

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM VE OTEL İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TURİZM ALANINDA LİSANS VE ÖNLİSANS EĞİTİMİ
VEREN KURUMLARDA ETİK İKLİMİN KURUMA GÜVEN
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Kadir TORUN

Düzce

Ocak, 2013

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM VE OTEL İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TURİZM ALANINDA LİSANS VE ÖNLİSANS EĞİTİMİ
VEREN KURUMLARDA ETİK İKLİMİN KURUMA GÜVEN
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Kadir TORUN

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Öznur BOZKURT

Düzce

Ocak, 2013

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma, jürimiz tarafındanAnabilim Dalında oy birliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2013

Doç. Dr. Mehmet Selami YILDIZ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Etik değerlerin kuruma güven üzerindeki etkisini araştırdığımız bu çalışmada, literatür önceki çalışmalara göre biraz daha genişletilmiş ve amaçlar doğrultusunda veriler toplanarak analiz edilmiştir. Geleceğine yön vermek, belirsizlikleri azaltmak, farklı özelliklerini keşfedip bir adım önde olmak isteyen kurumlar, çalışanlarının belli bir takım kurallar ve ahlaki çerçevede davranışlar sergilemesini ister. Etik ilkeler ve etik veya etik dışı davranışlar neticesinde oluşan etik iklim kavramı da çalışanların, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve kuruma karşı olan güven duygularını önemli derecede etkilemektedir. Belli bir güven ortamının sağlanmadığı kurumlarda, iş tatmininin, bireysel performansın, işe ve örgüte bağlılığın düşük olduğu bununla birlikte işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir.

İşletmeler veya kurumlar için büyük önem taşıyan, etik iklim ve kuruma güven konulu tez çalışmam süresince bilgi ve tecrübeleriyle yol gösteren, her zaman öğrenci odaklı bir yaklaşım sergileyen Danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Öznur Bozkurt'a ve yardımlarını esirgemeyen tüm hocalarıma katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme ve yüksek lisans eğitimim sürecinde birlikte olduğum Taşkın Ailesine de sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Mehmet Kadir TORUN

ÖZET**LİSANS VE ÖNLİSANS EĞİTİMİ VEREN KURUMLARDA ETİK İKLİMİN
KURUMA GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİ****TORUN, Mehmet Kadir****Yüksek Lisans Tezi****Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı****Danışman: Yrd. Doç. Dr. Öznur BOZKURT****Ocak, 2013, 114 Sayfa**

Etik iklim algısının kuruma güven üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, Batı Karadeniz Üniversiteleri Birliği'ne üye üniversitelerin turizm bölümlerinde çalışan akademik personellere yönelik yapılmıştır. Bu kapsamda 7 üniversitede görev yapan 301 akademik personel araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma verileri, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile toplanmıştır. Veriler SPSS 18 programı ile analiz edilmiş olup, demografik özellikler, frekans analizi, değişkenler arası ilişkileri inceleyen ve farklılıkları inceleyen analiz teknikleri ile hipotezler test edilmiş ve araştırma sorularına cevap aranmıştır. Bu analizler sonucunda etik iklim algısının ve kuruma güven algısının araştırmaya katılanlar tarafından çalıştıkları kurum bazında olumlu olarak algılandığı ve etik iklim algısının sosyal sorumluluk bilincine sahip olma boyutu dışında diğer tüm boyutların (Kurum Çıkarı, Kişisel Çıkar, Kişisel Ahlak, Takım Çıkarı) kuruma güveni şekillendirmede etkili olduğu sonucu bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Etik, Etik İklim, Güven, Kuruma Güven.

ABSTRACT**THE EFFECT OF ETHICAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL TRUST IN
INSTITUTIONS TRAINING GRADUATE AND UNDERGRADUATE
EDUCATION****TORUN, Mehmet Kadir****Master Thesis****Division of Tourism and Hotel Management****Supervisor: Asst. Prof. Dr. Oznur BOZKURT****January, 2013, 114 Pages**

This research aiming at determining the effect of ethical climate perception on organizational trust, targeted the academic staff working in the tourism departments of universities being the member of West Blacksea Universities Union. Within the scope of the research, 301 academic staff working in seven universities have constituted the target population of the research. The data of the research have been collected by using the questionnaire technique, one of the quantitative research methods. Data have been analyzed with SPSS 18 program, and demographic features, frequency analysis, analysis techniques that study correlation between variables and differences and hypotheses have been tested and the questions of the research have been tried to answer. As a result of this analyses, it has been determined that ethical climate and organizational trust perception have been positively perceived by the participants taking part in the research on the basis of the organizations they work and that - with the exception of social responsibility awareness dimension - all the other dimensions (Self-Interest, Personal Morality and Team Interest) have been effective in the formation of confidence to the institution.

Keywords: Ethics, Ethical Climate, Trust, Organizational Trust.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| ÖNSÖZ..... | I |
| ÖZET..... | II |
| ABSTRACT | III |
| İÇİNDEKİLER | IV |
| TABLolar LİSTESİ..... | VIII |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | IX |
| BÖLÜM 1..... | 1 |
| 1.1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1.1. Araştırmanın Problemi..... | 1 |
| 1.1.2. Araştırmanın Amacı | 1 |
| 1.1.3. Araştırmanın Önemi..... | 2 |
| BÖLÜM 2..... | 3 |
| 2.1. ETİK VE ETİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR..... | 3 |
| 2.1.1 Etik | 3 |
| 2.1.2. Ahlak ve Etik – Ahlak İlişkisi | 5 |
| 2.1.3. İş Etiği | 7 |
| 2.1.4. Ahilik | 11 |
| 2.1.5. Etik Türleri..... | 12 |
| 2.1.5.1. Bireysel Etik..... | 12 |
| 2.1.5.2. Örgütsel Etik | 14 |
| 2.1.5.3. Yönetsel Etik..... | 15 |
| 2.1.5.4. Mesleki Etik | 16 |
| 2.1.6. Etik Teorileri | 17 |

| | |
|--|----|
| 2.1.6.1. Deontoloji (Sonuçsal Olmayan - Haklar Teorisi)..... | 17 |
| 2.1.6.2. Teleoloji (Sonuçsalcılık - Faydacılık) | 18 |
| 2.1.6.3. Erdem Ahlakı | 19 |
| 2.1.6.4. Adalet Ahlakı..... | 19 |
| 2.1.7. Etik Sistemler | 20 |
| 2.1.7.1. Amaçlanan Sonuç Etiği | 20 |
| 2.1.7.2. Kural Etiği | 21 |
| 2.1.7.3. Toplumsal Sözleşme Etiği..... | 22 |
| 2.1.7.4. Kişisel Etik | 23 |
| 2.1.8. Etik İlkeler | 24 |
| 2.1.9. Etik Davranış..... | 27 |
| 2.1.10. Etik Dışı Davranışlar | 28 |
| 2.1.11. Etik Dışı Davranış Nedenleri..... | 31 |
| 2.1.11.1. Bireysel Nedenler | 32 |
| 2.1.11.2. Çevresel Nedenler..... | 34 |
| 2.2. ETİK İKLİM | 35 |
| 2.2.1. Etik İklim Kavramı..... | 35 |
| 2.2.2. Etik İklim Türleri..... | 39 |
| 2.2.2.1. Etik İklimin Teorik Türleri..... | 39 |
| 2.2.2.2. Uygulamalı Etik İklim Türleri..... | 44 |
| 2.2.3. Etik İklim Boyutları (Faktörleri)..... | 47 |
| 2.2.3.1. Kurum Çıkarı:..... | 47 |
| 2.2.3.2. Kişisel Çıkar: | 47 |
| 2.2.3.3. Sosyal Sorumluluk: | 48 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.3.4. Kişisel Ahlak:..... | 48 |
| 2.2.3.5. Takım Çıkarı: | 48 |
| 2.2.4. Etik İklimin Belirleyicileri..... | 48 |
| 2.2.5. Etik İklimin Sonuçları | 49 |
| BÖLÜM 3..... | 52 |
| 3.1. KURUMA GÜVEN..... | 52 |
| 3.1.1. Güven Kavramı | 52 |
| 3.1.2. Güven Türleri..... | 55 |
| 3.1.3. Güven Kavramının Önemi..... | 58 |
| 3.1.4. Güvensizlik | 60 |
| 3.1.5. Güven Sağlamak İçin Yapılması Gerekenler | 63 |
| 3.1.6. Kuruma Güven..... | 67 |
| 3.1.7. Kuruma Güven Boyutları | 69 |
| 3.2.2. Etik İklim ve Kuruma Güven Arasındaki İlişki | 74 |
| BÖLÜM 4..... | 76 |
| 4.1. TURİZM ALANINDA LİSANS VE ÖNLİSANS EĞİTİMİ VEREN KURUMLARDA ETİK İKLİMİN KURUMA GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA..... | 76 |
| 4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi..... | 76 |
| 4.1.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler | 76 |
| 4.1.2.1. Araştırma Hipotezleri..... | 77 |
| 4.1.2.2. Araştırma Soruları..... | 77 |
| 4.1.3. Yöntem | 77 |
| BÖLÜM 5..... | 80 |
| 5.1. BULGULAR VE YORUM..... | 80 |

| | |
|--|------------|
| 5.1.1. Demografik Özellikler | 80 |
| 5.1.2. Frekans Analizi | 81 |
| 5.1.3. İlişkileri İncelemeye Yönelik Analizler | 86 |
| 5.1.3.1. Korelasyon Analizi..... | 86 |
| 5.1.3.2. Regresyon Analizi | 87 |
| 5.1.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Analizler | 89 |
| 5.1.4.1. T-Testi Analiz Sonuçları..... | 89 |
| 5.1.4.2. Anova Analizi Sonuçları..... | 90 |
| BÖLÜM 6..... | 93 |
| 6.1. SONUÇLAR VE ÖNERİLER | 93 |
| 6.1.1. Sonuçlar | 93 |
| 6.1.2. Öneriler | 95 |
| KAYNAKÇA | 97 |
| EKLER..... | 111 |
| EK 1: Anket Formu; | 111 |
| EK 2: Özgeçmiş | 114 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|-----------|
| Tablo 1: İş Etiğinin Tarihsel Süreci | 9 |
| Tablo 2: Etik Dışı Davranış Nedenleri | 32 |
| Tablo 3. Etik İklimin Teorik Türleri..... | 40 |
| Tablo 4: Sık Rastlanan Etik İklim Türleri | 45 |
| Tablo 5. Güven Tanımları | 54 |
| Tablo 6: Demografik Özellikler | 80 |
| Tablo 7: Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları..... | 81 |
| Tablo 8: Etik İklim Algısını Oluşturan Boyutlara Ait Genel Dağılım | 85 |
| Tablo 9: Kuruma Güven Algısını Oluşturan Boyutlara Ait Genel Dağılım..... | 86 |
| Tablo: 10 Kuruma Güven ve Etik Algı arasındaki İlişki | 87 |
| Tablo 11: Etik İklim Algısının Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi | 88 |
| Tablo 12: Cinsiyet Açısından Kuruma Güven Algısı Farklılığı | 89 |
| Tablo 13: Cinsiyet Açısından Etik İklim Algısı Farklılığı..... | 90 |
| Tablo 14: Unvan açısından kuruma güven algısı farklılığı | 90 |
| Tablo 15: Unvan açısından etik iklim algısı farklılığı..... | 91 |
| Tablo 16: Eğitim durumu açısından kuruma güven algısı arasındaki farklılık | 91 |
| Tablo 17: Kurumdaki çalışma süresi ile kuruma güven algısı arasındaki farklılık..... | 92 |
| Tablo 18: Kurumda çalışma süresi ile etik iklim algısı arasındaki farklılık | 92 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|---|-----------|
| Şekil 1: Etik İklim ve Kuruma Güven Modeli | 76 |
|---|-----------|

BÖLÜM 1

1.1. GİRİŞ

Günümüz yönetim anlayışında insan faktörünün ön plana çıkması, işletmelerin veya kurumların, çalışanlarına karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Son yıllarda küresel boyutta yaşanan finansal krizler, siyasi krizler ve teknoloji alanında yaşanan gelişmelerin oluşturduğu belirsizlikler, hem sosyal hayatta hem de iş hayatında bireyleri etkilemektedir. Bu belirsizlik ortamında bireyler ve çevreleriyle olan ilişkileri sonucunda güven kavramının önemi artmıştır. Bireylerin, çalıştıkları kurumlarda güven algısını ölçmeye yönelik çalışmalar da son yıllarda hızla artmıştır. Bu kapsamda etik kriterler ve davranışlar neticesinde kurumlarda oluşan etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada, ilgili alan yazın taranmış ve demografik özellikler, etik iklim, kuruma güven ölçekleri kullanılarak oluşturulan anket ile veriler toplanmış, bu veriler analiz edilerek etik iklim, kuruma güven kavramları arasındaki ilişkiye yönelik ve çalışma kapsamında belirlenen araştırma sorularına cevap aranmıştır.

1.1.1. Araştırmanın Problemi

Batı Karadeniz Üniversiteleri Birliği bünyesindeki üniversitelerin (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bartın Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Karabük Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi) turizm programlarında görev yapan akademik personelin, kurumdaki etik iklim algısının kuruma güven algısını etkileyip etkilemediğini ortaya koymaya çalışmak bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, araştırma probleminde belirtilen, Batı Karadeniz Üniversiteleri Birliği bünyesindeki üniversitelerin turizm programlarında görev yapan akademik personelin, kurumdaki etik iklim algısının kuruma güven algısı üzerindeki etkisini incelemektir.

1.1.3. Araştırmanın Önemi

Kurum alışanlarının, etik ilkeler ve kurallar çerçevesinde davranışları sonucu, kurum içinde oluşan etik iklim algıları, kuruma duyulan güven üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz. Kurumların olumlu bir etik iklime sahip olması, çalışanların güven düzeyini artırmakla birlikte, onların iş tatminini, işe bağlılıklarını, kuruma bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecek sonuç olarak kurumun performansına ve imajına olumlu katkılar sağlayacaktır. Etik iklimin kuruma güven üzerindeki bu etkisi çalışmanın önemini vurgulamaktadır.

BÖLÜM 2

2.1. ETİK VE ETİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1.1 Etik

Etik kavramı, Yunanca ‘karakter’ anlamına gelen ‘ethos’ kelimesinden türetilmiştir. Ethos’tan türetilmiş ‘ethics’ terimi de, özel anlamda ya da teknik bir terim olarak kullanıldığı zaman, ideal olana, soyut olana işaret eder (Fromm, 1995: 17). Etik, tarih boyunca farklı düşünürler tarafından açıklık getirilmeye çalışılan bir konudur (Kılınç, 2000: 94). Etik, bir kişiye, filozofa ya da kuruma özel ahlak görüşüdür (Fromm, 1995: 17). Ruddell’e (2004) göre etik; yapmamız gereken ve iyi olan şeyin değişmez ve evrensel standardıdır (Ruddell, 2007: 27).

Bir kişinin veya insan topluluğunun belli bir tarihsel dönemde belli türden eğilim, düşünce, inanç, töre, alışkanlık, görenek v.b. konuları içeren değer, buyruk, norm ve yasaklara göre düzenlenmiş ve gelenekselleşmiş, yaşama biçimine ahlak (moral) denir. Ahlak üzerine düşünmeye; ahlak üzerine felsefe yapmaya başlayan kişi ise etik içine adımını atmıştır (Özlem, 2010: 24). Etik kavramı, yalnızca felsefeyle ilgili konularda değil günlük yaşantımızın her alanında karşılaştığımız bir kavramdır (Dönertaş, 2008: 2).

Aristoteles, etiği kuramsal felsefeden (mantık, fizik, matematik, metafizik) ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alan ilk filozoftur. Aristoteles’ten bu yana bir felsefi disiplinin adı olan etik, köken olarak Yunancadaki ethos sözcüğünden gelmektedir ve iki farklı kullanımı söz konusudur. İlk kullanımı alışkanlık, töre, görenek anlamlarını taşır. Dar anlamda ve asıl anlamıyla etiğe göre, eylemde bulunan ve davranan kişi, aktarılan eylem kurallarını ve değer ölçülerini sorgulamadan uygulamayıp; aksine, kavrayarak ve üzerinde düşünerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştüren kişidir. Hem geleneksel hem de günlük dilde etik çoğunlukla ahlaki ya da töresel sözcüğüyle eşanlamlı olarak kullanılmaktadır ve etik eylemler, etik talepler, etik normlar vb. bu sözcükle dile getirilmektedir (Eser, 2007: 3).

Etik tarihi ‘en yüksek iyi’nin ne olduğunu tanımlama girişimleriyle başlamıştır. Aristoteles; Nikomakhos’a Etik adlı kitabında kendinden önce ortaya konulmuş tüm ahlak öğretilerini sistematik ve eleştirel bir tutumla ele almış olmasıyla, sistematik bir felsefe disiplini olarak etiğin kurucusu, ilk etikçi sayılır. O, ahlak öğretisini soyut bir insan ideasına değil, somut insana, dünya ve çevresiyle ilişki içindeki insana dayandırır (Özlem, 2010: 57). Son yıllarda literatüre eklenen yeni çalışmalarda, etik kavramının hem iş hem de meslek hayatında, hem de siyaset ve yönetimde uyulması gereken kurallar ve ilkeler bütünü biçiminde daha yoğun olarak kullanılmaya başlandığı gözlenmektedir (Orman ve Parlak, 2009: 304). Etiğin ilgi alanı, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırılmasıdır (Mengüşoğlu, 1965: akt. Aydın, 2010: 5).

Etik tarihine bakıldığında en yüksek iyi arayışının, çok sık rastlanan bir durum olduğu söylenebilir (Özlem, 2010: 36). Etik tartışmalarının temel konusu, insanın eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğudur. Eylemi ahlaki anlamda değerli yapan, iyiyi ortaya koyması, iyiyi yaratmasıdır. İyi nedir? Çeşitli etik kuramları, iyiyi farklı biçimde tanımlamaktadır. Farklı etik kuramlara göre iyi; hazdır, mutluluktur, ödevi yerine getirmektir, doğruluktur, sevgidir (Akarsu, 1998: 8).

Etik, her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısıyla, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı; neyin isteneceği ya da istenemeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağı bilmesidir (Aydın, 2010: 8).

Etik konusunda yapılan çalışmaları dört kategoride toplamak mümkündür (Buccholz ve Rosenthal, akt. Tevrüz, 2007: 2):

Betimsel Yaklaşımlar: Çeşitli topluluk veya kurumlardaki ahlaki davranışları ve inançları inceler. Birinin diğerine üstünlüğü var mı, yok mu konusuna girmez; sadece bunları sergiler

Kavramsal Etik (Metaetik) Yaklaşımı: Temel etik kavramlarını ele alarak ahlaki sistemlerin temellerini ve ahlakın sosyal sistemler içindeki fonksiyonlarını anlamaya

çalışır. Bir takım varsayımları açıklığa kavuşturmaya ve değerlendirmeye çalışır. Etik mütalâların anlamını ve ne derece ispatlanabilir olduğunu inceler.

Kuralsal (Normatif) Etik Yaklaşımı: Ahlaki yaşamı yönlendiren temel ahlaki normların belirlenmesi ve korunması ile ilgilidir. İnsanlara yaşamlarında iyilik getirecek prensipleri ve standartları belirtir. Ahlak sistemindeki temel ahlaki değerleri veya prensipleri açığa çıkarmaya, geliştirmeye ve doğruluğunu göstermeye çalışır. Bu bakımdan nötr ve tarafsız bir yaklaşım olduğu söylenemez.

Uygulamalı Etik Yaklaşımı: Kuralsal etiğin bir türüdür. Ahlaki sorunlarla karşılaşma durumunda olan kimselerin sorumluluklarını belirleyip netleştirmek için kuralsal etiğe başvurulur. İş ve meslek hayatında karşılaşılabilecek ahlaki sorunlara, kuralsal etik prensiplerinin uygulanmasıyla ilgilidir. İş etiği de uygulamalı etik olup, karar verme durumunda olan yöneticilerin ve çalışanların ahlaki sorumluluklarının ve yükümlülüklerinin incelenip netleştirilmesini içerir.

2.1.2. Ahlak ve Etik – Ahlak İlişkisi

Çağımızda ahlak anlayışının toplumlar arasında farklı olduğu ve insanlar arasındaki ahlaki tutum ve yönelimlerin, zaman sürecinin onlara kazandırdıklarına paralel olarak değişim gösterdiğini belirtmek mümkündür (Sökmen ve Tarakçioğlu, 2011: s.1). Günümüz toplumlarında, geleneksel anlamda var olan ahlaki normların yerine, ne olursa olsun başarıya dayalı; vicdan, dürüstlük, adalet, güven vb. değerleri ihmal eden bir anlayış egemen olmuştur. Ahlaki davranışlarda kendini gösteren bu sorun, tüm alanlarda etkili olmaktadır. Ayrıca herhangi bir örgütte ahlaki normlardan bir sapma varsa, bu durum çalışanların kişiliğine zarar vermekte ve dolayısıyla örgütsel değerlerin yok olmasına neden olmaktadır (Usta, 2012: 404-405).

Etik kavramı, son dönemlerde üzerinde önemle durulan ve bilimsel çevrelerce oldukça ilgi gösterilen bir kavramdır. Etik, felsefe disiplinleri içerisinde yeri en az belirli olan disiplin olmasına rağmen, konu ve sorunlarının çeşitliliği, teori çokluğu ve yüksek düzeyde çözüm çabaları içermesi bakımından diğer felsefe disiplinlerinin önünde yer almaktadır diye açıklamaya çalışmaktadır. Etiğe yönelik bu ilginin ardında ahlakla olan ilişkisi de yatmaktadır. Etiği anlayabilmek ve ahlak ile olan

ilişkinini kavrayabilmek için ahlak kavramını ve ahlak kavramının içeriğinin geçmişten günümüze kadar ki süreçte neyi içerdiğini bilmek de önemlidir. Çünkü etik ahlakla da ilişkilidir ve o nedenle çoğu kaynakta ahlak felsefesi olarak adlandırılmaktadır (Kılınç ve Ağraş, 2010: 66).

Ahlak kelimesi, İngilizce'de 'morals', Latince'de 'moralia', sözcükleri ile ifade edilir(Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 2). Ahlak, huy, mizaç, yaratılış anlamına gelen 'hulk' sözcüğünün çoğulu olup, insanlar arası ilişkilerde uyulması gereken tinsel (manevi) ilke ve kuralları içerir (Aydın, 2010: 5).

Ahlak, örgütlerin üretim süreçlerinde bütünleştirici bir rol oynamakta, çalışanların tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemekte ve belirlemektedir (Gök, 2008: 7)

Arslan'a (2001) göre ahlak kavramı; belli bir zamanda, belli toplumlarca benimsenmiş olan, bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının ve ilkelerinin toplamıdır. Güçlü vd. (2003) ise ahlak kavramını benzer bir yaklaşımla; belli bir toplum içinde yaşayan insanların kendileriyle, birbirleriyle ve kurumlarla ilişkilerini düzenleyen ilkeler, değerler, kurallar ve töreler bütünü olarak ifade etmektedirler (Sarıışık vd, 2006: 23).

Ahlak, istemli ve gönüllü insan eylemlerinin doğru ya da yanlışlığını araştıran, değerlendiren, pratik, normatif ve felsefi bir bilimdir. Ahlak, insanın doğuştan getirdiği veya sonradan kazandığı birtakım davranış şekilleri, huylar, tavırlar ve manevi seviyesini belirten tanımlardır. Diğer bir ifadeyle, toplum içinde insanların uymak zorunda buldukları davranış kurallarıdır. Ahlak, belli bir dönemde belli bir insan topluluğunca benimsenmiş olan, bireylerin birbiriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, değişen ahlaki değerler alanıdır. Bir kişi veya insan topluluğu tarafından benimsenen eylem kurallarının bütünüdür (Kıllıoğlu 1998: akt. Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 2).

Aslında etik ve ahlak birbirinden farklı kavramlardır. Basit bir anlatımla etik, doğru ve yanlış ölçütleridir. Fakat pek çok yazar bu iki kavramı aynı anlamda kullanmış ve genellikle ahlak kavramını kullanmayı yeğlemişlerdir (Aydın, 2010: 6). Ahlak fiilen ve tarihsel olarak bireysel, grupsal, toplumsal düzeyde yaşanan bir şey, bir fenomen

olmasına karşılık; etik, bu fenomeni ele alan, ahlak görüşlerini, öğretilerini irdeleyip sınıflandıran, aralarındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyan, bunları karşılaştırıp eleştiren felsefe disiplininin adıdır (Özlem 2010: 28).

Etiğin görevi, herhangi türde bir ahlak geliştirmek ve bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değil; tersine ahlaksal bağlantıların niteliği üzerine bir görüş elde etmektir. Ahlak ve etik kavramları arasındaki yakınlık, somut bir biçimde futbolcu ile futbol eleştirmeni arasındaki yakınlığa benzetilebilir. Ahlak bir davranışı ifade ederken; etik, davranışla ilgili bir düşüncüyü ortaya koymaktadır. Bir toplum içinde farklı ulusal, dinsel, etnik, cinsel kimlikler olması, farklı ahlak anlayışlarını gündeme getirir. Etikte ise 'istenilir iyi' kavramı vardır. Bu 'istenilir iyi'ler daha evrensel ve genel geçerliliğe sahiptir (Usta, 2012: 406). Etik ile ahlak arasındaki farkı anlamak önemlidir. Birçok örnekte insanlar, gerçekte ahlak demek isterken iş etiği terimini kullanırlar. Ahlak, durumlara ve kişisel tercihlere bağlı olarak görecelidir. Bir örgütte ahlak yasası varsa, bu yasanın değişebilir olduğuna iddiaya girebilirsiniz. Ne yazık ki, birçok kişi gerçekte etikten söz ederken, ahlak terimini kullanarak karşılık yaratır. Terimleri netleştirmek önemlidir. Kişilerin etiğiyle ahlakının aynı olması idealdir (Ruddell 2007: 27).

2.1.3. İş Etiği

Endüstri toplumu öncesi döneme bakıldığında iş ahlakının ve iş değerlerinin, gelenekler ve dini değerler üzerine kurulu olduğu görülmektedir. Modernleşme ve demokratikleşme ile birlikte modern toplumlarda, ahlak felsefesi yerini büyük ölçüde hukuk felsefesine bırakmıştır (Gök, 2009: 552). 20. Yüzyılın başlarında ise, daha önce geçerli olan bazı ahlaki değerlerin değişime uğradığı ve iş yaşamında yeni etik kuralların gelişmeye başladığı görülmektedir. Yüzyılın son çeyreğinde ise etik sözcüğünün daha sık kullanılmaya başlandığı, iş etiği bilincinin ön plana çıktığı ve iş etiğinin ayrı bir çalışma alanı haline geldiği gözlenmektedir (Serbest, 2001: 2-3).

Genel olarak etik kavramı; yarar, iyi, kötü, doğru ve yanlış gibi kavramları inceleyen, bireysel ve grupsal davranış ilişkilerinde neyin iyi neyin kötü olduğunu belirleyen ahlaki ilkeler, değerler, kurallar ve standartlar sistemi olarak kullanılmaktadır. Bu çerçevede iş etiği de genel etik kurallarının iş hayatına uyarlanması şeklinde ifade

edilmektedir. Diğer taraftan McNamara (2005), iş etiğini, iş yerinde doğru ve yanlış olanı ayırt ederek, doğru olanı yapmak üzere oluşturulan kurallar ve ilkeler bütünü olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Ferrel ve Fraedrich (1991), iş etiğinin iş dünyasındaki davranışlara rehberlik eden ahlaki ilkeler ve standartları içermesi gerektiğinin üzerinde durmaktadırlar (Pelit ve Arslantürk, 2011: 165).

Yönetim ve örgüt yazınında iş etiği kavramı, 1980’li yıllarla birlikte önem kazanmaya başlamıştır. 1960’larda ve 1970’lerde bu konu, işletmelerin ‘sosyal sorumluluğu’ başlığı altında ele alınırken, 1980’lerde, özellikle ABD’deki çok sayıda büyük işletmede ‘etik ilkeleri’, ‘etik komiteleri’ ve ‘etik programları’ oluşturulmuş ve akademik alanda etik, yüksek lisans programlarında ders olarak okutulmaya başlanmıştır. Buradan da görüleceği gibi, etik kavramı, genel çerçevesinden çıkarak örgütler açısından ele alınmaya başlanmış ve iş etiği kavramı gündeme gelmiştir (Bolat ve Seymen, 2003: 69).

Tablo 1: İş Etiğinin Tarihsel Süreci

| Yıllar | İş Etiğinin Değerlendirildiği Bağlam |
|---------------------------|---|
| 1960 Öncesi Yıllar | İş yaşamını düzenleyen sistemler daha çok dini eksende olduğundan işletmelerde etik sorunlar genellikle dini açıdan ele alınmıştır. Yaşamın her alanında etkili olan dini yaklaşımlar iş etiğini bu yöne çekmiştir. Dolayısıyla iş etiğinin, yönetimden çok dini konu olmasına yol açmıştır. |
| 1960'lı Yıllar | İş dünyasında yaşanan önemli değişimler 1960'lı yıllarda olmuştur. Bu değişimler sanayileşmenin gelişmesi nedeniyle kirlenme, nükleer atıklar gibi bir çok ekolojik sorunu ortaya çıkarmaktadır. Bu yıllarda iş etiği çevre ve yaşamın kalitesine endeksli olarak ele alınmıştır. |
| 1970'li Yıllar | Bu yıllarda iş etiği kavramı iş adamlarının belli durumlarda nasıl davranabilecekleri ile ilişkili olarak araştırılmıştır. İşletmelerde özellikle karar alma ile ilişkili olarak iş etiğinin önemsendiği, ancak karar almada etkinliği olmayan bir anlayış olduğu görülmüştür. İş etiği tam olarak özümsememiş, karar almanın öznesi olmamıştır. |
| 1980'li Yıllar | Bu dönem, devletlerin ekonomiye müdahaleden uzaklaştığı ve rekabetin öne çıktığı yıllardır. İşletmelerin uluslararası düzeyde faaliyetlerinin başlaması ve küreselleşme olgusu iş etiği anlayışına yön vermiştir. İşletmelerde etik ve sosyal sorumluluk komiteleri kurulmaya başlanmıştır. Bu noktada işletmelerin stratejik ve operasyonel uygulamalarında iş etiği ön plana çıkmıştır. Bu eğilimler, iş etiğinin bilimsel bir çalışma alanı olmasında etkili olmuştur. |
| 1990'lı Yıllar | Serbest ticaret ve açık rekabet, yerini sınırlı ticaret ve kontrollü rekabete bırakmış, şirket ortaklıkları yaygınlaşmıştır. İşletmeler buradan hareketle çalışanlarının daha dikkatli davranmasını sağlayacak etik ortamın oluşturulması konusunda çalışmalar yapmışlardır. Böylece işletmelerde, etik programlarının iradesinden sorumlu iş etiği uzmanları görevlendirilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda iş etiği; ne yapılması gerektiği sorunundan çok, sistematik bir çalışma alanı haline gelmiştir. |
| 2000'li Yıllar | İş etiği; iş faaliyetleri etik ile ilgilenen bir çalışma alanı haline gelmektedir. İş etiği alanı basit anlamda belirli durumlarda ne yapılması ya da ne yapılmaması gereği üzerinde durmaktan çok, işletmelerde etik, sorumluluk ve karar alma gibi kavramlar arasında sistematik ilişkiler kurmaktadır. İş etiği ayrıca konuları gittikçe çeşitlenmiş (yönetsel etik, mesleki etik gibi) tüm işletmelerde iş etiği ilkelerinin hayata geçirilmesine ve temel standart olmasına çalışılmaktadır. |

(Kaynak: Kılınç ve Ağraş, 2010: 71)

Etik yaklaşımlarından, uygulamalı etik yaklaşımı içine giren iş etiği, sadece ahlaki normları ve değerleri incelemekle yetinmez, aynı zamanda inceleme sonuçlarını kurumlara, teknolojilere, iş görme tarzlarına ve faaliyetlerine uygular. İş etiğinin konuları çok çeşitlidir. Bu çeşitliliği üç ana konu altında toplamak mümkündür(Tevrüz, 2007: 4-5):

Sistemle İlgili Konular: İşlerin yürütülmesinde işlerliği olan ekonomik, politik, yasal, vs. gibi sosyal sistemlere ait konular yer alır. Bunların ahlaki olup olmadığı tartışılır. Söz gelimi, kapitalizmin veya liberalizmin, yasaların, yönetmeliklerin, endüstriyel yapıların ahlakiliği sorgulanır. Mesela iş kurarken karşılanması gereken bürokratik işlemlerin çokluğu veya hakim ve savcılarının tayininin siyasi erke bağlı olması etik açıdan tartışılabilir.

