



**T.C.  
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KAMU ÇALIŞANLARI AÇISINDAN  
ALGILANAN YOLSUZLUK İLE İŞ TATMİNİ VE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Münir ZEYREK**

**AKSARAY, 2015**



**T.C.**

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KAMU ÇALIŞANLARI AÇISINDAN  
ALGILANAN YOLSUZLUK İLE İŞ TATMİNİ VE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Münir ZEYREK**

**DANIŞMAN**

**Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN**

**AKSARAY, 2015**

## **DOĞRULUK BEYANI**

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı tüm akademik kurallara ve sosyal bilimler araştırmalarının etik ilkelerine uygun olarak gerçekleştirdiğimi ve sunduğumu; bu kurallar ve ilkelere aykırı hiç bir yol ve yardıma başvurmaksızın bizzat hazırladığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu; çalışmamın kullandığım veriler üzerinde her türlü oynamadan ve her türlü intihalden muaf olduğumu beyan ederim. Tezimle ilgili yaptığım beyana aykırı bir durum saptanırsa ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

17/04/2015

Münir ZEYREK

**T.C.**  
**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**KABUL ve ONAY BELGESİ**

Enstitümüz 112201419 nolu öğrencisi Münir ZEYREK'in KAMU ÇALIŞANLARI AÇISINDAN ALGILANAN YOLSUZLUK İLE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ başlıklı lisansüstü tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğu** ile kabul edilmiştir.

Danışman : Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN  
 Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı



Üye : Prof. Dr. Şevki ÖZGENER  
 Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi



Üye : Yrd. Doç. Dr. Selçuk KILIÇ  
 Aksaray Üniversitesi



Tezin Savunulduğu Tarih : 17/04/2015

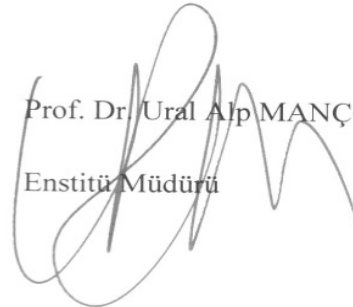
Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..24.04.2015.. tarih ve ..2015/14-S.. sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Münir ZEYREK



Prof. Dr. Ural Alp MANÇO

Enstitü Müdürü



## TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında özgün görüş ve önerilerini esirgemeyen, hoşgörü ve özveriyle her zaman yanımda olan danışman hocam sayın Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN'a içtenlikle teşekkür ederim. Tezime başladığım ilk günden bu yana her konuda manevi desteğini, zamanını ve sabrını hiç esirgemeyen, öneri ve eleştirileriyle daima yol gösteren, farklı bakış açılarıyla tezime yön veren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Selçuk KILIÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Çalışmama yapmış olduğu çok değerli katkılarından dolayı jüri üyesi sayın Prof. Dr. Şevki ÖZGENER'e teşekkürü borç bilirim.

Teze başlama sürecinde değerli görüşlerinden istifade ettiğim hocalarım Doç. Dr. Yavuz DEMİREL ve Yrd. Doç. Dr. M. Faruk ÖZÇINAR'a teşekkür ederim. Çalışmam ile ilgili her hususta bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım kıymetli arkadaşım Arş. Gör. Şerife KAZANCI'ya, ayrıca desteklerinden dolayı değerli arkadaşlarım Mustafa KOŞAR, Murat AKKOYUN, Kadir Anıl TEKE, Mehmet KARAGÖZ, Kurtuluş AKPINAR ve tez çalışmam boyunca yanımda olan, özellikle veri toplama konusunda büyük bir özveriyle desteğini esirgemeyen Murat DÜZGÜN'e ve ismini saymadığım tüm arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Veri toplamak amacıyla kurumdan gerekli izinlerin alınması noktasında destek veren, kurum isminin gizli kalması talebi üzerine isimlerini açıklayamayacağım kurum yöneticilerine ve zamanlarını ayırıp anketi dolduran kurum çalışanlarına teşekkür ederim.

Son olarak hayatım boyunca aldığım tüm kararlarda yanımda olan, her zaman maddi ve manevi desteğini aldığım aileme sonsuz şükranlarımı sunarım.

17/04/2015

Münir ZEYREK

**ÖZET****Yüksek Lisans Tezi****KAMU ÇALIŞANLARI AÇISINDAN ALGILANAN YOLSUZLUK İLE  
İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ****Münir ZEYREK****Aksaray Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı****Danışman: Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN**

Bu çalışmanın amacı, kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri analiz etmektir. Algılanan yolsuzluk konusuyla ilgili yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olması ve bu araştırmalarda genellikle ikincil araştırma yöntemlerinin kullanılmış olması gibi nedenlerden dolayı bu çalışmaya gerek duyulmuştur. Araştırmanın örneklemini, Türkiye'deki büyük ölçekli bir kamu kurumunun Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki çalışanları (n=410) oluşturmaktadır. Anket yöntemiyle elde edilen veriler Pearson korelasyon analizi, tek yönlü varyans analizi ve bağımsız örneklem t-testi yardımıyla incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmin düzeyi, algılanan yolsuzluk düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi ve iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatmin düzeyinin medeni durum, eğitim düzeyi, görev yapılan bölgeler, yaş, kamudaki ve kurumdaki görev süreleri açısından farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, kamudaki ve kurumdaki görev süreleri açısından farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışanların algılanan yolsuzluk düzeyinin de yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Son olarak çalışmanın bazı kısıtları olduğu belirtilmiş ve gelecekte araştırmacılara bazı öneriler sunulmuştur.

**Nisan/2015, 133 Sayfa****Anahtar Kelimeler:** Algılanan Yolsuzluk, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık.

**ABSTRACT****Master Thesis****THE RELATIONSHIPS AMONG PERCEIVED CORRUPTION, JOB  
SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT FOR  
EMPLOYEES IN PUBLIC INSTITUTIONS****Münir ZEYREK****Aksaray University  
Graduate School of Institute of Social Sciences  
Department of Business Administration****Supervisor: Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN**

The aim of this study is to analyze the relationships among perceived corruption, job satisfaction and organizational commitment for employees in public institutions. It has been needed to this study for the reasons such as the number of researches related to the perception of corruption being limited and usually the use of secondary research methods in these researches. The sample of the study is comprised of the employees (n=410) in Eastern Anatolia and Southeastern Anatolia regions of a large scale public institution in Turkey. The data obtained by the survey method has been analysed with the help of the Pearson correlation analysis, one-way analysis of variance and independent samples t-test. According to the findings of the study, there is a positive relation between perception of corruption level and job satisfaction level, between perception of corruption level and organizational commitment level and between job satisfaction level and organizational commitment level. The findings show that the job satisfaction level of employees differs according to marital status, educational background, the regions where their workplaces are located, age and working period in public institutions and in their current institution. In a similar way, the findings indicate that the employees' organizational commitment level differs according to marital status, educational background, the regions where their workplaces are located, age, working period in public institutions and in their current institution. It has also been found that the employees' perception of corruption level differs according to age. Finally, it is indicated that there are some constraints of the study and some suggestions have been presented for the researchers in the future.

**April/2015, 133 Pages****Keywords:** Perception of Corruption, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

## İ Ç İ N D E K İ L E R

DOĞRULUK BEYANI .....	İİ
TEŞEKKÜR .....	İV
ÖZET .....	V
ABSTRACT .....	Vİ
TABLolar LİSTESİ .....	Xİ
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	Xİİİ
EKLER LİSTESİ .....	XİV
ÖNSÖZ .....	XV

### BİRİNCİ BÖLÜM

<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ .....	4
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	4
1.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	4
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....	7
1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI .....	8
1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	8

### İKİNCİ BÖLÜM

<b>KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI .....</b>	<b>10</b>
2.1. YOLSUZLUK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	10
2.1.1. Yolsuzluk Kavramı .....	10
2.1.2. Yolsuzluğun Temel Özellikleri .....	14
2.1.3. Yolsuzluğun Nedenleri .....	15
2.1.4. Yolsuzluğun Sonuçları .....	17
2.1.5. Yolsuzlukla Mücadele Eden Uluslararası Örgütler .....	22
2.1.6. Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün Yeri .....	23
2.1.7. Algılanan Yolsuzluk .....	24



2.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	35
2.2.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi.....	35
2.2.2. İş Tatmininin Kuramsal Çerçevesi .....	39
2.2.2.1. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	39
2.2.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı .....	40
2.2.2.3. İş Özellikleri Kuramı .....	41
2.2.2.4. Locke'un Amaç Saptama Kuramı .....	42
2.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	42
2.2.3.1. Demografik Faktörler .....	42
2.2.3.2. İşin Niteliği.....	43
2.2.3.3. Ücret ve Terfi İmkânı .....	43
2.2.3.4. Çalışma Koşulları .....	44
2.2.3.5. Beşeri İlişkiler .....	44
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	45
2.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi.....	45
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	48
2.3.2.1. Duygusal Bağlılık.....	49
2.3.2.2. Devam Bağlılığı.....	49
2.3.2.3. Zorunlu Bağlılık .....	50
2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	50
2.3.3.1. Bireysel Faktörler .....	50
2.3.3.1.1. Demografik Özellikler.....	50
2.3.3.1.2. Çalışma Süresi.....	51
2.3.3.1.3. Başarı Güdüsü.....	52
2.3.3.1.4. Çalışan Beklentisi.....	52
2.3.3.2. Örgütsel Faktörler.....	52
2.3.3.2.1. İşin Niteliği ve Ücret Düzeyi.....	52

2.3.3.2.2. Çalışma Koşulları ve İş Yükü.....	53
2.3.3.2.3. Yönetim Biçimi.....	53
2.3.3.2.4. Çalışma Arkadaşları ve Çevre.....	54
2.4. ALGILANAN YOLSUZLUK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ OLASI İLİŞKİLER.....	54

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>59</b>
3.1. ÖRNEKLEM.....	59
3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....	62
3.2.1. Anket Formunun Hazırlanması .....	62
3.2.2. Algılanan Yolsuzluk Ölçeği.....	63
3.2.3. İş Tatmini Ölçeği.....	65
3.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği .....	66
3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ .....	68
3.3.1. Ön Deneme.....	69
3.3.2. Asıl Çalışma .....	69
3.4. VERİLERİN ANALİZİ .....	70

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

<b>BULGULAR .....</b>	<b>72</b>
4.1. KAMU ÇALIŞANLARI AÇISINDAN ALGILANAN YOLSUZLUK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ.....	72
4.2. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KAMU ÇALIŞANLARI AÇISINDAN ALGILANAN YOLSUZLUK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ .....	75
4.2.1. Cinsiyete Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi.....	75
4.2.2. Medeni Duruma göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi .....	78

4.2.3. Eğitim Düzeyine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi.....	80
4.2.4. Görev Yapılan Bölgelere Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi.....	82
4.2.5. Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi.....	84
4.2.6. Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi.....	91
4.2.7. Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi.....	100

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>110</b>
<b>K A Y N A K Ç A .....</b>	<b>117</b>
<b>E K L E R .....</b>	<b>129</b>
<b>Ö Z G E Ç M İ Ş .....</b>	<b>133</b>

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 2.1:</b> Yolsuzluk İle İlgili Yapılan Bazı Tanımlar .....	12
<b>Tablo 2.2:</b> 2013 Yılı Yolsuzluk Algılama Endeksi.....	29
<b>Tablo 2.3:</b> Reader-s Digest'ın Kayıp Cüzdan Testi ile Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün (TI) 2013 Yılı Algılanan Yolsuzluk Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	31
<b>Tablo 3.1:</b> Araştırmaya Dâhil Edilen Anket Formlarının İllere ve İlçelere Göre Dağılımı.....	60
<b>Tablo 3.2:</b> Örneklem Özelliklerine Ait Kişi Sayısı ve Yüzde Dağılımları .....	61
<b>Tablo 3.3:</b> Algılanan Yolsuzluğa İlişkin Faktör Yükleri .....	64
<b>Tablo 3.4:</b> Algılanan Yolsuzluk Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları .....	64
<b>Tablo 3.5:</b> Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Yükleri.....	67
<b>Tablo 3.6:</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları ...	68
<b>Tablo 4.1:</b> İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Korelasyon Analizi.	73
<b>Tablo 4.2:</b> Cinsiyete Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikler .....	76
<b>Tablo 4.3:</b> Cinsiyete göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Bağımsız T-Testi.....	77
<b>Tablo 4.4:</b> Medeni Duruma Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikler .....	78
<b>Tablo 4.5:</b> Medeni Duruma Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Bağımsız T-Testi.....	79
<b>Tablo 4.6:</b> Eğitim Düzeyine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikler .....	80
<b>Tablo 4.7:</b> Eğitim Düzeyine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Bağımsız T-Testi.....	81
<b>Tablo 4.8:</b> Görev Yapılan Bölgelere Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikler.....	82
<b>Tablo 4.9:</b> Görev Yapılan Bölgelere Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Bağımsız T-Testi .....	83

<b>Tablo 4.10:</b> Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	84
<b>Tablo 4.11:</b> Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları.....	86
<b>Tablo 4.12:</b> Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Hata Varyanslarının Homojenliği .....	87
<b>Tablo 4.13:</b> Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	88
<b>Tablo 4.14:</b> Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	92
<b>Tablo 4.15:</b> Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları.....	94
<b>Tablo 4.16:</b> Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Hata Varyanslarının Homojenliği .....	95
<b>Tablo 4.17:</b> Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	96
<b>Tablo 4.18:</b> Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	101
<b>Tablo 4.19:</b> Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları.....	103
<b>Tablo 4.20:</b> Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Hata Varyanslarının Homojenliği .....	104
<b>Tablo 4.21:</b> Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	105

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>ŞEKİL 2.1:</b> TOPLUM TARAFINDAN ALGILANAN YOLSUZLUK .....	25
<b>ŞEKİL 2.2:</b> ALGILANAN YOLSUZLUĞUN KURUM VE SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI .....	27
<b>ŞEKİL 2.3:</b> 2000-2014 YILLARI ARASI ALGILANAN YOLSUZLUKTA TÜRKİYE’NİN DÜNYADAKİ KONUMU .....	34
<b>ŞEKİL 2.4:</b> ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	55

## EKLER LİSTESİ

<b>EK 1:</b> Anket Formu .....	129
<b>EK 2:</b> İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Serpilme Diyagramı.....	132

## ÖNSÖZ

Bu çalışma, kamu çalışanlarının algıladıkları yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılmıştır. Çalışmanın literatür kısmının yanı sıra araştırma kısmı da bulunmaktadır. Araştırma kısmı, Türkiye'deki büyük ölçekli bir kamu kurumunun Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki çalışanlarıyla yapılmıştır.

Araştırma kısmının bir kamu kurumunda gerçekleştirilmesi nedeniyle gerekli izinlerin alınması ve veri toplama sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, büyük gayret gerektirmiştir. Kurum çalışanlarının desteğiyle bu çalışma, sağlıklı bir şekilde yürütülmüştür. Elde edilen bulguların kurumun yanı sıra literatüre de katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.



## B İ R İ N C İ B Ö L Ü M

### GİRİŞ

Yolsuzluk olgusu, geçmişten günümüze kadar tüm dünya ülkelerinde görülen ciddi bir yozlaşma sorunudur. Cingi (2002: 1)'ye göre, her ülkede gerek ahlaki gerek ekonomik gerekse sosyal bakımdan yol açtığı toplumsal maliyetler nedeniyle, yolsuzluk olgusu yadsınamayan bir öneme sahip olmaktadır. Yolsuzluk sonucunda belirli bir azınlık grup bundan menfaat sağlamaktadır. Elde edilen rantlar sonucunda devletin kaynaklarında azalma meydana gelebilmekte, dolayısıyla ülkenin gelirlerinde azalma olabilmekte, bu da ülkenin refah seviyesinin düşmesine yol açabilmektedir.

Bireyler, kişisel çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri sürece her türlü etik olmayan davranışların da var olması kaçınılmazdır. Bu etik dışı davranışları ortadan kaldırmak mümkün olmayabilir. Çünkü bireyler, fitratları ve kişilikleri gereği bazı sebeplerden dolayı etik olmayan yollara başvurabilmektedir. Bunlar kimisinde gelir düzeyinin düşük olması, kimisinde alışkanlık veya düzgün bir aile terbiyesini alamaması, kimisinde iş tatminsizliği vs. olarak ortaya çıkabilmektedir. Ancak etik dışı davranışları minimum seviyeye düşürmek mümkündür. Bu şahıslara eğitim verilerek, sorunlarına çözüm yolları aranarak, işlerinde onları motive edici davranışlar sergilenerek yolsuzluk ve etik dışı davranışlara yönelmelerini bir nebze de olsa engellemek söz konusu olabilecektir.

Yolsuzluklar ülkeden ülkeye göre, hatta ülkeler içinde bölgelere ve illere göre de değişebilmektedir. Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün (Transparency International), ülkelerin yolsuzluk düzeyini ölçmek amacıyla kullandığı "Yolsuzluk Algılama Endeksi" verileri (transparency.org) incelendiğinde; algılanan yolsuzluğun ülkeden ülkeye göre değişmesinde ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin de etkili olduğu söylenebilir. Örneğin, bu verilere bakıldığında az gelişmiş ülkelerin yolsuzluk algısının, gelişmiş ülkelerin yolsuzluk algısına oranla daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Yolsuzluk konusu, önemli ve ilginç bir sorun olmasına karşın, literatüre bakıldığında bu konuyla ilgili akademik çalışmaların son yıllarda yeni yeni yapılmaya başlandığı görülmektedir. Bununla beraber dikkat çeken nokta kamu yönetiminde

yolsuzlukla ilgili yapılan çalışmaların da çok az sayıda ve sınırlı olduğudur (Berkman, 2009: 1). Özellikle kamu yönetimi alanında birtakım sebeplerden dolayı yolsuzlukla ilgili çalışma yapmak zorlaşmaktadır. Yolsuzluk konusuyla ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından toplanabilecek verilerin zor olması, kamu çalışanlarının bu konuyla ilgili çalışmalara sıcak bakmamaları ve bundan çekinmeleri ya da yüz yüze görüşmelerde bu konularla ilgili sorulara cevap vermek istememeleri, kamu kurum ve kuruluşlarında böyle bir çalışmayı güçleştirmektedir.

Kamu çalışanlarının yolsuzluk gibi faaliyetlere başvurmaları çeşitli sebeplere bağlıdır. İş tatmini ve işe/örgüte bağlılık da bu sebepler arasında gösterilebilir. Örneğin, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığının düşük veya yüksek olması da yolsuzluk düzeyini etkileyebilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı da algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

İş tatmini, özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de çalışanları yakından ilgilendiren bir konudur. İş tatminsizliği, çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanlarda verimliliğin ve iş performansının düşmesine, çalışanların yaptıkları işten haz alamamasına, huzursuzluk ve mutsuzluğuna, hatta psikolojik olarak da bunalıma girmelerine neden olabilmektedir.

Özel sektörde genellikle performansa dayalı ücret sistemi ve o işte kendisine yer edinme psikolojisi olduğu için iş tatminsizliği çalışanlarda olumsuz durumlara yol açabilmektedir. İşveren, tercihini etkin ve verimli çalışanlardan yana kullanmaktadır. Bu bakımdan özel sektörde, çalışanlar bu tür durumları üstlerine hissettirmek istemeyebilir. Fakat kamu sektöründe daha çok kadro güvencesi olduğu için kamu personelleri böyle durumlarda özel sektör çalışanlarına göre daha rahat olabilmektedir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları da birbiriyle bağlantılıdır. Çalışanların iş tatminleri üst seviyede olmadığı zaman örgüte/kuruma olan bağlılıklarında da düşüş meydana gelebilmektedir. Bu nedenle bu iki kavramın birbiriyle ilişki içinde olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını, çalıştıkları kuruma olan aidiyet duygularını, işlerine ve kurumuna ne derece sadık olduklarını göstermektedir.

Çalışanların moral ve motivasyonlarını, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için çalıştıkları kurumda olumlu bir havanın yaratılması gerekmektedir. Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını arttırmak, etkin ve verimli bir çalışma ortamı sağlamak, kurumun yanı sıra çalışanlar açısından da büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma, kamu çalışanlarının algılanan yolsuzluk düzeylerinin yüksek olması durumunda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde artış olabileceği; algılanan yolsuzluğun düşük düzeyde olması durumunda, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüş olabileceği; benzer şekilde çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması durumunda, algılanan yolsuzluğun yüksek düzeyde hissedilmesine yol açabileceği görüşüne dayanmaktadır.

Çalışanların algılanan yolsuzluk düzeylerinin yüksek olması, çalışanların yolsuzluk konusunda bilinçli olduklarını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, algılanan yolsuzluğun yüksek düzeyde olması, yolsuzluğun yapılmaması veya yolsuzluğun engellenmesi hususunda çalışanda bilincin oluşması anlamına gelmektedir. Benzer şekilde, çalışanların algılanan yolsuzluk düzeylerinin düşük olması da yolsuzluk konusunda bilinçli davranmadıklarını ifade etmektedir.

Bu çalışmada kamu çalışanlarının algıladıkları yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki detaylı bir şekilde incelenecektir. Algılanan yolsuzluk ile ilgili kamu kurumlarında yapılan çalışmalar sınırlı sayıda olduğundan ve literatürde doğrudan bu olgular arasındaki ilişkiyle ilgili çalışmalara rastlanılmadığından bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümü olan giriş bölümünde araştırmanın problemi, amacı, hipotezleri, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları hakkında bilgi verilmektedir. İkinci bölüm, araştırmanın kavramsal çerçevesi ve ilgili literatür taramasından oluşmaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine değinilerek örnekleme stratejisi, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında detaylı bilgi verilmektedir. Dördüncü bölümde yapılan istatistiki analizler sonucunda elde edilen bulgular detaylı olarak ele alınmaktadır. Araştırma soruları çerçevesinde belirlenen hipotezler sınanmaktadır. Çalışmanın son bölümü ise sonuç ve önerilerden oluşmaktadır. Kamu kurumunda yapılan bu çalışmada bulgulara ve sonuçlara değinilerek bu konuda öneriler dile getirilmektedir.

### 1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Yolsuzluk olgusu, son yıllarda büyük önem arz eden problemlerden biridir. Çünkü bu tür faaliyetler devleti, bireyi, topumu, kısacası tüm insanları ilgilendiren ve herkesin yaşam koşullarını etkileyen bir problemdir.

Literatür incelendiğinde bu konuyla ilgili olarak sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmekte olup, günümüzde sayıca biraz artmasına rağmen yine de yeterli düzeye ulaşamamıştır. Ayrıca bu araştırmalar, birincil araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmamıştır. Spesifik olarak düşünüldüğünde kamu kurum ve kuruluşlarında yolsuzluk ile iş tatmini arasındaki ilişkinin veya yolsuzluk ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmediği görülmüştür.

Başta yolsuzluk olmak üzere etik dışı faaliyetleri farklı noktalardan inceleyen araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda bu araştırmanın temel problemi, “kamu kurumu çalışanlarında algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki” şeklinde ifade edilebilir.

### 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı; “kamu çalışanlarının, çalıştıkları kurumda algıladıkları yolsuzluğun olup olmadığı ya da bu algının ne düzeyde olduğu”, “çalışanlarda meydana gelen algılanan yolsuzluğun düşük veya yüksek düzeyde olmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı hangi yönde etkilediği”, tam tersi “iş tatmini ve örgütsel bağlılığın düşük veya yüksek düzeyde olmasının algılanan yolsuzluğu ne derece etkilediği” gibi soruları tartışmak, bu sorulara cevap aramak ve literatüre katkıda bulunmaktır.

### 1.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Kavramsal çerçeve bölümünde geniş olarak açıklanacak araştırmalar ışığında, bu çalışma kapsamında kamu kurumu çalışanlarında algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ayrıntılı olarak tespit etmek amacıyla aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranacaktır.

**Araştırma Sorusu 1 :** Kamu çalışanları tarafından algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında bir ilişki var mıdır ve bu ilişkinin yönü nasıldır?

**Hipotez 1** : Kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Hipotez 2** : Kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Hipotez 3** : Kamu çalışanları açısından iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Araştırma Sorusu 2** : Demografik değişkenlere göre kamu çalışanlarının algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

Demografik değişkenlere göre algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için aşağıdaki hipotezler sınanacaktır.

**Hipotez 4a** : Cinsiyete göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı farklılık göstermektedir.

**Hipotez 4b** : Cinsiyete göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 4c** : Cinsiyete göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 5a** : Medeni duruma göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı farklılık göstermektedir.

**Hipotez 5b** : Medeni duruma göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 5c** : Medeni duruma göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 6a** : Eğitim düzeyine göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı farklılık göstermektedir.

**Hipotez 6b** : Eğitim düzeyine göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 6c** : Eğitim düzeyine göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 7a** : Görev yapılan bölgelere göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı farklılık göstermektedir.

**Hipotez 7b** : Görev yapılan bölgelere göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 7c** : Görev yapılan bölgelere göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 8a** : Yaşa göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı farklılık göstermektedir.

**Hipotez 8b** : Yaşa göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 8c** : Yaşa göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 9a** : Kamudaki görev süresine göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı farklılık göstermektedir.

**Hipotez 9b** : Kamudaki görev süresine göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 9c** : Kamudaki görev süresine göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 10a** : Kurumdaki görev süresine göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı farklılık göstermektedir.

**Hipotez 10b** : Kurumdaki görev süresine göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 10c** : Kurumdaki görev süresine göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir.

#### 1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Yolsuzluk ve etik dışı davranışların, dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de temel yozlaşma sorunlarından biri olduğu görülmektedir. Yolsuzluk kavramının temeli çok eskiye dayanmaktadır. İnsanoğlunun bulunduğu yerde bu tür etik olmayan faaliyetler mümkün olabildiği için yolsuzluk konusu da hiçbir zaman popülerliğini yitirmemiş, sürekli gündemde kalmıştır.

Etik değerler, konunun temelini oluşturmaktadır. Etik değerler göz önünde bulundurulduğunda ve bu değerlere göre hareket edildiğinde sorun kalmayabilecektir. Ancak etik değerler çiğnenerek etik olmayan davranışlar sergilendiğinde büyük sorunlar ve haksızlıklar meydana gelebilecektir. Dolayısıyla yolsuzluk ve bu gibi hastalıklar ortaya çıkabilecektir.

Günümüzde gelişmiş, çağdaş ve ileri düzeyde demokrasinin hâkim olduğu ülkelerde kamu yönetiminde oturmuş olan etik değerlerin, “Kantçı evrensel etik anlayışa (deontolojik teoriye) yakın olduğu görülmektedir. Kamu yönetimlerinde kabul edilen etik değerler, metafizik yaklaşımlardan çok, mantık üzerinde” yoğunlaşmaktadır (Kılıç, 2013: 11). Bu konuda herkesin, üzerine düşen görevi yerine getirmesi gerekmektedir. Özellikle de az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kamu gücünü elinde bulduran kamu çalışanlarının bu konuda oldukça duyarlı olmaları, yolsuzluk gibi faaliyetlerden uzak durmaları ve bu tür davranışların yapılmasına izin vermemeleri gerekmektedir.

Yolsuzluğa ilişkin duyarlılık algısının yüksek olduğu kamu kurumları yaratmanın hem iş tatminini hem de örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkileyeceği ileri sürülmektedir. Ancak Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde özellikle az gelişmiş bölgelerdeki çalışanlar üzerinde algılanan yolsuzluk konusunda sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışma, az gelişmiş bölgelerde çalışan kamu çalışanlarının yolsuzluğa ilişkin duyarlılık algısı hakkında fikir vereceği için özgün kabul edilebilir. Böylece tespit edilen algılanan yolsuzluk düzeyine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık konusundaki faaliyetler daha etkin yürütülebilir.

### **1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI**

Araştırma, anket yöntemi kullanılarak yapılmış olup, anket formunu cevaplayan katılımcıların, soruları doğru bir şekilde algıladıkları ve samimi bir şekilde cevapladıkları varsayımından yola çıkılarak yürütülmüştür.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerde yer alan ölçeklerin ayrı ayrı ele alınıp varılan ortak sonuçla kamu kurumu çalışanlarının algıladıkları yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçtüğü varsayılmıştır.

Uygulanan araştırma yönteminin, bu araştırmanın amacına ve problemin çözümüne uygun olduğu, seçilen örneklemin alanı temsil ettiği, verilerin değerlendirilmesinde kullanılan tekniklerin araştırmanın amacına uygun yöntemlerden oluştuğu varsayılmıştır.

### **1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Kamu kurumu çalışanlarında algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçümünde “öz aktarım (kendi kendini değerlendirme) yöntemi” kullanılmıştır. Bu tip ölçeklerde “ortak metot varyansı, sosyal isteklilik eğilimi ve ego savunumu eğilimi” genel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar, konu hakkındaki gerçek duygu ve düşüncelerini gizleyerek, kendilerini olmak istedikleri durum psikolojisiyle hareket edip ifade edebilmektedirler. Araştırma sürecinin katılımcıların verdikleri cevapların doğru olduğu varsayılarak yürütülmesi, bu araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu durum, araştırmalar için önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç, 2013: 14). Nitekim yolsuzluk gibi hemen herkesin cevap vermekten kaçındığı bir konuda ankete katılanların görüşlerini alabilmenin ve anket sorularına cevap alabilmenin çok zor olduğu ortadadır. Böyle araştırmalarda çoğunlukla karşılaşıldığı üzere, katılımcıların anket sorularına ne derece doğru cevap verdikleri tam olarak belirlenememekte ve cevaplar doğru kabul edilmektedir.

Bu araştırma, Türkiye’de büyük bir kamu kurumunda yapılmış olup zaman, maliyet ve izin alma kısıtları gibi nedenlerden dolayı bu kurumun Türkiye’nin tüm bölgelerindeki birimlerinde değil, yakınlık ve ulaşım açısından da daha uygun olması nedeniyle Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde izin alınabilen bazı il ve ilçelerdeki birimlerde yapılmış olması yönüyle sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca sadece nicel yöntemlerden faydalanılmış olması, diğer sınırlılığı oluşturmaktadır. Bu açıdan



yukarıda saydığımız sebeplerle birlikte, araştırma için söz konusu kurumun izin alınabilen il ve ilçelerdeki birimlerinden anket yöntemi kullanılarak veri toplama yoluyla elde edilecek bulgu ve sonuçları ülkenin tamamına genelleme olanağı kısmen sınırlı kalacaktır.

## İ K İ N C İ B Ö L Ü M

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde, çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturan yolsuzluk, algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konuları açıklanmakta, son olarak bu kavramların ilişkisi irdelenmekte ve konuyla ilgili yapılan literatür taramasına yer verilmektedir.

#### 2.1. YOLSUZLUK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında genel olarak yolsuzluk kavramı ve özellikleri, yolsuzluğun nedenleri, yolsuzluğun sonuçları, yolsuzlukla mücadele eden uluslararası örgütler ve algılanan yolsuzluk konuları açıklanmaktadır.

##### 2.1.1. Yolsuzluk Kavramı

*“Yolsuzluk; karmaşık ve çok yönlü, çeşitli nedenlerle ortaya çıkan ve farklı etkiler meydana getiren bir olgudur. Bu olgu genellikle politik ve ekonomik sistemin hukuk kuralları ile çelişmesi sonucu meydana gelmekle birlikte politik ve ekonomik sistemde yer alan yapısal problemlerden, kültürel yozlaşmalardan ve bireysel ahlak sorunlarından dolayı da oluşabilmektedir. Bu yüzden bu olgunun tanımı “kamu gücünün kötüye kullanılmasından”, “ahlaki çürümeye” kadar geniş bir yelpaze içerisinde yapılabilmektedir” (Benk ve Karakurt, 2010: 134)*

Yolsuzluk, Türk Dil Kurumu'nun Türkçe sözlüğünde “bir görevi, bir yetkiyi kötüye kullanma, suiistimal, nizamsızlık” anlamlarına gelmektedir. Yolsuzluk, İngilizcede “corruption” olarak kullanılmaktadır. “Corruption”, Webster sözlüğüne göre “dürüstlük, erdem ya da ahlaki bir ilke bozukluğu; çürüme, ayrışma; özellikle devlet görevlileri tarafından yapılan sahtekâr veya yasadışı davranışlar” anlamına gelmektedir (www.merriam-webster.com).

Yolsuzluk, tıpkı bir körün filii tarif etmesi gibi tanımı zor ama fark edilmesi kolay bir olgudur. Birçok durumda değişik gözlemciler, belirli davranışların yolsuzluğa işaret ettiği konusunda hemfikir olmuşlardır. Ama ne yazık ki bu davranışların gözlemlenmesi çoğu zaman zordur. Çünkü yolsuzluk faaliyetleri günışığında gerçekleşmemektedir (Gönülaçar, 2012: 2). Perde arkasında yapılan usulsüzlükler ve etik olmayan hareketlerin çoğu denetim ve gözlemler sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Fakat bazı şeyler failer tarafından kılıfına uydurularak, haksız bir şekilde belgelendirilmektedir. Bu durumda devletin denetim elemanları, usulsüz yapılmış dahi olsa bu yolsuzluk ve etik olmayan durumlara ilişkin herhangi bir yaptırım uygulayamamaktadır.

Çetinkaya (2010: 14)'nın Barker'dan aktardığına göre "bir eylemin yolsuzluk olarak addedilebilmesi için o eylemin içeriğinde üç unsurun bulunması gerekmektedir." Birinci unsur; "o eylemin kanun, kural ya da kaide tarafından yasaklanmış olması gerekir". İkincisi; "memurun memuriyet pozisyonunu kötüye kullanmasını içermelidir". Son olarak da "maddi kazanç sağlanıyor olmalıdır".

Yolsuzluğun çeşitli tanımları yapılmaktadır. Ancak bu terimi tanımlamak için sayısız girişimlerde bulunulmasına rağmen genel tatmini sağlayacak, ikna edici kapasitede kabul edilecek genel geçer bir tek tanım neredeyse bulunmamaktadır (Siddiquee, 2009: 154). Vargas-Hernández (y.t., s. 270)'e göre de "yolsuzluğun evrensel olarak kabul görmüş bir tanımlaması yoktur".

Yolsuzluk ile ilgili yapılan bazı tanımlara tablo 2.1'de yer verilmiştir.

**Tablo 2.1: Yolsuzluk İle İlgili Yapılan Bazı Tanımlar**

Tanım	Yazar
Rüşvet, zimmet, irtikâp, suiistimal, kayırma, genel ahlak ve mevcut hukuk kurallarına aykırılık ve yasal boşlukları bireysel çıkar doğrultusunda kullanma sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Yolsuzluk, kamu gücünü şahsi kazanç adına suiistimal etmektir.	Aydın ve Yılmaz, 2010: 33.
Scott'a göre ise yolsuzluk, seçilmiş ya da atanmış kişilerin resmi bir görevden zenginlik ve şahsi menfaat elde etmeleri ya da statü kazanımına sapsmiş davranış şeklinde tanımlanmıştır.	AlHussaini, 2010: 2-16
Yolsuzluk terimi, maddesel kazanç için (örneğin rüşvet) ya da parasal olmayan özel amaçlara yönelik olarak (örneğin kayırma) kamusal yetkinin yasadışı kullanımını içeren davranış ve eylemleri kapsamaktadır. Kamu görevlilerinin yapılmaması gereken işlemleri yapmaları ya da yapmaları gereken işlemleri çabuklaştırmaları karşılığı çıkar sağlamalarıdır.	Berkman, 2009: 11-12
Yolsuzluk; rüşvet, iltimas (nepotizm dahil), irtikap, ihtilas, kaçakçılık, görev ve yetki suiistimali gibi yasadışı ve ahlak dışı sayılabilecek, haksız rekabet yaratarak haksız kazançta yol açan tüm işlem ve faaliyetleri içermektedir.	Cingi vd., 2002: 3
Dünya Bankası'nın yaptığı tanıma göre yolsuzluk, "kamu gücünün özel çıkarlar elde etmek amacıyla kötüye kullanılmasıdır.	<a href="http://www.worldbank.org">www.worldbank.org</a>
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), kamu dairesi merkezli yolsuzluğu; kamu gücünün, dairenin ya da otoritenin rüşvetçilik, haraç, nüfuz ticareti, adam kayırma, dolandırıcılık, kolay para ya da zimmete geçirme yollarıyla kötüye kullanılması şeklinde tanımlamaktadır.	Quah, 2008: 242
Yolsuzluk, kişisel ve özel avantaj için kamu otoritesinin kanun dışı ve etik olmayan bir şekilde kullanımı olarak tanımlanabilir.	Siddiquee, 2010: 155

Çağdaş literatürde yolsuzluk, "kamusal otoritenin özel kazanç için kötüye kullanılması" şeklinde tanımlanmıştır. İş ahlakı araştırmacıları da yolsuzluk fenomeniyle oldukça uğraşmışlardır. Bunlara göre yolsuzluk, kanun dışı ya da topluma karşı ahlaken kabul edilemez olan, etik olmayan bir karar olarak tanımlanmaktadır.

