



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME EKONOMİSİ PROGRAMI

AHLAKİ İMGELEM İLE ÖRGÜTÜN DUYGUSAL İKLİMİ

ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Azra DEMİRCİOĞLU SARI

Danışman

Prof. Dr. Gülçimen YURTSEVER

Mersin, 2013

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Azra DEMİRCİOĞLU tarafından hazırlanan "Ahlaki İmgeleme ile Örgütün Duygusal İklimi Arasındaki İlişki" başlıklı bu çalışma 23/12/2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ekonomisi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı
Danışman
Prof. Dr. Gülçimen YURTSEVER

Jüri Üyesi
Yrd. Doç. Dr. Aslıhan Yavuzalp MARANGOZ

Jüri Üyesi
Yrd. Doç. Dr. Tolga TÖREN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Enstitü Müdürü

Doç. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans öğrenimim boyunca ve araştırmanın her aşamasında, tez konumun seçimi ve sonuçlandırılmasına kadar geçen sürede, ilgi ve desteğini gördüğüm, deneyimlerinden faydalandığım değerli hocam Sayın Prof. Dr. Gülçimen Yurtsever'e teşekkür ederim.

Tezimin araştırma ve yazım aşamasında desteğini esirgemeyen ve sürekli yanımda olan ekip arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma aşamasında; yapılan görüşmeler sırasında soruları cevaplama nezaketi ve özverisi gösteren kuruluş yetkilileri ve personeline, çalışmada emeği geçen diğer tüm kişilere teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek Lisans öğrenimim boyunca beni anlayışla karşılayan ve desteğini hiç eksik etmeyen eşim Mehmet Ali SARI ve aileme teşekkür ederim.

Azra DEMİRCİOĞLU SARI

Mersin, 2013

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Azra DEMİRCİOĞLU SARI

Mersin, 2013

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

□

Azra DEMİRCİOĞLU SARI

Mersin, 2013

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Azra Demircioğlu Sarı

Anabilim Dalı : İşletme ekonomisi

Programı :

Tez/Proje Konusu : Ahlaki imgelemi ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki

Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün

..... tarih ve Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından

Lisansüstü Yönetmeliğinin gereğince yüksek lisans tez/proje sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini/projesini dakikalık süre içinde

savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez/proje konusu gerekse tezin/projenin dayanağı

olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI O OY BİRLİĞİ ile O

DÜZELTME O* OY ÇOKLUĞU O

RED edilmesine O** ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***

Öğrenci sınava gelmemiştir O**

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Evet

Tez/Proje, burs, ödül veya teşvik programlarına

(Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

O

Tez/Proje, mevcut hali ile basılabilir.

O

Tez/Proje, gözden geçirildikten sonra basılabilir.

O

Tezin/Projenin, basımı gerekliliği yoktur.

O

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

..... Başarılı Düzeltme Red

..... Başarılı Düzeltme Red

..... Başarılı Düzeltme Red

ÖZET

AHLAKİ İMGELEMİ İLE ÖRGÜTÜN DUYGUSAL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yöneticiler çok çeşitli ve karmaşık ahlak durumları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Değişen teknolojik, bilgi sistemi ve iş koşulları yeni karar mekanizması gerektirmiştir. Bu nedenle ahlaki imgelem işletme yönetimde önemli bir araştırma konusu olmaya başlamıştır. Aynı şekilde örgütlerin duygusal iklimi önemli bir konu olarak dikkati çekmektedir. Ancak bu iki konu arasındaki ilişki hakkında yeterli araştırma yapılmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada ahlaki imgelem ile örgütlerde duygusal iklim arasındaki ilişki araştırılmıştır. Veriler üniversitede çalışan akademik ve idari personelin anket sorularına verdikleri cevaplardan elde edilmiştir. Sonuçlara göre Ahlaki İmgelem ile Örgütün Duygusal İklim arasında ise pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=.82, p<.001$). Sonuçlar Ahlaki İmgelemin alt ölçekleri ile Örgütün Duygusal İklim arasında da pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlara, örgütler eğitim programlarına yöneticiler için ahlaki imgelem konusunu da dahil ederlerse örgütleri için pozitif duygusal iklimi oluşturabilirler.

Anahtar Sözcükler: Ahlak, imgelem, örgüt, duygusal, iklim, örgüt

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN MORAL IMAGINATION AND EMOTIONAL CLIMATE OF AN ORGANIZATION

Managers are confronted by moral situations of great variety and complexity. Changed experience, technological development, and new information require new values. Therefore the concept of moral imagination has been widely developed in the field of business management. The importance of emotional climate in the organizational climate literature has also gained interest. The relationships between emotional climate of organization and emotional climate in the organizational climate has received insufficient attention. Therefore, the aim of the study was to identify the relationships between emotional climate in the organizational climate and moral imagination. The data were obtained from 174 administrative and academic staff at universities by self-administered questionnaires. A positive correlation of .82 ($p < .001$) obtained between scores on moral imagination and emotional climate. The results also indicated that there were positive relationships between emotional climate and the subscales of moral imagination. This results of this study would suggest that if organizations integrated training on moral imagination into their training programs they could more innovative managers who could set a positive emotional climate in an organization.

Key words : Emotional, climate, moral, imagination, organization

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	II
YEMİN METNİ	III
YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI	IV
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ	V
ABSTRACT	VI
ÖZET.....	VII
İÇİNDEKİLER	VIII

I. BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1 Problemin tanımı ve tarihçesi.....	1
1.2 Araştırmanın amaçları, araştırma soruları ve hipotezleri.....	3
1.3 Çalışma kapsamı	5
1.4 Çalışmanın Önemi	5
1.5 Sınırlamalar	5
1.6 Temel Terminoloji	6
1.7 Çalışma yapısı	7

BÖLÜM II : LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

2.1 Etik ile ilgili temel yaklaşımlar ve kavramlar	8
2.1.1 Deontolojik etik	9

2.1.2	Teolojik etik.....	14
2.1.3	Çoğulcu etik ve erdem kuramı.....	16
2.1.4	Ahlaki sorumluluk.....	17
2.1.5	Ahlaki zorunluluk.....	19
2.1.6	Hak.....	20
2.1.7	Adalet.....	21
2.1.7.1	Örgütsel adalet.....	24
2.1.8	Uluslararası etik ile ilgili yaklaşımlar	26
2.2	İmgelem.....	28
2.2.1	Ahlaki imgelem	29
2.3	Örgütlerde duygusal iklim kuramı	31
2.3.1	Örgütlerde duygusal iklim için kriterler.....	35
2.3.1.1	Güvenlik.....	36
2.3.1.2	Güvensizlik.....	37
2.3.1.3	Özgüven.....	38
2.3.1.4	Öfke.....	38
2.3.1.5	Aşk.....	40
2.3.1.6	Korku.....	41
2.3.1.7	Güven.....	43
2.3.1.8	Depresif.....	44
2.4	Ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki.....	46
2.4.1	Ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki.....	47
2.4.2	Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği ile	

örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki.....	51
2.4.3 Problemlerin çözümünde ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri (yeni olasılıkları düşünme) uygulama yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki.....	53
BÖLÜM III : ARAŞTIRMA YÖNTEMİ SONUÇLARI VE YORUMLANMASI.....	56
3.1 Anket Soruların düzenlemesi	57
3.2 Evren ve örneklem seçimi.....	61
3.3 Veri Toplama ve analizi.....	61
3.4 İstatistiksel Yöntem	62
3.4.1. Tanımlayıcı İstatistikler	62
3.4.2 Bulgular ve tartışma.....	62
Sonuç ve Öneriler.....	65
Kaynaklar.....	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Duygusal İklim.....	36
Şekil 2 Ahlak imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki.....	47
Şekil 3 Araştırmanın Aşamaları.....	56

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Şirket Sosyal Sorumluluk Modeli.....	18
Tablo 2: Araştırma açısından örgüt kültür ve iklimi.....	34
Tablo 3: Sosyal sorumluluğunun üç aşaması.....	49

Tablo 4: Ahlaki İmgeleme Ölçeği.....57

Tablo 5: Değişkenlerin Cronbach's Alpha, ortalaması (M,) ve
Standart hatası (SD).....63

EKLER LİSTESİ

EK-1: Anket Soruları.....82

EK-2 : Ahlaki İmgeleme Ölçeğinin Faktör Analizi.....82

KISALTMALAR

Aİ: Ahlaki imgelem

ÖDİ: Örgütlerde duygusal iklim

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki ile ilgili araştırmanın niçin yapılmaya değer olduğu anlatılmıştır. Bu bağlamda bu tez çalışmasının faydaları ve yöntem ile ilgili özet bilgi sunulmuştur. Son olarak araştırma planı ile ilgili bilgi verilmiştir.

1.1. Problemin tanımı

Duygular insan davranışının bir parçası olup insan davranışında temel bir role sahiptir. Bireyler gerek iş, gerekse iş dışındaki yaşamlarında birçok duyguyu yaşarlar (Erkuş ve Günlü, 2008). Duygu, belli bir uyaran karşısında genellikle içsel olarak belirip davranışsal tepkilere yol açan yapılandırılmış hisler olarak tanımlanabilir (Kervancı, 2008).

Günümüz toplumlarında en güçlü duygusal ortamlardan birisi de insanların katıldıkları çalışma ortamlarıdır. Çalışma yaşamı duygulardan bağımsız olarak düşünülemediği (Seçer, 2007) gibi etikten de bağımsız olarak düşünülemez (Harris, 2013). Örgütler duygusal iklimi ise kişilerin ilişkilerinde oluşturdukları duygusal bağlarla oluşan bir ağ olarak düşünebilir. Bu açıdan duygusal iklim örgüt iklimini belirlemede etkili olmaktadır (Akçay ve Çoruk 2012).

Örgütsel iklim kavramı; ortam, çevre, kültür, hava ve duygu ile birlikte kullanılmıştır. Bu tür kavramlar örgütün, içsel kalitesini ve özellikle bireylerin

yaşantılarını yansıtır (Davidson, 2003) . Örgütler zamanla kendilerine özgü bir kişilik geliştirirler ve bu kişilikleriyle örgüte yeni katılanları etkilerler. Çalışanlar, örgütün yapı ve amaçları etkileşerek örgüt iklimini yaratır (Davidson, 2003).

Duygusal iklim; grup üyelerinin sosyal etkileşimleri yoluyla ortaya çıkan ortak duyguları ifade eder. Duygusal iklim, grubu etkileyen ekonomik, politik ve sosyal olaylardan etkilenmektedir (Ruiz, 2007). Duyguların örgütsel yaşamla iç içe olduğunu ve örgüt yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu, bu nedenle de çalışanların duygusal durumlarına daha fazla önem verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır (Ashkanasy ve Daus, 2002). Çalışanların davranışlarına ve karar alma mekanizmalarına birçok bileşenler etki eder. Bu bileşenlerden biri de örgütün duygusal iklimidir. Örgütsel performans çalışanların karar ve davranışlarına dayanmaktadır (Mignonac ve Herrbach, 2004). Yöneticilerin, çalışanların duygusal ihtiyaçlarına yönelik gerekli düzenlemeleri yaptıkları takdirde ve bunu uygulamaya koyduklarında örgütün performansının artış göstereceğini ileri sürmektedir (Özçelik, Langton ve Aldrich, 2008).

Örgüt duygusal ikliminin oluşmasında etik anlayışı çok önemlidir. İşletme etiği günlük iş hayatının içinde işletmenin normal bir parçası ve düzeni olması, aynı zamanda yönetiminde, çalışanların tüm iş faaliyetlerinde ve günlük karar almalarında etiğin sirayet etmesi demektir (Schneider ve Rentsch ,1988).

Bireylerin neyin ahlaklı, neyin ahlak dışı olduğuna ilişkin değerlendirmesi onların dinsel inançlarından, bireysel felsefelerinden ve güdülerinden kaynaklanır. Ahlak yanlış-doğru, iyi-kötü, erdem ve kusur ile davranışları ve davranışların sonuçlarını değerlendirme ile ilgilidir (Kallaus ve Keeling, 1992). Ahlak değer sistemleri açısından bireyler birbirlerinden farklılık gösterirler. Bu anlamda ahlak

görecelidir ve toplumdan topluma değişebildiği gibi, aynı toplum içindeki farklı grupların benimsediği ahlak kuralları arasında bile farklılıklar olabilir. Ahlak kuralları alışkanlıklar, gelenekler ve töreler ile kendiliğinden biçimlenmesi nedeni zamanla değişimlere karşı cevap veremeyebilir (Kuçuradi,1988).

Ahlaki imgelem, daha etkili ahlaki kararlar verebilmek için hayal gücünü kullanma sürecidir. Ahlaki yönlerini sezme ve ahlaki açıdan alternatif çözümler geliştirme yeteneğidir. Gelecekteki ideali hayal ederken olayların geçmişini, köklerini de hesaba katar (Sommervold, 2010). Örgütsel ortamlarda yapılan çalışmalarda ahlaki imgelemin yargı ve niyet ile ilişkisi olduğu belirtilmiş, bağımsız bir öge olmaktan ziyade diğer öğeleri etkileyen kapsayıcı bir nitelik taşıdığına değinilmiştir (Tuana, 2007). Örgütlerde pozitif iklime ahlaki imgelemin çok önemli etkisi vardır. Bu konu ile ilgili ayrıntılı araştırmalar yapılması önemlidir (Harris, 2013). Yaptığımız araştırmalara göre ahlak imgelemi ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişkiyi araştıran yeterli araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu araştırmada ahlak imgelemi ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki araştırılmıştır.

1.2 Araştırmanın amaçları, araştırma soruları ve hipotezleri

Yöneticilerin ahlaki imgelemi, olasılıkları keşfetme ve değerlendirme yeteneği olup, ahlaki olasılıklarla ilgili daha yaratıcı düşünmeye yardım ettiği için örgütün duygusal iklimine etkisi önemlidir. Örgütlerdeki etik değerler yöneticiler tarafından teşvik edilir. Ahlaki imgeleme çalışanlar için güvenilir bir pusula olarak etik ilgili kararlarda karşılaşılan güçlükleri çözmeye yardımcı olur. Ahlaki imgeleme

bizim, başkalarının, kurumun duygusal anlayışını genişletir. Bir örgütün duygusal iklimi ile ahlaki imgelem arasındaki ilişkiyi bulmak için aşağıdaki dört soruya cevap araştırılmıştır:

1. Yöneticilerin ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki,
2. Yöneticilerin ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki,
3. Yöneticilerin problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki
4. Yöneticilerin problemlerin çözümünde ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri (yeni olasılıkları düşünme) uygulama yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki,

Aşağıdaki hipotezler ile bu sorulara yanıt aranmıştır

H1 : Ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasında pozitif ilişki vardır.

H2: Ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklimi arasında pozitif ilişki vardır.

H3: Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki pozitif ilişki vardır.

H4: Problemlerin çözümünde ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri uygulama yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki vardır.

1.3 Çalışma kapsamı

Bu çalışmada ahlaki imgelemenin bir bütün olarak kurumun duygusal iklimi ile ilişkisi araştırılmıştır. Ayrıca, ahlaki imgelemenin alt faktörleri olan ahlaki farkındalık duygusu, problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği, ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemler (yeni olasılıkları düşünme) uygulama yeteneği ile kurumun duygusal iklimi ilişkisini araştırmıştır. Bu araştırma sadece Mersin ilini kapsamaktadır.

1.4 Çalışmanın önemi

Örgüt ikliminin çalışanları olumsuz yönde etkilemesi örgütlerdeki etik olmayan davranışların önemli nedenlerinden biri olduğu söylenebilir (Godwin, 2008). Konu ile ilgili imgelemin hem yaratıcı hem de değerlendirci bir süreç olduğu için örgütün duygusal iklimi ile ahlaki imgelem ilişkisi bu çalışmada çalışılmıştır. Örgütün duygusal ikliminin olumlu yönde gelişmesi sürecinde ahlaki imgelemin rolü ile ilgili çalışmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

1.5 Sınırlamalar

Bu çalışmanın sınırlaması tek bir kaynaktan tüm verileri toplamaktır. İnsanlar özgürce yaşadıkları duygusal olaylarla ilgili kendi algı ve tutumlarındaki değişiklikleri ifade etmeleri kolay değildir. Sosyal bilimlerde bireylerin kendi

önyargılarıyla verdikleri cevaplar olması nedeni ile sadece belirli tepkileri ölçmek mümkün olabilir (Peterson, 2004). Bu çalışmada bireysel yargıların önüne geçmek için sorular bireylerin değerlerini nasıl algıladıkları şeklinde ölçek maddeleri düzenlenmeye çalışılmıştır.

1.6 Temel Terminoloji

Aşağıda verilen terimler ikinci bölümde ayrıntılı bir şekil de tartışılmıştır. Burada verilen tanım araştırmanın amacına uygun olan tanımdır.

Ahlaki imgelem : Etik sorunları çözmek için yeni yollar keşfetmek amacı ile zihinsel modeller oluşturma yeteneği olarak tanımlanan (Werhane, 1999) ahlaki imgelem bu araştırmanın amacına uygundur.

Örgüt duygusal iklimi : Bu araştırma örgütteki duygusal iklim, örgütteki üyelerin çoğunluğunun hissettiklerinin örgüt üyeleri tarafından nasıl algılandığını ifade etmektedir (Yurtsever ve Rivera, 2010).

Etik : İnsan, davranışlarının iyi ve kötü ayrımı üzerinde çalışır, bunun içene değer yargıları ve faaliyetler de dahildir. Neyin yapılacağı ya da yapılamayacağını, neyin olması veya olmaması neye sahip olunacağı ya da olunamayacağını bilmesidir (Barry, 1979).

Ahlak: Türkçe' de ahlak kavramı, Latince moral sözcüğünün karşılığıdır. Arapçadan dilimize giren ahlak sözcüğü, "hulk" sözcüğünden türemiştir ve huy, mizaç, karakter anlamlarına gelmektedir. Ahlak, kültürel değerler ilgili nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir (Pazarlı, 1980).

1.7 Çalışmanın yapısı

Bu araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümde araştırmanın konusu, faydaları, ve yöntem ile ilgili özet bilgi sunulmuştur. Bundan sonraki iki bölümde, teorik ve ampirik araştırma açıklanmıştır. İkinci bölümde ahlaki imgelem ve örgüt iklimi araştırılmıştır. Daha sonra ahlaki imgelem ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi açıklamak için hipotezler açıklanmıştır. Üçüncü bölümde verilerden elde edilen sonuçlara göre hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın bulguları analiz edilmiştir. Sonuç kısmında araştırma sonuçlarına dayanılarak öneriler sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın sınırlamaları ile bilgi verilmiştir.