Kurumsal Konular: Belli bazı örgütlerin faaliyetlerinin, politikalarının, uygulamalarının veya yapılarının ahlakiliği hakkındaki soruları içerir. Mesela bir yöneticinin çok fazla yetkiye sahip olması ne derece ahlakidir sorusu sorulabilir.

Kişisel Konular: Belli bir örgüt içindeki, belli kişi veya kişilerin aldığı kararların, davranışların ve sergilenen kişilik özelliklerinin ahlakiliğini tartışır. Mesela bir çalışanın, üstünden aldığı kararı yanlış bulduğu halde sessiz kalması etik açıdan tartışılabilir.

Türk iş yaşamının tarihsel gelişimi göz önünde tutulduğunda, çağdaş işletmecilik ve girişimciliğin görece olarak yakın tarihlerde olgunlaştığı görülmektedir. Türkiye, bir bakıma, asgari 50 - 80 yıllık bir arayış kapatmaya çalışmaktadır. Holdingleşme son 40 yılda oluşmuştur. Profesyonel yönetim de, profesyonelleşme de daha eski değildir. Hatta serbest piyasa sisteminin nispeten daha yerleşikleşmesi son 10 yılda hızlanmıştır. Bu bağlamda, gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında 2000'lere kadar, iş etiğinin niteliği ve boyutunun ülkemizde nispeten yeni olduğunu, çalışmaların da genellikle sınırlı kaldığı görülmektedir. Ancak 2000'lerden bu yana hem iş dünyasında hem de sivil toplum kuruluşları ve üniversiteler nezdinde önemli gelişmelerin kaydedildiğini söylemek mümkündür (Arslan ve Berkman, 2009: 78).

2.1.4. Ahilik

Ahilik, Arapça “kardeşim” anlamına gelen “ahi” kelimesinden veya onun, Divan- 1 Lügat’i – Türk’te geçen ve “cömert, eli açık “ anlamına gelen “akı” kelimesinden türetilmiştir. Ahiliğin ruhu Kuran’dan ve peygamber sünnetinden; teşkilatlanması ve bir sistem olarak hayata geçirilmesi bu milletin tarihi tecrübelerinden ve yaratılış özelliklerinden kaynaklanmıştır; çünkü Ahilik, manevi ve maddi iki ayağı olan bir sistemdir (Ahi Evran Üniversitesi, 2011).

Terim anlamında Ahilik, XIII. yüzyılda Anadolu’da, Balkanlar’da, Kırım’da Türkler tarafından kurulan esnaf, sanatkâr ve üretici (sanayi) birlikleri ile bu birliklerin uyguladıkları ahlaki, siyasi, iktisadi, felsefi duygu ve prensipler anlamına gelir. Teşkilat anlamında Ahilik, Anadolu’da birliği, refahı, toplum düzenini sağlayan ve halkın maddi, manevi tüm ihtiyaçlarına cevap verecek tarzda teşkilatlanan sivil toplum kuruluşudur (Demir, 2000: 323). Ahilik üzerine tanımlar, Ahiliğin bir iş, meslek ve çalışma ahlakını ortaya koyduğunu gösteriyor (Kantarıcı, 2007: 64).

Ahiliğin kurucusu olan Ahi Evran (659 - 1261), 13. Yüzyılda Güney Azerbaycan’ın Hoy şehrinde doğmuştur. Horasan ve Maveraünnehir’de tahsilini yapmış, büyük ilim adamı Fahreddin Razi’ den fen ve din ilimlerini öğrenmiştir (Ahi Evran Üniversitesi, 2011).

İş etiği söz konusu olduğunda, İslam dinini göz ardı etmek sosyolojik gerçeklerle bağdaşmayacaktır. Gerek Kur’an gerekse hadisler, çalışma hayatı ve iş ahlakı hakkında birçok hüküm içermektedir. Sözünde durmak ve güvenilir kişi olmak önemli erdemler olarak sayılmış, çalışma ve dürüst ticaret, ibadet mertebesinde değerlendirilmiştir (Arslan ve Berkman, 2009: 63).

12. Yüzyılda Selçuklular döneminde bir meslek kuruluşu olarak faaliyete geçen ve Osmanlının ilk dönemlerinde etkili olan Ahilik; bir meslek kuruluşu olmasının yanında ahlaki bir kuruluş olma özelliğine sahiptir (Tevrüz, 2007: 10). Bir esnaf ve sanatkarlar birliği olarak ahilik, insanların bir sanat ya da meslek dalında uzman olmalarını sağlamaya yönelik ve etik ilkeleri öne çıkaran bir düzen oluşturmuştur. Ahilik düşüncesi insanları çalışmaya, verimli ve işinin ehli olmaya ve etik davranmaya teşvik etmiştir. Ayrıca, ahi birlikleri göçmenlerin cemiyete entegre

olmalarını sağlamıştır. Dolayısıyla, ahi birlikleri bir bakıma günümüz sivil toplum kuruluşlarıyla benzerlik göstermektedir (Arslan ve Berkman, 2009: 63).

2.1.5. Etik Türleri

Etik türlerini bireysel etik, örgütsel etik, yönetsel etik ve mesleki etik olmak üzere dört alt başlık altında incelemek mümkündür (Menekşe, 2007: 33).

2.1.5.1. Bireysel Etik

Bireyin davranışlarının temelini oluşturan ve bu davranışları şekillendiren değerler hakkında bireyin sahip olduğu bilinçtir (Kozak ve Güçlü, 2006: 41). Bireysel anlamda etik olgusu, insanın bütün hareket ve davranışlarının temelini özel sorun alanı olarak araştırılmasıdır. Bireysel etik (ahlak), toplumsal değerlerin özümsemesinin ötesinde, söz konusu bu değerlerin bireylerin kişilik oluşumlarında ve davranışlarında bilinçli hareket noktaları haline gelmesi ile yakın bir ilişki içindedir. Buradan hareketle bireysel etik, kişinin davranışlarını temellendiren değer yargıları hakkında sahip olduğu bilinç, bireyler arası ilişkilerde uyulması beklenen kuralları ve yapılması gereken görevleri belirtmektedir. Bu nedenle en başta bir etik (ahlakilik) türü olarak birey ahlakından söz etmek yerinde olur. İnsan olmanın değerinin bilgisine sahip olan, her eylem ve tutumunda bunu hesaba katan kişinin dürüst, saygılı, eşitlikçi, dolayısıyla özgür olmak gibi özellikler etik kişi değerleridir. Etik değerlere birey açısından bakıldığında, bu değerler, birey yaşamının sürekliliği, eylemde bulunma ve tutum oluşturma olanaklarının bilgisi olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Özçelik, 2011: 7).

Bireysel etik, insanın çevresiyle olan ilişkilerine yön veren ve bireye özgü standartlar ve değerlerden oluşmakta olup kaynağında aile, arkadaşlar ve almış olduğu terbiye yatmaktadır. Bunların yanı sıra elde edilen deneyimler, inançlar, alınan eğitim ve kişisel değerler de bireysel etik anlayışının şekillenmesinde rol oynamaktadır (Uçkun vd., 2004: 11).

Bireysel etik sisteminin en önemli temsilcilerinden olan Martin Buber, bireysel etiğin kaynağının bireyin içinden gelen ses (vicdan) olduğunu savunur. Bireysel etik, kişinin toplum içerisindeki bireysel duruşunu belirler. Bu etik anlayış bireyin ahlaki

alt yapısını temel alır. Bireyin yaşadığı ve çevresinde yaşanan olaylar karşısında gösterdiği tepkiler ya da koyduğu tavidir. Bireyin kendine dönmesi ve kendini kusursuzlaştırmak için gereksinim duyduğu gücü, kendi vicdanından almasını sağlayarak, bireyin karşılaştığı özel durumlarda doğru kararlar vermesinde yarar sağlayabilir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006: 10).

İnsan olmanın değerinin bilgisine sahip olan, her eylem ve tutumunda bunu hesaba katan kişinin dürüst, saygılı, eşitlikçi, dolayısıyla özgür olmak gibi özellikler etik kişi değerleridir. Etik değerlere birey açısından bakıldığında, bu değerler, birey yaşamının sürekliliği, eylemde bulunma ve tutum oluşturma olanaklarının bilgisi olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Kılavuz, 2002: 259-260).

Bireysel etiğin özellikleri (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006: 10):

- ✓ Kişisel etik, gerçeğin-doğrunun sadece zekâdan değil bireyin içinden geldiğini savunur.
- ✓ Doğruluk ve etik davranışlar herkesin içinde vardır.
- ✓ Kişisel etik bireyin kendisine dönmesini sağlar.
- ✓ Bireyin karşılaştığı durumlarda doğru ve yanlış kararlar vermesi kendi vicdanına bağlıdır.
- ✓ Bireyi amacına ulaştıracak davranış etik olmalıdır.
- ✓ Yaşamda belli kuralların olamayacağı pek çok durum söz konusudur.
- ✓ Birey bir grupta yer aldığı için, haksızlığa göz yummaz.
- ✓ Birey özgürleştikçe kendi etik standartlarını geliştirir.
- ✓ Birey sadece kendi çabaları ile kusursuzluğa erişir. Başkaları bunu kişi adına yapamaz.
- ✓ Bireyler hayatları boyunca geliştikleri için, yeni değerler edinirler.

2.1.5.2. Örgütsel Etik

En genel anlamıyla örgüt, toplumsal bir gereksinimin karşılanabilmesi için, birden fazla kişinin bir araya gelerek birlikte çalıştıkları toplumsal açık sistemdir. Örgütler, bir yandan içinde buldukları topluma mal, hizmet ya da düşünce üreterek hizmet ederken, diğer yandan da çeşitli toplumsal sorumlulukları yerine getirmelidir. Topluma hizmet ve karşılığında belli birtakım girdiler elde etmek amacı ile kurulmuş olan örgütlerin, içinde yaşadıkları çevreye zararlı olmaması ve topluma zarar veren etkinlikleri de desteklememesi gerekir (Aydın, 2010: 185).

Örgütsel etik, örgütlerde karar alma sürecinde değerlerin yansıtılma kapasitesi olarak tanımlanabilir. Etik, aynı zamanda çeşitli grupları etkileyen bu değer ve kararların nasıl tanımlanacağını ve yöneticilerin işletme yönetiminde bu zorunlulukları nasıl uygulayacağını gösteren bir kavramdır (Özkalp ve Kırel, 2004: akt: Topaloğlu, 2010: 31).

Örgütsel etik, yasal bir çerçevede çalışanlarda aynı tür davranışların yerleştirilmesini sağlayan, örgütün topluma karşı yerine getirmeyi üstlendiği hizmetleri gerçekleştirirken, bazı toplumsal sorumluluklarını da üstlenmesini ve yanlış yollara sapmamasını sağlayan ilkeler dizisidir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 37). Örgütsel etik; yasal bir çerçevede çalışanlarda aynı tür davranışların yerleştirilmesini sağlayan, örgütün topluma karşı yerine getirmeyi üstlendiği hizmetleri sağlarken bazı toplumsal sorumluluklarını da üstlendiğini gösteren ilkeler dizisidir (Topaloğlu, 2010: 31-32).

Örgütsel etik, aynı yerde çalışmakta olan bireylerin istek ve amaçlarının gerek birbirleriyle gerekse örgütünkiyle uyumlu hale gelmesi olarak tanımlanabilir. Bireylerin davranış ve tutumları, üyesi oldukları örgütün hedefleriyle tutarlılık göstermelidir. Ancak bu durumda hem bireyler hem de örgütler hedeflerine ulaşabileceklerdir (Uçkun vd., 2004: 11).

Örgütlerde, özellikle iletişim sorunlarından kaynaklanan çeşitli etik dışı davranışlar ortaya çıkabilir. Gerek örgüt içi gerekse de örgüt dışı etik davranışların temelinde çıkar sağlama öne çıkmakta, bu durum ise, örgütlere toplumsal açıdan önemli

zararlar verdiği gibi, işletme içinde çatışmalara ve strese sebep olabilmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 37-38).

2.1.5.3. Yönetmel Etik

Klasik yönetimde temel amaç, üretim ve verimin artırılması iken, ağdaş yönetim, üretim ve verim kavramları kadar çalışanların gereksinimlerinin karşılanmasını da temel amaçları arasına katmıştır. Çalışanlar insan olmalarından dolayı kazandıkları hak ve özgürlükleri kullanmak isterler. Birey olarak tek ve değerli olmalarından dolayı saygı beklerler. Emeklerinin karşılığını almak ve kendilerine ilişkin olarak verilen kararlara katılmayı arzu ederler. Çağdaş toplumun, özgür bireyleri olarak çalışanlar, ağdaş ve demokratik bir anlayışla yönetilmeyi beklerler (Aydın, 2010: 54).

Yönetmel etik belirli bir örgüt içinde doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartları ifade etmektedir. Etik yalnızca doğrunun yanlıştan, iyinin kötüden ayrılması ile değil, aynı zamanda doğru ve iyi olanı kesin yapma kararlılığı ile de ilgilidir. Bu anlamda yönetmel etik, bir yandan yöneticilerin ahlak dışı davranışlarda bulunmamaları ile ilgilenirken, diğer yandan yöneticilerin karşılaştıkları çıkar çatışmaları ve ikilemlerin çözümünde onlara yardımcı olabilecek ilke ve standartların oluşturulmasıyla da uğraşır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 38).

Etik kurallar, toplum yaşamını düzenleyen, bu sayede karmaşayı önleyen ve toplum düzeni içinde beraber yaşamayı olanaklı hale getiren kurallardır. Yöneticiler, bu düzenin devamını ve kontrolünü sağlamakla sorumlu kişilerdir. Bu yüzden yöneticiler, yönettiği örgütte ortaya çıkabilecek sorunlardan, herkesten daha fazla sorumlu olacağının farkında olarak, düzenin sürekliliğini sağlayacak şekilde yönetim uygulamaları yapmalıdır (Türker, 2007: 139-140).

Yönetmel etik üç bölümde incelenebilir (Aydın, 2010: 55)

1. Kişisel uygulamalar ve ahlaki sorunlar: Bu bölümdeki etik sorunlar, yöneticilerin yasadışı olan ancak kişisel doyum veya kazançla sonuçlanan etik seçimlerini içerir. Örneğin kaynakların yanlış kullanımı, cinsel taciz veya bazı çıkar çatışmaları bu gruba girmektedir.

2. Mesleki eylemler: Bu grup, yöneticilerin mesleki konularla ilgili olarak yaptığı etik seçimleri içerir. Örneğin adam kayırma, sorun çıkmasını önlemek için ilgili tarafların baskılarına boyun eğme, çalışanların işten atılmaları bu tür örneklerdir.
3. Günlük yönetim işleri: Bu grup, gücün kullanımı, örgütlerin ve bireylerin şekillendirilmesi, doğru değerlerin kararlaştırılması, gücün adil bir şekilde kullanılıp kullanılmadığının ve uygulanan seçimlerin haklılığının yargılanmasını içerir.

2.1.5.4. Mesleki Etik

Meslek, insanların toplum içerisinde bir amaca yönelik olarak gerçekleştirdikleri çaba ve geçim kaynağı olarak tanımlanabilmektedir. Meslek, kişiler ve kurumlar arası ilişkilerin doğduğu nokta olma özelliği ile kişinin toplum içerisindeki rolünü belirlemektedir (Uçkun vd., 2004: 13).

Çalışma yaşamındaki uygulamalardan doğan sorunları ve açmazları çözümlenmeye uğraşan; yöneticilerin ve diğer ilgili kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve tutumlarını ahlaki açıdan ele alan felsefenin dalına meslek etiği adı verilmektedir. Mesleki etiğe ilişkin ilkeler evrensel olup farklılık göstermezler. Bu anlamda bir disiplin olarak kabul edilen etik, soyut etik ilkeler ve kuramsal görüşlerin, örgüt yaşamında ne ölçüde kullanılabileceğini kendisine konu edinmiş ve uygulamalı etiğin bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır (Usta, 2012: 411).

Mesleki etik, iş ve çalışma ahlakının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Meslek ve mesleki (profesyonel) terimleri birden fazla anlama sahiptir. Bir anlamda meslekilik ya da profesyonellik amatörlüğün karşıtıdır (Arslan, 2012: 105).

Mesleki etik, sadece ahlaki normları ve değerleri incelemekle yetinmez, aynı zamanda inceleme sonuçlarını kurumlara, teknolojilere, iş görme biçim ve faaliyetlerine uygular. Dolayısıyla mesleki etik ve çalışma ahlakı kavramları iç içe girmiştir (Usta, 2012: 411).

Mesleki etiğin temelinde insanlarla olan ilişkiler yatmaktadır. Aynı meslek grubundaki insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uygun hareket etmeleri meslek etiğinin gereği olarak ortaya çıkmaktadır (Uçkun vd., 2004: 14).

Her mesleğin kendine göre özellikleri bulunmaktadır. Bunlar, meslek sahibine bazı yükümlülükler getirmektedir. Bununla birlikte, her meslek için geçerli olan yükümlülükler de bulunmaktadır. Bunların en başta gelenleri, mesleğin devamlılığı için gerekli olan fiziksel ve zihinsel yeterliliktir. Bir mesleği icra etmeyi düşünen kişinin, bu mesleğin gereği olan yeteneğin ve yeterliliğin kendisinde bulunduğu konusunda düşünmesi ve karar vermesi, ahlaki bir gerektir. Mesleki yetenek, meslek onurunun korunması açısından da önem taşımaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 36).

2.1.6. Etik Teorileri

Fennell ve Malloy'a göre, etik yazınında deontoloji ve teleoloji olmak üzere iki ekole odaklanma eğilimi görülmektedir. Fakat insan davranışlarının etik değerlendirilmesinin tam olarak anlaşılabilmesi için, önemli beş teori (Aslan ve Kozak 2006: 50) bu çalışma kapsamında ele alınmıştır.

Arslan (2012) ile Aslan ve Kozak (2006)'ın çalışmaları doğrultusunda etik teorileri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir;

2.1.6.1. Deontoloji (Sonuçsalıcı Olmayan - Haklar Teorisi)

Kant tarafından savunulmuş bir teoridir. Buna göre belli bazı şeyler sonuçları ne olursa olsun insanlık için ahlaki olarak bağlayıcıdır. Kant burada, ideal durumu gösteren saf bir teori kurmaya çalışmıştır. Kant'a göre ahlakın temelini, herkese göre değişmeyen bir şey oluşturmalıdır. Bu da iyiliği isteme ve ahlak yasasıdır. Kant için ahlak yasası hiçbir kayıt ve koşula bağlı olmayan, koşulsuz olan bir buyruktur (Arslan, 2012: 24). Kant için, mükemmel ahlaki davranış gösteren bireyler mükemmel derecede rasyonel varlıklardır. Mükemmel bir biçimde genel ve evrensel olan kurallara göre, rasyonel olarak davrandığımızda ancak ahlaklı davranmış oluruz.

Rasyonel varlıklar olarak da hepimizin amaçları ve maksatları aynıdır (Nuttal, 2011: 228).

Deontolojik etikte, eylemin ortaya çıkardığı sonuçtan ziyade doğru eylem problemi üzerinde yoğunlaşma vardır ve ahlaki bir eylemin doğruluğu ya da yanlışlığının, eylemin sonuçlarından bağımsız olarak, onun bir takım ahlaki ödev ya da eylem kurallarını yerine getirip getirmemesi tarafından belirlendiğini öne sürer (Cevizci, 2008: 16).

Kant açısından ödevler, kurallar ya da belli türden yasalar tarafından oluşturulur. Ahlak yasası tıpkı doğa yasası gibi istisnasız herkes için buyuran evrensel; tüm insanlar için geçerli olan, genel geçer bir yasadır. Buna göre bir insanın eylemleri ahlaki bir değere sahip olacaksa ahlak yasasından kaynaklanmak, yasaya duyulan saygının sonucu olmak durumundadır (Arslan, 2012: 25).

2.1.6.2. Teleoloji (Sonuçsalcılık - Faydacılık)

Teleolojik teoriler, bir eylemin etik olup olmadığını, eylemin sonucuna göre değerlendirirler (Reidenbach ve Robin, 1990: 652). Bu teoriye göre bir eylem kendi başına iyi ya da kötü değildir. O eylemi iyi ya da kötü yapan eylemin sonuçlarıdır. Örneğin bir insana acı vermek, eğer acı verici eylem tedaviyle sonuçlanıyorsa iyi, yaralanmayla sonuçlanıyorsa kötüdür. Sonuçsalcı teorinin en iyi bilinen örneği faydacılıktır. Buna göre bir eylem ya da durumun iyi ya da kötülüğü eylemden etkilenenlere sağladığı faydaya göre ölçülür. Faydacılık, acıdan kaçınmayı ve mutluluğu artırmayı öngörür. Faydacı yaklaşıma göre, daha büyük bir kötülükten kaçınmak için daha az kötü olan şeyler hoş görülebilir (Arslan, 2012: 27).

Sonuca yönelik bu faydacı yaklaşımda bir pratiklik ve gerçekçilik bulunmakla birlikte, faydacılık, özünde etik olmayan bir takım eylem ve tutumlara taviz vermek, hatta teşvik etmekle eleştirilmiştir. Nitekim bazı durumlarda kimi yöneticilerin etik olmayan karar ve eylemlerini ‘faydacı savunma’ ile meşrulaştırma çabalarına rastlanmıştır (Arslan ve Berkman, 2009: 34).

Sonuçsalcı teoride, faydacılık yaklaşımı kadar önemli olmayan diğer yaklaşım ise ‘egoizm’dir. Ahlak filozofları egoizmi kişisel ve kişisel olmayan egoizm olarak ikiye

ayırımıdır. Kişisel egoistler, kendi uzun dönemli çıkarlarını önde tutarken diğerlerinin ne yapması gerektiği hakkında sessiz kalırlar. Kişisel olmayan egoistler ise herkesin kendi uzun dönemli çıkarlarını kollaması gerektiğini ileri sürerler (Arslan, 2012: 28-29).

2.1.6.3. Erdem Ahlakı

Sonuçsalıcı olmayan yaklaşımların içinde inceleyebileceğimiz erdem ahlakında önemli olan; insanların erdemli kabul edilen davranışları sergilemeleridir. Bu davranışların sonucunda kişinin kendisine ya da topluma fayda ya da zarar gelmesi önemli değildir. Bu anlayışta Kant'taki ödev kavramının yerine erdem kavramı geçer. Buna göre ahlakla ilgili tüm kavramlar erdeme indirgenebilir. İnsana yararlı iyi bir yaşam için erdemın payını vurgulayan bu öğretı, insanın ahlaki açıdan yetkinleşmesi ya da iyi bir karaktere sahip olabilmesi için gerekli olanın ödev bilincinden çok erdemın ne olduğunun tam olarak bilinmesi olduğunu ileri sürer (Arslan, 2012: 32).

2.1.6.4. Adalet Ahlakı

Bu teorinin temeli eski Yunan filozofu Aristo'nun öğretilerine dayanmaktadır. Aristo; 'eşitlere eşit, eşit olmayanlara eşit olmayan muamele' yap önerisinde bulunmuştur. Bu bağlamda söz konusu teorinin temel sorusu 'bu davranış ne kadar adaletli? Herkese aynı şekilde muamele ediliyor mu, veya bir ayırım veya gözetim yapılıyor mu?' dur (Velasquez, 2002: akt: Biçer, 2005: 14).

Amerikalı felsefecilerden John Rawls tarafından geliştirilen bu teori, genel olarak Kant'ın yaklaşımına dayanmaktadır. Rawls, tüm akılcı insanların kabul edebileceği ilkelere ulaşmaya çalışmaktadır. Teori, özellikle ahlaki yargıları objektif uygulamak isteyenler için kullanışlı bulunmaktadır (Arslan, 2012: 34). Her bireye sahip olduğu kabiliyetler, haklar, ihtiyaçlar ve çalıştıkları işler dikkate alınarak görevler yüklenmelidir. Bu teori, karar vericinin eşitlik, doğruluk ve tarafsızlık ilkelerini dikkate alacak şekilde davranmasını ve yol göstermesini savunmaktadır (Özgener, 2004: akt: Sökmen ve Tarakçioğlu, 2011: 46).

Rawls, kuramını eşit özgürlük, farklılık ve fırsat eşitliği prensiplerine dayalı olarak oluşturmuştur. Eşit özgürlük prensibi, ifade özgürlüğü, seçme hakkı, kişisel varlık edinme hakkı gibi batılı toplumlarda geçerli olan bir çok temel özgürlüğü kapsamaktadır. Bu prensip aynı zamanda örgütlerin anlaşmalarda rüşvet verme ya da aldatıcı uygulamalarla uğraşarak çalışanların kişisel dokunulmazlıklarına saldıramaz. Farklılık prensibi, toplumun en fazla ihtiyaç içinde olanları koruması gerektiğini açıkça ifade eder. Bu prensip aynı zamanda örgütlerdeki yöneticilerin firmalarındaki mevcut kaynakların en etkin bir biçimde kullanılmaları gerektiğini belirtir. Fırsat eşitliği prensibi, çaba, katkı ve yeteneğe dayalı toplumlarda insanların gelişmesine imkan verilmesi gerektiğini belirtir (Kirel, 2000: akt: Biçer, 2005: 14).

2.1.7. Etik Sistemler

Bir etik seminerinde bireylere, doğru karar vermek için ne gibi temel kuralları izledikleri sorulduğunda, dört tür etik sistemini temsil eden dört farklı bakış açısı ifade edilmiştir. Amaçlanan sonuç etiği, kural etiği, toplumsal sözleşme etiği ve kişisel etik olarak sınıflandırılan etik sistemi, farklı insan yaradılışlarını da temsil etmektedir ve etik sistemlerini ifade eden bakış açıları aşağıdaki gibidir (Aydın, 2010: 24);

- ✓ Kararlarımın temelini ‘beklediğim sonuçlar’ oluşturur.
- ✓ Karar verirken dikkat ettiğim en önemli unsur, konunun yasalara uygun olup olmamasıdır.
- ✓ Örgütümün değer ve stratejileri, kararlarımın temelini oluşturur.
- ✓ Kararlarımı, vicdanımın bana emrettiği şekilde ve kişisel inançlarım doğrultusunda veririm.

2.1.7.1. Amaçlanan Sonuç Etiği

Genellikle faydacılık olarak bilinir. Sorunlara pratik bir yaklaşımı gerektirir ve elde edilecek sonuçlara odaklanır. Bir tür etik, haz arama ve acıdan kaçma üzerine kurulmuştur. Mill’in faydacılığı on ilkeye dayanır, bunlar (Hitt, 1990: akt: Aydın, 2010: 25);

1. Bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar verebilmek için olası sonuçlarına konsantre olmak gerekir.
2. Eylem kuralları, onlara uyacak bireylerin karakterinden kaynaklanmalıdır.
3. Eylemlerin doğruluk oranı arttıkça, mutluluk da artar; azaldıkça mutluluk da azalır.
4. Mutluluk, acının yokluğu ve hazzın varlığı olarak tanımlanabilir.
5. Her insan kendi mutluluğunu arzuladığı sürece, bu onların sonul mutluluğa ulaşmaları için yeterli bir nedendir.
6. Mutluluk, insan eyleminin biricik amacıdır ve onun ölçütü ahlaki oluşudur.
7. Mutluluk, bireyin kendi mutluluğunun değil, davranışın doğruluğunun belirleyicisidir. Ancak bunlar birbirleri ile ilişkilidir.
8. Eylemin fayda derecesi, mutluluğu yaratabilir ya da mutsuzluğu önleyebilir.
9. Bir eylemin etik bakış açısı ile doğru sayılması için, eylemin sağladığı toplam faydanın, bireyin yapacağı başka bir eylemin sağlayacağı toplam faydadan daha büyük olması gerekir.
10. Faydacılık birbirine zıt etik yükümlülükler arasından seçim yapmada, genel bir hakemlik işlevi görür.

2.1.7.2. Kural Etiği

Bireyler yaşamları boyunca kurallarla yüz yüzedir. Ailede, okulda, toplumda, iş hayatında birçok kurallar hakimdir. Genellikle bireylerin yaşamlarının bu kurallarca yönetildiği görülür. Bu kurallar bazen yakınma konusu olmakla birlikte, bütün toplumlarda kuralların olması yaşamsal ve kaçınılmazdır. Kural etiği Kant tarafından geliştirilmiş ve daha sonra felsefeci Königsberg tarafından gözden geçirilmiştir. Kant tarafından ortaya konulan etik ilkeler aşağıdaki gibidir (Hitt, 1990: akt: Aydın, 2010: 28-30);

1. Bütün etik kavramlar tümüyle öncüllere (a priori) dayanır ve bundan dolayı deneysel bilgidен soyutlanamaz.
2. İnsanlar zorlamalar nedeniyle veya eylemin gerçekten iyi olması nedeniyle davranış gösterebilir.
3. Bireyin, kendilerini kısıtlayan ilke ve kuralları temel almaları gerekir.
4. Erdemli davranmak, ilkelere uygun davranmaktır.
5. Sonul mutluluk, haz dolu bir yaşam değil, erdem dolu bir yaşamdır.
6. Erdem bir idealdir ve bireyler bu ideale olabildiğince ulaşmak için çalışmalıdırlar.
7. Bireyler kendilerini başkaları ile değil, kendi kusursuzluk ideali ile karşılaştırarak değerlendirme yapmalıdırlar.
8. Bireylerin ahlak kurallarını kendi davranışlarına uyarlaması değil, kendi davranışlarını ahlak kurallarına uydurmaları gerekir.
9. Eylemlerin temelinde yatan ilkeleri, tüm insanlık için geçerli genel kurallar olarak görmek ve davranmak gereklidir.
10. Bireylere karşı davranışlarda yalnız kendi amaçlarını değil, karşı tarafın amaçlarını da göz önünde tutmak ve bireyleri amaca ulaştıracak araçlar olarak görmemek gerekir.

2.1.7.3. Toplumsal Sözleşme Etiği

Öncüsü Jean Jack Rousseau'dur. Rousseau için en önemli olgu, otorite ve özgürlük arasındaki dengedir. Devletin otoritesi, yalnızca devlet tarafından kurallar altına alınan bütün bireylerin görüş birliğine dayalı olarak kurulabilir. Toplumsal sözleşme etiğinin temel ilkeleri aşağıda yer almıştır (Hitt, 1990: akt: Aydın, 2010: 31-34)

1. İnsanlar doğada ilkel ve yalnız yaşadıkları takdirde yok olurlar. Bunun için toplum haline gelmeleri ve üzerinde birleşilen ilkelerle yönetilmeleri gereklidir.

2. Doğal yaşamdan, uygar yaşama geçiş, eylemlere ve içgüdülere daha önce gereksinim duyulmayan, ahlaki bir karakter kazandırır.
3. Kolektif ve ahlaki bir organ olarak, toplumun genel prosedürlerine uygun davranmak.
4. Toplumdaki bireylere, ödevler ve yararlar eşit olarak dağıtılır ve toplumun üyeleri birbirine yardım ederler.
5. Toplumun standartları, bireyin ne yapması gerektiğine karar vermesine yardım eder.
6. Toplumsal sözleşme, toplumun yönetimini, yine toplumca belirlenen üyelere verir.
7. Toplumun ahlak kuralları ve anlayışı, bir köprünün mihenk taşı olarak işlev görürken, hukuki yasalar diğer yapı taşlarıdır.
8. Bireyler kendilerini geliştirmeli ve yasaları koyma hakkından dolayı hoşnut olmalıdırlar.
9. Toplumun bütün üyeleri yasalara, onların bütün muhalefetine rağmen kabul edilmiş olsalar bile rıza göstermek ve uygun davranmak zorundadırlar.
10. Bireyler toplumsal sözleşmeye karşı çıkarlarsa, bireylerin muhalefeti onu geçersiz kılmaz, ancak topluma üyeliklerini engeller.

2.1.7.4. Kişisel Etik

Bu sistemin en önemli temsilcilerinden biri Martin Buber, kişisel etiğin kaynağının, bireyin içinden gelen ses olarak tanımladığı ‘vicdan’ olduğunu savunur. Buber’in kişisel etik sisteminin on ilkesi aşağıdaki gibidir (Hitt, 1990: akt: Aydın, 2010: 34-38);

1. Gerçeğin yeri bilginin kapsamı değil, yalnızca insanın varlığıdır.

2. Vicdan, kişisel niyetleri gerçekleştirmek için girişilen eylemlerde, doğru ve yanlış ayırıp, doğru kararlar vermesine yardım eden, bireyin içinden gelen sestir.
3. Kişisel vicdan, bireyin nasıl davranması gerektiğine ilişkin karar vermesine yardım eden en üst düzeyde standartlar geliştirmeyi sağlar.
4. Birey, karşılaştığı durumlarda kendisiyle yüzleşmeli ve hangi standartları koyacağına karar vermelidir.
5. Ulaşılmak istenen amaçlar, izlenecek yolu belirler, bu nedenle amaçlar gözden kaçırılmamalıdır.
6. Yaşamın belli bir formülü yoktur. Yaşamda her şey olabilir.
7. Birey bir grupta etkin bir üye olabilir, ancak bu durum bireyin haklı tarafı tutmasına engel olmamalıdır.
8. Birey özgürleştikçe daha çok şeyi reddeder ve daha kişisel ve yalnız davranma sorumluluğu artar.
9. Birey ancak kendi çabaları ile kusursuzluğa ulaşır. Başkası bunu birey için yapamaz.
10. Yaşam boyunca bireylerin gelişimine koşut olarak inançları da değişir.