Dünya Bankası eski başkanlarından James D. Wolfensohn ise, 1996 yılındaki IMF ve Dünya Bankasının yıllık buluşma toplantılarında yolsuzluğu "kanser" olarak nitelemiştir (Calhoun, 2011: 12).

Yukarıda yapılan çeşitli yolsuzluk tanımlarından da yola çıkılarak, öncelikle yolsuzluk yapan taraflardan birinin kamu personeli olduğu ve bunun kendi menfaati veya başkasının menfaati doğrultusunda hareket ettiği sonucuna varmak mümkündür.

Dolayısıyla kamu çalışanları, devlet tarafından verilen kamu gücünü kötüye kullanma yoluyla etik olmayan davranışlar sergileyerek yolsuz duruma düşmektedir. Kısaca yolsuzluk; kamu gücünü elinde bulunduranlar tarafından etik ve ahlaki değerlere ters düşen her türlü davranışların sergilenmesi şeklinde tanımlanabilir.

Yozlaşma ise; Türk Dil Kurumu'nun Türkçe sözlüğünde “doğasındaki iyi nitelikleri sonradan yitirmek, bir şeyin manevi niteliklerinden uzaklaşması” şeklinde tanımlanmaktadır. Yozlaşma ile yolsuzluk bazı görüşlere göre aynı anlamdadır. Ancak tanımlarından da anlaşılacağı üzere yolsuzluk, sistemin bozulmasında gerçekleştirilen işlemlerin adiyken; yozlaşma, bozulmuş olan sistemin adıdır. Yani etik dışı davranışlar yolsuzluğu, bu şekilde ortaya çıkan olumsuz durum da yozlaşmayı ifade etmektedir.

Yukarıdaki tanımlara bakıldığında yolsuzlukla ilgili ortak olan nokta; kamu görevlilerinin çıkar sağlamak amacıyla görevlerini kötüye kullanmalarıdır. Ayrıca devlet adına çalışan personelin, devletin verdiği yetkiyi kötü yönde kullanması, yasal olan işlemleri hızlandırması veya yasal olmayan işlemleri gerçekleştirmesi temel etkindir.

Yolsuzluğun tanımlanması konusunda birçok çalışması bulunan Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının önerisi ise aşağıda bir denklem halinde verilmiştir (Karakaş ve Çiçek, 2009: 50):

$$\text{Yolsuzluk} = (\text{Tekelci Yapı} + \text{Aşırı Yetki Verilmesi}) - (\text{Hesap Verme Sorumluluğu} + \text{Bütüncül Bakış} + \text{Saydamlık})$$

Yukarıdaki formülün yanı sıra Klitgaard'ın yolsuzluk denklemi ise şöyledir (Aydın ve Yılmaz, 2010: 134):

$$\text{Yolsuzluklar} = \text{Tekel Gücü} + \text{Takdir Gücü} - \text{Hesap Verebilirlik}$$

Yukarıdaki denklemlerden ilkinden anlaşılacağı üzere; hesap verme sorumluluğunun, bütüncül bir bakış açısının, saydamlık ve dürüstlüğün olmadığı; bununla birlikte tekelci bir yapının mevcut olduğu ve karar mercilerine aşırı yetki verilmesi gibi faktörler yolsuzluğu tarif etmektedir. İkinci denklem de öncekiyle benzerlik göstermektedir. İnce bir ayırım olmasına rağmen her iki denklem de aynı durumları ifade etmekte ve yolsuzluğu tanımlamaktadır.

### 2.1.2. Yolsuzluğun Temel Özellikleri

Yolsuzluk eyleminin üç temel niteliğinden söz etmek mümkündür. Bunlar (Berkman, 2009: 13-19):

- Yetki unsuru
- Yetkinin kuraldışı kullanımı unsuru
- Çıkar unsuru

Yolsuzluk; iki taraflı yapılan davranış olarak ele alındığında, iki taraftan birinin bazı yetkileri elinde bulundurması gerekmektedir. Yetkiden kasıt devlet otoritesi temsilcisinin devlet gücünü elinde bulundurmasıdır. Bu durum “yetki” unsurunu ortaya atmaktadır. Bu yetkinin yasadışı ve mevzuata aykırı bir biçimde kullanılması, “yetkinin kuraldışı kullanımı” unsurunu oluşturmaktadır. Söz konusu ahlaki olmayan davranışların kamu gücünü elinde bulunduran kişiler tarafından kullanılması ve bu gücü kendi istekleri doğrultusunda saptırarak menfaat elde etmeye çalışması ise “çıkar” unsurunu oluşturmaktadır ki bu üç unsur, yolsuzluğun temel niteliklerini oluşturmaktadır (Berkman, 2009: 13-19).

Yolsuzluk olgusunun temel özelliklerinden bazıları şunlardır (Özsemerci, 2003: 12):

- Yolsuzluk olayına genel olarak birden fazla insan karışır. Ancak zimmete para geçirme olayında ikinci bir şahsın karışması gerekmez.
- Yolsuzluk, genellikle gizlidir. Ancak, yolsuzluğun toplum geneline yayıldığı ve yolsuzluklara karışanların güçlü olduğu durumlarda gizliliğe ihtiyaç duyulmayabilir.
- Yolsuzluk olgusu, karşılıklı çıkarları içermektedir ancak çıkarlar her zaman parasal çıkarlar olmayabilir.
- Yolsuzluk olgusuna karışan kimseler, girişimlerini gizleyebilmek için yasal mazeretlerin arkasına sığınmaya çalışırlar. Yani yasalarla açıkça çatışmaktan kaçınırlar.
- Herhangi bir yolsuzluk olayı toplumun aldatılmasını, hile yapılmasını gerektirmektedir.
- Her türlü yolsuzluk, toplumun devlete olan güvenini zedeler.

- Yolsuzluk olgusu, sivil toplumdaki görev ve sorumluluk anlayışlarını alt üst eder. Yolsuzluk, şahsi çıkarların toplumsal çıkarlara üstün tutulması anlayışına dayanmaktadır.

### 2.1.3. Yolsuzluğun Nedenleri

Yolsuzluğun nedenleri araştırıldığında birçok nedeninin olduğu aşikârdır. Gelişmiş ülkelerde yolsuzluklar, gelişmekte olan ülkelere oranla daha az görülmekle birlikte tüm dünyada yolsuzluğu besleyen ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi faktörler bulunmaktadır. Bu nedenle tek bir nedene odaklanmamak gerekir. Devletin ekonomideki rolü, izlediği politikalar, yoksulluk, gelir dağılımında eşitsizlik, fiyat kontrolleri, ticari kısıtlamalar, çoklu kur sistemleri, sübvansiyonlar, kıt kaynaklar, düşük ücretler, okur yazar oranının düşüklüğü, yetersiz denetim, kötü yönetim, elverişsiz çalışma koşulları, iş tatminsizliği, kurumsal bağlılığın düşük olması gibi faktörleri bu sebepler arasında göstermek mümkündür (Özçelik vd., 2006: 98).

Yolsuzluk faaliyetlerinin sosyal ve ekonomik nedenlerini göz ardı etmemek gerekir. Özellikle fakir ve az gelişmiş ülkelerde bu durum ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Yapılan anket ve araştırmalar dikkate alındığında ve ülkeler karşılaştırıldığında, demokrasi kültürü oluşmamış ülkelerde yolsuzluğa olan ilginin daha fazla olduğu görülmektedir. Nitekim Valentina (2012: 461)'ya göre, "fakir ülkeler yolsuzluktan daha fazla etkilenmekte ve daha fazla acı çekmektedir."

Türkiye'de uzun yıllardan beri süregelen ekonomik çalkantılar, kronik bütçe açıkları ve enflasyonun had safhaya ulaştığı dönemlerde yolsuzluklar önemli ölçüde ön planda olabilmektedir. Geçmişte olduğu gibi günümüzde de kamu kurum ve kuruluşlarında düzensizliğin, verimsizliğin ve israfın bulunduğu toplumda önemli ve yaygın bir algının mevcut olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır.

Yolsuzlukla ilgili önemle vurgulanması gereken nokta, birçok ülke açısından yolsuzluk yapmamanın davranış sapması, yolsuzluğun ise geleneksel bir kural olarak algılanması gerçeğidir. Belki de yolsuzlukla ilgili açıklanması gerekenin, kamu personellerinin neden yolsuzluk yaptığı değil, sistemin neden böyle işlediği ve yolsuzluğun neden oyunun bir kuralı halini alıp kurumsallaştığıdır (Akın, 2010: 39).

Steinberg ve Austern (1995: 37), kamu görevlilerinin yolsuzluk yapmalarının nedenlerini; iyi niyetlilik, yasa, kural ve yöntemlerin bilinmemesi, benlik, güç gösterisi,

açgözlülük, çevreye uymak, arkadaşlık bağları, ideolojiler, kişisel ya da ailesel kazanç, görevden ayrılma sonrası döner kapı, mali sorunlar ve baskılar, aptallık, sömürücüleri sömürmek, oyun oynamak, bu işi zevk haline getirmek, birlikte sorumlu tutulmak, yalnızca emirleri yerine getiriyordum diye düşünmek ve ne pahasına olursa olsun yaşamak düşüncesi şeklinde ifade etmektedir.

Kahraman (2010: 16-17)'a göre yolsuzluğu arttıran temel nedenler; siyasi sistemin yapısı, siyasi kültür ile toplumsal kültür arasındaki ilişki, yönetim yapısı, bürokratik yapı, hızlı değişim, modernleşme, az gelişmişlik, kötü yönetim, kapalı yönetim yapısı ve kültürü, hesap verilebilirlik yaklaşımının eksikliği, kamunun kontrol ettiği kaynakların büyüklüğü, yargı bağımsızlığının eksikliği, güçler ayrılığının tam olmayışı ve aksak rekabet şeklinde sıralanabilir. Ayrıca sistemdeki devrimsel değişim ile değerlerdeki evrimsel değişim arasındaki gerilim, yolsuzlukların artmasına ve etik değerlerin oluşamamasına neden olmaktadır. Geleneksel düşünce yapısı ile yeni yönetim yapıları arasındaki gerilim kadar toplumsal değerler ile kamu yönetimi sistemi arasındaki fark da yolsuzlukların artmasına ve etik değerlerin azalmasına neden olabilmektedir.

Yolsuzluğun en önemli nedenlerinden biri de mevcut sistem ve işleyiştir. Elbette insanları da unutmamak gerekir. Sistem ve bireyler birbirini tamamlamaktadır. Mevcut sistem, düzen ve boşluktan faydalanan bireyler yolsuzluklara yönelmektedir. Bu noktada sistem, yolsuzluklara zemin hazırlamazsa yolsuzlukların yapılamayacağı sonucuna varılabilmektedir.

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yolsuzluk faaliyetlerinin daha fazla olduğu üzerinde durulmuştur. Türkiye'de son yıllara kadar olduğu gibi diğer az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde plansız nüfus artışı, kaynak dağılımını etkilemekte ve hizmet sektörüne olan talebi de arttırmaktadır. Artan talep gerektiği gibi karşılanmadığı zaman hakkaniyet duygusu bir tarafa atılmış olmaktadır. Bu durumda vicdan da ortadan kalkmaktadır. Dolayısıyla kaynakların adaletsiz dağılımı söz konusu olmakta ve bu da yolsuzluğa meydan oluşturmaktadır.

Yukarıda bahsedilenlerin yanı sıra yolsuzluğa neden olan unsurlar maddeler şeklinde aşağıdaki gibi sıralanabilir (Aydın, 2006: 14-15; Kahraman, 2010: 17-18):



- Menfaat hırslının öne çıkması sonucu bazı iş adamları ile iyi niyetli olmayan kamu görevlilerinin yasalara aykırı biçimde bir çıkar birliği oluşturmaları.
- Devletin kaynaklarını çıkar aracı olarak gören bazı çevreler ile kamu görevlilerinin karşılıklı çıkar birliğine yönelik ilişkileri.
- Kamusal düzenin ve gücün iyi yapılandırılmamasından dolayı bir geçiş süreci yaşanması ve bazı kamusal görevlerin yasadışı faaliyetlere yaptırılması, çözüm yollarının illegal yollardan aranması.
- Yolsuzluğa karşı sağlıklı bir toplum bilincinin oluşturulamaması ve toplumun duyarsızlığı.
- Kayıt dışı ekonominin büyüklüğü.
- Yasaların yetersizliği, adalet mekanizmasının ve yargının ağır çalışması, yasaların caydırıcılığını yitirmesi, yolsuzluk ve rüşvet olaylarını kovuşturmada yetersizlik.
- Ekonomik krizlerin sık olarak yaşanması.
- Gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yetersiz gelir seviyesi.
- Kamuda düşük ücret politikası.
- Kamu yönetiminin saydam olmaması.
- Bürokratik işlemlerin aşırı fazlalığı ve zaman alması.
- Ekonominin yönlendirilmesi veya ekonomiye müdahalenin derecesi.
- Yüksek nüfus artışı ve hızlı kentleşme.
- Kamu personeli istihdamında liyakatin esas alınmaması.
- Yolsuzluğun yaygın olmasının getirdiği meşruiyetin ve ahlâki bozulmanın yolsuzluğu arttırması ve bunun bir anlamda kendini yeniden üreten bir süreç haline gelmesi.
- Sivil toplum örgütlerinin ve yurttaşların kamudan hesap sorabilmesinin genelde kamu personelinin denetiminde olması.

#### **2.1.4. Yolsuzluğun Sonuçları**

Yolsuzluk, kimine göre “çalışan mekanizmanın çarklarını yağlamak” gibi bir görev üstlenmekte, kimine göre ise “kanser gibidir, ekonomik kalkınmayı geciktirmektedir” denilmektedir. Yani bir anlamda yolsuzluğun pozitif bir tarafının olduğu belirtilirken, diğer yandan rüşvet ve yolsuzlukla kişiler kamu kaynaklarını lehine kullandığı için üretimde etkinliğin ve verimliliğinin düşeceği, büyümenin de önleneceği veya yavaşlayacağı belirtilmektedir (Kutlar, 2002: 34).

Yolsuzluk, dünya genelinde en çok konuşulan sorunlar arasında yer alabilmektedir. Ülkeleri yıkıma uğratmaya devam edebilmekte ve tüm dünyada ciddi yaralar oluşturabilmektedir. Sonuçları, gerek pozitif gerekse negatif, tüm insanlığı önemli ölçüde etkilemektedir.

Yolsuzluk; adalet, eşitsizlik ve demokrasi gibi kavramları da etkilemektedir. Ionescu (2011: 183)'ya göre “demokrasi, yolsuzluğu azaltabilmektedir ancak bu durum, zamanla olabilmektedir”. “Yolsuzluk ve eşitsizlik ise ters bir ilişki içerisinde olup yolsuzluk, eşitsizliğin azalmasına katkıda bulunmakta ve fakirlik öncesi tekrar dağıtım olarak da görülebilmektedir” (Andres ve Ramlogan-Dobson, 2011: 972).

Yolsuzluğun etkilerinden bir diğeri de bürokrasinin kalitesinden ve iyi işleyip işlememesinden kaynaklanmaktadır. Bir ülkede bürokrasinin kaliteli olmaması ve kamu çalışanlarının ücretlerinin düşük olması, bürokrasiden kaynaklanan yolsuzlukların temel nedenlerindedir. Yolsuzluğun sık görüldüğü ülkelerde kamu çalışanlarının aldıkları maaş, çoğunlukla özel sektör çalışanlarının aldıkları maaştan daha az olabilmektedir. Bu durum, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha fazladır. Örneğin, yolsuzluğun en az görüldüğü ülkelerden biri olan İsveç gibi gelişmiş ülkelerde üst düzey bir devlet memurunun aldığı maaş, yaklaşık olarak bir sanayi işçisinin ücretinin 12-15 katıdır. Buna karşılık az gelişmiş ülkelerde çalışan devlet memurlarının maaşları, aynı işe denk gelen özel sektör çalışanlarının maaşlarına göre daha düşüktür (Çaha vd., 2006: 62).

Ayrıca ücretin düşük olduğu fakat yolsuzluk yapabilmenin daha kolay olduğu ve bunun için büyük fırsatların olduğu durumlarda devlet kademelerinde çalışmak, dürüst olmayan insanlar için daha cazip hale gelebilmektedir. Çaha ve arkadaşları (2006: 62)'na göre “devlet kurumlarının ücretlerinin düşük olması, memurların rüşvet gibi etik dışı yollarla ahlaki çöküntü içerisine girerek aradaki farkı kapatmalarına sebebiyet vermektedir”. Bu bağlamda kamu personellerinin maaşlarının yükseltilmesinin yolsuzluk ve rüşvet gibi etik ve ahlaki olmayan faaliyetlerin azalmasında olumlu etkisinin olabileceği fakat bunun hiçbir zaman tamamen ortadan kalkmayacağı düşünülmektedir.

İlgili literatüre bakıldığında yolsuzluğun her alanda çok ciddi tahribatlara yol açtığı, bu bağlamda yolsuzluğun olumsuz etki ve sonuçları üzerinde görüş bildiren yazarların büyük çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Her ne kadar yolsuzluğun

olumlu etki ve sonuçlarının da olduğunu düşünen ve bu konuda çalışmalar yapan araştırmacılar olsa da bunlar sınırlı sayıdadır.

1900'lü yılların başında yolsuzluğun olumlu sonuçları akademik düzeyde tartışılmaya başlanmıştır. Bazı yazarlar yolsuz uygulamaların gerçekleştirilmesiyle işlerin yürümesinin hiç yürümemesine tercih edilmesini önermiş, bazıları ise kayırmacılık yoluyla bürokrasinin toplumsal yapıyı temsil eder bir niteliğe dönüştüğünü savunmuştur. Bunların dışındaki olumlu etkiler ise, yolsuzluğun etik dışı faaliyetleri belirli bir nizam ve kapsamda tuttuğu, yönetsel karar verme sürecine katılım artışını sağladığı, hatta doğru olmayan ekonomik politikaların uygulama sürecinde yolsuzluk ile saptırılmasının ekonomik açıdan olumlu bir sonuç doğurabileceği iddiasını taşımaktadır (Kahraman, 2010: 24).

Yolsuzluklar, dünya genelinde üst sıralarda yer alan ortak bir sorun olarak karşımıza çıkabilmektedir. Buna karşılık yolsuzluğun faydalı olduğunu öne süren yazarların varlığına değinilmiştir. Bu yazarların bir kısmına ve görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

Çetinkaya (2010: 6)'nın Lipset ve Lenz'den aktardığına göre "yolsuzluk; zenginliği paylaştıran, aşırı bürokratikleşmiş ülkelerde veya toplumlarda etkinlik kaynağı olarak çalışan, siyaset sahnesine daha az güçlü siyasi grupların erişmesini sağlayan ve hoş olmayan ırk, etnisite ayrımı ya da beceri noksanlığı dolayısıyla toplumdaki yapılara erişme ihtimalleri az olanlara fayda sağlamaktadır."

Çaha vd. (2006: 71)'nin Rose Ackerman'dan aktardığına göre, "yolsuzluk ve rüşvet gibi kirli yolları deneyen kişiler, bir işi yapmaya diğerlerine göre daha hevesli olan kişilerdir. Bunlar, amaçlarına ulaşmak için daha çok çalışmakta, bürokratlara verdikleri rüşvet, bu süreçteki işlemleri hızlandırmakta ve dolayısıyla bir refah artışı ortaya çıkmaktadır." "Bazı antropologlara göre ise yolsuzluk denen şey, sadece insanların hediyeleşme olayına farklı gözle bakmasından ibarettir" (AlHussaini, 2010: 7).

Kahraman (2010: 26), yolsuzluğun olumsuz etki ve sonuçlarının dışında olumlu etki ve sonuçlarına vurgu yapmaktadır:

- Belirsizlikleri azaltır, yatırımları arttırır.
- Kötü ekonomik politikaların uygulanmasını engelleyebilir.

- Bürokratik işlemleri hızlandırıp ekonomide verimliliği ve rekabeti arttırabilir.
- Devletin ekonomiye müdahalesini azaltarak ekonomik gelişmeyi hızlandırabilir.
- Hükümet ve girişimci önceliklerini uyumlaştırabilir.
- İç ticaret hadlerini sanayi lehine çevirerek ekonomik gelişmeye yardımcı olabilir.

Bazı yazarların, yolsuzluğun faydalı yönlerinin olduğunu belirtmelerine rağmen yolsuzluğun, tüm toplumlarda çok ciddi yaralara yol açtığı kuşkusuz açıktır. Yolsuzluğun getirisi ve götürüsü karşılaştırıldığında götürüsünün ağır bastığı aşikârdır. Çok az da olsa faydası olabilir ama o faydanın da toplumun geneli için olduğu söylenemez. Bu bağlamda yolsuzluklar, bilindiği gibi olumsuzluklar üzerine kuruludur.

Yolsuzluğun maddi zararlarının yanı sıra manevi zararları da oldukça fazladır. Kuşkusuz maddi yönden uğratılan zarar tartışılmaz derecededir. Yapılan yolsuzluklar, doğaları gereği ve yapıları itibarıyla çoğunlukla maddiyatla ilgilidir. Bununla birlikte yapılan yolsuzlukların manevi yönü üzerinde de durulmalıdır. Toplumsal barışın, huzur ve refahın sağlanmasına önemli ölçüde zararı dokunmaktadır. Daha önemlisi, vatandaşların devlete olan bakış açısı değişmekte ve güven duyguları azalmaktadır. Bu durum, toplum arasında ciddi sorunlara yol açabilmektedir.

Yolsuzluk ekonomisinin en büyük etkilerinden biri, sosyal ve toplumsal bozulmadır. Bu bozulma ve çürüme, daha çok demokratik hak ve özgürlüklerin tamamen kullanılamaması, hukuka bağlılığın azalması, toplumsal ahlaki çöküntünün olması, sınıflar arası güç dengesinin değişmesi, insanların devletin güven vermeyen bir kurum olmasına ve adil davranmadığı algısına yol açmaktadır (Özçelik vd., 2006). Diğer taraftan, bazı yazarlar da yolsuzluğu demokratik bir toplum içerisindeki demokrat yapıya köstek olan bir faktör olarak görmektedirler (Çetinkaya, 2010: 6).

Pupovic (2012: 23)'e göre "yolsuzluk, ekonomi üzerinde negatif etkileri olan bir olgu olarak görülmektedir." Yolsuzluğun önemli olumsuz etkilerinden biri ekonomik gelişmeyi ve kalkınmayı yavaşlatması, hatta bazı durumlarda durdurmasıdır (Özbaran, 2003). Ayrıca yolsuzluk, hukuk devleti ilkesini ortadan kaldırmaktadır. Ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı sağlayan kurumsal temelleri zayıflatmaktadır. Yapılan yolsuzluklar, toplum arasında en çok fakir kesimi olumsuz yönden

etkilemektedir. Başta iş, sağlık, eğitim olmak üzere kamu hizmetlerine en fazla ihtiyacı olan grup fakirlerdir (Bahar, 2006: 266). Yolsuzluklar, kamu gelirlerini azaltmakta ve ülkenin refah düzeyini düşürmektedir. Kamu gelirlerinin azalmasına bağlı olarak kamu harcamalarını finanse edebilmek için vergiler artacaktır. Vergilerin artması, hane halkının satın alma gücünü düşürecektir. Ayrıca artan vergi oranlarının kayıt dışı ekonomiyi olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Yolsuzluğun ekonomik etkilerini ölçmede daha önce değinilen Uluslararası Şeffaflık Örgütü tarafından her yıl yayınlanan Yolsuzluk Algılama Endeksine göre ülkelere sıfır (0) ile on (10) arasında değişen puanlar verilmektedir. IMF tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre bir ülkenin 0 ile 10 arası yolsuzluk algılama endeksindeki bir puanlık artış, kişi başına GSMH'de %0,3 ile %1,8, yatırımların GSMH'ye oranında %1 ile %2,8 ve yoksulların gelirinde %2 ile %10 arasında düşüşe neden olmaktadır. Yolsuzluk algılama endeksindeki 1 puanlık artış kamu eğitim harcamalarının GSMH'ye oranında %0,7 ve kamu sağlık harcamalarının GSMH'ye oranında %0,6 ile %1,7 arasında azalmaya, bebek ölüm oranlarında ise binde 1,1 ile binde 2,7 arasında artışa yol açmaktadır (TÜMİKOM, t.y., s. 5).

Yolsuzluğun ekonomik etkisini ilgilendiren bir etken de vergi mükellefiyeti konusudur. Bu bağlamda kayıt dışı ekonomi ile yolsuzluk, farklı öngörü ve modeller ışığında birbirini tamamlayan veya birbirinin yerine geçen kavramlardır (Çolak, 2012: 74). Vergi çeşitliliğinin fazla olması ve vergi oranlarının yüksek olmasının kayıt dışı kalmayı özendirdiği bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Şengül, 1997: 23). Dolayısıyla belirli bir faaliyetiyle vergi mükellefi olması gerekenlerin mükellefiyet kaydını yapmayarak kayıt dışı kalması, onları yolsuz duruma düşürmektedir. Bu hususta vergi oranlarının düşürülmesi ve vergi çeşitliliğinin azaltılması, vergi mükellefiyeti konusunda kayıt dışılığı azaltabilecektir.

Son yıllarda dünyanın birçok ülkesinde ardı ardına yaşanan ve tüm dünyayı etkisi altına alan ekonomik krizlerin kaynağında yolsuzluğun olduğu bilinmektedir. Bu konuda Dünya Bankası'nın yaptığı bir çalışmaya göre yolsuzluk düzeyi ile yabancı yatırım ve ekonomik büyüme arasında açık bir ters orantı bulunmaktadır (Özbaran, 2003). "Ayrıca çoğu araştırmacı, yüksek oranlı yolsuzluğun yatırımcılara önemli bir risk oluşturduğunu ve ekonomik gelirleri ters etkilediğini savunmaktadır" (Warren ve Laufer, 2009: 841).

Bazı araştırmacılar tarafından büyümeyi destekleyici politikaların tutarlı ve başarılı bir şekilde uygulanması durumunda, bunun uzun vadede yolsuzluğu azaltacağı ileri sürülmüştür. Ayrıca büyümeyi etkileyen diğerk faktörler devredeyken, yolsuzluğun tek başına büyümeyi engellemeyeceğı görüşü hâkimdir. Bir başka araştırmada ise sorulan “yolsuzluk mu etnik ayrımcılığa sebep olur, yoksa etnik ayrım mı yolsuzluğa sebep olur” sorusuna ampirik olarak, “etnik ayrımcılığın gruplar arasındaki rant kavgası sebebiyle yolsuzluklara yol açabileceğı” cevabı alınmıştır (Akın, 2010: 40).

### **2.1.5. Yolsuzlukla Mücadele Eden Uluslararası Örgütler**

Başlangıcı çok eskilere dayanmasına rağmen, uluslararası örgütlerin yolsuzlukla mücadele girişimi 1990’ların ortalarından itibaren başlamaktadır. Bu konuda yolsuzlukla mücadele eden uluslararası örgütlerin ve sivil toplum kuruluşlarının önemi, gün geçtikçe daha da artmaktadır (Başak, 2008).

Dünya çapında yolsuzlukla mücadele eden birçok kuruluş bulunmaktadır. Bu kuruluşlar, ülkelerin gelişmesi ve kalkınması, toplumun refah düzeylerinin artması için çalışmalar yürütmektedirler.

Cenova’da Küresel Rekabet Gücü, Hong Kong’da Siyasal ve Ekonomik Risk Danışmanlığı, Berlin’de Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International-TI) ve Syracuse’de Siyasal Risk Hizmetleri gibi kuruluşlar daha çok özel şirket yöneticileri ile bireylerin o ülkedeki yolsuzluk suçlarının yoğunluğu hakkındaki kişisel düşünceleri olarak ifade edilebilecek olan öznel yolsuzluk algılarını ölçmeye çalışmaktadır. Business International and Political Risk Services Inc.’de her yıl “Uluslararası Ülke Risk Rehberi” diye bir endeks yayınlamaktadır. Bu endekste üst sıralarda yer almak, “üst düzey kamu görevlilerinin özel ödeme talebinde bulunma olasılıklarının yüksek olduğu”nu ifade etmektedir. Diğerk birçok örgüt gibi Dünya Bankası’nın da buna benzer bazı çalışma ve araştırmaları bulunmaktadır (Çağlar, 2007: 16-17).

1995 yılında Uluslararası Şeffaflık Örgütü, algılanan yolsuzluk sonuçlarını yayımladıktan sonra anti yolsuzluk dalgası aktiviteleri, uluslararası sivil halka sıçramıştır. Bu yıllarda uluslararası organizasyonlar, ağlar ve yolsuzluğa karşı çalıştaylar yapılmıştır (Grubisa, 2010: 73).

Yolsuzlukla mücadele eden önemli uluslararası örgütler ve birimler şu şekilde sıralanabilir (TÜMİKOM, t.y., s. 6):

- Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu (Group of States Against Corruption-GRECO)
- Avrupa Sahtecilikle Mücadele Ofisi (European Anti-Fraud Office-OLAF)
- Mali Eylem Görev Grubu (Financial Action Task Force-FATF)
- Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transperancy International-TI)
- Birleşmiş Milletler Uluslararası Suç Önleme Merkezi (United Nations Centre for International Crime Prevention-CICP)
- Güneydoğu Avrupa Yolsuzlukla Mücadele Girişimi İstikrar Paketi (SPAI)
- Yolsuzlukla Mücadele Ağı (ACN)
- Asya-Pasifik Ülkeleri Yolsuzlukla Mücadele İnisiyatifi

Bunların her biri uluslararası alanda yolsuzlukla mücadelede önemli roller üstlenen ve önemli çalışmalar yapan kuruluşlardır. Ancak ulusal ve uluslararası literatürde yolsuzluk konusuyla ilgilenenler tarafından yaptığı çalışmaları takdir edilen Uluslararası Şeffaflık Örgütü'ne aşağıda yer verilmiştir.

### **2.1.6. Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün Yeri**

Bir grup Dünya Bankası personeli, görevlerinden istifa ederek 1993 yılında Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nü kurmuşlardır. Örgütün merkezi Berlin'dedir. Örgüt, ilk olarak yolsuzluğa karşı geniş bir koalisyon elde etmeyi hedeflemiştir. Bu hedefe ulaşmak için uluslararası örgütlerin, hükümetlerin ve iş dünyasının temsilcilerini bir araya getirmek amacıyla seçim sistemini, kamu yönetimi ihalelerinde ve iş ilişkilerinde saydamlığı hâkim kılacak bir ortam oluşturmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte hükümetlerin, iş çevrelerinin, bankaların ve birçok kuruluşun işleyişini gözlemleyerek uluslararası topluma yolsuzlukla mücadele konusunda bir duyarlılık kazandırmaya çalışmaktadır. Ayrıca, yolsuzlukla mücadele alanındaki uluslararası sözleşmelerin uygulamaya geçirilmesi için bir çaba içerisinde olmaktadır (Başak, 2008: 102).

Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün kullandığı Yolsuzluk Algılama Endeksi (Corruption Perception Index-CPI), algılanan yolsuzluğu ölçmekte olup daha çok kamu gücünü elinde bulunduranların bu gücü özel menfaatler uğruna kötüye kullanmaları,

kamu işlemlerinin yürütülmesinde rüşvet alma ve kamuya ait fonların zimmete geçirilmesi üzerine yoğunlaşmaktadır (Bahar, 2006: 261).

Her yıl yayınlanan endekste puanlar sıfır (0) ile yüz (100) arasında değerler almaktadır. Yüz (100) puan, o ülkede yolsuzluğun hiç görülmediğini ifade etmektedir. Sıfır (0) puan ise yolsuzluğun olabildiğince yüksek derecede görüldüğünü belirtmektedir. Puanın düşmesi, yolsuzluğun arttığının göstergesidir. Diğer bir ifadeyle yüz (100) puan çok temiz (very clean), sıfır (0) puan ise yüksek derecede kirliliği (highly corrupt) olduğunu ifade etmektedir (TI, 2014).

Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği de, 1996 yılında kurulmuş olup 1998 yılından bu yana Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün Türkiye temsilcisi olarak faaliyetini sürdürmektedir. Toplumsal Saydamlık Hareketi; suçlama, soruşturma ve yargılama amacıyla değil, sorunların çözümlerini bilimsel yöntemlerle araştırıp bulmak amacıyla oluşturulmuş bir sivil toplum örgütüdür. Kişiler ve isimler yerine sistem üzerinde yoğunlaşmıştır. Derneğin temel amacı, ülkede çağdaş bir ahlak sisteminin bir an önce harekete geçirilmesidir. Bu durumda, ahlakın sıfır seviyede olduğu varsayımı ile her şeye yeniden başlama düşüncesini taşımaktadır ([www.siviltoplum.com.tr](http://www.siviltoplum.com.tr)).

Türkiye'de yolsuzlukla mücadelede faaliyet gösteren bir diğer kuruluş Şeffaflık Derneği'dir. Bu dernek, 2008 yılında kurulmuş olup Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün ilke ve amaçlarını paylaşmakta ve Türkiye ülke kolu olarak yakın işbirliği içinde çalışmaktadır. Şeffaflık Derneği, yolsuzluğun azaltılması yönündeki çalışmaları kapsamında kamu sektörü, özel sektör, sendikalar, üniversiteler, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları gibi konuyla ilgili tüm tarafları bir araya getirerek yolsuzlukla mücadelede işbirliği içerisinde bulunmaktadır. Dernek, toplumsal yapıyı oluşturan ve kamu gücünü elinde bulunduran tüm kişi ve kurumların dürüst, şeffaf, yasalara uygun, etik, izlenebilir ve hesap verebilir şekilde davranmasını amaçlamakta ve bu ilkeler çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir ([www.seffaflik.org](http://www.seffaflik.org)).

### **2.1.7. Algılanan Yolsuzluk**

Literatürde yolsuzluğun çok çeşitli tanımlamaları bulunmuş ve detaylı olarak bu tanımlamalara değinilmiştir. Dünyanın her yerinde yolsuzluk, insanlar tarafından kötü bir algı olarak karşımıza çıkmaktadır. Algılanan yolsuzluk, bireylerin yolsuzluk denince ne düşündükleri, ne algıladıkları ile ilgili yorumlamadır. Algılanan yolsuzluk,

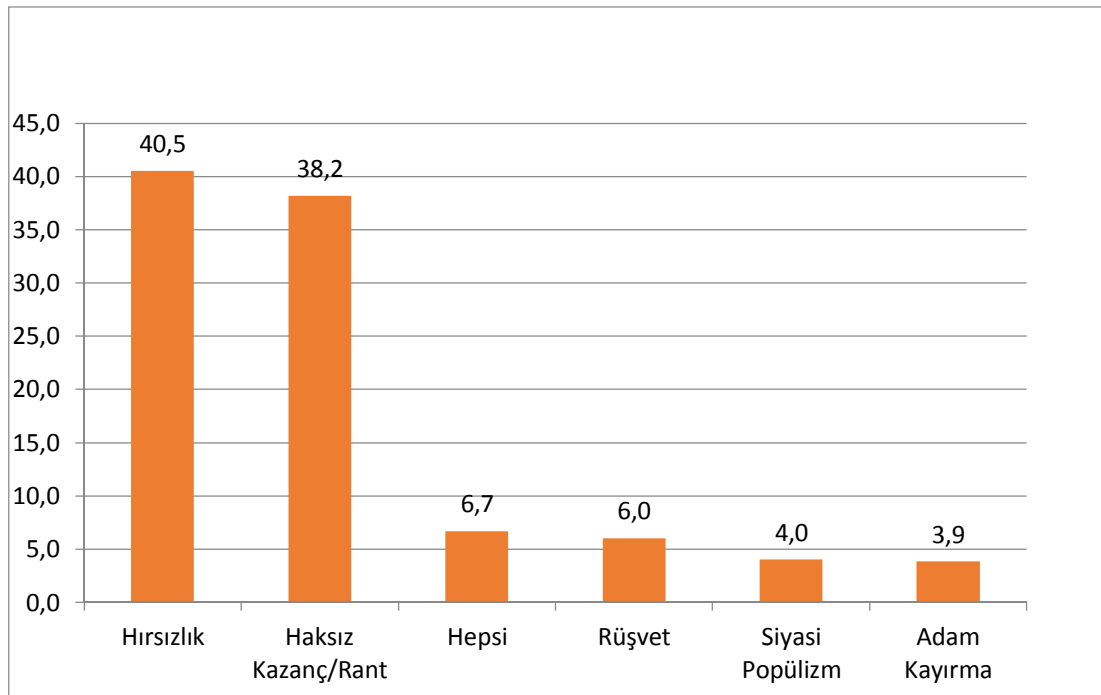


yolsuzluğa karşı bilinçli ve duyarlı olmak anlamındadır. Algılanan yolsuzluk, Donis (2010)'in çalışmasında olduğu gibi literatürde yolsuzluk algısı olarak da geçmektedir.