BÖLÜM II

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde etik ile yaklaşımlar ve temel kavramlar açıklanmıştır. Daha sonra imgelem ve duygu ile ilgili bilgiler verildikten sonra araştırmanın hipotezleri açıklanmıştır.

2.1 Etik ile ilgili temel kavramlar ve yaklaşımlar

Ahlak kavramı, lügatlerde hulk kelimesinin çoğulu olarak geçmektedir. Hulk ise, seciye, huy, tabiat, insanın davranış tarzı, tutumları ve tavırları anlamında kullanılmaktadır. Günümüzde ahlak kelimesini tekil anlamda kullanılmaktadır. Etikte incelenen konular, insan eylemlerinin amacı, ahlaki yükümlülüğün niteliği, vicdan, ödev kavramı ve bunları inceleyen çeşitli felsefi sistemlerdir (Pazarlı, 1980).

Türkçe’de ahlak kavramı, Latince moral sözcüğünün karşılığı olarak kullanılmaktadır. Ahlak; iyiliğe varılması için insanın uymaya kendini mecbur hissettiği manevi ve ruhi görevler ve bunlara ilişkin kurallar biçiminde tanımlanabilir (İmre, 1980). Hatemi’ ye (1976) göre moral kelimesinin karşılığı ise tatbiki ahlak olarak açıklamıştır. Ahlak kavramına değişik açılardan bakıldığında, çeşitli gruplarda geçerli olan değer yargılarının değişik nitelikler taşıdığı, hatta aynı gruplar içinde de bu değer yargılarının değiştiği görülmektedir. Aynı eylemin, farklı ahlak anlayışları açısından farklı yorumlandığı da bilinmektedir (Kuçuradi, 1988). Ahlakın etkisi, yaptırımı, zorlayıcı gücü, insanın vicdanıdır. İnsan duygusunu, düşüncesini,

davranışını, tutumunu, eylemini vicdanının muhasebesine kulak vererek doğru-yanlış, iyi - kötü, olumlu - olumsuz olarak değerlendirir (Köknel, 1996).

Etik sözcüğü, Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Ethos’tan türetilen “ethics” kavramı da, ideal ve soyut olana işaret ederek, ahlak kurallarının ve değerlerin incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (From,1995). Etik hem daha soyut kavramlara dayalıdır hem de bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışır. kuralların açık ve belirli bir alana ilişkin yazılı kuralları içermesi beklenir. Etik, istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Bir başka deyişle bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılacağı ya da yapılamayacağını, neyin isteneceği ya da istenemeyeceğinin, neye sahip olunacağı ya da olunamayacağını bilmesidir (Hitt, 1990).

Etik teorileri moral yargıları sistemleştirir. Ayrıca faaliyetlerin neden yanlış veya doğru olduğunu açıklar. Zor ve tartışmalı durumlarda karar vermek için yol gösterir. Etik teorileri esas olarak ikiye ayrılır : Deontolojik ve Teolojik etik .

2.1.1 Deontolojik etik

Deontolojik etik ahlaki eylemin doğruluğu veya ödeve uygunluğu üzerinde yoğunlaşan, ahlaki eylemleri eşitlik, tarafsızlık veya evrenselleştirilerle bilirlilik gibi ölçütlerle değerlendiren etik teorisidir. Deontolojik teorinin kurucusu Immanuel Kant’tır (1724-1804). Bu etiğe idealist Immanuel Kant (1724-1804) olarak da adlandırılır. Kant’ta ahlâkiliği temellendirme çabası ahlâk felsefesinin temel sorusu olan “İyi'nin nasıl belirleneceği problemi ile başlar. Kant’ın ahlâk felsefesinde

iyinin ne olduğu sorusu mutlak anlamda iyiyi kapsamaktır. İyilik insanlar arasında göreceli olarak algılanmaması gerekir. Herhangi bir amacın gerçekleşmesine yardımcı olduğundan dolayı değil, bizzat istemeden dolayı yani kendiliğinden iyidir. Kantizme göre insanların özgür ve akıllı yaratıklar olarak değerleri kendi özlerinde bulunur. Evrensel ahlak insanlara saygı göstermeyi gerektirir. Akılcı davranmak için seçeceğimiz yolun evrenselleştirip evrenselleştirilemeyeceğine bakmalıyız. Kant'ın moral ile ilgili yasaları kategorik imperatifilke olarak adlandırılır. Kategorik imperatifin temel formülü ise öyle bir maksime göre davran ki, senin bu davranışının altında yatan ilke aynı zamanda genel bir yasa (ilke) olsun. Kant'ın kategorik imperatif ilkesi şu temeller üzerine kurulmuştur (Kant, 1964).

- Evrensellik
- İnsan Kişiliğine saygı
- Otonom ilkesi

Evrensellik

Kant'a göre hukukta temel olan, eylem özgürlüğüdür. Bu özgürlük diğer insanların eylem özgürlükleri ile birlikte olmak zorundadır. Hukuksal özgürlük kendisini bağımsız istemde değil insanların ortak eylemlerinin ortak evrenselleşmesinde göstermeklerdir. Hukuk keyfi bir kural koyma da değildir. O kendisini toplum sözleşmesinde temellendirir. Ahlâki olarak hukukun aynı zamanda kanuni davranmayanlara yaptırım uygulama özelliği vardır çünkü bireysel haklar ancak bu şekilde garanti altına alınabilir. Hukuksal özgürlük kendisini bağımsız istemde değil insan ortak eylemlerinin ortak evrenselleşmesinde göstermektedir.

Faaliyetlerin maksimi (düsturu) sanki senin iradesiyle bir doğa yasası olacakmış gibi faaliyetlerde bulunmasıdır. Evrensel ahlak yasasını akıl yoluyla temellendirmiştir. Bu yasa hem subjektif hem de objektif özellikler taşır, kişinin özgür kararına bağlı olduğu için subjektif, evrensel olma özelliği taşıdığı için de objektiftir (Kant, 1996).

İnsan Kişiliğine Saygı

Toplumsal yaşam bir bulmaca gibidir ve sosyologlar toplumu anlamak için çalışırlar. Gerçekte herkes bir toplumda yaşamaktadır ve toplumsal yaşamı, başkalarıyla ilişki kurmayı başarmaktadır. Toplumsal etkileşimi nasıl gerçekleştireceğini herkes bilir ve uygular ancak bu durum etik olan gereksinimi geçersiz kılmaz.

Toplumsal eylem başkalarının davranışları dikkate alınarak gerçekleştirilen davranışlardır. Bu etkiye karşılık bireylerin yeni yaşam biçimleri ve davranışları da toplumsal güçlere dönüşür.

Kant'a göre insana saygı, ahlaki bir eğitimin gerçekleşmesinin de en önemli koşuludur. Kişinin duyusallığı üzerinde ahlâk yasasına saygı güdüsünün etkili olabilmesi için, kişiye ahlâk bakımından iyi eylem örnekleri vererek, onun buna doğrudan ilgi duymasını sağlamak gerekir. Kant, "ahlâk yasası" dediği bu yasayı temele alarak "pratik buyruğu" da şu şekilde ortaya koyar: "Her defasında insanlığa, kendi kişinde olduğu kadar başka herkesin kişiliğinde de sırf araç olarak değil, aynı zamanda amaç olarak davranacak biçimde eylemde bulun" (Kant, 1982: 46). Kendim için bir yasa olarak tanıdığımı, saygıyla tanıyorum. Bu da, duyularıma başka

herhangi bir etkileme aracılığı olmadan, istemenin bir yasa altında bulunduğu bilincinden başka bir şey demek değildir. İstemenin yasa tarafından belirlenmesinin ve bunun bilincinin adı saygıdır, öyle ki bu saygı yasanın özneye etkisi olarak görülür nedeni olarak değil. Aslında saygı, benim sevgimi yıkan bir değer tasarımıdır dolayısıyla ne eğilim ne de korku nesnesi sayılabilecek bir şeydir, her ne kadar bunların her ikisi de denk düşen bir şey taşıyorsa da. Saygının nesnesi yalnız ve yalnız yasadır, hem de kendi kendimize üstelik kendi başına zorunlu gibi kabul ettirdiğimiz yasadır. Pratik akla engel olamayacağı bir varlığın yasaya saygısından söz edilemez.

Saygı, duygu üzerinde bir etik dolayısıyla akıl sahibi bir varlığın duyusallığı üzerinde bir etki olduğuna göre, bu da duyusallığı, dolayısıyla ahlâk yasasının kendilerini saygı duymakla yükümlü kıldığı böyle varlıkların sonluluğunu varsayar ve en yüksek ya da her türlü duyusallıktan arınmış olan bir varlığın dolayısıyla duyusallığın pratik akla engel de olamayacağı bir varlığın yasaya saygısından söz edilemez (Kant, 1982). Zira “bir kişiye duyulan bütün saygı, aslında bize örneğini verdiği yasaya (dürüstlük yasasına vb.) saygıdır” (Kant, 1982: 17). Her insanın kendinde insana saygı duygusunu olanak olarak taşıdığını ileri süren Kant, saygıya ilişkin olarak şunları ileri sürer : “Doğal yapımızın yüceliğini, aynı zamanda davranışımızın bu yapıya uygunluğu bakımından gösterdiği eksikliği fark ettirmekle, böylece de kendini beğenmişliği yerle bir etmekle, gözlerimizin önüne seren bu saygı uyandıran kişilik idesi, en sıradan insan için bile doğaldır ve kolayca fark edilir”. (Kant, 1994: 96).

Herkesin özgür bir insan olarak eşit muamele görmesi gerekir. Birey kendisi özgür bir insan olarak muamele görmesi hakkının yanında kendisi diğerlerine karşı özgür bir insan olarak davranması gerekir (Kant, 1996).

Otonom ilkesi

Kant'a göre, eylemlerin bütün ahlâksal değerini belirlemede tek ölçüt olan ahlâk yasası, aynı zamanda özgürlük istemeyi doğrudan belirleyecek nitelikte olan tek yasadır.

İnsan sadece ahlaklılığı sayesinde kendisini bağımsız olarak belirleyebilir ve kendi önem ve kıymetini bu sayede anlayabilir. Gerçi insan bu değerinden bazen sapmalar gösterebilir fakat hiçbir zaman bu değeri tamamen kaybetmez çünkü ilke olarak insana tekrar bu değere kavuşabilme yeteneği verilmiştir. Bu ilke bireyin içsel motivasyonudur. Bireylerin eylemlerinin ahlaka uygun olmasını bireyin kendisinin istemesi gerekir. Ahlaklı olmak bireyin öz benliğinde vardır ve bu nedenle kendisinden başkasına itaat etmemesi gerekir. Ahlaki kurallara uymak rasyonel varlığının kendi başına amaç olabilmesi koşuludur. Bir eylemin ahlaki değeri, kendisiyle uyumudur. Ahlâkîlik idesinin dikkate alınması bizim eylemlerimizin motivasyonu olmalıdır. Kant'ta istemenin varlıksal temeli akıldır. Saf akıl iyi istemeyi, yani özgür istemeyi özgürlük idesinin varlığı aracılığıyla olanak olarak kendinde taşır. Bu nedenle Kant'ta iyi isteme, biçimsel olan saf akıldaki özgürlük idesi aracılığıyla varlıksal temele sahip olduğundan, bu bakış açısıyla da iyi istemenin koşulsuz tek isteme olduğu kanıtlanmış olur (Kant, 1964).

Kant'ın ileri sürdüğü unsurlar insan hakları bakımından çok önemlidir. Kant'ın ortaya koyduğu ilkeler sık sık yanlış anlaşılmalara meydan vermiş ve bu ilkeler yalın formalite olarak kabul edilmiştir. Kategorik imperatifin temelini ahlâki bir prensip olarak insana hareket noktası kazandırmaktadır. Bu durum özellikle insanın kendi eylem ve davranışlarında kendisini bizzat amaç olarak belirlemesidir. Ancak neyin ahlaki haklar olduğu üzerinde anlaşmaya varılabilir bu hakların sınırları üzerinde anlaşmazlıklar olabilir. Ahlak yasasında hangi hakkın diğer hakka karşı sınırlanacağı konusunda bilgi vermemektedir (Mubbott, 1958).

2.1.2 Teolojik etik

Teolojik etik amaca ve sonuca yöneliktir. Amacı doğruysa ve sonuç da fayda üretiyor ise hareket de ahlâka uygundur. Eğer hem kişiye hem de genel topluma ve doğaya faydalı sonuç üretiyorsa eylem iyidir denebilir. Bir faaliyetin toplam fayda sonucunun kişi veya grup yerine topluma yararına olması üzerinde durulur. Bu faydacı etik, ilk kez 18. Yüzyılda ilk olarak Jeremy Bentham, James Mill ve daha sonrada John Stuart Mill tarafından formüleştirilmiştir. Herhangi bir ahlâkî teoride göz önünde tutulan sonuç ve davranışların olduğunu biliyoruz. İşte faydacılar, fevkalade önemi olan sonuçları dikkate alır. Faydacılara göre, bir kişi davranışlarıyla eğer herkesi etkileyecek en iyi sonuçlara neden olacaksa, faaliyette bulunmalıdır. Faydacı etik yaklaşımında eylemelerin moral değerlendirilmesi yapılırken aşağıda verilen hususlar dikkate alınmalıdır (DeGerge, 1957:57).

- Bir eylemin değerlendirilmesi doğru olarak tanımlanmalı.

- Bu eylemden dolayı veya dolaysız olarak kimlerin etkilenebileceği tespit edilmeli.
- Bir görüş, diğer görüşten daha çok ağırlık taşıyor ise bu görüşe özel önem verilmeli
- Geleceği dikkate alarak, eylemin iyi ve kötü sonuçları ise hayal ederek mümkün olabilecek sonuçlar değerlendirilmeli.
- İyi sonuca karşı kötü sonucu değerlendirirken verimliliğe, sürekliliğe, hangi yargıların iyi ve kötü olarak değerlendirildiğine ve bu yargıların göreceli olarak önemine dikkat edilmeli.
- Aynı analiz bütün toplum ve eğer gerekli ise dolaylı olarak etkilenenler için de yapılmalı.
- Bütün iyi ve kötüyü topladıktan sonra eğer iyi, kötünden fazla ise bu eylem moral olarak doğru; aksine eylem daha fazla kötü üretmiş ise moral olarak yanlıştır.
- Eylemin doğru veya yanlış olarak değerlendirilmesinde, her bir alternatif için hayal kurarak değerlendirilmeli.
- Farklı eylemlerin sonuçlarını karşılaştırınız. Eğer eylem daha fazla iyi üretiyor ise veya daha az kötü üretiyor ise moral bakımından uygun olan eylemi uygulayınız.

Faydacıl görüşe getirilen en önemli eleştiri faydanın nasıl ölçüleceği ile ilgilidir. Fayda matematik olarak ölçülmesi mümkün değildir. Kişiler farklı şeylerle mutlu olduğu için, faydanın ölçülmesi mümkün olmaz (Weirch, 1984).

2.1.3 Çoğulcu etik ve erdem kuramı

Erdem kavramı, Antik Yunan'da ahlâki bir kullanıma kavuşmadan önce bir varlığın yerine getirmesi gereken işlevi en iyi biçimde yerine getirmesi olarak anlaşılmış, Homeros'un manzumelerinde her tür üstünlük veya fazilet için kullanılmıştır (Macintyre, 2001) Aristoteles'e göre "İyilik" en iyi insani değerdir ve sıklıkla yapıldığı üzere haz, zenginlik, şeref gibi değerlerle aynı değildir. Bu sayılanlar sadece kendi erdemimizi arttırmaya yarayan değerlerdir. İyilik ise sadece kendi kendisi için istenen bir özelliktir. "Erdem ise aynı türden alışkanlıkların ruhumuzda yarattığı akli bir "durum"dur (Aristoteles, 2007).

Erdem etiği yaklaşımı, ne mutlak kuralcı yaklaşım gibi yükümlülüklerle, ne de sonuç temelli yaklaşımlar gibi sonuçlara vurgu yapar. Erdem etiğinin en temel savı, doğruluk ölçütüne ilişkin olanıdır. Aristo erdemini insanlara mutluluk verdiğiğine inanmaktadır. İyi karakterli insanlar erdemleri ölçüsünde mutlu olurlar. Aristo bu erdemlerin uzun bir listesini yapmıştır bazıları aşağıda sunulmuştur :

- Cesur kişi korkak gibi hareket etmez.
- Cömert kişinin eli sıkı değildir.
- İlimli kişi kavgacı değildir.

Herkes erdemli olsaydı herkes mutlu olurdu. Çağdaş erdem teorisinin savunucu MacIntyre (1981) genellikle ahlaki kararlar verirken, rasyonel tartışmalar yerine duyusal olarak olayda yaptıklarını ileri sürmektedir. Aristo'nun yeniden ele alınışı ile açığa çıkan 'erdemler' ve 'toplumsal pratikler' kuramının bir sunumudur. MacIntyre'a göre Aristotele'nin etik ile ilgili görüşlerinin etik kararlar için kaynak

olabileceğini savunmakta. Aristotele, hayatın amacının mutluluk olduğunu ileri sürmekte. Mutluluk ise hayatın bütünü içinde gerçekleşen şeydir. Bütün canlılar mutlu olmak ister ve mutlu olmaya yönelir. Aristotele için toplumsal hayat çok önemlidir. İnsanın tanımı ise toplu halde yaşamak için tanrı tarafından yaratılmıştır. MacIntyre'a (1981) göre Aristotele'nin görüşünün etik kararı için kaynak olabileceğini savunmakta. Aristotele'ye göre değer yargılarının gelişimi insanın yaşamını inceleyerek öğrenilebilir. Toplumdaki dürüstlük, cömertlik, onur, sadakat, doğruluk bireyin moral davranışları için yol göstericidir. Bir başka deyişle bireyin ahlaki, toplumdaki değer yargılarından anlaşılabilir. Buradan çıkan varsayım ise göreceli etiği ima etmektedir. Göreceli etik ise doğru - yanlış, yada iyi - kötü, toplumdan topluma değişti için evrensel etiğe başvurulamaz.

2.1.4 Ahlaki sorumluluk

Sorumluluk, bir kişinin kendi davranışları ve kendi eylemlerinin hesabını verebilmesi anlamına gelir. İrade özgürlüğü bulunmayan yani kendi isteği ile karar veremeyen bir kimsenin eylemlerinin sonuçlarını üstlenmesinden söz edilemez (Pazarlı, 1980).

