşimden, çalışma şartları yönünden memnunum	Between Groups	1.847	4	.462	1.884	.118
	Within Groups	29.653	121	.245		
	Total	31.500	125			
İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum	Between Groups	1.601	4	.400	2.175	.076
	Within Groups	22.272	121	.184		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum	Between Groups	.368	4	.092	.473	.755
	Within Groups	23.505	121	.194		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum	Between Groups	1.601	4	.400	2.175	.076
	Within Groups	22.272	121	.184		
	Total	23.873	125			

Tabloya göre sig. değerleri 0.05'in üzerinde olduğu için iş tatmini ile yaş arasında farklılık belirlenememiştir. Bu nedenle, 'H5: Çalışanların iş tatmin düzeyleri yaşa göre farklılaşır.' Kabul edilmez. Tablo değerlendirildiğinde verilen cevapların iş görenlerin yaşlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. 'İşimden çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum' ve 'Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi

yönünden memnunun' sorularına verilen cevaplar tam anlamıyla yaşa göre farklılık göstermese de farklılığı olabilecek düzeydedir.

Tablo 43. iş tatmini düzeyleri ile medeni durum farklılık analizi

Bağımsız t-testi							
		Esit Varyanslar için Levene Test Equality of Variances		Esit ortalamalar için t-test			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Std. Error Difference
İşim tatmin edicidir	Varyanslar eşittir	.007	.934	.181	124	.856	.09209
	Varyanslar eşit değildir			.181	102.074	.857	.09217
İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnununum	Varyanslar eşittir	3.223	.075	.868	124	.387	.07910
	Varyanslar eşit değildir			.887	109.466	.377	.07742
İşimden bağımsız çalışma imkanımın olması bakımından memnununum	Varyanslar eşittir	4.251	.041	1.069	124	.287	.07982
	Varyanslar eşit değildir			1.044	94.113	.299	.08179
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnununum	Varyanslar eşittir	3.223	.075	-.868	124	.387	.07910
	Varyanslar eşit değildir			-.887	109.466	.377	.07742
İşimden, çalışma şartları yönünden memnununum	Varyanslar eşittir	.007	.934	.181	124	.856	.09209
	Varyanslar eşit değildir			.181	102.074	.857	.09217
İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnununum	Varyanslar eşittir	4.251	.041	1.069	124	.287	.07982
	Varyanslar eşit değildir			1.044	94.113	.299	.08179
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnununum	Varyanslar eşittir	1.610	.207	-.649	124	.518	.08005
	Varyanslar eşit değildir			-.639	97.117	.524	.08129
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnununum	Varyanslar eşittir	4.251	.041	1.069	124	.287	.07982
	Varyanslar eşit değildir			1.044	94.113	.299	.08179

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 2 soruda farklılık gösterdiği belirlenmiştir. ‘ İşimden çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum’ sig. değeri $0.041 < 0.05$ ve ‘ Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum’ sig değeri $0.041 < 0.05$ sorularında medeni duruma göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer sorularda sig. değeri 0.05 ‘ in üzerinde olduğundan farklılık tespit edilememiştir. Tablo incelendiğinde iş görenlerin vermiş oldukları cevapların medeni duruma göre farklılaşmadıkları görülmektedir. Örgüt içerisinde ki iş görenlerin iş tatminleri medeni duruma göre değişiklik göstermemektedir.

Tablo 44. İş tatmin düzeyi ile eğitim durumu farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşim tatmin edicidir	Between Groups	.150	3	.050	.195	.900
	Within Groups	31.350	122	.257		
	Total	31.500	125			
İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum	Between Groups	.956	3	.319	1.734	.164
	Within Groups	22.417	122	.184		
	Total	23.373	125			
İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum	Between Groups	.716	3	.239	1.257	.292
	Within Groups	23.157	122	.190		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum	Between Groups	.956	3	.319	1.734	.164
	Within Groups	22.417	122	.184		
	Total	23.373	125			
İşimden, çalışma şartları yönünden memnunum	Between Groups	.150	3	.050	.195	.900
	Within Groups	31.350	122	.257		
	Total	31.500	125			
İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum	Between Groups	.716	3	.239	1.257	.292
	Within Groups	23.157	122	.190		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum	Between Groups	.568	3	.189	.990	.400
	Within Groups	23.305	122	.191		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum	Between Groups	.716	3	.239	1.257	.292
	Within Groups	23.157	122	.190		
	Total	23.873	125			

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle,

‘H7: Çalışanların iş tatmin düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşır.’ Kabul edilmez. Yani, iş tatmin düzeyinin , eğitim durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Tabloyu değerlendirdiğimizde örgütte ki iş görenlerin eğitim durumları onların iş tatmini durumlarını etkilememektedir.