2.1.8. Etik İlkeler

Etik politika ve uygulamaların önemli bir geçmişe sahip olmasına rağmen, profesyonel olarak kullanıldıkları dikkat çekmektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, müşteri ile personel arasındaki mesafenin belirlenmesi, yönetim ve personel ilişkileri gibi konular kısmen yasal yönetmelik ve düzenlemelerle ele alınmış olsa da, farklı uygulama alanları ve uygulayıcıları açısından her zaman yeni yöntem ve kurallara başvurma zorunluluğu söz konusu olmuştur. İşletmeler imajlarını koruyacak, rekabet güçlerini artıracak, müşteri tatminini en üst seviyeye çıkaracak ve kişisellikten kurumsallaşmaya yöneltecek düzen ve tedbirleri almak zorunda olduklarının farkındadırlar. Özetle, işletmedeki

doğru ve yanlışın ayırt edilmesi ve doğru olanın yapılması yeni bir yaklaşım değildir (Sarışık vd., 2006: 24).

Örgütlerin etkin ve verimli olabilmesi için öncelikle dürüstlük, hesap verilebilirlik, kamu yararını gözetme gibi hususların yaşama geçirilmesi gerekmektedir. Bu süreç iyi ve etik bir yönetimin kurulması için, kamuoyundan gelen baskılara bağlı olarak özellikle Batılı ülkelerin etik kuralları ve uluslararası ilkeler çerçevesinde düzenleyici ve denetleyici kurumları oluşturma sürecine girmiş oldukları belirtilmektedir. Etik davranış ilkelerinin gerek belirlenmesinde gerekse uygulanmasında toplumun benimsediği temel değerlerin de büyük önemi vardır. Ayrıca etik değerlerin zamana ve topluma göre değişebileceği de göz ardı edilmemelidir. Bu çerçevede ortaya çıkabilecek keyfiliğin önlenmesi için etik davranış ilkelerinin belli standartlara göre düzenlenmesi gerekmektedir (Alıcı, 2008: 66-67).

Etiğin mekanik olarak her duruma uygulanabilecek hazır formüller ya da her probleme yönelik hazır çözümler üretmesini beklemek doğru değildir (Sökmen ve Tarakçioğlu, 2011: 88). Fakat örgütlerde, çalışanların davranışlarına yön veren ve iyi-kötü, doğru-yanlış ayırımının kişiye görelikten çok, evrensel kabul gören ölçülere göre belirlenmesinde etik ilkeler önemli bir işlev görmektedir (Aydın, 2010: 53).

Adalet: Tarafsız, adil ve açık fikirli olmak, hataları kabul etmek, uygun durumlarda pozisyon ve inanç değiştirmek, yargıda olan bağlılığı sergilemek, bireylere eşit davranmak ve başkalarının hatalarından veya eksiklerinden kendine çıkar sağlamamak (Menekşe, 2007: 41).

Demokrasi: İnsana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine olanak sağlayan bir yönetim biçimidir. Öğrenilebilmesi ve bir yaşam biçimine dönüştürülebilmesi için demokrasinin eğitime gereksinmesi vardır ve eğitim demokrasinin ön koşuludur (Gülmez, 1996: akt. Aydın, 2010: 80-81).

Dürüstlük: Doğrucu, içten, açık sözlü, candan olmak, çalmamak, yalan söylememek, kötülük etmemek veya kötü hareketlerde bulunmamak olarak tanımlanmaktadır (Kırel, 2000: akt. Sökmen ve Tarakçioğlu, 2011: 88-89). Etik davranış, başkaları ile

ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. Dürüstlük adil, eşit ve tarafsız olmayı işaret eden bir kavramdır. Dürüstlük; verilen söze sadık kalmayı, açık sözlülüğü, başkasının hakkını gasp etmemeyi, kötü bir eylemde bulunmamayı, yalan söylememeyi gerektirir (Kozak ve Güçlü, 2006: 33).

Sorumluluk: Tarafsız, adil ve açık fikirli olmak, hataları kabul etmek, uygun durumlarda pozisyon ve inanç değiştirmek, yargıda olan bağlılığı sergilemek, bireylere eşit davranmak ve başkalarının hatalarından veya eksiklerinden kendine çıkar sağlamamak (Mamak Rehberlik ve Araştırma Merkezi, 2012). Sorumluluk ayrıca, yapılan davranışlarla örnek olabilmek, davranışlarının sonuçlarını önceden görmek, kendini başkalarının yerine koymak gibi anlamları da kapsamaktadır. İşletmelerin çalışanlarına, müşterilerine, paydaşlarına, çevreye ve topluma karşı sorumlulukları bulunmaktadır (Ateş, 2008: 23).

Hoşgörü: Hoşgörü bir insanın kendinden farklı düşünceleri, farklı inançları, farklı bir yaşam tarzı olan, farklı değerler sistemi olan insana ya da insanlara sevecen bir tahammül göstermesi demektir (Kaymakcan, 2008: 114). Hoşgörü, yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir. Ateş (1994)'e göre hoşgörü, bireysel ve toplumsal bağlamda başkalarına, başkalarının inanç ve düşüncelerine tanınan özgürlüktür. Başkalarının düşünceleri çok aykırı ve ters olsa bile, tahammül edebilmek ve bunlara özgürlük tanımak, hatta bunun da ötesinde aykırı görüş ve düşüncelere sıcak ve sevecen bir yaklaşım içinde olmak hoşgörünün çerçevesini çizer (Ateş, 1994: akt. Aydın, 2010: 76).

Saygı: Bir insanı olduğu gibi görmek; onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir. Kişilerin haklarına, özel yaşamlarına ve kişisel tercihlerine saygılı olmak, kendi hayatlarıyla ilgili karar verebilmelerinde ihtiyaç duydukları bilgiyi sağlamak, nazik, anlayışlı, teşvik edici olmak, patronluk taslamamak, başkalarını küçültücü davranışlarda bulunmamak anlamlarını taşımaktadır. İnsanların birbirlerinin ayrılıklarını kabul etmelerine, kendilerini karşısındaki kişinin yerine koyarak, o kişinin duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışmalarına ve yeniliklere açık bir düşünce yapısına sahip olmalarına ihtiyaç vardır. Böylece, karşı tarafa karşı daha saygılı davranmak kolaylaşacaktır (Ateş, 2008: 22).

2.1.9. Etik Davranış

Örgütlerde ahlaki uygulamalar, hem örgüt içi hem de örgüt dışı tarafları ilgilendirir ve etkiler. Örgütler hem çalışanlarıyla hem de müşterileriyle ya da diğer ilgili kişilerle alış-veriş içerisinde. Örgütler, bir taraftan kendi çıkarlarını korumaya ve çalışanlarına sağlayacakları faydaları arttırmaya çalışırken diğer taraftan ürün ve hizmetleriyle ilgili kişilere en büyük faydayı sunma çabası içindedirler. Dolayısıyla bu alışverişlerde tarafların çıkarlarının tatmin edilmesi söz konusudur. Tarafların çıkarları her zaman birbirini desteklememekte bazen de alınacak kararlar bu farklı grupların hesaba katılmasıyla çıkmaza girebilmekte ve çıkar çatışması ortaya çıkabilmektedir. Bu çatışmanın ardından üreyen davranış veya uygulama biçimi de ahlaki bir mesele olarak karşımıza çıkabilmektedir (Turgut, 2007: 225-226).

Kişilerin ve örgütlerin etik konumlarını belirleyen en önemli faktör davranışlarıdır. İster günlük hayatta, ister iş yaşamlarında olsun bireylerin karşılaştıkları durumlar, onların davranışlarını doğrudan doğruya etkilemekte ve etik ya da etik olmayan davranışlar gerçekleştirmeleri konusunda onları yönlendirmektedir. Bu nedenle, etik kavramı incelenirken davranış faktörünün önemi göze çarpmaktadır. Davranışın etik durumunu toplumsal açıdan etkileyen ise; etkenler, değerler, normlar, kültür ve görgü kurallarıdır. Bunların hepsi, bireylerin ve örgütlerin var oldukları toplumdan kaynaklanan ve davranışlarına yön veren etkenlerdir (Karakaş, 2002: akt: Menekşe, 2007: 62).

Bireylerin davranışlarının etik olup olmadığı büyük ölçüde içinde yaşadıkları toplumun kültürü, sahip oldukları değerler sistemi, inançlar ve normlar tarafından belirlenmektedir (Aydın, 2010: 12).

Etik davranışlar örgütte herkes tarafından farklı algılanabilen bir konudur. İyi ve kötü kavramı göreceli bir kavram olup kişiden kişiye farklı anlamlar ifade edebilir. Örgütlerde etik değerlere uygun kararlar alınmasında, etik değerlerin geçerli olduğu bir çalışma ortamı yaratılmasında yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Çünkü yöneticiler, bu değerlerin hazırlık, uygulama ve değerlendirme aşamalarında etkin rol üstlenen, üstlenmesi beklenen kişilerdir. Faaliyette bulunduğu sektör türü ne olursa olsun, herhangi bir işletmede yöneticilik görevini üstlenen kişinin, işletmenin ilişki

içerisinde bulunduğu tüm guruplara karşı bir takım etik sorumluluklarının bulunduğu, tartışma götürmez bir gerçektir (Pelit ve Güçer, 2007: 35).

2.1.10. Etik Dışı Davranışlar

Etik dışı davranış özünde kişisel çıkar ya da örgütün çıkarı adına etik ilke ve kuralların ihlalidir. Yani, mutlak ‘çıkarcılık’ esastır. Bireyin kişisel çıkarlarına mutlak öncelik vermesi, örgütün ve başkalarının çıkarlarını göz ardı etmesi veya kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarının üstünde tutması buna örnektir (Arslan, 2009: 81).

Etik dışı davranışlar, örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir. Etik dışı davranışların kaynağı bireysel algılama yanlışlıkları ve toplumsal dejenerasyonun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Hangi nedenlerle ve hangi düzeyde çıkmış olursa olsun, etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Gül 2006: 68-69).

Bireyler etik dışı davranışlara açgözlülükten-ideolojiye kadar değişen birçok nedenlerle girişmektedirler. Ancak hiç kimse doğru görünen davranışları uygulamak adına, yasaları bilmezlikten gelmek ya da varolan siyasa ve yöntemleri geçersiz kılma yetkisine sahip değildir (Steinberg ve Austren, 1996: akt: Aydın, 2010: 43).

Bireylerin gerek etik, gerekse de etik dışı davranışları üzerinde; sosyal çevrenin, aile ve sosyal eğitimin, dinin ve çalıştığı örgüt kültürünün etkisi olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 61). Örgütlerde etik dışı davranışların hem bireylerden hem de örgütten kaynaklandığını söyleyebilmek mümkündür. Bireylerin sahip olduğu doğru ve yanlış algısı kadar, örgütlerin sahip olduğu değer örüntüleri de etik davranışlara yön verilmesi açısından önemlidir. Örgütlerin sahip olduğu değerlerin oluşturulmasında, işletme yönetimiyle birlikte insan kaynakları bölümü de temel rol oynamaktadır (Oruç ve Tonus, 2011: 1).

Örgütlerin ve bireylerin değerleri, davranışlarını saptayabilmek açısından önemlidir. Bazı işlerin özellikleri, çalışanların etik dışı alternatifleri seçme olasılığını

kuvvetlendirirken, bazı pozisyonlar ise buna izin vermemektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 59).

Aydın (2010)'a göre, bireylerin, sorumluluklarını yerine getirirken verdikleri kararlarda, uygulamalarda, eylem ve işlemlerinde ve insanlarla ilişkilerinde kaçınmaları gereken etik dışı davranışlar genel olarak; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma-korkutma, ihmal, bencillik, yolsuzluk, yaranma-dalkavukluk, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, kötü alışkanlıklar, zimmet ve dogmatik davranışlardır.

Ayrımcılık: Ön yargı hissi ile ortaya çıkan bir davranış kalıbı veya bir eylemdir. Bir grup insanın haklarını koruyup, onlara daha fazla imkan sağlarken, bir grup insana da zarar verecek şekilde davranmak ayrımcılığı tanımlayan net bir bakış açısıdır (Gül, 2006: 69).

Kayırma: Para ya da maddi güç yerine aile-akrabalık bağları gibi maddi olmayan etki araçları kullanılarak, görev yetkilerinin bazı kişilere ayrıcalık sağlamak amacıyla kullanılmasına denir (Büte, 2011: 106-107).

Rüşvet: Bir kamu görevlisinin maddi çıkarlar karşılığında, bunları sağlayan kişilere ayrıcalıklı davranmasına denir. Bir tarafta yetkili görevlilerin sağladıkları çıkarlar söz konusu iken, diğer yanda çıkar sağlayanın ayrıcalıklı davranmasıyla çıkar sağlama söz konusudur (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 74).

Yıldırma (Bezdiri) ve Korkutma: yöneticilerin ya da aynı statüye sahip çalışanların yasal yetkilerinin haricinde diğer kişi veya grupları etki altına almak için onlara etik dışı meydan okumaları olarak tanımlanmaktadır. Gerek yöneticiler gerekse de çalışanlar bu tür davranışlarla hem örgüt kurallarını hem de toplumsal etik kuralları çiğnemektedirler. Böyle örgütsel çalışma ortamı bozulacak, verimlilik ve etkinlik istenen standartlara ulaşamayacaktır. Bu davranış şekli psikolojik tatmin amaçlı etik dışı bir davranıştır (Gül, 2006: 70).

İhmal: Türk Ceza Yasası'nın 230. Maddesine göre ihmal hangi nedenle olursa olsun, görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üst tarafından verilen buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak ifade edilebilir. Görevi ihmal hem

yasal olarak cezalandırılmayı gerektirir hem de meslek etiğinin ciddi biçimde ihlali anlamına gelir (Aydın, 2010: 87).

Bencillik: Başkalarının yararını düşünmeyerek, gereksinimlerini, onlara zarar vererek giderecek ve kendine çıkar sağlayarak davranışların yönlendirilmesidir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 75). Bencil bir insan, yalnız kendisiyle ilgilenir, her şey kendisinin olsun ister, yalnızca almaktan hoşlanır ve vermekten zevk duymaz. Başkalarının ihtiyacına ilgi duymaz, onların kişilik bütünlüğüne ve değerine saygı göstermez. Her şeyi kendine olan yararı açısından değerlendirir, sevme yeteneğinden büsbütün yoksundur (Fromm, 1995: 158).

Yolsuzluk: Genel anlamda yolsuzluk, bir çıkar karşılığında, kamu yetkilerinin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanabilir. Yolsuzluk ile sağlanmaya çalışılan çıkarlar maddi ya da parasal olmayan özel amaçlara yönelik de olabilir (Berkman, 1983: 10).

İşkence (Eziyet): Bir kişiden bilgi almak, itiraf ettirmek, ya da başka bir amaçla, kasti, sistematik veya kötü niyetli biçimde, maddi ya da manevi olarak yapılan fiziksel ya da zihinsel acı verme davranışlarıdır. Tanımda da yer aldığı gibi, işkence yalnız fiziksel acıyı değil, psikolojik acı vermeyi de kapsar (Aydın, 2010: 89).

Yaranma ve Dalkavukluk: Genellikle ast-üst ilişkilerinde gündeme gelen yaranma davranışı bu boyutu ile iyi niyet içeriyormuş gibi görünse de olayın ilerleyen aşamalarında aynı statüdeki bireylerin birbirlerinden tedirgin olmaları ve huzurun bozulması istenmeyen bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar yaranma toplumsal kabul görmeme özelliğine sahip olsa da, kişisel uygulamaların birçok kademedeki bu alanda ortak eylem niteliği içermesi sonucu gereklilik olgusu haline gelmiştir (Gül, 2006: 70).

Hakaret ve Küfür: Sözel bir şiddet gösterisi olan hakaret ve küfür, sözlü taciz olarak değerlendirilebilen ve saldırganlık içeren davranışlardır (Köknel, 1996: 142).

Bedensel ve Cinsel Taciz: Bedensel taciz, şiddetin bir ürünüdür. En sık karşılaşılan bedensel taciz türü ise dayaktır. Ailede ve okulda dayak, çocuk ve gençlerin eğitimi için bir araç olarak kullanılmaktadır (Aydın, 2010: 91). Cinsel taciz ise kişinin cinsel özgürlüğünü kısıtlayacak boyutta onları tedirgin ve rahatsız etmektir. En

gelişmişinden, az gelişmişine kadar tüm toplumlarda mutlaka yaşanan önemli sorunlardan birisidir (Gerçek, 2011: 49).

Kötü Alışkanlıklar: Kişisel açıdan bakıldığında, kötü alışkanlıklar bireyi ilgilendiren bir konudur. Fakat, bu alışkanlıklar bireylerin çalıştığı işyerine taşındığı zaman kişisellikten çıkararak, kamu alanını ilgilendiren davranışlar olmaktadır. Özellikle çocuk ve gençlerin bulunduğu okul, çocuk yuvası, yetiştirme yurdu gibi kurumlarda görev yapanların, sigara, alkol, kumar gibi kötü alışkanlıkları sergilememeleri gerekir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 80)

Zimmet: Kişinin görevi nedeniyle kendisine verilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle sorumlu olduğu, maddi değeri olan bir kaynağı kendi çıkarı amacıyla kullanmasıdır (Yekeler, 2009: 59). Bir kamu görevlisinin para ya da maddi değeri olan kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı bir şekilde kendi çıkarı için harcaması ya da kullanmasıdır (Berkman, 1983: 25).

Dogmatik Davranış: Örgütsel çalışmalar gelişmeyi ve değişimi yakalamayı gerektirir. Dogmatik davranış ise önceden edinilmiş fikir ve inançlarda sabit bir tutum oluşturmaktadır. Dogmatik davranma, gelişmenin ve yenilenmenin karşısında bir engel olarak karşımıza çıkmakta ve örgütsel atılımlara darbe vurmaktadır. Aynı zamanda dogmatik davranışlar örgüt çalışanları arasında bölünmeleri de beraberinde getirerek örgütsel değişimlere yönelik direnişin beslenmesine zemin hazırlayacaktır (Gül, 2006: 71).

2.1.11. Etik Dışı Davranış Nedenleri

Etik dışı davranışların nedenleri tabloda da görüldüğü gibi bireysel ve çevresel nedenler olmak üzere iki grupta incelenebilir. Etik dışı davranışlardan en çok görüleni ise bireysel nedenler altındaki etik ikilemlerdir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 62-71):

Tablo 2: Etik Dışı Davranış Nedenleri

| Bireysel Nedenler | Çevresel Nedenler |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Etik çıkmazlar (İkilemler) • Etik standartlardaki farklılıklar • Bencil davranma • Etik davranışları farklı algılama • Mesleki bilgi yetersizliği | <ul style="list-style-type: none"> • Rekabet • Karşılıklı güvensizlik • Ücretlendirme • Etik davranışların esnetilmesi • Yasaların etkisi • Geleneklerin etkisi |

(Kaynak: Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 62)

2.1.11.1. Bireysel Nedenler

Bu gruba giren nedenler, kişisel olarak ele alınır ve kişinin kendi eksiklikleri, ikilemleri ve yetersizlikleri söz konusudur. Kişinin görevini sürdürebilmesi için gereken yetenekten yoksunluğu, bilgi düzeyindeki yetersizlikleri, aldığı eğitim ve içinde bulunduğu kültür, etik dışı davranışlarda bireysel nedenlere zemin hazırlar. Bireysel nedenler aşağıdaki gibidir(Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 63):

Etik Çıkmazlar (İkilemler): Yönetimde ve iş hayatında etik ikilemler deyince, daha çok çıkar çatışmaları, hizmetten yararlananlardan çıkar sağlama, akraba, eş-dost kayırma vb. konular akla gelmektedir. Bunların dışında bireysel değerler ile örgüt çıkarlarının çatışması da sık rastlanan çıkmazlardır. Etik ikilem, bireylerin toplumsal ve bireysel çıkarlar arasında sıkıştığı ve ikisinden birini seçmekte özgür olduğu durum şeklinde ifade edilebilir.

Etik ikilem, az ya da çok derecede eşit olan zorunlu yükümlülüklerdir. Örneğin bir çalışan, astına verdiği sözle, üstünden aldığı yeni bir emir arasında kalmış olabilir veya kişilerin, iş yerindeki sorumlulukları ile ailelerine ya da arkadaşlarına karşı yükümlülükleri arasında bir çatışma olabilir. Başa çıkması en zor ikilemler;

çalışanların iki farklı örgüte ya da iki farklı üste aynı anda bağlı olduğu durumlarda ortaya çıkar (Demirel, 2009: 24).

Etik Standartlardaki Farklılıklar: Bireylerin etik standartlarının oluşumunda alınan eğitim, aile yapısı ve kültürün önemli faktörler olduğu belirtilmektedir. Farklı aile yapıları, eğitim olanakları, bireylerin etik standartlarının farklılaşmasına neden olabilmektedir.

Bencillik: Bencil davranma, etik dışı davranışların en önemli sebeplerinden birisi olarak kabul edilir. Gerek iş hayatında, gerekse de özel yaşamda, çıkarların korunması adına etik dışı davranışlara sık başvurulur.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre bencillik (egoistlik), ben düşkünlüğü; kendine düşkünlük, başkalarını göz önüne almadan yalnız kendini, kendi çıkarını düşünme, insanın bütün eylemlerinin ben sevgisiyle belirlenmiş olduğunu, buna göre ahlaklılığın da yalnızca kendini koruma içgüdüsünün bir biçimi olduğunu, bütün eylemlerin kendini koruma içgüdüsünden ve ben sevgisinden çıktığını öne süren öğretisi, kendi ben'ini ve çıkarını yaşamın mutlak ilkesi yapan anlayış olarak tanımlanmıştır.

Etik Davranışları Farklı Algılama: Bireyler bazen etik dışı davranışlarda bulunabilir veya etik dışı davranışla karşılaştıklarında buna tepki göstermeyebilirler. Bu durum, kimi zaman yapılan davranışın etik dışı olduğunun veya başkalarına zarar verdiğinin algılanmamasından kaynaklanır. Kuşkusuz ki, bireyler arası algılama farklılığı, etik standartlarda da farklılıklar meydana getirir. Kimine göre etik dışı olan davranışlar, başka birine göre gayet normaldir.

Mesleki Yetersizlik: Bireyler, çalıştıkları örgütte görevleri ne olursa olsun, mesleğini icra edebilmek için birtakım yeterliliklere sahip olma durumundadır. Özellikle yöneticilerin daha fazla mesleki yeterlilik ve beceriye sahip olmaları gerekli olup, aksi durumlarda hem nicelik, hem de kalite olarak mesleğinin gereğini yerine getiremez. Bunun sonucunda ise hem tatmin duyguları azalır, hem de etik dışı davranış gösterme eğilimleri artar.

2.1.11.2. Çevresel Nedenler

Etik dışı davranışlar, bireylerin kendi dışındaki çevresel nedenlerden de kaynaklanabilir. Hatta birçok kişi, çevresel baskı veya zorunluluk nedeniyle, bireysel ahlak anlayışlarının dışına çıkarak etik dışı davranışta bulunmak zorunda kalabilir. Etik dışı davranışa neden olan çevresel etmenler kapsamında rekabet, karşılıklı güven eksikliği, ücretlendirme, esneklik, yasal ve geleneksel etkiler sayılabilir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 68).

Rekabet: Etik dışı davranışlara yol açan çevresel nedenlerin başında rekabet gelir. Burada bahsedilen rekabet, etik dışı davranışlara neden olan haksız rekabettir. Rekabet, özünde daha iyisine yönelmeyi içerir. Rekabet sayesinde hem kişiler, hem de örgütler kendilerini sürekli geliştirir, yeniler ve dönüştürür.

Karşılıklı Güvensizlik: Eğer bir örgütte görev yapan bireylerin, birbirlerine veya çalıştıkları işletmeye güven duygularında eksiklik varsa, bu durumda etik dışı davranışlara yönelme söz konusu olabilir. Örgütlerde, güvene dayalı iletişim ve işbirliği esas olmalıdır. Ayrıca örgütte önceden yaşanan deneyimler hataların cezalandırılacağını, değerlendirmelerde haksızlıkların olacağını ve etik dışı davranışlara prim verileceğine işaret ediyorsa, çalışanlarda etik dışı davranma eğilimi artacaktır.

Ücretlendirme: Bireylerin, çalıştıkları örgütten aldıkları ücretler, yaptıkları iş ve başarı düzeyleri ile ilgilidir. Çalışanlar kimi zaman daha fazla ücret alabilmek için etik dışı davranışlara yönelebilir. Çalışanlar taşıyamayacağı iş yükü altına girerek yaptıkları işin kalitesini düşürebilir. Ayrıca ücretlerin zamanında alınmaması ya da eksik alınması sonucunda da çalışanlar ister istemez etik dışı davranışlara yönelecektir.

Etik Davranışların Esnetilmesi: Küresel çapta faaliyet gösteren örgütler, bir ülkede, her faaliyetini kural ve ilkeler doğrultusunda yerine getirirken, başka bir ülkede, genellikle şartların gerektirdiği nedenler ileri sürülerek etik dışı davranabilmektedir.

Yasaların Etkisi: Yasalara uygun davranmak, toplumun etik davranışlara verdiği önem ve onları korumada gösterdiği duyarlılık ile yakından ilişkilidir. Tüm etik

değerlerin yasalarda karşılığının bulunması ve dolayısıyla yasal olarak uygulanması son derece güçtür. Başkalarını aldatma, dolandırma gibi eylemler kanunla yasaklanabilir; ancak, doğruluk, dürüstlük ve iyi niyet gibi erdemlerin bu yolla uygulanması kolay değildir.

Geleneklerin Etkisi: Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre gelenek; bir toplumda, toplulukta eskiden kalmış olmaları nedeniyle saygın tutulup kuşaktan kuşağa aktarılan, yaptırım gücü olan kültürel kalıntılar, alışkanlıklar, bilgi, töre ve davranışlar şeklinde tanımlanmıştır. Toplumun saygın değerleri olarak nitelenen geleneklerin, etik davranışları destekleme veya desteklememe ölçüsü, etik dışı davranışların miktarını belirleyecektir. Yani etik dışı davranışlar, geleneklerden etkilenirken; aynı zamanda gelenekleri de etkilemektedir.

2.2. ETİK İKLİM

2.2.1. Etik İklim Kavramı

Örgüt çalışanlarının, örgüt içinde sergiledikleri etik ve etik dışı davranışlarından sorumlu oldukları yönünde artan bir inanın olduğu günümüzde; akademisyenler ve iş dünyası çalışanları, etik iklim ve örgütsel davranışlar arasındaki ilişkiyi farklı koşullarda incelemekte ve örgütteki etik iklimle yakından ilgilenmektedirler (Eser, 2007: 8)

Etik iklim kavramına geçmeden önce iklim kavramına bakacak olursak; iklim, Yunanca bir sözcük olup, eğilim ve yönelme anlamlarında kullanılır. Ayrıca fizik terimleri olarak, ısı, basınç, sıcaklık, gibi anlamları da içermektedir (Büte, 2011: 172). İklim kavramı işletme literatüründe ise örgüt mensuplarının örgütten nasıl etkilendiğini ve örgütü nasıl değerlendirdiklerini anlatmaktadır. İklimler özellikle örgütlerin resmi ve gayriresmi prosedürlerinin, politikalarının ve uygulamalarının ortak algılamaları olarak anlaşılır (Dönertaş, 2008: 8).

Kohlberg'in 'ahlaki ortam' olarak ifade ettiği etik iklim kavramı; ahlaki iklim, etik iş iklimi, etik atmosfer, ve ahlaki çevre kavramlarıyla da ifade edilmektedir (Büte,

2011: 172). Victor ve Cullen'in, örgütlerde etik iklim türlerini belirlemek için geliştirdikleri bu kavram farklı şekillerde tanımlanmıştır (Cullen, Vd., 1993: 667).

Yöneticiler, çalışanlarının içinde yer aldıkları ve büyük ölçüde birlikte oluşturdukları, örgütlerinin sosyal atmosferinin etiksel niteliğini, derinlemesine çözümlene gereği duymaktadır. Bu gereklilik, etik iklimin, kısa ve uzun vadede örgüt performansı ile ayrıca bu kapsamda çalışanların örgütsel bağlılıkları, örgüt içindeki davranışları, örgütsel adalet algıları gibi değişkenlerle de ilişkili olduğu varsayımından kaynaklanmaktadır (Akbaş, 2010: 121-122).

Örgütlerin adeta bir aynası ve kimliği niteliğinde olan ve taşıyıcı gücünü oluşturan çalışanlarının belirli bir sorumluluk ve ahlak çerçevesinde hareket etmelerini sağlamak amacıyla örgütün olumlu bir etik iklime sahip olması vazgeçilmezdir. Çalışanlar tarafından olumlu algılanan etik iklim, örgütün değerine ve imajına olumlu katkı yapacağı gibi; çalışanların iş tatminini ve örgüte bağlılığını yükseltecektir. Yöneticiler tarafından oluşturulacak etkin bir etik iklim, örgütün hem iç çevre faktörleri hem de dış çevre faktörleri üzerinde olumlu etkiler yaratarak toplumsal düzeyde ekonomik ve sosyal gelişmeler sağlayacaktır (Ay, vd., 2009: 58).

Etik iklim kavramı, 'Journal Of Business Ethic' dergisinde yayınlanan etik iklim çalışmaları aracılığıyla, iş ve etik literatüründe yerini almıştır (Martin ve Cullen, 2006: 176). Örgütlerin çoğunda etik iklim belirlenebilir. Çalışanlar, örgütte esen etiksel rüzgarı hissedebilir ve uygun olan ve olmayan davranışın ne olduğunu anlatan ipuçlarını ve imaları çıkartabilirler. Çalışanlar arasında sesli olarak dile getirilemeyen bu anlayışa etik iklim denir. Etik iklim, örgüt kültürünün bir parçasıdır ve örgütün etiksel niteliğini ya da düzeyini gösterir (Akbaş, 2010: 122)

Etik iklim, bir örgütün ahlaki çerçevede doğru ve yanlışın sınırlarını belirleyen değerler ve uygulamalardan oluşmaktadır. Victor ve Cullen (1988), sosyal normlar, örgütsel davranışlar ve örgüte özel etkenlerin, örgütün etik iklimini etkilediğini ve geliştirdiğini belirtmektedir (Tütüncü ve Savran, 2008: 187-188).

Bir tanıma göre etik iklim, etik içeriğe sahip tipik örgütsel uygulamalar ve: prosedürlerin mevcut algılamaları olarak tanımlanmıştır (Schwepker vd., 1997: 100).

Etik iklim bir örgütte neyin doğru neyin yanlış kabul edildiğini tanımlayan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler olarak ifade edilebilir (Parboteeah, vd., 2005: 461). Etik iklim, bir örgütteki bireylerin doğru davranışları nasıl göstereceğini ortaya koyan ve tanımlayan ilkeler ve standartlar sistemidir (Ay vd., 2009: 59). Kavramsal olarak etik iklim, örgütsel çalışma ortamının bir türüdür (Martin ve Cullen, 2006: 176) ve örgütteki kuralları ve ahlaki ilkelere dayanan uygulamaları ortaya koyar (Cullen, vd., 2003: 128). Etik iklim, örgütlerin etik durumlarını ortaya koyan ve bunları açıklayan yöntemler olarak tanımlanabilir (Wimbush, vd., 1997: 1707).

Diğer bir tanıma göre etik iklim, etik problemlerin nasıl çözüleceği ve etiğe uygun davranışların neler olduğu konusundaki ortak algıdır (Victor ve Cullen, 1988: 101). Etik iklim, örgüt içerisindeki uygun davranış ve standartlar ile ilgili yaygın tutumları ifade eder ve sosyo-ahlaki faktörleri kapsayan bütünsel bir yapı olarak tanımlanır (Öğüt ve Kaplan, 2011: 193).

Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen etik iklim kavramı, örgütlerde birçok işlev sunar. Bireylerin etik sorunlarının çözümünde, etik ikilemler ortaya çıkınca, örgüt içerisindeki bireylerin, ‘benim ne yapmam gerekir’ sorusuna cevap arar. Diğer bir işlevi ise, örgüt içindeki bireylerin etik sorunlarının belirlenmesidir; diğer bir ifadeyle, bireylerin durumlarını teşhis etmeye ve değerlendirmeye yarar (Cullen, vd., 2003: 129).