Ahlaki eylemlerden sorumlu olmak için bireylerin bilgisinin olması gerekir bilgi olmadığı zaman moral sorumluluk ortadan kalkar veya azalır. Genellikle dört koşulda bireyler ahlaki sorumluluktan kurtulabilir (May, 1987):

1. Konuya esas olan eylemin uygulanmasına mümkün olmaması
2. İstenilen eylemi yerine getirme yeteneğimizin olmaması

3. Eylemi yerine getirme fırsatının olmaması
4. Koşulların bizim kontrolümüz dışında olması

Bireysel ahlaki sorumluluk ile örgüt sorumluluğunun farkını belirtmek için sosyal sorumluluk terimi kullanmıştır. Bauer'e göre sosyal sorumluluk işletmenin faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkisini ciddi olarak dikkate almaktır (Carrol, 1993). Sorumlulukları insanı sorumluluk ahlaki sorumluluk, yasal sorumluluk ve ekonomik sorumluluk olarak sınıflandırmıştır.

Tablo1: Şirket Sosyal Sorumluluk Modeli

Sorumluluk, Türü	Toplumsal Beklenti	Örgüt
İnsanı	Toplumun örgütlerden beklentileri	Toplumu destekleyen programlara şirketlerin gönüllü katılımı
Ahlaki Sorumluluklar	Toplumun örgütlerden beklentileri	Kanunların ruhuna uygun davranma, Ahlaki liderlik yapma
Yasal Sorumluluklar	Toplumun örgütlerden beklentileri	Tüm kanunlara uymak, yönetmeliklere bağlı kalmak,
Ekonomik . Sorumluluklar	Toplumun örgütlerden beklentileri	Karı artırmak Akıllıca stratejik kararlar alma. Dikkatli bir kâr dağıtım politikası uygulama .

Kaynak: Carrol, A. B. 1993: 35.

Epstein (1987) ise şirket sosyal sorumluluğunun; yöneticilerin, işletme sahipleri ile giderek artan ilişkileri ve ahlak kavramı ile ilgili olduğunu söylemekte

ve sosyal sorumluluğu farklı bir yönden ele almaktadır. Sosyal sorumluluk tanımı oldukça geneldir. Sosyal duyarlılık veya toplumsal duyarlılık terimleri kullanılmaya başlanmıştır. Duyarlık ise ahlaki imgelem için çok önemlidir ve “ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki” adlı altında bölüm de açıklanmıştır.

2.1.5 Ahlaki zorunluluk

Ahlaki sorumluluk ve ahlaki zorunluluk birbirine benzemekte ancak anlam bakımından aynı anlamda değildir. Ahlaki zorunluluk problemin durumuna ve sonucuna bağlı olması gerekmez (Stewart, 1996). Zorunluluklar genel olarak özel ilişkiden doğar. Buna özel zorunluluk denir ve işletmeler için çok önemlidir. Örneğin işletme müşterisine kaliteli mal üretmeyi taahhüt etmiş ise burada özel ilişkiden doğan moral zorunluluk vardır. Özel ahlaki zorunluluklar genel ahlaki sorumluluğun yerini almaz. Özel ahlaki zorunlulukları bireylerin ilişkilerde ve eylemlerde yükledi rol önemlidir (Yurtsever, 2000).

Bireyin ahlaki zorunluluğu iki kaynaktan gelir. Birincisi, Kant’ın kuralı olan sadece yapabildiğimiz kadar zorunluyuz. Kant’a göre, bu ahlaki zorunluluk nesnel yani bizzat ödev değil aksine öznel dolayısıyla bir ihtiyaçtır herkesin kabul etmesi gerekir ki, bir yasa ahlak yasası olacaksa, yani bir yükümlülük nedeni olacaksa mutlak zorunluluk taşımalıdır. Ona göre mutlak zorunluluk taşıyan bilgiler deneyden değil, ancak saf akıldan gelebilir (Paton, 1948). İmkanlarımızın dışında kalırsa zorunluluğumuz yoktur. İkincisi, zorunluluk bizi eşit derecede güç durumda

bırakmamalı. Örneğin arabanın bir köpeğe çarpmasını önlemek, bizim hayatımızı tehlikeye sokuyor ise köpeği kurtarmak zorunda değiliz.

2.1.6 Hak

Hak, genel anlamda bireye herhangi birşey için yetki vermektir. Kişi, belirli bir şekilde hareket etmiş ise veya başkaları belirli bir şekilde kişiye karşı hareket etmiş ise kişi herhangi bir şeye hak kazanır. Hak denen yetkinin kullanımı ise, ancak insanda hak bilincinin güçlenmesi ölçüsünde anlam, değer ve önem kazanır (Stoljor, 1984). Hukuki sistemi kişiye belirli şekilde hareket etmesine müsaade etmiş veya yetki vermiş hatta başkalarına kişiye karşı belirli bir şekilde davranmasına zorunlu kılmış ise buna kanuni hak denir. Kanuni haklar, belirli bir yetki çerçevesinde kanunu sistem içinde sınırlıdır.

John Locke'un (1690) göre liberal düşüncenin temelinde insan, hak sahibi bir özne olarak değerlendirildiği bilinmektedir. İnsanın hak sahibi bir birey olarak değerlendirilmesinin en önemli sonuçlarından biri, bireyin doğuştan, sadece insan olması nedeniyle sahip olduğu dokunulmaz ve devredilmez haklarla çevrelenmiş bir özel alanın her türlü dış müdahaleye karşı güvence altına alınmak istenmesidir. Locke'a göre pozitif hukukun doğmasından önce bütün insanlar hayat, hürriyet ve mülkiyet haklarına eşit olarak ve ellerinden alınamaz şekilde sahiptirler ki, işte bu haklar insan haklarının temel taşlarıdır (Locke, 1991).

Ahlak içerisinde insan hakları kavramı, eksiksiz ahlâkî statüye sahip varlıklar alanının sınırlarını belirler. Ahlaki standartlar, belirli bir hukuk sisteminden bağımsız olarak kişiye yetki verebilir. Ahlaki normlar veya prensipler ahlak hakkın veya insan

hakkının temelini oluşturur. Moral haklar, genellikle kanuni hakların aksine evrenseldir ve bütün insanlara atidir. Kanuni hakların aksine, moral haklar belirli bir yargı sistemi ile sınırlı değildir. Örneğin insana işkence yapılmaması ahlaki hakkı ise bulunduğu ülkenin hukukuna bakılmaksızın, bu her insanın ahlakı hakkıdır. Moral haklar başkalarının üzerine yasaklar ve zorunluluklar koyar (Velazquez, 1992) .

2.1.7 Adalet

Adalet sosyal olarak bakılabilir. Toplumda kimin kime karşı ödevi olduğu ile ilgilidir. Bireylerin toplum içindeki davranışlarıyla ilgili olduğundan ahlak ve din kurallarıyla da ilişkilidir. Milattan önce 5. Yüzyıldan günümüze kadar adaleti sağlamak için formüller geliştirilmiştir. Adalet ile ilgili teorilerin temel unsurları eşitlik, tarafsızlık ve dürüstlüktür. Adalet konusundaki sistematik görüşler Platon ve Aristoteles ile başlamıştır. Platon adaleti, cesaret, bilgelik ve kendine hakim olma erdemleriyle birlikte en önemli erdem olarak görür ve ona uyumdur. Platon, adaletsizliği, farklı sosyal sınıflara eşit davranmakta görür. Adaletsizlik bir haksızlık ise adalet de hakka uygun olandır. Platon'un sınıflı toplumunda adalet, her sınıfa hakkı ne ise onu vermeyi gerektirir.

Aristo, adil davranışın, adaletsizlik yapmakla adaletsizlikten ıstırap çekme arasında bir orta nokta olduğunu söyler, çünkü (ona göre) ilki çok fazlaya sahip olmak anlamına gelirken, ikincisi çok aza sahip olmak demektir. Eflatun, sadece adil insanın mutlu ve adil olmayanın da mutsuz olduğunu ileri sürer. (Ancak)

adaletin mutluluk olduğu yönündeki ifade, elbette ki nihai cevap değildir; o, sadece soruyu değiştirmektir (Kelsen, 2013).

Çağdaş adaletin teorisine en önemli katkı Amerikan felsefeci John Rawls tarafından geliştirilmiştir. Rawls'a göre insanlar arasında eşitsizlikleri gidermek için fırsat eşitliği de önemli bir araçtır. İnsanlar arasında eşitsizlikleri gidermek için fırsat eşitliği de önemli bir araçtır Rawls'a göre. Bu yüzden adil bir toplumun bu hak edilmemiş avantajlardan doğan eşitsizlikleri de gidermesi gerekir. Bu eşitsizlikler bireylerin geldikleri ailelerin durumlarıdır. Bireyler doğarken doğdukları aileleri seçmez, bunlarla birlikte doğarlar, dolayısıyla ne ailelerinin zenginliklerini ne de yeteneklerini hak etmiş değildirlir. Burada iki önemli prensip vardır:

- 1) Herkesin menfaati için kabul edilebilir olmalı,
- 2) Herkese fırsatlar tanınmalı ve bütün pozisyonlar herkese açık olmalı (Rawls, 1971).

Birinci prensip herkes için aynı olan maksimum özgürlüğü garanti etmektir. Her bir birey aynı kurallara göre eşit derecede muamele görmeli. Bu prensibin gerçekleşmesi için hukuk ve adaletin olması; ayrıca, bütün rasyonel insanlar tarafından kabul edilebilir nitelikte olması bakımından önemlidir.

İkinci prensibin ikinci kısmı herkese eşit fırsatlar tanımakta. Bu ilke kabul edilebilir nitelikte ancak ikinci prensibin birinci kısmı eşitsizliğe müsaade etmekte. Bu eşitsizliğin toplumda daha az avantajlı olanlar için daha iyi sonuç doğurması şartı ile müsaade etmektedir (Yurtsever, 2000).

Rawls'in ileri sürdüğü adalet teorisi eleştiriye uğramıştır. Özellikle eşitsizliği kabul edilebilir nitelikte adalet ilkesini açıklamak yetersizdir. Bu eşitsizliğin giderilmesi için kişilere eşit fırsatlar verilmesi gerektiğini ileri sürebilir. Bu durum kapitalist ekonominin temellidir. Kişilere eşit fırsatlar verilmesi rekabeti artırır. Rekabet olduğu sürece toplumda kötü durumda olanlara yeni iş fırsatı sağlar. Ancak, burada zengin olan daha zengin fakir olan daha da fakir duruma düşer. Bununla birlikte Rawls'in adalet ilkesini sağlama teorisinin faydalı yönü, sosyal tartışmaya neden olup yeni arayışlara neden olmuştur (DeGeorge, 1990).

Adaletin Unsurları aşağıda açıklanmıştır:

Eşitlik: Adalet ve eşitlik kavramıyla birlikte anılmasına rağmen içerik yönünden farklılıklar göstermektedir. Ancak her eşit işlem adaletli olmayabilir. Eşitliğe mutlak ve göreceli eşitlik olarak bakmakta yarar vardır. Eşitlik; mutlak eşitlik ve göreceli eşitlik olarak ifade edilmektedir. Mutlak eşitlik, hiçbir ayırım gözetmeksizin herkese eşit hak ve pay verme anlamına gelirken, göreceli eşitlik ise, insanlar arasında farklılıklar doğuran özelliklerin dikkate alınarak hareket edilmesidir. İnsanın, insan olarak değeri bakımından eşitlik mutlaktır yani bu konuda eşitlikten ayrılmak adaletsizliktir (Erdoğan, 1994).

Karşılık: Değişimde alınan ve verilenin değerinin birbirine denk olması gerekmektedir. Ancak karşılıklılık unsurunda, adaletin algılanış şeklinde değerinin algılaması göreceli farklılık gösterir (Vroom, 1964).

Rasyonellik: Hem gerçekliğin hem de doğruluğun ölçütü rasyonalitede ustadır. Aydınlanma çağının temelinde rasyonellik fikri, yani herşeyin akıl ile değerlendirilmesi, temellendirilmesi ve düzenlenmesi fikri egemendir. Yapılacak

olan uygulamanın veya davranışın, belirli kurallarla önceden belirlenmesi, keyfi davranılmaması anlamına gelmektedir (Güriz, 1994).

2.1.7.1 Örgütsel adalet

Örgüt kavramı bir sosyal sistem olarak kabul edildiğine göre bu sistemde çalışanların davranışlarının sistemin etkili biçimde sürdürülebilmesindeki etkisi önemlidir. Örgütsel kuramların, kişiler arası etkileşim ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerinde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Çalışanların örgütle ya da kendileriyle ilgili olarak alınan kararlarda etkili olmaları ya da kontrol sahibi olmaları örgütsel adalet algılarında önemli bir öncül olarak görülmektedir.

İş ortamında adalet kavramının nasıl tanımlandığı ve gerçekleştiği, bunun iş davranışları üzerindeki etkilerinin neler olduğu ile çalışmalarda; adalet kavramı sosyal olarak inşa edilen dolayısıyla da adaleti gözlemleyen ve tecrübe eden aktörler tarafından algılanabilen bir değişken olarak belirlenmiştir (Colquitt vd, 2001).

Örgütsel adalet hem çalışan bireylerin kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir. Örgütlerde çalışan bireyler kendi çalışmalarını sonucu elde ettiği kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettiği kazanımları karşılaştırır. Burada, bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır. Bireylerin adaletle ilişkin genellikle kaygıları vardır (Greenberg, 2006). Greenberg'e (2001) göre bu kaygıların gerçeğe dönüşmesi nedenleri şunlardır:

- Bireyin istenmeyen bir kazanım ya da sonuç elde etmesi durumudur.

- Örgütte ortaya çıkan bir değişimdir. Değişim, bireylerin adalet kaygılarını artırmakta ve adalet konusuyla daha fazla ilgilenmelerine neden olmaktadır.
- Kaynakların sınırlı olmasıyla ilgilidir. Örgütte yeterince kaynak olduğunda, bunların nasıl dağıtıldığı çalışanlarca önemsiz olmaktadır. Buna karşın kıt kaynakların paylaşımı söz konusu olduğunda bireyler genel olarak adaletle olduğu kadar adaletin nasıl tanımlandığı ile de ilgilenmektedirler.
- Bireyler arasındaki güç farklılıklarıdır. Dolayısıyla bireyler için adalet, bazı koşullar altında diğer bireylere nazaran daha önemli hale gelmektedir.

Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, işlem (prosedür) adaleti ve kişiler arası etkileşim (iletişim) adaleti olarak üç boyutta incelendiği gibi (Özdevecioğlu, 2003) dağıtımcı ve işlemsel (prosedürel) adalet olmak üzere ikiye de ayrılmaktadır (Doğan, 2002). Aşağıda örgütsel adalet türleri açıklanmıştır.

Dağıtımsal Adalet Algısı: Dağıtımsal adalet, çalışanların elde ettikleri ödül ve ücretlerin miktarı ve biçimiyle ilgili algılarını temsil eder. Kaynakların ve ödüllerin, adil bir biçimde dağıtılmasını ifade eder (Colquitt, 2001). Bu kurama çalışan tarafından adaletsiz olarak algılandığında, bu durum kişinin duygularını olumsuz yönde etkiler.

İşlemsel Adalet Algısı: İşlemsel adaletin dağıtım kararlarının nasıl verildiği ile ve aynı zamanda nesnel ve öznel durumlarla ilgili olduğunu belirtmiştir (Konovsky, 1994).

Etkileşim Adaleti : Adillik algısının yönünü dağıtım ve işlemlerden insanlar arası ilişkilere çekmiştir. Etkileşim adaleti süreç adaleti ile arasındaki sınırda zaman zaman belirsizlik olabilir. İş ortamındaki süreçlerle ilgili bilginin açıklanmasına ve

çalışana yönelik muamelenin adil olması gerektiğine yönelik vurgularındır (Colquitt, vd., 2001).

2.1.8 Uluslararası etik ile ilgili yaklaşımlar

Ahlaki imgelem bakımından en önemli alanlardan biride uluslararası işletmelerdir. Özellikle günümüz şirketlerinin küreselleşmeyi ve bu bağlamda ortaya çıkan fırsat ve tehditleri daha iyi anlamaları ve gerekli cevapları verebilmeleri için ahlaki yardımcı olacaktır (Werhane, 1994). Uluslararası etikle ilgili teorik yaklaşımlara farklı boyuttan bakılmasında fayda vardır. Bu yaklaşımlardan konumuz gereği idealizm ve göreceli etik, toplam etik ve çoğulcu etik açıklanmıştır.

İdealizm ve Göreceli etik: İdealizme göre, iyiyi başka bir şeyle dengelemeye çalışmaksızın her zaman moral olarak doğru çözüme ulaşabilir. İdealizme göre hareketlerin pozitif sonuçlar doğurması aynı zamanda evrensel kurallar ve hukuk tarafından doğrulması gerekir.

Göreceliği etik kuramını savunanlar evrensel ve mutlak ahlaki kuralları reddeden bir ahlaki yargı benimseyerek ahlaki kuralların zamanın, yerin ve kültürün bir işlevi olarak durumsal bir bağlamda var olduklarını düşünürler. Yüksek oranda göreceli yargıya varırken ahlaki ilkelerin önemli olmadığına inanırlar; çünkü bu kişilere göre belirleyici olan bağlamsal faktörlerdir. İdealistlerin etik karar verme yargılarında diğerlerine zarar vermekten kaçınma baskın bir değer olarak etkili olur. İdealizm eğilimi gösteren bireyler doğru eylemlerle arzulanabilir sonuçların daima sağlanacağını varsayarlar (Forsyth, 1980).

Toplam Etik: Toplam etikte temel prensip, işletme etik sorumluluklarını dışsal baskılara cevap için değil kendi içinde işlerin gidişinin bir parçası olarak

anlamaktır. Eğer işletmeler kendilerini, topluma katılma yerine toplum içinde görürse etik problemlerini ozmş olur (Evans, 1991). Bu görüşe göre işletmeler gittikleri ülkelerde farklı kültür yapısı ile karşı karşıya kalmaktadır. Eğer gittikleri ülkeye katılma yerine kendilerini ülkenin bir parçası olarak görürse problemleri azalır. Böylece karı maksimize etmenin ötesinde insana, çevreye ve topluma zarar vermez. Toplam etiğin ileri sürdüğü gibi, şirketlerin gittikleri ülkelerde toplumun içinden birisi gibi davranması oldukça zor bir olaydır.

oğulcu Etik: Bu yaklaşıma göre, toplumun temel ahlak prensipleri üzerine kurulmuştur. oğulcu etik üç farklı dereceden oluşur (DeGeorge, 1990):

- Radikal oğulcu
- oğulcu ahlak prensipler
- oğulcu kendini anlama

Radikal oğulcu ahlak görüşü ile yola çıkar ise toplumun oluşması mümkün değildir. Toplum olabilmek için üyelerinin temel ahlak prensipleri ve uygulamaları üzerinde anlaşması gerekir. İnsanın yaşama hakkı, insanların özel hayatına karışmamış, mülkiyet hakkı ve buna benzer birtakım kurallara saygı gösterilmesi gerekir ki toplumdan söz edilsin. oğulcu moral prensipleri ise moral prensiplerin üzerinde sosyal olarak anlaşma üzerinde durur. Burada toplumun çoğunun ahlak prensipleri üzerinde anlaşması gerekir. oğulcu etik uygulamaya göre, ahlak uygulamaları kaynağını farklı ahlak prensipleri oluşturmaktadır. Ancak farklı ahlak prensipler bazen de farklı gerçeklerin algılanmasından veya farklı koşullardan kaynaklanabilir. Eğer moral prensipler üzerinde temel anlaşma olmaz ise ahlak sorunlarının hepsi açık bir şekilde tanımlanamaz. Değişen koşullar, ahlak prensipler üzerinde mutlak tartışmaya neden olur (MacIntyre, 1981).