Tablo 45. İş tatmin düzeyi ile mesleki deneyim farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşim tatmin edicidir	Between Groups	.487	4	.122	.475	.754
	Within Groups	31.013	121	.256		
	Total	31.500	125			
İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum	Between Groups	.190	4	.048	.248	.910
	Within Groups	23.183	121	.192		
	Total	23.373	125			
İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum	Between Groups	.114	4	.029	.146	.965
	Within Groups	23.759	121	.196		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum	Between Groups	.190	4	.048	.248	.910
	Within Groups	23.183	121	.192		
	Total	23.373	125			
İşimden, çalışma şartları yönünden memnunum	Between Groups	.487	4	.122	.475	.754
	Within Groups	31.013	121	.256		
	Total	31.500	125			
İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum	Between Groups	.114	4	.029	.146	.965
	Within Groups	23.759	121	.196		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum	Between Groups	.746	4	.186	.975	.424
	Within Groups	23.127	121	.191		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum	Between Groups	.114	4	.029	.146	.965
	Within Groups	23.759	121	.196		
	Total	23.873	125			

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle,

‘H8: Çalışanların iş tatmin düzeyleri mesleki deneyime göre farklılaşır.’ Kabul edilmez. Örgütte çalışanların mesleki deneyimleri onların iş tatmin düzeyleri üzerinde bir farklılık yaratmamaktadır.

Tablo 46. İş tatmin düzeyi ile pozisyon farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşim tatmin edicidir	Between Groups	1.002	3	.334	1.337	.266
	Within Groups	30.498	122	.250		
	Total	31.500	125			
İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum	Between Groups	.263	3	.088	.462	.709
	Within Groups	23.110	122	.189		
	Total	23.373	125			
İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum	Between Groups	.777	3	.259	1.367	.256
	Within Groups	23.096	122	.189		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum	Between Groups	.263	3	.088	.462	.709
	Within Groups	23.110	122	.189		
	Total	23.373	125			
İşimden, çalışma şartları yönünden memnunum	Between Groups	1.002	3	.334	1.337	.266
	Within Groups	30.498	122	.250		
	Total	31.500	125			
İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum	Between Groups	.777	3	.259	1.367	.256
	Within Groups	23.096	122	.189		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum	Between Groups	.950	3	.317	1.686	.174
	Within Groups	22.923	122	.188		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum	Between Groups	.777	3	.259	1.367	.256
	Within Groups	23.096	122	.189		
	Total	23.873	125			

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle,

‘H9: Çalışanların iş tatmin düzeyleri pozisyona göre farklılaşır.’ Kabul edilmez. Başka bir ifadeyle, iş tatmin düzeyinin pozisyona göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Örgütte çalışan kişilerin örgüt içerisinde ki pozisyonları ile iş tatmin düzeyleri arasında farklılık olmadığı görülmüştür. Örgüt içerisinde iş tatmini pozisyonlardan etkilenmemektedir.

Tablo 47. İş tatmin düzeyi ile gelir durumu farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşim tatmin edicidir	Between Groups	.073	2	.037	.144	.866
	Within Groups	31.427	123	.256		
	Total	31.500	125			
İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum	Between Groups	.007	2	.004	.019	.981
	Within Groups	23.366	123	.190		
	Total	23.373	125			
İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum	Between Groups	.127	2	.063	.328	.721
	Within Groups	23.746	123	.193		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum	Between Groups	.007	2	.004	.019	.981
	Within Groups	23.366	123	.190		
	Total	23.373	125			
İşimden, çalışma şartları yönünden memnunum	Between Groups	.073	2	.037	.144	.866
	Within Groups	31.427	123	.256		
	Total	31.500	125			
İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum	Between Groups	.127	2	.063	.328	.721
	Within Groups	23.746	123	.193		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum	Between Groups	.025	2	.012	.063	.939
	Within Groups	23.849	123	.194		
	Total	23.873	125			
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum	Between Groups	.127	2	.063	.328	.721
	Within Groups	23.746	123	.193		
	Total	23.873	125			

Tablo incelendiğinde sig. değerlerinin 0.05' in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle,

‘H10: Çalışanların iş tatmin düzeyler gelir durumuna göre farklılaşır.’ İfadesi kabul edilmez. Yani, iş tatmin düzeyi ile gelir durumu arasında farklılık tespit edilememiştir. Örgüt içerisinde ki iş görenlerin iş tatminleri gelir düzeylerine göre değişmemektedir. İş görenlerin iş tatminleri gelir dışında faktörlerden etkilendiği sonucuna varılabilir.

Tablo 48. Örgütsel bağlılık düzeyi ile cinsiyet farklılık analizi

Bağımsız t -testi						
		Esit Varyanslar için Levene Test Equality of Variances		Esit ortalamalar için t-test		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	Varyanslar eşittir	.055	.816	-.119	124	.905
	Varyanslar eşit değildir			-.115	17.614	.910
Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim	Varyanslar eşittir	1.656	.201	.748	124	.456
	Varyanslar eşit değildir			.680	17.083	.506
Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum	Varyanslar eşittir	1.656	.201	.748	124	.456
	Varyanslar eşit değildir			.680	17.083	.506
Kurumumda, kendimi ‘ailenin bir üyesi’ gibi hissediyorum	Varyanslar eşittir	.414	.521	.273	124	.785
	Varyanslar eşit değildir			.267	17.771	.792
Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum	Varyanslar eşittir	.894	.346	-.438	124	.662
	Varyanslar eşit değildir			-.456	18.463	.654
Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	Varyanslar eşittir	.055	.816	-.119	124	.905
	Varyanslar eşit değildir			-.115	17.614	.910
Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum.	Varyanslar eşittir	.894	.346	-.438	124	.662
	Varyanslar eşit değildir			-.456	18.463	.654