Günümüzde örgüt bireylerinin etik ve etik dışı davranışlarından sorumlu oldukları yönünde artan bir inanış hakimdir. Yıllardır akademisyenler ve iş dünyasındaki çalışanlar, etik iklim ile örgütsel davranışlar arasındaki ilişkiyi çeşitli koşullar altında incelemekte ve örgütteki etik iklimle yakından ilgilenmektedirler (Eser, 2007: 8).

Örgütlerin sürdürülebilir bir başarı elde etmesi, kendini diğer örgütlerden farklı kılan değerlerinin farkında olmalarıyla gerçekleşebilir. Bu değerleri oluşturmak ve devamlılığını sağlamak, çalışanları etik davranışlara yönlendiren bir etik ortamın oluşturulması ile mümkün olabilmektedir (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 110). Rekabetin kaçınılmaz ve acımasız bir hale geldiği günümüzde, bir yandan kendilerine diğer yandan da çevrelerine karşı sorumlu örgütlerin, karşılaştıkları etik sorunlarda doğru

kararlar alıp, objektif ölçülere göre hareket etmesi ancak etik anlayışı olan bir yönetimle gerçekleşebilir (Büte, 2011: 171).

Etik iklim; Örgütsel kültür ve iş iklimi kavramlarından ortaya çıkmıştır. Victor ve Cullen (1988), etik iklimi, örgütsel kültür ve iş iklimi kavramlarıyla birleştirerek tanımlamışlardır. Örgütsel kültür; paylaşılan inançlar, değerler, alışkanlıklar ve örgütün gelenekleridir. Etik iklim, örgütsel kültür kavramı ile birleştiğinde; örgütsel kültürün etik boyutları olarak betimlenebilir. İş iklimi ise, örgütün yöntem ve uygulamalarına ilişkin algıların paylaşımıdır. Bu iki kavramla birleştirilerek etik iklim, örgüt kültürünün etik görünümüne ilişkin paylaşılan algılar olarak tanımlanmaktadır (Özçelik, 2011: 5).

Örgütsel davranış alanında gerçekleştirilmiş olan birçok ampirik çalışmada (Greenberg,1990; Skarlicki ve Folger, 1997), çalışma hayatında görülen saldırgan davranışların öncelleri olarak örgütsel düzeydeki faktörlere öncelik verilmiştir. Vardi (2001)'nin çalışmasında da etik iklim ile çalışanların etik dışı davranışları arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Turgut, 2007: 233-234).

Etik iklim ile bağlantılı olan kavramlara baktığımızda, etik iklim kavramını da kapsayan 'örgüt iklimi' kavramı karşımıza çıkmaktadır. Örgüt iklimi, örgüt bireyleri tarafından algılanan ve bireyin davranışını etkileyen, örgütü diğer örgütlerden ayıran, belli bir zamanda oluşan, süreklilik taşıyan değişmez özelliklerin bütünüdür (Dönertaş, 2008: 13).

Örgüt iklimi; örgütlerin, bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki birey davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilmektedir. Bir amaç doğrultusunda örgüt oluşturan kişilerin, amaçlarını gerçekleştirmek için yaptıkları çalışmalarda ortak örgütsel davranış kalıpları oluşturarak örgüt kültürünü ortaya çıkarıp, tüm çalışma ve gayretlerde uyumlu bir ortam oluşturmalarına denir (Yüceler, 2009: 447).

Örgüt iklimi, bireylerin örgüte ilişkin algıları olarak, ifade edilebilir. Bireyler içinde buldukları örgütten aldıkları bilgiler, ortam koşulları gibi birçok yol ile örgüte ilişkin algılar elde ederler. Birey, iklimi iş yönelimli, yenilik yönelimli, ya da

destekleyici olarak algılayabilir. Bireyin iklime ilişkin algıları, örgüte ait değişkenlere bağlı olarak farklılaşacaktır. Genellikle bireylerin iklimi destekleyici, ödüllendirici olarak algılamaları onların yaratıcı davranışlarını arttırmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 25).

Örgüt iklimi kısaca, bir işyeri gezildiğinde hissedilen hava olarak ifade edilebilir. Bireylerin, örgütteki uygulamaların, prosedürlerin ve ödemelerin yansıttığı havayı algılama biçimleri örgüt iklimini yansıtır. Örgütte zamanla oluşan algılar, yönetimce belirlenen kurallar ve yıllık raporlarda belirtilen buyruklardan çok yönetici davranışları ve uygun gördükleri davranışlarla ilgilidir (Dönertaş, 2008: 14).

2.2.2. Etik İklim Türleri

Etik iklim tipolojisi, temellerini, hem felsefeden ve onun uzantısı olan gelişimsel psikolojiden Kohlberg (1984) hem de sosyolojinin referans grupları Merton (1968) kuramından almaktadır. Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramında ele alınan ahlak felsefesi türleri etik kriter boyutu ile etik iklimin kuramsal yapısında yerini almıştır (Akbaş, 2010: 122).

Victor ve Cullen (1988) bir örgütte hakim olan etik iklim türünü belirlemek için bir model ortaya koymaktadır. Bu model bir örgütün ne kadar etik olduğunu ölçmekten ziyade, örgüt içersinde etik sorunları ele alış tarzlarını yansıtmaktadır. Bu iklimler temelde Kohlberg'in ahlaki gelişim seviyeleri ile kişinin odak noktasının çaprazlamasından elde edilmiştir ve bir örgütte teorik olarak var olması muhtemel dokuz etik iklim türünü yansıtmaktadır (Eser, 2007: 11). Victor ve Cullen (1987, 1988) bilişsel ahlak gelişimi teorisinin yapıları, etik kriterler ve analiz odağı boyutlarını birleştirerek etik yönelim algısını ölçmek için bir çerçeve geliştirmiştir (Agarwal ve Malloy, 1999: 3).

2.2.2.1. Etik İklimin Teorik Türleri

Etik iklimle ilgili kuramsal ve deneysel ilk çalışma 1980'li yılların sonunda Victor ve Cullen tarafından yapılmıştır (Tütüncü ve Savran, 2008: 188). Victor ve Cullen (1988)' in, teorik olarak etik iklimi tanımlayan etik karar verme çerçevesi, etik kriter

ve analiz odağı olmak üzere iki temel boyuta dayanır (Öğüt ve Kaplan, 2011: 193). Teorik olarak etik iklim boyutları Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Etik İklimin Teorik Türleri

| | | Analiz Odakları (Locus of Analysis) | | |
|-------------------|--------------------------------|---|--|---|
| | | Bireysel | Örgütsel | Evrensel |
| Etik Kriterler | Egoizm (Egoism) | Bireysel Çıkar (Self-Interest) | Örgüt Çıkarı (Company Profit) | Verimlilik (Efficiency) |
| | Yardımsverlik (Benevolence) | Arkadaşlık (Friendship) | Takım Çıkarı (Team Interest) | Sosyal Sorumluluk (Social Responsibility) |
| | İkkelilik (Principle) | Kişisel Ahlak (Personal Morality) | Örgütsel Kural ve Prosedürler (Company Rules and Procedure) | Kanunlar ve Mesleki Kodlar (Laws and Professional Codes) |

(Kaynak: Martin ve Cullen, 2006: 178)

Tablo 3’te, görüldüğü gibi birinci boyut, örgütsel karar vermede etik ölçütleri gösterirken (egoistlik, yardımsverlik, ikeli); ikinci boyut, etik kararlarda referans olarak kullanılan (bireysel, yerel, evrensel) analiz düzeylerini göstermektedir. Bu iki boyutun birleşiminden dokuz teorik etik iklim türü ortaya çıkmaktadır (Savran, 2007: 22).

Etik kriter boyutu, örgütsel kararların hangi etik kriterler altında verildiğini göstermektedir (Eser, 2007: 11). Teorik modelde etik kriterler temelinde oluşturulan etik iklim türleri; egoist iklimler, iyiliksever iklimler ve ikelilik iklimleri olarak açıklanabilir (Akbaş, 2010: 123).

Egoist iklimler, kişisel çıkarın ön planda olduğu iklimlerdir. Örgüt içindeki bireyler aldıkları kararlarda kendi ihtiyaçlarını tatmin edecek sonuçları veren, diğerlerinin ihtiyaçlarını ve çıkarlarını göz ardı eden alternatifleri seçerler (Cullen vd., 2003: 130).

Egoizm tutumu, bireyin en üst çıkarına olanın etik düşünme sürecine hakim olacağı anlamına gelen ahlaki egoizm felsefesine dayanır ve kendi çıkarını maksimize

etmeye odaklanır. Böyle iklimlerde çalışanlar, örgütün kabul edilebilir etik sınırlarının dışında çalıştığını ve toplumsal etik beklentilerine uymadığını hissedebilir (Elçi, 2005: 15).

Egoist iklimlerde bireysel çıkar, karar verme aşamasında ahlaki düşüncenin en önemli kaynağı haline gelir. Diğerlerinin gereksinimleri ve çıkarları çok daha az önem taşır. Bu iklimler, bireysel faydalar üzerine odaklanmayı teşvik edicidir. Beklenti, diğerlerinin esenliği hakkında özen göstermeme şeklinde olup; bu koşullarda egoist iklimin hakim olduğu organizasyonlarda örgütsel bağlılığın gelişmesini beklemek olası değildir. Organizasyon; yalan söyleme, aldatma ve çalma gibi çıkarıcı davranışları ve tutumları onaylarsa, çalışanların organizasyon ve organizasyondaki diğer bireyler için çok daha az kaygılanması muhtemeldir (Savran, 2007: 26).

Egoizm, etik ikilemlerin bireyin kendisine en fazla neyin fayda sağlayacağına dair subjektif değerlendirmelerine dayalı olarak ele alınması gerektiğini öne sürmektedir. Analiz odakları boyutuna bağlı olarak egoizm kriteri ile karakterize edilmiş bir etik karar verme bireyin kendi kişisel çıkarı, örgütün çıkarı veya toplumun çıkarı temelinde ortaya çıkacaktır. Egoizm kriteri ile analiz odaklarının birleştiği noktada kişisel çıkar yer alır. Bu durumda kişi sadece tek bir fayda için hareket eder. Analiz odaklarından örgütsel boyutta ise, sadece örgütün yararlarını gözetmek önemlidir. Evrensel boyutta ise sosyal ve ekonomik sistemin faydalarını (verimlilik v.b.) düşünmek önemlidir (Özyer, 2010: 17).

Yardımsaver iklimler, örgüt içindeki bütün bireyleri en yüksek iyi ya da en az acıya götüren davranışların arandığı iklim tipidir. Yardımsaver iklimlerde, bireylerarası iyi ilişkiler, uyumlu takımlar ve dostluk teşvik edilmektedir (Malloy ve Agarwal, 2008: 6). Yardımsaver iklimlerin görüldüğü örgütlerde bireyler, diğerlerinin çıkarlarını ön planda tutar. Kararlar alınırken başkalarının nasıl etkileneceği düşünülerek, takımın ya da örgütün çıkarlarını en iyi karşılayan alternatif seçilmelidir (Elçi ve Alpkan, 2006: 300). Yardımsaver iklimlerde, bireylerin örgüt içinde ve dışında birbirlerinin iyiliğini gözetmesi beklenen davranıştır (Cullen vd., 2003: 130).

Yardımsaver iklimlerde, analiz odağı kurum üyeleri için ‘biz kimiz’ sorusunu yanıtlarken bir yandan da ‘bizi ilgilendiren şeylerin’ sınırlarını çizmektedir. Bireysel alanda, yardımsaverlik kriteri, örgütsel üyelikle ilgisi olmadan diğere insanların önemsenmesi olarak tanımlanmaktadır. Örneğın dostluk gibi. Yerel alanda, yardımsaverlik kriteri örgütsel ortaklık olarak tanımlanmaktadır. Örneğın takım oyunları gibi. Bu ise, somut örgütsel yapıların önemsenmesi anlamına gelen yerel egoizm alanı ile zıtlık arz etmektedir. Evrensel alanda ise yardımsaverlik kriteri örgütün dışındaki seçmenlerin önemsenmesi olarak tanımlanmaktadır. Örneğın sosyal sorumluluk gibi (Eser, 2007: 13).

İlkelilik iklimleri, ilkelilik iklim türlerinin görüldüğü örgütlerde, kurallar ve yasalar uygulama açısından somutlaştırılmıştır. Genel olarak etik ikilemlerle karşılaşıldığında, bireylerin, örgüt içinde belirlenen kurallara ya da kodlara bağlı kalarak karar vermesini önerilir (Akbaş, 2010: 124). Bireysel analiz odağına göre ilkelilik kriterinde, kararların bireyler tarafından verildiği ve kendi etik anlayışları çerçevesinde davranışları sergiledikleri görülmektedir. Örgütsel analiz odağında ilkelilik kriteri, kararların örgüt kuralları ve kodlarına göre verilmesi gerektiği, evrensel analiz odağında ise kanun ve yasalar gibi örgüt dışından gelen kural ve prosedürler ile birey davranışlarına yön vermektedir (Victor ve Cullen, 1988: 107).

Analiz odakları; etik kriterleri, örgütsel kararları uygulamada kullanılan ahlaki mantığın kaynağını veya örgütsel kararların etik analizlerinin limitlerini tespit etmekte kullanmaya yarayan inceleme yerleridir. Bunlar (Dönertaş, 2008: 25); *bireysel*, *yerel* ve *evrensel* olarak belirtilmiştir.

Analiz odakları, Merton (1968)’ın sosyolojik rol ve referans grupları kuramından faydalanılarak geliştirilmiştir. Bireysel boyut; etik kararlarda bireyin kendisini temel aldığı yaklaşımdır. Örgütsel boyut; örgütte etik davranışların kaynağını belirler. Evrensel boyut ise; etik davranışları belirleyecek olan kaynağın örgüt dışından gelen toplumsal veya mesleki (profesyonel) kurallar olduğunu gösteren yaklaşımdır (Victor ve Cullen, 1988: 105-106).

Victor ve Cullen (1988)'in, etik kriterler ve analiz odakları boyutları çerçevesinde oluşturdukları model dokuz ayrı etik iklim tipini göstermektedir (Dönertaş, 2008: 21). Aşağıda bu 9 iklim tipi açıklanmıştır (Elçi, 2005: 17-18);

Bireysel çıkar; analizin birey odağında egoizm tutumu, ihtiyaçların, tercihlerin ve kişinin kendisinin göz önüne alınması olarak tanımlanır. Bencillik, bireyin istek ve çıkarlarını geliştiren fiziksel sağlık, mutluluk, güç, haz gibi ifadelerle açıklanabilir. Bireyler genellikle başkalarının ihtiyaçlarını bir kenara bırakıp kendi ihtiyaçlarını en çok tatmin edecek davranışları arar.

Örgüt (Kurum) çıkarı; analizin örgütsel odağında, mevcut çalışma grubu, kararların örgüt çıkarlarına uygun olması gerektiğine dair bir inanç sahiptir. Bu inanç ise alınan etik kararları etkiler. Kısaca örgüt çıkarlarının düşünülmesi olarak ifade edilmektedir.

Verimlilik; egoizmin evrensel odağında, büyük çaptaki sosyal ve ekonomik sistemin çıkarları düşünülmektedir.

Arkadaşlık; yardımseverlik kriterinin bireysel analiz düzeyinde ki tutumu, örgütsel üyelikten bağımsız olarak başka insanların düşünülmesi olarak kabul edilir.

Takım çıkarı; yardımseverlik kriterinin örgütsel (yerel) analiz odağında, örgütsel bütünlüğün (takım ruhu, takım çalışması vb.)düşünülmesi söz konusudur. Örgüt çıkarına tezat bir etik iklim tipidir.

Sosyal sorumluluk; yardımseverlik kriterinin evrensel analiz düzeyinde görülen iklim tipidir. Örgüt dışındaki ilgili kişilerin, paydaşların düşünülmesi olarak ifade edilmektedir.

Kişisel ahlak; ilkelilik etik kriterinin bireysel analiz düzeyinde, ilkeler birey tarafından belirlenir. Bu iklim tipinde bireylerin kendi etik anlayışlarına göre hareket etmeleri beklenir.

Örgütsel (Kurumsal) kural ve prosedürler; ilkelilik etik kriterinin örgütsel analiz düzeyinde, örgüt kuralları kaynağının yine örgüt içinden olduğu ifade edilmektedir.

Kanunlar ve mesleki kodlar; ilkelilik etik kriterinin evrensel analiz düzeyinde görülen bu iklim tipi, kuralların kaynağının, mesleki örgütler veya yasal sistem gibi örgütün dışından geldiğini göstermektedir. Etik kararlar örgüt dışından gelen etik ilkeler tarafından etkilenmektedir.

Şimdiye kadar, yapılan çalışmaların hiç biri 9 etik iklimin hepsini birden ortaya çıkarmamıştır. Victor ve Cullen (1987, 1988, 1993) yaptıkları çalışmalarda, üç ilkelilik ikliminin hepsi ve kişisel çıkar ikliminin varlığını desteklemiştir. Arkadaşlık ve takım çıkarı iklimleri tek bir iklim olarak algılanma eğiliminde olduğundan tek bir iklim olarak ele alınmış, kurum çıkarı iklimi ise onların yaptıkları çalışmaların hiçbirinde ortaya çıkmamıştır. 1987 ve 1993 yıllarındaki çalışmalarında ise verimlilik iklimi ortaya çıkmıştır ve 1993 teki çalışmalarına göre sosyal sorumluluk iklimi uzak bir iklim olarak küçük bir destek elde etmiştir. Deneysel kanıtlar birkaç etik iklimin varlığını onaylamaktadır ancak geçerli iklimlerin gerçek sayısı hala bilinmemektedir (Eser, 2007: 12).

2.2.2.2. Uygulamalı Etik İklim Türleri

Victor ve Cullen (1988)'in geliştirmiş oldukları etik iklim ölçeğinin amacı, egoist, yardımsever ve ilkelilik teorik temelli iklimlerde, bireylerin çeşitli algılarını ölçmektir. Bu ölçek, bu güne kadar kullanılan, en kapsamlı ve gelişmiş ölçektir. Victor ve Cullen'in, etik iklim konusunda önerdiği bu ölçek, eğitim, sağlık, yönetim v.b. birçok alanda, örgütte hakim etik iklimi ortaya çıkarmak için kullanılmaktadır. Victor ve Cullen, ilk çalışmalarında analizler için yeterli veri sağlayan iklim türlerinden, en sık rastlanan beş etik iklim türünü tablo 4 'teki gibi belirlemiştir (Martin ve Cullen, 2006: 178).

Tablo 4: Sık Rastlanan Etik İklim Türleri

| | | Analiz Odakları (Locus of Analysis) | | |
|--|-------------------------------|---|--|--|
| | | Bireysel (Individual) | Örgütsel (Local) | Evrensel (Cosmopolitan) |
| Etik Kriterler (Ethical Theory) | Egoizm (Egoism) | Bireysel Çıkar <i>Araçsallık</i> (Instrumental) | Örgüt Çıkarı <i>Araçsallık</i> (Instrumental) | Verimlilik |
| | Yardımsellik (Benevolence) | Arkadaşlık <i>Önemseme</i> (Caring) | Takım Çıkarı <i>Önemseme</i> (Caring) | Sosyal Sorumluluk |
| | İkkelilik (Principle) | Kişisel Ahlak <i>Bağımsızlık</i> (Independence) | Örgütsel Kural ve Prosedürler <i>Kurallar</i> (Rules) | Kanunlar ve Mesleki Kodlar <i>Yasa ve Kodlar</i> (Law and Code) |

(Kaynak: Martin ve Cullen, 2006: 178)

Araçsallık (Instrumental): Kişisel çıkarların en üst seviyeye çıkarıldığı, bireylerin aldıkları kararlar neticesinde kişisel menfaat sağladığına inandığı etik iklim türüdür. Bu iklimi algılayan bireyler, örgütü, etik kararlar alırken egoist düşüncüyü destekleyen bir yapı olarak görür (Öğüt ve Kaplan. 2011: 195).

Araçsallık iklim türünde bireyler, ekonomik olarak yönlendirilen, kendileri yararına olan davranışlara yönelirler. Bu iklimlerde bireysel çıkar veya örgüt çıkarı, alınan etik kararları etkiler. Araçsallık, başka bir nesne için araç olan nesneyi ifade etmektedir. Araçsallık, Amerikalı düşünür John Dewey'in kuramları alet sayan öğretisidir. Amerikalı düşünür William James'in uygulayıcılığından yola çıkan Dewey; bilimsel yasa, kuram ve kavramları birer alet saymaktadır. Başarılı olurlarsa iyi ve gerçek; başarısız olurlarsa kötü ve gerçek değildirler. Dewey'in bu anlayışı, anlaşılabilir ve nesnelliği öznelliğe indirgediğinden dolayı öznel düşünceli bir anlayıştır (Elçi, 2005: 18-19).

Bu İklim türüne göre; örgütlerde etik karar verme konusunda egoist bir yaklaşım kullanılır. Bireysel çıkar ve örgüt çıkarı etik kararları etkiler. Bu da bencil davranışların görülmesine ve çalışanların zarar görmesine neden olur.

Önemseme (Carig): Samimi bir şekilde, başkalarının refahını isteyen iklim türüdür (Wimbush vd., 1997: 1706). Temelde, ahlak felsefesinin faydacılık teorisine dayanır. Önemseme iklim türünde bireyler, diğerlerinin faydasına olan kararların alınması gerektiğini algırlar. Arkadaşlık, takım ruhu ve sosyal sorumluluk ön planda olup, başkalarını önemsemenin, yöneticiler tarafından oluşturulan, uygulamalar, politikalar ve stratejiler tarafından da desteklendiği algılanmaktadır (Martin ve Cullen, 2006: 179).

Bağımsızlık (Independence): Bireylerin kişisel ahlaki inançları doğrultusunda davranışlarına yön vermeleri gerektiği algısıdır. Bireyler inandıkları doğrular temelinde etik kararlar verirler, bu kararlarda örgütün ya da dış çevrenin etkisi yoktur (Wimbush ve Shepard, 1994: 639).

Bu etik iklim türünde alınan kararlar, kişisel ahlaki inançlara vurgulanmalıdır. Bu vurguda dışsal etkenlerin payı minimum olmalıdır. Bireylerin, karar alırken temel dayanak noktası kendi prensipleri olmalıdır (Özyer, 2010: 24).

Kurallar (Rules): Bu boyut ile karakterize edilmiş etik iklimlerde, örgüt kuralları ve politikalar bireylerin davranışlarına yön verir. Bu iklimlerde bireylerin etik karar vermelerinde, kurallara ve ilkelere olan bağlılıkları rehberlik etmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 639).

Örgüt içindeki bireylerden beklenen, örgüt kurallarına ve zorunluluklarına tam olarak uymalarıdır. Kurallar etik iklim boyutu, ilkelilik etik kriteri ve örgütsel analiz odağı üzerine yoğunlaşır (Öğüt ve Kaplan, 2011: 195).

Yasa ve Kodlar (Law and Codes): Bu iklim tipinin görüldüğü örgütlerin; yasalar, profesyonel davranış kuralları harici dış kaynaklardan gelen kuralları temel olarak prensipli bir şekilde karar vermeyi desteklediğinin algılanması temel alınır. Bu iklim tipinde karar verme durumunda, etmenlerin harici bir dış sistemin buyruğu altında karar vermesi gerektiği algılanır (Dönertaş, 2008: 28).

2.2.3. Etik İklim Boyutları (Faktörleri)

Victor ve Cullen (1988)'in oluşturdukları, bireysel çıkar, örgüt çıkarı, verimlilik, arkadaşlık, takım çıkarı, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, örgütsel kural ve prosedürler, kanunlar ve mesleki kodlar etik iklim türleri, Dönertaş (2008)'in aynı ölçeği kullanarak yapmış olduğu çalışmada belirttiği 5 boyut kapsamında bu çalışmaya dahil edilmiştir. Bunlar, aşağıda açıklanan kurum çıkarı, kişisel çıkar, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak ve takım çıkarıdır (Dönertaş, 2008):

2.2.3.1. Kurum Çıkarı: Etik iklim türlerini belirlemeye yönelik ilk faktörü oluşturan Kurum çıkarı, Kanunlar ve mesleki kodlar, örgütsel kural ve prosedürler, örgüt çıkarı ve verimlilik boyutlarının birleşiminden oluşmaktadır. Kanunlar ve mesleki kodlar, İlkellik etik kriterinin evrensel analiz düzeyinde görülür, kuralların kaynağının, mesleki örgütler veya yasal sistem gibi örgütün dışından geldiğini göstermektedir. Etik kararlar örgüt dışından gelen etik ilkeler tarafından etkilenmektedir. Örgütsel (Kurumsal) kural ve prosedürler, ilkellik etik kriterinin örgütsel analiz düzeyinde görülür, örgüt kuralların kaynağının yine örgüt içinden olduğu ifade edilmektedir. Örgüt (Kurum) çıkarı, egoist kriterin örgütsel odağında görülür, mevcut çalışma grubu, kararların örgüt çıkarlarına uygun olması gerektiğine dair bir inanca sahiptir. Bu inanç ise alınan etik kararları etkiler. Kısaca örgüt çıkarlarının düşünülmesi olarak ifade edilmektedir. Verimlilik ise, egoizmin evrensel odağında görülmektedir, büyük çaptaki sosyal ve ekonomik sistemin çıkarlarının düşünüldüğü boyuttur.

2.2.3.2. Kişisel Çıkar: Bireysel çıkar, takım çıkarı ve arkadaşlık boyutları etik iklim ölçeğinin ikinci faktörü olan kişisel çıkar kapsamında sınıflanmıştır. Bireysel çıkar, analizin birey odağında egoizm tutumunu göstermektedir, ihtiyaçların, tercihlerin ve kişinin kendisinin göz önüne alınması olarak tanımlanır. Bencilik, bireyin istek ve çıkarlarını geliştiren fiziksel sağlık, mutluluk, güç, haz gibi ifadelerle açıklanabilir. Bireyler genellikle başkalarının ihtiyaçlarını bir kenara bırakıp kendi ihtiyaçlarını en çok tatmin edecek davranışları arar. Arkadaşlık ise, yardımseverlik kriterinin bireysel analiz düzeyindeki tutumudur, örgütsel üyelikten bağımsız olarak başka insanların düşünülmesi olarak kabul edilir.

Kişisel çıkarların en üst seviyeye çıkarıldığı, bireylerin aldıkları kararlar neticesinde kişisel menfaat sağladığına inandığı etik iklim türüdür. Bu iklimi algılayan bireyler, örgütü, etik kararlar alırken egoist düşüncüyü destekleyen bir yapı olarak görür (Öğüt ve Kaplan. 2011: 195).

2.2.3.3. Sosyal Sorumluluk: Yardımseverlik kriterinin evrensel analiz düzeyinde görülen iklim tipidir. Örgüt dışındaki ilgili kişilerin, paydaşların düşünülmesi olarak ifade edilmektedir.

2.2.3.4. Kişisel Ahlak: İkelilik etik kriterinin bireysel analiz düzeyinde görülür, ilkeler birey tarafından belirlenir. Bu iklim tipinde bireylerin kendi etik anlayışlarına göre hareket etmeleri beklenir.

2.2.3.5. Takım Çıkarı: Yardımseverlik kriterinin örgütsel (yerel) analiz odağında görülür, bu etik iklimlerde örgütsel bütünlüğün (takım ruhu, takım çalışması vb.)düşünülmesi söz konusudur. Örgüt çıkarına tezat bir etik iklim tipidir.

Şimdiye kadar, yapılan çalışmaların hiç biri 9 etik iklimin hepsini birden ortaya çıkarmamıştır (Eser, 2007: 12).

2.2.4. Etik İklimin Belirleyicileri

Örgütsel ve ekonomik teoriden geliştirilen, etik iklim teorisi, örgütlerdeki etik iklimin belirleyicilerinin tanımlanması için kullanılmaktadır. Sosyokültürel çevre, örgütsel yapı ve örgütün geçmişi etik iklimin belirlenmesinde etkili görülmektedir (Cullen vd., 1989: 52).

Sosyokültürel çevre; örgütlerin meşruiyet kazanabilmeleri için sadece teknik gereklilikleri karşılamanın yeterli olmayacağını, ayrıca toplumun kural ve mitlerini yansıtacak birtakım yapılar da geliştirmeleri gerektiğini ifade etmektedir (Özyer, 2010: 25). Etik iklimin bir diğer temel belirleyicisi *örgütsel yapı, örgüt geçmişi* ile örgütteki bireylerin geçmişine özgü farklı özelliklerdir. İklimler, örgütsel sosyalleşme, bireysel seçim, çekicilik ve yıpranmanın bileşiminden oluşan homojenlikle gelişir. Farklı örgütsel konumlar, bu faktörlerin farklı karışımlarına

maruz kaldıkları için, örgütlerin alt birimler, meslekler ve kıdem dereceleri arasında homojen iklimlere sahip olma ihtimalleri düşük görülmektedir (Kaplan, 2010: 26).

Biçer (2005)'e göre, örgütün etik iklimini etik değerler belirler. Bu etik değerler örgüt üyelerinden beklenen davranışlara işaret eder. Dolayısıyla örgüt üyelerinin etik değerlere ne kadar önem verdiği ile etik iklim arasında bir ilişki vardır. Etik değerleri işletme faaliyetlerine dahil etmenin bir yolu da etik iklim oluşturmaktır.

Schminke vd. (2005) yaptığı çalışmada, örgüt liderinin de etik iklimin belirlenmesinde etkili olduğu görülmüştür. Liderlerin sahip olduğu etik değerler, çalışanların etik gelişiminde etkili en büyük etmen olup, liderlerin örgütün etik ikliminin şekillenmesinde sahip oldukları etkinin farkında olmaları önem taşımaktadır (Eser, 2007: 15).

2.2.5. Etik İklimin Sonuçları

Etik iklim, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını ve ilişkilerini şekillendiren, bu sayede örgütsel verimliliği artıran önemli faktörlerdendir (Elçi ve Alpkan, 2009: 143). Bir örgütün etik ikliminin farkında olan liderler ya da yöneticiler, uyguladıkları kurallar ve politikalarla da etik iklimin şekillenmesinde rol oynamaktadır (Wimbush vd., 1997: 75).

Etik iklim, etik davranışları etkilemede kullanılabilir en önemli yönetim uygulamalarından biridir. Yöneticiler basit etik kodlarla çevrelenmiş, etik beklentileri açıkça ortaya koyan bir takım basit uygulamalarla çalışanların tutumlarını kolayca değiştirebilir. Ayrıca yöneticiler ödüllendirme sistemini de kullanarak, örgütte olumlu bir etik iklim oluşturabilirler (Özyer, 2010: 30).

Örgütün sahip olduğu etik iklim türünün belirlenmesi, bireylerin yaşadıkları etik problemleri belirlemekle birlikte bu problemlerin çözüm yollarını da göstermektedir (Cullen vd., 1989: 51). Ayrıca etik iklim, kararları etkileyerek, etik sorunlar karşısındaki davranışlar üzerinde belirleyici rol oynayacaktır (Eser, 2007: 16).

Örgütlerde gelişen farklı etik iklim türleri, yöneticilerin farklı etik yönetim stratejileri geliştirmelerini gerektirecektir. Yöneticiler, etik iklim türünün belirlenmesi

sonucunda, stratejiler geliştirip örgüt bireylerinin etik davranışlarını güçlendirmeye yönelik uygulamalar yapabilirler (Deshpande, 1996: 319).

Victor ve Cullen (2006)'in çalışmasındaki analizler sonucunda, etik iklimin örgütsel bağlılık, iş tatmini, iyilik (esenlik) ve işlevsel olmayan (dysfunctional) davranışlar alanı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Eren ve Hayatoğlu (2011), etik iklimin, iş tutumları ve iş performansı arasındaki ilişkisini inceledikleri çalışmada, etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu; etik iklim ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını; etik iklim ile yöneticiye güven arasında ise anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 122).

Biçer (2005)'in çalışmasında, etik iklim ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışanların etik iklim algıları yükseldikçe, işten tatmin olma derecelerinin ve örgüte olan bağlılıklarının arttığı bunun yanında işten ayrılma niyetinin azaldığı ifade edilmiştir (Biçer, 2005: 87).

Peterson (2002)'un etik iklim ile etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, etik iklim ile etik dışı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Kişisel çıkar iklimi ile etik dışı davranışlar arasında doğru orantılı, diğer iklim türleri ile ters orantılı ilişki olduğunu göstermiştir (Peterson, 2002: 319).

Dönertaş (2008)'in, etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında, etik iklimdeki olumlu değişimlere paralel olarak kuruma karşı hissedilen güvende de artış olduğu gösterilmiştir (Dönertaş, 2008: 73).

Araştırma sonuçlarının da gösterdiği gibi etik iklimin pek çok örgütsel çıktı üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bunlardan biri de etik olmayan davranışlarla olan ilişkisidir. Bu anlamda etik iklim konusunun başkalarını aldatmamak, kendi çıkarı için karşı tarafın çıkarını tehlikeye sokmamak, kısacası başkalarının zaaflarından çıkar sağlamamak gibi konularla ilişkili olduğu açıktır. Bu konular ise aynı zamanda güven kavramının önemli unsurlarındandır. Bu anlamda etik iklim ve güven

konularının da birbiriyle etkileşim halinde olacağını söylemek yanlış olmayacaktır (Eser, 2007: 19).