Çalışanların algılanan yolsuzlukları 3 boyutta incelenmektedir. Bunlar; “algı”, “uyum” ve “uygulama” olarak adlandırılmaktadır (Donis, 2010: 54). Bunlar duygu, bilinç ve davranış olarak düşünülebilir. Dolayısıyla algılanan yolsuzluk; bireylerin yolsuzluğa karşı hassas davranmaları, bilinçli olmaları, bu noktada duyarlı olmaları anlamına gelmektedir.

Bu çalışmada kullanılan Algılanan Yolsuzluk Ölçeği, Donis (2010)'in çalışmasından alınmıştır. 14 maddeden oluşan ölçek, Türkçe ve İngilizce diline hâkim iki uzman araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiş ve uyarlanmıştır.

Yolsuzluk ile ilgili daha önce yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, genel itibariyle kamu yönetimini ilgilendiren bir durum olarak ele alınmaktadır. Ancak bu durum, özel sektörde yolsuzluğun yapılmadığı anlamına gelmemektedir. İnsanların bulunduğu her alanda yolsuzluklar yapılabilmektedir. Bu yolsuzluklar türlerine göre de ifade edilebilmektedir. Aşağıdaki tabloda algılanan yolsuzluğa yönelik yapılan bir araştırmanın sonuçları yer almaktadır.



**Şekil 2.1: Toplum Tarafından Algılanan Yolsuzluk**

**Kaynak:** Korkmaz vd., 2001: 89.

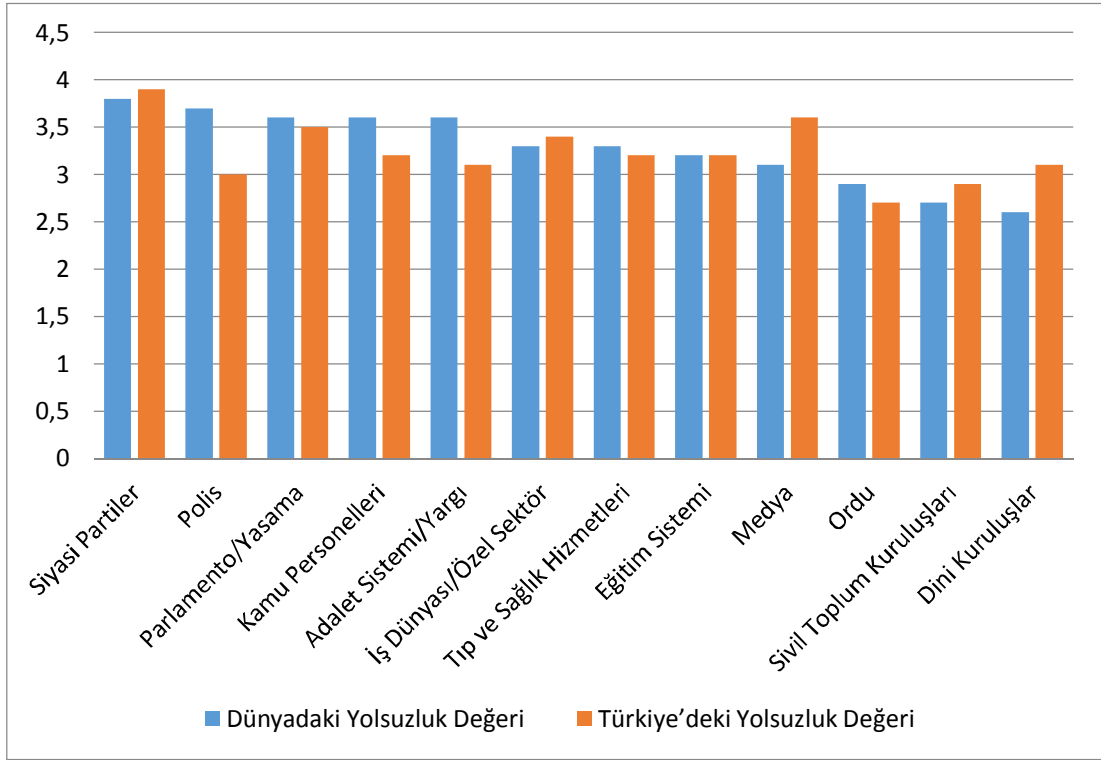
Korkmaz ve arkadaşlarının (2001: 89), 597 kişi üzerinde yapmış olduğu araştırmada “yolsuzluktan ne anlıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Araştırma, büyük bir kısmı Marmara Bölgesi’nde olmak üzere Türkiye’nin 7 bölgesinde ve yurtdışında yapılmıştır. Sonuçlar şekil 2.1’de gösterildiği gibidir.

Sorulara cevap verenler, hemşehri-akraba yoluyla yapılan yolsuzlukları yolsuzluk olarak görmemektedir. Bu durum, başka toplumlarda pek görülmeyen bir özelliğin Türkiye’de bulunduğunu yansıtmaktadır (Korkmaz vd., 2001: 89).

Yolsuzluk olgusu, hangi biçimde algılanırsa algılsın ve tanımlanırsa tanımlansın olumsuz bir durumu, ahlaki zafiyeti, illegal durumları ifade etmekte; başta kamu sektörü olmak üzere özel sektör, sivil-asker bürokrasi, siyaset ve medya gibi hemen her alanda görülebilmektedir (TÜMİKOM, t.y., s. 4). Daha sert bir ifade kullanan Başak (2008: 92)’a göre ise; “yolsuzluk, elverişli ortamı bulduğunda kolaylıkla yerleşen, ancak yerleştikten sonra sökü� atılması çok zor olan bir sorundur”.

Korkmaz ve diğerlerine (2001: 16) göre ise; “yolsuzluğun, en iyi şekilde tanımlanabildiği ve yaşanabildiği çevrelerden biri de siyasal çevredir”. Elbette yolsuzluk, rüşvet, illegal ve etik dışı davranışlar hemen her sektörde, kurum ve kuruluşlarda görülebilmektedir. Ancak bazılarında ortam bu tür faaliyetleri yapmaya daha elverişli ve müsaittir. Bu durumun da çeşitli faktörleri bulunmaktadır. Denetim ve kontrol mekanizmasının yeterli olmaması, en büyük eksiklerden biri olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bunun yanında ahlâk, aile terbiyesi, eğitim düzeyi, çevre, kişilik özellikleri vb. durumlar da yolsuzluğu etkileyen önemli faktörlerdendir.

Yolsuzluğun hangi kurum-kuruluşlarda, sektörlerde veya alanlarda ne kadar görüldüğü merak konusu olmuştur. Yolsuzluk konusunda önemli çalışmalar yapan örgütler/dernekler bulunmaktadır. Kuşkusuz bu örgütlerin başında, dünya çapında çok ciddi çalışmaları olan ve hemen herkesin referans kaynağı olan Uluslararası Şeffaflık Örgütü gelmektedir. Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün Yolsuzluk Algılama Endeksi (Corruption Perceptions Index-CPI) çalışmalarının yanı sıra Global Yolsuzluk Barometresi (Bribe Payers Index-BPI) de bulunmaktadır. Örgütün, Global Yolsuzluk Barometresi araştırmasında yolsuzluğun ve rüşvetin yaygın olduğu kurumlar sonucuna aşağıda yer verilmiştir.



**Şekil 2.2: Algılanan Yolsuzluğun Kurum ve Sektörlere Göre Dağılımı**

**Kaynak:** Transparency International, Global Corruption Barometer, 2013, s. 16, s. 35-38.

Şekil 2.2’de kurumlar, algılanan yolsuzluk düzeylerine göre sıralanmıştır. Kurumlar, 1-5 arasında değerler almaktadır. Bir (1) hiç yolsuzluğun olmadığını (not at all corrupt), beş (5) ise yolsuzluğun son derece yüksek (extremely corrupt) olduğunu göstermektedir. Şekil 2.2’de, sonuçların dünyadaki genel ortalamasının yanında Türkiye’deki sonuçlar da karşılaştırmalı olarak gösterilmiştir.

Uluslararası Şeffaflık Örgütü tarafından yapılan araştırmada “demokrasilerin itici gücü” diye tanımlandığı siyasi partilerin, yolsuzluk konusunda en kötü algılanan kurumlar olduğu vurgulanmaktadır (Franks, 2013). Siyasi partiler 3,8 puanla dünya genelinde yolsuzluğun en fazla görüldüğü kurum olarak belirlenmiştir. Türkiye de 3,9 puanla bu alanda ilk sıradadır. Emniyet hizmetleri, dünya genelinde ikinci sırada olmasına karşın, Türkiye’de ikinci sırada medya yer almaktadır. Dini kuruluşlar, dünya genelinde 2,6 puan ile yolsuzluğun en az görüldüğü kurum olarak sonuçlanmıştır. Türkiye’de ise ordu, 2,7 puan ile yolsuzluğun en az görüldüğü kurum olarak saptanmıştır. Türkiye’de dini kuruluşların yolsuzluk değeri de 3,1’dir.

İlginç olan bir tespit, Türkiye’de dini kuruluşların 3,1 puanla orta sıralarda yer almasıdır. Din faaliyetlerinin düzgün bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Din kurumlarında yapılan faaliyetlerin diğer kurumlara örnek olması gerekmektedir. Dinler, yolsuzluk ve buna benzer her türlü etik olmayan faaliyetleri uygun görmemektedir. Yolsuzluk, her kurumda veya insanoğlunun olduğu her yerde görülebilmektedir. Ancak dini faaliyetleri yürüten kurumların bu konuda hassas olmaları ve bu kurum/kuruluşlarda algılanan yolsuzluğun en düşük seviyede olması ve diğer kurum ve sektörlere örnek teşkil etmesi gerekmektedir.

Aşağıda yer alan Tablo 2.2’te Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün her yıl olduğu gibi 2013 yılında da yayınlamış olduğu ve 177 ülkede yapılan bir araştırma olan yolsuzluk algılama endeksi yer almaktadır.

Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün yaptığı araştırmada iş adamları, akademisyenler ve kamu personellerine yaşadıkları ya da çalıştıkları ülkelerde yolsuzluğun nasıl algılandığı sorulmaktadır. Araştırmanın sonuçları, kamu personellerinin yolsuzluğa bulaşıp bulaşmadığını ya da ne derece bulaştıklarını tespit etmek için kullanılmaktadır. Özel sektörde görülen yolsuzluklar bu endekste dolaylı olarak yer almaktadır (Çaha vd., 2006: 58).

**Tablo 2.2: 2013 Yılı Yolsuzluk Algılama Endeksi**

Sıralama	Ülke	Skor/Puan	Sıralama	Ülke	Skor/Puan
1	Danimarka	91	53	Türkiye	50
1	Yeni Zelanda	91	63	Küba	46
3	Finlandiya	89	69	İtalya	43
3	İsveç	89	72	Brezilya	42
5	Singapur	86	83	Peru	38
8	Hollanda	83	106	Meksika	34
12	Almanya	78	114	Mısır	32
14	İngiltere	76	127	Rusya	28
19	ABD	73	144	İran	25
28	Katar	68	153	Angola	23
31	Kıbrıs	63	168	Suriye	17
36	Tayvan	61	171	Irak	16
43	Slovenya	57	175	Afganistan	8
46	Güney Kore	55	175	Kuzey Kore	8
49	Kosta Rika	53	175	Somali	8

**Kaynak:** Transparency International, 2013.

Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün dünya çapında 177 ülkede yapmış olduğu, yukarıda yer alan tabloda 10'ar puan aralığına göre rastgele seçilen 30 ülkenin Yolsuzluk Algılama Endeksi verileri aktarılmıştır. Bu veriler, yolsuzluğun en az algılandığı ülkelerden en çok algılandığı ülkelere doğru sıralanmaktadır. Yolsuzluk sıralaması yüz (100) tam puan üzerinden değerlendirilmekte ve algılanan yolsuzluğa göre 0-100 arasında değerler almaktadır. Bu değerler 100'e yaklaştıkça yolsuzluğun azaldığı, 0'a yaklaştıkça yolsuzluğun arttığı anlamına gelmektedir.

Yıllar itibariyle genelde ilk üç sırayı Danimarka, Yeni Zelanda ve Finlandiya ülkeleri olarak algılanan yolsuzluk bakımından en temiz ülkelerin başında gelmektedir. Somali, Kuzey Kore ve Afganistan gibi ülkeler de genellikle son sıralarda yer alarak algılanan yolsuzluğun yüksek olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Burada bizi yakından ilgilendiren durum, Türkiye'nin nerede yer aldığıdır. Türkiye, 2013 yılında

177 ülke arasından 50 puan alarak 53. sıraya yerleşmiştir. Bu doğrultuda 100 puan üzerinden alınan 50 puanla Türkiye'nin, orta düzeyde yolsuzluk algısına sahip olduğu söylenebilecektir.

Algılanan yolsuzluklarda ülkelerin gelişmişlik düzeyleri en büyük etkenlerden biridir. Yukarıda yer alan tablo 2.2'den anlaşılacağı üzere gelişmiş ülkelerde algılanan yolsuzluğun düşük düzeyde olduğu, buna karşılık gelişmekte olan ülkelerde algılanan yolsuzluğun biraz daha fazla ve gelişmemiş ülkelerde ise algılanan yolsuzluğun üst seviyede olduğu söylenebilmektedir.

Ayrıca, yolsuzluğun yapılmasında çevrenin de büyük rolü bulunmaktadır. Anonimliğin, isimsizliğin olduğu çevrelerde yolsuzluk dallanıp budaklanır. Her ne kadar yolsuzluk sadece kalabalık şehirlere olmasa da, bu tip aktivitelere katılma potansiyeli küçük şehirlere nazaran büyük şehirlere daha yüksektir. İyi nüfuslanmış şehirlerin anonimliği kamu görevlileri için uygun atmosferlerdir ve bunların sivil paydaşlarının yolsuzluk gibi etik dışı faaliyetlerde rol almalarına imkân sağlamaktadır (Çetinkaya, 2010: 33).

Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün raporuna göre rüşvet ve yolsuzluğun, sadece kamu görevlilerinin eline para sıkıştırmakla sınırlı olmadığı dile getirilmektedir. Ayrıca rapora göre her üç kişiden ikisi, kamu sektöründe işlerin yürümesinin şahsi ilişkilere bağlı olduğunu düşünmektedir. Her iki kişiden biri ise, hükümetlerinin belli çıkar grupları tarafından yönetildiğini düşünmektedir (Franks, 2013). Valentina (2012: 462)'ya göre çoğunlukla, rüşvet parası dünyanın zengin ülkeleri arasında çokuluslu şirketlerden gelmektedir. Bu ülkelerin durdukları pozisyon kabul edilemezdir. Bu ülkeler, ihraç alanlarına giden rüşveti yasal bir iş stratejisi olarak görmektedirler.

“Reader-s Digest” adlı internet sitesi, “Kayıp Cüzdan” adını verdiği ve dünyada 16 ülkenin başkentinde yaptığı bir testle, en dürüst şehirleri sıralayan bir araştırma yapmıştır. Bu testte, her bir ülke başkentinin farklı noktalarına 12 adet cüzdan bırakılmıştır. Cüzdanları gören vatandaşların ne tür bir tepkide bulunacakları, buldukları bu cüzdanları ilgili belediye merkezine götürüp götürmeyecekleri merak konusu olmuş ve her bir kente bırakılan 12 adet cüzdandan kaç tanesinin döneceği araştırılmak istenmiştir ([www.mynet.com](http://www.mynet.com)).

Bu noktadan hareketle, “16 ülkenin başkentinde yapılan Kayıp Cüzdan Testi ile aynı ülkelerdeki yolsuzluk verileri arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?”, “Cüzdanların geri dönme oranı ile o ülkelerin dünyadaki algılanan yolsuzluk sonuçları arasında tutarlılık bulunmakta mıdır?” sorularından yola çıkılarak, bu 16 ülkede yapılan araştırma sonucu ile Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün yapmış olduğu araştırma olan 2013 yılı Yolsuzluk Algılama Endeksi sonuçları tablo 2.3’te karşılaştırılmaktadır.

**Tablo 2.3: Reader-s Digest’in Kayıp Cüzdan Testi ile Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün (TI) 2013 Yılı Algılanan Yolsuzluk Sonuçlarının Karşılaştırılması**

	READER-S DIGEST’İN KAYIP CÜZDAN TESTİ		TI’NIN 2013 YILI YOLSUZLUK ALGILAMA ENDEKSİ VERİLERİ	
	Ülke ve Başkenti	Cüzdanların Geri Dönüş Oranı	Ülke Sıralaması	Skor/Puan
1.	Finlandiya – Helsinki	11/12	3	89
2.	Hindistan – Mumbai	9/12	94	36
3.	ABD - New York	8/12	19	73
4.	Macaristan – Budapeşte	8/12	47	54
5.	Hollanda – Amsterdam	7/12	8	83
6.	Rusya – Moskova	7/12	127	28
7.	Almanya – Berlin	6/12	12	78
8.	Slovenya – Ljubljana	6/12	43	57
9.	İngiltere – Londra	5/12	14	76
10.	Polonya – Varşova	5/12	38	60
11.	İsviçre – Zürih	4/12	7	85
12.	Romanya – Bükreş	4/12	69	43
13.	Brezilya – Rio de Janeiro	4/12	72	42
14.	Çek Cumhuriyeti – Prag	3/12	57	48
15.	İspanya – Madrid	2/12	40	59
16.	Portekiz – Lizbon	1/12	33	62

**Kaynak:** Transparency International, 2013; www.mynet.com, 2013.

“Reader-s Digest” internet sitesi tarafından 16 ülke arasında yapılan “Kayıp Cüzdan Testi” sonucunda Finlandiya’nın başkenti Helsinki’ye bırakılan 12 cüzdandan 11’inin belediye merkezine teslim edilmesiyle en dürüst kent olarak ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada 12 cüzdandan 9’unun dönmesiyle Hindistan’ın başkenti Mumbai yer almaktadır. Üçüncü ve dördüncü sırayı 8 cüzdanın geri dönmesiyle ABD’nin New York kenti ve Macaristan’ın Budapeşte kenti oluşturmaktadır. Geri dönen 7 cüzdan ile Hollanda’nın Amsterdam kenti ve Rusya’nın Moskova kenti beşinci ve altıncı sırayı oluşturmaktadır. 6 cüzdanın dönmesiyle yedinci ve sekizinci sırayı Almanya’nın Berlin kenti ve Slovenya’nın Ljubljana kenti almıştır. Londra ve Varşova kentlerinde 5’er cüzdan dönmüştür. Zürih, Bükreş ve Rio de Janerio şehirlerinde 4’er cüzdan; Prag’ta 3; Madrid’te 2 cüzdan geri gelmiştir. Son sırayı ise dönen 1 cüzdan ile Portekiz’in Lizbon kenti almıştır. Bu araştırmaya göre Lizbon son sırada yer alarak söz konusu ülkeler arasında en dürüst olmayan kent olarak tespit edilmiştir.

Bu araştırma sonucu ile Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün 2013 yılı Yolsuzluk Algılama Endeksi sonuçları karşılaştırıldığında birkaç ülke dışında diğer ülkelerin, cüzdanların geri dönüş oranı ile dünya algılanan yolsuzluk sıralamaları ve puanları arasında tutarlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Finlandiya, dünya algılanan yolsuzluk sıralamasında yolsuzluğun en az algılandığı ülkelerden olup, 89 puanla üçüncü sırada yer almaktadır. “Kayıp Cüzdan Testi”nde de başkent Helsinki, geri dönen 11 cüzdan ile birinci sırayı almaktadır. Bununla birlikte ABD, Hollanda, Almanya, Slovenya, Polonya, Romanya gibi ülkelerde de bu söz konusu iki araştırma arasında tutarlılık olduğu görülmektedir. Bu durum, ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlanabilir.

Tablo 2.3’teki karşılaştırmaya göre Hindistan, İspanya, İsviçre ve Portekiz ülkelerinde “kayıp cüzdan araştırması” ile “algılanan yolsuzluk sonuçları” arasında biraz farklılık söz konusudur. Yolsuzluk sonuçlarına bakıldığında başta İsviçre olmak üzere İspanya ve Portekiz ülkeleri puan ve sıralama bazında üst sıralarda yer almasına rağmen, genel itibarıyla geri dönen cüzdan sayılarının düşük olması sonucu oransal olarak tutarsızlık söz konusudur. Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün Yolsuzluk Algılama Endeksi sonuçlarında İsviçre, İspanya ve Portekiz olumlu bir tablo çizmektedir. Cüzdan testinde ise bu üç ülke, cüzdanların dönüş sayılarının düşük olması sebebiyle alt sıralarda yer almaktadır. Diğer yandan Hindistan için ise tam tersi bir durum söz konusudur. 12 cüzdandan 9 cüzdan gibi yüksek bir rakamın geri dönmesi ile 16 ülke arasında 2. sırada olurken, yolsuzluk sıralamasında ise 177 ülke arasında 36 puanla 94.



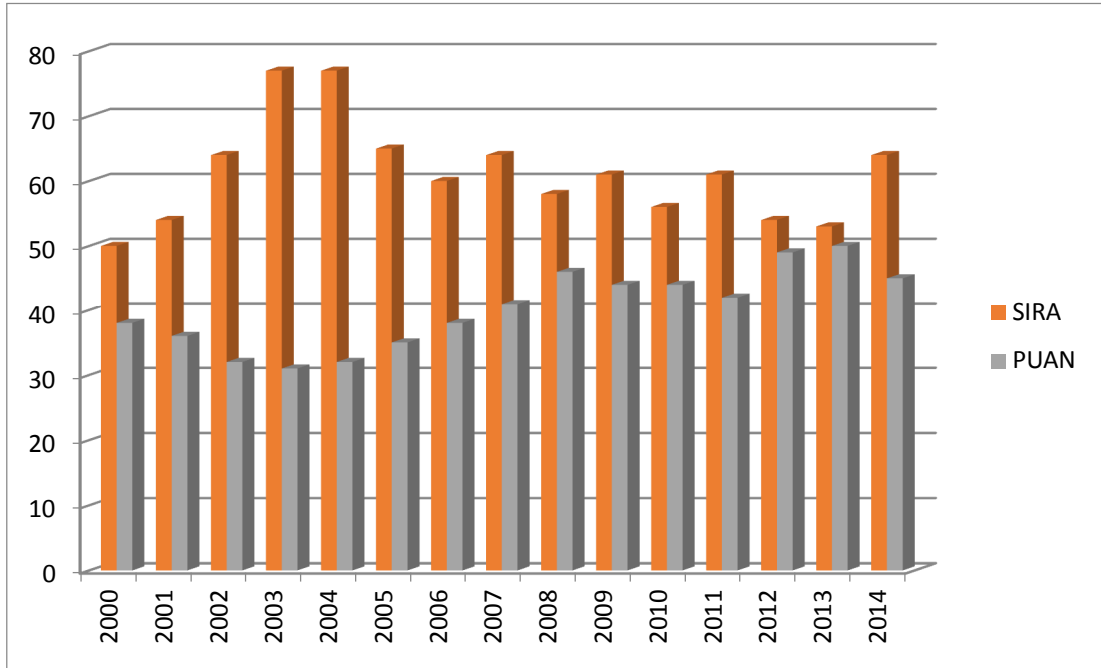
sırada yer almaktadır. Bu tezatlık, özellikle İsviçre ve Hindistan'da açıkça görülmektedir.

Bu iki araştırma arasında genel itibariyle tutarlılık vardır. Fakat birkaç ülkede sonuçlar farklılık göstermektedir. Bu durumun, örneklemeden kaynaklandığı düşünülmektedir. Algılanan yolsuzluk araştırmasında ülkelerin farklı kentlerinde çok kişiyle görüşülmüştür. Cüzdan testi ise, ülkelerin sadece başkentlerinde ve sadece 12 cüzdan ile araştırma yapılmıştır. Bu noktadan hareketle ülkenin bir şehrinde yapılan araştırma, o ülkeye genellendiğinde sağlıklı bir sonuç elde edilemeyebilir.

Rose ve Ackerman, kamu mal ve hizmetlerinin arzıyla ortaya çıkan yolsuzluklarla ilgili çalışmada, üç çeşit arzdan bahsetmektedir. Birincisi, kamu yararı sabit miktarda arz edilirken memurların bu miktarın artışı veya azalışı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı durumdur. İkincisinde, kamu yararı kıt ama kamu personelleri, bu arzın miktar ve kalitesi üzerinde tasarruf yetkisine sahiptir. Üçüncüsü ise, kamu hizmetleri herkes için mevcuttur. Lakin kamu gücünü elinde bulunduranlar, bunların kime verileceği konusunda karar verme yetkilerine sahiptir. Rose ve Ackerman'a göre bu son iki durumda yolsuzluk, neredeyse kesin olarak meydana geldiğinden etkinsizlik ve verimsizlik söz konusudur (Kutlar, 2002: 37).

İnsanların ilk örgütlenme yapısını oluşturdukları andan itibaren meydana gelen yolsuzluklarla ilgili bir takım önlemler alınmaya ve cezalar verilmeye çalışılmıştır. Ancak yolsuzluk hiçbir toplumda, hiçbir zaman tamamen önlenememiş ve ortadan kaldırılamamıştır (Eliacı, 2009: 9). Her yerde bu tür olumsuzluklar yaşanmaktadır. Nitekim az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde bu tür illegal davranışlar daha fazla görülmektedir. Bu durum, bu tür ülkelerde daha fazla tahribatlara yol açabilmektedir.

Türkiye'nin algılanan yolsuzluk konusunda dünya ülkeleri arasında hangi konumda yer aldığı merak konusu olmuştur. Uluslararası Şeffaflık Örgütü tarafından yapılan araştırmalarda Yolsuzluk Algılama Endeksine göre yıllar itibariyle 2000 yılından bu yana Türkiye'nin yolsuzluk sıralamasının ve aldığı puanın belirtildiği sonuçlar Şekil 2.3'te bir arada toplanmıştır. Örgütün önceki yıllarda kullandığı puan kriteri on (10) tam puan iken, 2012 yılından itibaren puanlama sistemi değişmiş olup, yüz (100) puan üzerinden değerlendirilmeye başlanmıştır. Puanın az olması algılanan yolsuzluğun yüksek olduğunu, puanın çok olması ise algılanan yolsuzluğun düşük olduğunu göstermektedir.



**Şekil 2.3: 2000-2014 Yılları Arası Algılanan Yolsuzlukta Türkiye'nin Dünyadaki Konumu**

**Kaynak:** Transparency International, [www.transparency.org](http://www.transparency.org)

Şekil 2.3, yıllar itibariyle incelendiğinde algılanan yolsuzlukta bazı yıllarda önceki yıla göre artışın, bazı yıllarda ise düşüşün yaşandığı görülmektedir. Genel itibariyle değerlendirildiğinde algılanan yolsuzlukta ciddi bir düşüşün meydana geldiği söylenemez. Yani endeksteki yerini muhafaza etmektedir. Bu da, Türkiye'nin gelişmişlik düzeyini arttırabilmesi için şeffaflık konusunda önemli bir ilerleme kaydetmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Bu sonuçlar, Türkiye'nin oldukça şeffaf, hesap verme mekanizmasının var olduğu, bürokrasinin adaletli bir şekilde yürütüldüğü, kamu kaynaklarının eşit bir şekilde dağıtıldığı bir kamu yönetimine ihtiyacının olduğunu bariz bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Türkiye'nin yolsuzluğu bir kader gibi algılamaktan vazgeçmesi ve azgelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler kategorisinden uzaklaşıp gelişmiş ülkeler sınıfına dâhil olması gerekmektedir.

Türkiye'de yapılan yolsuzluklara birkaç örnek verilecek olursa, bu problemlerin en başta yerel yönetimlerde görüldüğünü söylemek mümkündür. İhalelere fesat karıştırma, rüşvet alıp verme, zimmet, irtikâp, İmar Kanunu'na aykırı ruhsat verme, resmi belgede sahtecilik, belediyeye ait arsaları düşük bedelle satışa çıkararak

kamuyu zarara uğratma gibi yasadışı yapılan faaliyetlerden dolayı yerel yöneticilerin ve çalışanların sonuçlanmış, cezalandırılmış veya yeni açılmış birçok davaları bulunmaktadır. Ayrıca kamu ihalelerinde ihaleye fesat karıştırılması iddialarıyla açılmış birçok dava bulunmaktadır. Diğer bir yolsuzluk çeşidi olarak siyasi partilerin mali gelirlerinin şeffaf olmaması örneği verilebilir. Avrupa Konseyi bünyesindeki “Yolsuzlukla Mücadele Grubu”nun Türkiye için yazmış olduğu raporda, siyasi partilerin mali gelirleriyle ilgili mevzuatın şeffaf olmadığını ve seçim kampanyalarıyla ilgili giderlerin de kontrol altında tutulmadığını belirtmektedir (TÜMİKOM, t.y., s. 30).

Çalışanların dürüstlüklerinin ölçülmesiyle ilgili yapılan araştırmalar çarpıcı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Yapılan bir araştırmada çalışanların %10'u her durumda yolsuzluk yapmakta, %15'i hiçbir ortamda ve durumda yolsuzluk yapmamakta, %75'i ise uygun fırsatı bulduğunda yolsuzluk yapmaktadır. Diğer bir araştırmaya göre ise çalışanların %20'si her durumda yolsuzluk yapmakta, %20'si hiçbir ortamda ve durumda yolsuzluk yapmamakta, %60'ı ise uygun fırsatı bulduğunda yolsuzluk yapmaktadır. Bu oranlar farklılık gösterse de bu farklılık ciddi boyutta olmamakla beraber her iki araştırmanın sonucunda da çarpıcı ve ürkütücü sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar bütün kurum, kuruluş ve organizasyonlar için rahatsız edici olmakta ve şeffaf bir ortamın oluşturulması için girişimde bulunmak gerekmektedir (Bozkurt, 2011: 96).

Özetle yolsuzluk, toplumlarda ciddi bir problem olarak yer edinmiştir. Yolsuzluk olgusunun her alanda olumsuz etki ve sonuçlarının görülebilmesi kaçınılmazdır. Bu probleminden kurtulmak için gereken şartların sağlanması ve toplumun bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Temiz ve şeffaf bir toplum için düzenin sistemli bir şekilde çalışması gerekmektedir. Özellikle de denetim ve kontrol mekanizması hususunda gereken çalışmaların ciddi bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir.

## **2.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Bu başlık altında genel olarak iş tatmini kavramına ve önemine değinilip, iş tatmini ile ilgili kuramsal çerçeve, iş tatmini etkileyen faktörler incelenmektedir.

### **2.2.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi**

İnsanlar belirli bir yaş ve aşamalardan geçtikten sonra, genellikle de eğitimini tamamladıktan sonra iş hayatına atılmakta ve vaktinin büyük bir kısmını iş yerinde

çalışarak geçirmektedir. Bu bağlamda çalışanın işinden memnun olması bakımından iş tatmini, önem arz eden bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel itibariyle iş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ifade etmektedir. Bu durum; çalışma ortamı, mesai arkadaşları, ücret, ast-üst ilişkisi gibi bazı faktörlere bağlı olabilmektedir.

İş tatmini konusunda farklı yazarlar tarafından yapılan tanımlar aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

İş tatmini; işgörenin çalıştığı işinden, çalışma ortamından ve çevresinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Akıncı, 2002: 3). İş tatmini; bireylerin işlerine karşı sahip oldukları pozitif etki ya da duygu ve düşüncelerinin tümü olarak tanımlanabilir (Kaya, 2007: 357). Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş tatmini, işin bireye sağladığı olumlu tepkilerin algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (Üngüren vd., 2009: 41).

İş tatmini, kullanıldığı çalışma alanına bağlı olarak birçok şekilde tarif edilmiştir. Örneğin, çalışanın tüm iş tecrübesine olduğu gibi, işine verdiği tepkimenin ne derece ve boyutta olduğu da önemlidir. Smith, Kendall, ve Hulin'in ifade ettiği gibi iş tatmini; bir iş görenin iş, ücret, promosyon fırsatları, amir ve iş arkadaşları ile ilişkileri hakkındaki duyguları olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca iş tatmini, çok yönlü bir tutum olarak da tanımlanmaktadır (Bankey, 2006: 1).

İş tatmininin özellikleri olarak şunlar söylenebilir (Üngüren vd., 2010: 2926):

- İş tatmini, bir iş ortamında oluşan durumlara karşı verilen duygusal yanıttır. Bu nedenle görülmez, sadece hissedilebilir ya da ifade edilebilir.
- İş tatmini genellikle, beklentilerin ne kadar karşılandığının ya da ne kadar aşıldığının belirlenmesi ile ilgilidir.
- İş tatmini, iş ile ilişkili farklı tutumları temsil eder. Birey, işin bir boyutuna karşı olumlu tutum sergilerken diğer boyutuna karşı olumsuz bir tutum sergileyebilir. Bu yüzden iş tatmininin farklı boyutları incelenerek genel iş tatmini bulunmalıdır.

- İş tatmininde sadece ekonomik ve fiziksel gerçeklere dayalı bir tatmin söz konusu değildir. Ayrıca psikolojik açıdan bir tatminin sağlanması da söz konusudur.
- İş tatmini, dinamik bir kavramdır. Bir kez iş tatmininin sağlanması sürekli aynı seviyede tutulabileceği anlamına gelmez. Hızlı elde edilebileceği gibi daha hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine dönüşebilir.

Örgütteki tüm çalışanlar, kendi iş işleyişlerinin önemli bir parçası olduklarını ve programlama, iş dizilişi, çıktı değerlendirmesi ve bir dereceye kadar kendileriyle çalışacak kişilerin işe alınması da dâhil işlerin nasıl yürütüleceği üzerine bir söz haklarının olduğunu hissetmek istemektedirler. Örneğin karar verme kapasiteleri olmasa dahi örgüt ailesinin bir parçası oldukları kabul edilenleri de içeren ve bütün örgütte süren özgür iletişimin iş tatminini sağlamada direkt rolü olduğu söylenebilir (Tanner, 2007: 25-26).

İş tatmininin üç önemli boyutu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, işe yönelik hissedilen duygusal bir tepki, karşılık veya yanıt olmasıdır. İkincisi, iş ile ilgili beklentilerin elde edilmesi veya beklenilenden daha iyi bir sonuç alınması durumudur. Üçüncü boyut ise; iş tatmini, işin boyutları ile olan ilişkiyi belirtmektedir. Bu noktada iş tatmini ile ilgili olarak beş boyutu ifade etmek gerekir. Bunlar; ücret, denetim, terfi olanakları, meslektaşlar ve işin kendisi ya da niteliği olarak sayılabilir. Bu etkenler iş tatminini etkilemektedir (Mahmutoğlu, 2007: 38).

Çalışanlar, işlerinde becerilerini ortaya koymak ve bunları gerçekleştirme çabası içerisine girebilmektedirler. Bu yeteneklerin fiiliyata geçirilmesi konusunda oluşan herhangi bir olumsuz durum ve algı, işgörenlerde iş tatminsizliğine, dolayısıyla da psikolojik sorun ve şikâyetlere yol açabilmektedir. İşinden tatmin olamayan çalışanın psikolojik açıdan da olgunluğa erişmesi zorlaşır ve bu durum bireyin moral ve motivasyonunu oldukça düşürür. Bunun sonucunda da iş tatminsizliği yaşayan işgörenin yaptığı işteki etkinliği ve verimliliği düşer. Bu durumda ne kendisi mutlu olur, ne de çalıştığı kuruma tam manasıyla katkı sağlayabilir. Dolayısıyla böyle bir psikoloji içindeki çalışan, işini sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir (Ö. Bozkurt, İ. Bozkurt, 2008: 3). Ayrıca bir işteki otonomi (öz yönetim) arttıkça çalışanlar, kendilerini iş esnasındaki başarı ve başarısızlıklarla ilgili kişisel olarak daha fazla sorumlu

hissederler. Böylece, işlerinin sonuçlarından sorumlu tutulmaya daha istekli olurlar ve bu durum çalışan ve kurum açısından olumlu sonuç verecektir (Heyle, 2006: 3).

Kişinin ihtiyaçlarının ve sahip olduğu değer yargılarının, yaptığı iş ile uyumlu olması halinde iş tatmininden bahsetmek mümkündür. İş tatmini, yapılan işin farklı yönlerine karşı beslenen tutum ile beklentilerin toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Akıncı, 2002: 3). Çalışanda iş tatminsizliği yaşıyorsa bu durumdan bir an önce kurtulmanın yollarına bakılmalıdır. Aksi halde hem çalışan mutsuz olur ve çalıştığı işte verimli olmaz hem de bu mutsuzluğunu çevresine yansıtarak çevresini de olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda imkânlar çerçevesinde her çalışan istediği, mutlu ve huzurlu olabileceği bir işte çalışmalıdır ki hem kurum çalışandan daha fazla faydalansın hem de çalışanın iş tatmin düzeyi artsın.

Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous, bireylerin iş tatminsizliğine karşı değişik tepkiler verdiğini belirtmektedir. Çalışan, iş tatminsizliğine karşı ya negatif bir davranış olan kurumdan ayrılma ya da pozitif bir davranış olan problemleri masaya yatırma ve bunlara çözüm yolları üretme gibi yapıcı davranışlar sergileyecektir. İş tatminsizliği karşısında işgörenlerin verdikleri bazı tepkilerde örgüte bağlı kalma ve örgütteki mevcut sorunu görmezden gelme gibi davranışlar olabilir (Çekmecelioğlu, 2005: 29).

İş tatmini kavramıyla örgütsel bağlılık kavramı arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir. Çalışanların iş tatmin düzeyleri yüksek olduğu sürece çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları da yüksek düzeyde olabilmektedir. Tam tersi çalışanlarda iş tatminsizliği yaşandığı zaman ise kuruma olan bağlılık, kuruma ait olma duygusu azalabilmekte ve kurumdan ayrılma düşüncesi ortaya çıkabilmektedir. Junak (2007: 1)'a göre; iyi davranılan çalışanlar, kurumlarına karşı daha etkili bir biçimde kendini adanmış ve kurumlarından ayrılmaya karşı daha az meyillidirler.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları benzer unsurları paylaştıkları için örgütsel psikoloji alanında önemli bir yer tutmaktadır. İş stres tetikleyicileri olan iş tatminsizliği, iş yükü tatminsizliği, iş/işsizlik çelişkisi, işe gelmeme, düşen iş performansı, azalan hayat memnuniyeti gibi negatif tepkiler karşımıza çıkmaktadır (Hendrickson, 2007: 3-4).

Üretken ve mutlu insan sadece işinde değil aynı zamanda sosyal hayatında da tatmin duygusuna sahiptir. Kurum ve örgütlerde çalışanların iş tatmininin düşük olması,

sadece bireysel anlamda çalışanın tatminsizliğine yol açmamaktadır. Bireysel iş tatminsizliğinin yanında örgütsel olarak da problemler yaşanabilmektedir. Örneğin iş gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma düşüncesi, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme gibi durumlar yaşanabilmektedir. Sonuç olarak da tüm bunlardan kurum da olumsuz yönde etkilenmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

İş tatmininin en önemli özelliği, zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Bireysel olması hasebiyle, kurum yöneticilerinin bu noktada yapması gereken en önemli şey, personellerine optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları konusunda yardımcı olmaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125). Her şeyden önce çalışanların iş tatminlerini üst seviyede tutabilmek için yöneticilerin, çalışanların birer makine olduğu ve salt bir üretim faktörü olduğu yönündeki önyargılarından kurtulmaları gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle yöneticiler, çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal ilişki ve iletişim ihtiyaçlarının da bulunduğunu, ekonomik özgürlüklerinin yanında farklı sosyal ve psikolojik beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir kurumda çalıştıklarını göz önünde bulundurmalıdırlar. Çalışanların iş tatminlerinin mümkün olduğunca yüksek tutulması, aynı zamanda kurum/kuruluş ve örgütlerin birer sosyal görevidir (Üngüren vd., 2010: 2922-2923).

Çalışmada iş tatmini, “iç kaynaklı tatmin boyutu” ve “dış kaynaklı tatmin boyutu” olmak üzere iki boyutta incelenmektedir.

İş tatmininin incelendiği bir yerde iş zenginleştirilmesi kavramına değinmekte fayda vardır. Buna göre iş zenginleştirilmesi,

## **2.2.2. İş Tatmininin Kuramsal Çerçevesi**

### **2.2.2.1. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**

İş doyumunu ile ilgili olarak geliştirilen önemli kuramlardan biri Frederick Herzberg'e ait olan Çift Faktör Kuramı'dır. 1969 yılında oluşturulan Herzberg kuramına göre, iş tatmininin iki farklı boyutu bulunmaktadır. Bu iki boyuttan biri bireylerin doyumunu sağlayan güdüleyici faktörler, diğeri ise doyumsuzluğa neden olan koruyucu faktörlerdir (Örücü vd., 2006: 42).

Herzberg'e göre koruyucu faktörler, iş doyumunu sağlamamakla birlikte iş doyumsuzluğunu önlemektedir. Koruyucu faktörler yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret, iş ve arkadaş ilişkileri olarak ele alınabilir. Ücrette yapılan artış doğrudan iş tatminine neden olmamakla birlikte, iş tatminsizliğini de önlemektedir. Güdüleyici faktörler ise başarı, tanınma, saygınlık, işin kendisi, sorumluluk ve terfi olarak ele alınabilir. Koruyucu faktörler iş tatminine doğrudan etki etmese de, iş tatminini dolaylı yoldan etkilemektedir. Çalışan, kurum içinde üst düzey ihtiyaçlarına cevap bulduğunda tatmin olabilmektedir. Ancak bazı durumlarda alt düzey ihtiyaçların yerine getirilmesiyle de tatmin düzeyi artabilmektedir (Örücü vd., 2006: 42; Aksu, 2012: 63).

Koruyucu faktörler, çalışanların sağlıklı bir yaşam sürdürebilmeleri için gerekli olduğu için aynı zamanda sağlığı ilgilendiren etmenlerdir. Koruyucu faktörlerin olumlu hale getirilmesi çalışanları tatmin etmez, sadece tatminsizliği ortadan kaldıracaktır. Güdüleyici faktörler ise, çalışanların işlerini yapmaya istekli kılan faktörlerdir. Bunlar aynı zamanda çalışanın iş tatminini sağladığı için doyurucu faktörlerdir (Tatlı, 2008: 18).

Ayrıca iş zenginleştirme kavramına değinmekte fayda vardır. Buna göre iş zenginleştirme, işlerin tasarımıyla ilgili olan, işlerin dikey olarak genişlediği ve işgörenlerin işleri üzerinde üst düzeyde karar verme ve inisiyatif sahibi olmalarını sağlayan bir yönetim uygulamasıdır. Bu hususta Herzberg ve arkadaşları, iş zenginleştirme için bazı prensipler ileri sürmüşlerdir. Bu prensipler şöyle sıralanabilir: Çalışanların sorumlulukları korunurken bazı kontroller kaldırılabilir. Çalışanların sorumlulukları artırılırken, faaliyet ve işlerinde ek yetkiler verilebilir. Çalışanlar, üstlerinden ziyade kendilerine rapor verir, daha önce yapmadıkları yeni ve daha zor işlerle karşılaşır. Böylelikle belirli veya özel bu görevlerle çalışanların kendi alanlarında uzmanlaşmaları sağlanmış olur (Eren vd., 2014: 93).

#### **2.2.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı**

1963 yılında Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisine göre işgörenin iş başarısı ve işinden tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Personeller, çalışmalarını sonucunda elde ettikleri (çıkıtı) ile yaptıkları işe olan katkılarını (girdi) birbiriyle ilişkili olarak görmektedir. Ayrıca kendi girdi-çıkıtı oranlarını diğer çalışanların girdi-çıkıtı oranlarıyla karşılaştırırlar.



Karşılaştırma oranlarındaki çıktıları; ücret, maaş, terfi, sorumluluk artışı, statü şeklinde saymak mümkündür. Girdiler ise; işi başarmak için gösterilen çaba ve harcanan emek, örgütsel pozisyon, eğitim gibi faktörlerdir (Tatlı, 2008: 21).

Bu kurama göre çalışanların ödül, ücret, çalışma koşulları, terfi edilme gibi faktörler çerçevesinde, kendilerini benzer pozisyonda faaliyet gösteren diğer çalışanlarla karşılaştırmaları sonucunda iş tatmini veya tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İşgörenler, ödül, ücret gibi faktörlere benzer pozisyondaki çalışanlarla eşit şekilde sahip olacağına inanırsa, o işgörenlerin iş tatminlerinin artması, eşitsizlik durumunda ise iş tatminsizliği yaşamaları mümkün hale gelmektedir (Güner, 2007: 51-52).

Yapılan bu karşılaştırma sonucunda farklı bir durum olduğu takdirde çalışan, eşitsizliği ortadan kaldırmak için çaba sarf edecektir. Bu davranışın yönü algılanan eşitsizliğin derecesine, çalışanın elindeki imkânlarına ve göstereceği davranışın kolaylık derecesine bağlı olacaktır (Dağdeviren Gözen, 2007: 21).

### **2.2.2.3. İş Özellikleri Kuramı**

Hackman ve Oldham (1975), iş tatmininin nedenlerini açıklayan işin özellikleri yaklaşımını ortaya çıkarmış ve işin özelliklerini beş grupta toplamışlardır (akt. Güner, 2007: 52):

- Beceri çeşitliliği
- Görevle özdeşleşme
- Görevin anlamı
- Özerklik
- Geri bildirim şeklinde sıralanmaktadır.

Bir iş, ne kadar beceri ve yetenek gerektiriyorsa, o iş çalışana aynı derecede tatmin sağlamaktadır. Tekdüze, uzmanlık gerektirmeyen basit işleri yapan çalışanların, işinden tatmin sağlayamadığı görülmektedir. Ayrıca sorumluluğu yüksek bir işin çalışan tarafından yerine getirilmesi de, çalışana tatmin etmektedir. Yöneticiler, çalışanlara örgüt yapısındaki farklı bölümleri tanıtarak, çalışanların yapmış oldukları işin, örgütün genel faaliyeti içerisindeki yerini ve anlamını kavrayabilmelerini sağlayabilmektedirler. Böylece çalışan işinin önem derecesini algılayarak, işiyle daha da özdeşleşebilmektedir (Güner, 2007: 52-53).

#### 2.2.2.4. Locke'un Amaç Saptama Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu kurama göre bireylerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Ulaşılması zor olan bir amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaç belirleyen bir kişiye göre daha yüksek performans gösterecek ve motivasyonu daha fazla olacaktır. Teorinin ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir. Bu nedenle, iş yerindeki örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik davranışlar ve tepkiler kişilerin burada amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır (Dağdeviren Gözen, 2007: 22).

Bu teori amaç-performans ilişkisini belirleyen 4 faktör ileri sürer (Günaydın, 2013):

- Amacın belirlenme sürecine katılım performansı arttırmaktadır.
- Özgüven ve öz yeterliliğin yüksek oluşu amaca ulaşma çabalarını arttırır.
- Yapılan işin açık, net ve iyi öğrenilmiş olması.
- İşletme kültürünün milli kültür değerleri ile uyum halinde olması.

#### 2.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden; demografik faktörler, işin niteliği, ücret ve terfi imkânı, çalışma koşulları ve beşeri ilişkiler ele alınacaktır.

##### 2.2.3.1. Demografik Faktörler

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik özellikler, iş tatminini belirleyebilecek faktörler arasında sayılabilir. Cinsiyet konusunda kesin belirleyici hükümlere varılamamakla birlikte, değişik iş grupları cinsiyete göre değişik beklentilerin kaynağı olabilmektedir. Yaş ile iş tatmini arasında tam doğrusal olmasa da doğru bir orantı bulunmaktadır. Yaş, iş tatminini belirlemede diğer faktörlerden daha güçlü bir etkiye sahiptir (Örücü ve Esenkal, 2005: 7). Ayrıca, iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, eğitim ile iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde olmasının yanı sıra negatif yönde de olabileceği tespit edilmiştir. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını çalıştığı kurumdan alamadığını düşünen çalışanların iş tatmini seviyesinde bir azalma meydana gelebilecektir. Eğitim seviyesinde ve yeteneklerde artışın meydana gelmesi, çalışan için olumlu sonuçlar doğuruyorsa, iş tatmininde de bir artış söz konusu olacaktır. Bunun yanında “sosyal sınıf

farklılıklarının” iş tatminini nasıl etkilediğini tespit etmeyi amaçlayan bir araştırmada, iş tatmini ile “yüksek sosyal sınıf statüsü” arasında anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sıgı ve Basım, 2006: 135).

### **2.2.3.2. İşin Niteliği**

Çalışanlar, kişisel beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih ederlerken, aynı zamanda işi nasıl yapacaklarına ilişkin geri bildirim sunan işleri tercih etme eğilimindedirler (Dağdeviren Gözen, 2007: 30). Bu bağlamda işin niteliği önem kazanmaktadır. İşin niteliğinin çalışanlara uygun olması, verimliliği de arttırabilmektedir.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise işin niteliği ile çalışanların özelliklerinin birbiriyle uyuşmasıdır. İşin niteliğinin, çalışanların sahip olduğu bilgi ve yeteneklerinin çok altında olması, çalışanda iş tatminsizliğine yol açabilir. Aynı şekilde işin niteliğinin, çalışanın bilgi ve becerisinden fazlasını gerektirmesi durumunda da çalışanda iş tatminsizliği meydana gelebilir. Denge sağlandığı takdirde çalışanlar, işe ve örgüte karşı olumlu duygular beslerler. Bunun sonucunda çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri artacaktır (Baytok Karaca, 2001: 40).

### **2.2.3.3. Ücret ve Terfi İmkânı**

Çalışanların ücret ve terfi imkânlarına karşı tutumları büyük ölçüde bu imkânların adil dağıtımına dayalıdır. İş tatmin düzeyi çerçevesinde çalışanlar elde ettikleri ücret ve ödülleri örgüte olan katkılarıyla ilgili olduğunu düşünmekte ve kendilerini çalışma arkadaşlarıyla karşılaştırmaktadır. Bu nedenle bazı çalışmalarda dağıtımsal adalet önemli bir rol olarak karşımıza çıkmakta ve iş tatmininin “ücret ve terfi imkânlarından tatmin” boyutu ile ilişkili olduğu öne sürülmektedir (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009: 74). Bu bakımdan ücretin yeterliliğinin yanı sıra adil bir şekilde dağıtılması da gerekir. Aksi durumda çalıştığı iş yerinde ücret adaletsizliği yaşayan işgören, tatminsizlik eğilimi gösterir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 126). Aynı zamanda terfi olanaklarının olması da çalışanların iş tatmin düzeylerinde artışı sağlayabilmektedir. Ayrıca çalışanların ücretlerinin yüksek olmasının iş tatmin düzeyinde artışa sebep olabileceği, çalışanların ücretlerinin düşük olmasının ise iş tatmin düzeyinde düşüşe sebep olabileceği düşünülmektedir.

#### **2.2.3.4. Çalışma Koşulları**

Çalışma koşulları denildiğinde genel itibariyle iş yerinin gürültü, ısı, havalandırma, ışıklandırma durumu ve ortam akla gelmektedir. İşyerinin fiziksel durumu, çalışanların motivasyonu ve iş tatmini açısından önemlidir. Kötü fiziksel koşullar çalışanın sağlığını ve psikolojisini olumsuz etkileyebilmekte, bu durum da işe olumsuz yansıtılabilmektedir (Alıca, 2008: 20).

İş dünyasındaki hızlı değişim; işverenlerin, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşulları hazırlamalarını zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk, işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken sorumluluğunun yanı sıra işverenin işgücü verimliliğini artırma gayesinden de kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı iş yerlerinde çalışma koşulları iyileştirilmeye başlanmış, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125).

#### **2.2.3.5. Beşeri İlişkiler**

Gününün büyük bir bölümünü işyerinde çalışarak geçiren bireyler için insanlarla kurulan ilişkilerin önemi büyüktür. Çalışanlar arasındaki ilişkiler örgüt yapısına göre farklılık göstermektedir. Katı, bürokratik bir örgüt yapısı, insan ilişkilerin gelişmesini engelleyerek monotonluğa neden olacak, buna karşılık resmi ilişkilerin yanı sıra resmi olmayan ilişkilerin de yerleştiği, esnek nitelikli organizasyon yapısı, çalışanın kendisini rahat hissetmesine ve çalışmasına, dolayısıyla etkinliği ve verimliliği arttırmasına yol açacaktır. Bu bağlamda çalışanların, çalışma arkadaşlarıyla, yöneticilerle ve çevreyle sağlıklı bir ilişkiye sahip olmaları gerekmektedir (Alıca, 2008: 11).

İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili Michigan Üniversitesi Araştırma Merkezi'nde bir grup tarafından bir çalışma yapılmıştır. Yürütülen bu çalışma sonucunda işin niteliği, bağımsızlık, kendini geliştirme ve kişisel potansiyeli kullanma gibi içsel ödüllerin; ücret, çalışma koşulları ve çalışma süresi gibi dışsal ödüllerden daha önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Herzberg ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma sonucunda ise iş güvencesi, iş tatminini etkileyen faktörlerin başında yer alırken, ücret ve diğer faktörlerin daha alt sıralarda yer aldığı sonucuna varılmıştır (Mahmutoğlu, 2007: 37).

Çalışanların işini ve iş tatminini etkileyen tüm bu faktörlerin bir sonucunun olmasının yanı sıra bu faktörlerin belirleyiciliği, algıladıkları duruma bağlı olarak kişiden kişiye göre değişebilmektedir. Kimi işgörenler kariyere, sosyal statüye ve ücrete önem verirken, kimisi de işin kendisine, türüne, koşullarına ve amacına önem verebilmektedir. Buna göre iş tatmini, “kişilerin işlerinden bekledikleriyle gerçekte iş yaşamlarının onlara kazandırdıkları arasındaki fark” olarak özetlenebilir. Beklentiler ile elde edilenler arasında bir fark yoksa veya pozitif bir fark varsa iş tatmini bu noktada gerçekleşmiş olacaktır. Aksine arada negatif bir fark söz konusu ise, iş tatminsizliği ortaya çıkabilecektir (Mahmutoğlu, 2007: 34).

### **2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Bu başlık altında genel olarak örgütsel bağlılık kavramı ve önemi üzerinde durulup, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler açıklanmaktadır.

#### **2.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi**

Örgütsel bağlılık, çalışanları ve örgütü yakından ilgilendiren önemli bir kavramdır. Her örgüt, çalışanlarının bağlılığının üst düzeyde olmasını arzulamaktadır. Çünkü çalışanların örgütsel bağlılıkları, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında etkili olmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların da eğitim, kişisel gelişim, terfi, istenilen ücret düzeyi, çalışma koşulları gibi beklentilerinin karşılanması bağlılığı önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Literatür incelendiğinde yazarların, örgütsel bağlılığın tanımıyla ilgili fikir birliğinin bulunmadığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığı kısaca, çalışanların kurumlarına karşı sadakatli davranmaları şeklinde özetleyebiliriz. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çeşitli tanımlara aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün devamlı bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Özdevecioğlu, 2003: 114). Örgütsel bağlılık, çalışanların hiçbir etki altında kalmaksızın örgütün yapısı ve özelliklerine doğrudan sadık kalmalarıdır (Demirel, 2009: 117). Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı beğenme ve ona devam etme isteğidir (Gül, 2002: 38). Örgütsel bağlılık, çalışanların organizasyona karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bu

bağlılık, işe duyulan ilgi, organizasyona duyulan sempati, sadakat ve organizasyon değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 155).

Bir kavram ve algılama biçimi olarak bağlılık, toplumsal duygunun hâkim olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım şeklidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerinin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş biçimiyle sadakat, sadık olma anlamına gelmektedir. Genel anlamda bağlılık, duygu faktörünün en üst seviyeye çıktığı bir durumdur. Bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin sevdiği bir şeye karşı gösterdiği sadakati ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 38-39).

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel psikolojide son yıllarda kayda değer bir dikkat kazanmıştır. Örgütsel bağlılığın kavram ve yapısı, örgütsel bağlılığın kökenleri ve örgütsel bağlılığın sonuçları olmak üzere üç ana konuyu açığa çıkarmak için önemli ölçüde deneysel araştırmalar yapılmıştır (Gautam vd., 2001: 239).

Günümüzde örgütsel bağlılığın durumu, bir örgütün performansının arkasında yatan itici güç olarak görüldüğü için daha da önem kazanmıştır. Ayrıca, işle alakalı davranış olup, bunun performansa etkisini açıklamada önemli bir değişkendir. Kökenini belirtmede uluslararası araştırmacılar tarafından çok sayıda araştırma yapılmıştır. Örgütlerdeki değişimin hızı ve hacmi arttığından, yöneticiler daha iyi işgören bağlılığı ve yarışmacı bir avantaj üretmek için yoğun bir şekilde arayış içerisine girmektedir (Ahmad ve Bakar, 2003: 167).

Örgütsel bağlılığın temelini iki önemli kavram oluşturmaktadır. Bunlar “sadakat” ve “örgütte kalma eğilimi”dir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuyla bir örgütle özdeşleşme, o örgüte duygusal olarak bağlı kalma anlamına gelmektedir. Örgütte kalma eğilimi ise, çalışanın duygusal yönden kendisini örgüte yakın görmesi ve örgütün bir üyesi olarak kalma düşüncesini benimsemesi olarak açıklanabilir (Uygur, 2009: 15).

Örgütüne yüksek derecede bağlı işgörenlerin performanslarının yüksek olması beklenmektedir. İşe devamsızlıkları azalacak, geç kalma, işten ayrılma gibi düşüncelerinin azalmasına neden olabilecektir. Yüksek bağlılık düzeyi, çalışan tatminini ve yöneticilerin bu durumdan hoşnut olmalarını sağlamaktadır. Örgütte verimliliğin

sağlanabilmesi için de çalışanların örgüte olan bağlılıkları önem arz etmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 115).

Örgütsel olarak bağlanmış bireyler devamsızlık yapmaya daha az meyilli ve işten ayrılma konusunda daha az gönüllüdürler (Iverson ve Buttigieg, 1999: 307). Bu bağlamda iş doyumuna sahip olan, iş yeri ve çalışma koşullarından, ücret, ast-üst ilişkisi, çalışma arkadaşları ve çevre ilişkisinden memnun olan örgüt üyelerinin bağlılık düzeylerinin üst seviyede olacağı söylenebilecektir. Ayrıca örgütsel bağlılık bilincinde olan çalışanlar yüksek performans sağlarlar ve işten ayrılma düşüncesine kolay kolay sahip olmazlar.

Çalışan devir hızı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye değinmek gerekirse, çalışan devir hızı; herhangi bir dönemde işe giren ve çıkan çalışan sayısının ortalama çalışan sayısı içindeki payını veren ve büyük oranda çalışanların iş tatminleri ve bağlılıkları hakkında fikir veren bir orandır. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın çalışan devir hızı üzerinde negatif etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Ertan, 2008: 8). Yani çalışan devir hızı oranının yüksek olması, işe girip çıkan çalışan sayısının çok olduğu anlamına gelmektedir. Bununla bağlantılı olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarının o derece düşük olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlara sahip organizasyonlar daha etkin, verimli sonuç ve çıktılar elde etmektedirler. Çünkü bu çalışanların işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi örgütsel olarak olumsuz davranışlar sergileyebilme ihtimalleri, güçlü bir bağlılığa sahip olmayanlara göre daha düşüktür. Örgütün amaçlarını benimseyen ve bu amaçların gerçekleşmesinde beklentinin üstünde çaba sarf eden çalışanlar, üyesi buldukları örgüt içinde mal veya hizmet üretiminde kaliteyi arttırmaktadır. Ayrıca bağlılık seviyeleri yüksek olan çalışanlar, çevresiyle olan iletişim sonucunda kurumuyla ilgili olumlu görüş ve bildirimlerde bulunarak kalifiye çalışanların kazanılmasında rol oynamaktadır (Uygur, 2009: 14-15).

Örgütsel davranışların nihai amacı olan örgütsel edim (performans), örgütsel amaçların etkili bir biçimde, hedeflenen ve planlanan düzeyde gerçekleşmesi açısından çok önemlidir. Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Bu tür bağlılığın öğeleri ise; örgüt yararına daha fazla çaba harcama ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma, örgütün amaç ve

değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve onları kabullenme hususunda sergilenen davranışlar olarak belirlenmiştir. Bu davranışlar, örgütü ve işgöreni önemli ölçüde etkilemektedir (Örs vd., 2003: 218). Bu doğrultuda örgütsel bağlılık, örgütün vizyon ve misyonu çerçevesinde çalışanların davranışlarını önceden kestirmek ve örgütün detaylı projesini hazırlamak için yararlı bir olgu olarak kabul edilmektedir (Tao vd., 1998: 198).

Örgüte bağlılığın iş tatminine sebep olduğunu savunanlara göre çalışanlar, iş tatmin düzeylerini bağlılık düzeyleriyle tutarlı olacak şekilde ayarlar. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde meydana gelecek artışlar, bütün organizasyonların arzuladığı sonuçlardan birini oluşturmaktadır. Çünkü örgüte bağlılık arttıkça iş tatmini ve iş performansı artacak, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik duygusu azalacak, dolayısıyla bağlılık da artacaktır (Sığrı ve Basım, 2006: 132).

Örgütsel faaliyet bakış açısından bakıldığında, örgütsel bağlılık önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bağlılık seviyeleri; iş performansı, devamsızlık, çalışanın ürettiği mal veya hizmet gibi mali çıktılara bağlıdır. Dahası örgütsel bağlılık, iş stresine karşı tampon görevi sağlayabileceğinden, işgörenler için faydalı olabilmektedir. Yani örgütsel bağlılığın, işgörenlerin yanı sıra işverenler için de önemli sonuçlarının olduğu görülmektedir (Knudsen, 2003: 267).

### **2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları**

Örgütsel bağlılık konusunda çalışan araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılığın çeşitli boyutlardan oluştuğu ve incelendiği ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık, Etzioni tarafından ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık; Kanter tarafından devamlılık bağlılığı, bağdaşım (cohesion) bağlılığı ve kontrol bağlılığı; Mowday, Porter ve Steers tarafından duygusal bağlılık ve tutumsal bağlılık; O'Reilly ve Chatman tarafından uyum (compliance) bağlılığı, özdeşleşme (identification) bağlılığı ve içselleştirme (internalization) bağlılığı şeklinde bir ayırım yapılmıştır (Gürbüz, 2006: 58). Allen ve Meyer (1990) ise örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve zorunlu bağlılık olmak üzere üç temel grupta ele almaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların çoğunda Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırması esas alındığı için aşağıda bu ayırımı yer vermek daha uygun bulunmuştur.



### 2.3.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, Allen ve Meyer tarafından işgörenin çalıştığı örgüte duygusal yönden kendini yakın hissetmesi ve onunla özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda duygusal bağlılığı güçlü olan işgörenler örgütlerinin değerini, hedeflerini ve amaçlarını benimser, kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler. Ayrıca bu bağlılık türü, bireylerin örgüte pasif olarak itaat etmelerinden daha fazlasını ifade etmekte ve bireylerin, örgütün her zaman daha iyi olabilmesi için fedakârlık yapmaya razı olmalarını kapsayan aktif bir bağı ortaya çıkarmaktadır (Gürbüz, 2006: 59). Duygusal bağlılık, çalışanın iş çevresine vermiş olduğu duygusal tepkilerle yakından ilgili olup daha çok işe sarılma, çalışma arkadaşlarına, mesleğe ve örgüte olan bağlılık sonucunda elde edilen tatminle ilgilidir (Oktay ve Gül, 2003: 408).

Duygusal bağlılık, bireysel ve örgütsel değerlerin birbirleriyle olan uyumları sonucu oluşmakta ve işgörenlerin üyesi oldukları örgütte mutlu olmalarını sağlamaktadır. İşgören, kendi değerleriyle örgüt değerlerinin birbiriyle örtüştüğü algısına sahip olduğu durumda kuruma duygusal olarak bağlanmaktadır (Demirel, 2009: 117). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanması, örgüt içinde birtakım faktörlere bağlıdır. Bağlılık konusundaki çalışmalara bakıldığında çoğunda temel alınan, Allen ve Meyer'in ileri sürdüğü çalışanların duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörlerdir. Bu faktörler; işin cazibesi, rol açıklığı, amaç açıklığı, amaç güçlüğü, önerilere açıklık, çalışanlar arasında uyum, örgütsel güvenilirlik, eşitlik, bireye önem, geri besleme ve katılım şeklinde sıralanabilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 44-45).

### 2.3.2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, işgörenin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetlerden veya iş alternatiflerinin azlığından dolayı örgüte olan bağlılığını ve üyeliğini devam ettirmesidir. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar maddi ve manevi anlamda olumsuzluklar yaşamamak için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görürler. Algılanan iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle şartların gerektirdiği duruma göre hareket edip örgütten ayrılmazlar. Örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ve bu, örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92). Bu açıdan bakıldığında çalışanlar, kendilerinin örgütten ayrılmalarının maliyetinin yüksek derecede olacağı algısı içerisindeyler. Bunlardan bir kısmı iş bulamadıklarından, başka bir iş bulabilecek özelliğe sahip

olmadıklarından veya belirli şartları taşımadığından dolayı örgütte kalmayı tercih etmektedirler. Bir kısmı da sağlık koşulları, ailevi veya yaş ilerlemesi gibi bazı özel sebeplerden dolayı başka alternatifleri olmadığından örgütte kalma eğilimi göstermektedirler (Demirel, 2009: 117).

### **2.3.2.3. Zorunlu Bağlılık**

Zorunlu bağlılık, çalışanın örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkilerden dolayı üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu hissetmesi ve minnettar olması sonucunda çalışmaya devam etmesidir (Demirel, 2009: 117). Bu bağlılık türünde çalışanların örgüte bağlı olmaları, şahsi menfaatleri gereği böyle davranmaları istendiğinden değil, yaptıkları davranışların doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır. Zorunlu bağlılık, bireyin üyesi olduğu örgüte karşı belirli sorumluluk ve yükümlülüğünün olduğuna inanması sonucunda kendisini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine dayanan bağlılıktır. Zorunlu bağlılıktaki zorunluluk ifadesi, devam bağlılığında olduğu gibi menfaat ilişkisini ifade etmemekte, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır (Gül, 2002: 46).

Çalışanların örgütte kalmaları ile ilgili yükümlülük duygularını ifade eden zorunlu bağlılıkta zorunluluk esastır. Bu doğrultuda çalışanların kurumlarına bağlı olmalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğu inancını taşımaları etkili olmaktadır. Bu bağlılık çeşidi, çalışanların çalıştığı örgüte karşı sorumluluk ve yükümlülüklerinin olduğu kanaatini taşımalarından dolayı kendilerini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanmaktadır. Kısaca, zorunlu bağlılıkta çalışanlar, örgüte karşı sadakatın önemli olduğuna inanmakta ve sadakat konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 47).

### **2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin genel olarak bireysel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde ayrılması uygun görülmüştür.

#### **2.3.3.1. Bireysel Faktörler**

##### **2.3.3.1.1. Demografik Özellikler**

Meyer ve Allen (1991)'e göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve ırk gibi demografik özelliklerin sistematik olarak örgütsel bağlılık faktörleriyle olan ilişkisi ne güçlü ne de tutarlı bir ilişkidir. Daha doğrusu ilişkiler gözlemlendiği zaman

açık bir şekilde yorumlanamayabilir. Örgüt ve çalışan durumu kontrol edildiğinde demografik özellikler ile bağlılık arasındaki ilişki, dolaylı bir hal alabilmekte ve gözden kaybolabilmektedir.

Her ne kadar Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin güçlü olmadığını belirtmiş olsa da yapılan bazı araştırmalarda farklı bulgular ortaya konulmuş ve demografik özellikler ile örgütsel bağlılık arasında ortaya çıkan ilişkiler incelenmiştir.

Bazı çalışmalarda cinsiyet durumuna göre, erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur. Bu bağlamda kadınlar, ev ve iş sorumluluklarıyla ilgili çatışma yaşadıklarından, işleriyle ilgili olarak yeterince terfi olanaklarından faydalandırılmadığı ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile yaş arasındaki ilişki bakımından, yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha yüksek düzeyde örgütsel anlamda bağlılık gösterdikleri belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi ilişkisi incelendiğinde bazı araştırmalarda, eğitim düzeyi yüksek olan personeller karar verme mekanizmalarında daha çok yer aldıklarından, bağlılık seviyelerinin daha fazla olduğu savunulmuştur (Uygur, 2009: 42-43). Buna karşın yapılan başka bir araştırmada ise eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgüte olan bağlılığının azaldığı savunulmuştur (Özkan, 2005: 60). Medeni durum ilişkisi bakımından ise, farklı araştırmalar ve sonuçlar bulunmaktadır. Bir çalışmada, evli erkeklerin bekâr erkeklere göre örgüte daha fazla bağlı oldukları ifade edilmiştir. Ancak başka bir çalışmada ise evli erkekler ile bekâr erkeklerin bağlılık konusunda farklılık göstermedikleri ortaya konulmuştur. Yine bir araştırmada bekâr kadınların evli kadınlara göre örgüte ve işe daha fazla bağlı oldukları belirtilmiştir (Uygur, 2009: 43).

#### **2.3.3.1.2. Çalışma Süresi**

Çalışanların bir unvan yahut pozisyonda çalıştıkları süre ile örgütte çalışılan toplam sürenin örgütsel bağlılığın bir başka belirleyicisi olarak ele alınmaktadır. Cohen, yapmış olduğu bir araştırmada, çalışma süresi arttıkça çalışanın üyesi olduğu örgütten elde ettiği kazancının arttığını, dolayısıyla bu ilişki içerisinde çalışanın yaşı arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını dile getirmiştir (Tiryaki, 2005: 129). Ayrıca Becker perspektifinin bir uzantısı olarak çalışma süresinin artmasının, işgörenin örgüt içinde

yaptığı yatırım miktarını arttırdığı, bu durumun da işgören için örgütten ayrılmayı daha maliyetli duruma getirdiği belirtilmiştir (Cengiz, 2001: 49).

### **2.3.3.1.3. Başarı Güdüsü**

Örgüt çalışanları için başarıma duygusu önemli bir faktördür. Yapılan bir iş sonucunda memnun olunuyorsa bu noktada başarı güdüsü ortaya çıkmaktadır. Başarı güdüsü, çalışanların moral ve motivasyonlarını önemli ölçüde arttırmakta, daha etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır. Özellikle başarılan bir iş sonunda yöneticiler tarafından takdir veya ödüllendirme fonksiyonu devreye girdiğinde çalışanın kendisine olan güveni artabilmekte ve daha fazla başarı elde etmek için sürekli bir çaba içerisine girebilmektedir. Bununla birlikte çalışanların iş tatminleri artacak ve çalışanlar örgüte karşı aidiyet duygusuna sahip olacak, dolayısıyla bağlılıkları artacaktır.

### **2.3.3.1.4. Çalışan Beklentisi**

Çalışanların, işe başlamadan önce örgüt bağlılığı konusundaki eğilim ve düşünceleri ile çalışmaya başladıktan sonraki tecrübeleri örgütsel bağlılığı önemli ölçüde belirlemektedir. İşgörenlerin işe girmeden önceki beklentilerinin işe başlamasıyla karşılanmasının bağlılığa olan etkisi oldukça önemlidir. Çalışmaya başlandığı ilk dönemde genellikle beklentilerde hayal kırıklığı yaşanabilmektedir. Çalışanlar, örgütte umduklarını bulamayınca bağlılık ve iş tatminlerinde azalma olabilmektedir. Bu hususta çalışanların işlerinden ve örgütünden beklentileri ile bağlılıkları arasında bir korelasyonun bulunduğu söylenebilecektir. Sonuç olarak örgüt üyelerinin beklentileri hayal kırıklığı ile sonuçlandığı durumda örgütsel bağlılıkta azalma meydana gelebilmektedir (Cengiz, 2001: 66).

### **2.3.3.2. Örgütsel Faktörler**

#### **2.3.3.2.1. İşin Niteliği ve Ücret Düzeyi**

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve örgütten kaynaklanan diğer bir etken de işin niteliği, yapısı ve ücret düzeyidir. Yapılan işin çalışan için önemi ve toplumca işe yüklenen değeri yüksekse, çalışanın örgüte bağlılığı da bu doğrultuda yüksek olacaktır (Özkan, 2005: 61). Kuşkusuz çalışma hayatında yapılan işi sevmek, işten tatmin olmak ve o işi yapmaktan mutluluk duymak çok önemlidir. Bu bağlamda işin niteliği ve yapılan işten alınan ücret düzeyi bu durumu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.