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05’ in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, ‘H11: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılaşır.’ İfadesi kabul edilmez. Yani, örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 49. Örgütsel bağlılık düzeyi ile yaş farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	Between Groups	1.601	4	.400	2.175	.076
	Within Groups	22.272	121	.184		
	Total	23.873	125			
Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim	Between Groups	.368	4	.092	.473	.755
	Within Groups	23.505	121	.194		
	Total	23.873	125			
Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum	Between Groups	.368	4	.092	.473	.755
	Within Groups	23.505	121	.194		
	Total	23.873	125			
Kurumumda, kendimi 'ailenin bir üyesi' gibi hissediyorum	Between Groups	.850	4	.213	.839	.503
	Within Groups	30.650	121	.253		
	Total	31.500	125			
Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum	Between Groups	.529	4	.132	.701	.593
	Within Groups	22.844	121	.189		
	Total	23.373	125			
Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	Between Groups	1.601	4	.400	2.175	.076
	Within Groups	22.272	121	.184		
	Total	23.873	125			
Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum.	Between Groups	.529	4	.132	.701	.593
	Within Groups	22.844	121	.189		
	Total	23.373	125			

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05 ' in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, 'H12: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre farklılaşır.' İfadesi kabul edilmez. Tabloda yer alan ifadeler verilen cevaplara göre örgütsel bağlılık düzeyi iş görenlerin yaşlarına göre farklılaşmamaktadır. ' Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum' ve ' Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum' sorularına verilen cevapların sig. değerleri 0,05 ' e çok yakın olmakla beraber bu sorularda da farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 50. Örgütsel bağlılık düzeyi ile medeni durum farklılık analizi

		Esit Varyanslar için Levene Test Equality of Variances		Esit ortalamalar için t-test		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	Varyanslar eşittir	4.251	.041	1.069	124	.287
	Varyanslar eşit değildir			1.044	94.113	.299
Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim	Varyanslar eşittir	1.610	.207	-.649	124	.518
	Varyanslar eşit değildir			-.639	97.117	.524
Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum	Varyanslar eşittir	1.610	.207	-.649	124	.518
	Varyanslar eşit değildir			-.639	97.117	.524
Kurumumda, kendimi ‘ailenin bir üyesi’ gibi hissediyorum	Varyanslar eşittir	.007	.934	.181	124	.856
	Varyanslar eşit değildir			.181	102.074	.857
Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum	Varyanslar eşittir	3.223	.075	.868	124	.387
	Varyanslar eşit değildir			.887	109.466	.377
Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	Varyanslar eşittir	4.251	.041	1.069	124	.287
	Varyanslar eşit değildir			1.044	94.113	.299
Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum.	Varyanslar eşittir	3.223	.075	.868	124	.387
	Varyanslar eşit değildir			.887	109.466	.377

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05 ‘ in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, ‘H13:Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre farklılaşır.’ İfadesi kabul edilmez. Yani, örgütsel bağlılık düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Verilen cevaplar doğrultusunda medeni durum iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir faktör değildir.’ Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum’ ve ‘ Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum’ sorularına verilen cevaplar doğrultusunda örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında bir farklılık söz konusudur.

Tablo 51. Örgütsel bağlılık düzeyi ile eğitim durumu farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	Between Groups	.716	3	.239	1.257	.292
	Within Groups	23.157	122	.190		
	Total	23.873	125			
Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim	Between Groups	.568	3	.189	.990	.400
	Within Groups	23.305	122	.191		
	Total	23.873	125			
Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum	Between Groups	.568	3	.189	.990	.400
	Within Groups	23.305	122	.191		
	Total	23.873	125			
Kurumumda, kendimi 'ailenin bir üyesi' gibi hissediyorum	Between Groups	.642	3	.214	.846	.471
	Within Groups	30.858	122	.253		
	Total	31.500	125			
Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum	Between Groups	.956	3	.319	1.734	.164
	Within Groups	22.417	122	.184		
	Total	23.373	125			
Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	Between Groups	.716	3	.239	1.257	.292
	Within Groups	23.157	122	.190		
	Total	23.873	125			
Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum.	Between Groups	.956	3	.319	1.734	.164
	Within Groups	22.417	122	.184		
	Total	23.373	125			

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05 ' in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, ' H14:Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşır.' İfadesi kabul edilmez. Başka bir ifadeyle, örgütsel bağlılık düzeyi ile eğitim durumu arasında farklılık görülmemiştir. Eğitim durumu bu örgütte iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına etki etmektedir.

Tablo 52. Örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki deneyim farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	Between Groups	.114	4	.029	.146	.965
	Within Groups	23.759	121	.196		
	Total	23.873	125			
Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim	Between Groups	.746	4	.186	.975	.424
	Within Groups	23.127	121	.191		
	Total	23.873	125			
Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum	Between Groups	.746	4	.186	.975	.424
	Within Groups	23.127	121	.191		
	Total	23.873	125			
Kurumumda, kendimi 'ailenin bir üyesi' gibi hissediyorum	Between Groups	.686	4	.172	.673	.612
	Within Groups	30.814	121	.255		
	Total	31.500	125			
Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum	Between Groups	.190	4	.048	.248	.910
	Within Groups	23.183	121	.192		
	Total	23.373	125			
Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	Between Groups	.114	4	.029	.146	.965
	Within Groups	23.759	121	.196		
	Total	23.873	125			
Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum.	Between Groups	.190	4	.048	.248	.910
	Within Groups	23.183	121	.192		
	Total	23.373	125			

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05 ' in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, 'H15: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki deneyime göre farklılaşır.' İfadesi kabul edilmez. Mesleki deneyime göre iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri değişmemektedir.