2.2 İmgelem

İmge; hayal, gölge ve görüntü terimleri ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Gerçekliğin görüntüsüdür. İmgenin tartışılması çok eskiye dayanır. Örneğin Platon'un tanımlamasıyla imge gerçekliğin yansımasından başka bir şey değildir. Epiküros ve Demokritos'ta imge nesneden kaynaklanan bir benzer şeydir. Descartes'e göre dışsal cisimler tarafından meydana getirilmiş, duyular ve sinirler aracılığıyla beyin içinde izler bırakan görüntüdür (Işıldak, 2008).

Sosyal olaylarda imgelemenin önemi beklenmedik olaylar arasında yeni ilişkiler kurmak. Günümüzde gelecek hakkında yoğun kaygı duyulması imgelemenin önemini daha da artırmıştır. Yönetim bilimlerinde örgütsel değişimi ve çözümleyebilmek kuşkusuz yargılara saplanmadan imgeleme daha iyi bir örgüt kurmayı da mümkün kılacaktır. Çalışan ve örgüt sorununu esası çalışanın algı ve düşüncesini oluşturan tekniklerde yatar. Toplumun kurumlaşması bireylerin kendi yaratusıdır. Bireylerin düşündükleri kadar düşünmedikleri de bu kurumlaşmayı belirler. Ve bu süreçte bireyler hem diğer bireylerle hem de kurumlaştırdıkları toplumla sistematik bir oluşum içerisine girerler. Özellikle son yıllarda imgeleme sorunların örtülmesi veya en aza indirilerek gösterilmesi bu kadar doğa, çevre ve insan sorunu daha karmaşık hale getirmiştir (Yurtsever, 2006)

İmge; bireyin çevresindeki tüm unsurlardan fark edebildiği nesnel gerçekliklerin, kendine ait düşünsel dünyasında yorumlanmış halidir. İmgeleme, (imgeleme etme yetisi adı da verilmektedir) işitme ve görme yoluyla algılanan yeni görüntüler ve hisler değil de, diğer duyuları oluşturmak için yeteneğidir. İmgeleme

deneyim ve öğrenme sürecini birleştirerek sorunların çözümüne yardımcı olur (Sutton-Smith, 1988). Piaget (1967) algılamalar bir kişinin dünya görüşüne bağlı olduğunu öne sürmüştür. Dünya görüşü imgelem gücü ile mevcut görüntü içine algılarını düzenlenmesi sonucudur. Algılar mantıklı olarak dünya görüşüne entegre edildiği zaman anlam kazanır. İmgeleme algıların anlam kazanması için gereklidir.

İmgelem sınırları objektif olarak belirlenemez ve her zaman bir gereksinimden ortaya çıkar. İmgeleme gücü kendimizden ve gerek dış dünyadan gelebilirler. İmgelem bazen bize faydalı olur bazen de düzensizlik yaratır. İmgelemeyi altına almak, onları maksatlı çağrışımlarda kullanmak insanın toplumsal yönden gelişmişliği ile mümkün olur. Bir kişinin başka bir kişinin yerine kendini hayal etmek yeteneği, sosyal ilişkiler ve anlayış için çok önemlidir (Yurtsever 2006). Bu açıdan ahlaki imgeleme önemli bir konudur.

2.2.1 Ahlaki İmgelem

Ekonominin küreselleşmesinin bir sonucu da ulus-aşırı ekonomik iktidarın çıkarlarına hizmet eden yeni yönetim yapılarının doğuşudur. Teknolojik ilerleme birçok istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına neden oldu. Özellikle doğaya verilen zarar bugün nesilden nesile diğer canlılar için önemli bir tehdit oluşturdu. Werhane (1999) bu sorunların en önemli nedenin yöneticilerin karar verirken ahlaki imgelem yetersizliğinden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Ahlaki imgelem etik sorunları çözmek için yeni yollar keşfetmek için zihinsel modeller oluşturma yeteneği olarak tanımlanmaktadır ve ahlaki imgelem hem yaratıcı yeteneği hem de ahlaki farkındalık duygusunu içerir (Werhane, 1999).

Yurtsever'e (2006) göre çalışanların hayal gücünü sınırlayan bir yönetici ahlaki da esir alır. Etik ile kararlar alırken konu ile ilgili ayrıntılı olarak hayal kurarsak aldığımız kararlar da kendimizi suçlu hissetmemize neden oluyor ise bu kararımız ile bir başka canlıya gelecekte ve yaşadığımız zaman diliminde zarar verme ihtimalinden kaynaklanmış olabilir.

Ahlaki imgelem, kararların ahlaki yönüne duyarlılığı, görüş alışverişini ve geleneksellerin ötesinde alternatifleri düşünmeyi gerektirir (Caldwell ve Moberg, 2007). Johnson'a (1993) göre iş ahlaki imgelemi, belirli bir durumda eylem için imgelem gücü ile farklı olasılıkları sezme ve belirli bir eylemden doğacak olası yararları ve zararları hayal etme yeteneği olarak tanımlar. Ahlaki imgelem ile gelecekteki ideali hayal edilirken olayların geçmişini, köklerini de hesaba katar. Bu süreçte empatiden yararlanır, verilen kararın olası sonuçları düşünülür (Sommervold, 2010). Werhane moral imgelemin iş hayatında en az dört durum ile ilişkilendirilebileceğini söylüyor.

1. Kişinin kendisini üstlendiği rolden, içinde bulunduğu özel durumdan veya çevreden ayrıştırması- soyutlaması.
2. Kişinin içinde bulunduğu – düştüğü/düşürüldüğü düzeni fark etmesi ve/veya içinde bulunduğu durumun hangi şartları içerdiğini anlaması.
3. Kişinin yaratıcı bir şekilde, deneyimlerinden taze çıkartımlar sağlayarak yeni problemlere tamamen güncel çözümler bulacağı yeni ve yenilikçi olasılıklar tasarlaması.
4. Kişinin içinde bulunduğu iş ortamında mevcut olan şartları veya var olacak entrika veya düzenlerin kapsam ve etki alanlarını iyi değerlendirmedir.

Ahlaki imgelem, etik çerçevelerin ötesinde karar vericilerin yaratıcı düşüncelerini teşvik eder (McVea, 2009). Ahlaki imgelem, kişinin kendi tecrübe ve bilgisine dayalı olarak başkalarının niyetlerini, planlarını, düşüncelerini ve hislerini anlama yeteneğini gerektirir (Samuelson, 2007). Bu nedenle örgütlerin duygusal iklimini şekil verebilir.

2.3 Örgütlerde duygusal iklim kuramı

Duygu; mutluluk, üzüntü, korku, nefret ya da hoşlanma gibi bilinci etkileyen, bilme ve bilinçli irade durumlarını fark etme ve birbirinden ayırmayı sağlayan bir durumdur. Duyguların oluşmasında içsel ve dışsal sebepler olabilir. Dışsal etkenler; çoğunlukla çalıştığımız ve içinde bulunduğumuz ortamın uygun olmamasından kaynaklanır. İçsel etkenler duygusal, sosyal ve fiziksel durumunuz ile ilgilidir. Bireylerin duyguları, buldukları çevreden bağımsız değildir. Duygular düşüncelerin anlatımları bakımından bilişsel ve vücut ile ilgili bileşenleri göz önüne alındığında biyolojik olarak tanımlanabilir. Duyguların eyleme dönüşmesi bakımından incelendiğinde ise davranışsal olarak tanımlanır (Langelier, 2006).

Çalışma ortamında, çeşitli duyguların hissedildiği bir gerçektir (Rafaeli ve Worline, 2001). Özellikle en güçlü duygusal ortamlardan birisi de insanların katıldıkları çalışma ortamlarıdır (Seçer, 2007).

Duygu olgusunu çalışma ortamındaki boyutlarıyla ele alırken, bu konuda ön öz olarak kültür, bir toplum ya da grubun yaşam biçimini tanımlayan karmaşık davranış ve anlamlandırma istemidir. İnançlar, değerler, bilgiler, sanat, ahlak,

yasalar, alışkanlıklar, gelenekler, dil, giyim, kuşam gibi unsurları kapsar (Andersen ve Taylor, 2010).

Kültüre ilişkin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Geertz, 1973)

- İnsanların yaşam biçimleri.
- Bireylerin gruplarından edindikleri toplumsal miras.
- İnanma, hissetme ve düşünme biçimleri.
- Bir gruptaki insanların davranma biçimlerine ilişkin kuram.
- Derlenen bütün öğrenilen şeylerin deposu.
- Tekrarlayan sorunlara yönelik geliştirilen tek tip davranışlar.
- Öğrenilmiş davranışlar.
- Davranışların normatif olarak düzenlenmesi.
- Bireylerin dış çevreye ve öteki insanlara göre kendisini ayarlama teknikleri.
- Tarihin izleri.

Örgüt kültürü ve iklimi kavramları kısaca açıklamada yarar vardır. Kültür Peter ve Watson'a (1982) göre ise, örgüt kültürü baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Sturges (1988) ise örgüt kültürünü, genel anlamda örgüt üyelerinin davranışları üzerinde etkisi bulunan ortak, paylaşılan değerler olarak tanımlamaktadır.

Örgüt iklimi ilgili araştırmalar 1960'larda başlamıştır. Örgütsel iklim çalışmalarının çoğunda birçok farklı iklim tanımlamaları kullanmıştır. Litwin ve Stringer (1968) iklim kavramını çevredeki bireyler tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan çevresel özellikler, beklentiler ve güdüler kümesi olarak

tanımlamaktadır. Forehand ve Gilmer'e (1972) göre örgüt iklimi; "örgütü betimleyen bir özellikler dizisi toplamıdır ve örgütü öteki örgütlerden ayırır, zaman içinde oldukça sürekli ve değişmezdir, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkiler" (Gilmer, 1972). Ertekin'e (1978: 6) göre "Örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir".

Silva (2004) ise örgüt iklimini; örgütsel değerler, inançlar, normlar, prosedürler ve faaliyetler hakkında oluşan ortak bir algı olarak tanımlamaktadır. Varol (1989) örgüt iklimini, örgüt kültürünün örgütte yarattığı atmosfer, hava olarak belirtmektedir. Örgüt iklimi örgütsel yaşamla ilgili olarak aşağıdaki durumları yansıtmaktadır:

- İnanma, güvenme ve güvenlik duygularının durumu,
- Açıklık ve içtenlik duygularının durumu,
- Yardımlaşma ve yardımseverlik duygularının durumu,
- Katılım duygularının durumu,
- Doyum, umut-beklenti düzeyleri ve duygularının durumu.

Örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçası olan örgüt iklimi, örgüt kültürüne göre daha çabuk değişmektedir. Örgütler zamanla kendilerine özgü bir kişilik geliştirirler ve bu kişilikleriyle örgüte yeni katılanları etkilerler. Kişilikler, örgütün yapı ve amaçları etkileşerek örgüt iklimi yaratır. Örgütsel iklim, birey üzerine odaklanan ve kavrama süreci ve davranışı anlama konusuna eğilen, psikolojik bir yaklaşım olarak kavramsallaştırılır. Örgüt kültürü ve iklimi araştırma açısından arasındaki farklar Tablo 2 gösterilmektedir. Örgütsel iklim kavramı; ortam, çevre, kültür, hava ve

duygu ile eş anlamlıdır. Bu tür kavramlar örgütün, içsel kalitesini ve özellikle bireylerin yaşantılarını yansıtır (Davidson, 2003).

Tablo 2: Araştırma Açısından Örgüt Kültür ve İklimi

Farklılıklar	Örgüt kültürü	Örgüt iklimi
Epistemoloji	Kavramsal ve Bağlamsal	Karşılaştırmalı ve nomotetik
Bakış açısı	Araştırmacının bakış açısı (etik) Doğal bakış açısı(emik)	Araştırmacının bakış açısı (etik)
Metodoloji	Öncelik niteliksel saha gözlemleri	Öncelikle niceliksel anket verileri
Geçici oryantasyon	Tarihsel değerlendirme	Tarihsel olmayan (anlık değerlendirme)
Kuramsal Temel	Sosyal yapı, sembolik etkileşim- Temelleri ve ,eleştirel teori	Lewinian alan teorisi
Disiplin	Sosyoloji ve antropoloji	Gestalt psikoloji ve sosyal psikoloji

Kaynak: Allen (2003)

De Rivera, (1986) göre, duygusal iklim bireylerin sadece birlikte duydukları duygu değildir. Bireyler kendi aralarında duygusal olarak nasıl ilişki içinde olduğu ile ilgilidir. Örneğin birbirlerinden korkuyorlar mı veya zor durumda birbirlerine yardım ediyor mu ?

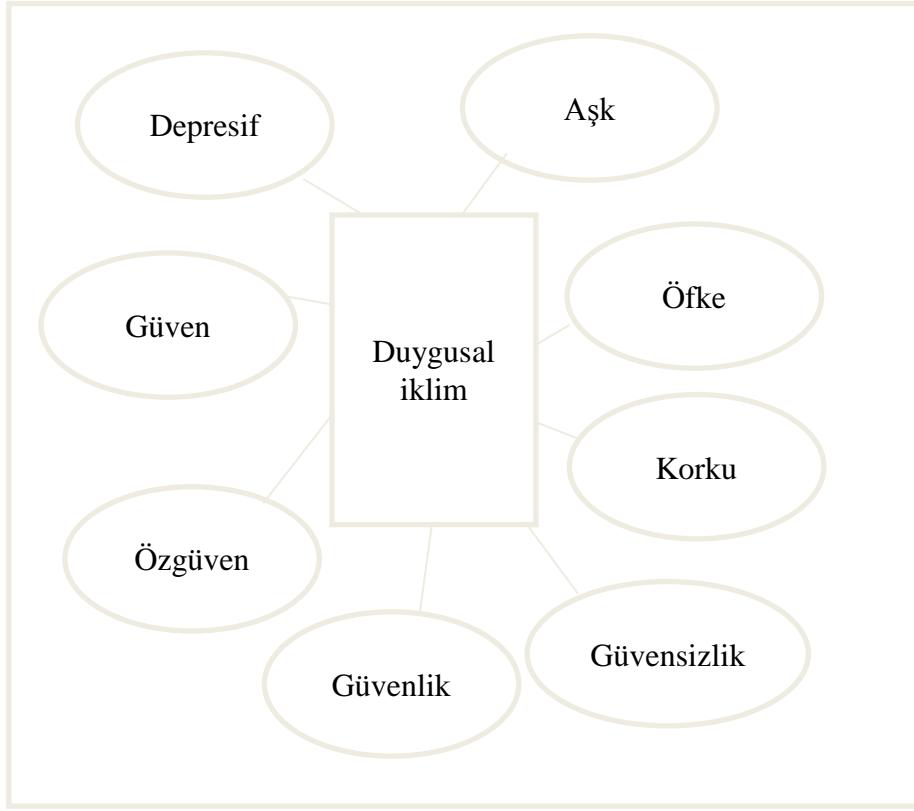
Yurtsever ve De Rivera (2010) göre örgütün duygusal iklimi "örgüt üyesinin üyelerinin çoğunluğunun örgüt tarafından tesis edilen durumu nasıl hissettiği ile ilgili algılamasıdır". Duygusal iklim bireyin kimlik ve değerlerini korumak ile ilgili olduğu (De Rivera, 1984) için örgütteki etik değerleri ile çok yakından ilgilidir. Bundan sonraki bölümde ahlaki imgeleme ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki araştırılmıştır.

2.3.1 Örgütlerde duygusal iklim için kriterler

Küreselleşme ve elektronik medya bütün toplumsal kurumları ve bireyler arasındaki etkileşimleri kökten bir biçimde dönüştürmektedir. Toplumsal yaşamın doğası gereği çok boyutlu ve bu boyutların birbiri ile yakından ilişkili olması çalışanlar gerek işyerinde gerekse iş dışındaki yaşamlarında birçok duygu yaşar.

Duygular, bireylerin davranışının bir parçası olup bireyin iç dünyasından karşılıklı ilişkilere kadar birçok alanda belirleyicidir ve birey davranışında temel bir role sahiptir (Erkuş ve Günlü, 2008). Duygu yönetiminin önemi giderek artmış ve pozitif duygusal sermaye bireyler ve örgütler için önemli bir sosyal sermaye haline gelmiştir (Kervancı, 2008). Örgüt üyelerinin olayları ortak olarak algılamaları ve değerlendirmeleri, olaylara karşı duygusal tepkilerde ortak eğilimler üretmesi önemlidir. Bunlar örgütlerde duygusal iklimin oluşması için birer ön koşuldur (Scherer ve Tran, 2001). Bu bağlamda örgütsel duygusal iklim sekiz temel duygusal süreçler ile ilgili olabilir: güvenlik, güvensizlik, özgüven, öfke, aşk, korku, güven ve depresif (de Rivera, Kurrien ve Olsen, 2007 de Rivera ve Paez, 2007, Yurtsever ve de Rivera, 2010).

Aşağıda Şekil 1’de gösterilen süreçler açıklanmıştır.



Şekil 1: Duygusal İklim

2.3.1.1 Güvenlik

Duygusal bağlamda güvenlik bireylerin iş ortamlarında arzu ettikleri gelecekle ilgilidir. Örneğin, çalışan yönetimin tahmin edilemeyen bir neden den dolayı işine son vereceği endişesi negatif duyguya neden olur (Lyon, Ivancevich, Donnelly, 1971). Organizasyonlar uzun vadeli güvenlik için gerekliliğinin farkına varmış ve bu yüzden emeklilik planları, toplu iş sözleşmeleri ve kazanılmış haklardan kıdem avantajları sağlamaktadır. Çalışanların işyerinde kendilerini güvensiz hissetmeler halinde çalışma konusunda isteksizlik, yorgunluk, motivasyon eksikliği, işe ilgi azalma durumları gözlenmiştir (Mescon, 2007). Örgütsel güvenlik,

iş görenlerin güvende olduklarını ve desteklendiklerini hissetmeleri olarak açıklanmakta ve örgütsel bağlılığın, performansın artmasında, bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir etken olarak gösterilmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması eylemi, onları çevresel kirlilikler ve tehlikelerden koruyan bir çalışma çevresi yaratmayı içermektedir.