BÖLÜM 3

3.1. KURUMA GÜVEN

Kurum kavramı literatürde, örgüt ve organizasyon kavramlarıyla aynı anlamda kullanılmaktadır, bu çalışma kapsamında da örgüt kavramı yerine kurum kavramı kullanılacaktır.

3.1.1. Güven Kavramı

Güven, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde, Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, <http://tdkterim.gov.tr>).

Güven kavramı; bir bireyin başkalarına karşı olumlu bir beklentiye sahip olması ve bu beklentiye ilişkin psikolojik bir hassasiyet göstermesi olarak ifade edilebilir. Ayrıca güven kavramı, bireyler için samimi bir ilgiyi gösteren duygusal bir bağlılığı da içermektedir (Wech, 2002: 354).

Griffin (1967) güveni, riskli bir durumda arzulanan bir amacı başarmak için, bir nesnenin herhangi bir özelliğine, bir olayın ortaya çıkacağına veya bir kişinin davranışlarına olan inanç olarak tanımlamıştır. Luhman (1979)'a göre güven, bir kişinin, karşı tarafın adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir bir biçimde davranacağına ilişkin inancını temsil eder. Heimovics (1984) ise güveni, bireyin, başka bir bireyin veya grubun özverili veya faydalı olacağına ilişkin beklentisi olarak tanımlamıştır (Demircan ve Ceylan, 2003: 140).

Güven, bir bireyin ya da kurumun beklenen davranışı sergileyeceğine duyulan inanç (Ammeter vd., 2004: 49); bir başka tanıma göre ise, belirsizlik ve risk içeren bir ortamda, başka bir kişinin, hedeflerine ulaşmasında ona yardımcı olacağından emin olmasıdır (Deutsch, 1958: akt: İslamoğlu, 2007: 84).

Güven kavramı, bilim adamlarının aynı fikirde olduğu ortak bir tanım'a göre; riskli ve belirsizlik durumlarında başkalarının davranışlarına karşı emin ve olumlu

beklentiler içinde olma durumu olarak ifade edilmektedir (Perks ve Halliday, 2003:339).

Güven kavramının farklı disiplinlerce farklı bağlamlarda incelenmesi sonucu uzlaşılan ortak noktalar aşağıdaki gibi 4 başlık altında incelenebilir (İşbaşı, 2000: 61-62);

- ✓ Güven, bir tarafın, diğer tarafın davranışlarına karşı olumlu bir beklenti içinde olması durumunu ifade etmektedir.
- ✓ Güven, karşı tarafın davranışlarına bağımlı olmaktan kaynaklanan bir tür savunmasızlık durumunu ifade etmektedir.
- ✓ Güven, genellikle baskı veya zorlamayla değil, istekle ve işbirliğiyle ortaya çıkan bir durumdur.
- ✓ Güven, tarafların birbirlerinin çıkarlarını ve haklarını korumayı görev olarak kabul ettikleri varsayımına dayanmaktadır.

Tablo 5. Güven Tanımları

| Yazar | Yıl | Tanım |
|-------------------------------------|------------|--|
| Rotter | 1967 | Kişilerarası güven değerinin sözlü ve yazılı vaadine kişinin saygı göstereceğine yönelik beklentisi |
| Zand | 1972 | Diğer tarafın eylemleri üzerinde kişisel zayıflık ve denetim eksikliği oluşturan, bireyin belirsiz olayların sonucu olarak faydacı beklentiye dayanan kararı |
| Golembiewski ve Mc Konkie | 1975 | Bireysel algılama ve tecrübelerine dayanan, olayların istenen sonucu hakkında faydacı öznel inanç |
| Meeker | 1983 | Diğer taraftan işbirlikçi davranış beklentisi |
| Butler ve Cantrell | 1984 | Diğer tarafın davranışının doğru, yeterli, tutarlı, güvenilir ve açık olacağına dair beklenti |
| Coleman | 1984 | İki aktör arasındaki ilişki. Bir tarafın diğerine güveni diğerinin dahil olma durumuna göre değişmesi |
| Levis ve Weigert | 1985 | Güven, objeye karşı ya güçlü duygusal hisler ya mantıklı sebepler ya da her ikisiyle güdülenen kavramdır. |
| Rempel ve Holmes | 1986 | Tahmin edilebilirlik, itimat edilebilirlik ve kabul edilebilirlik aynı oranda önemlidir. |
| Gambetta | 1988 | Bir ekonomik aktörün diğerine yönelik fayda sağlayan en azından zarar vermeyecek davranışta bulunmaya karar verme olasılığı. |
| Butler | 1991 | Diğer tarafa zarar vermeye uğraşmayacağına yönelik verilen kesin söz |
| Bromiley ve Cummings | 1992 | Kişinin, karşı tarafa verdiği sözler, doğrultusunda hareket edeceğine, müzakerelerde dürüstlük göstereceğine, olasılık durumunda bile faydacı davranmayacağına yönelik inancı. |
| Mayer, Davis ve Schoorman | 1995 | Bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma isteği. |
| McAllister | 1996 | Bireyin, diğer tarafın sözlerine, eylemlerine ve kararlarının doğru olduğuna yönelik inancı. |
| Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer | 1998 | Kişinin, diğer tarafın niyet ya da davranışlarıyla ilgili olumlu beklentileri. |
| Zaheer, McEvily ve Perrone | 1998 | Diğer tarafın, zorunluluklarını yerine getireceğine, söylediği şekilde davranacağına, faydacı durumlarda adil müzakere edeceğine yönelik beklenti. |
| Shockley-Zabalak, Ellis ve Winograd | 2000 | Diğer tarafın yeterli, açık, ilgili, itimat edilir olması ve diğer tarafın hedefleri, değerleri, normları ve inançlarıyla özdeşleşmiş olması. |

(Kaynak: Neveu, 2000, akt. Tüzün, 2007: 97-98)

3.1.2. Güven Türleri

1950’li yıllardan itibaren güven konusunda farklı birçok boyut ortaya konmaya başlanmıştır. Yardımseverlik, tahmin edilebilirlik, motivasyon, uzmanlık, itimat, fedakarlık, tutarlılık, uygunluk gibi birçok kavram güvenin boyutları olarak önerilmiştir. Tüm bu boyutlar Swan ve Travick (1987)’in geliştirmiş oldukları güven boyutları çerçevesinde 5 başlık altında değerlendirilebilir (Tüzün, 2007: 100):

- ✓ *Bağımlılık/güvenilirlik* (tutarlılık, inanç, sadakat, tahmin edilebilirlik, saygı, güvenlik, güven)
- ✓ *Dürüstlük* (doğruluk, motivasyon ve işletmenin açıklığı)
- ✓ *Kabiliyet* (yetenek, karakter, uzmanlık, bütünlük)
- ✓ *Alıcı ve satıcı yönelimi* (fedakarlık, işletme sezgisi yargılaması, uygunluk, niyet)
- ✓ *Arkadaşlık* (kabul etme, yardımseverlik, meyl).

Çimen (2007)’e göre, yönetim alanında güven dereceleri olarak sınıflandırılacak 5 tanımlama vardır, bunlar aşağıdaki gibidir (Çimen, 2007: 92-93):

Kaybetme Korkusuna Dayalı Güven: güvenin bu şekli korku üzerine kuruludur. Eğer güven ilişkisine bir zarar gelirse, bireyler, kendilerinden güven ilişkisi içinde beklenen taahhütleri yerine getirmeyeceklerdir. Bireyler bunun sonuçlarından korktukları için güven duymak zorundadır.

Hesaplanmış Güven: Güvenin en zayıf şeklidir. İsminden de anlaşılacağı gibi, güveni sadece fayda maliyet analizine dayalı olduğunda değerli bir strateji olarak ele alır. Güvenilecek kişiye karşı derin bir şüphe vardır fakat güvenmek, güvenmemekten daha iyi bir taktik sayılır (Dietz, 2004: akt: Çimen, 2007: 92).

Bilgiye Dayalı Güven: Gerçek güven burada başlar. Bu formdaki bir güven ilişkisi, korkuya değil tarafların birbirleri hakkında sahip oldukları bilgiye dayalı olan bir tür güven ilişkisini içermektedir.

Karşılıklı İlişkiye Dayalı Güven: Bu güven türü daha öznedir. Bireyin ilişkiden edindiği bilgiler doğrultusunda geliştirdiği bu güven türünde, birey karşısındaki kişi ile tekrarlanan etkileşimleri sırasında kişinin güvenilir olup olmadığı konusunda belli bir takım izlenimler edinmektedir.

Benimsemeye Dayalı Güven: Bu güven türünde ise, her iki taraf da diğerinin çıkarını tam bir güven içinde temsil edebilir. Bu güven türünde, tarafların birbirlerinin isteklerini anladıkları ve bu istekleri kendilerinin de benimseyip onayladığı; bu karşılıklı anlayışın bireyleri birbirlerinin ortak çıkarları adına hareket etmeye yönlendirdiği üst düzey bir güven ilişkisidir.

Güven kavramı, kişilerarası ya da sistem boyutunda incelenebileceği gibi, mikro ve makro düzeylerde de incelenebilir (Lane, 1998: akt:Yaşar, 2005: 35-36):

Mikro Düzeyde Güven: Kişiler ve örgütler arasında oluşan güvendir. Bu güven türü aşinalığa, geçmişte yaşanan etkileşime ya da aynı sosyal gruba üyeliğe dayanmaktadır. Örgütler arası güven, örgüt aktörlerinin davranışlarına olan güveni ifade eder.

Kuruma Dayalı Güven: Güven garantileyen yasal düzenlemelere formal ve toplumsal yapılara dayanmaktadır. Kuruma dayalı güven, güven kaynağı olarak kurumları gösterir.

Sisteme Dayalı Güven: Şahsi olmayan güvendir. Kültürel sistemlerin, otoritenin, anayasa gibi yasal düzenlemelerin meşruluğuna dayanan güven türüdür. Sisteme dayalı güven, soyut bir sistemde var olan eminliktir.

Sürece Dayalı Güven: Zaman içinde gelişen deneyimlere bir başka deyişle insanların birbirlerini tanımayı öğrenmesi için tekrarlanan etkileşime dayanır.

Özelliklere Dayalı Güven: Kaynağını cinsiyet, yaş gibi kişisel özelliklere ya da belirli bir sosyal sisteme veya etnik topluluğa ait olmaktan alır.

Bolle (1998)'nin sınıflandırmasına göre güven türleri aşağıdaki gibidir (Demircan ve Ceylan, 2003: 140-141):

Genel Güven: Güven grup içi üyeliklerden kaynaklanır. İnsanlar, milli kültürün bir üyesi olarak başkalarına güvenme ya da güvenmeme eğilimi taşır. Güven sadece grup üyeliğinin paylaşılmasından kaynaklanmaz, diğer gruplara da toplum içerisindeki rolleri veya statülerinden dolayı da güven geliştirilebilir.

Kişiliğe Dayalı Güven: Güven, kişilik özelliği olarak görülebilir. Yetenekli olduğu düşünülen pek çok insana daha fazla güven duyma eğilimi vardır. Güven geliştirmede önemli bir diğer faktörde kişinin tutarlı davranışlar sergilemesidir. Adil ve tarafsız olan veya dönüştürücü liderlik davranışları sergileyen kişilerin de güven kazanma olasılığı yüksektir.

Sürece Dayalı Güven: Güven sosyal ilişkilerin bir sonucu olarak görülebilir. Güven sadece bir tarafın diğerine karşı tutumu değildir, tarafların karşılıklı etkileşimi ile ortaya çıkar. Bu karşılıklı yaklaşım ele alındığında iletişim, tekrarlı sosyal etkileşimler süresince güven gelişiminde en önemli belirleyicidir. Güvenin önemli belirleyicilerinden biri de taraflar arasındaki iletişimin açıklığıdır. Açık iletişime bağlı olarak, diğerlerinin fikirlerini dinlemek ve değer vermek de güvenin gelişimine katkıda bulunur.

Güven, farklı davranış biçimleriyle kendini gösterebilir. Bir birey başkasına dürüstlüğünden, iyi niyetinden ya da bunlar gibi birçok nedenden dolayı güvenebilir. Literatüre bakıldığında güvenirliliğin birçok farklı boyutta incelendiği görülmektedir. Mayer (1995) analiz çalışmaları sonucunda güvenirliliği, yeterlik, iyilikseverlik ve bütünlük olarak üç boyut altında toplamıştır. Daha sonra güvenirlilik kavramı dört boyutta ele alınmıştır (Six, 2003: akt. Yaşar, 2005: 36):

Yeterlik; bir etki alanı üzerinde etki sahibi olmayı sağlayan grup becerileri, uzmanlıkları ve özellikleridir.

İyilikseverlik; egoist tutumu bir kenara bırakan, sadece kar amacıyla değil sosyal boyutları da gözetilen ilişkiler kuran, insan odaklı bir boyuttur.

Adama; bağlılık, özen gösterme, çaba gösterme ve emin olma durumu ile ilgili boyuttur. Burada güven duyulan kişinin, güven duyan kişinin beklentilerini karşılamak için çaba sarf edeceği inancı vardır.

Etik; güven duyulacak kişinin değerlerinin ve ilkelerinin kabul görmesidir. Aksi durumlarda sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

3.1.3. Güven Kavramının Önemi

Son yıllarda Sosyal Bilimler ve yönetim alanında güven konusu çok fazla yer almış, güvenin kapsamı, güven türleri, güven ve güvensizlik, güvenin sonuçları konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Günümüzde yaşanan hızlı değişimler ve bu değişimlerin nasıl olması gerektiği konusundaki belirsizlik, bilim adamları ve örgüt çalışanlarını güven konusuyla ilgilenmeye yöneltmiştir (İslamoğlu, 2007: 83).

Güvenmek ve güvenilmek insan mutluluğunun temel taşlarından. Ancak, güven kişilerce olduğu gibi kurumlarca da güç kazanılır. Güvenilir olabilmek, uzun bir zaman içinde elde edilebilen, ancak çok kısa sürede yitirilebilen bir değerdir. Güvenilirlik, sözlerin ötesinde davranışların da tutarlılığı ile kazanılır. Çünkü davranışlar öncelikleri ve tercihleri kelimelerden daha etkili olarak gösterirler (Argüden, 2003: 9).

Güven kavramı, insanlar arası ilişkilerde etkileşim sağlamak, psikolojik sağlık ve gelişim için gereklidir. Bununla birlikte güven örgütlerde, işçi-işveren ve örgüt tabanlı ilişkiler gibi sosyal değişimler açısından da önem taşımaktadır (Young ve Daniel, 2003: 139).

Güven, örgütler, gruplar ve insanlar arası ilişkilerin devamlılığında en göze çarpan faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, iletişim ve bilginin en doğru şekilde iletilmesi, sorunların çözümlenmesi, yetki verilebilmesi ve amaç ve sorumlulukların paylaşılması gibi, taraflar arasındaki birçok ilişkiyi etkileyici bir değişken özelliğine sahiptir. Yüksek dereceli güven duygusu, bununla doğru orantılı olarak daha fazla sadakati ve bağlılığı beraberinde getirmektedir. Karşılıklı güven duygusunun sağlanmış olması, bireyler arasındaki ilişkinin geliştirilmesi ve uzun süreli devamının sağlanması açısından önemlidir (Yılmaz ve Kabadayı, 2002: akt. Asunakutlu, 2002: 3).

Örgütün hedeflerini gerçekleştirerek büyüme ve gelişme sağlayabilmesi için, yeniliğe ve değişime açık olması, rekabet avantajını yakalayabilmesi, çalışanları örgüte bağlı

kılması, etkin ve etkili bir biçimde faaliyetlerini yürütmesi gerekmektedir. Tüm bunların gerçekleşmesi için bir örgütün verimli olması, performansını sürekli artırması ve örgüt amaçlarına inanan ve amaçları benimseyen nitelikli çalışanlara sahip olması gerekir. Örgütsel verimliliğin ve örgütsel bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsur örgütsel güvendir. Bir örgüt, çalışanlarını karar alma süreçlerine dahil ederek, sorumluluk ve yetki alanlarını genişletip, kendi kontrol alanlarını oluşturarak, çift yönlü bilgi akışı ile etkin bir iletişim sağlayarak, çalışanlarda örgüte karşı güven duygusu geliştirebilir. Böylece, örgüt içinde yeniliğe açık, motivasyonu ve morali yüksek, görev ve rol performansı yüksek çalışanlarla, örgütsel çatışma ve stres düzeyi minimize edilerek örgütsel verimlilik ve başarı sürekli hale getirilebilmektedir (Halis vd., 2007: 188).

Farklı disiplinlerin ilgi alanını oluşturan güven, örgütlerin başarısında önemi artan ve bu alandaki çalışmalarda sıkça ele alınan bir kavramdır. Güven, örgütlerin hem iç hem dış çevresini ilgilendirirken, faaliyette bulunduğu paydaşlarıyla ilişkisini de belirlemektedir. Güven bir örgüt için şu açılardan incelenebilir (Çimen, 2007: 87);

- ✓ Doğrudan örgütler arası ilişkiler açısından
- ✓ Kişilerin/müşterilerin (paydaşların) örgütlerle olan ilişkileri açısından
- ✓ Örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki ilişkiler açısından incelenmiştir.

Bireylerin duyduğu güven düzeyi bir bütün olarak kurum ve yöneticisi arasında değişmektedir. Çalışanlar, yönetimin kararlarına ve eylemlerine dayanarak kurum hakkında bir öngörü taşıdıklarından, kurumlarda güvenin oluşması, başarılı ilişkilerin kurulması açısından da son derece önemlidir (Börü vd., 2007: 50).

Örgütlerin sürekliliği ve başarısı için güven önemli bir konudur. Güven, örgütlerde fikir paylaşımı, yenilik, iş tatmini, motivasyon gibi konularda araç görevi üstlenmektedir (Eser, 2007: 20). Bu bağlamda güvenin geliştiği bir ortamda örgütsel etkinlik ve yenilikler daha başarılı olabilecektir (Büte, 2011: 175).

Güven, bireysel ilişkiler dışında, grup içi dinamikler açısından da temel olan yapıcı ve etkili bir unsurdur. Güvenin olmadığı bir ortamda şüphe vardır ve bu da ortamdaki bireylerin birbirlerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Fakat örgüt içinde çalışan

bireyler, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için birbirlerinden aldıkları yardımla bir arada çalışmaya ihtiyaç duyarlar. Bu ortam ise bir örgüt içinde oluşturulacak güven ile mümkündür (Şakar, 2010: 23).

Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak kuruma güven duyması; kurumuna duygusal açıdan bağlı, kendilerini kurum içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve kurumdan ayrılmak istemeyen çalışanlar yaratabilir (Demircan ve Ceylan, 2003: 140).

Güven konusunda yapılan birçok çalışmada, güvenin toplumsal ve bireysel boyutta birçok önemli yararı olduğu ortaya konmuştur. Kurumlarda güveni sağlamak oldukça zor ve kırılgan bir süreç gerektirmektedir. Fakat bunu sağlayan kurumlarda güven ile oluşan yararlar göz ardı edilemez. Güven ortamının kurumlara sağladığı yararları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Yücel, 2006: 88-90):

- ✓ Çalışanın moralini artırır,
- ✓ Kurum içi ve kurumlar arası iletişimi artırır,
- ✓ Kuruma bağlılığı artırır,
- ✓ Paylaşma duygusunu cesaretlendirir,
- ✓ Stresi azaltır,
- ✓ Ekip çalışmasını teşvik eder,
- ✓ Maliyetleri azaltır.

3.1.4. Güvensizlik

Literatürde, güven kavramı kadar güvensizlik kavramı üzerinde de durulmaktadır. Bazı çalışmalar, güvensizliği, güvenin tek bir boyutu ya da tek bir boyutun iki ayrı ucu olarak ifade ederken, bazıları ise güvenden ayrı bir kavram olarak ele almaktadır. Güven konusunda ilk çalışmaları yapan kişilik psikologlarına göre güvenin az olduğu durum güvensizlik olarak ifade edilmektedir (Yücel, 2006: 73).

Bireylerin birbirleri hakkında herhangi bir deneyime sahip olmadıklarında taraflar arasında var olan güvensizlik ile birbirleri hakkında deneyime sahip bireyler arasında var olan güven ilişkisinin yıkılması ile ortaya çıkan güvensizliğin aynı olmadığına dikkat çekmek gerekmektedir. Çünkü birbirleri hakkında deneyime sahip olmayan bireylerin yaşadıkları güvensizlik bilgisizliğe dayalıdır ve taraflar arasındaki ilişki ilerledikçe artan bilgilenmeyle birlikte güvensizliğin zayıflama ihtimali güçlenir. Ancak var olan güven ilişkisinin yıkılmasıyla ortaya çıkan güvensizlik ihanete dayalıdır ve güven ilişkisinde bir travmadır. İhanetin niteliğine ve algılanış biçimine göre güven ilişkisini yeniden kurmak zor hatta belki de imkânsız olacaktır (Çetinel, 2008: 15).

Bir örgütte çalışan bireylerin, yöneticilerin birbirlerine veya çalıştıkları işletmeye karşı duydukları güven duygularında eksiklik varsa, bu durum onları etik dışı davranışlara da yönlendirebilir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 69).

İnsanlar doğduktan sonra ilk bir yıl içinde anne ve babalarıyla olan ilişkilerinin sonucunda ya temel güven duygusu kazanır ya da güvensizlik geliştirir. Yani bebek iken temel güven duygusu oluşmazsa bunun yerini güvensizlik alır. Erikson (1968)'a göre temel güven, yaşamsal bir kişiliğin ve bir kimlik duygusunun temel yapısıdır. Daha açık bir ifadeyle temel güven duygusu, diğer kişilerin bizimle ilgili olumlu duyguları olduğu, onlara inanabileceğimiz, güvenilebileceğimiz, yardım alabileceğimiz, diğer kişilere bağlanabileceğimiz gibi olumlu duygu ve düşüncelerin temelini oluşturur. Güvensizlik ise diğer kişilere karşı olumlu duygu ve düşünceler geliştirmeyi engeller ya da sınırlar. Bu temel yapı bireyde uyumsuz ve normal dışı davranışların kaynağı olarak kabul edilir (Arslan ve Arı, 2008: 54).

Örgüt çalışanları arasında iyi ilişkiler ve duygular bulunması, örgütsel başarıyı etkilemektedir. Güven, bu duygular arasında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel başarının sürekliliği açısından, bireylerin kendilerine güven duymalarının yanı sıra, kişiler arası güven duygusunun da önemi bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bir nitelik kazanan güven kavramı, kurumlara ve mensuplarına önemli avantajlar sağlamaktadır. Örneğin yüksek ölçüde örgütsel güven, örgütte işlem maliyetlerinin düşmesini sağlamaktadır. Güven duygusunun hakim olmadığı örgütsel ortamlarda performans ve verimlilik oluşturmak oldukça güçtür. Güvenin bulunmadığı iş

ortamlarında, örgütsel aidiyetten söz etmek de zordur. Bunu engellemek ve örgütsel aidiyet yanında uyumlu bir iş ortamı sağlamak, örgüt üyelerinin birbirine duydukları güven ile doğrudan ilişkilidir (Asunakutlu, 2006: 17-18).

Güvenin bir özelliği de örgütte bilgi paylaşımını sağlayan temel öge ve ön şart olmasıdır. Örgütlerde uygulanacak başarılı bir bilgi yönetimi için güvenin anahtar faktör olduğu belirtilmektedir. İpçioğlu ve Erdoğan (2006), kültürel eğilim, paylaşım ve işbirliğine doğru fikirlerin akışının özgür olacağını ve insanların bilgisini saklamayacağını belirtmektedir. Böylece bilgi yönetimi yüksek bir güven ortamı ile daha fazla başarılı olacaktır. İpçioğlu ve Erdoğan (2006) Türkiye'nin ilk 500 sanayi kuruluşu içinden 120 işletmede yaptıkları çalışma sonucunda bu görüşlerini kanıtlayan sonuçlar elde etmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre güven ile bilginin elde edilmesi ve paylaşılması arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu bağlamda güvensizlik, örgütsel etkinliği azaltan en hızlı yollardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü güvensizliğin fazla olduğu ortamda bireyler, sahip oldukları bilgiyi kendilerine saklamayı tercih edeceklerdir. Bu durum ise örgütün daha yüksek performans elde etmesini sağlayacak bilgilerden yoksun kalması anlamına gelmektedir (Çetinel, 2008: 38).

Özellikle kurumlarda istenilen, her durumda ne olursa olsun, koşulsuz güven değildir. Çünkü güven, her zaman en uygun sonuçları garanti etmeyebilir. Güvenmek için hiçbir nedenimiz olmadığında, birine güvenmek temkinsizlik ve tedbirsizliktir. Ayrıca güvenilmeyecek kişiye güvenilerek, onun güvenilmezlik kusuru da örtbas edilir. Bu durum ilişkide güvenenin de sorumlu olduğunu göstermektedir. Örneğin çalışanlara karşı aşırı güven duyulan bir örgütte izleme ortadan kalktığında, çıkarıcıların ceza almadan kurumdan faydalanmaları kolaylaşır (Yücel, 2006: 74).

Güven düzeyi düşük ortamların bireylere birçok olumsuz etkisi tespit edilmiştir. Caine ve Caine (2002) güvensizlik ortamının bireyleri olumsuz etkilediğini, ayrıca bireyi öğrenmekten ve problemlere çözüm üretmekten alıkoyabildiğini belirtmektedir. Aynı zamanda bu güvensiz ortam, yaratıcılık, açık uçlu düşünme ve sorgulama yeteneği gerektiren karmaşık entelektüel görevlerin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Covey'e (2008) göre güvenin az olduğu durumlarda görülen iletişimde savunmacılık, korumacılık ve işlerin ters gidebileceği göz önünde

bulundurularak her şeyi dikkate alma gibi sınırlayıcı koşullar ve kaçış vardır. Bu tür iletişim, sadece kazan/kaybet ya da kaybet/kaybet sonucunu doğurur. Kişilerarası güven duygusunun tükendiği ortamlarda, insanların, enerjilerini gelişmek için değil, diğerlerini engellemek için kullandıkları yönünde görüş birliği vardır (Başaran ve Akbaş, 2012: 22).

Güvensizlik bireyler arası ilişkilerde belirsizlik ve karmaşıklığın yönetilmesinde güven kadar önemli bir işleve sahiptir. Erdem ve İşbaşı (2000)'na göre güven istenmeyen davranışlardan uzaklaşmayı sağlayarak, güvensizlik ise istenmeyen davranışların muhtemel olduğunu göstererek karmaşıklığı azaltır; bu durumu olumsuz beklentilerin olumlu sonucu olarak nitelenmek mümkündür (Çetinel, 2008: 14).

Güvensizlik, bireylerde; azalan bağlılık, düşük moral, yüksek devamsızlık, yüksek iş gücü devir hızı ve ölçsüz harcama gibi olumsuz etkiler yaratmaktadır. Güvensizliğin verdiği zarar, güvenin sağladığı yararlardan daha fazladır. Güvenin olmadığı ilişkilerde anlamlı bilgiler gizlenip saptırılacak; kişi gerçekleri, düşüncelerini, kararlarını ve duygularını, başkalarının karşısında savunmasız bir duruma düşebileceği inancı ile ifade etmekten kaçınarak gizleyecektir. Çalışanlar başkalarının etkisinde kalmak istemeyecek, kendi düşüncelerini kabul ettirmek isteyecek ve son noktada ise başkalarına olan bağımlılıklarını en alt düzeyde tutmak isteyeceklerdir. Tüm bu tutumlarda, yanlış anlaşılmalara ve yanlış yorumlamalara neden olacak, ortak çalışma ve problem çözme çabalarının etkinliğini azaltacaktır (Eser, 2007: 26).

3.1.5. Güven Sağlamak İçin Yapılması Gerekenler

Tüm faaliyetlerini paydaşlarının çıkarlarına zarar vermeden yürüten bir örgütün, sorumluluk bilinciyle hareket ettiği söylenebilir. Sorumluluk duygusunu içselleştirebilen sosyal duyarlılığa sahip bir örgüt; çalışanları ve paydaşlarıyla karşılıklı güvene dayalı iyi ilişkiler kurabilecek, sürdürülebilirliğini başarıyla gerçekleştirebilecektir. Çünkü, toplumun örgütlere karşı davranış ve tutumları örgütlerin başarılarını büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışanlarının çalışmaktan memnun olmadığı ve güven duygusunun tesis edilmediği, çevreye karşı duyarsız, ve

zarar veren, paydaşlarıyla ilişkilerinde dürüstlüğü ön planda tutmayan bir örgüt toplum gözünde ne kadar itibar sağlayabilecektir veya bu örgüt, piyasada ne kadar süreyle varlığını sürdürebilecek ve ilişkilerinde ne kadar başarılı olabilecektir? (Doğan ve Karataş, 2012: 93).

Bir kurumda güvenin oluşması için yöneticiler ve çalışanlar, birbirlerine dürüst ve etik davranışlarda bulunmalıdır. Yöneticiler çalışanların meşru eylemlerini desteklemeli ve kurum amaçlarını gerçekleştirmek adına bilgi kısıtlayarak ya da kendi çıkarlarını koruyarak çalışanlardan yararlanmamalıdır. Ayrıca, yöneticiye kolay ulaşılabilmesi, lider olarak kabul edilmesi, olumlu pekiştiricileri tercih etmesi, ast-üst ilişkisinin rahatlatıcı, dostça, üretken gibi olması, çalışanlarda kuruma karşı güven duygusunu oluşturmaktadır (Börü, vd., 2007: 50).

İslamoğlu vd. (2007)'nin örgütlerde güven sağlayan unsurları belirlemek amacıyla yürüttükleri çalışmada, araştırmacıların bir Türk örneklem grubu üzerinde çalışarak geliştirdiği güven ölçeği kullanılmıştır. Farklı örgüt ve sektörlere mensup katılımcılardan elde edilen veriler, kuruma güven duyulması için gerekli unsurları, “dürüst ve hakkaniyetli işleyişe sahip”, “pozitif imaja sahip”, “huzurlu ve adil bir ortama sahip”, “işe alım ve oryantasyonu önemseyen”, “bağlılık yaratan”, “mali güce sahip”, “çalışanlarına ilgili ve saygılı”, “objektif performans değerlendirmesi yapan”, “çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alan” ve “uzun süreli istihdam sağlayan” olarak ortaya koymuştur. Yöneticiye duyulan güvenin öncelleri arasında ise “çalışanlarını destekleyen”, “dürüst ve adil”, “takım lideri”, “olumlu çalışma ortamı yaratan”, “kendine güvenen”, “bilgi paylaşan”, “gerginlik yaratmayan”, “güven veren”, “yetkin”, “yetki veren ve astını önemseyen” unsurları bulunmaktadır. Güvenin özünü oluşturan bu unsurlar, çalışanların, doğru bilgilendirildikleri, ilgi gördükleri ve tutarsız davranışlarla karşılaşmadıkları takdirde kuruma ve yöneticilerine güvenebileceklerini göstermektedir (Özarallı ve Torun, 2011: 104).

Kurum içinde güven oluşturmaya çalışırken öncelikle varolan şüphenin nedenleri araştırılmalıdır. İnsanlar genellikle güvensizliğin varlığını bireyler arasındaki kişisel çatışmalara yüklemektedirler. Bunun yanında bireyler ya da gruplar arasında sağlıklı olmayan bir rekabet ortamı yaratan örgütsel yapı da söz konusu olabilir. Ödül sisteminin sağlıksız olması, çalışanlara eşit davranılmaması ya da sınırlı kaynaklar

için çalışanları birbiri ile rekabete sokmak örnek olarak verilebilir. Örgüt politikaları ve uygulamaları da güven sağlanması açısından önemlidir (Shaw, 1997: akt: Yücel, 2006: 81).

Örgütlerin etik davranışlar kapsamında güven ortamı oluşturmaları için yöneticilerin dikkat etmesi gereken faaliyetleri aşağıdaki gibi 8 başlık altında toplayabiliriz (Bews ve Rossouw, 2002: 385-388):

Güven Eğitimi (Trust-Training): Örgütlerde özellikle yöneticilerin, güven kavramının önemini algılamaları konusunda eğitim almaları gereklidir.

İşlemlerde Şeffaflık (Procedural Transparency): Kurum içinde gerçekleştirilen faaliyetlerin (ödüllendirme, cezalandırma, prim vb.) açık bir şekilde gerçekleştirilmesi.

Yönetimsel Beceri (Managerial Competency): Örgüt yöneticilerinin yaptıkları faaliyetleri konusunda uzman olmaları güven sağlamada etkilidir.

Etik İlkeler (Ethical Guidelines): Etik ilkeleri uygulayan yöneticiler, örgütte güven sağlamada daha etkilidir.