Tablo 53. Örgütsel bağlılık düzeyi ile pozisyon farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	Between Groups	.777	3	.259	1.367	.256
	Within Groups	23.096	122	.189		
	Total	23.873	125			
Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim	Between Groups	.950	3	.317	1.686	.174
	Within Groups	22.923	122	.188		
	Total	23.873	125			
Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum	Between Groups	.950	3	.317	1.686	.174
	Within Groups	22.923	122	.188		
	Total	23.873	125			
Kurumumda, kendimi 'ailenin bir üyesi' gibi hissediyorum	Between Groups	.871	3	.290	1.156	.329
	Within Groups	30.629	122	.251		
	Total	31.500	125			
Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum	Between Groups	.263	3	.088	.462	.709
	Within Groups	23.110	122	.189		
	Total	23.373	125			
Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	Between Groups	.777	3	.259	1.367	.256
	Within Groups	23.096	122	.189		
	Total	23.873	125			
Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum.	Between Groups	.263	3	.088	.462	.709
	Within Groups	23.110	122	.189		
	Total	23.373	125			

Tabloyu incelediğimizde sig. değerlerinin 0.05' in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, H16: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri pozisyona göre farklılaşır.' İfadesi kabul edilmez. Yani, örgütsel bağlılık düzeyi ile pozisyon arasında farklılık bulunamamıştır.

Tablo 54. Örgütsel bağlılık düzeyi ile gelir durumu farklılık analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	Between Groups	.127	2	.063	.328	.721
	Within Groups	23.746	123	.193		
	Total	23.873	125			
Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim	Between Groups	.025	2	.012	.063	.939
	Within Groups	23.849	123	.194		
	Total	23.873	125			
Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum	Between Groups	.025	2	.012	.063	.939
	Within Groups	23.849	123	.194		
	Total	23.873	125			
Kurumumda, kendimi 'ailenin bir üyesi' gibi hissediyorum	Between Groups	.037	2	.018	.072	.930
	Within Groups	31.463	123	.256		
	Total	31.500	125			
Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum	Between Groups	.007	2	.004	.019	.981
	Within Groups	23.366	123	.190		
	Total	23.373	125			
Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	Between Groups	.127	2	.063	.328	.721
	Within Groups	23.746	123	.193		
	Total	23.873	125			
Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum.	Between Groups	.007	2	.004	.019	.981
	Within Groups	23.366	123	.190		
	Total	23.373	125			

Tablo incelendiğinde sig. değerlerinin 0.05 ' in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle,

'H17: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyler gelir durumuna göre farklılaşır.' İfadesi kabul edilmez. Örgüt içerisinde ki iş görenlerin örgütsel bağlılıkları gelir durumlarına göre farklılık göstermemekle beraber buradan da anlaşılacağı üzere örgütte ki iş görenlerin örgütsel bağlılıkları farklı faktörlere göre etkilenmektedirler.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz dünyasında örgütlerde ki insan gücü eskiden olduğundan farklı bir noktaya gelmiştir. İnsan gücü sadece ürün ve hizmet üreten bireyler anlamı taşıırken , son zamanlarda insan gücünün rekabet ve yaratıcılık konusunda ki önemi anlaşılmış ve standart insan kaynakları politikaları değişmeye başlamıştır.

İş görenlerin sadece fizyolojik bir boyutu olmadığı anlaşılmış bunun yanı sıra sosyal varlıklar oldukları gerçeğiyle karşılaşmıştır. Geçmişte uygulanan ücret politikaları veya ödül sistemleri günümüz iş görenleri açısından tek başlarına anlamsız hale gelmiştir. İş görenlerin tercihlerinde değişiklikler yaşanmış ve örgütlerden ücret, terfi ve ödüllerden daha farklı talep ve isteklerde bulunmaya başlamışlardır. İş görenler günümüzde ücret ve terfi gibi faktörlerin yanı sıra örgüt içerisinde kendilerine değer verildiğini hissetmek , kendilerine adil davranıldığını ve eşit davranıldığını görmek istemektedirler. İş görenler örgüt içerisinde belirli prensipler ve kurallara uyulduğunu , bu kuralların herkes için geçerli olduğunu hissetmek istemektedirler. Bunların yanı sıra iş görenler bulunduğu örgütün dış çevreye karşı da sorumluluk duygusu içinde olduğunu ve dış çevresini önemseydiğini hissetmek istemektedirler.

Etik kavramı bütün bu sistemin temel yapıtaşını oluşturan en önemli faktör olarak belirtilmektedir. Etik iyi- kötü, doğru-yanlış gibi kavramları birbirinden ayıran bir nitelik taşımaktadır. Örgüt içerisinde ki etik iklim algısı iş görenler tarafından hissedilmek istenmektedir. Etik prensip ve kurallara sahip örgütler , iş görenler açısından tercih edilmektedirler. Örgüt içerisinde ücret , ödül ve terfi gibi faktörler eşit ve adil olarak yapılmaktadır . Ayrıca örgütler de kurallar örgütün tümü içerisinde eşittir ve herkes için geçerlidir. Etik örgütler sosyal sorumluluk bilincine de sahiptirler. Başka bir ifadeyle sadece örgüt içerisinde değil dış çevresine karşı da belirli prensipleri ve sorumluluklara sahiptirler.