Örgütlerde güven ortamının olması bireylerin bir arada bulunmalarını, birbirlerine güven duymalarını ve birbirlerine karşı açık davranmalarını sağlamaktadır (Gilberth ve Tang, 1998)

2.3.1 .2 Güvensizlik

İş yerinde güvensizlik çalışanların mantıklı olarak beklediklerinin dışında gelişen olgularıdır. Çalışanlar konulan ve kaldırılan bazı düzenlemeler hakkında bilgilendirilmez ise güvensizliğe neden olur. Araştırmalar iş yerinde güvensizliğin stresten (O'Driscoll ve Cooper, 1996), performans düşümü (Jalajas ve Bommer, 1999), negatif duygulara (Jordan, Ashkanasy ve Härtel, 2002) neden olduğunu ortaya koymuştur. Sinizmin artması, güvensizliğin bir göstergesi olabilmektedir. Sonuç olarak hem güvensizliğin hem de sinizmin kökeni, karşılanmayan beklentilerle ortaya çıkan hayal kırıklıklarının bir döngüsü olarak görülmektedir. Güven eksikliği, örgütle ilgili bilgi eksikliğinden kaynaklanırken, örgüte yönelik sinizm ise, örgütle ilgili deneyimlerin bir sonucudur (Thompson vd., 2000). Güvenin oluşmasında etkili olduğu ileri sürülen öncüller arasında yer alan; dürüstlük, doğruluk, yardımsever olma, ahlaki bütünlüğe sahip olma ve iyi niyetli olma gibi öncülleridir (Mayer vd. 1995).

2.3.1.3 Özgüven

Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansıması olarak ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış, örgütün özgüveni sinerjik bir etki yaratarak örgütsel çıktıları olumlu şekilde etkilemektedir. Örgütsel güven, çalışan ast-üst, iş arkadaşlarına güven, mesleki işe güven, örgütsel değişim sinizminin ise sürece güven eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Luthans vd, 2007). Özgüven bireylerin belirsizlikle mücadele etmede yardımcı olur. Özgüven eksikliği olan bireyler belirsizlikle mücadele ederken stres altına girerler. Özgüven eksikliğinde çalışanlar performansın altında çalışırlar. Çalışanların özgüveni için örgüt düzenlemelerin, yönetim şeklinin ve politikalarının destekler nitelikte olması gerekir (Fujimoto ve Härtel, 2006).

2.3.1.4 Öfke

Öfke; yaşanan olaya göre yoğunluğu değişen bir duygudur. Diğer duygular gibi, fizyolojik ve biyolojik değişiklikler eşlik eder; kızgın olduğunuzda, kalp hızı ve kan basıncı artar, enerji hormonlar ve adrenalin artar (Spielberger ve London, 1982).

İş yerinde öfke genellikle, taktir eksikliği, adaletsizlik ve ayrımcılık gibi nedenlerden ortaya çıkar. Öfkenin sık yaşandığı işyerlerinde çalışanlar sürekli stres halinde oldukları için verimliliği olumsuz yönde etkiler. Yöneticilerin kontrol amacı ile bilinçli olarak yarattıkları öfke çalışanların tepkisi ile karşılanabilir (Ostell, 1992).

İş yerinde öfkenin bir diğer nedeni işlerin iyi organize edilmemesi ve çalışanlara saygısız davranılmasıdır. Canon'un ICM Research adlı araştırma şirketine ofiste öfke adlı araştırması şu ülkelerde yapmıştır: Avusturya, Belçika, Danimarka,

Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, İspanya, İsveç, İsviçre, İngiltere, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Türkiye ve Romanya. Bu araştırmada toplam 1.857 çalışanla röportaj gerçekleştirilerek yapılan araştırmanın katılımcılarının %54'ü kadındır. Öfke araştırmasına göre çalışanlarının yüzde 14'ünün bugüne kadar bir şey tekmelemiş veya kırmış, yüzde 32'sinin masalarına şiddet uygulamış, yüzde 12'sinin ise yazıcı tekmelemiş olduğunu ortaya çıkarmıştır (Beresford, 2007). Özellikle uzun ve anlamsız toplantılar en çok öfkeye neden olan sebeplerdir. Araştırma sonuçlarının ayrıntısı aşağıda sunulmuştur. (<http://www.ikturkiye.com>)

- Uzun anlamsız toplantılar % 50
- Saygısızlık ve hor görülme % 48
- Kötü ısıtma ve havalandırma koşulları % 37
- Destek eksikliği % 36
- Ofis politikaları % 31
- Yazıcı aksaklığı / Hazırlıksız toplantıya katılan insanlar %30
- BT yetersizliği % 28
- Çevreye saygı göstermeyen insanlar % 24
- Çok hırslı yöneticiler % 23
- Telefonun sesini kısmadan masasında bırakan insanlar % 22
- Network'te doküman aramak % 20
- Dağınık ofis mutfağı % 16
- E-posta kirliliği / Farklı uygulamalarla doküman alma %14
- Park yerinin başkası tarafından kullanılması % 7

- Hiçbiri % 5

2.3.1.5 Aşk

Erich From'a göre aşk kişideki aktif ve yaratıcı gücün kaynağı bir olarak kendisinden başkasına duyulan sevgi ve şefkattir. İnsanın en önemli gereksinimi bu yalnızlığın üstesinden gelmek ve yalnızlığa tutsak olmamaktır. Topluma katılma sorununa ne şekilde olursa olsun bir çözüm yolu bulma zorunluluğudur. İnsan ayrı olmanın, sürüden sadece birkaç adım uzağında bulunmanın korkusunu, ancak toplumla birleşme gereksiniminin ne denli güçlü olduğunu kavradığında anlar. Sevmek, sevgimizin sevdiğimiz kişide sevgi uyandırmasını umarak kendimizi bütünüyle ona vermek demektir. Sevgi bir inanma işidir, inancı az olanın sevgisi de azdır. Sevginin günümüzde geneldeki eksikliğini göstermek, buna neden olan toplumsal koşulları eleştirmek demektir. Sevginin, toplumsal bir olgu olabileceğine inanmak, insan yaradılışını iyi bilmekten kaynaklanan usa dayalı bir inançtır (From, 2003).

Yapıştırıcı bir güç aşk olan bir organizasyon içinde diğer güzel duyguları da bir araya getirerek örgütün duygusal iklimine pozitif güç katar. Aşk kendinden başka bir şeyde bir farkındalık oluşturur. Aşk yaratıcı bir atmosfere yol açar ve çalışanlar arasında kültür dil ve din gibi çeşitliliğe teşvik eder ve hoşgörü ile karşılar. Bir iş yerinde aşk yaratılması ve geliştirmesi için örgütün yapısının esnek olması gerekir. (Yurtsever ve de Rivera, 2010) . Ancak, aşk çalışanların organizasyona aşırı ilgisine neden olabilir. Bu sekülerleşmeyi (Cohen, 1994) neden olabilir ve aynı zamanda örgütün stratejik ittifaklar kaybı ile ilişkili olabilir.

2.3.1 .6 Korku

Korku, sağlıklı ve insanın hayatta kalabilmesine yardımcı olan bir duygu halidir. Korku kontrol edilemeyen ya da kaçınılmaz olarak algılanan tehditler sonucu ortaya çıkar. Korku genelde kontrol edilemeyen olayların daha da kötüleşmesi ile ilgilidir (Öhman, 2000). İşyerlerinde korkunun belirtileri şu şekilde sıralanabilir (Austin, 2000) :

- Kötü moral
- Emeklilik veya işten çıkarılma
- Yeni fikirlere direnç
- Çalışanlar ile yöneticiler arasında rekabet
- Kararlara katılmama
- Performans değerlendirmelerine itiraz
- Yönetime karşı hoşnutsuzlukları
- Medya, davalar harici şikayetleri.
- Aşırı söylenti
- Çalışma koşullarının iyileştirilmesi için sürekli istekler
- Düşük verimlilik
- Artan hatalar
- Artan devamsızlıklar ve gecikme
- Hatalarına itiraz
- Başkalarını suçlama eğilimi
- Organizasyon ve / veya müşterilerine ilişkin olumsuz tutum

- Kararsızlık veya risk almada isteksizlik
- Çalışanlar tarafından üst yönetime güvensizlik
- Üst yönetim tarafından çalışanlarına güvensizlik göstergesi
- Basit kararların yönetim tarafından alınması

Korkuya verilecek tepkileri sınıflandırmak zor bir olgudur. Korku verilen cevaplar bazen mantık çerçevesinde açıklanması mümkün olmayabilir. Korkuya karşı verilen cevaplar daha farklı olumsuz davranışı tetikleyebilir (Austin, 2000).

- Kişilerarası kaba ve sıcak olmayan davranış.
- Yetersiz ya da dikkatsiz iletişim.
- Farklı görüş açıları olanları görevden alma veya yetkilerini sınırlama.
- Önerilere yanıt vermeme veya tamamen dikkate almama.
- Herkesin önünde eleştiriler.
- Duygusal patlamalar.
- Gizli iletişim ve yanlış bilgi verme.
- Bilgileri saklama.
- Kaba beden dili.
- Kişisel bilgi ve deneyimlerini paylaşmak için isteksizlik.
- Başkalarını taktir etmeme.

Ashkanasy ve Nicholson'a (2003) göre bir korku iklimi bir çalışma grubu içinde yakın sosyal ağlardan gelişmeye başlar. Korku iklimi işyerinde olduğu zaman sevinci ve yaratıcılık duygusunu olumsuz etkiler. Yöneticiler, korku konusunu hemen ele alması gerekir. Korkunun varlığının farkında olmak ve güven ortamı

geliştirilmesi gerekir. Vizyon özellikle belirsizliği ve korkuyu azaltmak, hangi amaç sürekliliğini sağlar. Eğer yöneticiler örgütü yeni bir vizyon ile tanıştırlar ise korku ortadan kalkabilir (Lowe ve McBean, 1989) .

2.3.1.7 Güven

Güven, başkalarını niyetleri ya da davranışları ile ilgili beklentiler üzerine inşa edilir. Bu beklentiler içine teknik olarak performansın rolü dahildir (Barber, 1983). Wech (2002)'e göre güven, bireylerin birbirlerine karşı olan düşünce ve davranışlarıyla ilgili olumlu duyguları içeren psikolojik bir unsur olarak açıklanmaktadır. Örgütlerde güven ortamının olması bireylerin bir arada bulunmalarını, birbirlerine güven duymalarını ve birbirlerine karşı açık davranmalarını sağlamaktadır (Gilberth ve Tang, 1998). Demircan ve Ceylan (2003) örgütsel güveni çok boyutlu olması yönünden ele almaktadır. Bu boyutlar şunlardır: Çok Düzeylidir: Çalışma arkadaşları, takım, örgüt ve örgütsel anlaşmalar arasındaki etkileşimlerden doğmaktadır.

- Kültür Temellidir: Örgüt kültürünün normlarına, değerlerine ve inançlarına sıkı sıkıya bağlıdır.
- İletişime Dayalıdır: Doğru bilgi sağlama, kararlarla ilgili açıklamalar yapma, samimi ve açık görünme gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.
- Dinamiktir: Sürekli biçimde değişim göstermektedir.
- Çok Boyutludur

Brockner vd. (1997), dağıtımsal adalet ile kaynakların dağıtımına ilişkin kararlara gösterilen tepkilerin ve güven düzeyinin işlemsel adalete bağlı olarak geliştiğini belirleyecek şekilde etkileştiğini iddia etmişlerdir. Güven, işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet ile etkileşim yoluyla kaynakların dağıtımına ilişkin kararlara gösterilen tepkileri belirlemektedir. İşbirlikçi davranışı geliştirme, performans değerlendirme, amaç oluşturma, liderlik, takım ruhunu oluşturma, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine katkıda bulunma gibi örgütsel faaliyetler ve süreçlerde örgüt içi güvenin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır (Huff ve Kelley, 2003). Örgütsel güveni yaratan örgütlerin, örgüt yapılarının daha uyumlu, stratejik ittifakının daha güçlü, takımları oluşturmada daha etkin olduğu ve daha etkin kriz yönetimi gerçekleştirdikleri görülmektedir (Tüzün, 2006).

2.3.1.8 Depresif

Depresyon kişinin düşüncelerini, davranışlarını, duygularını ve duyu refahını etkileyen moral bozukluğu ve isteksizlik halidir. Depresif insanlar üzgün, endişeli, umutsuz, çaresiz, değersiz, suçlu, sinirli ya da huzursuz olabilir (Salmans, 1997).

Depresif örgütlerde üyeler negatif olaylar ve anılar üzerinde odaklaşırlar. Şartların değiştirmenin mümkün olmayacağı inanır ve kendilerini çaresiz hissederler. Örgütün geleceği hakkında ümitsiz ve olayların akışının değiştirmenin imkânsız olduğuna inanırlar (Ostell, 1996).

Kuruluşun yapısal politikaları, normları, yöneticilerin bakış açılarının yanı sıra örgütsel adalet ile çalışanların ruh sağlığı arasında da ilişki vardır. Özellikle örgütte algılanan adaletsizliğin depresif duyguların oluşmasına neden olur (Greenberg, 2006).

ABD 'de yapılan bir araştırmada depresif iş yeri hem işverene, hem çalışan hem de ülke ekonomisine zararları çok fazla olduğunu göstermiştir.

(www.oas.samhsa.gov):

- Her yıl 18,8 milyon Amerika'lı yetişkin (erişkin nüfusun % 9.5) , bir depresif bir durum yaşamaktadır.
- 55 yaşında veya üzeri daha çok depresif sorunla karşılaşmaktadır.
- Depresyon maliyeti her yıl 17 - 44 milyar \$.
- İş verenlere bir maliyet her yıl 200 milyon kayıp iş saatine neden olduğu tahmin edilmektedir.

Araştırma depresyon oranları endüstri tipine göre değişiklik göstermektedir . 18-64 yaş arası tam zamanlı çalışanlar arasında ,son bir yıl içinde majör depresif epizod işçilerinden yüksek oranlar,

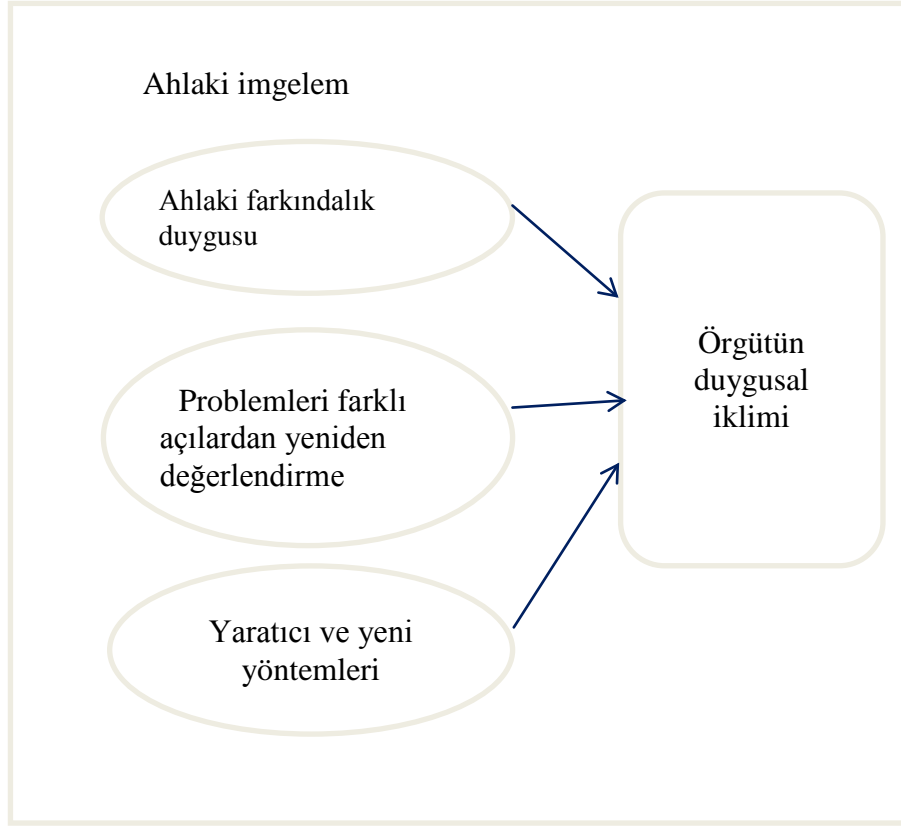
- Kişisel bakım ve servis mesleklerinde: % 10.8
- Gıda hazırlanması ilgili meslekler: % 10.3
- Beşeri , fiziksel ve sosyal bilimler : % 4.4
- Montaj, bakım ve onarım: % 4.3

2.4. Ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki

Ahlaki imgelem bireylerin eylemlerinin ahlaki sonuçlarının farkında olma yeteneğini hem de durumu yeniden tasarlama ve eldeki duruma göre ahlaki alternatifler yaratmayı kapsar. Ahlaki pozitif imgelem bireylerin ahlaki bakımından birbirlerine karşı duyarlı olmasını sağlar (Godwin, 2008). Ahlaki duyarlılığı, bir kişinin başkalarının beklentilerini, iyiliğini, çıkarlarını ilgilendiren şeyler yapabildiğinin farkına varması olarak tanımlar (Erwin, 1997). Bireylerin birbirlerine karşı duydukları empati ve güven gibi duygular çalışma ortamında pozitif iklim yaratır (Arnaud ve Sekerka, 2010).

Werhane (1998) ahlaki imgelemeyi işletmelerde etik ile ilgili sorunların çözümünün de daha yaratıcı çözümler üretilmesi için önemli olduğunu ileri sürmüştür. Ahlaki imgelemeyi üç aşamaya ayırmıştır:

- (1) Ahlaki farkındalık duygusu
- (2) Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği
- (3) Ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri (yeni olasılıkları düşünme) uygulama yeteneği



Şekil 2: Ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki

HI :Ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasında pozitif ilişki vardır

Bu araştırma Şekil 1 de görüldüğü ahlaki imgelemenin bu üç aşamasının örgütlerde duygusal iklim ile ilişkisi kanıtlamaya çalışmıştır.