İletişim (Communication): Örgüt içinde sağlanan açık iletişim ortamı, çalışanların örgüt ve faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamakta bu da örgütte güven düzeyini arttırmaktadır.

İtibar (Reputation): Yöneticilerin sergiledikleri etik davranışlar, çalışanların yöneticilere karşı algıladıkları itibarı artırmakta ve güven ortamının sağlanmasında etkili olmaktadır.

Çalışanların Önemsenmesi (Employee Care): Çalışanlarına karşı dürüst ve yardımsever olan, onların ihtiyaçlarına cevap verebilen örgütlerde güven ortamı sağlamada etkilidir.

Örgütsel Yeniden Yapılanma (Organisational Restructurings): Katı kurallar ve ilkeler yerine, dış ortama ayak uydurabilen, değişimi sürekli takip edip uygulayan örgütler, bunu çalışanlarına aktarabildiği sürece güven ortamını sağlayabilecektir.

Bireyler arasında güven ilişkisinin oluşması için gereken şartlar ise literatürde güvenilirlik faktörleri olarak nitelendirilmektedir. Güven tanımları gibi güvenilirlik faktörlerinin de literatürde çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Butler ve Cantrell (1984), güvenilirlik faktörlerini; dürüstlük, yetenek, tutarlılık, sadakat ve açık fikirli olmak üzere 5 başlık altında toplamıştır. Mayer vd. (1995) ise bu faktörleri, güvenilenin algılanan yeteneği, iyilikseverlik ve dürüstlük olmak üzere 3 başlık altında toplamıştır (Çetinel, 2008: 24-25).

Gabarro (1978)'nin örgütlerde güvenin sağlanabilmesi için oluşturduğu 9 temel kavram aşağıdaki gibidir (Butler, 1991: 646): Bütünlük, güdüler, tutarlılık, açıklık, ihtiyatlılık, yeterlilik, kişilerarası yeterlilik, iş bilinci, yargı'dır.

Butler (1991)'a göre genelde değişmez olan ve her durumda aynı kaldığı kabul edilen güveni sağlayan özellikler (Butler, 1991, Börü vd., 2007: 50-51):

Yetenek; örgüt tarafından verilen görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan teknik ve kişisel becerilerdir. *Yardımseverlik*; güvenilen kişinin güvenen kişinin iyiliğini düşünmesi. *Dürüstlük*; doğruluk, karşılıklı saygı duyulan değerlere bağlılık ve verilen sözlerin tutulması. *Açıklık*; düşüncelerin ve bilgilerin özgürce diğerleriyle paylaşılmasıdır.

İlişkilerin sürekliliği ve sağlığı açısından her örgüt için güven unsurunun varlığı büyük önem taşımaktadır. Çünkü, güven insan ilişkilerinin temelini oluşturduğundan, güvenin olmadığı bir ortamda ilişkilerin doğru şekilde yürüyeceği de söylenemeyecektir. Örgüt açısından bu kadar önemli bir yere sahip olan güven kısaca, karşıdaki insanın dürüstlük, doğruluk ve adaletinden emin olmak ve bu konuda ona inanmak olarak ifade edilebilir. Verilen sözlerin yerine getirilmesiyle kazanılabilen güven; vaatlerle, duygularla ve kişinin iç tutarlılığıyla imal ettiği, yarattığı, inşa ettiği, koruduğu ve sürdürdüğü bir olgu olarak da ifade edilebilecektir. Tanımlardan da görüldüğü üzere, güvende karşılıklı ilişkiler söz konusu olmakta ve bu ilişkiler neticesinde güven oluşmaktadır. Mesleksi açıdan yöneticiler için de çok önemli bir yere sahip olan güven unsuru, aynı zamanda onların tüm iş ilişkilerinde de anahtar rol oynamaktadır. O halde her yöneticinin örgüt içinde güven ortamını

oluşturması ve bunun için de öncelikle güvenilir olabilmeyi başarması gerekmektedir (Doğan ve Karataş, 2012: 102).

3.1.6. Kuruma Güven

Kurumlar açısından önem taşıyan, varlığının devam ettirilmesi için etkin ve verimli olmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu konuda kurumların alması gereken birçok tedbir arasında kurumsal güvenin oluşturulması da bulunmaktadır. Kuşkusuz kurumsal güven sadece kurumların rasyonel çalışmalarına yardım eden bir faktör olmayıp aynı zamanda çalışanların huzurlu ve istekli çalışmasına da katkı sağlayan son derece önemli bir örgütsel değerdir (Şakar, 2010: 35).

Güven kavramı özellikle son yıllarda her alanda oldukça tartışılan bir konudur. Güven, insan ilişkilerinin uzun ve sağlıklı olması için gerekli yapı taşlarından biridir. Örgütsel anlamda güven olgusu irdelendiğinde, güven kavramının örgütün sürdürülebilir başarısında oldukça önemli bir rolü olduğu görülmektedir. Güven; bireyin vaatleriyle, taahhütleriyle, duygularıyla ve kendi iç tutarlılığı ile ürettiği, oluşturduğu, kurduğu, koruduğu ve sürdürdüğü bir şeydir. Güven bir seçenek, bir tercih, insan yaşamının aktif bir parçasıdır (Dönertaş, 2008: 36).

Yönetim alanında yapılan çalışmalarda güven kavramı çoğunlukla yöneten ve yönetilen arasındaki ilişki açısından ele alınmaktadır. Yönetim ve örgüt kuramı alanında güvenle ilgili yapılan çalışmalar birbirini destekler biçimde birtakım sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Güven, çoğunlukla bir bireyin başka bir birey ya da bir olayın sonucu hakkında sahip olduğu olumlu beklentiler olarak göz önüne alınmalıdır. Güven, isteğe bağlı bir işbirliğinden ve bu işbirliğinden doğacak olumlu sonuçlardan meydana gelmektedir. Bu sonuçlar ışığında güven, paylaşılan beklentiler dizisi olarak düşünülebilir. Bu da kurum içerisinde güven faktörünü ortaya çıkarmaktadır (Börü, vd., 2007: 49-50).

Güven, kişiler arası ilişkilerde olduğu kadar örgüt içi ilişkilerde de önemli bir unsurdur. Araştırmacılar, örgütün uzun dönemli dengesi ve üyelerinin refahı için kişiler ve gruplar arası güvenin önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Gambetta'ya göre örgütsel güven; çalışanların, örgütün çıkarlarını gözeteceğine ya

da en azından kendilerine zarar vermeyeceğine duydukları inançtır (Tan ve Tan, 2000, akt. Çimen, 2007: 85).

Mishra ve Morrissey (1990) kuruma güveni, bir çalışanın; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak tanımlamaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

İlişkilerin başarıyla yürütülmesi, büyük ölçüde güven duygusuna bağlı olmaktadır. Bu anlamda güven, örgüt çalışanları arasında gelişen ya da geliştirilen ilişkilerde varolması beklenen temel duygular arasında yer almaktadır. Kurumsal amaçlara ulaşma ve onları elde etme derecesi olarak kabul edilen kurumsal etkinlik, kuruma güven sayesinde mümkün olabilmektedir (Asunakutlu, 2002: 2).

Küreselleşme, örgütlerde çeşitlilik, kültürel farklılıkların farkına varma, kurum içi seviyelerin azaltılması, kurumlarda demokratik davranış anlayışının artması, uluslar arası haberleşme, karmaşık şirket evlilikleri ve katılımcı karar alma mekanizmaları sonucu güven kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Kurum içi ve kurumlar arası güven birçok araştırmacı tarafından, kurumsal ilişkiler ve iletişimde sağlıklı ilişkiler kurmaları ile doğrudan ilgili görülmüştür (İslamoğlu, 2007: 83).

Kuruma güven, kendiliğinden ortaya çıkan bir kavram değildir. Kurumlarda görev yapan yöneticilerin tüm çalışanlar üzerinde güven duygusunu yapılandırması ve sistemli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Bu bakımdan yöneticiler tüm davranışları, uygulamaları ve sözleri ile güven oluşturabilir ya da güveni ortadan kaldıracırlar. Kuruma güven, kurum içindeki tüm bireylerin katılımıyla oluşturulması gereken psikolojik bir ortam olarak değerlendirilebilir. Kuruma güvenin oluşmasında etkili unsurları genel olarak aşağıdaki gibi 5 başlık altında toplayabiliriz (Şakar, 2010: 28-32):

- ✓ Etkin ve uyum sağlanabilir yönerge ve yönetmeliklerin oluşturulması
- ✓ İletişimin etkili bir şekilde yapılması
- ✓ Katılmalı bir yönetim anlayışı ve yetki devri
- ✓ Sürekli eğitim programının uygulanması

- ✓ Etik değerlerin oluşturulması

3.1.7. Kuruma Güven Boyutları

Butler (1991)'e göre kurumsal güven, bireylerin içinde buldukları duruma göre beş boyut altında incelenebilir. Bu beş boyut yeterli, tutarlılık, açıklık, bütünlük ve bağlılıktır (Butler, 1991: 650).

Güven literatüründe ölçekler incelendiğinde, bunların güveni bütüncül bir yaklaşımla ele aldığı ve birçoğunun yabancı literatürden tercüme edildiği dikkat çekmektedir. Ancak güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, kuruma güven açısından farklı anlamlar ifade edebilir (Börü vd., 2007: 49). Börü vd (2007)'nin güven konusunda bir ölçek geliştirmek amacıyla yaptıkları çalışmada kuruma güven boyutları aşağıdaki gibi 10 başlık altında açıklanmıştır:

Dürüst ve Hakkaniyetli İşleyiş: Örgüt kültürünün önemli bir özelliği olan örgütsel adalet kavramı, kurumlarda çalışanlara dürüst davranılması gerektiğini anlatmak için kullanılır. Bu kavram, çalışanların ödülleri dağıtımına ve kendilerini etkileyecek kararlara ilişkin algılarının, kendilerine adil davranıldığı yönünde olmasını ifade eder (Sezgin, 2005: 327).

Kurumlar paydaşlarına, çevreye karşı duyarlılık sahibi olduklarını çeşitli sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirerek göstermeye çalışmaktadırlar. Günümüzde birçok kurumsal sosyal sorumluluk projesinin başlatıldığı görülmektedir. Ancak bunların tümünün topluma bir katma değer yarattığı söylenememektedir. Çünkü kurumlar sosyal sorumluluk anlayışını öncelikle çalışanlara dürüst ve adil davranmak gibi kurum içinde, kaliteli ürün ve hizmetler üretmek, yasalara uymak, çevreyi kirletmemek, yeni iş alanları oluşturmak gibi uygulamalarla kurum dışında planlı ve süreli kampanyaların sınırlarının ilerisinde benimsemelidir (Varol, 2010: 52).

Çoğu kez “güven” kavramı ile eşanlamda kullanılan “dürüstlük” kurumun içinde başlamak zorundadır. Kurumun dışındakilerden önce, kurum çalışanları yöneticilerinin dürüstlüğüne güvenmeli ve alınan kararların yerinde olduğuna, verilen emirlerin gerekli olduğuna, yapılan çalışmaların doğruluğuna inanmalıdır.

Bunu sağlayan ise; yöneticinin kurum içindeki uygulamaları ile kendi adına yarattığı itibarıdır (Karatepe, 2008: 18).

Pozitif İmaj (n): İmaj, bir oyun, bir sahtekârlık, bir yalan, bir hile ya da yeteneğin ve bilginin yerine geçen bir Şey değil; kabiliyetlerimizin bir parçası, iletişim aracıdır ve ne yaptığımızı, kim olduğunuzu, yaptığımız işin ne kadar ehli olduğunuzu anlatmanızı sağlayan bir reklâm panosudur (ŐimŐek, 1998: akt: Yurt, 2012: 15).

Regenthal' e göre kurumsal imaj, kurum kimliği etkilerinin çalışanlar, hedef grupları (paydaşlar) ve kamuoyu üzerindeki neticesidir ve dört ana noktayı kapsamaktadır. Kurum hakkındaki düşünce, kurumun tanınırlığı, kurumun prestiji ve kurumun diğerleriyle, rakipleriyle karŐılaŐtırılabilirliđidir. Yani kurumsal imaj kurum kimliği oluşturma çabalarının neticesinde meydana gelmektedir (Bal, 2012: 221).

Kurum imajı ile ilgili yapılan araştırmalarda, olumlu bir imaja sahip olan kurumların rekabet avantajı sağlayacak değerli bir stratejik kaynağa sahip oldukları belirtilmiştir (Derin ve Demirel, 2011: 209).

Huzurlu ve Adil Bir Ortam: Kurumlarda adalet birçok araştırmaya konu olmuŐ ve çok sayıda olumlu iş sonucuyla ilişkili olabilecek örgütsel bir değişken olduğu ileri sürülmüŐtür. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları çalışanların kendilerine karşı adil ya da adil olmayan Şekilde davranıldığı algılarına yol açmaktadır. Adalet algısı çalışanlar için önemli bir güdüleyicidir. Çalışanlar kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde, çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz tutumlar geliŐtirirler, moralleri bozulur ve işlerini terk etme olasılıkları artar. Çalışanların hoŐnutsuzluk duygusu, kuruma ve kurum çevresine karşı iyi niyetlerini yitirmelerine yol açabilir. Adil uygulamalar, davranışlar örgüte bağlılığı ve işte kalma niyetini artırır, güçlendirir (Yıldırım, 2007: 259).

İŞe Alım ve Oryantasyonu nemse: İnsan kaynakları profesyonelleri, kurum dışında oluşan değişim ve gelişmeler ile kurumun yapısında oluşan değişim ve meydana gelen gereksinimlere göre, eleman alma politikalarını belirlemelidirler. Kurumun yapısının dengede kalabilmesi, yeterli sayıda nitelikli eleman istihdam edilebilmesi ile sağlanabilmektedir (Sarılar, 2006: 3).

Örgütlerde oryantasyon, kuruluşun büyüklüğüne ve işe alınan kişilerin tecrübelerine göre, farklılık göstermektedir. İşe alım sürecinin tamamının tek kişi tarafından gerçekleştirildiği, küçük kuruluşlarda, oryantasyon, kuruluşun çalışma metotları ve idari yapı hakkında bilgi verilmesinden oluşmaktadır. Büyük kuruluşlarda ise, oryantasyon, kuruluşun raporlama süreci, bilgi ve yazılım sistemleri, idari prosedürler gibi pek çok konuda bilgi verilmesini kapsar. Tecrübeli çalışanların oryantasyonu sürecinde çok detaylı bir eğitime gerek duyulmamaktadır. Oryantasyon sürecinin başında, yazılı kaynakların olması fayda sağlayacaktır. Yazılı kaynaklarda bütün cevaplar yer almasa da, en azından cevapların nasıl bulunabileceği konusunda yol gösterici olacaktır (Esendemir, 2011: 659).

Bağlılık Oluşturma: Söz konusu olan ister özel isterse kamu sektörü olsun çalışanlar, kurumların ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir. Daha 1930'lu yıllarda örgüt ve yönetim açısından önemi kavranan insan ögesi bugün bu önemini daha da artırarak sürdürmektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur (Durna ve Eren, 2005: 210).

Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanlar alternatif iş imkanları bulunsa da işten ayrılma niyetlerinin veya işgücü devir oranlarının düşük olacağı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın kurum açısından en önemli yaralarından biri de çalışanların işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediği ile ilgili varsayımdır. Ayrıca, işten ayrılma niyeti düşük olan çalışanlar alternatif iş aramaktan çok işlerinde daha fazla başarılı olmayla ilgileneceklerdir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: 13).

Mali Güç: Bir kurum ya da kuruluştan beklenen verimin elde edilmesini belirleyen temel faktörlerin başında kurumda çalışanlar gelmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları bir kurumun en değerli varlığıdır (Ekinci, 2008: 175).

Verimlilik, nicelikten çok üretilen mal ve hizmetlerin nitelikli ve kaliteli olduğu ve kuruma rekabet gücü sağladığı ölçüde anlam kazanmaktadır. Verimli kurumlar, çağdaş değişme ve gelişme olgusu içinde olan kuruluşlardır. Bir işletme ne kadar

verimli ve karlı ise, psiko-sosyal açıdan iş görene o kadar güven vermekte, bağlılık ve ait olma duygularını aşılacaktır (Üstün, 2009: 602).

Güvenin örgütsel verimliliğe etki ettiği, örgütsel başarıyı belirleyen sonuçlara katkıda bulunan çözüm yolu olduğu, bireyler ve gruplar arasındaki güvenin uzun dönemde örgütün kararlılığı ve çalışanların refahı için önemli bir unsur olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel güven başarılı sosyalizasyon, işbirliği, etkili takım çalışmasında önemli olduğu kadar uzun dönemde riskleri azalttığı ve isleyiş maliyetlerini düşürdüğü ve bu yolla işbirliği ve koordinasyonu kolaylaştırdığı için önem taşımaktadır (Ülker, 2008: 190).

Çalışanlarına İlgisi ve Saygısı: Güven oluşması için ilgi gösterme veya yardımseverlik ve herkesin iyiliği ve çıkarını gözetme çok önemli bir özelliktir ve deontolojik yaklaşımın önem verdiği ‘insana saygısı’ içerir. Yardımseverlik destek, cesaretlendirme ve sonuç olarak hakkaniyet, ilgi ve sadakat de içermektedir, bu nedenle güveni sağlayan önemli bir etmen olarak düşünülmektedir (İslamoğlu, 2007: 86-87).

Objektif Performans Değerlendirmesi: Performans değerlendirme çalışanların işteki başarı düzeyinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen ve çoğunlukla çalışanlara önceden belirlenmiş ve tanımlanmış birtakım faktörlere göre pek iyi, iyi, orta, zayıf gibi sıfatlar ya da rakamsal puanlar takdir edilerek yapılan işleme denir. Performans değerlendirmeleri genelde yöneticilerce yapılır (Kestane, 2003: 131).

Örgüt yapısı içindeki görevi ne olursa olsun ve hangi birimde çalışırsa çalışsın örgütteki her birey, insan kaynakları yönetiminin kapsamına girmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, bu kişilerin işe alınmalarından emeklilik aşamasına kadar, kimi zaman emeklilik sonrası dönemde bile önemli roller üstlenmekte, onların etkin ve verimli çalışabilmeleri için çağdaş yöntemler geliştirmekte ve uygulamaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri, insan kaynağının ve dolayısıyla örgütün etkinliğini arttırmaya yönelik faaliyetlerin bütünüdür. Bu faaliyetlerin belli başlıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Öğüt vd., 2004: 280);

- ✓ Kariyer planlaması yapmak,

- ✓ Performans yönetimini ve ölçümünü yapmak,
- ✓ Ücret planlaması yapmak.

Çalışanların İhtiyaçlarını Dikkate Alma: Güvenin özünü oluşturan boyutlar, çalışanların, doğru bilgilendirildikleri, ilgi gördükleri ve tutarsız davranışlarla karşılaşmadıkları takdirde kuruma ve yöneticilerine güvenebileceklerini göstermektedir. Bir kurumda iletişimin görevler hakkında yeterli bilgiyi sağlama, yapılan işlerin örgütün hedeflerine sağladığı katkıları netleştirme, performans standartlarını ortaya koyma, sorunları ve çözüm yöntemlerini belirtme gibi işlevleri, belirsizliğin giderilmesi yoluyla güven oluşumuna katkıda bulunur (Özarallı ve Torun, 2011: 104).

Kurumlar, çalışanlarına sadece iş konusunda değil kişisel sorunları ile baş etmede de yardımcı olmalıdır. Ayrıca, çalışanların gelişimi için gerekli her türlü kaynağı yöneticilerine sağlayan kurumlar, bu konuda yöneticileri de desteklemiş olur. Kişisel sorunları ile baş etmede yöneticiler çalışanlara şefkat gösterip destek verebilir ve kurumu da bu konuda ikna edebilir. Bu tip destek ve şefkat gösterisi sadece zor durumda olan çalışan için değil diğer çalışanların da kurumu güvenilir olarak algılamalarını sağlayacaktır (İslamoğlu, 2007: 107-108).

Uzun Süreli İstihdam Sağlama: İstihdam, işletmelerin sosyal sorumlulukları içerisinde yer alan önemli bir faktördür. Güvenin oluşturulması ile birlikte insanlar işlerinden daha fazla tatmin olur ve böylece işlerinden ayrılmayı daha az isterler (Demircan ve Ceylan 2003: 145).

Akıllı yönetici çalışanlara örneklik ederek, sadece odasının kapısını açık bırakarak değil, çalışanlara samimi ve içtenlikle davranarak, liderlik etmelidir. Yöneticinin karakter sağlamlılığı veya güven veren kişiliği insanları örgüte çeker. İnsanlar böylece nerede durup kendilerini güvende hissedeceklerini bilirler (Demirel, 2008: 185-186).

3.2.2. Etik İklim ve Kuruma Güven Arasındaki İlişki

Örgütlerde sadece üretim ve verimliliği artırmanın önemli olduğu klasik yönetim anlayışı, yönetimde çağdaş yaklaşımlarla beraber geçerliliğini yitirmiştir. Çağdaş yaklaşımlar; üretim ve verimlilikle beraber çalışanların ihtiyaçları da örgüt açısından önemli hale gelmiştir. Çalışanları makine olarak gören sistem yerine, çalışanların kişiliği, duyguları ve ihtiyaçları olan sosyal bir varlık olduğu düşüncesi yerleşmiştir. Örgütlerin, çalışanların amaçları ile kurumsal amaçlarını uygun bir zeminde birleştirmek öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır. Örgütlerde en üst kademedен en alt kademelere kadar etik standartların benimsenmesi ve uygulanması, çalışanların kurumu benimsemesini sağlayacak ve amaç birliği sağlayacaktır (Topaloğlu, 2010: 54).

Örgütlerde etik ortamın sağlanmasında, etik ilkelerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin sorumluluklarını yerine getirmelerinde onlara yön gösterecek olan etik ilkeler, doğru davranış kalıplarının oluşturulması konusunda da örgütlere rehberlik edebilecektir. Etik ilkeleriyle uyumlu davranışlar içinde olan bir örgüt, uzun dönemde varlığını devam ettirebilecek ve ilişki içinde olduğu tüm paydaşlarının güvenini kazandığı için rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilecektir (Doğan ve Karataş, 2012: 94).

Güven ve etik kavramları, örgüt yönetiminde önemli iki unsur olmalarına rağmen, birlikte incelendikleri çalışmalar çok azdır. Bu bir eksiklik olup, güvenin oluşturulabilmesi için, etik ilkelerin varlığı şarttır. Ayrıca güven oluşturulması için kullanılan teknik ve yöntemler etik değerleri göz önüne almalıdır. Kurumlar açısından etik ilkeler ve güven ilişkisi incelendiğinde, üst yönetimin yaptığı işlerde ahlaklı davrandığını algılayan çalışanlar işlerinden daha tatmin olacaklardır. Ayrıca bu tip davranış güveni de sağlayacaktır. Eğer kurumun davranışları çalışanlar tarafından kabul görmezse, çalışanın kuruma güvenini, iş tatminini, işten ayrılma niyetini, işe gelmeme veya geç gelmesini, kuruma bağlılığını etkileyeceği için üzerinde durulması gereken bir konudur (İslamoğlu, 2007: 90).

Karmaşık bir ilişkiye sahip olan etik ve güven kavramları kurumlar açısından son derece önemlidir. Etik ilkelere uygun davranışlar güven oluşumunda önemli bir role

sahiptir. Bir güven ortamının suiistimal edilmesi ve etik dışı davranışların sergilenmesi iş hayatında ve kurumlarda görülebilmektedir. Böyle durumlarda bireyler ya da kurumlar, kendi çıkarları doğrultusunda, başkalarının haklarına engel olmakta ya da hukuk dışı işlemlerde bulunmaktadırlar (Bews ve Rossouw, 2002: 382).

Kurumlarda yazılı etik ilkelerin bulunması çalışanların birbirlerine karşı nasıl davranmaları gerektiği konusunda davranış standartlarını belirleme imkanı sunduğu için belirsizliği ortadan kaldıracak, tutarlı davranışların sergilenmesine fırsat verecektir. Belirsizliklerin olmadığı bir çalışma ortamında ise çalışanların hem birbirleri ile hem de yöneticiler ile olan ilişkilerinde güven ortamının yaratılması söz konusu olacaktır (Şakar, 2010: 31).

Kurumların amaçları doğrultusunda etik ilkeler temelinde oluşturulan örgütsel kurallar, kurum içinde çalışanların birbirleri ile ilişkilerinde olumlu bir etki sağlayacaktır. Çalışanlarına yönelik etik ilkeler ve danışmanlık sistemlerinin kurulması, kurum içinde kuralların uygulanmasını daha etkin hale getirmekte ve açıklık sağlanarak güven düzeyi yükselmektedir (Öztürk ve Coşkun, 2000: akt. Dönertaş, 2008: 53).

Kuruma ve üst yönetime duyulan güven konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin, McCauley ve Kuhnert (1992), işle ilgili değişkenler dışında kurum genelinde oluşan etkenlerin kuruma olan güveni daha çok arttırdığını savunmaktadırlar. Costigan vd. (1998) yaptıkları araştırmalarda kurumun genel müdürüne ve üst yönetime duyulan güven ile kurumdan ayrılma isteği arasında ters ama çok güçlü bir ilişki bulmuşlardır; kuruma güven arttıkça kurumdan ayrılma isteği azalmaktadır (İslamoğlu, 2007: 92).

BÖLÜM 4

4.1. TURİZM ALANINDA LİSANS VE ÖNLİSANS EĞİTİMİ VEREN KURUMLARDA ETİK İKLİMİN KURUMA GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

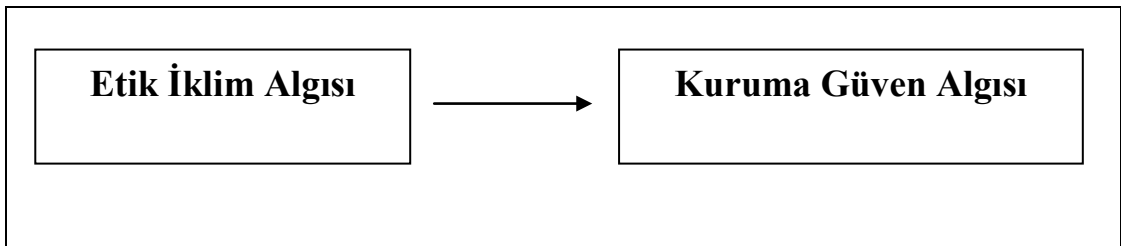
4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Güven ve etik, kurumların yönetiminde çok önemli iki unsur olmalarına rağmen birlikte çok nadir olarak incelenmişlerdir. Bu göz ardı edilmiş bir eksikliklerdir. Güvenin oluşturulabilmesi için etik ilkelerin varlığı şarttır. Ayrıca güven oluşturulması için kullanılan yöntemlerde etik ilkeler göz önüne alınmalıdır (İslamoğlu, 2008: 90). Bu kapsamda bu çalışma, Batı Karadeniz Üniversiteleri Birliği'ne üye üniversitelerin turizm eğitimi veren bölümlerinde görev yapan akademisyenlerin etik iklim algılarının kuruma güven üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılmıştır.

4.1.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Kurumlarda, çalışanlar veya çalışan - yönetici arasında yaşanan sorunlar, uyumsuzluklar ve etik dışı davranışlar bireylerin kuruma güvenleri üzerinde etkili olmakla birlikte, böyle bir iş ortamında çalışanların performansı, iş tatmini, örgüte bağlılığı olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Yapılan çalışmalarda güveni etkilediği düşünülen etik ilkeler ve bu doğrultuda kurumlarda oluşan etik iklim kavramı kapsamında araştırma modeli, hipotezler ve araştırma soruları aşağıdaki belirtilmiştir;

Şekil 1: Etik İklim ve Kuruma Güven Modeli



4.1.2.1. Araştırma Hipotezleri

H1: Araştırmaya katılanların etik iklim algısı olumlu yöndedir.

H2: Araştırmaya katılanlar kuruma güven algısına sahiptir.

H3: Araştırmaya katılanların etik iklim algısı kuruma güven algısını etkilemektedir.

4.1.2.2. Araştırma Soruları

S1: Kuruma güven algısı cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

S2: Kuruma güven algısı eğitim düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

S3: Kuruma güven algısı unvana göre farklılık göstermekte midir?

S4: Kuruma güven algısı çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?

S5: Etik iklim algısı cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

S6: Etik iklim algısı eğitim düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

S7: Etik iklim algısı unvana göre farklılık göstermekte midir?

S8: Etik iklim algısı çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?

4.1.3. Yöntem

Araştırmanın verileri anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler, SPSS 18.0 paket programı kullanılarak frekans testi, Anova, T-testi, korelasyon, regresyon teknikleri ile analiz edilmiştir. Anket toplam 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikleri belirlemeye yönelik 8 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Victor ve Cullen (1988)'in geliştirmiş oldukları etik iklim algısını belirlemeye yönelik 36 ifadeden oluşan etik iklim ölçeği yer almaktadır. Etik iklim ölçeği Eser (2007)'in çalışmasından alınmıştır. Yazar bu ölçeğe erişebilmek için elektronik ortamda yazılmış ve orijinal ifadelerin yer aldığı 'The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment Of Its Development And Validity' adlı makaleyi, yazarlarından izin alarak kullanmıştır. Ölçek içerisinde yer alan ifadeler yine araştırmacı tarafından tercüme-geri tercüme yolu ile tercüme edilmiştir. Etik iklim

ölçeğinin güvenilirlik analizi yazar tarafından yapılmıştır. Anketin üçüncü bölümünü ise kuruma güven ölçeği oluşturmaktadır. Etik iklim ölçeğinin faktörleri Dönertaş (2008)'in çalışmasına göre belirlenmiştir. Bu kapsamda benzerlik gösteren ve içsel tutarlılığı düşürdüğü belirtilen 5 ifade ölçekten çıkarılmıştır.

Kuruma güven ölçeği, Börü vd. (2007)'nin 'Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması' adlı çalışmasından alınmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizi yazarlar tarafından yapılmış olup toplam 36 ifadeden oluşmaktadır.

Anket, alanında uzman 3 akademisyen tarafından incelenmiş olup 30 akademisyenden oluşan bir gruba pilot çalışma uygulanmıştır. Geri dönüşler sonucunda ifadelerin daha anlaşılabilir olması için açıklayıcı bilgiler eklenmiştir. Kuruma güven ölçeğinde bulunan 'Kurumsallaşmıştır' ifadesi de akademisyenlerin görüşü sonucunda ölçekten çıkartılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Batı Karadeniz Üniversiteleri Birliği'ne üye üniversitelerin lisans ve önlisans eğitimi veren birimlerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. bu üniversiteler; Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bartın Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Karabük Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'dir. Bu kapsamda evreni 301 akademik personel oluşturmaktadır. Evren belirlenirken, ilgili üniversitelerin internet adreslerinden akademik personel sayfaları incelenmiş, internet adreslerinde akademik personel bilgisi bulunmayan üniversitelerden ise yetkili kişiler telefonla aranarak akademik personel sayısı hakkında bilgi alınmıştır. Evrenin kolay ulaşılabilir olması ve anket sonuçlarının genellenebilirliğini sağlamak için örnekleme yöntemi yerine tam sayım yöntemi kullanılmıştır.

Evreni oluşturan Batı Karadeniz Üniversiteleri Birliği'ne sonradan 2 üniversite (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi ve Kastamonu Üniversitesi) daha eklenmiş, fakat çalışmaya başladığımız tarihte 7 üniversite olduğu için sonradan bu birliğe eklenen üniversiteler çalışma kapsamına dahil edilmemiştir.

İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach alfa olarak da bilinen alfa katsayısıdır. Alfa değeri 0 ile 1 arasında değerler alır ve kabul edilebilir

bir değerin en az 0,7 olması arzu edilir (Altunışık vd., 2010: 124). Bu çalışmada 71 ifadeye ait cronbach alfa değeri 0,92 çıkmış olup, anketin güvenilirliği de sağlanmıştır.

Evrenin tamamına online anket yöntemi ile e-posta adreslerine anketler gönderilmiş fakat 28 kişinin dönüşü sağlanmıştır. Araştırmacı tarafından yüz yüze anket yöntemi ile 143 anketin daha dönüşü sağlanmıştır. Çalışma kapsamında toplam 171 kişiden anketlerin dönüşü sağlanmıştır. Bu sayı evrenin % 57'sini oluşturmaktadır. Sekeran (2003)'a göre 300 kişilik bir grupta evreni temsil edecek örneklemin sayısı 170 olarak belirtilmiştir. Anket dönüşlerinin bu kadar düşük olmasının nedeni, akademisyenlerin bir kısmının araştırmaya katılmak istememesi, iş yoğunluğu ve yüz yüze anket yöntemi uygulanan zamanda ulaşılamamasıdır. Araştırma verileri Haziran 2012 – Ekim 2012 tarihleri arasında toplanmıştır.