Bir başka açıdan bakıldığında etik kodlar oluşturarak yasaların eksik kaldığı veya yasaların içermediği konularda da hem örgütler hem de iş görenler açısından fayda sağlamaktadır. Yakın gelecekte uluslararası etik kodlar ve kurallar belirlenebilir ve ülkeler arası etik anlaşmalar yapılabilineceği düşünülmektedir.

Araştırmamızda ulaştığımız bulgular ve değerlendirmeler;

Araştırmamıza veri sağlayan katılımcıların genel olarak demografik özellikler ; % 88.1 ‘ i erkek çalışan, % 36.5’i 34-41 yaş aralığında ve %35.7’ si 26-33 yaş aralığında, %61.1 ‘i evli, %29.4’ü lisans ve %29.4’ü ön lisans, % 31.7’ si 7-9 yıl arası ve %26.2 ‘si 4-6 yıl arası mesleki deneyime sahip, %42.1 ‘i 4-6 yıl arası iş yeri deneyimine sahip, %43.7 ‘ si 2001-300 TL arası gelir düzeyine sahip, % 84.9 ‘ u personel pozisyonunda çalışmaktadır.

-Araştırmamıza veri sağlayan katılımcıların yaklaşık % 98 ‘i kurumun etik kural ve prensiplere sahip olduğunu düşünmektedir.

-Araştırmamıza veri sağlayan katılımcıların yaklaşık % 93 ‘ü iş tatminine sahip ve işinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

-Araştırmamıza veri sağlayan katılımcıların yaklaşık %88’ i örgütsel bağlılığa sahip ve örgütünde devamlılığını sürdürmek istediğini belirtmişlerdir.

-Araştırmanın sonucunda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani, etik iklim algısı ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Araştırmanın sonucunda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Yani , etik iklim algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Araştırmanın sonucunda H3 hipotezi kabul edilmiştir. Yani, iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Araştırmamızda yapmış olduğumuz farklılık analizleri sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buradan yola çıkarak değişkenler arasında farklılık bulunamadı genellemesi yapamamaktayız. Araştırma daha geniş ölçekte yapılırsa farklılık olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda şu önerilerde bulunabiliriz:

-Araştırma farklı sektörlerde veya farklı örgütlerde uygulanabilir

-Araştırmanın örnekleme daha geniş ölçüde seçilebilir ve bu sayede değişkenler arasında farklılıklar tespit edilebilir.

-Araştırma daha spesifik düzeye indirgenerek yapılabilir ve daha spesifik değişkenlerin ilişkileri detaylandırılabilir.

Araştırmamızda etik iklim algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkileri açısından bakıldığında;

-Araştırma hipotezleri incelendiğinde H1 hipotezinin kabul edildiği görülmüştür.

Yani etik iklim algısı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu hipotezimizden yola çıkarak örgütler etik iklim algılarını iş görenler üzerinde ne kadar çok hissettirebilirse , iş görenlerin iş tatmin düzeyleri o kadar yüksek olacaktır. İş tatmini yüksek olan iş görenler daha verimli bir şekilde çalışacaktır. Ha verimli çalışanlara sahip örgütler piyasalarda güçlü bir konuma sahip olacaklardır. Bu nedenle örgütler etik kavramını göz ardı etmemelidirler.

-Araştırma sonucunda H2 hipotezinin de kabul edildiği görülmektedir. H2 hipotezi ile ; etik iklim algısı ve örgütsel bağlılık kavramı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütler açısından iş görenlerin örgütsel bağlılıkları hassas konulardandır. Örgütsel bağlılığı düşük olan iş görenler hem mevcut örgütlerinde verimsiz olacaklardır hem de farklı alternatif iş ve örgütleri sürekli araştırmaktadırlar. Örgütler açısından iş gücü devri önemli bir maliyet ve rekabet gücü kaybı oluşturabilmektedir. İş gücü devri yüksek olan örgütler yeni iş görenleri için belirli oryantasyon ve eğitim maliyetlerine katlanmak durumundadırlar. Ayrıca işinde deneyim kazanmış iş görenlerin örgütlerden ayrılması da örgüt içerisinde ki iş akışı süreçlerinde aksaklıklara neden olabilmektedir. Bu nedenle örgütler ve örgüt içerisinde ki yöneticiler etik kavramını bir araç olarak kullanabilir ve iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını sağlayabilirler.

- Araştırmamız da H3 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Yani, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütler ve örgüt içerisinde ki yöneticiler bu ilişkiyi göz önünde bulundurarak iş görenleri açısından süreçleri değerlendirmelidirler.

-Ülkemizde etik konusu yeni bir kavram olup tam anlamıyla anlaşılamamıştır. Etik konusu belirli kural ve prensiplere sahip ve herkes için aynı olmak zorundadır fakat hala etik konusunda bireysellik ön plandadır. Başka bir ifadeyle bireyler etik kavramlarını kendilerine göre düşünmektedirler. Bu nedenle etik konusunda anlaşmazlık yaşanmaktadır. Buna çözüm olarak herkes için aynı olan etik kurallar belirlenmeli ve uygulanmalıdır. Etik çerçeve oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.