Yapılan araştırmalarda elde edilen bulgulara göre ücret düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Birçok çalışmada, çalışanların aldığı ücretten tatmin olmalarının, zgven duygularını yükselteceği ve bunun sonucunda duygusal bağlılıklarını arttıracadı savunulmuştur (Tiryaki, 2005: 130). alışan, yaptığı işi seviyorsa, işinden memnuniyet duyuyorsa ve diğer önemli faktör de yaptığı işe karşılık aldığı ücretten hoşnutsa verimlilik de artacaktır. Dolayısıyla çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olacaktır. Her rgt, bu tür çalışan profiline sahip çalışanları barındırmak ister. Bu durum örgütün yanı sıra çalışan açısından da önemli bir olgudur. Aksine cret düzeyi düşükse ve çalışan, işin niteliğinden memnun değilse olumsuz durumlar ortaya çıkabilecektir. Bunun sonucunda çalışanın örgüte olan bağlılık düzeyinde azalma meydana gelebilecek ve işten ayrılma eğilimi gösterebilecektir.

#### **2.3.3.2.2. Çalışma Koşulları ve İş Yükü**

Araştırmacılar, uygun ortam ve çalışma koşullarının, örgütsel destek algısını olumlu yönde etkileyerek çalışanların bağlılığını arttırdığını ve işten uzaklaşma eğilimlerini azalttığını belirtmektedir (Sığrı ve Basım, 2006: 141). Çalışanların iş yükünün ağır olması ve çalışma koşullarının kötü olması, işgörenler açısından istenmeyen bir durum olarak karşılanmakta, bu olumsuz durum tatminsizliğe, verimsizliğe, strese, bağlılığın azalmasına ve işten ayrılmaya kadar etki gösterebilecektir. Bu nedenle mümkün olduğunca çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve iş dağılımı yapılarak işgörenlerin iş yükünün azaltılması gerekmektedir.

#### **2.3.3.2.3. Yönetim Biçimi**

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktör yönetim biçimidir. Düzgün bir yönetim biçiminin sergilenmesi, örgütsel değer ve hedeflere bağlılığı arttırmaktadır. Üst yönetim, örgüt kültürüne ve örgüt değerlerine önem verdiği takdirde etkinlik, verimlilik ve yenilikçilik artacaktır. Ayrıca esnek ve katılımcı yönetim tarzı, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Meyer ve Allen, 1991: 64). Bununla beraber örgütte ast-üst ilişkisi de çok önemlidir. Amirin çalışanlarına karşı tutum ve davranışları, çalışanların çalışma ve bağlılık düzeylerini önemli ölçüde etkileyebilecektir. Yöneticinin basiretli olması, sağlıklı karar verme yeteneğine sahip olması, daha önemlisi çalışanlar açısından düşünüldüğünde adalet duygusuna sahip olması gerekmektedir. Yönetici, tüm çalışanlarına eşit ve adaletli bir şekilde davrandığı

takdirde sorun kalmayacak, bu yönüyle çalışanların iş doyumu ve bağlılıkları olumlu yönde olabilecektir.

#### **2.3.3.2.4. Çalışma Arkadaşları ve Çevre**

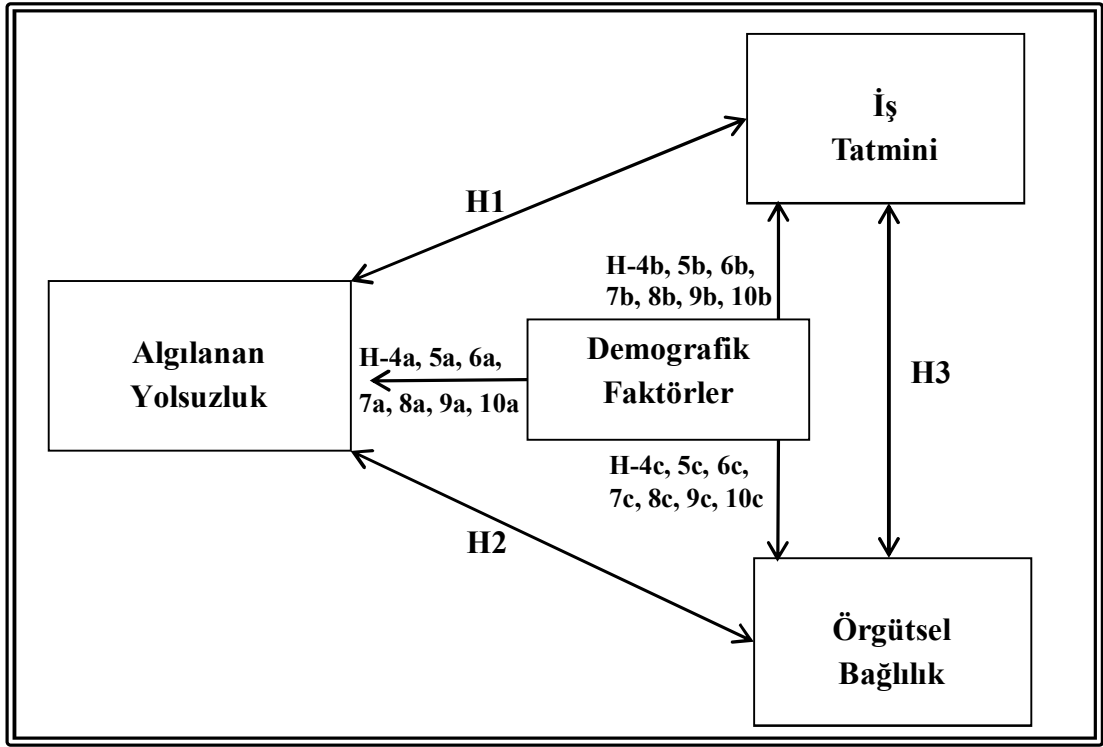
Çalışma hayatında iş arkadaşları ve çevre ile olan ilişkiler çalışanların moral, motivasyon ve verimliliklerini önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışma arkadaşları, birbirleriyle ve çevreleriyle sürekli bir iletişim içerisinde olmakta ve günün çoğunluğunu onlarla geçirmektedir. Bu bakımdan bu ilişkilere dikkat etmek gerekir. Mesai arkadaşlarıyla düzgün ve sağlıklı ilişkiler kurulmazsa olumsuz sonuçlar meydana gelecektir. Çalışanların iş tatmin seviyeleri düşecek, çalışma verimleri azalacak, sağlıklı bir iletişim olamayacak ve bunun sonucunda mal veya hizmet üretiminde aksaklıklar yaşanabilecektir. Bu nedenle örgüt üyelerinin çalışma arkadaşlarının yanı sıra çevresiyle de gayet düzgün, sağlıklı ve olumlu ilişkiler kurması gerekmektedir. Pozitif ilişki pozitif sonuçlar doğuracağından, böyle davranmak ve bu tür ilişkilere dikkat etmek örgüt içinde her bireyin görevidir.

### **2.4. ALGILANAN YOLSUZLUK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ OLASI İLİŞKİLER**

Genel itibariyle ilişkisel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, ilişkileri tespit etmek için geliştirilen araştırma modeli dört ana kısımdan oluşmaktadır (Bkz. Şekil 2.4).

Modelin ilk kısmı algılanan yolsuzluk ile iş tatmini arasındaki ilişkileri tespit etmeye yöneliktir. İkinci kısmı algılanan yolsuzluk ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Üçüncü kısmı iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemeye yöneliktir. Modelin dördüncü kısmı ise demografik faktörler ile ayrı ayrı algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri tespit etmeye yöneliktir.

Demografik faktörler; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, görev yapılan bölge, kamudaki görev süresi ve kurumdaki görev süresi şeklinde alt boyutlardan oluşmaktadır.



**Şekil 2.4: Araştırmanın Modeli**

Algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularıyla ilgili yapılan çalışmalara değinmek gerekirse;

Gültekin (2015)'in "etik yönetim yolsuzluk ile yoksulluk arasındaki ilişki" konulu çalışmasında, Uluslararası Şeffaflık Örgütü tarafından derlenen Yolsuzluk Algılama Endeksi (CPI) ile Birleşmiş Milletler Gelişme Programı tarafından hazırlanan İnsani Gelişme Endeksi (HDI) sonuçları, en gelişmiş 20 ülke ile en yoksul 20 ülke açısından karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular, yolsuzluklar ile insani gelişme düzeyi arasında negatif yönlü paralelliğin bulunduğu yönündedir. Yolsuzluğun düşük olduğu (CPI yüksek) ülkelerde İnsani Gelişme Endeksi düzeyinin yüksek olduğu, yolsuzluğun yüksek olduğu (CPI düşük) ülkelerde ise İnsani Gelişme Endeksinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Gediz Oral (2009)'ın yolsuzluk ile Türk vergi sistemi ilişkisi ve mücadele stratejileri adlı çalışmasında Türkiye'de 1985-2007 yıllarını kapsayan dönemde yolsuzluk ve vergi sistemi ilişkisi analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Gediz Oral (2009) tarafından aşağıdaki tespitler yapılmıştır:

- Uzun dönemde yolsuzlukla mücadelede en etkili değişken vergi yükü olmaktadır. Buna göre, vergi yükünün adaletsiz dağılımı, bireyleri daha çok vergi kaçakçılığına yönlendirebilecek, kaçakçılığın artması yolsuzluk fırsatlarını arttırabilecektir.
- Yolsuzlukla mücadelede etkili bir diğer değişken denetim oranıdır. Denetim alanında örgütlenme yetersizliği, yeterli sayıda ve nitelikte denetim elemanının bulunmaması, denetimin işlevsizliği yolsuzluk ile doğrudan doğruya bağlantılı olacaktır. Denetim oranının arttırılması yolsuzluğu azaltabilecektir.
- Yolsuzluk üzerinde etkili bir diğer değişken de dolaylı vergilerdir ki, yolsuzlukla mücadele amacıyla dolaylı vergilerin arttırılması, vergi sistemimizde zaten ağırlıkta olan dolaylı vergiler payının daha da artmasına ve vergilemede adalet ilkesinden giderek uzaklaşılmasına neden olabilecektir. Bu nedenle bu sonuca temkinli yaklaşılması gerektiği kanaatindeyiz.

Bağdigen ve Beşkaya (2005)'nin Türkiye'de 1980-2001 dönemleri arası yolsuzluğun kamu gelirleri üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmasında yaptıkları regresyon analizi sonucunda yüksek düzeyde yolsuzluğun vergi gelirlerini, özellikle de dolaysız vergi gelirlerini azaltacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Donis (2010) tarafından ABD'nin Porto Riko özerk bölgesine bağlı Hatillo Belediyesi çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı, Porto Riko Hükümet Ahlak Kanunlarının, Hatillo Belediyesi çalışanlarının yolsuzluk algısını ne derece etkilediğini belirlemektir. Donis (2010: 55)'in yapmış olduğu çalışmada ankete cevap veren yaklaşık her 3 katılımcıdan biri (%29), Porto Riko Hükümet Ahlak Kanunlarının devlete karşı yolsuzluk eylemlerini işleyen çalışanları cezalandırmada etkili olduğunu belirtmiştir.

Porto Riko Hükümet Ahlak Bürosu (The Office of Government Ethics of Puerto Rico) ve Ahlak Kaynağı Merkezi (Ethics Resource Center, ERC)'nin yapmış olduğu bir araştırmada, çalışma ortamlarında ve devlet işlerindeki ahlaki standartları sürdürmeye olan ihtiyacı üzerinde durmuşlardır. Bu araştırmada katılımcıların %98'i ahlaki standartların ve değerlerin yokluğunun ve onlara olan ihtiyacın farkındadır. Ayrıca yaklaşık her 4 kişiden biri (%26) Porto Riko Ahlak Kanunlarını ihlal etmek için baskı hissetmiş, yaklaşık her 3 kişiden biri ise (%34) çalıştıkları kurumda devlet ahlak



kanunlarını ihlal eden yönlendirmeler gözlemlediklerini belirtmişlerdir (Donis, 2010: 7).

Ahlak Kaynağı Merkezi tarafından yayınlanan Ulusal Devlet Ahlak Araştırması (National Government Ethics Survey, NGES)'nda 774 kamu çalışanı üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların %60'ının, yılın belirli zamanlarında çalışma alanlarında ahlaki standartlara ve kanunlara ihanete şahit oldukları ortaya konulmuştur. Katılımcıların %58'inin ise görevin kötüye kullanıldığına şahit oldukları halde, kurumun bu durumu dikkate alacağına veya bir şey yapacağına inanmadıkları için bunu rapor etmedikleri belirtilmiştir (ERC, 2008).

Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün algılanan yolsuzluk ile ilgili hazırlamış oldukları rapora göre Güneydoğu Avrupa'daki nüfusun sadece %27'si yolsuzluğu kontrol etmek için hükümetin uyguladığı eylemlerin etkili ya da çok etkili olduğunu düşünürken, %9'u da bu eylemlerin yolsuzluğu teşvik ettiğini düşünmektedir. Romanya'da ise, katılımcıların %16'sı hükümetin yolsuzluğa karşı eylemlerinin etkililiğini desteklerken, sadece %11'lik kısım bu eylemlerin yolsuzluk üzerinde tekrarlanan negatif etkiler yapma eğiliminde olduğunu belirtmektedir (Ewoh, Matei ve Matei, 2013: 13).

Alıca (2008) tarafından, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması çalışılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, banka çalışanlarının iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma eğilimlerinin birbiriyle ilişkili olduğu ve en güçlü ilişkinin çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma eğilimleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra banka çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin iş tatminine göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Yani örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi üzerinde daha belirleyici bir değişkendir. Ayrıca banka çalışanlarının iş tatminlerinin orta düzeyde, örgütsel bağlılıklarının ise iş tatminlerine göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Koç ve Yazıcıoğlu (2011), yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların yöneticiye duydukları güven hissi ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişkinin söz konusu olduğu, bu ilişkinin şiddetinin özel sektörde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların yöneticiye duydukları güvenin ve iş tatmininin

ortalamalarının farklılaşması cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı gibi demografik değişkenler açısından da incelenmiştir. Cinsiyet açısından yöneticiye duyulan güven ve iş tatmininin sektörler açısından farklılaşmadığı görülmektedir. Yaş ve çalışma yılı değişkenleri açısından yöneticiye duyulan güvende özel sektörde anlamlı farklılaşma varken, tatminde kamu kesiminde anlamlı farklılaşma görülmüştür. Eğitim durumu değişkeni açısından yöneticiye duyulan güven ve iş tatmini ortalamaları açısından farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Zeyrek (2008) tarafından, öğretmenlerin başarı durumu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş ve öğretmenlerin başarı durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Eymür (2009), örgütsel bağlılık ile işgören performansını incelemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında, örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya konmuştur. Ancak örgütsel bağlılık ile işgören performansını etkileyen faktörler arasındaki ilişkilerde anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre, iş verimlilik düzeyleri yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların mesleki bilgi düzeylerinin de yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ertan (2008); örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgular ışığında, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasında anlamlı, pozitif ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş motivasyonları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

## Ü Ç Ü N C Ü B Ö L Ü M

### YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemine, örnekleme, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine ve verilerin analizine yer verilmektedir.

Araştırmanın amacı, araştırma sorusu ve araştırma hipotezlerine uygun olarak nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve araştırma modelinde belirlenen değişkenler ile aralarındaki ilişkilerin birincil veriler kullanılarak ölçümüne karar verilmiştir. Bu anlamda, alan araştırması esas alınarak tasarlanan bu uygulamalı araştırmanın türü ilişkisel araştırma olarak ifade edilebilir. Bu amaçla literatürdeki geçerlilik ve güvenilirlikleri sınanmış ölçeklerden yararlanarak oluşturulan anket yoluyla veriler toplanmıştır. Hazırlanan anket formunun yüz yüze anket yöntemiyle uygulanması tasarlanmıştır.

#### 3.1. ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin evren olarak seçilmesinin temel amaçları arasında, bütün kamu çalışanlarına ulaşmanın mümkün olmaması ve izin alabilme olanaklarının kısıtlılığı sayılabilir.

İlgili bölgelerdeki bütün illerde birimi bulunan büyük ölçekli bir kamu kurumunun çalışanları, bu araştırma için örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem seçme yöntemi olarak olasılıklı olmayan örneklem seçme yöntemlerinden, kolayda örneklem seçim tekniği kullanılmıştır. Örneklem için gerekli katılımcı sayısının belirlenebilmesi hususunda örneklem büyüklüğü hesaplaması (CRS, 2014)<sup>1</sup> yapılmıştır. Kurum yetkililerinden alınan bilgilere göre 4.720 potansiyel katılımcının bulunduğu evren için %5 hata düzeyinde gerekli olan örnek büyüklüğü 355 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada anketlerin cevaplanmama oranı ve geri dönmemesi göz önünde bulundurularak 650 anket formu bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 440 tanesi geri dönmüştür. Bu anket formlarından 30 tanesi, eksik

<sup>1</sup> Ayrıntılı bilgi için <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> adresine bakabilirsiniz.

veya hatalı cevaplama nedeniyle analizlere dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak, 410 adet anket elde edilmiştir<sup>2</sup>.

**Tablo 3.1: Araştırmaya Dâhil Edilen Anket Formlarının İllere ve İlçelere Göre Dağılımı**

İl	İlçe	Potansiyel Katılımcı	Frekans	Yüzde (%)
Adıyaman	Merkez	210	20	4,88
Hakkâri	Merkez	190	49	11,95
Mardin	Merkez	295	57	13,9
	Nusaybin	58	21	5,12
Muş	Merkez	240	38	9,27
Siirt	Merkez	253	42	10,24
Tunceli	Merkez	180	38	9,27
Şanlıurfa	Merkez	430	22	5,37
	Viranşehir	65	11	2,68
Şırnak	Merkez	75	46	11,22
	Cizre	53	27	6,59
	Silopi	48	21	5,12
	İdil	12	7	1,71
	Beytüşşebap	10	5	1,22
	Güçlükonak	8	3	0,73
	Uludere	8	3	0,73
<b>Toplam</b>		<b>2.135</b>	<b>410</b>	<b>100,00</b>

Tablo 3.1’de görüleceği üzere, örneklem için belirlenen şehirler arasında katılımcı sayısının en çok olduğu il, ilçelerle birlikte %27 ile Şırnak’tır. Daha sonra bir ilçesiyle birlikte %19 katılım oranıyla Mardin ili gelmektedir. En düşük katılımcı oranına sahip il ise yaklaşık %5 ile Adıyaman’dır.

Anket formunda, örneklemin profilini görmek için kamu çalışanlarına ait demografik bilgilere ulaşmak amacı ile hazırlanmış sorulara yer verilmiştir. Bunlar; katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu, kamuda ve araştırma yapılan kurumda çalıştığı yıl sayısı, görev yapılan il ve kurumdaki unvanı öğrenmeye ilişkin sorulardır. Elde edilen verilere göre katılımcıların bazı demografik özelliklerine yönelik kişi sayısı ve yüzde dağılımları Tablo 3.2’de sunulmaktadır.

<sup>2</sup> Anketlerin geri dönüş oranı %63’tür.

**Tablo 3.2: Örneklemin Özelliklerine Ait Kişi Sayısı ve Yüzde Dağılımları**

<b>Özellikler</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Özellikler</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b><u>Katılımcının Cinsiyeti</u></b>			<b><u>Katılımcının Yaşı</u></b>		
Kadın	119	29,0	18-29	154	37,6
Erkek	291	71,0	30-39	100	24,4
			40+	156	38,0
<b><u>Katılımcının Eğitim Düzeyi</u></b>			<b><u>Katılımcının Medeni Durumu</u></b>		
İlköğretim	7	1,7	Bekâr	130	31,7
Lise	57	13,9	Evli	280	68,3
Ön lisans	56	13,7			
Lisans	267	65,1			
Yüksek lisans	23	5,6			
<b><u>Katılımcının Kamudaki Görev Süresi (Yıl)</u></b>			<b><u>Katılımcının Kurumdaki Görev Süresi (Yıl)</u></b>		
10 yıldan az	205	50,0	10 yıldan az	228	55,6
10-19	78	19,0	10-19	68	16,6
20-29	96	23,4	20-29	88	21,5
30+	31	7,6	30+	26	6,3

Tablo 3.2’de görüleceği üzere, katılımcıların %71’ini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %38’inin 40 yaş ve üstü, %37,6’sının 18-29 yaş aralığında ve %24,4’ünün ise 30-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 40 yaşın altındaki çalışanlar, gençler grubu olarak nitelendirildiğinde, araştırmaya katılanların %62’sinin gençlerden oluştuğu söylenebilecektir.

Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde; %5,6’sının yüksek lisans, %65,1’inin lisans, %13,7’sinin ön lisans, %13,9’unun lise eğitimini almış çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %1,7’si ise ilköğretim mezunudur. Öte yandan katılımcıların yaklaşık %68’inin evli, %32’sinin ise bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2’ten anlaşılacağı üzere, katılımcıların yarısının 10 yıl ve üstü süre boyunca kamuda görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca 30 yıl ve daha fazla süre kamuda görev yapan çalışanların oranı ise %7,6’dır. Bunun yanı sıra katılımcıların yaklaşık %56’sının 10 yıldan az mevcut kurumda görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca 30 yıl ve daha fazla süre mevcut kurumda görev yapan çalışanların oranı ise %6,3’tür.

### 3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada veri toplama için anket yönteminden faydalanılmıştır. Bu tür araştırmalarda veri toplama yöntemlerinden en yaygın olarak kullanılan teknik, anket yöntemidir. Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edebilmek için bilgi kaynağının yanılıcı olmaması ve ölçüm yönteminin de yeterli ve tutarlı olması gerekmektedir. Bu bağlamda gereken hassasiyet gösterilmiştir. Uygulanan anketin bir kısmı katılımcılara dağıtılmış ve katılımcılar tarafından doldurulmuş, bir kısmı da bizzat araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle veriler toplanmıştır.

Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler kullanılarak hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısının 0,70'in üzerinde olması, güvenilirlik düzeyinin kabul edilebilir olduğunu (Nunnally ve Bernstein, 1994: 265), katsayının 0,80'in üzerinde olması ise güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Field, 2005: 676). Hair Jr. vd. (2010) ise 0,60 ve üzeri değerde elde edilen bir katsayının kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir.

Bu bölümde araştırmada kullanılan anket formunun hazırlanmasına değinilmiş olup iş tatmini ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve algılanan yolsuzluk ölçeği ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

#### 3.2.1. Anket Formunun Hazırlanması

Araştırma sürecinde veri toplama aracı olarak geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki araştırmalarda kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan bir anket formu kullanılmıştır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda dört bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formu, geri dönüş oranının en üst seviyede olabilmesi için hem görsel açıdan hem de katılımcıya güven vermesi açısından özen gösterilerek uygun bir yapıda tasarlanmıştır. Ayrıca katılımcıların sorulara eksiksiz ve dürüst bir şekilde cevap verebilmeleri için ankette isim sorulmaktan kaçınılmıştır.

Anket formunun giriş kısmında araştırmanın amacına ve içeriğine kısaca değinilmiştir. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Demografik özellikler

bölümünde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu sorulmaktadır. Bunlarla birlikte katılımcıların kaç yıl kamuda çalıştığı, kaç yıl bu kurumda çalıştığı, kurumun hangi teşkilatında görev yaptığı, hangi ilde görev yaptığı ve kurumdaki unvanları sorulmuştur. İkinci bölümde iş tatminini ölçmeye yönelik sorular, üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ve son bölümde algılanan yolsuzluğu ölçmek için kullanılan ifadeler yer almaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu Ek-1’de yer almaktadır.

### **3.2.2. Algılanan Yolsuzluk Ölçeği**

Araştırmada, Juan C. Donis (2010) tarafından geliştirilen Algılanan Yolsuzluk Ölçeği uygulanmıştır. Söz konusu ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin aslı İngilizce olup, Türkçe ve İngilizce diline hâkim iki uzman araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiş ve uyarlanmıştır.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonunda 14 ifadeden oluşan ölçek, 3 faktör altında toplanmıştır. Bunlar; “algı”, “uyum” ve “uygulama” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin algı boyutunu 1, 2, 9, 13 ve 14. maddeler; uyum boyutunu 6, 10, 11 ve 12. maddeler; uygulama boyutunu ise 4, 5 ve 7. maddeler oluşturmaktadır. Faktör analizi sonucunda 3 ve 8. maddeler düşük faktör yükü ve binişiklik sebebiyle analizden çıkartılmıştır.

Algılanan yolsuzluğa ilişkin katılımcıların algılarını belirlemeye yönelik Likert tipi 5’li derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Algılanan yolsuzluğa ilişkin faktör yükleri ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları (Cronbach’s  $\alpha$ ) aşağıda belirtilmiştir.

**Tablo 3.3: Algılanan Yolsuzluğa İlişkin Faktör Yükleri**

Maddeler	Faktörler		
	Algı	Uyum	Uygulama
Türkiye’de yapılan yolsuzluk faaliyetleri için verilen cezalar bu faaliyetleri caydırmada yeterlidir	,768		
Türkiye’deki mevcut ceza kanunları, yolsuzluk faaliyetlerini yürüten çalışanları cezalandırmada etkilidir	,790		
Türkiye’deki ceza kanunları, yolsuzluk faaliyetlerini soruşturmada etkili olmaktadır	,755		
İdari yolsuzlukları kontrol eden devletin denetim mekanizması, kamu kurumlarındaki yolsuzlukları ortaya çıkarmaya yeterlidir	,713		
Kamu kurumu denetim mekanizmaları ve personelleri, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirir	,629		
Çalıştığım kurumda etik ve ahlaki değerlere ilişkin eğitim aldım		,586	
Çalıştığım kurumda, etik konusyla ilgili aldığım eğitimlerden edindiğim bilgilere başvururum		,701	
Kurumum tarafından sağlanan eğitimlerden edindiğim bilgiler, iş sorumluluklarımı yerine getirmede önemli ölçüde katkı sağlar		,786	
Etik değerlere ilişkin gerçekleştirilen eğitim sıklığı, çalışanların etik bilgisini geliştirmede yeterlidir		,752	
Çalıştığım kurum için, yolsuzluk faaliyetlerini önlemek öncelikli iştir			,626
Türkiye’deki etik ve ahlaki değerler hakkında bilgi sahibiyim.			,790
Çalıştığım kurumda iş ile ilgili karar vermem gerektiğinde etik değerleri göz önünde bulundururum			,747
KMO	: 0,826		
Açıklanan toplam varyans	: %60,867		
Rotasyon yöntemi	: Varimax		

**Tablo 3.4: Algılanan Yolsuzluk Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları**

Faktörler	Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach’s $\alpha$ )
Algı	,825
Uyum	,773
Uygulama	,618
<b>Algılanan Yolsuzluk Düzeyi (Toplam)</b>	<b>,824</b>

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 3 faktöre ve ölçeğin geneline ait güvenilirlik katsayıları tablo 3.6’da gösterilmektedir. Elde edilen güvenilirlik



katsayıları değerlendirildiğinde, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir bir düzeyde çıktığı söylenebilecektir.

Algılanan yolsuzluk ölçeğinin alındığı, ABD'ye bağlı bir bölge olan Porto Riko'nun Hattilo Belediyesi'nin 137 çalışanı üzerinde uygulanan Juan C. Donis (2010)'in çalışmasında üç faktör elde edilmiştir. Bu faktörler benzer şekilde algı, uyum ve uygulama olarak adlandırılmıştır. Donis (2010)'in çalışmasında ölçeğin geneline ilişkin olarak elde edilen güvenilirlik katsayısı 0,906 olarak bulunmuştur.

### 3.2.3. İş Tatmini Ölçeği

İş tatmini, çeşitli ölçekler yardımıyla ölçülebilmektedir. Bu ölçekler arasında dünyada geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiş ölçekler olarak iş, ücret, terfi, amirler ve iş arkadaşları ile ilgili 5 boyutu ölçmeye yönelik Smith Kendall ve Hulin'e ait İş Tanımlama İndeksi (The Job Descriptive Index) ve içerisinde ücret, terfi, amirler, ek imkânlar, ödül, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin içeriği/tanımı ve iletişim olmak üzere 9 boyutu bulunan Hackman ve Oldham'ın İş Tatmin Anketi (The Job Satisfaction Survey) ile Weiss tarafından geliştirilen ve 100 soruluk uzun versiyonunun yanı sıra 20 soruluk kısa versiyonu da bulunan Minnesota Tatmin Anketi (The Minnesota Satisfaction Questionnaire) sayılabilir (Pınar vd., 2008: 153). Minnesota iş tatmin ölçeğinin kısa versiyonuna göre iş tatmini değişkenleri 20 maddeden oluşmaktadır. Bunlar (Mahmutoğlu, 2007: 37): Kabiliyetini kullanma, başarı, etkinlik, ilerleme fırsatları, yetki, şirket politikaları ve uygulamaları, ücret ve benzeri ödemeler, çalışma arkadaşları, yenilik yapabilme imkânları, bağımsızlık, moral değerleri, tanınma, sorumluluk, güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal statü, amir-beşer ilişkisi, amir-tekniik ilişkisi, çeşitlilik ve çalışma koşulları şeklinde belirtilmiştir. İş tatminini ölçmeye yönelik yapılan araştırmaların çoğunda, bu ölçeklerden bir tanesi kullanılabildiği gibi, farklı ölçeklerden farklı boyutlar alınarak hazırlanan yeni ölçekler de kullanılabilmektedir (Pınar vd., 2008: 153).

Bu çalışmada Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen (Eğri, 2013: 75) ve Karadağ (2013) tarafından Türkçe'ye çevrilen, 20 maddeden oluşan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, "iç kaynaklı tatmin boyutu" ve "dış kaynaklı tatmin boyutu" olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır.

Anket, 5’li Likert tipi ölçekleme yöntemine göre derecelendirilmiştir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu memnuniyet derecesini tanımlayan “1- Hiç Memnun Değilim, 2- Memnun Değilim, 3- Ne Memnunum Ne Memnun Değilim, 4- Memnunum, 5- Çok Memnunum” ifadeleri olmak üzere beş seçenek bulunmaktadır. İş tatmin ölçeğine ilişkin olarak güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s  $\alpha$ ) 0,905 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen güvenilirlik katsayısı değerlendirildiğinde, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir bir düzeyde çıktığı söylenebilecektir.

İş Tatmin Ölçeğinin alındığı, bir kamu kurumunda 201 çalışanı üzerinde uygulanan Karadağ (2013)’in çalışmasında güvenilirlik katsayısı 0,863 olarak bulunmuştur. İş tatmin ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları Bankey (2006)’in çalışmasında 0,85, Kaya (2007)’nin çalışmasında 0,797 ve Tatlı (2008)’nin çalışmasında ise 0,701 olarak bulunmuştur.

### **3.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Araştırmada, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve Karadağ (2013) tarafından Türkçeye çevrilen, 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anket, üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve zorunlu bağlılıktır. 1, 2 ve 5. maddeler duygusal bağlılığı; 7, 8, 10 ve 11. maddeler zorunlu bağlılığı; 12, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddeler ise devam bağlılığını oluşturmaktadır. Faktör analizi sonucunda 3, 4, 6, 9 ve 13. maddeler düşük faktör yükü ve binişiklik sebebiyle analizden çıkartılmıştır.

Katılımcıların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını belirlemede 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket, “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır.

**Tablo 3.5: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Yükleri**

Maddeler	Faktörler		
	Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Devam Bağlılığı
Kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder	,749		
Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim	,758		
Bu kurumun benim için özel bir anlamı vardır	,580		
Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmam benim için zordur		,578	
Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu		,734	
Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum		,838	
Bu kurumdan ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından birisi de alternatiflerin azlığıdır		,815	
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünürdüm			,437
Menfaatime olsa bile, kurumumdan ayrılmamanın doğru olmadığını düşünüyorum			,754
Kurumumdan şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim			,795
Bu kurum benim sadakatimi/bağlılığımı hak ediyor			,563
Bu kurumdan şimdi ayrılmam, çünkü içindeki insanlara kendimi borçlu hissediyorum			,702
Kurumuma çok şey borçluyum			,620
KMO	: 0,801		
Açıklanan toplam varyans	: %56,719		
Rotasyon yöntemi	: Varimax		

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonunda, 18 ifadeden oluşan ölçek, 3 faktör altında toplanmıştır ve literatürde farklı araştırmacılar tarafından bulunan örgütsel bağlılık tipleri ile paralellik göstermektedir. Bulunan faktörler; “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “zorunlu bağlılık” olarak isimlendirilmiştir.

**Tablo 3.6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları**

<b>Faktörler</b>	<b>Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's <math>\alpha</math>)</b>
Duygusal Bağlılık	,686
Devam Bağlılığı	,777
Zorunlu Bağlılık	,744
<b>Örgütsel Bağlılık Düzeyi (Toplam)</b>	<b>,784</b>

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 3 faktöre ve ölçeğin geneline ait güvenilirlik katsayıları tablo 3.4'te gösterilmektedir. Elde edilen güvenilirlik katsayıları değerlendirildiğinde, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir bir düzeyde çıktığı söylenebilecektir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alındığı, bir kamu kurumunda 201 çalışanı üzerinde uygulanan Karadağ (2013)'in çalışmasında üç faktör elde edilmiştir. Bu faktörlerden “duygusal bağlılık” faktörünün güvenilirlik katsayısı 0,847, “devam bağlılığı” faktörünün güvenilirlik katsayısı 0,789 ve “zorunlu bağlılık” faktörünün güvenilirlik katsayısı ise 0,814 olarak bulunmuştur.

### **3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ**

Araştırmanın uygulama kısmına başlanmadan önce hazırlanan anket formu ön deneme için ilgili kurumlardan izin alınarak Şırnak ilinde birkaç kamu kurumundaki çalışanlara uygulanmıştır. Anket formunda herhangi bir eksikliğin olup olmadığını tespit etmek, soruların anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla katılımcıların da görüşleri alınarak ön deneme uygulanmıştır. Ön deneme süreci tamamlandıktan sonra sonuçların olumlu çıkmasıyla anket formu üzerinde hiçbir değişiklik yapılmadan asıl araştırmaya geçilmiştir. Ayrıca ön deneme sürecinde toplanan anket formları, esas araştırmanın yapıldığı kurum dışında farklı kurum çalışanlarına uygulandığından asıl araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Araştırmanın yürütüleceği kurumdan gerekli izinlerin alınabilmesi noktasında kurumdaki yetkililerle bire bir görüşülmüştür. Araştırmacı, tamamen bireysel ilişkilerini kullanarak veri toplama hususunda gerekli izinleri almıştır. Kurum yetkilileri tarafından kurum adının gizli tutulması koşuluyla kurum bünyesinde böyle bir araştırmanın yapılabilmesinin mümkün olabileceği belirtilmiştir.

### 3.3.1. Ön Deneme

Araştırma öncesinde anket sorularının anlaşılabilirliğini, anketin tasarımını ve olası diğer eksikleri görmek amacıyla araştırma yapılan kamu kurumu dışındaki başka bir grup üzerinde ön deneme yapılmıştır. Ön deneme için Şırnak il merkezinde bulunan farklı kamu kurumlarındaki çalışanlar ile çalışılmıştır. Anket formları dağıtılan kamu kurumlarının yöneticileri, kurum adlarının gizli kalmasını talep ettiklerinden, bu kamu kurumlarının isimleri gizli tutulmuştur.

Kurumların il merkezinde görev yapan personellerine toplam 85 adet anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan 85 anket formundan 71 tanesi doldurulmuş ve geri dönmüştür. Geri dönen 71 anketten 3 tanesi eksik veya hatalı doldurulduğundan araştırmaya dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak ön deneme 68 anket üzerinden değerlendirilmiştir. Ayrıca ön denemede kamu çalışanları tarafından doldurulan anket formları asıl araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Ön denemede anket formu ve soruların anlaşılabilirliği konusunda olumlu tepkiler alınmıştır. Anket formlarının geri dönüş oranı olarak %83,53 gibi yüksek bir geri dönüş sağlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir bir aralıkta hesaplanmıştır. Ayrıca yapılan gözlemlerden ve elde edilen bulgulardan yola çıkılarak anket formu ve sorularla ilgili herhangi bir soruna rastlanılmamıştır. Bu bağlamda anket formu üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmamış ve katılımcılara aynı haliyle sunulmuştur.

### 3.3.2. Asıl Çalışma

Çalışmanın esas uygulama kısmında kullanılan anket formları, 01.05.2014-31.05.2014 tarihleri arasında toplanmıştır. Türkiye'nin büyük bir kamu kurumunun Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yapılan bu çalışmada kurum yöneticilerinden izin alma kısıtlılığı, bazı il ve ilçelere ulaşılma güçlüğü, zaman ve maliyet gibi nedenlerden dolayı söz konusu iki bölgenin belirli sayıda il ve ilçelerine ulaşılmıştır. Anket yoluyla veri toplanan il ve ilçeler şunlardır: Doğu Anadolu Bölgesi'nden Muş, Hakkâri ve Tunceli illeri; Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nden ise Şırnak ili ve Cizre, Silopi, İdil, Uludere, Beytüşşebap, Güçlükönak ilçeleri, Mardin ili ve Nusaybin ilçesi, Şanlıurfa ili ve Viranşehir ilçesi, Siirt ve Adıyaman illeri. Yukarıda

sayılan kısıtlardan dolayı bu il ve ilçelerdeki kurum çalışanlarına anket formu uygulanmıştır.