BÖLÜM 5

5.1. BULGULAR VE YORUM

5.1.1. Demografik Özellikler

Tablo 6: Demografik Özellikler

| | SIKLIK | YÜZDE |
|------------------------|--------|-------|
| CİNSİYET | | |
| Bay | 116 | 67,8 |
| Bayan | 55 | 32,2 |
| MEDENİ DURUM | | |
| Evli | 101 | 59,1 |
| Bekar | 70 | 40,9 |
| YAŞ | | |
| 25 yaş altı | 3 | 1,8 |
| 25-31 | 74 | 43,3 |
| 32-38 | 70 | 40,9 |
| 39-45 | 19 | 11,1 |
| 46 ve Üstü | 5 | 2,9 |
| EĞİTİM DÜZEYİ | | |
| Lisans Düzeyi | 15 | 8,8 |
| Yüksek Lisans | 94 | 55 |
| Doktora | 62 | 36,3 |
| ÜNVANINIZ | | |
| Okutman | 9 | 5,3 |
| Araştırma Görevlisi | 14 | 8,2 |
| Öğretim Görevlisi | 99 | 57,9 |
| Yrd. Doç. Dr. | 42 | 24,6 |
| Doç. Dr. | 6 | 3,5 |
| Profesör | 1 | 0,6 |
| ÇALIŞMA SÜRENİZ | | |
| 1 Yıldan az | 9 | 5,3 |
| 1-5 Yıl | 81 | 47,4 |
| 6-10 Yıl | 58 | 33,9 |
| 11 Yıl ve üstü | 23 | 13,5 |

Demografik özelliklere yönelik soruların frekans analizi sonucu oluşturulan Tablo'da araştırmaya katılanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, unvan çalışma süreleri ve bağlı bulunulan birim gösterilmiştir. Tabloya göre katılımcıların; Cinsiyete göre dağılımının % 67,8'i (116 kişi) bay, dağılımının % 32,2'si (55 kişi) bayanlardan oluşmaktadır. Medeni duruma göre dağılımının % 59,1'i (101 kişi) evli, dağılımının % 40,9'u (70 kişi) bekarlardan oluşmaktadır. Yaşlarına göre dağılımının %1,8'i (3 kişi) 25 yaş altı grubunda, % 43'ü (74 kişi) 25-31 yaş grubunda, %40,9'u (70 Kişi) 32-38 yaş grubunda, %11,1'i (19 kişi) 39-45 yaş grubunda, % 2,9'u (5 kişi) 45 ve üstü yaş grubundadır. Eğitim düzeyine göre dağılımları gösterilen akademisyenlerin % 8,8'i (15 kişi) lisans, % 55'i (94 kişi) yüksek lisans, % 36,3'ü (62 kişi) doktora eğitimi almıştır. Unvanına göre dağılımları gösterilen akademisyenlerin % 5,3'ü (9 kişi) okutman, % 8,2'si (14 kişi) araştırma görevlisi, % 57,9'u (99 kişi) öğretim görevlisi, % 24,6'sı (42 kişi) yardımcı doçent doktor, % 3,5'i (6 kişi) doçent doktordur. Çalışma süresine göre dağılımlarını % 5,3'ü (9 kişi) 1 yıldan az, % 47,4'ü (81 kişi) 1-5 yıl, % 33,9'u (58 kişi) 6-10 yıl, % 13,5'i (23 kişi) 11 ve üstü yıl çalışanlar oluşturmuştur.

5.1.2. Frekans Analizi

Tablo 7: Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

| İfadeler | Katılmıyorum | | Kararsız | | Katılıyor | | Ort. |
|--|--------------|------|----------|------|-----------|------|-------------|
| | F(x) | % | F(x) | % | F(x) | % | |
| ETİK İKLİM | | | | | | | |
| Kurum Çıkarı | | | | | | | 3,52 |
| Kural ve prosedürlere uymak çok önemlidir | 52 | 30,4 | 48 | 28,1 | 71 | 41,5 | 3,13 |
| Yapılan iş kurum çıkarlarına zarar verirse yetersi kabul edilir. | 66 | 38,6 | 38 | 22,2 | 67 | 39,2 | 3,05 |
| Bir kararla ilgili olarak göz önünde bulundurulacak ilk husus, o kararın kanunları ihlal edip etmediğidir. | 1 | 0,6 | 25 | 14,6 | 145 | 84,8 | 4,06 |
| Çalışanlardan, en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır. | 5 | 2,9 | 26 | 15,2 | 140 | 81,9 | 3,95 |
| Çalışanların, kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmamaları gerekir. | 4 | 2,3 | 20 | 11,7 | 147 | 86,0 | 4,09 |
| Çalışanlar, kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar. | 65 | 38,0 | 51 | 29,8 | 55 | 32,2 | 2,91 |
| Başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir. | 45 | 26,3 | 48 | 28,1 | 78 | 56,6 | 3,24 |
| En verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir. | 45 | 26,3 | 54 | 31,6 | 72 | 42,1 | 3,25 |

Tablo 7 ‘Devam’: Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

| İfadeler | Katılmıyorum | | Kararsız | | Katılıyorum | | Ort. |
|---|--------------|------|----------|------|-------------|------|-------------|
| | F(x) | % | F(x) | % | F(x) | % | |
| ETİK İKLİM | | | | | | | |
| Çalışanların, yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri gerekir. | 23 | 13,5 | 24 | 14 | 124 | 72,5 | 3,76 |
| Başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır | 31 | 18,1 | 42 | 24,6 | 98 | 57,3 | 3,49 |
| Çalışanlardan beklenen, her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır. | 19 | 11,1 | 22 | 12,9 | 130 | 76,0 | 3,82 |
| Kişisel Çıkar | | | | | | | 3,38 |
| Çalışanlar, çoğunlukla kendilerini düşünürler. | 63 | 36,8 | 36 | 21,1 | 72 | 42,1 | 3,09 |
| Çalışanlar, birbirlerinin iyiliğini gözetirler. | 36 | 21,1 | 35 | 20,5 | 100 | 58,5 | 3,44 |
| En önemli husus; tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir. | 36 | 21,1 | 41 | 23,9 | 94 | 55,0 | 3,39 |
| Çalışanlar, diğer çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar. | 23 | 13,5 | 44 | 25,7 | 104 | 60,8 | 3,56 |
| Çalışanlar, diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar. | 50 | 29,2 | 46 | 26,9 | 75 | 43,9 | 3,17 |
| Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanla ilgilidirler. | 34 | 19,9 | 32 | 18,7 | 105 | 61,4 | 3,63 |
| Sosyal Sorumluluk | | | | | | | 3,64 |
| Mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulur. | 17 | 9,9 | 28 | 16,4 | 126 | 73,7 | 3,82 |
| Paydaşlar için her zaman doğru olanın yapılması beklenir. | 9 | 5,3 | 24 | 14,0 | 138 | 80,7 | 3,92 |
| Çalışanların, dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır. | 19 | 11,1 | 45 | 26,3 | 107 | 62,6 | 3,60 |
| Çalışanlar aktif olarak paydaşların menfaatleri ile ilgilenirler. | 19 | 11,1 | 52 | 30,4 | 100 | 58,5 | 3,54 |
| Her bir çalışan için, en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir | 34 | 19,9 | 32 | 18,7 | 105 | 61,4 | 3,47 |
| Alınan kararların, öncelikli olarak paydaşlar üzerindeki etkisine dikkat edilir. | 29 | 16,9 | 36 | 21,1 | 106 | 62,0 | 3,50 |
| Kişisel Ahlak | | | | | | | 3,40 |
| Çalışanlar, kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranırlar | 33 | 63,7 | 29 | 17,0 | 109 | 19,3 | 3,64 |
| Çalışanlar, neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler. | 94 | 55,0 | 28 | 16,4 | 49 | 28,7 | 2,70 |
| Her çalışanın kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu göz önünde bulundurulur. | 15 | 8,8 | 36 | 21,1 | 120 | 70,2 | 3,74 |
| Çalışanlara, kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir. | 19 | 11,1 | 41 | 24,0 | 111 | 64,9 | 3,63 |
| Kararlar alınırken her bir çalışan göz önüne alınır. | 38 | 22,2 | 43 | 25,1 | 90 | 52,6 | 3,32 |
| Takım Çıkarı | | | | | | | 3,35 |
| Çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır. | 40 | 23,4 | 50 | 29,2 | 81 | 47,4 | 3,32 |
| Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler. | 41 | 24,0 | 54 | 31,6 | 76 | 44,4 | 3,23 |
| Bu kurumda, sorunlara daima etkin çözümler aranır. | 27 | 15,8 | 37 | 21,6 | 107 | 62,6 | 3,51 |

Tablo 7 ‘Devam’: Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

| İfadeler | Katılmıyorum | | Kararsız | | Katılıyorum | | Ort. |
|--|--------------|------|----------|------|-------------|------|-------------|
| | F(x) | % | F(x) | % | F(x) | % | |
| KURUMA GÜVEN | | | | | | | |
| Dürüst ve Hakkaniyetli İşleyiş | | | | | | | 3,92 |
| Bu kurum; verdiği sözleri zamanında yerine getirmektedir. | 14 | 8,2 | 44 | 25,7 | 113 | 66,1 | 3,67 |
| Bu kurum; profesyonel bir yönetim tarzına sahiptir. | 15 | 8,8 | 30 | 17,5 | 126 | 73,7 | 3,87 |
| Bu kurum; ücretleri zamanında öder. | 12 | 7,0 | 27 | 15,8 | 132 | 77,2 | 4,02 |
| Bu kurum; çalışanların özlük haklarını (ssk, tazminat vs.) tam olarak verir. | 7 | 4,1 | 19 | 11,1 | 145 | 84,8 | 4,02 |
| Bu kurum; yasalara uygun hareket eder. | 3 | 1,8 | 18 | 10,5 | 150 | 87,7 | 4,02 |
| Pozitif İmaj | | | | | | | 3,79 |
| Bu kurum; tanınmış bir kurum imajına sahiptir. | 11 | 6,4 | 43 | 25,1 | 117 | 68,4 | 3,73 |
| Bu kurum; diğer kurum ve kuruluşlarla ortak projeler yürütür. | 3 | 1,8 | 22 | 12,9 | 146 | 85,4 | 4,07 |
| Bu kurum; kişilere bağlı olmaktan kurtulmuş kurumsal bir kimliğe sahiptir. | 27 | 15,8 | 33 | 19,3 | 111 | 64,9 | 3,57 |
| Huzurlu ve Adil Bir Ortam | | | | | | | 3,82 |
| Bu kurum; huzurlu bir çalışma ortamına sahiptir. | 12 | 7,0 | 37 | 21,6 | 122 | 71,3 | 3,85 |
| Bu kurum; çalışanlara karşı adil davranır. | 12 | 7,0 | 34 | 19,9 | 125 | 73,1 | 3,78 |
| Bu kurum; yaptıkları ile söyledikleri arasında tutarlılık gösterir. | 16 | 9,4 | 35 | 20,5 | 120 | 70,2 | 3,73 |
| Bu kurum; çalışanların mesleki gelişimlerine destek olur. | 9 | 9,4 | 35 | 20,5 | 127 | 74,3 | 3,92 |
| İşe Alım ve Oryantasyonu Destekleyen | | | | | | | 3,73 |
| Bu kurum; çalışanlara yeterli düzeyde oryantasyon sağlar. | 38 | 22,2 | 50 | 29,2 | 83 | 48,5 | 3,33 |
| Bu kurum; işe alımları objektif kriterlere dayalı olarak yapar. | 17 | 9,9 | 28 | 16,4 | 126 | 73,7 | 3,78 |
| Bu kurum; konularında uzman kişileri istihdam eder. | 17 | 9,9 | 23 | 13,5 | 131 | 76,6 | 3,85 |
| Bu kurum; açık ve tanımlanmış hedeflere sahiptir. | 6 | 3,5 | 24 | 14,0 | 141 | 82,5 | 3,98 |
| Bağlılık Oluşturma | | | | | | | 3,77 |
| Bu kurum; çalışanlarına sahip çıkmaktadır. | 11 | 6,4 | 43 | 25,1 | 117 | 68,4 | 3,71 |
| Bu kurum; çalışanların çalışmaktan memnun olduğu bir işyeridir. | 10 | 5,8 | 47 | 27,5 | 114 | 66,7 | 3,78 |
| Bu kurum; çalışanların kendilerini ait hissettikleri bir işyeridir. | 12 | 7,0 | 42 | 24,6 | 117 | 68,4 | 3,78 |
| Bu kurum; yaratıcılığı desteklemektedir. | 12 | 7,0 | 35 | 20,5 | 124 | 72,5 | 3,81 |
| Mali Güç | | | | | | | 3,78 |
| Bu kurum; yüksek verimliliğe sahiptir. | 21 | 12,3 | 50 | 29,2 | 100 | 58,5 | 3,61 |
| Bu kurum; finansal açıdan güçlüdür | 29 | 17,0 | 47 | 27,5 | 95 | 55,6 | 3,46 |
| Bu kurum; beraber çalıştığı kurumlarla ilişkilerinde, sürekliliği sağlamaya çaba gösterir. | 8 | 4,7 | 20 | 11,7 | 143 | 83,6 | 3,95 |
| Bu kurum; çalışanların projelerinin hayata geçirilmesinde destek olur. | 8 | 4,7 | 26 | 15,2 | 137 | 80,1 | 3,96 |
| Bu kurum; çalışanlar için iyi bir referanstır. | 11 | 6,4 | 21 | 12,3 | 139 | 81,3 | 3,92 |
| Çalışanlara İlgisi ve Saygı | | | | | | | 3,70 |
| Bu kurum; çalışanların özel hayatlarına saygı duyar. | 11 | 6,4 | 15 | 8,8 | 145 | 84,8 | 4,00 |
| Bu kurum; çalışanlara ihtiyaç duyduklarında kolaylıkla izin verir. | 25 | 14,6 | 26 | 15,2 | 120 | 70,2 | 3,73 |

Tablo 7 ‘Devam’: Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

| İfadeler | Katılmıyorum | | Kararsız | | Katılıyorum | | Ort. |
|--|--------------|------|----------|------|-------------|------|-------------|
| | F(x) | % | F(x) | % | F(x) | % | |
| Bu kurum; çalışanları sosyal faaliyetler aracılığıyla (piknik, tiyatro, yemek gibi) bir araya getirir. | 46 | 26,9 | 26 | 15,2 | 99 | 57,9 | 3,39 |
| Objektif Performans Değerlendirme | | | | | | | 3,24 |
| Bu kurum; çalışanlar için kariyer planlaması yapmaktadır. | 47 | 27,5 | 25 | 14,6 | 99 | 57,9 | 3,34 |
| Bu kurum; performans değerlendirmesini objektif yapmaktadır. | 21 | 12,3 | 45 | 26,3 | 105 | 61,4 | 3,58 |
| Bu kurum; ücretlendirmeyi performansa bağlı olarak yapmaktadır. | 80 | 46,8 | 35 | 20,5 | 56 | 32,7 | 2,80 |
| Çalışan İhtiyaçlarını Dikkate Alma | | | | | | | 3,52 |
| Bu kurum bünyesinde açık iletişim vardır. | 28 | 16,4 | 37 | 21,6 | 106 | 62,0 | 3,53 |
| Bu kurum; çalışanların ihtiyaçlarına karşı hassas olup, bu ihtiyaçları karşılamaya çalışır. | 29 | 17,0 | 41 | 24,0 | 101 | 59,1 | 3,51 |
| Uzun Süreli İstihdam Sağlama | | | | | | | 3,88 |
| Bu kurum; işten ayrılma oranının düşük olduğu bir işyeridir. | 18 | 10,5 | 36 | 21,1 | 117 | 68,4 | 3,75 |
| Bu kurum; çalışanları uzun süreli istihdam eder. | 7 | 4,1 | 17 | 9,9 | 147 | 86,0 | 4,02 |

Araştırmaya katılanlar, ‘*Bu kurumda çalışanların kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmamaları gerekir*’ ifadesine % 86 oranında katılıyorum cevabı vermiş olup ortalaması 4,09’dur. Katılımcıların % 84,8’i ‘*Bu kurumda çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki etik standart ve kurallara uymalarıdır*’ ifadesine katılıyorum cevabı vermiş olup ortalaması 4,06’dır. Katılımcıların % 84,8’i ‘*Yapılan iş kurum çıkarlarına zarar verirse yetersiz kabul edilir*’ ifadesine katılıyorum cevabı vermiş olup ortalaması 4,06’dır. Katılımcıların % 76’sı ‘*Bu kurumda çalışanlardan beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır*’ ifadesine 3,82 oranla katıldıklarını belirtmişlerdir. ‘*Bu kurumda paydaşlar için her zaman doğru olanın yapılması beklenir*’ ifadesine katılımcıların % 80,7’si 3,92’lik ortalamayla katıldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, etik iklim boyutlarını oluşturan ‘*Kurum çıkarı*’ boyutuna 3,52’lik bir ortalama ile katıldıklarını, ‘*Kişisel çıkar*’ boyutuna 3,38’lik bir ortalama ile ‘*Sosyal sorunluluk*’ boyutuna 3,64, ‘*Kişisel ahlak*’ boyutuna 3,40 ve son olarak ‘*Takım çıkarı*’ boyutuna 3,35’lik bir ortalama ile katıldıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılanlar kuruma güven ölçeğinde, ‘*Bu kurum yasalara uygun hareket eder*’ ifadesine % 87,7 oranında katılıyorum cevabı vermiş olup ortalaması 4,02’dir. Katılımcılar, ‘*Bu kurum çalışanlarını uzun süreli istihdam eder*’ ifadesine % 86

oranında katılıyorum cevabı vermiş olup ortalaması 4,02'dir. Katılımcıların % 85,4'ü 'Bu kurum diğer kurum ve kuruluşlarla ortak projeler yürütür' ifadesine katılıyorum cevabı vermiş olup ortalaması 4,07'dir. Katılımcıların % 84,8'i 'Bu kurum çalışanlarının özel hayatlarına saygı duyar' ifadesine katılıyorum cevabı vermiş olup ortalaması 4,0'dır. Katılımcıların % 80,1'i ' Bu kurum çalışanlarının projelerinin hayata geçirilmesinde destek olur' ifadesine 3,96 ortalama ile katıldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, kuruma güven boyutlarını oluşturan 'Dürüst ve hakkaniyetli işleyiş' boyutuna 3,92, 'Pozitif İmaj' boyutuna 3,79, 'Huzurlu ve adil bir ortam' boyutuna 3,82, 'İşe alım ve oryantasyonu destekler' boyutuna 3,73, 'Bağlılık oluşturan' boyutuna 3,77, 'Mali güç' boyutuna 3,78, 'Çalışanlarına İlgili ve Saygılı' boyutuna 3,70, 'Objektif performans değerlendirme' boyutuna 3,24, 'Çalışan ihtiyaçlarını dikkate alan' boyutuna 3,52, 'Uzun süreli istihdam sağlar' boyutuna ise 3,88'lik ortalamayla katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 8: Etik İklim Algısını Oluşturan Boyutlara Ait Genel Dağılım

| ETİK İKLİM BOYUTLARI | ORTALAMA | STANDART HATA |
|----------------------|-------------|---------------|
| Kurum Çıkarı | 3,52 | ,460 |
| Kişisel Çıkar | 3,38 | ,484 |
| Sosyal Sorumluluk | 3,64 | ,563 |
| Kişisel Ahlak | 3,40 | ,531 |
| Takım Çıkarı | 3,35 | ,689 |

H1: Araştırmaya katılanların etik iklim algısı olumlu yöndedir.

Araştırmaya katılanlar etik iklim ölçeğindeki tüm ifadelerle orta düzeyde katılım yönünde bir eğilim sergilemektedir. En düşük eğilim takım çıkarı gözetme boyutunda iken en yüksek eğilim sosyal sorumluluk etik iklim boyutunda ortaya çıkmıştır.

Tablo 9: Kuruma Güven Algısını Oluşturan Boyutlara Ait Genel Dağılım

| KURUMA GÜVEN BOYUTLARI | ORTALAMA | STANDART HATA |
|--|-----------------|----------------------|
| Dürüst ve Hakkaniyetli İşleyişe Sahip | 3,99 | ,512 |
| Pozitif İmaja Sahip Olmak | 3,79 | ,587 |
| Huzurlu ve Adil Bir Ortama Sahip Olmak | 3,82 | ,628 |
| İşe Alım ve Oryantasyonu Desteklemek | 3,74 | ,695 |
| Bağlılık Sağlamak | 3,77 | ,629 |
| Mali Güce Sahip Olmak | 3,78 | ,546 |
| Çalışanlara İlgili ve Saygılı Davranmak | 3,71 | ,721 |
| Objektif Performans Değerlemesi Yapmak | 3,24 | ,850 |
| Çalışanların İhtiyaçlarını Dikkate Almak | 3,52 | ,849 |
| Uzun Süreli İstihdam Sağlamak | 3,88 | ,752 |

H2: Araştırmaya katılanlar kuruma güven algısına sahiptir.

Araştırmaya katılanlar sadece objektif performans değerlendirme konusunda kendi kurumları ile ilgili düşük düzeyde katılım eğilimi sergilerken diğer tüm ifadelere yüksek düzeyde katılım eğilimi sergilemektedir. En yüksek eğilim ise dürüst ve hakkaniyetli işleyen bir sisteme sahip olma unsuru üzerindedir. Bu sonuç gösteriyor ki kurumun dürüst işleyişi olduğuna ait güvenin oluşmasına rağmen bu dürüstlüğün performans değerlemeye yansımaları konusunda düşük bir eğilimle katılım göstermektedirler.

5.1.3. İlişkileri İncelemeye Yönelik Analizler

5.1.3.1. Korelasyon Analizi

Korelasyon, değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılır. Bir değişken yüksek değerler alırken, diğer bir değişken de yüksek değerler alıyorsa, iki değişken arasında pozitif korelasyon olduğu söylenebilir. Ters durumda yani bir değişken yüksek değerler alırken, diğeri düşük değerler alıyorsa, iki değişken arasında negatif korelasyon söz konusudur. Korelasyon katsayısı r ile temsil edilir ve $r = +1$ kusursuz pozitif korelasyon, $r = -1$ kusursuz negatif korelasyon anlamındadır (Baş, 2010: 115).

Değişkenler arasında ilişki olmadığı zaman, korelasyon katsayısı $r=0$ olur (Gültekin, 2011: 1).

Tablo: 10 Kuruma Güven ve Etik Algı arasındaki İlişki

| DEĞİŞKENLER | | Kuruma Güven | Kurum Çıkarı | Kişisel Çıkar | Sosyal Sorumluluk | Kişisel Ahlak | Takım Çıkarı |
|--------------------------|-------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------|---------------|--------------|
| Kuruma Güven | Korelasyon Değeri | 1 | | | | | |
| | Anlamlılık | | | | | | |
| Kurum Çıkarı | Korelasyon Değeri | ,486** | 1 | | | | |
| | Anlamlılık | ,000 | | | | | |
| Kişisel Çıkar | Korelasyon Değeri | ,463** | ,423** | 1 | | | |
| | Anlamlılık | ,000 | ,000 | | | | |
| Sosyal Sorumluluk | Korelasyon Değeri | ,579** | ,397** | ,588** | 1 | | |
| | Anlamlılık | ,000 | ,000 | ,000 | | | |
| Kişisel Ahlak | Korelasyon Değeri | ,151* | ,217** | ,471** | ,308** | 1 | |
| | Anlamlılık | ,049 | ,004 | ,000 | ,000 | | |
| Takım Çıkarı | Korelasyon Değeri | ,651** | ,322** | ,423** | ,650** | ,265** | 1 |
| | Anlamlılık | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |

** 0,01 Anlamlılık düzeyine göre (2-Yönlü).

* 0,05 Anlamlılık düzeyine göre (2-Yönlü).

Kuruma güven ile etik iklim algısı arasındaki ilişkiyi gösteren yukarıdaki tabloya göre kuruma güven ile kurum çıkarını benimseme arasında 0.48'lik bir oranla pozitif yönlü orta derecede anlamlı bir ilişki, kişisel çıkarı benimseme ile arasında 0.46'lık orta derecede bir ilişki mevcutken, kuruma güven ile kişisel ahlaki değerleri önemseme arasında 0.15'lik bir oranla pozitif yönlü düşük derecede bir ilişki vardır. Ayrıca kuruma güven ile sosyal sorumluluk bilincine sahip olma (0.59) ve takım çıkarını gözetme (0.65) arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

5.1.3.2. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini bulmamıza yarayan bir analiz yöntemidir. Korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hesaplanırken, regresyon analizinde bu ilişkinin neden ve sonucu ortaya çıkarmaya yönelik analiz yapılır (Baş, 2010: 154-155).

Tablo 11: Etik İklim Algısının Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi

| | B | Standart Sapma | Beta | t | Sig. |
|--|----------|-----------------------|-------------|----------|-------------|
| Bağımsız Değişken | 1,245 | ,240 | | 5,194 | ,000 |
| Kurum Çıkarı | ,262 | ,062 | ,253 | 4,257 | ,000 |
| Kişisel Çıkar | ,143 | ,071 | ,145 | 2,014 | ,046 |
| Sosyal Sorumluluk | ,120 | ,066 | ,142 | 1,817 | ,071 |
| Kişisel Ahlak | -,122 | ,054 | -,136 | -2,276 | ,024 |
| Takım Çıkarı | ,313 | ,048 | ,452 | 6,489 | ,000 |
| Anlamlılık: 0.000, F: 39.625, R ² : 0.546 | | | | | |

a. Bağımlı Değişken: Kuruma Güven

H3: Araştırmaya katılanların etik iklim algısı kuruma güven algısını etkilemektedir.

Kuruma güven oluşturma noktasında etik iklim algısının etkisini ölçmek üzere yapılan regresyon analizine göre, kuruma güven oluşturmada etik iklim algısının anlamlı bir etkisi vardır; ayrıca etik iklim algısı % 54.6'lık bir oranla kuruma güveni şekillendirmektedir. Etik iklimi oluşturan boyutlar kapsamında kurumsal güvenin etkilenmesi durumuna baktığımızda, sosyal sorumluluk bilincine sahip olma hariç diğer tüm faktörler tarafından anlamlı bir şekilde etkilenmektedir. Beta değerlerinden bu etkilemenin durumuna baktığımızda, kişisel ahlak bilinci kuruma güveni negatif yönde etkilemektedir, bu etkinin derecesi ise % 13'tür. Takım çıkarını gözetme ise kuruma güveni en yüksek oranda etkileyen değişkendir bu etkinin derecesi ise % 45'tir, etkinin yönü ise pozitifdir. Kurum çıkarını gözetme ise kuruma güveni pozitif yönlü ve % 25'lik bir oranda etkilemektedir. Kişisel çıkar bilinci ve sosyal sorumluluk bilinci kuruma güveni % 14'lük bir oranla pozitif yönde etkilemektedir. Takım bilincine sahip olma ve takım çıkarını öncelikleme durumunun kuruma güven oluşturmada etkili bir unsur olduğu görülmektedir. Kurumların takım çalışmalarına öncelik vermesinin kuruma güveni oluşturmaya kolaylaştırıcı bir unsur olarak kullanılabileceği görülmektedir.

5.1.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Analizler

5.1.4.1. T-Testi Analiz Sonuçları

Tablo 12: Cinsiyet Açısından Kuruma Güven Algısı Farklılığı

| Cinsiyet | | N | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata istatistikleri |
|--------------|-------|-----|----------|------------|--------------------------|
| Kuruma Güven | Bay | 116 | 3,73 | ,460 | ,043 |
| | Bayan | 55 | 3,71 | ,515 | ,069 |

| | | Varyansların Eşitliği için Levene Testi | | Varyansların Denkliliği İçin T-testi | | | |
|---------------------|--------------------------------|---|-------------|--------------------------------------|---------------------|----------------------|---------------|
| | | F | Anlamlılık | T Değeri | Serbestlik Derecesi | Anlamlılık (2 Yönlü) | Ortalama Fark |
| Kuruma Güven | Eşit dağılım varsayımı | 2,693 | ,103 | ,203 | 169 | ,840 | ,016 |
| | Eşit olmayan dağılım varsayımı | | | ,195 | 96,235 | ,846 | ,016 |

Tabloya göre, levene testi gruplar arası varyans farkının olmadığını göstermektedir ($0,103 > 0,05$). Cinsiyet açısından kuruma güven algısının farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Grup istatistikleri tablosuna göre bay ve bayanların kuruma güven algıları açısından farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 13: Cinsiyet Açısından Etik İklim Algısı Farklılığı

| Cinsiyet | | N | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata istatistikleri |
|------------|-------|-----|----------|------------|--------------------------|
| Etik İklim | Bay | 116 | 3,48 | ,375 | ,035 |
| | Bayan | 55 | 3,41 | ,441 | ,059 |

| | | Varyansların Eşitliği için Levene Testi | | Varyansların Denkliği İçin T-testi | | | |
|------------|--------------------------------|---|-------------|------------------------------------|---------------------|----------------------|---------------|
| | | F | Anlamlılık | T Değeri | Serbestlik Derecesi | Anlamlılık (2 Yönlü) | Ortalama Fark |
| Etik İklim | Eşit dağılım varsayımı | 1,159 | ,283 | 1,155 | 169 | ,250 | ,075 |
| | Eşit olmayan dağılım varsayımı | | | 1,091 | 92,322 | ,278 | ,075 |

Tabloya göre, levene testi gruplar arası varyans farkının olmadığını göstermektedir ($0,283 > 0,05$). Cinsiyet açısından etik iklim algısının farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Grup istatistikleri tablosuna göre bay ve bayanların etik iklim algıları açısından farklılık olmadığı görülmektedir.

5.1.4.2. Anova Analizi Sonuçları

Tablo 14: Unvan açısından kuruma güven algısı farklılığı

| | Kareler toplamı | Serbestlik derecesi | Ortalama kare | F | Anlamlılık |
|----------------|-----------------|---------------------|---------------|-------|-------------|
| Gruplar arası | 4,564 | 5 | ,913 | 4,413 | ,001 |
| Gruplar içinde | 34,129 | 165 | ,207 | | |
| Total | 38,694 | 170 | | | |

Tabloya göre, kuruma güven algısı akademisyenlerin unvanları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($0,001 < 0,05$).

Tablo 15: Unvan açısından etik iklim algısı farklılığı

| | | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Ortalama Kare | F | Anlamlılık |
|-------------------|----------------|-----------------|---------------------|---------------|-------|-------------|
| Kurum Çıkarı | Gruplar Arası | ,893 | 5 | ,179 | ,841 | ,522 |
| | Gruplar İçinde | 35,018 | 165 | ,212 | | |
| | Total | 35,910 | 170 | | | |
| Kişisel Çıkar | Gruplar Arası | ,540 | 5 | ,108 | ,454 | ,810 |
| | Gruplar İçinde | 39,253 | 165 | ,238 | | |
| | Total | 39,792 | 170 | | | |
| Sosyal Sorumluluk | Gruplar Arası | 5,252 | 5 | 1,050 | 3,562 | ,004 |
| | Gruplar İçinde | 48,657 | 165 | ,295 | | |
| | Total | 53,909 | 170 | | | |
| Kişisel Ahlak | Gruplar Arası | ,339 | 5 | ,068 | ,234 | ,947 |
| | Gruplar İçinde | 47,658 | 165 | ,289 | | |
| | Total | 47,996 | 170 | | | |
| Takım Çıkarı | Gruplar Arası | 6,361 | 5 | 1,272 | 2,824 | ,018 |
| | Gruplar İçinde | 74,338 | 165 | ,451 | | |
| | Total | 80,699 | 170 | | | |

Sosyal sorumluluk ($0.004 < 0.05$) ve takım çıkarı ($0.018 < 0.05$) boyutunda unvan açısından anlamlı farklılıklar çıkarken diğer boyutlar açısından herhangi bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Tablo 16: Eğitim durumu açısından kuruma güven algısı arasındaki farklılık

| | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Ortalama Kare | F | Anlamlılık |
|-----------------|-----------------|---------------------|---------------|------|-------------|
| Gruplar arası | ,105 | 3 | ,078 | ,340 | ,796 |
| Grupları içinde | 38,589 | 167 | ,230 | | |
| Total | 38,694 | 170 | | | |

Eğitim durumu açısından kuruma güven duyma noktasında anlamlı bir farklılık yoktur ($0,796 > 0,05$). Ayrıca eğitim durumuna göre etik iklim algısının herhangi bir farklılık göstermediği de yapılan anova analizi sonucunda bulunmuştur ($\text{sig} > 0.05$)

Tablo 17: Kurumdaki çalışma süresi ile kuruma güven algısı arasındaki farklılık

| | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Ortalama Kare | F | Anlamlılık |
|-----------------|-----------------|---------------------|---------------|------|------------|
| Gruplar arası | ,235 | 3 | ,078 | ,340 | ,796 |
| Grupları içinde | 38,459 | 167 | ,230 | | |
| Total | 38,694 | 170 | | | |

Kurumdaki çalışma süresi açısından kuruma güven duyma noktasında anlamlı bir farklılık yoktur (sig > 0,05).