-Örgütlere baktığımızda çalışanların etik kavramı konusunda bilgilerinin yetersiz kaldığı görülmektedir. Örgütler etik kuralları ve prensiplerini içeren belgeleri ve kitapçıkları iş görenlere dağıtsa da, etik kavramı konusunda iş görenlerini tam manasıyla bilgilendirememektedir. Bu nedenle örgütlerde etik kurullar oluşturulmalı ve etik kurallar ve prensiplerin öğretileceği eğitimler tasarlanmalıdır. İş görenler örgüt içerisinde neyin iyi-kötü, neyin doğru-yanlış olduğunu net bir şekilde bilmelidirler.

-Etik kavramı üniversitelerde eğitim sistemi içerisine yerleştirilerek , gelecekte iş hayatında yer alacak kişiler etik konusunda bilgi sahibi olabilmeleri sağlanmalıdır.

-Örgüt içerisinde en etkin kişiler yöneticilerdir. Yöneticiler iş görenleri doğrudan etkileyebilmekte, onlara model olabilmekte ve süreçleri yönetmektedirler. Bu nedenle örgüt içerisinde ki yöneticilerin etik kavramı konusunda gerekli eğitim ve bilgiye sahip olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaş D., *Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu*, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2015.
- Akgündüz Y., Güzel T., “Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık İlişkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C:14, S:3, 2010, s.1-18.
- Aksoy S., *Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Gebze, 2012.
- Aldemir C., Ataol A., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Barış Yayınları, 5. Baskı, İzmir, 2004.
- Altun Y., *Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi*, (Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2013.
- Ataman G., *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*, Türkmen Kitabevi, 2.Baskı, İstanbul, 2002.
- Ay A., Alper A., Bircan H., Öncül M., “Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C:8, S:38, 2015, s.806-814.
- Bakan İ., *Örgütsel Bağlılık*, Gazi Kitabevi, 1.Baskı, Ankara, 2011.
- Barlı Ö., *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, Aktif Yayınevi, 2.Baskı, Erzurum, 2012.
- Başpınar N. Ö., Çakıroğlu D., *Meslek Etiği*, Nobel Yayınları, 1.Baskı, Ankara, 2011.
- Bayraktaroğlu G., *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, (Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2012.
- Bayram L., “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, C:5, S:59, 2005, s.125-137.
- Bedük A., *Örgüt Psikolojisi*, Atlas Akademi, 1.Baskı, Konya, 2011.
- Bektaş Ç., Köseoğlu M. A., “İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:13, S:1, 2008, s.145-158.

- Bilgen A., *Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama*, (Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2014.
- Boone ve Kurtz, Çev. Yalçın A., *İşletme*, Nobel Yayınları, 14.Baskı, Ankara, 2013.
- Bowie R., *Ethical Studies*, Nelson Thornes, Second Edition, United Kingdom, 2004.
- Bulut H., *Etik Liderliğin ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Performanslarına Etkileri*, (Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Gebze, 2012.
- Büte M. “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:25, S:1, 2011, s.171-192.
- Cevizci A., *Etik Ahlak Felsefesi*, Say Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2014.
- Cummings L. L. Ve Dunham R. B., *Introduction to Organization Behavior*, Illions Inc, United Kingdom, 1980.
- Çakırel Y., *Mesleki Etik Kapsamında Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi*, (Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009.
- Çelik A., Şimşek M. Ş., Akgemci T., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, 6.Baskı, Ankara, 2008.
- Davran D., *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Orta Okulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*, (Yüzüncüyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Van, 2011.
- Demirtaş Ö. “İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C:43, S:1, 2014, s.136-156.
- Doğan E. Ş., *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Türkmen Kitabevi, 1.Baskı, İstanbul, 2013.
- Durna U., Eren V., “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C:6, S:2, 2005, s.210-219.
- Engin Ç., *The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment*, (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007.

- Eser G., *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*, (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007.
- Esmer Y., *İşletmelerde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: TC Ziraat Bankası A.Ş. Örneği Üzerine Bir Araştırma*, (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2011.
- Feldhman F., *Etik Nedir?*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, 2.Baskı, İstanbul, 2013.
- Fincham R., Rhodes P. S., *The Individual Work and Organization*, Rowman & Littlefield, Second Edition, New Jersey, 1988.
- Genç N., *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Yayınları, 3.Baskı, Ankara, 2007.
- Gökçe G., Şahin A., Bulduklu Y., “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Konya, 2002.
- Gülova A. A., Demirsoy Ö., “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”, *Business and Economic Research Journal*, C:3, S:3, 2012, s.49-76.
- Gümüş M., *Örgütsel Değerler Sistemi, İşletme Başarısının Temelleri ve Etik Yönetim Kararları*, (Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Bursa, 1996.
- Güven M., Bakan İ., Yeşil S., “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C:12, S:1, 2005, s.127-148.
- Hatiboğlu Z., *İşletmelerde Yönetim Organizasyon ve Çalışan Davranışı*, Temel Araştırma Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 1986.
- Hazels T., “Ethics and Morality: What Should Be Taught In Business Law?”, *Academy of Educational Leadership Journal*, C:19, S:2, 2015, S.77-88.
- Karabay E., *İşletmelerde Etik ve Etik Liderlik*, Beta Yayınevi, 1.Baskı, İstanbul, 2015.
- Karadut G., *Etik İklimin ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Uygulama*, (Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2014.
- Karakullukçu İ., *Dış Kaynak Kullanımı Yöntemi Uygulayan İşletmelerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bolu İzzet*

- Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi*, (Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2015.
- Kartal H., *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler ve Örgütsel Bağlılığın İşe Bağlılık ve Ayrılma İsteği Gibi Kavramlarla Olan İlişkilerinin Uygulamalı Analizi*, (İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2015.
- Keleş H. N., “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C:1, S:13, 2007, s.243-263.
- Kizza J. M., *Ethical and Social Issues In The Information Age*, Springer Yayınları, Fifth Edition, New York, 2013.
- Kolçak M., *Meslek Etiği*, Ekin Yayınları, 2.Baskı, Bursa, 2013.
- Lawton A., Paez I., “Developing a Framework For Ethical Leadership”, *Journal Business Ethics*, C:10, S:130, 2015, s.639-349.
- Mammadova İ., *İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, (İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2013.
- Mendonca M., *Ethical Leadership*, Hill Education, Second Edition, United Kingdom, 2006.
- Moore G. E., *Principia Ethics*, Cambridge University Press, 1. Edition, London, 1971.
- Örücü E., Kışlalıoğlu R. S., “Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C:10, S:22, 2014, s.45-65.
- Özcan E. B., *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*, (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Adana, 2008.
- Özdaşlı K., Akın O., “Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Muhasebe Bürolarında Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 2013, s.29-42.
- Özdemir A. A., “İş Tatmini, Pozitif-Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatmininin Etkisi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2015, s.47-56.
- Özgener Ş., *İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım*, Nobel Yayınları, 2.Baskı, İstanbul, 2009.

- Özkalp E., Kirel Ç., *Örgütsel Davranış*, Seçkin Yayınları, Eskişehir, 2001.
- Pasztor J., “What is Ethics, Anyway?”, *Journal Of Financial Service Professionals*, C:69, S:6, 2015, s.30-32.
- Pieper A., *Etiğe Giriş*, Ayrıntı Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 1999.
- Sabuncuoğlu Z., *İşletme Etiği*, Beta Yayınevi, 1.Baskı, İstanbul, 2011.
- Sabuncuoğlu Z., Tüz M., *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Yayınevi, Bursa, 2005.
- Sancak Y. M., *Etik Liderlik Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama*, (Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2014.
- Saol F., Patrick A. K., *Industrial Organizational Psychology*, Brooks Cole Publication Company, California, 1988.
- Sinan Y., Kavas E., “Örgütsel Bağlılıkta Kurumsal İtibarın Rolü”, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, C:10, S:6, 2015, s.833-854.
- Sökmen A., Tarakçıoğlu S., *Mesleki Etik*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2013.
- Sönmez H., *Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, (Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İzmir, 2014.
- Sözbilir F., “Etiksel Davranışlar ve Etiksel İklimin Mobbing Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C:17, S:3, s.118-140.
- Sucu Y., Oruç İ., *İş Etiği*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007.
- Şen T., *İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*, (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008.
- Tekingündüz S., *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*, (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi), Ankara, 2012.
- Timuroğlu K., Işcan Ö. F., “İşyerinde Narsizim ve İş Tatmini İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:22, S:2, 2008, s.240-265.
- Türk M. S., *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Gazi Kitabevi, 1.Baskı, Ankara, 2007.
- Türkeri M., *Etik Kuramları*, Lotus Yayınevi, 3.Baskı, Antalya, 2014.

- Tzinera A., Feleab M., Variliv C., “Relating Ethical Climate, Organizational Justice Perceptions and Leader Member Exchange İn Romanian Organizations”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, S:31, 2015, s.153-169.
- Uygur A., *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Barış Platin Kitabevi, 1.Baskı, Ankara, 2009.
- Uzun V., *Etik Ahlak ve Liderlik Kavramları ve Etik Liderlik*, (Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Gebze, 2013.
- Weiss J. W., *Business Ethics, A Stockholder and Issues Management Approach*, South Western Company, 3.Edition, Canada, 2003.
- Yağmur A., *Etik Liderliğin ve Etik İklimin Etik Dışı Davranışlara Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*, (Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Gebze, 2013.
- Yatkın A., *Kamuda Etik Yönetimi*, Nobel Yayınları, 1.Baskı, Ankara, 2011.
- Yeşiltaş M., *Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*, (Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi), Ankara, 2012.
- Yüksel M., ”*Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk*”, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:5, S:1, 2015, s.9-26.
- [http://www.amerikaninsesi.com/content/a-17-a-2002-06-27-8-1-87863442/797186.html-\(02.01.2016\)](http://www.amerikaninsesi.com/content/a-17-a-2002-06-27-8-1-87863442/797186.html-(02.01.2016))
- <http://www.e-motivasyon.net/beklenti-kurami-expectancy-theory.html> (05.05.2016)
- <http://www.iktisadi.org/is-tatmini.html> (22.04.2016)
- http://www.ombudsman.gov.tr/custom_page-363-etik-kulturu.html (02.01.2016)
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=118065 (01.01.2016)
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/kültür> (02.01.2016)
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyoloji> (02.01.2016)
- https://www.ekodialog.com/Makaleler/enron_skandali_sermaye_piyasalari.html (02.01.2016)
- <https://www.linkedin.com/pulse/savunma-sanayii-projelerinde-etik-muzaffer-%C3%BCnsald%C4%B1-mba> (02.01.2016)

EKLER

Ek 1. Orijinallik Raporu



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Ömer Furkan YÜKSEL
Öğrenci Numarası	141216102
Enstitü Anabilim Dalı	İşletme
Programı	İşletme
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN
Tez Başlığı (Türkçe)	Etik İklim Algısının İş Görenlerin İş Tatmini Düzeyleri Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: Arçelik A.Ş. Adana Ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen (tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 198 sayfalık kısmına ilişkin, 23/05/2016 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 17'dir.