Yukarıda sayılan il ve ilçelerde birimi bulunan kurum çalışanlarına 650 adet anket dağıtılmış, 440 anket toplanmıştır. Doğu Anadolu Bölgesi'nde araştırma yapılan illere toplam 325 adet anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan 325 anket formundan 142'si geri dönmüş, 17 anket formu ise değerlendirmeye alınmamıştır. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki söz konusu il ve ilçelere de 325 adet anket formu dağıtılmış, 298 anket formu geri dönmüştür. Ayrıca 13 anket formu, hatalı veya eksik doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Geri dönen toplam 440 anketten 30 tanesi yanlış, hatalı veya eksik doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak yapılan analizler 410 anket üzerinden yürütülmüştür.

### **3.4. VERİLERİN ANALİZİ**

İstatistiki analizlere geçilmeden önce, verilerin analize hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, bir takım işlemler ve analizler yapılmış, ardından tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır.

Verilerin analiz edilmesinde Pearson korelasyon, tek yönlü varyans ve bağımsız örneklem t-testi analizi gibi istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. Karşılaştırma yapılan verilerin tümü .05 anlamlılık düzeyinde çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırma birinci sorusu çerçevesinde; çalışanların algılanan yolsuzluk, iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeyi ile bunların alt boyutları arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmış ve serpilme diyagramıyla doğrusallığı kontrol edilmiştir (Green ve Salkind, 2004: 256). Serpilme diyagramı Ek-2'de yer almaktadır.

Araştırma ikinci sorusu çerçevesinde varyans analizi ve bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Varyans analizi, iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılmaktadır (Kalaycı, 2005: 131). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için ise çoklu karşılaştırma yapılması gerekmektedir. Çoklu karşılaştırma ile gruplar ikişer ikişer karşılaştırılmakta ve farklılığın kaynağı belirlenmektedir (Ural ve Kılıç, 2006: 215). ANOVA testinde, değişkenlerin varyansları homojen ise çoklu karşılaştırmalar Tukey testine göre,

varyanslar homojen değilse, Tamhane T2 testine göre yapılabilir (Kalaycı, 2005: 145-146). Bu araştırmada çoklu karşılaştırmalar, Tukey ve Tamhane T2 testine göre yapılmıştır.

T-testi parametrik bir test olup, ana kütlenin ortalaması hakkında sonuca varılabilecek bir testtir. Bu testin yapılabilmesi için verinin normal dağılması, ana kütle ortalamasının bilinmesi ve standart sapmanın örneklemden belirlenebilmesi gerekir (Kavak, 2013: 277).

## D Ö R D Ü N C Ü B Ö L Ü M

### BULGULAR

Bu bölümde kamu çalışanları arasında algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Demografik değişkenler ile algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler değerlendirilmektedir.

#### 4.1. KAMU ÇALIŞANLARI AÇISINDAN ALGILANAN YOLSUZLUK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

“Kamu çalışanları tarafından algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında ne tür ilişkiler bulunmaktadır?” sorusuna yanıt bulabilmek amacıyla aşağıdaki hipotezler Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir.

**Hipotez 1** : Kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Hipotez 2** : Kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Hipotez 3** : Kamu çalışanları açısından iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Bir korelasyon katsayısı ( $r$ ), ilişkinin gücünü (miktarını) ve yönünü açıklayan bir istatistiktir. Pozitif bir korelasyon katsayısı, pozitif bir doğrusal ilişki olduğunu; negatif bir korelasyon katsayısı ise negatif bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2010: 111). Davranış bilimleri açısından işarete bakılmaksızın 0,10; 0,30 ve 0,50 korelasyon katsayıları, genel olarak sırasıyla küçük, orta ve büyük katsayılar olarak yorumlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2010: 92; Green ve Salkind, 2004: 256). Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.1’de sunulmaktadır.



**Tablo 4.1: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Korelasyon Analizi**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. İT	1							
2. ÖB	,521**	1						
3. AY	,480**	,403**	1					
4. ÖB_DUY	,621**	,692**	,346**	1				
5. ÖB_ZOR	,035	,576**	,082	,074	1			
6. ÖB_DEV	,486**	,851**	,416**	,519**	,181**	1		
7. AY_ALGI	,369**	,326**	,807**	,256**	,002	,399**	1	
8. AY_UYG	,248**	,219**	,578**	,182**	,125*	,168**	,167**	1
9. AY_UYUM	,439**	,343**	,829**	,327**	,095	,315**	,446**	,408**

\* p<0,05 (Korelasyonlar 0.05 düzeyinde anlamlıdır).

\*\* p<0,01 (Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır).

N=410; İT: İş Tatmini; ÖB: Örgütsel Bağlılık; AY: Algılanan Yolsuzluk; ÖB\_DUY: Duygusal Bağlılık; ÖB\_ZOR: Zorunlu Bağlılık; ÖB\_DEV: Devam Bağlılığı; AY\_ALGI: Algi; AY\_UYG: Uygulama; AY\_UYUM: Uyum

Tablo 4.1 incelendiğinde algılanan yolsuzluk ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir ( $r=0,480$ ;  $p<0,01$ ). Elde edilen bu bulgu ışığında, Hipotez 1 KABUL edilmiştir. Özetle, kamu çalışanlarında algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Tablo 4.1 incelendiğinde algılanan yolsuzluk ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ( $r=0,403$ ;  $p<0,01$ ). Elde edilen bu bulgu ışığında, Hipotez 2 KABUL edilmiştir. Özetle, kamu çalışanlarında algılanan yolsuzluk düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir.

Tablo 4.1 incelendiğinde iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ( $r=0,521$ ;  $p<0,01$ ). Elde edilen bu bulgu ışığında, Hipotez 3 KABUL edilmiştir. Özetle, kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Tablo 4.1 incelendiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir ( $r=0,621$ ;  $p<0,01$ ). Duygusal bağlılık ile algılanan yolsuzluk arasında da istatistiki

olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir ( $r=0,346$ ;  $p<0,01$ ). Özetle, kamu çalışanlarında duygusal bağlılık ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı yüksek düzeyde bir ilişki, duygusal bağlılık ile algılanan yolsuzluk arasında ise istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Tablo 4.1 incelendiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından zorunlu bağlılık ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ( $r=0,035$ ). Zorunlu bağlılık ile algılanan yolsuzluk arasında da istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ( $r=0,082$ ). Özetle, zorunlu bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı göz önünde bulundurularak kamu çalışanlarının zorunlu bir şekilde kurumda kaldığı denilebilecektir. Örgüte zorunlu olarak bağlılık duyan bir çalışanın iş tatmininin yüksek olması doğal olarak beklenmemelidir. Bu bulgunun ortak bir anlayışı doğruladığı söylenebilecektir.

Tablo 4.1 incelendiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ile iş tatmin düzeyi ( $r=0,486$ ;  $p<0,01$ ) ve devam bağlılığı ile algılanan yolsuzluk ( $r=0,416$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Özetle, kamu çalışanlarında devam bağlılığı ile iş tatmin düzeyi ve algılanan yolsuzluk düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Tablo 4.1 incelendiğinde algılanan yolsuzluğun alt boyutlarından algı boyutu ile iş tatmin düzeyi ( $r=0,369$ ;  $p<0,01$ ), algı ile örgütsel bağlılık düzeyi ( $r=0,326$ ;  $p<0,01$ ), algı ile duygusal bağlılık ( $r=0,256$ ;  $p<0,01$ ) ve algı ile devam bağlılığı ( $r=0,399$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Algı düzeyi ile zorunlu bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ( $r=0,002$ ). Özetle, kamu çalışanlarında algı ile iş tatmin düzeyi, örgütsel bağlılık düzeyi ve devam bağlılığı düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Algı ile duygusal bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Tablo 4.1 incelendiğinde algılanan yolsuzluğun alt boyutlarından uygulama ile iş tatmin düzeyi ( $r=0,248$ ;  $p<0,01$ ), uygulama ile örgütsel bağlılık düzeyi ( $r=0,219$ ;  $p<0,01$ ), uygulama ile duygusal bağlılık ( $r=0,182$ ;  $p<0,01$ ), uygulama ile zorunlu bağlılık ( $r=0,125$ ;  $p<0,05$ ) ve uygulama ile devam bağlılığı ( $r=0,168$ ;  $p<0,01$ ) arasında

istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Özetle, kamu çalışanlarında uygulama ile iş tatmin düzeyi, örgütsel bağlılık düzeyi, duygusal bağlılık düzeyi, zorunlu bağlılık düzeyi ve devam bağlılığı düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Tablo 4.1 incelendiğinde algılanan yolsuzluğun alt boyutlarından uyum ile iş tatmin düzeyi ( $r=0,439$ ;  $p<0,01$ ), uyum ile örgütsel bağlılık düzeyi ( $r=0,343$ ;  $p<0,01$ ), uyum ile duygusal bağlılık ( $r=0,327$ ;  $p<0,01$ ) ve uyum ile devam bağlılığı ( $r=0,315$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Uyum düzeyi ile zorunlu bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ( $r=0,095$ ). Özetle, kamu çalışanlarında uyum ile iş tatmin düzeyi, örgütsel bağlılık düzeyi, duygusal bağlılık düzeyi ve devam bağlılığı düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

## **4.2. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KAMU ÇALIŞANLARI AÇISINDAN ALGILANAN YOLSUZLUK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ**

“Demografik değişkenlere göre kamu çalışanlarının algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yanıt bulabilmek amacıyla ilgili hipotezler bağımsız örneklem t-testi ve varyans analizi ile test edilmiştir.

### **4.2.1. Cinsiyete Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi**

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluk değişkenlerinin, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 4.2: Cinsiyete Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikler**

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata. Ort.
İş Tatmini	Kadın	119	63,3827	13,47694	1,23543
	Erkek	291	64,2758	14,57288	,85428
Örgütsel Bağlılık Toplam	Kadın	119	37,0839	7,64234	,70057
	Erkek	291	37,8291	8,83915	,51816
Duygusal Bağlılık	Kadın	119	8,5225	3,03766	,27846
	Erkek	291	8,8911	3,00750	,17630
Zorunlu Bağlılık	Kadın	119	13,2686	3,47210	,31829
	Erkek	291	12,9012	3,88132	,22753
Devam Bağlılığı	Kadın	119	15,2928	4,69325	,43023
	Erkek	291	16,0368	5,10156	,29906
Algılanan Yolsuzluk Toplam	Kadın	119	33,5958	7,52371	,68970
	Erkek	291	34,8891	8,31187	,48725
Algılanan Yolsuzluk Algı	Kadın	119	10,0000	4,09423	,37532
	Erkek	291	11,0937	4,58879	,26900
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	Kadın	119	11,2688	2,34594	,21505
	Erkek	291	11,3144	2,44283	,14320
Algılanan Yolsuzluk Uyum	Kadın	119	12,3270	3,81655	,34986
	Erkek	291	12,4810	3,70909	,21743

Tablo 4.2’de yer alan değişkenlere ait ortalama değerler incelendiğinde, bütün değişkenlerin cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir. Ancak bu farklılığın istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını kontrol etmek gerekmektedir.

**Tablo 4.3: Cinsiyete göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Bağımsız T-Testi**

Değişkenler	Vry.	Levene Testi Vry. Eşitliği		T-Testi (Ortalamaların Eşitliği)				
		F	p	T	Sd	p	Ort. Fark	S. Hata Fark
İş Tatmini	=	,558	,456	-,575	408	,565	-,89309	1,55214
	≠			-,595	235,878	,553	-,89309	1,50202
Örgütsel Bağlılık Toplam	=	3,013	,083	-,805	408	,421	-,74514	,92602
	≠			-,855	251,759	,393	-,74514	,87137
Duygusal Bağlılık	=	,073	,788	-1,123	408	,262	-,36858	,32820
	≠			-1,118	217,351	,265	-,36858	,32958
Zorunlu Bağlılık	=	2,099	,148	,896	408	,371	,36743	,40995
	≠			,939	243,535	,349	,36743	,39125
Devam Bağlılığı	=	1,256	,263	-1,371	408	,171	-,74400	,54263
	≠			-1,420	237,061	,157	-,74400	,52396
Algılanan Yolsuzluk Toplam	=	1,953	,163	-1,469	408	,143	-1,29329	,88048
	≠			-1,532	240,777	,127	-1,29329	,84445
Algılanan Yolsuzluk Algı	=	1,688	,195	-2,258	408	,024	-1,09374	,48436
	≠			-2,369	244,155	,019	-1,09374	,46176
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	=	,611	,435	-,173	408	,862	-,04557	,26280
	≠			-,176	227,635	,860	-,04557	,25837
Algılanan Yolsuzluk Uyum	=	,024	,877	-,378	408	,705	-,15398	,40701
	≠			-,374	213,777	,709	-,15398	,41192

Tablo 4.3 incelendiğinde cinsiyete göre bağımlı değişkenlerin, algılanan yolsuzluğun algı boyutu dışında istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı göze çarpmaktadır. Sonuç olarak erkek çalışanların algılanan yolsuzluğun algı boyutunun kadın çalışanların algı boyutundan daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; “Hipotez 4a: Cinsiyete göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi RET edilmiştir ( $t_{(408)}=-1,469$ ;  $p=0,143>0,05$ ).

Elde edilen bulgular ışığında; “Hipotez 4b: Cinsiyete göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi RET edilmiştir ( $t_{(408)}=-0,575$ ;  $p=0,565>0,05$ ).

Elde edilen bulgular sonucunda; “Hipotez 4c: Cinsiyete göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi RET edilmiştir ( $t_{(408)}=-0,805$ ;  $p=0,421>0,05$ ).

#### 4.2.2. Medeni Duruma göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluk değişkenlerinin, medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 4.4: Medeni Duruma Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikler**

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata. Ort.
İş Tatmini	Evli	280	65,917	14,281	0,853
	Bekâr	130	59,925	13,351	1,171
Örgütsel Bağlılık Toplam	Evli	280	38,957	8,144	0,487
	Bekâr	130	34,717	8,580	0,752
Duygusal Bağlılık	Evli	280	9,227	3,011	0,180
	Bekâr	130	7,831	2,812	0,247
Zorunlu Bağlılık	Evli	280	13,189	3,539	0,211
	Bekâr	130	12,617	4,204	0,369
Devam Bağlılığı	Evli	280	16,541	4,801	0,287
	Bekâr	130	14,269	5,061	0,444
Algılanan Yolsuzluk Toplam	Evli	280	35,001	8,103	0,484
	Bekâr	130	33,464	8,036	0,705
Algılanan Yolsuzluk Algı	Evli	280	10,930	4,409	0,264
	Bekâr	130	10,446	4,609	0,404
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	Evli	280	11,250	2,422	0,145
	Bekâr	130	11,412	2,397	0,210
Algılanan Yolsuzluk Uyum	Evli	280	12,822	3,670	0,219
	Bekâr	130	11,606	3,758	0,330

Tablo 4.4’te yer alan değişkenlere ait ortalama değerler incelendiğinde, bütün değişkenlerin medeni duruma göre farklılaştığı görülmektedir. Ancak bu farklılığın istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını kontrol etmek gerekmektedir.

**Tablo 4.5: Medeni Duruma Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Bağımsız T-Testi**

Değişkenler	Vry.	Levene Testi Vry. Eşitliği		T-Testi (Ortalamaların Eşitliği)				
		F	P	T	Sd	p	Ort. Fark	S. Hata Fark
İş Tatmini	=	,643	,423	4,034	408	,000	5,99	1,49
	≠			4,135	267,547	,000	5,99	1,45
Örgütsel Bağlılık Toplam	=	,124	,725	4,823	408	,000	4,24	0,88
	≠			4,732	240,080	,000	4,24	0,90
Duygusal Bağlılık	=	1,011	,315	4,460	408	,000	1,40	0,31
	≠			4,573	267,803	,000	1,40	0,31
Zorunlu Bağlılık	=	6,395	,012	1,433	408	,153	0,57	0,40
	≠			1,346	216,973	,180	0,57	0,43
Devam Bağlılığı	=	,169	,681	4,383	408	,000	2,27	0,52
	≠			4,299	239,977	,000	2,27	0,53
Algılanan Yolsuzluk Toplam	=	,370	,544	1,792	408	,074	1,54	0,86
	≠			1,798	253,426	,073	1,54	0,86
Algılanan Yolsuzluk Algı	=	,011	,915	1,018	408	,309	0,48	0,47
	≠			1,002	241,757	,317	0,48	0,48
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	=	,003	,955	-,631	408	,528	-0,16	0,26
	≠			-,634	253,887	,527	-0,16	0,26
Algılanan Yolsuzluk Uyum	=	,021	,885	3,097	408	,002	1,22	0,39
	≠			3,071	246,207	,002	1,22	0,40

Tablo 4.5 incelendiğinde, medeni duruma göre bağımlı değişkenlerin; örgütsel bağlılığın zorunlu bağlılık boyutu, algılanan yolsuzluk, algılanan yolsuzluğun algı boyutu ve uygulama boyutu dışında istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı göze çarpmaktadır.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; “Hipotez 5a: Medeni duruma göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi RET edilmiştir ( $t_{(408)}=-1,792$ ;  $p=0,074>0,05$ ).

Elde edilen bulgular ışığında; “Hipotez 5b: Medeni duruma göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi KABUL edilmiştir ( $t_{(408)}=4,034$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

Elde edilen bulgular sonucunda; “Hipotez 5c: Medeni duruma göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi KABUL edilmiştir ( $t_{(408)}=-4,823$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

#### 4.2.3. Eğitim Düzeyine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluk değişkenlerinin, eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 4.6: Eğitim Düzeyine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikler**

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata. Ort.
İş Tatmini	Ön lisans ve altı	120	66,663	15,052	1,374
	Lisans ve lisansüstü	290	62,922	13,787	,809
Örgütsel Bağlılık Toplam	Ön lisans ve altı	120	39,211	9,745	,889
	Lisans ve lisansüstü	290	36,951	7,862	,462
Duygusal Bağlılık	Ön lisans ve altı	120	9,401	3,114	,284
	Lisans ve lisansüstü	290	8,529	2,944	,173
Zorunlu Bağlılık	Ön lisans ve altı	120	12,937	3,712	,339
	Lisans ve lisansüstü	290	13,037	3,795	,223
Devam Bağlılığı	Ön lisans ve altı	120	16,873	5,350	,488
	Lisans ve lisansüstü	290	15,386	4,778	,281
Algılanan Yolsuzluk Toplam	Ön lisans ve altı	120	34,683	9,582	,875
	Lisans ve lisansüstü	290	34,444	7,423	,436
Algılanan Yolsuzluk Algı	Ön lisans ve altı	120	11,502	4,632	,423
	Lisans ve lisansüstü	290	10,476	4,379	,257
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	Ön lisans ve altı	120	10,916	2,633	,240
	Lisans ve lisansüstü	290	11,460	2,301	,135
Algılanan Yolsuzluk Uyum	Ön lisans ve altı	120	12,264	4,008	,366
	Lisans ve lisansüstü	290	12,508	3,623	,213

Tablo 4.6’da yer alan değişkenlere ait ortalama değerler incelendiğinde, bütün değişkenlerin medeni duruma göre farklılaştığı görülmektedir. Ancak bu farklılığın istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını kontrol etmek gerekmektedir.



**Tablo 4.7: Eğitim Düzeyine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Bağımsız T-Testi**

Değişkenler	Levene Testi					T-Testi				
	Vry. Eşitliği					(Ortalamaların Eşitliği)				
	Vry.	F	p	t	sd	p	Ort. Fark	S. Hata Fark	%95 Güv. Ara.	
									Alt	Üst
İş Tatmini	=	,125	,724	2,433	408	,015	3,741	1,538	,718	6,764
	≠			2,346	205,762	,020	3,741	1,595	,597	6,885
Örgütsel Bağlılık	=	8,986	,003	2,463	408	,014	2,260	,918	,456	4,064
	≠			2,255	186,175	,025	2,260	1,002	,283	4,237
Duygusal Bağlılık	=	,401	,527	2,685	408	,008	,873	,325	,234	1,512
	≠			2,623	211,387	,009	,873	,333	,217	1,529
Zorunlu Bağlılık	=	,137	,712	-,243	408	,808	-,099	,409	-,904	,705
	≠			-,245	226,735	,806	-,099	,405	-,899	,699
Devam Bağlılığı	=	2,147	,144	2,766	408	,006	1,487	,537	,430	2,543
	≠			2,640	201,483	,009	1,487	,563	,376	2,598
Algılanan Yolsuzluk Toplam	=	14,300	,000	,272	408	,786	,239	,880	-1,492	1,970
	≠			,245	180,851	,807	,239	,977	-1,689	2,167
Algılanan Yolsuzluk Algı	=	,835	,361	2,123	408	,034	1,026	,483	,076	1,977
	≠			2,074	211,377	,039	1,026	,495	,051	2,002
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	=	4,930	,027	-2,085	408	,038	-,544	,261	-1,056	-,031
	≠			-1,972	197,913	,050	-,544	,276	-1,087	,000
Algılanan Yolsuzluk Uyum	=	3,713	,055	-,600	408	,549	-,243	,406	-1,041	,554
	≠			-,576	203,490	,566	-,243	,423	-1,078	,591

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; “Hipotez 6a: Eğitim düzeyine göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi RET edilmiştir ( $t_{(408)}=0,272$ ;  $p=0,786>0,05$ ).

Elde edilen bulgular ışığında; “Hipotez 6b: Eğitim düzeyine göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi KABUL edilmiştir ( $t_{(408)}=2,433$ ;  $p=0,015<0,05$ ).

Elde edilen bulgular sonucunda; “Hipotez 6c: Eğitim düzeyine göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi KABUL edilmiştir ( $t_{(408)}=2,463$ ;  $p=0,014<0,05$ ).

#### 4.2.4. Görev Yapılan Bölgelere Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluk değişkenlerinin, görev yapılan bölgelere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 4.8: Görev Yapılan Bölgelere Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikler**

Değişkenler	Bölge	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata. Ort.
İş Tatmini	G.D.A.B.	285	66,6861	14,26523	1,15328
	D.A.B.	125	62,4273	14,03336	,87538
Örgütsel Bağlılık Toplam	G.D.A.B.	285	38,4628	8,20423	,66327
	D.A.B.	125	37,1068	8,65782	,54006
Duygusal Bağlılık	G.D.A.B.	285	9,2720	2,86681	,23177
	D.A.B.	125	8,4937	3,07209	,19163
Zorunlu Bağlılık	G.D.A.B.	285	12,7287	3,54797	,28684
	D.A.B.	125	13,1740	3,88823	,24254
Devam Bağlılığı	G.D.A.B.	285	16,4622	4,94259	,39958
	D.A.B.	125	15,4391	4,99210	,31140
Algılanan Yolsuzluk Toplam	G.D.A.B.	285	35,3519	7,61807	,61588
	D.A.B.	125	34,0147	8,35334	,52107
Algılanan Yolsuzluk Algı	G.D.A.B.	285	11,0606	4,43114	,35824
	D.A.B.	125	10,6070	4,49883	,28063
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	G.D.A.B.	285	11,3823	2,26531	,18314
	D.A.B.	125	11,2528	2,49884	,15587
Algılanan Yolsuzluk Uyum	G.D.A.B.	285	12,9090	3,47102	,28062
	D.A.B.	125	12,1549	3,86521	,24111

G.D.A.B.: Güneydoğu Anadolu Bölgesi; D.A.B.: Doğu Anadolu Bölgesi.

Tablo 4.8’de yer alan değişkenlere ait ortalama değerler incelendiğinde, bütün değişkenlerin görev yapılan bölgelere göre farklılaştığı görülmektedir. Ancak bu farklılığın istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını kontrol etmek gerekmektedir.

**Tablo 4.9: Görev Yapılan Bölgelere Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Bağımsız T-Testi**

Değişkenler	Levene Testi Vry. Eşitliği		T-Testi (Ortalamaların Eşitliği)							
	Vry.	F	p	t	Sd	p	Ort. Fark	S. Hata Fark	%95 Güv. Ara.	
		Alt	Üst							
İş Tatmini	=	,170	,680	2,954	408	,003	4,258	1,441	1,424	7,093
	≠			2,941	315,432	,004	4,258	1,447	1,410	7,107
Örgütsel Bağlılık Toplam	=	,039	,843	1,564	408	,119	1,356	,867	-,348	3,060
	≠			1,585	333,357	,114	1,356	,855	-,326	3,038
Duygusal Bağlılık	=	,724	,395	2,543	408	,011	,778	,306	,176	1,379
	≠			2,588	337,273	,010	,778	,300	,186	1,369
Zorunlu Bağlılık	=	2,698	,101	-1,158	408	,247	-,445	,384	-1,201	,310
	≠			-1,185	342,962	,237	-,445	,375	-1,184	,293
Devam Bağlılığı	=	,070	,792	2,014	408	,045	1,023	,507	,0246	2,021
	≠			2,020	322,140	,044	1,023	,506	,0264	2,019
Algılanan Yolsuzluk Toplam	=	1,458	,228	1,619	408	,106	1,337	,825	-,286	2,960
	≠			1,658	343,104	,098	1,337	,806	-,249	2,924
Algılanan Yolsuzluk Algı	=	,104	,747	,993	408	,321	,453	,456	-,444	1,351
	≠			,997	323,467	,320	,453	,455	-,441	1,348
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	=	2,678	,103	,525	408	,600	,129	,246	-,355	,614
	≠			,538	344,610	,591	,129	,240	-,343	,602
Algılanan Yolsuzluk Uyum	=	3,555	,060	1,983	408	,048	,754	,380	,006	1,501
	≠			2,038	346,981	,042	,754	,369	,026	1,481

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; “Hipotez 7a: Görev yapılan bölgelere göre kamu çalışanlarının yolsuzluk algısı istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi RET edilmiştir ( $t_{(408)}=1,619$ ;  $p=0,106>0,05$ ).

Elde edilen bulgular ışığında; “Hipotez 7b: Görev yapılan bölgelere göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi KABUL edilmiştir ( $t_{(408)}=2,954$ ;  $p=0,003<0,05$ ).

Elde edilen bulgular sonucunda; “Hipotez 7c: Görev yapılan bölgelere göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmaktadır.” Hipotezi RET edilmiştir ( $t_{(408)}=1,564$ ;  $p=0,119>0,05$ ).

#### 4.2.5. Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluk değişkenlerinin, yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 4.10: Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları**

Değişkenler	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güv. Ara.		Min.	Maks.	
					Alt	Üst			
İş Tatmini	0-29	154	60,699	13,347	1,075	58,574	62,824	23,00	96,00
	30-39	100	64,507	16,199	1,619	61,293	67,722	25,00	100,00
	40+	156	66,976	13,140	1,052	64,897	69,054	20,00	97,00
	Toplam	410	64,016	14,252	,703	62,632	65,400	20,00	100,00
Örgütsel Bağlılık Toplam	0-29	154	35,066	8,772	0,707	33,670	36,463	16,17	58,00
	30-39	100	37,844	7,989	0,799	36,258	39,429	20,00	65,00
	40+	156	39,979	7,882	0,631	38,732	41,225	19,00	65,00
	Toplam	410	37,613	8,507	0,420	36,787	38,439	16,17	65,00
Duygusal Bağlılık	0-29	154	7,721	2,846	0,229	7,268	8,174	3,00	15,00
	30-39	100	8,764	3,144	0,314	8,140	9,387	3,00	15,00
	40+	156	9,847	2,730	0,219	9,416	10,279	3,00	15,00
	Toplam	410	8,784	3,017	0,149	8,491	9,077	3,00	15,00
Zorunlu Bağlılık	0-29	154	12,982	3,957	0,319	12,352	13,612	4,00	20,00
	30-39	100	13,070	3,916	0,392	12,293	13,847	4,00	20,00
	40+	156	12,993	3,490	0,279	12,442	13,545	5,00	20,00
	Toplam	410	13,008	3,767	0,186	12,642	13,374	4,00	20,00
Devam Bağlılığı	0-29	154	14,364	5,224	0,421	13,532	15,195	6,00	29,00
	30-39	100	16,010	4,719	0,472	15,074	16,946	6,00	30,00
	40+	156	17,138	4,552	0,364	16,418	17,858	7,00	30,00
	Toplam	410	15,821	4,992	0,247	15,336	16,306	6,00	30,00

Değişkenler		N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güv. Ara.		Min.	Maks.
						Alt	Üst		
Algılanan Yolsuzluk Toplam	0-29	154	33,078	7,698	0,620	31,852	34,303	17,00	59,00
	30-39	100	36,220	8,575	0,857	34,519	37,922	16,00	60,00
	40+	156	34,838	7,986	0,639	33,575	36,101	14,00	54,00
	Toplam	410	34,514	8,103	0,400	33,727	35,300	14,00	60,00
Algılanan Yolsuzluk Algı	0-29	154	10,299	4,533	0,365	9,577	11,020	5,00	25,00
	30-39	100	11,680	4,603	0,460	10,767	12,593	5,00	25,00
	40+	156	10,669	4,269	0,342	9,993	11,344	5,00	21,00
	Toplam	410	10,776	4,474	0,221	10,342	11,211	5,00	25,00
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	0-29	154	11,159	2,402	0,194	10,777	11,541	5,00	15,00
	30-39	100	11,700	2,218	0,222	11,260	12,140	5,00	15,00
	40+	156	11,186	2,527	0,202	10,786	11,585	3,00	15,00
	Toplam	410	11,301	2,412	0,119	11,067	11,535	3,00	15,00
Algılanan Yolsuzluk Uyum	0-29	154	11,620	3,674	0,296	11,035	12,205	4,00	20,00
	30-39	100	12,840	3,847	0,385	12,077	13,603	4,00	20,00
	40+	156	12,984	3,605	0,289	12,413	13,554	4,00	20,00
	Toplam	410	12,436	3,737	0,185	12,074	12,799	4,00	20,00

Tablo 4.10 incelendiğinde değişkenlerin; “0-29, 30-39, 40 yaş ve üstü” yaş aralığına göre ortalama puanlar açısından farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 4.11: Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		Kareler Toplamı	sd	Ort. Kare	F	P
İş Tatmini	Gruplararası	3084,763	2	1542,381	7,847	,000
	Grupiçi	80001,681	407	196,564		
	Toplam	83086,444	409			
Örgütsel Bağlılık	Gruplararası	1877,375	2	938,688	13,783	,000
	Grupiçi	27719,220	407	68,106		
	Toplam	29596,595	409			
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	350,583	2	175,292	21,153	,000
	Grupiçi	3372,788	407	8,287		
	Toplam	3723,371	409			
Zorunlu Bağlılık	Gruplararası	,521	2	,261	,018	,982
	Grupiçi	5802,170	407	14,256		
	Toplam	5802,692	409			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	601,299	2	300,650	12,757	,000
	Grupiçi	9592,115	407	23,568		
	Toplam	10193,414	409			
Algılanan Yolsuzluk	Gruplararası	625,189	2	312,595	4,850	,008
	Grupiçi	26230,882	407	64,449		
	Toplam	26856,072	409			
Algılanan Yolsuzluk Algı	Gruplararası	118,609	2	59,305	2,992	,051
	Grupiçi	8066,949	407	19,821		
	Toplam	8185,559	409			
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	Gruplararası	21,097	2	10,548	1,820	,163
	Grupiçi	2359,036	407	5,796		
	Toplam	2380,133	409			
Algılanan Yolsuzluk Uyum	Gruplararası	165,717	2	82,859	6,082	,002
	Grupiçi	5544,713	407	13,623		
	Toplam	5710,430	409			

Tablo 4.11 incelendiğinde, yaşa göre kamu çalışanlarının iş tatmini ( $F_{(2,407)}=7,847$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılık ( $F_{(2,407)}=13,783$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ( $F_{(2,407)}=21,153$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ( $F_{(2,407)}=12,757$ ;  $p=0,000<0,05$ ), algılanan yolsuzluk ( $F_{(2,407)}=4,850$ ;  $p=0,008<0,05$ ) ve algılanan yolsuzluğun uyum boyutu ( $F_{(2,407)}=6,082$ ;  $p=0,002<0,05$ ) düzeylerinin ortalama puanlarının istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir.

Diğer yandan, örgütsel bağlılığın zorunlu bağlılık boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(2,407)}=0,018$ ;  $p=0,982>0,05$ ), algılanan yolsuzluğun algı boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(2,407)}=2,992$ ;  $p=0,051>0,05$ ) ve algılanan yolsuzluğun uygulama boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(2,407)}=1,820$ ;  $p=0,163>0,05$ ) yaşa göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Yaşa göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu, algılanan yolsuzluk ve algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyleri açısından anlamlı farkların hangi yaş aralığında olduğunu bulabilmek amacıyla çoklu karşılaştırmalarına bakmak gerekmektedir. Çoklu karşılaştırmaların hangi teste göre yapılacağına belirlenmesi için yaş değişkeni bağlamında bağımlı değişkenlerin varyanslarının homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

**Tablo 4.12: Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Hata Varyanslarının Homojenliği**

Değişkenler	Levene Testi	sd1	sd2	P
İş Tatmini	3,525	2	407	,030
Örgütsel Bağlılık Toplam	1,615	2	407	,200
Duygusal Bağlılık	1,984	2	407	,139
Zorunlu Bağlılık	1,030	2	407	,358
Devam Bağlılığı	1,496	2	407	,225
Algılanan Yolsuzluk Toplam	1,148	2	407	,318
Algılanan Yolsuzluk Algı	,142	2	407	,868
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	,743	2	407	,476
Algılanan Yolsuzluk Uyum	,693	2	407	,501

Tablo 4.12’de yaşa göre iş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluğun hata varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Test sonuçlarına göre, p değerleri 0,05’ten yüksek olan değişkenler homojen olarak kabul edilmiş, düşük olanlar ise homojen olarak kabul edilmemiştir (Kalaycı, 2005: 145-146). Dolayısıyla yaşa bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiş olan örgütsel bağlılık ( $p=0,200>0,05$ ), duygusal bağlılık ( $p=0,139>0,05$ ), zorunlu bağlılık ( $p=0,358>0,05$ ), devam bağlılığı ( $p=0,225>0,05$ ), algılanan yolsuzluk ( $p=0,318>0,05$ ), algılanan yolsuzluk algı boyutu

( $p=0,868>0,05$ ), algılanan yolsuzluk uygulama boyutu ( $p=0,476>0,05$ ) ve algılanan yolsuzluk uyum boyutu ( $p=0,501>0,05$ ) değişkenleri Tukey HSD testine göre değerlendirilmiştir. İş tatmini ( $p=0,030<0,05$ ) değişkeni ise Tamhane T2 testine göre değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.13: Yaşa Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları**

Değişkenler	(I) Yaş	(J) Yaş	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
İş Tatmini	0-29	30-39	-3,808	1,944	,147	-8,493	,877
		40 +	-6,276*	1,504	,000	-9,888	-2,664
	30-39	0-29	3,808	1,944	,147	-,877	8,493
		40 +	-2,468	1,931	,494	-7,123	2,187
	40 +	0-29	6,276*	1,504	,000	2,664	9,888
		30-39	2,468	1,931	,494	-2,187	7,123
Örgütsel Bağlılık Toplam	0-29	30-39	-2,777*	1,059	,025	-5,270	-,284
		40 +	-4,912*	,937	,000	-7,117	-2,707
	30-39	0-29	2,777*	1,059	,025	,284	5,270
		40 +	-2,135	1,057	,109	-4,622	,351
	40 +	0-29	4,912*	,937	,000	2,707	7,117
		30-39	2,135	1,057	,109	-,351	4,622
Duygusal Bağlılık	0-29	30-39	-1,042*	,369	,014	-1,912	-,173
		40 +	-2,126*	,327	,000	-2,896	-1,357
	30-39	0-29	1,042*	,369	,014	,173	1,912
		40 +	-1,083*	,368	,010	-1,951	-,216
	40 +	0-29	2,126*	,327	,000	1,357	2,896
		30-39	1,083*	,368	,010	,216	1,951



Değişkenler		(I) Yaş	(J) Yaş	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
							Alt	Üst
Zorunlu Bağlılık	Tukey HSD	0-29	30-39	-,087	,484	,982	-1,228	1,052
			40 +	-,011	,428	1,000	-1,020	,997
		30-39	0-29	,087	,484	,982	-1,052	1,228
			40 +	,076	,483	,986	-1,061	1,214
		40 +	0-29	,011	,428	1,000	-,997	1,020
			30-39	-,076	,483	,986	-1,214	1,061
Devam Bağlılığı	Tukey HSD	0-29	30-39	-1,646*	,623	,023	-3,113	-,179
			40 +	-2,774*	,551	,000	-4,071	-1,477
		30-39	0-29	1,646*	,623	,023	,179	3,113
			40 +	-1,128	,621	,166	-2,591	,334
		40 +	0-29	2,774*	,551	,000	1,477	4,071
			30-39	1,128	,621	,166	-,334	2,591
Algılanan Yolsuzluk Toplam	Tukey HSD	0-29	30-39	-3,142*	1,031	,007	-5,567	-,717
			40 +	-1,760	,911	,132	-3,905	,385
		30-39	0-29	3,142*	1,031	,007	,717	5,567
			40 +	1,382	1,028	,371	-1,036	3,801
		40 +	0-29	1,760	,911	,132	-,385	3,905
			30-39	-1,382	1,028	,371	-3,801	1,036
Algılanan Yolsuzluk Algı	Tukey HSD	0-29	30-39	-1,381*	,571	,043	-2,726	-,036
			40 +	-,369	,505	,745	-1,559	,819
		30-39	0-29	1,381*	,571	,043	,036	2,726
			40 +	1,011	,570	,180	-,330	2,353
		40 +	0-29	,369	,505	,745	-,819	1,559
			30-39	-1,011	,570	,180	-2,353	,330
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	Tukey HSD	0-29	30-39	-,540	,309	,188	-1,268	,186
			40 +	-,026	,273	,995	-,669	,616
		30-39	0-29	,540	,309	,188	-,186	1,268
			40 +	,514	,308	,219	-,211	1,239
		40 +	0-29	,026	,273	,995	-,616	,669
			30-39	-,514	,308	,219	-1,239	,211
Algılanan Yolsuzluk Uyum	Tukey HSD	0-29	30-39	-1,220*	,474	,028	-2,335	-,105
			40 +	-1,363*	,419	,004	-2,350	-,377
		30-39	0-29	1,220*	,474	,028	,105	2,335
			40 +	-,143	,472	,951	-1,255	,968
		40 +	0-29	1,363*	,419	,004	,377	2,350
			30-39	,143	,472	,951	-,968	1,255

\* p<0,05 (Ortalamalar arasındaki fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır).