2.4.1 Ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki

İnsanlar diğer canlılardan farklı bir şekilde “iyi-kötü, doğru-yanlış, adaletli-adaletsiz” gibi temel kavramların “farkındalığıyla” ahlaki seçim yapacak bir

kapasiteyi de kapsamaktadır. Werhan'e göre (1998) ahlaki farkındalık için öğelerle birlikte ve bütünleşerek farkında olmak gerekir. Bu bağlamda ortaya çıkabilecek ikilemleri oluşturulan faktörleri farkında olmaktır. Ahlaki imgelem, kararların ahlaki yönüne duyarlılığı, görüş almayı ve geleneksellerin ötesinde alternatifleri düşünmeyi gerektirir (Caldwell ve Moberg, 2007). Erwin'e (1997) göre ahlaki duyarlılığı, bir durumun etik olup olmadığını yorumlama, eylemin yönünü tasarlama ve bu eylemlerden insanların nasıl etkilendiğini belirleme yeteneği olarak tanımlar. Ahlaki duyarlılık çalışması ikilemlerin farkındalığı için gerekli duygusal becerilere odaklanmıştır. Bu nedenle ahlaki duyarlılık karar süreçlerinde önemli bir etkidir (Worthley vd, 2006).

Yöneticiler örgütte de etik ile çıkabilecek ikilemleri önceden görmeye başlar ise örgüt üyeleri örgüte güven içinde hissederler. Örgütsel bağlamda iyi-kötü, doğru-yanlış, adaletli - adaletsiz gibi temel yargılarının birlikte ve işbirliği içinde olması (Kanter, 2005) örgüt üyelerinin örgütten emin olmasına katkı sağlar.

Staub (1979)'a göre toplumsal duyarlılık, olumlu sosyal davranışları içeren, başkasının ya da başkalarının ihtiyaçlarına yönelik uygun davranışların üretilmesidir. Bir kişinin sosyal duyarlılıkta içeren davranışlarda bulunması için, başkalarının ihtiyaçlarını, hedeflerini anlaması ve buna uygun davranışları üretmesidir.

Ackerman (1973) işletmenin sosyal amacının sorumluluk değil, duyarlılık olması gerektiğini ifade eder. Yazar bunu üç aşamada incelemiştir (Tablo 3)

- 1. Aşama:** Bir işletmenin tepe yöneticisi mevcut sosyal sorunu anlar ve analiz eder. Tepe yöneticisi sorunu fark ederek onunla ilgili işletme politikasını yazılı veya sözlü olarak belirtir.

2. **Aşama:** İşletme sorunlarla ilgilenilmesi için uzmanları işe alır ya da dışarıdan bir danışman işletmeye başvurur. İşletme konu ile ilgili amacını belirlemiş ve gerekli planları oluşturmuş olması beklenir.
3. **Aşama:** Birinci ve ikinci aşamada elde edilen ilerlemelerin uygulama aşamasıdır. İşletme politikasını sürmekte olan diğer faaliyetlerine bu sistemle uyum sağlar. Ancak uygulama genelde yavaş yürür ve çoğunlukla hükümet veya toplum işletmeden bunu başlatması ister. Bu nokta çok tepki duyulan bir noktadır. İçsel ve dışsal paydaşların kendilerinin zarar göreceği düşüncesine kapılabilir. Yöneticiler, sosyal bir sorunla karşılaştıktan da ne yapacakları konusunda kendi, anlayışlarının dışında hükümetin ve toplumun olası tutumlarında dikkate almak durumundadırlar. Bu nedenle yöneticilerin erken davranmalarını ve her bir aşamada olabilecek tepkileri değerlendirmesi önerir.

Tablo 3: Sosyal sorumluluğunun üç aşaması

Örgütsel Düzey	1. Aşama	2. Aşama	3. Aşama
Tepe Yöneticisi	İşletme yükümlülüğü analiz Politika hazırlama ve iletişim sağlama Sonuç: Zenginleştirilmiş amaç ve arttırılmış farkındalık	Bilgi edinme Danışman kadrosu Oluşturma Bilgi sistemini Tasarım ve yorumlama Sonuç Teknik ve bilgisayar altyapı	Örgütsel yükümlülük Performans Beklentilerini değiştirme
Kurmaylar		Görev Teknik problem	İşlem bölümlerinde duyarlılık

		Eylem: Bilgi sistemini Tasarımlama ve yorumlama Sonuç: Teknik ve bilgisayar altyapı -İşlem bölümlerinde duyarlılık oluşturma -Bilgi sisteminin performans ölçümüne uygulama. Bölüm Yönetimi	oluşturma Sisteminin performans ölçümüne uygulama.
Bölüm Yönetimi			Kaynak sağlama Ve uygulamaları değiştirme Sonuç. Artan duyarlılık.

Kaynak: Robert W. (1973) “ Companies Respond to Social Demands”, Harvard Business Review , July-August sf. 96” ilgili çalışmasından uyarlanmıştır.

Etik ile ilgili sorunların çözümü için alışa gelmiş yöntemlerin dışında değişen koşullara göre ve alternatifler düşünerek çözmek örgüt bireyleri arasında güvene neden olur. Yönetimsel kararlardan etkilenen insanların karar verme sürecine onaylarından ve sürecin tarafsız olarak uygulandığından emin olurlar (Greenberg ve Baron, 2000). Örgütlerde güven duygusu örgüt için oldukça faydalıdır ve örgütlerde pozitif davranışa neden olur (Tsai ve Ghoshal, 1998). Örgüt yaşamında güvensizlik duygular, beklentiler ve düşünceler ile ilgili iletişim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel güven örgütsel yapının işlemler sürecinde tutarlılık olması anlamına gelir (Kanter, 2005).

Örgütlerde adaletin sağlanmaması örgüt üyelerinde kızgınlığa ve kırgınlığa neden olur. Adaleti sağlamak bir ahlaki duyarlılık gerektirir. Ahlaki duyarlılık bir etik durumun altında yatan ahlaki değerleri ve erdemleri tanımlama yeteneğini içerir (Tauna, 2007). Ahlaki duyarlılık, durumlar karşısında ahlaki sorunların ve kararların başkalarının refahını nasıl etkileyeceğinin farkına varılması yeteneği olarak tanımlanır (Mahmood ve Ali, 2011).

Yukarıdaki açıklamalara göre aşağıdaki araştırma hipotezi oluşturulmuştur:

H2 Ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklimi arasında pozitif ilişki vardır.

2.4.2 Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki

Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği örgütler de kişinin içinde bulunduğu iş ortamında mevcut olan şartları veya var olacak entrika veya düzenlerin kapsam ve etki alanlarını iyi değerlendirmesine katkı sağlar. Bu bize yeniden çerçevelenmenin durumunu ve olayları nasıl değiştirdiğini göstermektedir. Mevcut bir problemi farklı açılardan görebilmek özellikle de hayal gücümüzü kullanmanızı sağlayacaktır. Çerçeveleme sadece çözüm bulabilmek için daha fazla şansa sahip olduğu gösterir (Werhane, 1994). Eylemin çeşitli yönleriyle ilgili farklı varsayımları düşünmeyi ve olası eylemlerden hangisinin ahlaki açıdan en meşru olabileceği ile ilgili karar vermeyi kapsar (Jones, 1991). İmgelem

bireylerin kişisel yaşamlarındaki sorunlarla örgüt düzeydeki sorunlar arasındaki ilişkiyi görebilecek bir bakış açısına veya yeteneğe sahip olmalarıdır.

Örgütlerde özellikle depresif zamanlarda çalışanlar çaresiz ve örgütün geleceği hakkında umutsuz olabilirler. Hatta başkalarının olayların seyrini etkilemesini mümkün olmadığına inanabilirler. Bu algılamalar örgütün içinde bulunan sistemden kaynaklanır. Sorunların aynı şekilde çözülemeye çalışmak var olacak veya var olan etik sorunlarının devamına neden olabilir. Bu ise örgüt üyeleri arasında öfkeye neden olur. Öfkenin en önemli nedeni ahlaki olmayan hak edişlerinden kaynaklanır (Ostell, 1996). Kızgınlığın amacı çalışanların örgüt içinde tehdit olarak algıladıkları davranışı durdurma çabasıdır. Kızgınlık sorunların artık çözümlenmeyeceği altında korku olabilir (Maitlis ve Özçelik, 2004).

Korku iklimi bir çalışma grubu içinde iletişimin önüne geçer ve işyerinde sevinç duygusunu aşındırır. Bireyler sadece kısa dönem amaçlara yönelir. Böyle bir durum iş yerinde yaratıcılık iklimini önüne geçer (Ashkanasy ve Nicholson, 2003). Yönetici böyle bir işyerinde pozitif iklim oluşturmak için güven iklimini sağlaması gerekir.

Güven ise; tarafların birbirlerinin doğruluğuna ve dürüstlüğüne bilinçli olarak birbirlerine zarar vermeyeceklerine ilişkin olan inançtan gelen bir eğilimdir (Dönertaş, 2008). Örgüt içerisinde kararların nasıl alındığını anlamak çalışanları sadece karar alım prosedürlerinin tarafsızlığına inanmaya sevk etmez, aynı zamanda karar vericilere de güven duymasını sağlar (Dinç, 2007).

Ahlaki imgelem, kararların ahlaki görüş almayı ve geleneksellerin ötesinde alternatifleri düşünmeyi gerektirir (Caldwell ve Moberg, 2007). Ahlaki imgelem sayesinde birey problemleri farklı açıdan değerlendirirken, hem kendi ihtiyaçlarına

hem de başkalarının ihtiyaçlarına dikkat eder ve bunlara uygun eylemlerde bulunur (Tuana, 2007). Yukarıda açıklamalara dayanarak araştırmanın ikinci hipotezi aşağıda şekilde oluşturulmuştur:

H3: *Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki pozitif ilişki vardır.*

2.4.3 Problemlerin çözümünde ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri (yeni olasılıkları düşünme) uygulama yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki

Küreselleşme işletmeler açısından çeşitli sorunları ve fırsatları bünyesinde barındıran bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Caligiuri, 2006). Yoğun rekabet, karmaşa ve belirsizlik, hızlı değişen müşteri talep ve beklentileri, değişen teknolojiler, işletmelerin başarılarını tehdit eden unsurlar olarak karşılına çıkarken, etik problemlerin sayısı giderek artmakta ve bu problemlerin çözümü karmaşık bir hale gelmektedir. İmgeler arası kurduğu farklı ilişkileri; bilim adamı kanıtlamaya, yönetimde uygulamaya çalışmaktadır 20. yüzyılın en büyük filozoflarından olan Jean-Paul Sartre'nin varoluşçu söylemle, kaleme aldığı "İmgelem" kitabı oldu. Sarte'ye (2006) göre; ancak bir imgeyi imge olarak dolaysızca kavramak ile genelde imgelerin doğası üstüne düşünceler kurmak başka şeylerdir. İmge olarak varoluşa ilişkin hakiki bir kuram oluşturmanın tek yolu, bu konuda düşünömlü bir deneyden doğrudan kaynaklanmayan herhangi bir şey ileri sürmekten kesinlikle kaçınmaktır. Gerçekten de, imge olarak varoluş güçlükle ele geçirilebilecek bir varlık kipidir.

Zihnimizi yormamızı gerektirir; ama en önemlisi, tüm varoluş kiplerini fizik varoluşu örnek alarak kurma yolundaki neredeyse alt edilmez alışkanlığımızdan kurtulmamız gerekir. Varlık kiplerinin birbiriyle böyle karıştırılması, başka her yerde olduğundan daha akıl çeler çünkü imge olarak kağıt yaprağı ile gerçeklik olarak kağıt yaprağı, birbirinden farklı iki varoluş düzleminde tek ve aynı yapraktır zaten (Sarte, 2006: s.9).

Bu değişen koşulların ve onun işletmeler üzerindeki etkilerini anlayabilmek için öncelikle arkasından temel özelliklerinin ve tetikleyen unsurların bilinmesinde fayda vardır. Bu durum farklı boyutlarda ele alınabileceği için hemen her bilim dalı için yeniden modeller oluşturmaktadır (Seymen ve Bolat, 2005).

Ahlaki imgelem, kurala dayalı etik çerçevelerin ötesinde karar vericilerin yaratıcı düşünce ve etik titizliğini birleştirir (McVea, 2009) ve gelecekteki muhtemel sorunların önüne geçmek için projeler üretmelidir. Jones (1991) örgütlerde etik karar verme modellerini etik sorunlardaki farklılıkları açıklamakta yeterli olmadığını ileri sürmüştür. Etik ile ilgili verilen kararlar değişen çevre koşullarının dikkate alınması için yaratıcı ve yeni yöntemlere başvurulması önemlidir. Ahlaki imgelem bireylere hayatlarında değişik olasılıkları inceleme olanağı veren psikolojik bir yetidir (Pardales, 2002).

Topluluk halinde yaşayan insan olan sosyoloji açısından kültür oldukça önemli, temel bir kavramdır. İnsanları hayvanlardan farklı kılan temel olgu kültürdür. Ahlaki imgeleme gücü kendini, başkalarını, kurum ve örgüt kültürü anlayışı genişletir. Bu bağlamda değerler sistemini kapsar. Burada önemli olan ölçüt söz konusu edilen olguların bilinçli bir çabanın sonucu olarak insan ürünü oluşlarıdır. Bir anlamda kültür insan ürünü olan her şeyi kapsamaktadır denilebilir. Yaratıcı olmak

yeni çözümler keşfetmek için bir araç olarak etik sorunları için zihinsel modelleri geliştirir. Ahlaki imgelem, ahlaki olasılıklarla ilgili daha yaratıcı düşünmeye yardım eder. Ahlaki imgelem olmadan kişi sorunların boyutları değişse bile hep aynı yöntem ile sorunları çözmeye çalışır (Werhane, 1994).

Etik karar vermede, etiği ilgilendiren boyut bir bireyin karar vermesi değil, bir ilişkide neye karar verdiği ve vardığı kararlar doğrultusunda gerçekte ne yaptığıdır (Kuçuradi, 1999). Ahlaki imgeleme hem yaratıcı hem değerlendirici bir süreç olması nedeni (Tuana, 2007) ile örgüt iklimine çok önemli etkisi söz konusudur. Burada, kişinin başkalarının beklentilerini, iyiliğini, çıkarlarını ilgilendiren şeyler yapabildiğinin farkına varmasıdır (Rest, 1984). Ahlaki imgelem yeteneklerini; başkalarının hisleri ve arzuları için empati kurma, yaratıcı alternatifleri düşünme, karmaşık durumlara estetik uyum sağlama becerisi, başka insanları takdir etme, güven geliştirme yeteneği, bizden farklı düşünceler de başkalarından hoşlanma, eylemlerimizin sorumluluk hissini içeren etik davranışı olduğunu ileri sürmüştür (Tuana, 2007).

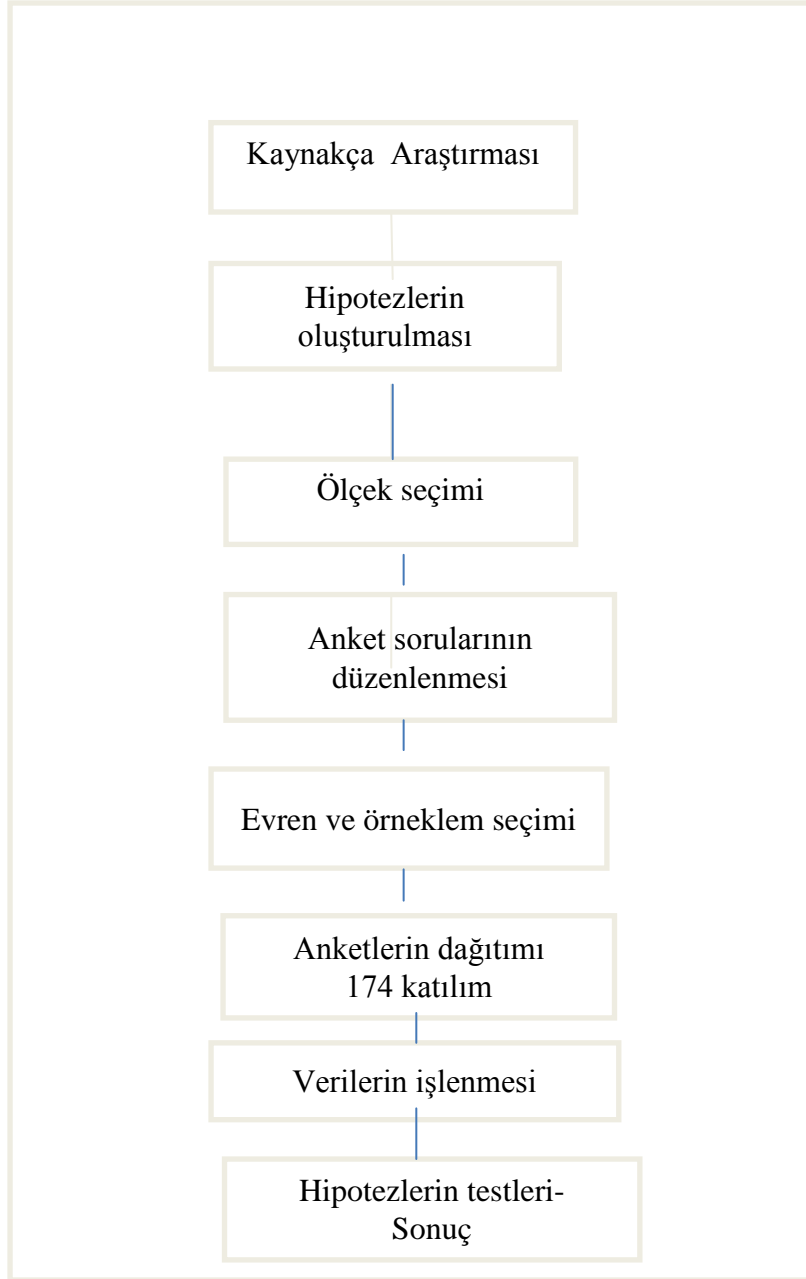
Yukarıda açıklamalara dayanarak araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıda şekilde oluşturulmuştur:

H4: *Problemlerin çözümünde ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri uygulama yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki vardır.*

BÖLÜM III

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ, SONUÇLARI VE YORUMLANMASI

Bu bölümde ilk aşamada anket soruların düzenlenmesi açıklanmıştır. Daha sonra araştırma için kullanılan veri toplama ve analizi yapılmıştır. Son olarak araştırmanın sonuçları tartışılmıştır ve öneriler sunulmuştur (Şekil 3).



Şekil 3: Araştırmanın Aşamaları

3.1 Anket Soruların düzenlemesi

Bu araştırmada literatürde mevcut olan iki ölçek kullanılmıştır: Ahlaki imgelem ölçeği (Aİ) ve örgütlerin duygusal iklimi ölçeği (ÖDİ). Her iki ölçekte Türkiye’de uygulanmıştır.

Yurtsever , (2006) tarafından geliştirilen 29 maddelik ölçeği Aİ ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Yapılan doğrulamalı faktör analizinde ölçeğin kuramla uyumlu olduğu görülmüştür. Ölçek üç faktörden oluşmaktadır (Tablo 4):

- (1) Ahlaki farkındalık duygusu
- (2) Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme
- (3) Ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri.