Uygulanan filtrelemeler

- 1- Kabul Onay ve Bildirim sayfaları hariç.
- 2- Kaynakçı hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin doktora tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğini ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.

Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN
Danışman

Prof. Dr. Kenan PEKER
Anabilim Dalı Başkanı

F.Ü.LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM YÖNETMELİĞİ

Madde 41- Lisansüstü tezleri ile birlikte teslim edilmesi gereken belgeler şunlardır:

- a) Lisansüstü tezler, savunma öncesinde intihal program raporu ve ilgili makale şartını¹ sağladığına dair belgeleri ile birlikte enstitüye teslim edilir.
- b) İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir)

¹ Makale şartı doktora öğrencilerini kapsamaktadır.

Ek 2. Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Aşağıda yer alan anket formu, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı bünyesinde Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN danışmanlığında yürütülen “ **Etik İklim Algısının, İş Görenlerin İş Tatmin Düzeyi ve İş Görenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi: ARÇELİK A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticilikleri Uygulama**” konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır.

Elde edilen veriler, bilimsel araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Cevap verirken göstereceğiniz dikkat ve içtenlik araştırmanın güvenilirliğinde önemli rol oynayacaktır. Anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise çalışanların etik iklim, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçümleyen bazı sorular bulunmaktadır.

Katılımınız ve değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim.

Ömer Furkan YÜKSEL

BÖLÜM I

Aşağıdaki sorularda uygun olan seçeneği ☒ şeklinde işaretleyiniz.

1) Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2) Yaşınız:

☐ 18-25 ☐ 26-33 ☐ 34-41 ☐ 42-49 ☐ 50 ve üzeri

3) Medeni Durum:

☐ Evli ☐ Bekâr

4) Eğitim Düzeyi

☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü ☐ Doktora

5) Kaç yıldır bu meslekte çalışmaktasınız?

☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7-9 yıl ☐ 10 yıldan fazla

6) İşletmedeki pozisyonunuz

☐ Personel ☐ Orta Düzey Yönetici ☐ Üst Düzey Yönetici ☐ İş Ortağı

☐ Diğer _____

7) Şuandaki işyerinizde kaç yıldır çalışmaktasınız?

☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7-9 yıl ☐ 10 yıldan fazla

8) Aylık Gelir Miktarı

☐ 1000 TL ve altı ☐ 1001-2000 TL ☐ 2001-3000 TL ☐ 3001 TL ve

üstü

BÖLÜM II

Lütfen, tabloda yer verilen ifadeleri aşağıdaki ölçeğe göre ve kutucukları ☒ şeklinde işaretleyerek cevaplayınız.

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

Görüşler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Lütfen aşağıda yer verilen ifadeleri görüşünüze uygun biçimde işaretleyiniz.						
1-	Çalıştığım kurum, yazılı ve resmi etik kurallara sahiptir	①	②	③	④	⑤
2-	Çalıştığım kurum, etik kuralları şiddetle teşvik eder	①	②	③	④	⑤
3-	Çalıştığım kurum, etik kurallara uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir	①	②	③	④	⑤
4-	Çalıştığım kurum, etik kurallara uygun davranışlara ilişkin politikalara şiddetle teşvik eder	①	②	③	④	⑤
5-	Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar	①	②	③	④	⑤
6-	Çalıştığım kurumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır	①	②	③	④	⑤

7-	Çalıştığım kurumda çalışan biri şirkete çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır	①	②	③	④	⑤
8-	Bu kurumda, çalışanlar yazılı talimatlara göre hareket ederler	①	②	③	④	⑤
9-	İşim tatmin edicidir	①	②	③	④	⑤
10-	İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum	①	②	③	④	⑤
11-	İşimden bağımsız çalışma imkanının olması bakımından memnunum	①	②	③	④	⑤
12-	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum	①	②	③	④	⑤
13-	İşimden, çalışma şartları yönünden memnunum	①	②	③	④	⑤
14-	İşimden, çalışma arkadaşlarım ile ilişkiler bakımından memnunum	①	②	③	④	⑤
15-	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından memnunum	①	②	③	④	⑤
16-	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum	①	②	③	④	⑤
17-	Saygın bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	①	②	③	④	⑤
18-	Kariyerimin bundan sonra ki bölümünü bu kurumda geçirmeyi isterim	①	②	③	④	⑤
19-	Kurumuma karşı çok güçlü bir bağlılık hissediyorum	①	②	③	④	⑤
20-	Kurumumda, kendimi ‘ailenin bir üyesi’ gibi hissediyorum	①	②	③	④	⑤
21-	Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanıyorum	①	②	③	④	⑤
22-	Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum	①	②	③	④	⑤
23-	Kurumuma duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum.	①	②	③	④	⑤

ÖZGEÇMİŞ

04.11.1989 yılında Elazığ'da doğdum. İlk ve orta öğretimimi Elazığ'da tamamladım.2008-2013 yılları arasında Ege üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünü tamamladım.2014 yılı itibariyle Fırat üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı yüksek lisans eğitimime devam ediyorum. 2015 Mayıs itibariyle Arçelik A.Ş. de görev yapmaktayım.