Tablo 4.13 incelendiğinde, iş tatmin düzeyi açısından 30 yaş altı çalışanlar ile 40 yaş üzerindeki çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). 40 yaş üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 30 yaş altındaki çalışanların iş tatmin düzeyi, 40 yaş üzerindeki çalışanlardan daha düşüktür. Buradan yaşa göre iş tatmin düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.13 incelendiğinde, örgütsel bağlılık düzeyi açısından 30 yaş altı çalışanlar ile 30 yaş ve üzerindeki çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 30 yaş altındaki çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi, 30 yaş ve üzerindeki çalışanlardan daha düşüktür. Buradan yaşa göre örgütsel bağlılık düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.13'e bakıldığında, duygusal bağlılık düzeyi açısından 30 yaş altı çalışanlar ile 30 yaş ve üzerindeki çalışanlar arasında ve 30-39 yaş arasındaki çalışanlar ile 40 yaş ve üstü çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). 30 yaş altındaki çalışanların, 30 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 30 yaş ve üzerindeki çalışanların duygusal bağlılık düzeyi, 30 yaş altındaki çalışanlardan daha yüksektir. 30-39 yaş arası çalışanların da 40 yaş ve üstü çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 40 yaş ve üzerindeki çalışanların duygusal bağlılık düzeyi, 30-39 yaş arasındaki çalışanlardan daha yüksektir. Buradan da anlaşılacağı üzere yaşa göre duygusal bağlılık düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.13 incelendiğinde, devam bağlılığı düzeyi açısından 30 yaş altı çalışanlar ile 30 yaş ve üzerindeki çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 30 yaş altındaki çalışanların devam bağlılığı düzeyi, 30 yaş ve üzerindeki çalışanlardan daha düşüktür. Buradan yaşa göre devam bağlılığı düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.13 incelendiğinde, algılanan yolsuzluk düzeyi açısından 30 yaş altındaki çalışanlar ile 30-39 yaş arasındaki çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). 30 yaş altındaki çalışanların, 30-39 yaş arasındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluk düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 30-39 yaş arasındaki çalışanların algılanan yolsuzluk düzeyi, 30 yaş altındaki çalışanlardan daha yüksektir. Buradan yaşa göre algılanan yolsuzluk düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.13'te görüleceği üzere, algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyi açısından 30 yaş altındaki çalışanlar ile 30-39 yaş arasındaki çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 30 yaş altındaki çalışanların, 30-39 yaş arasındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 30-39 yaş arasındaki çalışanların algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyi, 30 yaş altındaki çalışanlardan daha yüksektir. Buradan da anlaşılacağı üzere yaşa göre algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.13'te görüleceği üzere, algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyi açısından 30 yaş altı çalışanlar ile 30 yaş ve üzerindeki çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 30 yaş altındaki çalışanların algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyi, 30 yaş ve üzerindeki çalışanlardan daha düşüktür. Buradan yaşa göre devam bağlılığı düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

#### **4.2.6. Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi**

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluk değişkenlerinin, kamudaki görev süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 4.14: Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları**

Değişkenler	Gör. Sür.	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güv. Ara.		Min.	Maks.
						Alt	Üst		
İş Tatmini	0-9	205	61,050	14,076	,983	59,112	62,989	23,00	100,00
	10-19	78	66,687	14,518	1,643	63,413	69,960	25,00	100,00
	20-29	96	66,169	13,830	1,411	63,367	68,972	20,00	95,00
	30 +	31	70,242	11,911	2,139	65,873	74,611	42,65	97,00
	Toplam	410	64,016	14,252	,703	62,632	65,400	20,00	100,00
Örgütsel Bağlılık Toplam	0-9	205	35,553	8,585	,599	34,371	36,736	16,17	65,00
	10-19	78	39,175	7,838	,887	37,408	40,943	20,00	55,00
	20-29	96	39,901	7,897	,806	38,301	41,502	19,00	58,00
	30 +	31	40,207	8,431	1,514	37,114	43,299	25,00	65,00
	Toplam	410	37,612	8,506	,420	36,787	38,438	16,17	65,00
Duygusal Bağlılık	0-9	205	7,821	2,974	,207	7,411	8,230	3,00	15,00
	10-19	78	9,705	2,773	,314	9,079	10,330	3,00	15,00
	20-29	96	9,656	2,717	,277	9,105	10,207	3,00	15,00
	30 +	31	10,134	2,819	,506	9,100	11,168	6,00	15,00
	Toplam	410	8,784	3,017	,149	8,491	9,077	3,00	15,00
Zorunlu Bağlılık	0-9	205	12,962	4,013	,280	12,409	13,514	4,00	20,00
	10-19	78	13,269	3,537	,400	12,471	14,066	5,00	20,00
	20-29	96	13,080	3,621	,369	12,346	13,814	5,00	20,00
	30 +	31	12,427	3,108	,558	11,287	13,567	7,00	20,00
	Toplam	410	13,007	3,766	,186	12,642	13,373	4,00	20,00
Devam Bağlılığı	0-9	205	14,770	5,184	,362	14,056	15,484	6,00	30,00
	10-19	78	16,201	4,648	,526	15,153	17,249	8,00	27,00
	20-29	96	17,165	4,260	,434	16,301	18,028	7,00	27,00
	30 +	31	17,645	5,186	,931	15,742	19,547	10,00	30,00
	Toplam	410	15,820	4,992	,246	15,336	16,305	6,00	30,00

Değişkenler	Gör. Sür.	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güv. Ara.		Min.	Maks.
						Alt	Üst		
Algılanan Yolsuzluk Toplam	0-9	205	33,818	8,204	,573	32,688	34,947	16,00	60,00
	10-19	78	35,408	8,166	,924	33,566	37,249	18,00	54,00
	20-29	96	35,002	7,557	,771	33,471	36,533	16,00	54,00
	30 +	31	35,351	8,860	1,591	32,101	38,601	14,00	53,00
	Toplam	410	34,513	8,103	,400	33,727	35,300	14,00	60,00
Algılanan Yolsuzluk Algı	0-9	205	10,697	4,662	,325	10,055	11,339	5,00	25,00
	10-19	78	10,913	4,209	,476	9,964	11,862	5,00	21,00
	20-29	96	10,739	4,225	,431	9,883	11,595	5,00	21,00
	30 +	31	11,064	4,774	,857	9,313	12,815	5,00	21,00
	Toplam	410	10,776	4,473	,220	10,342	11,210	5,00	25,00
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	0-9	205	11,304	2,338	,163	10,982	11,626	5,00	15,00
	10-19	78	11,371	2,507	,283	10,806	11,937	6,00	15,00
	20-29	96	11,218	2,571	,262	10,697	11,739	3,00	15,00
	30 +	31	11,353	2,244	,403	10,530	12,177	5,00	15,00
	Toplam	410	11,301	2,412	,119	11,066	11,535	3,00	15,00
Algılanan Yolsuzluk Uyum	0-9	205	11,815	3,793	,264	11,293	12,337	4,00	20,00
	10-19	78	13,122	3,693	,418	12,289	13,955	4,00	20,00
	20-29	96	13,044	3,473	,354	12,340	13,747	4,00	20,00
	30 +	31	12,932	3,737	,671	11,561	14,303	4,00	19,00
	Toplam	410	12,436	3,736	,184	12,073	12,799	4,00	20,00

Tablo 4.14 incelendiğinde değişkenlerin; “0-9, 10-19, 20-29, 30 yıl ve üzeri” kamuda çalışılan süre aralığına göre ortalama puanlar açısından farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 4.15: Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		Kareler Toplamı	sd	Ort. Kare	F	p
İş Tatmini	Gruplararası	4006,179	3	1335,393	6,856	,000
	Grupiçi	79080,266	406	194,779		
	Toplam	83086,444	409			
Örgütsel Bağlılık	Gruplararası	1771,240	3	590,413	8,615	,000
	Grupiçi	27825,355	406	68,535		
	Toplam	29596,595	409			
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	385,882	3	128,627	15,647	,000
	Grupiçi	3337,489	406	8,220		
	Toplam	3723,371	409			
Zorunlu Bağlılık	Gruplararası	16,714	3	5,571	,391	,760
	Grupiçi	5785,978	406	14,251		
	Toplam	5802,692	409			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	513,987	3	171,329	7,186	,000
	Grupiçi	9679,427	406	23,841		
	Toplam	10193,414	409			
Algılanan Yolsuzluk	Gruplararası	206,292	3	68,764	1,048	,371
	Grupiçi	26649,780	406	65,640		
	Toplam	26856,072	409			
Algılanan Yolsuzluk Algı	Gruplararası	5,451	3	1,817	,090	,965
	Grupiçi	8180,108	406	20,148		
	Toplam	8185,559	409			
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	Gruplararası	1,133	3	,378	,064	,979
	Grupiçi	2379,000	406	5,860		
	Toplam	2380,133	409			
Algılanan Yolsuzluk Uyum	Gruplararası	158,849	3	52,950	3,872	,009
	Grupiçi	5551,581	406	13,674		
	Toplam	5710,430	409			

Tablo 4.15 incelendiğinde, kamudaki görev süresine göre çalışanların iş tatmini ( $F_{(3,406)}=6,856$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılık ( $F_{(3,406)}=8,615$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ( $F_{(3,406)}=15,647$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ( $F_{(3,406)}=7,186$ ;  $p=0,000<0,05$ ) ve algılanan yolsuzluğun uyum boyutu ( $F_{(3,406)}=3,872$ ;  $p=0,009<0,05$ ) düzeylerinin ortalama puanlarının istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir.

Diğer yandan, örgütsel bağlılığın zorunlu bağlılık boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(3,406)}=0,391$ ;  $p=0,760>0,05$ ), algılanan yolsuzluktan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(3,406)}=1,048$ ;  $p=0,371>0,05$ ), algılanan yolsuzluğun algı boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(3,406)}=0,090$ ;  $p=0,965>0,05$ ) ve algılanan yolsuzluğun uygulama boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(3,406)}=0,064$ ;  $p=0,979>0,05$ ) kamudaki görev süresine göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Kamudaki görev süresine göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ve algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyleri açısından anlamlı farkların kamudaki görev süresinin hangi aralığında olduğunu bulabilmek amacıyla çoklu karşılaştırmalarına bakmak gerekmektedir. Çoklu karşılaştırmaların hangi teste göre yapılacağını belirlemek için kamudaki görev süresi değişkeni bağlamında bağımlı değişkenlerin varyanslarının homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

**Tablo 4.16: Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Hata Varyanslarının Homojenliği**

Değişkenler	Levene Testi	sd1	sd2	P
İş Tatmini	,488	3	406	,691
Örgütsel Bağlılık Toplam	,615	3	406	,605
Duygusal Bağlılık	,617	3	406	,604
Zorunlu Bağlılık	1,740	3	406	,158
Devam Bağlılığı	1,609	3	406	,187
Algılanan Yolsuzluk Toplam	,594	3	406	,619
Algılanan Yolsuzluk Algı	,476	3	406	,699
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	,713	3	406	,545
Algılanan Yolsuzluk Uyum	,319	3	406	,812

Tablo 4.16’da kamudaki görev süresine göre iş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluğun hata varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Test sonuçlarına göre, p değerleri 0,05’ten yüksek olan değişkenler homojen olarak kabul edilmiş, düşük olanlar ise homojen olarak kabul edilmemiştir (Kalaycı, 2005: 145-146). Dolayısıyla kamudaki görev süresine bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiş olan iş tatmini ( $p=0,691>0,05$ ), örgütsel bağlılık ( $p=0,605>0,05$ ), duygusal bağlılık

( $p=0,604>0,05$ ), zorunlu bağıllık ( $p=0,158>0,05$ ), devam bağıllığı ( $p=0,187>0,05$ ), algılanan yolsuzluk ( $p=0,619>0,05$ ), algılanan yolsuzluk algı boyutu ( $p=0,699>0,05$ ), algılanan yolsuzluk uygulama boyutu ( $p=0,545>0,05$ ) ve algılanan yolsuzluk uyum boyutu ( $p=0,812>0,05$ ) değişkenleri Tukey HSD testine göre değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.17: Kamudaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları**

Değişkenler	Kamuda Çalışma Süresi (I)	Kamuda Çalışma Süresi (J)	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
İş Tatmini	0-9	10-19	-5,636*	1,856	,014	-10,426	-,846
		20-29	-5,119*	1,726	,017	-9,571	-,666
		30 +	-9,191*	2,689	,004	-16,129	-2,253
	10-19	0-9	5,636*	1,856	,014	,846	10,426
		20-29	,517	2,127	,995	-4,971	6,005
		30 +	-3,555	2,963	,627	-11,199	4,088
	20-29	0-9	5,119*	1,726	,017	,666	9,571
		10-19	-,517	2,127	,995	-6,005	4,971
		30 +	-4,072	2,883	,492	-11,509	3,365
	30 +	0-9	9,191*	2,689	,004	2,253	16,129
		10-19	3,555	2,963	,627	-4,088	11,199
		20-29	4,072	2,883	,492	-3,365	11,509
Örgütsel Bağlılık Toplam	0-9	10-19	-3,621*	1,101	,006	-6,463	-,780
		20-29	-4,348*	1,023	,000	-6,989	-1,706
		30 +	-4,653*	1,595	,019	-8,768	-,537
	10-19	0-9	3,621*	1,101	,006	,780	6,463
		20-29	-,726	1,261	,939	-3,981	2,529
		30 +	-1,031	1,757	,936	-5,565	3,503
	20-29	0-9	4,348*	1,023	,000	1,706	6,989
		10-19	,726	1,261	,939	-2,529	3,981
		30 +	-,305	1,710	,998	-4,716	4,106
	30 +	0-9	4,653*	1,595	,019	,537	8,768
		10-19	1,031	1,757	,936	-3,503	5,565
		20-29	,305	1,710	,998	-4,106	4,716



Değişkenler	Kamuda Çalışma Süresi (I)	Kamuda Çalışma Süresi (J)	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
Duygusal Bağlılık	0-9	10-19	-1,884*	,381	,000	-2,868	-,900
		20-29	-1,835*	,354	,000	-2,750	-,920
		30 +	-2,313*	,552	,000	-3,738	-,888
	10-19	0-9	1,884*	,381	,000	,900	2,868
		20-29	,048	,437	1,000	-1,078	1,176
		30 +	-,429	,608	,895	-1,999	1,140
	20-29	0-9	1,835*	,354	,000	,920	2,750
		10-19	-,048	,437	1,000	-1,176	1,078
		30 +	-,478	,592	,851	-2,006	1,049
	30 +	0-9	2,313*	,552	,000	,888	3,738
		10-19	,429	,608	,895	-1,140	1,999
		20-29	,478	,592	,851	-1,049	2,006
Zorunlu Bağlılık	0-9	10-19	-,307	,502	,928	-1,602	,988
		20-29	-,118	,466	,994	-1,322	1,086
		30 +	,534	,727	,883	-1,341	2,411
	10-19	0-9	,307	,502	,928	-,988	1,602
		20-29	,188	,575	,988	-1,295	1,673
		30 +	,841	,801	,720	-1,225	2,909
	20-29	0-9	,118	,466	,994	-1,086	1,322
		10-19	-,188	,575	,988	-1,673	1,295
		30 +	,653	,779	,836	-1,358	2,665
	30 +	0-9	-,534	,727	,883	-2,411	1,341
		10-19	-,841	,801	,720	-2,909	1,225
		20-29	-,653	,779	,836	-2,665	1,358
Devam Bağlılığı	0-9	10-19	-1,430	,649	,124	-3,106	,245
		20-29	-2,394*	,603	,001	-3,952	-,836
		30 +	-2,874*	,940	,013	-5,301	-,447
	10-19	0-9	1,430	,649	,124	-,245	3,106
		20-29	-,963	,744	,567	-2,883	,956
		30 +	-1,443	1,036	,505	-4,118	1,230
	20-29	0-9	2,394*	,603	,001	,836	3,952
		10-19	,963	,744	,567	-,956	2,883
		30 +	-,480	1,008	,964	-3,082	2,121
	30 +	0-9	2,874*	,940	,013	,447	5,301
		10-19	1,443	1,036	,505	-1,230	4,118
		20-29	,480	1,008	,964	-2,121	3,082

Değişkenler	Kamuda Çalışma Süresi (I)	Kamuda Çalışma Süresi (J)	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
Algılanan Yolsuzluk Toplam	0-9	10-19	-1,590	1,077	,453	-4,370	1,190
		20-29	-1,184	1,001	,639	-3,769	1,400
		30 +	-1,533	1,561	,760	-5,560	2,494
	10-19	0-9	1,590	1,077	,453	-1,190	4,370
		20-29	,405	1,235	,988	-2,780	3,591
		30 +	,056	1,720	1,000	-4,380	4,494
	20-29	0-9	1,184	1,001	,639	-1,400	3,769
		10-19	-,405	1,235	,988	-3,591	2,780
		30 +	-,348	1,673	,997	-4,666	3,968
	30 +	0-9	1,533	1,561	,760	-2,494	5,560
		10-19	-,056	1,720	1,000	-4,494	4,380
		20-29	,348	1,673	,997	-3,968	4,666
Algılanan Yolsuzluk Algı	0-9	10-19	-,216	,597	,984	-1,756	1,324
		20-29	-,042	,555	1,000	-1,474	1,390
		30 +	-,366	,865	,974	-2,598	1,864
	10-19	0-9	,216	,597	,984	-1,324	1,756
		20-29	,174	,684	,994	-1,590	1,939
		30 +	-,150	,953	,999	-2,609	2,307
	20-29	0-9	,042	,555	1,000	-1,390	1,474
		10-19	-,174	,684	,994	-1,939	1,590
		30 +	-,324	,927	,985	-2,717	2,067
	30 +	0-9	,366	,865	,974	-1,864	2,598
		10-19	,150	,953	,999	-2,307	2,609
		20-29	,324	,927	,985	-2,067	2,717
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	0-9	10-19	-,066	,322	,997	-,897	,763
		20-29	,086	,299	,992	-,686	,858
		30 +	-,048	,466	1,000	-1,252	1,154
	10-19	0-9	,066	,322	,997	-,763	,897
		20-29	,153	,369	,976	-,798	1,105
		30 +	,017	,513	1,000	-1,307	1,343
	20-29	0-9	-,086	,299	,992	-,858	,686
		10-19	-,153	,369	,976	-1,105	,798
		30 +	-,135	,500	,993	-1,425	1,154
	30 +	0-9	,048	,466	1,000	-1,154	1,252
		10-19	-,017	,513	1,000	-1,343	1,307
		20-29	,135	,500	,993	-1,154	1,425

Değişkenler	Kamuda Çalışma Süresi (I)	Kamuda Çalışma Süresi (J)	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
Algılanan Yolsuzluk Uyum	0-9	10-19	-1,306*	,491	,041	-2,576	-,037
		20-29	-1,228*	,457	,038	-2,408	-,049
		30 +	-1,117	,712	,398	-2,955	,721
	10-19	0-9	1,306*	,491	,041	,037	2,576
		20-29	,078	,563	,999	-1,375	1,532
		30 +	,189	,785	,995	-1,835	2,215
	20-29	0-9	1,228*	,457	,038	,049	2,408
		10-19	-,078	,563	,999	-1,532	1,375
		30 +	,111	,763	,999	-1,859	2,082
	30 +	0-9	1,117	,712	,398	-,721	2,955
		10-19	-,189	,785	,995	-2,215	1,835
		20-29	-,111	,763	,999	-2,082	1,859

\* p<0,05 (Ortalamalar arasındaki fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır).

Tablo 4.17 incelendiğinde, iş tatmin düzeyi açısından kamuda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10 yıl ve üzeri süre çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır (p<0,05). Kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10 yıl ve üzeri süre çalışanların iş tatmin düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kamudaki görev süresine göre iş tatmin düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.17 incelendiğinde, örgütsel bağlılık düzeyi açısından kamuda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10 yıl ve üzeri süre çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır (p<0,05). Kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10 yıl ve üzeri süre çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kamudaki görev süresine göre örgütsel bağlılık düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.17 incelendiğinde, duygusal bağlılık düzeyi açısından kamuda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10 yıl ve üzeri süre çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır (p<0,05). Kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10 yıl ve üzeri süre çalışanların duygusal bağlılık

düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kamudaki görev süresine göre duygusal bağlılık düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.17 incelendiğinde, devam bağlılığı düzeyi açısından kamuda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 20 yıl ve üzeri süre çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). Kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 20 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre devam bağlılığı düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 20 yıl ve üzeri süre çalışanların devam bağlılığı düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kamudaki görev süresine göre devam bağlılığı düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.17 incelendiğinde, algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyi açısından kamuda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10-29 yıl arası çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). Kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-29 yıl arası çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10-29 yıl arası çalışanların algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kamudaki görev süresine göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

#### **4.2.7. Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerinin Analizi**

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluk değişkenlerinin, kurumdaki görev süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 4.18: Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları**

Değişkenler	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güv. Ara.		Min.	Maks.	
					Alt	Üst			
İş Tatmini	0-9	228	61,587	14,313	,947	59,719	63,455	23,00	100,00
	10-19	68	67,140	13,994	1,697	63,753	70,527	32,00	100,00
	20-29	88	65,849	13,736	1,464	62,938	68,759	20,00	90,00
	30 +	26	70,942	11,811	2,316	66,171	75,713	42,65	97,00
	Toplam	410	64,016	14,252	,703	62,632	65,400	20,00	100,00
Örgütsel Bağlılık	0-9	228	35,827	8,639	,572	34,699	36,954	16,17	65,00
	10-19	68	40,157	7,323	,888	38,384	41,930	21,00	55,00
	20-29	88	39,370	7,805	,832	37,716	41,024	19,00	58,00
	30 +	26	40,669	9,115	1,787	36,987	44,352	25,00	65,00
	Toplam	410	37,612	8,506	,420	36,787	38,438	16,17	65,00
Duygusal Bağlılık	0-9	228	7,926	2,980	,197	7,537	8,315	3,00	15,00
	10-19	68	9,941	2,703	,327	9,286	10,595	4,00	15,00
	20-29	88	9,625	2,644	,281	9,064	10,185	3,00	15,00
	30 +	26	10,429	2,947	,578	9,239	11,620	6,00	15,00
	Toplam	410	8,784	3,017	,149	8,491	9,077	3,00	15,00
Zorunlu Bağlılık	0-9	228	12,996	4,006	,265	12,473	13,519	4,00	20,00
	10-19	68	13,500	3,266	,396	12,709	14,290	6,00	20,00
	20-29	88	12,871	3,613	,385	12,106	13,637	5,00	20,00
	30 +	26	12,278	3,319	,651	10,937	13,619	7,00	20,00
	Toplam	410	13,007	3,766	,186	12,642	13,373	4,00	20,00

Değişkenler		N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güv. Ara.		Min.	Maks.
						Alt	Üst		
Devam Bağlılığı	0-9	228	14,903	5,155	,341	14,230	15,576	6,00	30,00
	10-19	68	16,716	4,520	,548	15,622	17,810	8,00	27,00
	20-29	88	16,873	4,232	,451	15,976	17,770	7,00	27,00
	30 +	26	17,961	5,546	1,087	15,721	20,201	10,00	30,00
	Toplam	410	15,820	4,992	,246	15,336	16,305	6,00	30,00
Algılanan Yolsuzluk Toplam	0-9	228	33,653	8,282	,548	32,572	34,734	16,00	60,00
	10-19	68	36,188	8,100	,982	34,227	38,149	16,00	54,00
	20-29	88	34,863	7,090	,755	33,361	36,365	16,00	49,00
	30 +	26	36,495	9,030	1,771	32,848	40,143	14,00	53,00
	Toplam	410	34,513	8,103	,400	33,727	35,300	14,00	60,00
Algılanan Yolsuzluk Algı	0-9	228	10,653	4,603	,304	10,052	11,254	5,00	25,00
	10-19	68	11,357	4,304	,521	10,315	12,398	5,00	21,00
	20-29	88	10,352	4,132	,440	9,476	11,228	5,00	20,00
	30 +	26	11,769	4,810	,943	9,826	13,712	5,00	21,00
	Toplam	410	10,776	4,473	,220	10,342	11,210	5,00	25,00
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	0-9	228	11,221	2,386	,158	10,910	11,533	5,00	15,00
	10-19	68	11,411	2,487	,301	10,809	12,013	6,00	15,00
	20-29	88	11,386	2,507	,267	10,855	11,917	3,00	15,00
	30 +	26	11,421	2,212	,433	10,528	12,315	5,00	15,00
	Toplam	410	11,301	2,412	,119	11,066	11,535	3,00	15,00
Algılanan Yolsuzluk Uyum	0-9	228	11,778	3,821	,253	11,279	12,276	4,00	20,00
	10-19	68	13,419	3,559	,431	12,558	14,281	4,00	20,00
	20-29	88	13,125	3,300	,351	12,425	13,824	4,00	19,00
	30 +	26	13,304	3,861	,757	11,744	14,864	4,00	19,00
	Toplam	410	12,436	3,736	,184	12,073	12,799	4,00	20,00

Tablo 4.18 incelendiğinde değişkenlerin; “0-9, 10-19, 20-29, 30 yıl ve üzeri” kurumda çalışılan süre aralığına göre ortalama puanlar açısından farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 4.19: Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		Kareler Toplamı	sd	Ort. Kare	F	p
İş Tatmini	Gruplararası	3551,201	3	1183,734	6,043	,000
	Grupiçi	79535,243	406	195,900		
	Toplam	83086,444	409			
Örgütsel Bağlılık	Gruplararası	1682,278	3	560,759	8,156	,000
	Grupiçi	27914,317	406	68,754		
	Toplam	29596,595	409			
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	391,261	3	130,420	15,891	,000
	Grupiçi	3332,110	406	8,207		
	Toplam	3723,371	409			
Zorunlu Bağlılık	Gruplararası	31,948	3	10,649	,749	,523
	Grupiçi	5770,743	406	14,214		
	Toplam	5802,692	409			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	462,996	3	154,332	6,439	,000
	Grupiçi	9730,418	406	23,967		
	Toplam	10193,414	409			
Algılanan Yolsuzluk Toplam	Gruplararası	472,494	3	157,498	2,424	,065
	Grupiçi	26383,577	406	64,984		
	Toplam	26856,072	409			
Algılanan Yolsuzluk Algı	Gruplararası	67,827	3	22,609	1,131	,336
	Grupiçi	8117,731	406	19,994		
	Toplam	8185,559	409			
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	Gruplararası	3,294	3	1,098	,188	,905
	Grupiçi	2376,839	406	5,854		
	Toplam	2380,133	409			
Algılanan Yolsuzluk Uyum	Gruplararası	225,873	3	75,291	5,573	,001
	Grupiçi	5484,557	406	13,509		
	Toplam	5710,430	409			

Tablo 4.19 incelendiğinde, kurumdaki görev süresine göre çalışanların iş tatmini ( $F_{(3,406)}=6,043$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılık ( $F_{(3,406)}=8,156$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ( $F_{(3,406)}=15,891$ ;  $p=0,000<0,05$ ), örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ( $F_{(3,406)}=6,439$ ;  $p=0,000<0,05$ ) ve algılanan

yolsuzluğun uyum boyutu ( $F_{(3,406)}=5,573$ ;  $p=0,001<0,05$ ) düzeylerinin ortalama puanlarının istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir.

Diğer yandan, örgütsel bağlılığın zorunlu bağlılık boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(3,406)}=0,749$ ;  $p=0,523>0,05$ ), algılanan yolsuzluktan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(3,406)}=2,424$ ;  $p=0,065>0,05$ ), algılanan yolsuzluğun algı boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(3,406)}=1,131$ ;  $p=0,336>0,05$ ) ve algılanan yolsuzluğun uygulama boyutundan elde edilen ortalama puanların ( $F_{(3,406)}=0,188$ ;  $p=0,905>0,05$ ) kurumdaki görev süresine göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Kurumdaki görev süresine göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ve algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyleri açısından anlamlı farkların kurumdaki görev süresinin hangi aralığında olduğunu bulabilmek amacıyla çoklu karşılaştırmalarına bakmak gerekmektedir. Çoklu karşılaştırmaların hangi teste göre yapılacağını belirlemek için kamudaki görev süresi değişkeni bağlamında bağımlı değişkenlerin varyanslarının homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

**Tablo 4.20: Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Hata Varyanslarının Homojenliği**

Değişkenler	Levene Testi	sd1	sd2	P
İş Tatmini	,651	3	406	,583
Örgütsel Bağlılık Toplam	1,473	3	406	,221
Duygusal Bağlılık	1,184	3	406	,316
Zorunlu Bağlılık	1,994	3	406	,114
Devam Bağlılığı	2,652	3	406	,048
Algılanan Yolsuzluk Toplam	,902	3	406	,440
Algılanan Yolsuzluk Algı	,442	3	406	,723
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	,376	3	406	,771
Algılanan Yolsuzluk Uyum	1,194	3	406	,312

Tablo 4.20’de kurumdaki görev süresine göre iş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan yolsuzluğun hata varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Test sonuçlarına göre, p değerleri 0,05’ten yüksek olan değişkenler homojen olarak kabul edilmiş, düşük olanlar ise homojen olarak kabul edilmemiştir (Kalaycı, 2005: 145-146). Dolayısıyla kurumdaki görev süresine bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiş olan iş



tatmini ( $p=0,583>0,05$ ), örgütsel bağlılık ( $p=0,221>0,05$ ), duygusal bağlılık ( $p=0,316>0,05$ ), zorunlu bağlılık ( $p=0,114>0,05$ ), algılanan yolsuzluk ( $p=0,440>0,05$ ), algılanan yolsuzluk algı boyutu ( $p=0,723>0,05$ ), algılanan yolsuzluk uygulama boyutu ( $p=0,771>0,05$ ) ve algılanan yolsuzluk uyum boyutu ( $p=0,312>0,05$ ) değişkenleri Tukey HSD testine göre değerlendirilmiştir. Devam bağlılığı ( $p=0,048<0,05$ ) değişkeni ise Tamhane T2 testine göre değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.21: Kurumdaki Görev Süresine Göre İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluğun Çoklu Karşılaştırma Sonuçları**

Değişkenler	Kurumda Çalışma Süresi (I)	Kurumda Çalışma Süresi (J)	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
İş Tatmini	0-9	10-19	-5,552*	1,933	,022	-10,541	-,563
		20-29	-4,261	1,756	,074	-8,792	,269
		30 +	-9,354*	2,897	,007	-16,828	-1,880
	10-19	0-9	5,552*	1,933	,022	,563	10,541
		20-29	1,291	2,259	,941	-4,538	7,120
		30 +	-3,802	3,227	,641	-12,127	4,523
	20-29	0-9	4,261	1,756	,074	-,269	8,792
		10-19	-1,291	2,259	,941	-7,120	4,538
		30 +	-5,093	3,124	,363	-13,153	2,966
	30 +	0-9	9,354*	2,897	,007	1,880	16,828
		10-19	3,802	3,227	,641	-4,523	12,127
		20-29	5,093	3,124	,363	-2,966	13,153
Örgütsel Bağlılık Toplam	0-9	10-19	-4,330*	1,145	,001	-7,286	-1,374
		20-29	-3,543*	1,040	,004	-6,227	-,858
		30 +	-4,842*	1,716	,026	-9,270	-,415
	10-19	0-9	4,330*	1,145	,001	1,374	7,286
		20-29	,787	1,338	,936	-2,666	4,241
		30 +	-,512	1,911	,993	-5,444	4,419
	20-29	0-9	3,543*	1,040	,004	,858	6,227
		10-19	-,787	1,338	,936	-4,241	2,666
		30 +	-1,299	1,850	,896	-6,074	3,475
	30 +	0-9	4,842*	1,716	,026	,415	9,270
		10-19	,512	1,911	,993	-4,419	5,444
		20-29	1,299	1,850	,896	-3,475	6,074

Değişkenler	Kurumda Çalışma Süresi (I)	Kurumda Çalışma Süresi (J)	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
Duygusal Bağlılık	0-9	10-19	-2,014*	,395	,000	-3,035	-,993
		20-29	-1,698*	,359	,000	-2,625	-,770
		30 +	-2,502*	,593	,000	-4,032	-,973
	10-19	0-9	2,014*	,395	,000	,993	3,035
		20-29	,316	,462	,903	-,877	1,509
		30 +	-,488	,660	,881	-2,192	1,215
	20-29	0-9	1,698*	,359	,000	,770	2,625
		10-19	-,316	,462	,903	-1,509	,877
		30 +	-,804	,639	,590	-2,454	,845
	30 +	0-9	2,502*	,593	,000	,973	4,032
		10-19	,488	,660	,881	-1,215	2,192
		20-29	,804	,639	,590	-,845	2,454
Zorunlu Bağlılık	0-9	10-19	-,503	,520	,769	-1,847	,840
		20-29	,124	,473	,994	-1,095	1,345
		30 +	,717	,780	,794	-1,295	2,731
	10-19	0-9	,503	,520	,769	-,840	1,847
		20-29	,628	,608	,731	-,942	2,198
		30 +	1,221	,869	,497	-1,021	3,463
	20-29	0-9	-,124	,473	,994	-1,345	1,095
		10-19	-,628	,608	,731	-2,198	,942
		30 +	,593	,841	,895	-1,577	2,764
	30 +	0-9	-,717	,780	,794	-2,731	1,295
		10-19	-1,221	,869	,497	-3,463	1,021
		20-29	-,593	,841	,895	-2,764	1,577
Devam Bağlılığı	0-9	10-19	-1,812*	,645	,034	-3,539	-,086
		20-29	-1,969*	,565	,004	-3,474	-,465
		30 +	-3,058	1,140	,068	-6,267	,151
	10-19	0-9	1,812*	,645	,034	,086	3,539
		20-29	-,156	,709	1,000	-2,051	1,738
		30 +	-1,245	1,217	,895	-4,623	2,133
	20-29	0-9	1,969*	,565	,004	,465	3,474
		10-19	,156	,709	1,000	-1,738	2,051
		30 +	-1,088	1,177	,932	-4,376	2,200
	30 +	0-9	3,058	1,140	,068	-,151	6,267
		10-19	1,245	1,217	,895	-2,133	4,623
		20-29	1,088	1,177	,932	-2,200	4,376

Değişkenler	Kurumda Çalışma Süresi (I)	Kurumda Çalışma Süresi (J)	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
Algılanan Yolsuzluk Toplam	0-9	10-19	-2,535	1,113	,105	-5,408	,337
		20-29	-1,210	1,011	,630	-3,820	1,399
		30 +	-2,842	1,668	,323	-7,147	1,462
	10-19	0-9	2,535	1,113	,105	-,337	5,408
		20-29	1,325	1,301	,739	-2,032	4,682
		30 +	-,306	1,858	,998	-5,102	4,488
	20-29	0-9	1,210	1,011	,630	-1,399	3,820
		10-19	-1,325	1,301	,739	-4,682	2,032
		30 +	-1,632	1,799	,801	-6,274	3,009
	30 +	0-9	2,842	1,668	,323	-1,462	7,147
		10-19	,306	1,858	,998	-4,488	5,102
		20-29	1,632	1,799	,801	-3,009	6,274
Algılanan Yolsuzluk Algı	0-9	10-19	-,703	,617	,666	-2,297	,890
		20-29	,301	,561	,950	-1,146	1,748
		30 +	-1,115	,925	,624	-3,503	1,272
	10-19	0-9	,703	,617	,666	-,890	2,297
		20-29	1,004	,721	,505	-,857	2,867
		30 +	-,412	1,031	,978	-3,072	2,247
	20-29	0-9	-,301	,561	,950	-1,748	1,146
		10-19	-1,004	,721	,505	-2,867	,857
		30 +	-1,416	,998	,488	-3,991	1,157
	30 +	0-9	1,115	,925	,624	-1,272	3,503
		10-19	,412	1,031	,978	-2,247	3,072
		20-29	1,416	,998	,488	-1,157	3,991
Algılanan Yolsuzluk Uygulama	0-9	10-19	-,190	,334	,941	-1,052	,672
		20-29	-,164	,303	,949	-,948	,618
		30 +	-,200	,500	,978	-1,492	1,091
	10-19	0-9	,190	,334	,941	-,672	1,052
		20-29	,025	,390	1,000	-,982	1,033
		30 +	-,010	,557	1,000	-1,449	1,429
	20-29	0-9	,164	,303	,949	-,618	,948
		10-19	-,025	,390	1,000	-1,033	,982
		30 +	-,035	,540	1,000	-1,429	1,357
	30 +	0-9	,200	,500	,978	-1,091	1,492
		10-19	,010	,557	1,000	-1,429	1,449
		20-29	,035	,540	1,000	-1,357	1,429

Değişkenler	Kurumda Çalışma Süresi (I)	Kurumda Çalışma Süresi (J)	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	P	%95 Güven Ara.	
						Alt	Üst
Algılanan Yolsuzluk Uyum	0-9	10-19	-1,641*	,507	,007	-2,951	-,331
		20-29	-1,346*	,461	,019	-2,536	-,156
		30 +	-1,526	,760	,187	-3,488	,436
	10-19	0-9	1,641*	,507	,007	,331	2,951
		20-29	,294	,593	,960	-1,236	1,825
		30 +	,115	,847	,999	-2,070	2,301
	20-29	0-9	1,346*	,461	,019	,156	2,536
		10-19	-,294	,593	,960	-1,825	1,236
		30 +	-,179	,820	,996	-2,295	1,937
	30 +	0-9	1,526	,760	,187	-,436	3,488
		10-19	-,115	,847	,999	-2,301	2,070
		20-29	,179	,820	,996	-1,937	2,295

\*  $p < 0,05$  (Ortalamalar arasındaki fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır).