Ahlaki farkındalık duygusu 12 maddeden oluşmaktadır. Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme 10 madde yer almaktadır. Ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri 7 maddeden oluşmaktadır. . Ölçeğin iç tutarlılık katsayıların .71 ile .86. , test-tekrar test güvenirlik katsayıları ise 81ile .85 . arasında bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Bu ölçek 12 pozitif ve 7 negatif madde içermektedir.

Tablo 4:Ahlaki İmgeleme Ölçeği

Ahlaki farkındalık duygusu
1. Bu kurumda yöneticiler başkalarını etkileyebilecek davranışları sonuçlarını hayal etmeyi sever
2.Bu kurumda yöneticiler kurumumuzu tehdit edebilecek ahlaki değerleri

önceden tahmin eder.
4. Bu kurumda yöneticiler ahlaki değerlerin hangilerinin kabul edilemez, hangilerinin daha fazla kabul edilebilir olduğunun farkına varma yeteneğim vardır.
5. Bu kurumda yöneticiler kurumsal kararlarının ahlaki boyutlarına ilişkin çevreyi nasıl bilgilendirebileceğini düşünür.
6. Bu kurumda yöneticiler kararlarının ahlaki açıdan belirsiz bir durumun içinde bulunduğu, ahlak kavramı ile ilgili temel algılarını tekrar gözden geçirir
9. Bu kurumda yöneticiler, kurumdaki ahlaki olmayan davranışları hissederler
10. Bu kurumda yöneticiler kurumun ahlaki kararlarına etki eden çeşitli faktörleri düzenli olarak incelerler.
15. Bu kurumda yöneticiler genellikle, ahlaki konular üzerinde bir tartışma olduğunda, herkes beni dinlesin ister.
18. Bu kurumda yöneticiler değişen koşullara göre var olan ahlaki inançlarını uyarlama yeteneğine sahiptirler.
19. Bu kurumda yöneticiler kendilerini başkasının bakış açısı ile değerlendirebilme yeteneğine sahiptirler
Ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri
3. Bu kurumda yöneticiler uygulanabilirliği kanıtlanmış kesin kurallar ile kanıtlanmış kurallarla arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları hayal edebilme yeteneği yoktur.
7. Bu kurumda yöneticiler düşüncelerinin başkalarını nasıl etkileyebileceği ile ilgili ahlaki sorumlulukları yoktur.
11. Bu kurumda yöneticiler geçmişte farklı şartlar altında alınan kararları değerlendirirken, peşin hükümler vermemeye özen gösterirler

12. Bu kurumda yöneticiler kurumda yapılacak yeni düzenlemeleri hiç düşünmeden kabul ederler
14. Bu kurumda yöneticiler sosyal konular hakkındaki bilgileri, ahlaki kararlar verecek kadar yeterli değildir
16. Bu kurumda yöneticiler alışılmışın dışında gibi görünen ahlaki değerler hakkında düşünmeyi sevmezler
21. Bu kurumda yöneticiler sezgisel verilerle ve akılcı düşünceler arasında bağlantı kurmakta zorlanırlar
25. Bu kurumda yöneticiler sistemde yer almaması gereken ahlaki ilişkileri anlamakta zorlanıyorlar
27. Bu kurumda yöneticiler ahlaki sorunlara ilişkin alternatif ve yeni çözümler üretmelerinin nedeni kişisel bir ödüllendirme değil şahsi bir taahhüt duygulardır
28. Bu kurumda yöneticiler bir defa inançlarını destekleyen sonuçlar ürettiklerinde de, daha sonra bunlarla çelişen sonuçlar üretmekte zorlanırlar
Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme
8. Bu kurumda yöneticiler kurumdaki yerlerini riske atmaları gerekse bile çevreye zararlı olabilecek düzenlemelere karşı çıkarlar
13. Bu kurumda yöneticiler başkalarının menfaatleriyle çelişki yaratmadan kendi amacımıza ulaşmanın imkansız olduğunu bilirler
17. Bu kurumda yöneticiler ahlaki değerleri, ahlaki davranışları ile anlaşılır.

20.Bu kurumda yöneticiler karar verirken muhalif bir grubun fikrini almayı zaman kaybı olarak görürler
22.Bu kurumda yöneticiler kendilerini başkalarının yerine koyabilirim
23. Bu kurumda yöneticiler kendi kültürlerini diğer kültürlerle karşılaştırma ve kıyaslama yetenekleri yoktur
29. Bu kurumda yöneticiler başkalarının kültürlerini ve değer yargılarını anlamakta zorlanırlar

Yurtsever ve De Rivera (2010) tarafından geliştirilen 28 maddelik ÖDİ (EK 1) ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçek üç faktörden oluşmaktadır: Güven, umut ve güvenlik. Araştırmacılar yaptıkları dört ayrı çalışma ile ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini ispatlamışlardır.

Örgütün duygusal iklimi yöneticinin duygularını ve dolayısıyla örgütün duygusal sağlığını da etkiler (Brotheridge ve Lee, 2008). Araştırmalar liderlerin örgütün duygusal iklimini ve çalışanların duygularını etkilemede güçlü bir kapasiteye sahip olduğuna yönelik kanıtlar sunmaktadır (Özçelik, Langton ve Aldrich, 2008). Araştırmalar liderlerin örgütün ve çalışanların etik değerlerini etkilemede güçlü bir kapasiteye sahip olduğuna yönelik kanıtlar sunmaktadır (Argandona, 2004; Sharon, ve Weaver, 2003). Bu nedenle sorular çalışanların yöneticilerin moral imgeleme yeteneklerini nasıl algıladıkları şeklinde sorulmuştur (Bu kurumda yöneticiler başkalarını etkileyebilecek davranışları sonuçlarını hayal etmeyi sever) .

3.2 Evren ve örneklem seçimi

Bu araştırma Mersin ilindeki üniversite çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Anket soruları Pazartesi ve Salı günü çalışanlar dağıtılmıştır. Anket doldurulduktan sonra araştırmaya yardımcı olan öğretim elamanının kapısına konan kutuya bırakılmıştır. Toplam 250 anket sorusu dağıtılmıştır. 174 kişi bu araştırmaya katılmıştır. Katılma oranı yüzde 70'dir

3.3 Veri Toplama ve Analizi

Anket giriş sayfasında anketin içeriği ve önemi açıklanmıştır. Anket kâğıtlarına isim yazılmasının gerekmediği kapak mektubunda açıklanmıştır. Bu araştırmanın sadece araştırma amacı ile kullanacağı ve gizli kalacağı da kapak mektubunda açıklanmıştır.

Katılımcılar Ahlakın İmgelem ölçeğinde yer alan ile ilgili her maddeyi “Hiç Katılmıyorum” ile “Tamamen Katılıyorum” olmak üzere 7’li derecelendirmeyi içeren çoktan seçmeli cevaplara göre değerlendirilmiştir.

Katılımcılar Duygusal İklim ölçeğinde yer alan ile ilgili her maddeyi “Hayır” ile “Kesinlikle” olmak üzere 7’li derecelendirmeyi içeren çoktan seçmeli cevaplara göre değerlendirilmiştir.

3.4 İstatistiksel Yöntem

Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında ölçek maddelerinin birbirleriyle tutarlılığını test edebilmek amacıyla Cronbach'ın α ilgileşim katsayısı hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek içinde korelasyon çözümlemesi uygulanmıştır. Ayrıntısı aşağıda açıklanmıştır.

3.4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu anket toplam 62 maddeden oluşmaktadır. 5 maddesi kişisel özelliklere yönelik soru, 29 maddesi Ahlaki İmgelem ve 28 maddesi Örgütün Duygusal İklim ölçeğinden oluşmaktadır. Toplam 250 anket sorusu dağıtılmıştır. 174 kişi bu araştırmaya katılmıştır. Anket çalışmasına katılan cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, yüzde 54 kadın ve yüzde 46 oranında erkek katılımcı dağılımı sergilenmiştir. Katılanların yüzde 60'sı öğretim elamanı; bunlardan yüzde 30'uprofesör, yüzde 20' si doçent, yüzde 40'ı yardımcı doçent yüzde 10'u ise araştırma görevlisidir. Katılımcılardan yüzde kırkı ise idari kadrodan oluşmaktadır. Bunlardan yüzde 26'sının yüksek lisans diploması vardı, geriye kalan yüzde 74 ise üniversite mezunudur. Katılımcıların yaş ortalaması 45 'dir.

3.4.2 Bulgular ve tartışma

Güvenirlik aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçütlerin kullanılması ile aynı sonuçların alınmasıdır; ölçmenin, tesadüfi yanılğılardan arınmış olması gerekir.

Güvenirlilik katsayısı Değer bir (1.00)'e yaklaştıkça güvenirliliğin yüksek olduğu kabul edilir. Cronbach's Alpha değeri. 70'in üzerinde olmalıdır.

Bir ölçümün güvenilir olması, katılımcıların tutarlı cevaplar verdiklerini, soruları gelişiğüzcel cevaplamadıklarını gösterir (Cramer, 1998).

- $0 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşük,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Aİ 'nin bütünün iç tutarlık güvenirlilik katsayısı .96 olarak ifade edilmiştir. Bulgular, alt ölçek güvenirlilik katsayılarının .84 ile .97 arasında değiştiğini (Tablo5). İç tutarlılık güveniliği için ÖDİ'nin bütünün iç tutarlık güvenirlilik katsayısı .97 bulunmuştur. Bu sonuçlara araştırmada kullanılan ölçekler güvenilir.

Tablo 5: Değişkenlerin Cronbach's Alpha, ortalaması (M,) ve Standart hatası (SD)

	Örgütün Duygusal İklimi	Ahlaki İmgelem	Ahlaki farkındalık duygusu	Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme	Ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri
Cronbach's Alpha	.97	.96	.95	.84	.96
M	4.0	3.9	3.8	4.1	3.5
SD	1.5	1.6	1.8	1.8	1.6

Araştırmanın hipotezlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

H1 : Ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasında pozitif ilişki vardır.

H2 Ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklimi arasında pozitif ilişki vardır.

H3: Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki pozitif ilişki vardır.

H4: Problemlerin çözümünde ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri uygulama yeteneği ile örgütün duygusal iklimi arasındaki ilişki vardır.

Bu araştırmada değişkenler arasında + veya – yönde bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için Pearson Korelasyon Katsayısı testi kullanılmıştır. Pearson Korelasyon Katsayısı iki sürekli değişkenin doğrusal ilişkisinin derecesinin ölçümünde kullanılır. İki değişken arasında anlamlı bir ilişki var mıdır sorusunun cevabı aranır. Pearson korelasyon ifadesi “r” ile ifade edilir ve – 1 ile + 1 arasında bir değer alır (Cramer, 1998).

Araştırmanın sonuçlarına göre ahlaki İmgelem ve alt boyutları (Ahlaki farkındalık duygusu, problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme, ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri) ile Örgütün Duygusal İklim ile arasındaki ilişki görülmektedir. Araştırmanın ilk hipotezi ahlaki imgelem ile örgütün duygusal iklimi arasında pozitif ilişki vardır.

Sonuçlara göre Ahlaki İmgelem ile Örgütün Duygusal İklimi arasında ise pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0.82$, $p<0.001$). Sonuç araştırma hipotezi 1 desteklemiştir.

İkinci araştırma ise hipotezi ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklim arasında pozitif ilişki vardır. Araştırma sonuçları ikinci hipotezi desteklemiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre ahlaki farkındalık duygusu ile örgütün duygusal iklim arasında pozitif ilişki çıkmıştır ($r=0.67$, $p<0.001$). Problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme ile örgütün duygusal iklimi arasındaki pozitif ilişki vardır ($r=$

=.79, $p<.001$). Ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri ile örgütün duygusal iklimi arasındaki pozitif ilişki vardır ($r=.65$ $p<.001$). Araştırma sonuçları hipotez 2, 3 ve 4 desteklemiştir.

Sonuç ve Öneriler

Yöneticiler çok çeşitli ve karmaşık ahlaki durumlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Değişen teknolojik, bilgi sistemi ve iş koşulları yeni karar mekanizması gerektirmiştir. Bu nedenle ahlaki imgelem işletme yönetimde önemli bir araştırma konusu olmaya başlamıştır. Aynı şekilde örgütlerin duygusal iklimi önemli bir konu olarak dikkati çekmektedir. Ancak bu iki konu arasındaki ilişki hakkında yeterli araştırma yapılmamıştır. Bu nedenle bu araştırmada ahlaki imgelem ile örgütlerde duygusal iklim arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Bu araştırma örgütteki duygusal iklim, örgütteki üyelerin çoğunluğunun hissettiklerinin örgüt üyeleri tarafından nasıl algılandığını ifade etmekte sınırlı kalmayarak farklı bir perspektifle ahlaki imgelem ile arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ayrıca, ahlaki imgelem ve alt boyutları (Ahlaki farkındalık duygusu, problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme, ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri) ile örgütün duygusal İklim ile arasındaki ilişki de araştırılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına ahlaki imgeleme ölçeği tarafından yapılan Yurtsever (2006) araştırmanın sonuçlarını desteklemiştir. Sonuçlar ölçeğin üç alt boyutu olduğunu göstermiştir: Ahlaki farkındalık duygusu, problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme, ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemleri

Bölüm II'de ahlaki imgelem ve örgütün duygusal iklimi işyerinin verimliliği ve yaratıcılığı üzerinde etkileri açıklanmamıştır (Arnaud ve Sekerka,2010; Godwin, 2008, Yurtsever ve de Rivera, 2010; Werhane, 1994). Bu araştırmada ahlaki imgelem ve örgütün duygusal iklimi arasında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Ahlaki imgelem ve örgütün duygusal iklimi örgütün amaçlar doğrultusunda organize edebilme bağlamında üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini yaratıcı ve yeni yöntemleri aktarımlarının rekabette yarattığı üstünlükler dikkate alındığında konunun önemi daha da artmaktadır. Olumlu duygusal iklim; örgüt üyelerinin duygusal ihtiyaçlarının dikkate alınması önemlidir.

Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin ahlaki imgelemi çalışanların örgütün duygusal iklimi algılarını olumlu etkilediği için yöneticilerin ahlaki imgelemi yeteneklerini geliştirmesi önemli olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçları örgütler de yönetici eğitimi için kullanılabilir. Örgüt yöneticilerinin ahlaki imgelemenin geliştirmek farklı etik teorileri senaryolarla ile birlikte sunulabilir.

Sonuçlar ahlaki imgelemenin alt grupları ile örgütün duygusal iklimi arasında ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda ahlaki farkındalık duygusu, problemleri farklı açılardan yeniden değerlendirme, ahlaki bakımından yaratıcı ve yeni yöntemlerin ahlaki imgelemi yeteneği geliştirmek için yer verilmesi önemlidir. Ahlaki imgelemenin alt öğelerini etkileyen süreçlerinin araştırılması bundan sonraki araştırmacılara önerilir.

Bu araştırmalara konu olabilecek konular bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Etik ile ilgili problem oluşurken duygusal iklim nasıl etkileniyor?

- Pozitif duygusal iklime sahip olan örgütlerde etik ile ilgili sorunlarda ahlaki imgelem süreçleri nelerdir?
- Ahlaki imgelemeye etki eden faktörler nelerdir. Bu faktörler bireysel, örgütsel ve ulusal faktörleri dikkate alınarak yapılabilir.

Bu araştırma sadece Mersin ilindeki üniversiteleri kapsamıştır. Araştırmanın sonuçlarının genelleştirilmesi için farklı örgütler ve illerde de uygulanabilir. Ayrıca araştırmanın daha büyük bir örnek ile çalışılması farklı sonuçlar çıkabilir.

Bu araştırmada sadece örgütün duygusal iklimi algılanmasına yöneticilerin ahlaki imgelemenin algılanması arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bundan sonraki araştırmalar örgütün duygusal iklimi algılanması ile örgüt kimliği ve etik olaylarının yoğunluğu gibi faktörleri arasındaki ilişkileri araştırması önerilir. Çalışanların iş yaşamının farklı evreleri örgütün duygusal iklimi algılanmasına etki edebilir. Çalışanların yöneticiler ile iş ilişkileri, örgütün duygusal iklimi algılanmasına etki edeceği gibi işe ilişkin zorluklardan da algılanan duygusal iklime etki edebilir. Araştırmacılar algılanan duygusal iklim ile işin zorluğu arasındaki ilişki araştırması önerilir.

KAYNAKÇA

- Ackerman, R. W. (1973) How Companies Respond to Social Demands, *Harvard Business Review* , July-August, 88-99.
- Allen D. K (2003) Organisational Climate and Strategic Change in Higher Education: Organisational Insecurity, *Higher Education* 46, 61-92 (Erişim: 24/04/2013)
- Alparslan, A. M ve Tunç, T (2009) Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi, *SDÜ Vizyoner Dergisi*, 1, 146-159 <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/article/view/1371>, (Erişim :11.11.2013)
- Akçay ,C ve Çoruk A (2012) alışma yaşamında duygular ve ynetimi: kavramsal bir İnceleme, *Eğitimde Politika Analizi Dergisi* 1, 3-25.
- Andersen, M.L.;Taylor, H.F. (2010). *Sociology: The Essentials*. Belmont:Wadsworth
- Argandona, A (2004), “On Ethical, Social and Environmental Management systems”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 51, 41-52.
- Arnaud, A., ve Sekerka, L.E. (2010). Positively ethical: The establishment of İnnovation in support of sustainability, *International Journal of Sustainable StrategicManagement*, 2, 121–137.
- Ashkanasy, N. M. ve Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge or managers, *Academy of Management Executive* , 16 (1), 76-86.
- Aristoteles, N. (2007) *Etik*, ev, Saffet BABR, (Aristoteles İçinde) Derleyen: Kaan kten, Say Yay., İstanbul,

- Barber, B. (1983) *The logic and limits of trust*. New Brunswick, NJ: Rutgers Univer. Press.s. 9.
- Barry, V.. (1979) *Moral Issues in Business*. New York: Wadsworth Publishing Co.
- Bingöl, D.; (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayıncılık, 5.Baskı, İstanbul.
- Brockner, J., P.A. Siegel, J.P. Daly, T. Tyler, C. Martin; (1997)When Trust Matters: The Moderating Effect Of Outcome Favorability, *Administrative Science Quarterly*, 42, 558-583.
- Brotheridge, C. M. ve Lee, R. T. (2008). Introduction: The emotions of managing: an introduction to the special issue, *Journal of Managerial Psychology* , 23 ,108-117. Bovée, C. L., Thill, J. V., & Mescon, M. H. (2007) *Excellence in business*. New York: Prentice Hall.
- Büte, M ((2011) Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 171-192
- Caldwell, D. F.ve Moberg, D. (2007). An exploratory investigation of the effect of ethical culture in activating moral imagination. *Journal of Business Ethics*, 73, 193-204.
- Caligiuri, P. (2006) Developing global leaders, *Human Resource Management Review*, 16, 219–228.
- Carrol, A B. (1993) *Business and Society : Ethics and Stakeholder Manegement*. Cincinnati: South-WesteraPub.Co.
- Colquitt, J. A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C. ve Yee Ng, K. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cramer, D. (1998) *Fundamental Statistics for Social Research: StepbyStep*

- Calculations and Computer Techniques using SPSS and for Windows.
London: Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests, *Psychometrika*, 16, 297-334
- Cropanzano, R. (2005). Foreword: Workplace emotion: Where we've been, where we're going, and where we ought to be. In C. Hartel, W. Zerbe, & N. Ashkanasy (Eds.), *Emotions in organizational behavior* (pp.1-8). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Davidson, M. C.G. (2003) Does organizational climate add to service quality in hotels?, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15, 206 – 213
- De George R. T. (1990) *Business ethics* Macmillan Publishing Company
- de Rivera, J. H. (1984). The structure of emotional relationships. In P. Shaver (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology, Vol. 5: Emotions, Relationships, and Health*. Beverly Hills, CA: Sage, pp. 116-145.
- de Rivera, J. H. (1986) The "objective-behavioral" environment of Isidor Chei, *Environment and Behavior*, 18, 95-108.
- de Rivera, J., & Paez, D. (2007) Emotional climate, human security, and cultures of peace. *Journal of Social Issues*, 63, 235-253.
- Evans, R. (1991) Business ethics and changes in society, *Journal of Business Ethics* 10, 871 – 876
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003) Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim ve Ekonomi*, 10, 139-150
- Dinç S. (2007) *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü*, Marmara

Üniversitesi S.B.E. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Doğan, H. (2002) İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(2),ss.71-78.