Tablo 18: Kurumda çalışma süresi ile etik iklim algısı arasındaki farklılık

| | | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Ortalama Kare | F | Anlamlılık |
|-------------------|----------------|-----------------|---------------------|---------------|-------|------------|
| Kurum Çıkarı | Gruplar Arası | 1,486 | 3 | ,495 | 2,404 | ,069 |
| | Gruplar İçinde | 34,424 | 167 | ,206 | | |
| | Total | 35,910 | 170 | | | |
| Kişisel Çıkar | Gruplar Arası | ,406 | 3 | ,135 | ,574 | ,633 |
| | Gruplar İçinde | 39,386 | 167 | ,236 | | |
| | Total | 39,792 | 170 | | | |
| Sosyal Sorumluluk | Gruplar Arası | 1,185 | 3 | ,395 | 1,251 | ,293 |
| | Gruplar İçinde | 52,724 | 167 | ,316 | | |
| | Total | 53,909 | 170 | | | |
| Kişisel Ahlak | Gruplar Arası | ,416 | 3 | ,139 | ,487 | ,692 |
| | Gruplar İçinde | 47,580 | 167 | ,285 | | |
| | Total | 47,996 | 170 | | | |
| Takım Çıkarı | Gruplar Arası | ,605 | 3 | ,202 | ,421 | ,738 |
| | Gruplar İçinde | 80,094 | 167 | ,480 | | |
| | Total | 80,699 | 170 | | | |

Anlamlılık düzeyleri 0,005'den büyük olduğu için kurumda çalışma süresi ile etik iklim algısı arasında fark yoktur.

BÖLÜM 6

6.1. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1.1. Sonuçlar

Batı Karadeniz Üniversiteleri Birliği'ne üye üniversitelerin, turizm alanında eğitim veren lisans ve önlisans programlarında çalışan akademik personelin, etik iklim algısının kuruma duyulan güvene etkisini belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada, etik, etik iklim, güven ve kuruma güven ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklardan oluşan literatür detaylı bir şekilde taranmıştır.

Küreselleşmenin etkisiyle iletişim alanında yaşanan gelişmeler, belli başlı teknolojilerin kolay erişilebilir hale gelmesi bireyler arasındaki ilişkilerin gelişmesini sağlamıştır. Yaşanan bu gelişmeler sonucu bireylerin iş hayatında ve sosyal hayatında olumlu etkiler görülmekle birlikte etik dışı davranışların da görüldüğünü söyleyebiliriz. Son yıllarda iş hayatında görülen etik dışı davranışlara çözüm arayan yöneticiler ve bu alanda çalışma yapan akademisyenler, işletmelerde veya kurumlarda etik ilkelerin belirlenmesi ve çalışanların bu ilkelere uymaları gerekliliğini ortaya koymuşlardır.

Çalışma yaşamından beklenen ahlaki yapı, kurumun sosyal ortamını etkilemekte ve çalışanlarda kurumla ilgili bir etik iklim algısı oluşturmaktadır. Algılanan etik iklim, kurum yöneticilerinin tutumları, çalışanlar arası ilişkiler gibi faktörlerden etkilenmekte olup, çalışanların ve paydaşların kuruma karşı duydukları güveni de etkilemektedir. Kurumların faaliyetlerini sorunsuz bir şekilde devam ettirmesi, çalışanların işe bağlılığının ve performanslarının artırılması, kurumun verimliliğinin artması ve rakiplerine karşısında avantaj sağlayacak özelliklerin sağlanması için güven ortamının sağlanması şarttır.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılanlar, kurumlarına güven duyma boyutuna ve etik iklim algısı boyutuna katılım yönlü bir eğilim sergilemektedirler, yani hem etik iklimim hem de güven ortamının kurumlarında var olduğunu

düşünmektedirler. Bu iki faktörün birbiri ile olan ilişki düzeyine bakıldığında da etik iklim algısı ile kuruma güven arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu bulunmuştur. Etik iklim boyutlarından sosyal sorumluluk ve takım çıkarı kuruma güven ile en yüksek derecede ilişkili bulunan boyutlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumların sosyal sorumluluk bilinci arttıkça kuruma güven oluşturmada o kadar artış göstermektedir denilebilir. Yine aynı şekilde takım bazlı çalışmalar yapmak ve takım olarak çalışma kültürünü kurumda oturtmak ta kuruma güven duymanın önünü açıcı bir etki yapacaktır denilebilir.

Araştırma evreninin, kamu kesimine ait, kar amaçlı faaliyet göstermeyen hizmet sektörü kapsamında olması; etik iklim algısını oluşturan faktörlerden, sosyal sorumluluk ve takım çıkarının araştırma sonuçlarında ortaya çıkmasına neden olmuştur diyebiliriz. Sosyal sorumluluk faktörü, kurumların dış paydaşlarına odaklı bir anlayışa sahip olduğu göstermektedir. Bu kapsamda üniversitelerin, dış paydaşları olan devlete, faaliyet gösterdiği bölgedeki halka ve öğrenci yakınlarına karşı sorumluluk anlayışı içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın asıl cevap aradığı konu ise etik iklim algısının kuruma güveni etkileyip etkilemediği yönündeydi. Araştırma sonucunda etik iklimin kuruma güven oluşturmada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sorumluluk bilincine sahip olma ile kuruma güven arasında anlamlı bir ilişki çıkmış olmasına rağmen, bu sosyal sorumluluk bilincinin kuruma güveni oluşturmada anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu durum sosyal sorumluluktan daha önemli olabilecek kriterlerin öncelikle kurumda oturtulması gerektiği yönündeki bir kanının varlığından ortaya çıkmış olabilir. Öte yandan takım çıkarı kuruma güveni etkileyen en önemli faktör olarak ortaya çıkmıştır. Kişisel ahlakı önemseme boyutu ile kuruma güven arasında ise ters yönlü bir etkileşim ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre kişisel ahlaki değere odaklanmak kuruma güven oluşturmaya olumsuz etkilemektedir. Kurum çıkarını önemsemenin kuruma güven oluşturmada daha etkili olacağı sonucunu bir kez daha bu durum vurgulamaktadır.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise kuruma güven duyma ve etik algı boyutundaki unvan açısından ortaya çıkan farklılıktır. Cinsiyet, eğitim, çalışma süresi gibi faktörlere göre etik iklim algısı ve kuruma güven farklılık göstermez iken sadece

unvan boyutunda bir farklı algılama durumu ortaya çıkmıştır. Unvan açısından farklılığın ise öğretim üyeleri ile öğretim elemanları arasındaki farklı düşünme yönündeki kanaatlerden ortaya çıktığı sonucu bulunmuştur. Öğretim üyelerinin (Prof., Doç., Yrd. Doç.) kuruma güven ve etik algı konusunda diğerlerine (Arş. Gör., Öğrt. Gör., Okutman) göre daha yüksek katılım gösterdikleri görülmektedir.

Sonuç olarak etik kavramı son yıllarda önemini her geçen gün artıran ve gerek akademik camia gerekse iş dünyası tarafından üzerinde durulmaya çalışılan bir konudur. Kurumların sağlıklı işleyen etik değerlere sahip olmasının kurumlara sağlayacağı birçok fayda vardır. Bu faydalar kurum içi ve kurum dışı olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada kurum içindeki çalışan unsuru dikkate alınmıştır ve etik olgusu güven olgusu ile birlikte değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile üzerinde önemle durulması gereken bu iki kavramın birbirini etkileyen ve birbiri ile iç içe geçmiş kavramlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.2. Öneriler

Etik iklim algısı ve kuruma duyulan güvenin, işletmeler ve kurumlar açısından taşıdığı hayati önem bu çalışmanın yapılmasında etkili olmuştur. Çalışanların olumsuz etik iklim algıladıkları kurumlarda, güvenden yoksun bir ortam oluşmakta ve kurumun varlığı için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Olumlu bir etik iklim ortamının sağlandığı kurumlarda ise çalışanlar ve yöneticiler arasında oluşacak güven duygusu, kuruma güveni sağlayacak ve buda çalışanların işe bağlılığını ve devamında örgüte bağlılığını artıracaktır.

Özellikle, gerek etik iklimi sağlama gerekse kuruma güveni sağlama noktasında yöneticilere çok büyük sorumluluklar düşmektedir. Kurumların sadece hukuksal düzenlemelere bağlı kalmaları günümüz iş dünyasında tek başına yeterli unsur olmaktan çıkmış, bunun yerine bu unsurla birlikte, etik kurallar ve etik sorumluluklarda etkili birer unsur olmuştur. Etik kuralların varlığı çalışanlarda hukuksal güvenin verdiği güvene ilave olarak manevi bir katalizör görevini de üstlenmektedir. Günümüz iş dünyasında tüketicilerinde ayrıca ehemmiyet verdiği bir değer olan sosyal sorumluluk bilinci de etik iklim içinde değerlendirilen bir konu

olarak önem arz etmektedir. Bu anlamda hem yöneticilerin hem de çalışanların etik değerlere bağlı kalmaları ve bunu bir ilke haline getirmeleri gerekmektedir.

Bu çalışma, etik iklime, kuruma güven sağlama boyutu çerçevesinde bakmayı amaçlamıştır, ileride yapılacak çalışmalarda etik iklimim örgütsel anlamda etkili olabilecek, yenilik yönetimi, değişim yönetimi, örgütsel öğrenme, kıyaslama, insan kaynakları yönetimi gibi birçok alanla ilişkilendirilerek araştırılma yapılması önerilebilir. Bu çalışmalara kurum içi aktörlerin yanı sıra kurum dışındaki aktörlerin de katılımının sağlanması ile çok boyutlu bir pencereden olaya bakmanın da önü açılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

Agarwal, J. and Malloy, D. C. (1999). Ethical Work Climate Dimensions in a Not-For-Profit Organization: An Empirical Study, *Journal Of Business Ethics*, 20, 1-14.

Akarsu, B. (1998). *Mutluluk Ahlakı*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.

Alıcı, O. V. (2008). Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Etik Davranış İlkeleri, *Yerel Siyaset Dergisi*, 32, 65-73.

Altunışık, R, Çoşkun, R, Bayraktaroğlu, S, ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (5. Baskı). Adapazarı: Sakarya Kitapevi.

Ammeter, A. P., Douglas, C., Ferris, G. R. and Goka, H. (2004). A Social Relationship Conceptualization of Trust and Accountability In Organizations, *Human Resource Management Review*, 14, 47-65.

Argüden, Y. (2003). İtibar Yönetimi. (Editör: Yılmaz Argüden). *İtibar Yönetimi*. İstanbul: BZD Yayıncılık. 7-13.

Arslan, E. ve Arı, R. (2008). Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama, Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 53-60.

Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı* (3. Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Arslan, M. ve Berkman, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi* İstanbul: TÜSİAD.

Aslan, A. ve Kozak, M. (2006). Turizmde Gelişme ve Etik Sorunları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(1), 49-61.

Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.

Asunakutlu, T. (2006). Çalışanlar ile Yöneticiler Arasında Güven Duygusunun Araştırılması: turizm Sektöründe Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 16-33.

Ateş, A. (2008). *Otel İşletmelerinde Yöneticilerin İş Etiğine Yaklaşımları ve İzmir İlinde Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Ateş, T. (1994). *Laiklik: Dünya'da ve Türkiye'de* (7. Basım). Ankara: Ümit Yayıncılık.

Ay, Ü., Kılıç, C. K., Biçer, M. (2009). İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim İle İlişkisi Üzerine Bir Çalışma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 57-71.

Aydın, İ. (2010). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Bal, M. (2012). Çalışan Personelin Kurumsal İmaj Oluşumuna Etkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 219-241.

Baş, T. (2010). *Anket* (6. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başaran, S. ve Akbaş, O. (2012). Genel Lise Müdürlerinde Örgütsel Güvensizlik Algısı Oluşturan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Çalışma, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 21-32.

Berkman, Ü. (1983). *Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No: 203.

Bews, N.F. and Rossouw, G. J. (2002). A Role for Business Ethics Facilitating Trustworthiness, *Journal Of Business Ethics*, 39, 377-390.

Biçer, M. (2005). *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma*,

Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Bolat, T. ve Seymen, O.A. (2003). Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde "Dönüşümcü Liderlik Tarzı'nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59-85.

Börü, D., İslamoğlu, G. ve Birsell, M. (2007). Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması, *Öneri Dergisi*, 7(27), 49-59.

Buchholz, R.A. ve Rosenthal, S.B. (1998). *Business Ethics: The Pragmatic Path Beyond Principle To Process*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Butler, J. K. (1991). Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of A Conditions of Trust Inventory, *Journal Of Management*, 17(3), 643-663.

Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Cevizci, A. (2007). *Etiğe Giriş* (2. Basım). İstanbul: Paradigma Yayıncılık.

Ceylan, K. (2011). Türk-İslâm Medeniyeti'nin Zirve Kuruluşlarından Ahilik. *Ahi Evran Üniversitesi*, <http://akam.ahievran.edu.tr/index.php/2011-08-28-14-25-34/2011-08-28-14-25-39/2011-08-28-14-25-41> adresinden 21 Aralık 2011 tarihinde alınmıştır.

Cullen, B. J., Victor, B., Bronson, J. W. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of It's Development and Validity, *Psychological Reports*, 73(1), 667-674.

Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. and Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis, *Journal Of Business Ethics*, 46, 127-141.

Cullen, J.B., Victor, B. and Stephens, C. (1989). An Ethical Weather Report: Assessing The Organization's, Ethical Climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.

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

Çetinel, E. (2008). *Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Çimen, M. (2007). *İşletmelerin Çalışanlarına Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Demir, G. (2000). *Osmanlı Devleti'nin Kuruluşu ve Ahilik*. İstanbul: Ahi Kültürünü Araştırma ve Eğitim Vakfı Yayınları.

Demircan, N. Ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

Demirel, H. (2009), *Çalışanların İş Tatminlerinin Etik Davranma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Ankara'daki Seyahat Acentaları Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.

Derin, N. Ve Demirel, E. T. (2011). Hasta Görüşlerine Göre Oluşan Kurum Üünü İle Hasta Tutum ve Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Turgut Özal Tıp Merkezi Örneği, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 208-235.

Deshpande, S. P. (1996). Ethical Climate and the Link Between Success Ethical Behavior: An Empirical Investigation of A Non-Profit Organization, *Journal Of Business Ethics*, 15, 315-320.

Deutsch, M. (1958). Trust and Suspicion, *Conflict Resolution*, 2(4), 265-279.

Dietz, G. (2004). Partnership and the Development of Trust in British Workplaces, *Human Resource Management Journal*, 14(1), 5-24.

Doğan, S. ve Karataş, A. (2012). Örgütlerde Sosyal Sorumluluk Bilinci ve Güven Ortamının Oluşturulmasında Etiğin Önemi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 93-109.

Dönertaş, F.C. (2008). *Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219

Elçi, M. (2005). *Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*, Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Elçi, M. ve Alpkın, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction , *Journal Of Business Ethics*, 84, 297-311.

Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.

- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel Bağlılık. (Editör: Derya Ergun Özler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım. 1-16.
- Eryılmaz, M. E. (2008). Örgüt İtibarı Kavramı ve Yönetimi ile İlgili Bazı Sorunlar, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 155-174.
- Esendemir, E. (2011). Uluslararası Denetim Standartları ve Türkiye'deki Düzenlemeler Çerçevesinde Bağımsız Denetim Kuruluşlarında İnsan Kaynakları Yönetimi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 646-667.
- Eser, G. (2007). *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fromm, E. (1995). *Erdem ve Mutluluk*. (Çev. Ayda Yörükkan). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gerçek, L. Ç. (2011). Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(1), 47-82.
- Gök, S. (2008). İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/view/373/266#.UNWdCqxZOUk> adresinden 14 Haziran 2012 tarihinde alınmıştır.
- Gök, S. (2009). Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 57, 549-577.
- Gül, H. (2006). Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ. İ. B. F. Dergisi*, 9(10), 65-79.
- Halis, M., Gökgöz, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 187-205.

İslamoğlu, G. (2007). Etik ve Güven. (Editör: Suna Tevrüz). *İş Hayatında Etik*. İstanbul: Beta Basım. 83-118.

İşbaşı, J. S. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kantarıcı, Z. (2007). *İş Etiği ve Ahilik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*, Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karatepe, S. (2008), İtibar Yönetimi: Halkla İlişkilerde Güven Yaratma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 77-97.

Kaymakcan, R. (2008). Hoşgörü ve Eğitimi, *Dem Dergisi*, 6(2), 114-119.

Kestane, D. (2003). Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği, *Maliye Dergisi*, 142, 126-144.

Kılavuz, R. (2002). Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 255-266.

Kılınç, İ. (2000). İş Etiği Kapsamında Otel Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Etik Sorumluluklarının İzmir'de Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Eğitimi Gören Öğrencilerin Bakış Açılımları İle Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 16-32.

Kılınç, İ. ve Ağraş, S. (2010). İş Etiği. (Editör: Derya Ergun Özler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin, 65-78.

Kılıoğlu, İ. (1998). *Ahlak-Hukuk İlişkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayın No: 23.

Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kozak, M.A. ve Güçlü, H. (2006). *Turizmde Etik, Kavramlar-İlkeler-Standartlar* (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.

Köknel, Ö. (1996). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*. İstanbul: Altın Kitaplar.

Lane, C. (1998). Theories and Issues in the Study of Trust. In C. Lane and R. Bachmann (Eds.), *Trust Within And Between Organizations: Conceptual Issues and Empirical Applications*. Oxford University Press, 1-31.

Malloy, D. C. and Agarwal, J. (2008). Ethical Climate in Government and Nonprofit Sectors: Public Policy Implications for Service Delivery, *Journal Of Business Ethics*, 94, 3-21.

Mamak Rehberlik ve Araştırma Merkezi. (2012). Çocuk ve Sorumluluk, <http://okulweb.meb.gov.tr/40/01/172537/rehberlik/cocukvesorumluluk.pdf> adresinden 12 Temmuz 2012 tarihinde alınmıştır.

Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review, *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.

Menekşe, R. (2007). *Ankara'da Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışmakta olan Personelin Tüketicilere Karşı Etik Davranışları Algılama Düzeyleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Mengüşoğlu, T. (1965). *Değişmez Değerler ve Değişmez Davranışlar*. İstanbul: İstanbul Matbaası.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). Meslek Etiği. http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/meslekigelisim/moduller/meslek_etigi.pdf adresinden 18 Haziran 2012 tarihinde alınmıştır.

Nuttall, J. (2011). *Ahlak Üzerine Tartışmalar*. (Çeviren: Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Orman, S. ve Parlak, Z. (2009). *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Oruç, İ. ve Tonus, Z. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Etik Dışı Davranışlar ve Yönetimi. 3. *Ulusal Kurumsal Yönetim, Yolsuzluk, Etik ve Sosyal Sorumluluk Konferansı*, Nevşehir.
- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-206.
- Öğüt, A., Akgemci, T. ve Demirsel, M. T. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 277-290.
- Özarallı, N. Ve Torun, A. (2011). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim, Yönetici İle Kuruma Duyulan Güven ve Üstün Uzmanlık Gücü Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Özçelik, K. (2011). *Kişİ Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2004) *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Özlem, D. (2010). *Etik Ahlak Felsefesi*. (2. Baskı). İstanbul: Say Yayınları.
- Özyer, K. (2010). *Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü*, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Parboteeah, K.P., Cullen, J. B., Victor, B., ve Sakano, T. (2005). National Culture and Ethical Climates: A Comparison of U.S. and Japanese Accounting Firms, *Management International Review*, 45(4), 459-481.

Pelit, E. Arslantürk, Y. (2011). Turizm İşletmelerinin İş Etiğine Yönelik Uygulamalarının Çalışma Yeri Tercihindeki Önemi: Turizm Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 163-184.

Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, Bahar, 32-49.

Perks, H. ve Halliday, S. V. (2003). Sources, Signs and Signalling for Fast Trust Creation in Organisational Relationships, *European Management Journal*, 21(3), 338-350.

Peterson, D. K. (2002). The Relationship Between Unethical Behavior and The Dimensions of The Ethical Climate Questionnaire, *Journal Of Business Ethics*, 41, 313-326.

Reidenbach, R.E. ve Robin, D.P. (1990). Toward The Development of a Multidimensional Scale For Improving Evaluations of Business Ethics, *Journal of Business Ethics*, 9(8), 639-653.

Ruddell, L. (2007). *İş Etiği Verimli İnanç*. (Çev: Nur Nivan). İstanbul: Anadolu Ofset.

Sarışık, M. Akova, O. Çontu, M., (2006). Otel Yöneticilerinin Etik Politika ve Yöntemlere Yaklaşımları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 23-34.

Sarılar, Ö. (2006). *Bankalarda Uygulanan işe Alım Süreçleri: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Örneği*, Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Savran, G. (2007). *Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Schwepker, C. H., Ferrell, O. C. and Ingram, N. T. (1997). The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in The Sales Force, *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 25(2), 99-108.

Serbest, H. (2001). İnsan ve Etik. *Işık Binyılı Dergisi*, 7, http://www.lightmillennium.org/summer_fall_01/turkce_sonbahar_01/hserbest_insan_etik.html adresinden 13 Ocak 2012 tarihinde alınmıştır.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.

Shaw, R. B. (1997). *Trust In The Balance. Building Successful Organizations On Results, Integrity and Concern*. USA: Jossy-Bass Publications.

Sökmen A. ve Tarakçıoğlu, S. (2011). *Mesleki Etik* (1. Basım). Ankara: Detay.

Steinberg, S. S. ve Austern, D. T. (1996). *Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler*. (Çeviren: Turgay Ergun). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları.

Şakar, A. N. (2010). Örgütsel Güven. (Editör: Derya Ergun Özler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Yayıncılık. 21-36.

Tevrüz, S. (2007). Etik Yaklaşımlar ve İş Ahlakı. (Editör: Suna Tevrüz). *İş Hayatında Etik*. İstanbul: Beta, 1-43.

Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Turgut, T. (2007). Kurumlarda Ahlaka Aykırı Davranışlar ve Saldırganlık. (Editör: Suna Tevrüz). *İş Hayatında Etik*. İstanbul: Beta Basım. 223-255.

Tutar, Ö. (2007). *Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumunun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma*, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Türker, M. (2007). Yöneticilik ve Etik. (Editör: Suna Tevrüz). *İş Hayatında Etik*. İstanbul: Beta Basım. 119-142.

Tütüncü, Ö. ve Savran, G. (2008). Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 185-223.

Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6, 93-118.

Uçkun, G, Uçkun, S, ve Latif, H. (2004). *Turizmde Etik* (1. Basım). Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Usta, A. (2012). Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 403-421.

Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16), 188-208.

Varol, A. (2010). Hedef Kitlelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değerlendirmesi: Üniversite Gençlerine Yönelik Bir Araştırma, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 49-64.

Velasquez, M.G. (1998). *Business Ethics: Concepts and Cases* (Fourth Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Velasquez, M.G. (2002). *Business Ethics: Concepts and Cases* (Fifth Edition). New Jersey: Prentice Hall.

- Victor, B. and Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climate, *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Wech, B. A. (2002). Trust Context: Effect on Organizational Citizenship Behavior, Supervisory Fairness, and Job Satisfaction Beyond the Influence of Leader-Member Exchange, *Business Society*, 41, 353-360.
- Wimbush, J. C. and Shepard, J. M. (1994). Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence, *Journal oOf Business Ethics*, 13, 637-647.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M. and Markham S. E. (1997). An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis, *Journal Of Business Ethics*, 16, 1705-1716.
- Wimbush, J.C., Shepard, J. M. and Markham, S. E. (1997). An Empirical Examination of the Multi-Dimensionality of Ethical Climate in Organizations, *Journal Of Business Ethics*, 16, 67-77.
- Yaşar, Ö. (2005). *Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi; Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yılmaz, C. ve Kabadayı, E. T. (2002). Dağıtım Kanallarında Bayilerin Üretici Firma Lehine İşbirliği Davranışlarını Etkileyen Faktörleri İnceleyen Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 5(17), 99-106.
- Young, L. ve Daniel, K. (2003). Affectual Trust in the Workplace, *Human Resource Management*, 14(1), 139-155.
- Yurt, İ. (2012). *Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Düzce Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.

Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.

EKLER

EK 1: Anket Formu;

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan “Turizm Alanında Lisans Ve Önlisans Eğitimi Veren Kurumlarda Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi” Yüksek Lisans Tez Çalışması için kullanılacaktır.

Mehmet Kadir TORUN

Yrd. Doç. Dr. Öznur BOZKURT

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

Bay Bayan

2. Medeni Durum:

Evli Bekar

3. Yaş Grubunuz:

25 Yaş Altı 25– 31 32–38 39–45 46 Yaş ve Üstü

4. Eğitim Düzeyiniz:

Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Unvanınız:

Okutman Araştırma Görevlisi Öğretim Görevlisi Yrd. Doç. Dr.
 Doç. Dr. Prof. Doktor Diğer

6. Çalışma Süreniz:

1 Yıdan az 1-5 Yıl 6-10 Yıl 11 Yı ve üstü

7. Bağlı Bulduğunuz Birim:

Fakülte Yükseköğretim Meslek Yüksekokulu

BÖLÜM 1. ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ

| Açıklama: Lütfen aşağıdaki ifadelere, çalıştığınız kurumun var olan durumunu dikkate alarak; ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|----------------------------|--------------|------------|-------------|---------------------------|
| 1. Bu kurumda çalışanlar, çoğunlukla kendilerini düşünürler. | | | | | |
| 2. Bu kurumda çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır. | | | | | |
| 3. Bu kurumda çalışanlar, kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranırlar | | | | | |
| 4. Bu kurumda çalışanların, kurumun menfaati için her şeyi yapmaları gerekir. | | | | | |
| 5. Bu kurumda çalışanlar, birbirlerinin iyiliğini gözetirler. | | | | | |
| 6. Bu kurumda, çalışanların kendi şahsi, ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur. | | | | | |
| 7. Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir. | | | | | |
| 8. Bu kurumda yapılan iş, sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir. | | | | | |
| 9. Bu kurumda çalışanlar, neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler. | | | | | |
| 10. Bu kurumda çalışanlar, kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar. | | | | | |
| 11. Bu kurumda; her çalışanın kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu göz önünde bulundurulur. | | | | | |
| 12. Bu kurumda en önemli husus; tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir. | | | | | |
| 13. Bu kurumda; bir kararla ilgili olarak göz önünde bulundurulacak ilk husus, o kararın kanunları ihlal edip etmediğidir. | | | | | |
| 14. Bu kurumda çalışanlardan, en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır. | | | | | |
| 15. Bu kurumda çalışanların, kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmamaları gerekir. | | | | | |
| 16. Bu kurumda çalışanlar, diğer çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar. | | | | | |
| 17. Bu kurumda çalışanlar, kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar. | | | | | |
| 18. Bu kurumdaki başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir. | | | | | |
| 19. Bu kurumda en verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir. | | | | | |
| 20. Bu kurumda; çalışanların, yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri gerekir. | | | | | |
| 21. Bu kurumda çalışanlar, diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar. | | | | | |
| 22. Bu kurumda çalışanlara, kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir. | | | | | |
| 23. Bu kurumdaki başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır. | | | | | |
| 24. Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulur. | | | | | |
| 25. Bu kurumda, çalışanlardan beklenen, her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır. | | | | | |
| 26. Bu kurumda, paydaşlar için her zaman doğru olanın yapılması beklenir. | | | | | |
| 27. Bu kurumda çalışanlar açısından, takım ruhu önemlidir. | | | | | |
| 28. Bu kurumda çalışanların, dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır. | | | | | |
| 29. Bu kurumda alınan kararların, öncelikli olarak kuruma sağlayacağı katkı göz önünde tutulur. | | | | | |
| 30. Bu kurumda çalışanlar aktif olarak paydaşların menfaatleri ile ilgilenirler. | | | | | |
| 31. Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler. | | | | | |
| 32. Bu kurumda her bir çalışan için, en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir. | | | | | |
| 33. Bu kurumda çalışanlar, kendileri için en iyi olanla ilgilidirler. | | | | | |
| 34. Bu kurumda, alınan kararların, öncelikli olarak paydaşlar üzerindeki etkisine dikkat edilir. | | | | | |
| 35. Bu kurumda, kararlar alınırken her bir çalışan göz önüne alınır. | | | | | |
| 36. Bu kurumda, sorunlara daima etkin çözümler aranır. | | | | | |

BÖLÜM 2. KURUMA GÜVEN ÖLÇEĞİ

| Açıklama: Lütfen aşağıdaki ifadelere, çalıştığınız kurumun var olan durumunu dikkate alarak; ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|------------------------------------|---------------------|-------------------|--------------------|-----------------------------------|
| 1. Bu kurum; çalışanlar için kariyer planlaması yapmaktadır. | | | | | |
| 2. Bu kurum; performans değerlendirmesini objektif yapmaktadır. | | | | | |
| 3. Bu kurum; verdiği sözleri zamanında yerine getirmektedir. | | | | | |
| 4. Bu kurum; ücretlendirmeyi performansa bağlı olarak yapmaktadır. | | | | | |
| 5. Bu kurum; çalışanlarına sahip çıkmaktadır. | | | | | |
| 6. Bu kurum; çalışanların çalışmaktan memnun olduğu bir işyeridir. | | | | | |
| 7. Bu kurum; çalışanların kendilerini ait hissettikleri bir işyeridir. | | | | | |
| 8. Bu kurum; yaratıcılığı desteklemektedir. | | | | | |
| 9. Bu kurum; işten ayrılma oranının düşük olduğu bir işyeridir. | | | | | |
| 10. Bu kurum; çalışanları uzun süreli istihdam eder. | | | | | |
| 11. Bu kurum; profesyonel bir yönetim tarzına sahiptir. | | | | | |
| 12. Bu kurum; ücretleri zamanında öder. | | | | | |
| 13. Bu kurum; çalışanların özlük haklarını (ssk, tazminat vs.) tam olarak verir. | | | | | |
| 14. Bu kurum; yasalara uygun hareket eder. | | | | | |
| 15. Bu kurum; çalışanların özel hayatlarına saygı duyar. | | | | | |
| 16. Bu kurum; çalışanlara ihtiyaç duyduklarında kolaylıkla izin verir. | | | | | |
| 17. Bu kurum; çalışanları sosyal faaliyetler aracılığıyla (piknik, tiyatro, yemek gibi) bir araya getirir. | | | | | |
| 18. Bu kurum bünyesinde açık iletişim vardır. | | | | | |
| 19. Bu kurum; çalışanların ihtiyaçlarına karşı hassas olup, bu ihtiyaçları karşılamaya çalışır. | | | | | |
| 20. Bu kurum; çalışanlara yeterli düzeyde oryantasyon sağlar. | | | | | |
| 21. Bu kurum; işe alımları objektif kriterlere dayalı olarak yapar. | | | | | |
| 22. Bu kurum; konularında uzman kişileri istihdam eder. | | | | | |
| 23. Bu kurum; açık ve tanımlanmış hedeflere sahiptir. | | | | | |
| 24. Bu kurum; huzurlu bir çalışma ortamına sahiptir. | | | | | |
| 25. Bu kurum; çalışanlara karşı adil davranır. | | | | | |
| 26. Bu kurum; yaptıkları ile söyledikleri arasında tutarlılık gösterir. | | | | | |
| 27. Bu kurum; çalışanların mesleki gelişimlerine destek olur. | | | | | |
| 28. Bu kurum; tanınmış bir kurum imajına sahiptir. | | | | | |
| 29. Bu kurum; diğer kurum ve kuruluşlarla ortak projeler yürütür. | | | | | |
| 30. Bu kurum; kişilere bağlı olmaktan kurtulmuş kurumsal bir kimliğe sahiptir. | | | | | |
| 31. Bu kurum; yüksek verimliliğe sahiptir. | | | | | |
| 32. Bu kurum; finansal açıdan güçlüdür. | | | | | |
| 33. Bu kurum; beraber çalıştığı kurumlarla ilişkilerinde, sürekliliği sağlamaya çaba gösterir. | | | | | |
| 34. Bu kurum; çalışanların projelerinin hayata geçirilmesinde destek olur. | | | | | |
| 35. Bu kurum; çalışanlar için iyi bir referanstır. | | | | | |

EK 2: Özgeçmiş**ÖZGEÇMİŞ**

1986 yılında Kırıkkale Merkez’de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Kırşehir’de tamamladı. Lisans eğitimini 2004-2008 yılları arasında Dumlupınar Üniversitesi, Bilecik İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nde tamamladı. Lisans eğitimi süresince Bilecik ve İstanbul’da Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Bürolarında çalıştı. 2009-2010 yılları arasında askerlik görevini tamamladı. 2010 yılında Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel işletmeciliği Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başladı. Akademik ilgi alanları; turizm, muhasebe, finansal yönetim, işletme yönetimi ve örgütsel güvendir.