Tablo 4.21 incelendiğinde, iş tatmin düzeyi açısından kurumda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10-19 yıl arası çalışanlar ve 30 yıl ve üzeri süre çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-19 yıl arası çalışanlara göre ve 30 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10-19 yıl arası çalışanların ve 30 yıl ve üzeri süre çalışanların iş tatmin düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kamudaki görev süresine göre iş tatmin düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.21 incelendiğinde, örgütsel bağlılık düzeyi açısından kurumda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10 yıl ve üzeri süre çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10 yıl ve üzeri süre çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kurumdaki görev süresine göre örgütsel bağlılık düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.21 incelendiğinde, duygusal bağlılık düzeyi açısından kurumda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10 yıl ve üzeri süre çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve

üzeri süre çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10 yıl ve üzeri süre çalışanların duygusal bağlılık düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kurumdaki görev süresine göre duygusal bağlılık düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.21 incelendiğinde, devam bağlılığı düzeyi açısından kurumda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10-29 yıl arası çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). Kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-29 yıl arası çalışanlara göre devam bağlılığı düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10-29 yıl arası çalışanların devam bağlılığı düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kurumdaki görev süresine göre devam bağlılığı düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4.21 incelendiğinde, algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyi açısından kurumda 0-9 yıl arası çalışanlar ile 10-29 yıl arası çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). Kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-29 yıl arası çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 10-29 yıl arası çalışanların algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyi, 0-9 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buradan çalışanların, kurumdaki görev süresine göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin istatistiki olarak farklılaştığı söylenebilir.

## B E Ş İ N C İ B Ö L Ü M

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Yolsuzluk olgusu, son yıllarda büyük önem arz eden problemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür faaliyetler devleti, bireyi, topumu, kısacası tüm insanları ilgilendiren ve herkesin yaşam koşullarını etkileyebilen bir problemdir. Yolsuzluk konusu, önemli ve ilginç bir sorun olmasına karşın, literatür tarandığında bu konuda yapılan akademik çalışma sayısının son yıllarda biraz artış gösterdiği görülmektedir. Ancak kamu kurumlarında bu konuda yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada kamu çalışanlarının algıladıkları yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki detaylı bir şekilde incelenmiştir. Literatürde algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, söz konusu ilişkilerin incelenmesinin literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle kamu kurumu çalışanlarında algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçla çalışmanın birinci bölümü olan giriş bölümünde araştırmanın problemi, amacı, hipotezleri, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölüm, araştırmanın kavramsal çerçevesini ve ilgili literatür taramasını oluşturmuştur. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine değinilerek örnekleme stratejisi, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde yapılan istatistiki analizler sonucunda elde edilen bulgular detaylı olarak ele alınmıştır. Araştırma soruları çerçevesinde belirlenen hipotezler sınanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda alt boyutların varlığı tespit edilmiştir. Algılanan yolsuzluğun alt boyutları algı, uyum ve uygulama; iş tatmininin alt boyutları iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin; örgütsel bağlılığın alt boyutları ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve zorunlu bağlılık şeklinde tespit edilmiştir. Bu alt boyutlar, literatürde farklı araştırmacılar (Donis, 2010; Allen ve

Meyer, 1990; Ertan, 2008; Karadağ, 2013; Aksu, 2012) tarafından bulunan alt boyutlar ile paralellik göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre, algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmin düzeyi, algılanan yolsuzluk düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi ve iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında ve algılanan yolsuzluk düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında orta düzeyde, iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ise yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir. Bu bulgudan yola çıkarak; çalışanların algılanan yolsuzluk düzeyi yükseldikçe iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseleceği, iş tatmin düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinin yükseleceği söylenebilecektir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; iş tatmini ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu, zorunlu bağlılık arasında ise istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların, duygusal yönden ve devam yönünden bağlılıklarının da yüksek olacağı sonucuna varmak mümkündür. Diğer yandan iş tatmini ile zorunlu bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı göz önünde bulundurularak kamu çalışanlarının zorunlu bir şekilde kurumda kaldığı söylenebilecektir.

İş tatmini ile algılanan yolsuzluğun alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında; iş tatmini ile algılanan yolsuzluğun alt boyutları olan algı, uygulama ve uyum arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olması; algılanan yolsuzluk ile ilgili algı, uyum ve uygulama düzeylerinin de yüksek olacağı anlamına gelebilmektedir.

Örgütsel bağlılık ile algılanan yolsuzluğun alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; örgütsel bağlılık düzeyi ile algı, uyum ve uygulama düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması; algılanan yolsuzluk ile ilgili algı, uyum ve uygulama düzeylerinin de yüksek olacağı anlamına gelebilmektedir.

Algılanan yolsuzluk ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında; algılanan yolsuzluk ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında

pozitif bir ilişkinin bulunduğu, zorunlu bağlılık arasında ise istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu noktadan hareketle, algılanan yolsuzluk düzeyi yüksek olan çalışanların, duygusal ve devam bağlılıklarının da yüksek olacağı sonucuna varmak mümkündür. Diğer yandan algılanan yolsuzluk ile zorunlu bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı göz önünde bulundurularak kamu çalışanlarının zorunlu bir şekilde kurumda kaldığı söylenebilecektir.

Araştırma sonuçlarına göre, algılanan yolsuzluğun algı boyutunun cinsiyet açısından istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Sonuç olarak erkek çalışanların algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyinin kadınların algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun algı boyutu yönüyle daha bilinçli olduğu söylenebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, medeni duruma göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre, algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre algılanan yolsuzluk uyumunda daha bilinçli oldukları söylenebilir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, eğitim düzeyine göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, algılanan yolsuzluğun algı boyutu ve uygulama boyutu düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. “Ön lisans ve altı” eğitim düzeyine sahip çalışanların, “lisans ve lisansüstü” eğitim düzeyindeki çalışanlara göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Lisans ve lisansüstü” eğitim düzeyindeki çalışanların, “ön lisans ve altı” eğitim düzeyindeki çalışanlara göre, algılanan yolsuzluğun uygulama boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu, diğer bir ifadeyle algılanan yolsuzluğun uygulama boyutu yönüyle daha bilinçli oldukları söylenebilecektir.



Elde edilen bulgular ışığında, değişkenlerin, görev yapılan bölgelere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan çalışanlara göre; iş tatmini, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu, diğer bir ifadeyle yolsuzluk bilincine daha uyumlu oldukları belirlenmiştir.

Elde edilen bulgulara bakıldığında, yaşa göre, değişkenlerin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 40 yaş üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla beraber, 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, 40 yaş ve üzerindeki çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin, 30-39 yaş arasındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan, 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular ışığında, yaşa göre, algılanan yolsuzluk düzeyi için yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında; 30 yaş altındaki çalışanların, 30-39 yaş arasındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluk düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, 30 yaş altındaki çalışanların, 30-39 yaş arasındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kamudaki görev süresine göre, değişkenlerin istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre iş tatmin düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeyinin daha düşük olduğu

belirlenmiştir. Bununla birlikte, kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 20 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre devam bağlılığı düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-29 yıl arası çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Kurumdaki görev süresine göre, değişkenlerin istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-19 yıl arası çalışanlara göre ve 30 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre iş tatmin düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun yanında, kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-29 yıl arası çalışanlara göre devam bağlılığı düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, kurumda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-29 yıl arası çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Özetle; kamu kurumu çalışanlarında algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırmanın sonuçları; algılanan yolsuzluğun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı orta ve yüksek düzeyde ilişkilerin varlığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonuçları çerçevesinde, kamu çalışanlarının algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmak için aşağıda belirtildiği üzere birtakım öneriler ortaya konulabilecektir.

Çalışanların algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin arttırılması konusunda gereken altyapı sağlanmalıdır. Öncelikli olarak yöneticilerin büyük bir rol üstlenmesi gerektiği söylenebilir. Yöneticiler tarafından etik değerler göz önünde bulundurularak ilgili mevzuat çerçevesinde çalışıldığı takdirde, diğer çalışanlar da buna uyum sağlama gereği duyabileceklerdir. Bu hususta, başta üst düzey yöneticiler olmak üzere tüm yöneticilere iş düşmektedir. Dolayısıyla yönetici pozisyonundaki çalışanların etik davranışlar sergilemelerinin yanı sıra kurumda olabilecek her türlü etik

dışı faaliyetlerin önüne geçilerek, çalışanlara örnek olmaları gerekmektedir. Bu durum, kurumda meydana gelebilecek etik dışı faaliyetleri minimum düzeye indirebilecektir.

Yolsuzluk faaliyetleri, tüm dünyada önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yolsuzlukların önüne geçilebilmesi hususunda kamu çalışanlarının bilinçli hareket etmeleri gerekmektedir. Kamu çalışanlarının yolsuzluk gibi etik olmayan faaliyetler içerisinde bulunmaması için devlet tarafından birtakım iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Örneğin, çalışanların maaşlarının iyileştirilmesi, gelir dağılımındaki eşitsizliğin giderilmesi, çalışanlara uygun çalışma şartlarının sunulması, çalışanların mutlu olabilmelerinin sağlanması gibi faktörlerle çalışanların, yolsuzluk ve etik dışı davranışlara yönelmelerini engellemek veya azaltmak söz konusu olabilecektir. Ayrıca kamu kurumlarına personel alımında liyakatin esas alınması gerekmektedir.

Etik olmayan faaliyetlerin önüne geçebilmek için eğitime önem verilmesi gerekmektedir. Özellikle etik değerler ile ilgili çalışanlara yönelik eğitimlerin verilmesi ve bu tür eğitimlerin süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Çalışanların yanı sıra sağlıklı bir toplum bilinci oluşturularak vatandaşların da bu konuda eğitilmesi gerekmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, çalışanların algılanan yolsuzluk düzeyinin yüksek olması, diğer bir ifadeyle yolsuzluk konusunda bilinçli hareket etmeleri, iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olması sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla bu kavramlar birbiriyle bağlantılı olup birbirini etkilemektedir. Bu bağlamda yöneticiler tarafından çalışanlara değer verilerek, çalışanlara uygun çalışma ortamı ve her türlü destek sağlanarak çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yükselmesini sağlamak gerekmektedir. Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, yolsuzluk algılarının da yüksek derecede olduğunu gösterecektir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üst düzeyde ise yolsuzluk konusunda da bilinçli davranarak, etik davranışları gözeterek hareket edecektir.

Bilimsel çalışmalarda birtakım kısıtların olabileceği gibi bu çalışmada da kısıtlar bulunmaktadır. Türkiye'nin büyük bir kamu kurumunda yapılmış olan bu araştırma; zaman, maliyet ve izin alma kısıtları gibi nedenlerden dolayı bu kurumun Türkiye'nin tüm bölgelerindeki birimlerinde değil, yakınlık ve ulaşım açısından da daha uygun olması nedeniyle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde izin alınabilen bazı il ve ilçelerdeki birimlerinde yapılmış olması sınırlılık oluşturmaktadır.

Bu araştırmada nicel yöntemlerden faydalanılmış olması, diğer sınırlılığı oluşturmaktadır. Ancak ileriki araştırmalarda, nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması, konunun derinlemesine incelenmesi açısından yararlı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Bu araştırmanın kamu kurumunda yapılması, diğer sektörlerde yapılmaması da sınırlılık oluşturabilmektedir. Kamu kurumunda yapılmış bu araştırma, diğer sektörler için yapılacak araştırmalar için yol gösterici olabilecektir. Elde edilen bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilecektir. Diğer sektörlerde ileriki araştırmalar, algılanan yolsuzluğun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini hangi yönde etkilediğini ortaya koyacak ve örgüt yöneticileri için ipuçları verebilecektir.

İleriki araştırmalarda, özellikle algılanan yolsuzluk konusunun farklı sektörlerde ele alınmasında fayda bulunmaktadır. Böylece ileriki çalışmalar, farklı sektörlerde elde edilen bulgular ile karşılaştırma yapma olanağı sunabilecektir. Ayrıca algılanan yolsuzluk konusu ile çalışanların performansı veya çalışanların verimliliği gibi diğer kavramların bir arada değerlendirilmesi yararlı olabilecektir.

Tüm bu kısıtlar göz önünde bulundurulduğunda, yukarıda saydığımız sebeplerle birlikte, araştırma için söz konusu kurumun izin alınabilen illerdeki birimlerinden veri toplama yoluyla elde edilen bulgu ve sonuçları ülkenin tamamına genelleme olanağı kısmen sınırlı kalacaktır.

## K A Y N A K Ç A

Ahmad, K. Z., Bakar, R. A. (2003). The Association Between Training and Organizational Commitment Among Whitecollar Workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, Vol. 7, No. 3, pp. 166-185.

Akıllı H. S., Çam, S., Kılınç S. ve Kızılboğa, R. (2013). Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri. *Sayıştay Dergisi*, Nisan-Haziran, Sayı: 89, ss. 5-33. <http://www.sayistay.gov.tr/dergi/icerik/der89m1.pdf> Erişim Tarihi:13.09.2013.

Akın, H. B. (2010). Türkiye’de İş Yapma Ortamının Girişimcilik ve Ekonomik Özgürlükler Açısından Değerlendirilmesi. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 55, ss. 21-49. <http://yayinlar.yesevi.edu.tr/files/article/431.pdf> Erişim Tarihi: 10.03.2014.

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (4)*, ss. 1-25.

Aksu, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 14 (1), ss. 59-79.

AlHussaini, W. (2010). *Corruption and the Multi-National Corporation: Antecedents to Bribery in a Foreign Country*. Ph. D. Thesis, Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.

Alica, E. (2008). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.

Andres, A. R., Ramlogan-Dobson, C. (2011). “Is Corruption Really Bad for Inequality? Evidence from Latin America”. *Journal of Development Studies*, Vol. 47, No. 7, pp. 959–976.

Aydemir, M., Demirci, M. K. (2007). Geleceğin Önderlerinin İş Etiğine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma, *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya, 25-27 Mayıs 2007.

Aydın, S. (2006). Yolsuzluk: 21. Yüzyılda Tehditler ve Eğilimler. Süleyman Aydın (Ed.), *Yolsuzluk Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Yolları* içinde (s. 1-44). Ankara: Turhan Kitabevi.

Aydın, S., Yılmazer, Y. (2010). *Yolsuzluk ve Mali Suçlar (3.b.)*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Bağdigen, M., Beşkaya, A. (2005). The Impact of Corruption on Government Revenues: The Turkish Case, *Yapı Kredi Economic Review*, Vol: 16, No: 2.

Bahar, H. İ. (2006). Yolsuzluk ve Toplumsal Etkileri. Süleyman Aydın (Ed.), *Yolsuzluk Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Yolları* içinde (s. 245-270). Ankara: Turhan Kitabevi.

Bankey, M. (2006). *Community Characteristics and Job Satisfaction: A Field Study of Firefighters*. Ph. D. Thesis, Touro University International.

Başak, C. (2008), Uluslararası Örgütlerin Yolsuzlukla Mücadeledeki Rolü, *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:10 (2), ss.91-114.

Baytok Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Benk, S., Karakurt, B. (2010). Gelir İdareleri ve Yolsuzluk: Motivasyonlar, Fırsatlar ve Mücadele Yolları. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1 (4), ss.133-148.

Berkman, A. Ü. (2009). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet (2.b.)*. Ankara: TODAİE Yayıncılık.

Bozkurt, N. (2011). *İşletmelerin Kara Deliği Hile: Çalışan Hileleri (2.b.)*, İstanbul: Alfa Yayınları.

Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 9 (1), ss. 1-18.

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2010). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik (6.b.)*. Ankara: Pegem Akademi.

Calhoun, M. A., (2011). Carving Up Corruption: Analyzing the “Rule” Component of the Corruption Event, *Journal of Management Policy and Practice*, Vol. 12, No. 4, pp. 11-22.

Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Cingi, S. (2002). Yolsuzluk Olgusu ve Ekonomik Analizi Üzerine Notlar. Selçuk Cingi, M. Umur Tosun ve M. Cahit Güran, *Yolsuzluk ve Etkin Devlet* içinde (s. 1-16). Ankara: Ümit Yayıncılık.

Cingi, S., Tosun, U., Güran, C. (2002). *Yolsuzluk ve Etkin Devlet*. Ankara: Ümit Yayıncılık.

CRS. (2014). Sample size calculator. *Creative Research Systems*, 20 Temmuz 2014 tarihinde, <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> adresinden erişilmiştir.

Çağlar, A. (2007). *Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası İşbirliği ve Örgütler*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Çaha, H., Yüksel, H., Durak, F. (2006). Küresel Bir Sorun Olarak Yolsuzluk. Süleyman Aydın (Ed.), *Yolsuzluk Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Yolları* içinde (s. 47-86). Ankara: Turhan Kitabevi.

Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, ss. 153-168.

Çekmecelioğlu, H., G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6 (2), ss. 23-39.

Çetinkaya, N. (2010). *Perceptions of Police Corruption Among Turkish Police Cadets*. Ph. D. Thesis, Michigan State University. (UMI No. 3417643).

Çolak, M. (2012). *Kayıt Dışı Ekonomi ve Çözümüne Yönelik Politika Önerileri*. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayın No:2012/423, Ankara: Hermes Matbaacılık.

Dağdeviren Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Demircan Çakar, N., Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 8 (28), pp. 68-90. ISSN:1304-0278.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:8, Sayı:15, ss. 115-132.

Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:29, ss. 37-61.

Donis, Juan C. (2010). *The Effect of the Puerto Rican Governmental Ethics Law on the Perception of Corruption Among Municipality of Hatillo Employees*. Ph. D. Thesis, Capella University. (UMI No. 3432155).

Eğri, A. (2013). *Örgütlerde Algılanan Çalışan Koçluğunun İşten Ayrılma İsteği ile İlişkisinde İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.



- Eliaçık, E. (2009). *Yolsuzlukları Önlemede Uluslararası Deneyimler ve Türkiye Uygulaması*. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Eren, M., Ş., Tokgöz, E., Saylan, O. (2014). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşgören Katılımı Üzerindeki Etkisi: İş Zenginleştirme ve Güçlendirmenin Düzenleyici Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, ss. 89-106.
- Ertan H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Afyonkarahisar.
- Ethics Resource Center, ERC. (2008). An Inside View of Public Sector Ethics. *National Government Ethics Survey*.
- Ewoh, A. I. E., Matei, A., Matei, L. (2013). Corruption, Public Integrity, and Globalization in South-Eastern European States. A Comparative Analysis. *Theoretical and Applied Economics*, Vol. 20, No. 1(578), pp. 7-34.
- Eymür E. (2009). *Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansını İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS (2.b.)*. London: SAGE Publications.
- Franks, T. (2013), [http://www.bbc.co.uk/turkce/haberler/2013/07/130709\\_yolsuzluk\\_raporu.shtml](http://www.bbc.co.uk/turkce/haberler/2013/07/130709_yolsuzluk_raporu.shtml), Erişim Tarihi: 15.07.2013.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U. (2001). Organizational Commitment in Nepalese Settings. *Asian Journal of Social Psychology*, No. 4, pp. 239-248.
- Gediz Oral, B. (2009). *Yolsuzluk-Türk Vergi Sistemi İlişkisi ve Mücadele Stratejileri*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Manisa.
- Gönülaçar, Ş. (2012). Etkili Bir Yolsuzlukla Mücadele İçin Kamu Denetiminde Yeni Bir Kurumsal Yapı Önerisi, *Mali Hukuk Dergisi*, Yıl 27, Sayı 159, ss. 40-50.

Green, S. B. ve Salkind, N. J. (2004). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and understanding data (4.b.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Grubiša, D., (2010). Anti-corruption Policy in Croatia: Benchmark for EU Accession. *Politička misao*, Vol. 47, No. 5, pp. 69-95.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 2 (1), ss. 37-55.

Gültekin, S. (2015). Etik Yönetim Yolsuzluk ve Yoksulluk İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Yıl 7, Sayı 14. ISSN 1307-9832.

Günaydın, H. (14.08.2013). <http://aydinlarocagi.org/2013/08/is-guduleme-motivasyon-ve-is-tatmini/#.VTX0SyHtmko> Erişim Tarihi: 15.04.2015

Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Cilt: 3 (1), ss. 48-75.

Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7.b.)*. New Jersey: Prentice Hall.

Hendrickson, J. J. (2007). *An Analysis of the Relationship Between Gender, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Occupational Stress Levels*. Master of Science Thesis, Emporia State University.

Heyle, L. E. (2006). *An Examination of the Effect of Job Autonomy On Job Satisfaction*. Master of Science Thesis, Emporia State University.

Ionescu, L. (2011). Mexico's Pervasive Culture of Corruption. *Economics, Management, and Financial Markets*, Vol. 6, No. 2, pp. 182–187, ISSN 1842-3191.

Iverson, R. D., Buttigieg, D. M. (1999). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the “Right Kind” of Commitment Be Managed? *Journal of Management Studies*, Vol. 36, No. 3, pp. 307-333.

İşcan, Ö. F., Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Ocak, Cilt 21 (1) ss. 119-135.

Junak, J. E. (2007). *Effects of Perceived Organizational Support on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Master of Arts in Industrial Thesis, Roosevelt University, Chicago, Illinois.

Kahraman, S. (2010), *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzlukla Mücadelede Hukuki ve İdari Düzenlemelerin Etkisi*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Kalaycı, Ş. (Ed.). (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karadağ, İ. (2013). *Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

Karakaş, M., Çiçek, H. (2009). Vergi Yükümlülerinin Yolsuzluğa İlişkin Tutum ve Tepkileri: Gaziantep Örneği. *Sosyo Ekonomi*, Ocak-Haziran-1.

Kavak, B. (2013). *Pazarlama ve Pazar Araştırmaları-Tasarım ve Analiz*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7 (2), ss. 355-372.

Kemal, İ. (26.04.2009), Siyasal Yozlaşma, *Kıbrıs Gazetesi*, <http://www.kibrisgazetesi.com/printa.php?col=94&art=11288> Erişim Tarihi: 25.07.2013

Kılıç, S. (2013). *Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Niğde.

Knudsen, H. K., Johnson, J. A., Martin, J. K., Roman, P. M. (2003). Downsizing Survival: The Experience of Work and Organizational Commitment. *Sociological Inquiry*, Vol. 73, No. 2, pp. 265-283.

Koç, H, Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 12 (1), ss. 46-57.

Korkmaz E., Erkal, M. E., Minibaş, T., Baloğlu, B., Yılmaz, B. E., Çak, M. (2001). *Türkiye’de Yolsuzluğun Sosyo-Ekonomik Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Kutlar, Aziz (2002), Williamson’un Rasyonel Yönetimsel Davranış Modelinin Yönetimsel Yolsuzluk Şeklinde Yorumlanması, *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl 6, Sayı 12, ss. 33-50.

Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bolu.

Marşap, B. (1995). *Muhasebe Mesleğinde İş Tatmininin Türkiye Açısından İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.

Milletvekillerini ve Seçilmişleri İzleme Komiteleri/Derneği (TÜMİKOM). (t.y.). *Türkiye Yolsuzluk Raporu*. <http://www.tumikom.org/tr/pdf/2.pdf> Erişim Tarihi: 13/09/2013

Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3.b.). New York: McGraw-Hill.

Oktay, E., ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo’nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 10, ss. 403-427.

Örs, M., Acuner, A. M., Sarp, N., Önder, Ö. R. (2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 56 (4), ss. 217-224.

Örücü, E., Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma Ve Erdek Örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14, ss. 141-166.

Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 13 (1), ss. 39-51.

Özbaran, H. (2003). Yolsuzluk ve Bu Alanda Mücadele Eden Uluslararası Örgütler ve Birimler, *Sayıştay Dergisi*, Temmuz-Aralık, Sayı:50-51, ss.17-34.

Özçelik, Ö., E. Yaşar ve H. Önder (2006). Kapitalizm Ahlakı ve Kronizm. Süleyman Aydın (Ed.), *Yolsuzluk Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Yolları* içinde (s. 87-120). Ankara: Turhan Kitabevi.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 18 (2), ss. 113-130.

Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi (Ordu İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Özsemerci, K. (2003), Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, *Araştırma/inceleme/Çeviri Dizisi: 27*.

Pınar, İ., Kamaşak, R., Bulutlar, F. (2008). İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 37 (2), ss. 151-166. ISSN: 1303-1732.

Pupovic, E. (2012). Corruption's Effect on Foreign Direct Investment-The Case of Montenegro, *Economic Review-Journal of Economics and Business*, Vol. 10, Issue 2.

Quah, J. S. T. (2008). Curbing Corruption in India: An Impossible Dream?, *Asian Journal of Political Science*, Vol. 16, No. 3, pp. 240-259.

Sıgır, Ü., Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 12, ss. 131-154.

Siddiquee, N. A. (2010). Combating Corruption and Managing Integrity in Malaysia: A Critical Overview of Recent Strategies and Initiatives, *Public Organiz Rev*, pp. 153–171, doi: 10.1007/s11115-009-0102-y.

Steinberg, S. S. ve Austern, D. T. (1995). *Hükümet Ahlak ve Yöneticiler*. (Çev. Turgay Ergun). TODAİE Yayınları.

Şengül, S. (1997). *Bir Hurufo-Kayıt Dışı Ekonomi (Vergi Sistemi ve Vergi İdaresinin İç Yüzü)*. Ankara: İmaj Yayınevi.

Tanner, B. M. Jr. (2007). *An Analysis of Relationships Among Job Satisfaction Organizational Trust and Organizational Commitment in An Acute Care Hospital*, Ph. D. Thesis, Saybrook Graduate School and Research Center, San Francisco, California.

Tao, M., Takagi, H., Ishida, M., Masuda, K. (1998). A Study of Antecedents of Organizational Commitment. *Japanese Psychological Research*, Vol. 40, No. 4, pp. 198-205.

Tatlı, H. (2008). *Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi*. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.

TDK. (2013). TDK Sözlük. Türk Dil Kurumu Resmi Ağı, 10.01.2013 tarihinde, <http://www.tdksozluk.com/sozara.php?qu=yolsuzluk&ne=a> adresinden erişilmiştir.

Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

- Torun, İ. (2002). Kapitalizmin Zorunlu Şartı-Protestan Ahlak, *Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, ss.89-98.
- Transparency International (TI), (2013). <http://cpi.transparency.org/cpi2013/results/>  
Erişim Tarihi: 14.01.2014.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 19 (1), ss. 91-99.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Üngüren, E., Cengiz, F., Algür, S. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8 (27), ss. 36-56.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., Tekin, Ö. A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, Cilt 17 (5), ss. 2922-2937.
- Valentina, D. A. (2012). The Underground Economy, the Corruption. A Way of Manifesting the Fiscal Evasion. *The Journal of the Faculty of Economics*. Vol. 1, Issue 2, pp. 459-463.
- Vargas-Hernández, J. G. (t.y.). The Multiple Faces Of Corruption: Typology, Forms And Levels. *Contemporary Legal and Economic Issues III*, pp. 269-290.
- Warren, D. E. ve Laufer, W. S. (2009). Are Corruption Indices a Self-Fulfilling Prophecy? A Social Labeling Perspective of Corruption, *Journal of Business Ethics*, pp. 841–849, Doi: 10.1007/s10551-009-0316-5.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

<http://www.merriam-webster.com/dictionary/corruption?show=0&t=1410380123>

Erişim Tarihi:10.01.2013

[http://www.seffalik.org/detay\\_tr.asp?GID=47&MenuID=84](http://www.seffalik.org/detay_tr.asp?GID=47&MenuID=84) Erişim Tarihi: 10.11.2013

<http://www.siviltoplum.com.tr/?ynt=icerikdetay&id=419> Erişim Tarihi: 10.11.2013

“İşte en dürüst şehirler” (2013). Mynet haber portalından 10.11.2013 tarihinde erişilmiştir: <http://www.mynet.com/haber/foto-analiz/iste-en-durust-sehirler-817762-1>.

[www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) Erişim Tarihi:10.01.2013





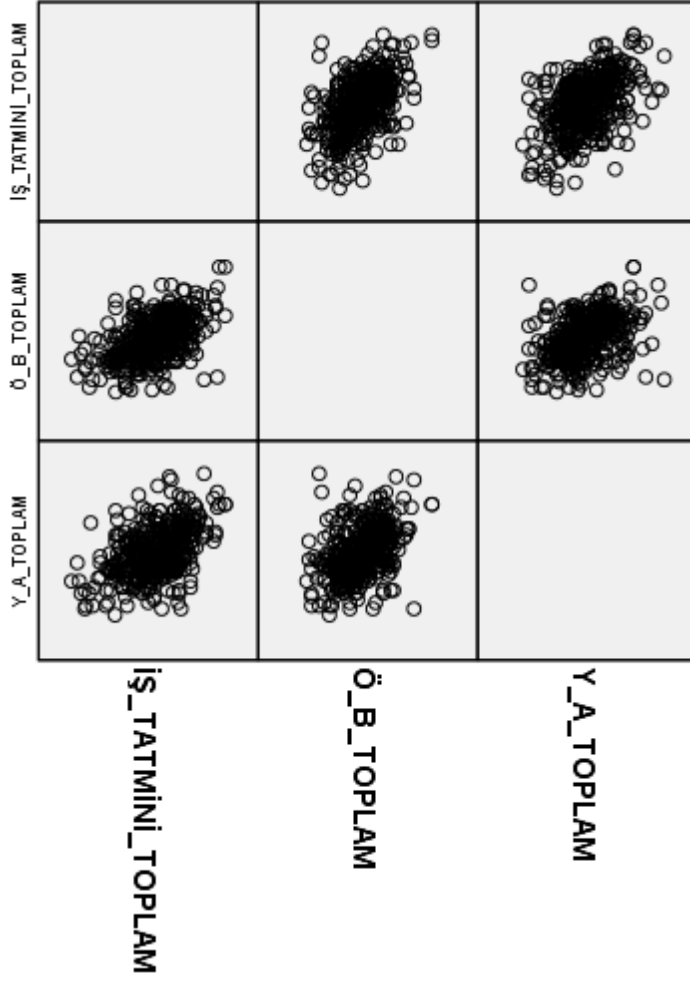
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Bana iş güvencesi sağlaması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Çalışma şartları açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Lütfen aşağıdaki her bir ifade için, size en uygun seçeneği işaretleyiniz. ( X )	Kesinlikle Katılmıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Kurumumda kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Bu kurumun benim için özel bir anlamı vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)
6. Kurumuma güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
7. Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmam benim için zordur.	(1)	(2)	(3)	(4)
8. Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	(1)	(2)	(3)	(4)
9. Şu anda bu kurumda kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	(1)	(2)	(3)	(4)
10. Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
11. Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de alternatiflerin azlığıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)
12. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünürdüm.	(1)	(2)	(3)	(4)
13. Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Menfaatime olsa bile, kurumumdan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
15. Kurumumdan şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)
16. Bu kurum benim sadakatimi/bağlılığımı hak ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
17. Bu kurumdan şimdi ayrılmam, çünkü içindeki insanlara kendimi borçlu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
18. Kurumuma çok şey borçluyum.	(1)	(2)	(3)	(4)

<b>Lütfen aşağıdaki her bir ifade için, size en uygun seçeneği işaretleyiniz. ( X )</b>		<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
1.	Türkiye'de yapılan yolsuzluk faaliyetleri için verilen cezalar bu faaliyetleri caydırmada yeterlidir.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
2.	Türkiye'deki mevcut ceza kanunları, yolsuzluk faaliyetlerini yürüten çalışanları cezalandırmada etkilidir.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
3.	Yolsuzlukların ihbar (rapor) ediliyor olması, bu tür faaliyetlerin azalmasında etkilidir.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
4.	Çalıştığım kurum için, yolsuzluk faaliyetlerini önlemek öncelikli iştir.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
5.	Türkiye'deki etik ve ahlaki değerler hakkında bilgi sahibiyim.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
6.	Çalıştığım kurumda etik ve ahlaki değerlere ilişkin eğitim aldım.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
7.	Çalıştığım kurumda iş ile ilgili karar vermem gerektiğinde etik değerleri göz önünde bulundururum.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
8.	Çalıştığım kurumda doğabilecek yolsuzluklar, düzgün bir şekilde soruşturulur.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
9.	Türkiye'deki ceza kanunları, yolsuzluk faaliyetlerini soruşturmada etkili olmaktadır.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
10.	Çalıştığım kurumda, etik konusuyla ilgili aldığım eğitimlerden edindiğim bilgilere başvururum.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
11.	Kurumum tarafından sağlanan eğitimlerden edindiğim bilgiler, iş sorumluluklarımı yerine getirmede önemli ölçüde katkı sağlar.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
12.	Etik değerlere ilişkin gerçekleştirilen eğitim sıklığı, çalışanların etik bilgisini geliştirmede yeterlidir.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
13.	İdari yolsuzlukları kontrol eden devletin denetim mekanizması, kamu kurumlarındaki yolsuzlukları ortaya çıkarmaya yeterlidir.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )
14.	Kamu kurumu denetim mekanizmaları ve personelleri, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirir.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )

**İlginiz ve katılımınız için teşekkürler...**

**EK 2: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Değişkenlerine Yönelik Serpilme Diyagramı**



## Ö Z G E Ç M İ Ş

### Kimlik Bilgileri

Adı Soyadı : Münir ZEYREK

Doğum Yeri : ŞIRNAK

Doğum Yılı : 01.05.1987

### Eğitim Durumu (Okul Adı ve Mezuniyet Yılı)

Lise : Mersin Salim Yılmaz Lisesi - 2005

Lisans : Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü - 2010

Yüksek Lisans : Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı - 2015

### Haberleşme Bilgileri

Adres : Gündoğdu Mah. Nazar Sokak No:31/2 Merkez/ŞIRNAK

Telefon : 0.533 084 0047 – 0.486 216 3331

E-Posta : [mnrzyrk@gmail.com](mailto:mnrzyrk@gmail.com)