Dönertaş, F. C. (2008) *Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-

Epstein, E. M. (1987) . The Corporate Social Policy Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Corporate Social Responsiveness" *California Management Review*, 29, 99-114.

Erdoğan, İ. (1994), “İşletmelerde Davranış”, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Erkuş, A. ve Günlü, E. (2008). Duygusal zekânın dönüşümcü liderlik üzerine etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi , 9 ,187-209.

Ertekin, Y. (1981) *Örgüt İklimi*, TODAİ Yayınları, No: 74. Ankara

Erwin, J. E. (1997) *Supervisor emphasis and moral sensitivity*, Unpublished doctoral dissertation, The University of Iowa, Iowa.

From, E. (1995) *Erdem ve Mutluluk*. (Çeviren: Ayda Yörükkan). Ankara:

Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: 325

From, E. (2003) *Sevme sanatı* İlya Yayınevi, İkinci Basım- <http://www.altinicizdiklerim.com/ozetler/SevmeSanati.pdf> (Erişim: 8.9.2013)

Forehand, G.A. ve Gilmer, B. V. H. (1972) *Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior*, Readings in Industrial and Organizational Psychology Deci, Gilmer, Karn (der) New York: McGraw-Hill

- Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 ,175-185
- Fujimoto, Y., & Härtel, C. E. J. (2006) A self-representation analysis of the effects of individualist-collectivist interactions within organizations in individualistic cultures: lessons for diversity. *Cross-Cultural Management*, 13, 204-218.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books
- Greenberg, J. 2006. Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91,58-69.
- Greenberg, J. Ve. Baron, R.A (2000) Behavior In Organizations, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey
- Gilberth J. A. ve Tang. T. L. (1998) An Examination of Organizational Trust Antecedents, *Public Personel Management*, 27:3, 321-325
- Godwin, L. N. (2008) Examining the impact of moral imagination on organizational decision-making. Unpublished doctoral dissertation, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio.
- Güriz, A. (1994) *Adalet Kavramının Belirsizliği*, Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara.
- Haller, G. V. (1971) *Industrial and Organizational Psychology*, New York, 1971, s.27.
- Hatemi, H. (1976) *Basın ahlaki*, İstanbul
- Harris, H. (2013) Moral courage in Organisations" Comer & Vega, *Business Ethics Quarterly* 23, 147-150

- Hitt, W. D. (1990) *Ethics And Leadership: Putting Theory Into Practice*.
Columbus: Battelle Press. 23(1) p147-150.
- Huff, L. Ve L. Kelley; (2003) Levels Of Organizational Trust İn Individualist
Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study”, *Organization
Science*, 14, 81-90.
- İmre, Z. (1980) *Medeni hukuka giriş*, Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- Işıldak, R. S. (2008) Yaratmada İlk Adım: İmge ve İmgelem,
*Necatibey Faculty of Education Electronic Journal of Science and
Mathematics Education*,2, 64-69.
- Jalajas, D. S., ve Bommer, M. (1999) The influence of job motivation versus
downsizing on individual behavior. *Human Resource Development Quarterly*,
10, 329-341.
- Jones, T. M. (1991) Ethical decision making by individuals in organizations: An
issue-contingent model *Academy of Management Review*, 16 366-395.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., ve Härtel, C. E. J. (2002) Emotional intelligence as a
moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy
of Management Review*, 27, 361-372.
- Kallaus, Norman F., Keeling, B.Lewis(1992) *Administrati ve office management –
South Western Company. Cincinnati.*
- Kanovsky, M., & Pugh, S. D. (1994) Citizenship behavior and social exchange,
Academy of Management Journal, 37, 656-669.
- Kant, I. (1964) *Groundwork of the Metaphysics of Morals*. Trans. H. J. Paton.
Harper and Row.
- Kant, I. (1982) *Ahlâk Metafiziğinin Temellendirilmesi* (Çev: İ. Kuçuradi). Ankara:

Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Kant, I. (1994) *Pratik Aklın Eleştirisi*. (Çev: İ. Kuçuradi, Ü. Gökberk, F. Akatlı).

Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Kant, I. (1996) *Metaphysics of Morals*. Trans. Mary Gregor. Cambridge University Press.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978) *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.

Kelsen, H (2013) *Adalet nedir?* (Çev, Ali Acar,). 432 -453

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr>, (Erişim, 9.9.2013)

Kervancı, F. (2008) *Büro çalışanlarının duygu yönetimi yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinde duygu yönetimi eğitimi programının etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye.

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

Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., & Sapienza, H. J. (1995) Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38, 60-84

Kuçuradi, İ (1988) *Uludağ Konuşmaları: Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları*.

Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, *Türk Felsefe Dizisi*:1.

Kuçuradi, I. (1999) *Etik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Langelier, C. A. (2006). *Duygu yönetimi beceri çalışma kitabı*. (M. Bilgin ve R. Çeçen., Çev.) Ankara: Pegem Yayıncılık.

Litwin, G. (1968) *Climate and Behavior Theory*. In R. Tagiuri, & H. Litwin (Eds.),

- Organizational climate: explorations of a concept.* Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America, ss:34-61.
- Locke, J (1991) *A Letter Concerning Toleration* Routledge, New York,
- Loewenstein, G. & Lerner, J. (2002) The role of affect in decision making. In R.J. Davidson, K.R. Scherer, & H.H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective science* (pp. 619-642). New York, NY; Oxford University Press.
- Lowe, T. A. ve McBean, G. M. (1989) Honesty without fear, *Quality Progress*, 22, 30-34.
- Luthans, F. (2002a) The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Lyon, H. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1971) Guidelines for the practice of operations research. *Operations Research*, 19, 1282-1299.
- MacIntyre, A. (1981) *After Virtue, A Study in Moral Theory*, London: Duckworth.
- Macintyre, A. (2001) *Erdem Peşinde*, Çev., Muttalip Özcan, İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Mahmood, S. ve Ali, B. (2011) Moral imagination and management decision-making: An empirical study. *African Journal of Business Management*, 5 (4), 1466-1480.
- Maitlis, S ve Ozcelik, H. (2004) Toxic decision processes: a study of emotion and organizational decision making, *Organization Science*, 15, 375–393
- May, L. (1987) *The Morality of Groups: Collective Responsibility, Group-Based Harm, and Corporate Rights*. Notre Dame: University of Notre Dame Press,.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of

- Organizational Trust, *The Academy Of Management Review*, 20, 709-734
- Mayer, R. C., Shoorman, F. D., & Davis, J. H. (2007) An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future, *Academy of Management Review*, 32, 2, 344–354.
- McVea, J. F. (2009). A field study of entrepreneurial decisionmaking and moral imagination, *Journal of Business Venturing*, 24, 491-504.
- Mignonac, K., & Herrbach, O. (2004) Linking work events, affective states, and attitudes: an empirical study of managers' emotions, *Journal of Business and Psychology*, 19, 221–240.
- Morton, A (2013) Emotion and Imagination, *Polity*, May p.118
- Morton, K. R., Worthley, J. S., Testerman, J. K., & Mahoney, M. L. (2006). Defining features of moral sensitivity and moral motivation: Pathways to moral reasoning in medical student, *Journal of Moral Education*, 35 (3), 387-406.
- Mubbott, J. B. (1958) *The state and the Citizen*, London: Arrow, 57-58.
- Noorderhaven, N.G., (1992) *Trust And Interfirm Relations*, Paper For The 1992 EAEPE Conference
- O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (1996) Sources and management of excessive job stress and burnout. In P. B. Warr (Ed.), *Psychology at work*. Hammondsworth, UK: Penguin. 188-223.
- Ostell, A. (1996) Managing dysfunctional emotions in organizations, *Journal of Management Studies*, 33, 525-557.
- Öhman, A. (2000) Fear and anxiety: Evolutionary, cognitive, and clinical perspectives". In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.). *Handbook of emotions*, 573–593. New York: The Guilford Press.

- Özdevecioğlu, M. (2003) Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı:21, Temmuz-Aralık 2003, ss.77-96.
- Özçelik, H., Langton, N. ve Aldrich, H. (2008) Doing well and doing good. The relationship between leadership practices that facilitate a positive emotional climate and organizational performance, *Journal of Managerial Psychology* , 23 ,186-203.
- Pazarlı, O. (1980), *İslam'da ahlak*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Paton,. H. J. (1971) *The Categorical Imperative: A Study in Kant's Moral Philosophy*, University of Pennsylvania Press
- Peters, T.J ve Watermam, R.H. (1982) *In search ofExcellence: Lessons from Amerca's Best-Run Companies*, NewYok: Harper and Row
- Peterson, D. K. (2004). The Relationship between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment, *Business and Society*, 43: 296-319
- Piaget, J. (1967). *The child's conception of the world*. (J. & A. Tomlinson, Trans.). London: Routledge & Kegan Paul
- Pillai R., Schriesheim C.A., Williams E.S., (1999) Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two sample study, *Journal Of Management*, Vol. 25, 897-933
- Rafaeli, A. ve Worline, M. (2001). Individual emotion in work organization. *Social Science Information* , 40, 95-123.
- Rawls, J. (1971) *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge

- Ruiz, J. I. (2007) Emotional climate in organizations: Applications in Latin American Prisons, *Journal of Social Issues* , 63, 289-306.
- Salmans, S (1997) *Depression: Questions You Have – Answers You Need*. People's Medical Society
- Sartre, J.P (2006) *İmgelem*, (çev: Alp Tümertekin), İstanbul, , Scherer, K. R. ve Tran, V. (2001). Effects of emotion on the process of *organizational learning*. M. Dierkes, J. Child ve I. Nonaka içinde, *Handbook of Organizational Learning* (s. 369-392). Oxford University Press.
- Spielberger, C.D., & London, P. (1982). Rage boomerangs: Lethal Type-A anger. *American Health*, 52-56.
- Schneider B ve Rentsch J. (1988) *Managing climates and cultures: a future perspective, in futures of organizations*. In: Hage J, editor. Lexington, MA: Lexington Books, 1988,81– 200.
- Sharon, W ve Weaver, G. R (2003), “How Internationalization Affects Corporate Ethics: Formal Structures and Informal Management Behavior”, *Journal of International Management*, 9, 75-93.
- Seçer, H. Ş. (2005), “Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Vol. 50, p.p. 813-834
- Seymen, O. A. ve Bolat, T.,(2005). *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*, Nobel Dağıtım, Ankara
- Silva, S. (2004). OSCI: an organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 205–220.

- Sommervold, C. L. (2010). Looking for moral imagination: Decisionmaking conditions and definitions in educational leadership. Unpublished doctoral dissertation, The University of St. Thomas, Minnesota.
- Stoljor, S (1984) *Analysis of right*, New York, St. Martin's press
- Staub, E (1979) *Positive social behavior and morality: Socialization and development*, New York: Academic Press.
- Stewart, D. (1996) *Business ethics*. New York: McGraw-Hill
- Sturges, D.L. (1998) *Organizational Communication*,
[nhttp://baclass.panam.edulcourses/mana3335/culture.htm](http://baclass.panam.edulcourses/mana3335/culture.htm)
- Sutton-Smith, B. (1988). *In Search of the Imagination*. In K. Egan and D. Nadaner (Eds.), *Imagination and Education*. New York, Teachers College Press.
- Thompson Richard C. & Joseph Kurt M. & Bailey Lawrence L. & Worley Jody A., Williams Clara A.(2000) *Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism*, the National Technical Information Service, Final Report, Virginia, U.S. Department of Transportation, 1-9.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998) Social capital and value creation: the role of intra-firm networks. *Academy of Management Journal*, 41, 464-476.
- Tuana, N. (2007) Conceptualizing moral literacy. *Journal of Educational Administration*, 45 364-378.
- Tüzün, İ.K.; (2007) Güven, Örgütsel Güven Ve Güven Modelleri, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Aralık, 93-118.

- Tyler, T. R., & DeGoey, P. (1996) Trust in organizational authorities: The influence of motive attributions in willingness to accept decisions. In R. M. Kramer, & T. R. Tyler (eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 331- 356), Thousand Oaks, CA: Sage
- Velasquez, M (1998) *Business ethics. Concepts and cases* 4th ed., Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey,
- Vroom, V. H., (1964) *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons,
- Werhane, P. H. (1999). Moral imagination and management decision-making. Oxford: Oxford University Press.
- Weirich, P (1984). Interpersonal Utility in Principles of Social Choice.” *Erkenntnis*, 21,. 295–317.
- Werhane, P.H. (1999). *Moral imagination and management decision-making* Oxford University Press: New York, NY.
- Yurtsever, G. , (2000) *Şirket etik kodu*, Ankara: Barış Yayınevi
- Yurtsever, G. (2006). Measuring moral imagination, *Social behavior and personality*, 34 (3), 205-220.
- Yurtsever, G. and De Rivera, J. (2010) Measuring the emotional climate an organization, *Perceptual and Motor Skills*, 2010, 501-516.
- Wech, B.A. (2002) Trust Context: Effect on Organizational Citizenship Behavior, Supervisory Fairness and Job Satisfaction Beyond the Influence of Leader-Member Exchange”, *Business and Society*, 41:3, , 353-360

İnternet Kaynakları

- 1) Beresford, L. (2007)
Office Rage - Psychologist Lucy Beresford analyses the 'office rage' phenomenon
http://www.canon.fr/About_Us/Press_Centre/Press_Resources/White_Papers_and_Reports/Stress_report.asp (Erişim:11.11.2013)
- 2) <http://www.ikturkiye.com/icerik/parantez/ofis-calisanini-cildirtan-sebepler.html>
(Erişim:11.11.2013)
- 3) Austin, J (2000) Fear in the workplace: symptoms, sources, solutions
<http://www.potentialatwork.com/articles/fear.html>
(Erişim:11.10.2013)
- 4) Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Office of Applied Studies. (October 11, 2007). The NSDUH Report: Depression among Adults Employed Full-Time, by Occupational Category. Rockville, MD. Available from:
<http://www.oas.samhsa.gov/2k7/depression/occupation.htm>
(Erişim: 8. 9.2013)
- 5) From, E. (2003)*Sevme sanatı* İlya Yayınevi, İkinci Basım-
<http://www.altinicizdiklerim.com/ozetler/SevmeSanati.pdf> (Erişim: 8. 9.2013)

EKLER

EK-1ANKET SORULARI

CİNSİYETİNİZ : a) Bayan b) Erkek

YAŞINIZ : a) 25 - 30 b) 30 - 35 c) 35 - 40 d) 40 – 45 e) 45 – 50 f) 55 – 60 g) 60 ve üzeri

Öğrenim durumunuz : a) Lise b) Üniversite c) Yüksekokul d) Yüksek lisans e) Doktora

Mesleğiniz :

Şuan bulunduğunuz işte ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?
.....

İşyerinizdeki göreviniz :
.....

AHLAKİ İMGELEM ÖLÇEĞİ

1. Bu kurumda yöneticiler başkalarını etkileyebilecek davranışları sonuçlarını hayal etmeyi sever.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

2. Bu kurumda yöneticiler kurumumuzu tehdit edebilecek ahlaki değerleri önceden tahmin eder.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

3. Bu kurumda yöneticiler uygulanabilirliği kanıtlanmış kesin kurallar ile kanıtlanmış kurallarla arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları hayal edebilme yeteneğim yoktur.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

4. . Bu kurumda yöneticiler ahlaki değerlerin hangilerinin kabul edilemez, hangilerinin daha fazla kabul edilebilir olduğunun farkına varma yeteneğim vardır.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

5. Bu kurumda yöneticiler kurumsal kararlarının ahlaki boyutlarına ilişkin çevreyi nasıl bilgilendirebileceğimi düşünür.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

6. Bu kurumda yöneticiler kararlarının ahlaki açıdan belirsiz bir durumun içinde bulunduğu, ahlak kavramı ile ilgili temel algılarımı tekrar gözden geçirir

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

7. Bu kurumda yöneticiler düşüncelerinin başkalarını nasıl etkileyebileceği ile ilgili ahlaki sorumlulukları yoktur.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

8. Bu kurumda yöneticiler kurumdaki yerlerini riske atmaları gerekse bile çevreye zararlı olabilecek düzenlemelere karşı çıkarlar

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

9. Bu kurumda yöneticiler , kurumdaki ahlaki olmayan davranışları his ederler

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

10. Bu kurumda yöneticiler kurumun ahlaki kararlarına etki eden çeşitli faktörleri düzenli olarak incelerler.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

Lütfen seçeneğinizi yazınız:

11. Bu kurumda yöneticiler geçmişte farklı şartlar altında alınan kararları değerlendirirken, peşin hükümler vermemeye özen gösterirler

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

12. Bu kurumda yöneticiler kurumda yapılacak yeni düzenlemeleri hiç düşünmeden kabul ederler*

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum

e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

13. Bu kurumda yöneticiler başkalarının menfaatleriyle çelişki yaratmadan kendi amacımıza ulaşmanın imkansız olduğunu bilirler *

a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

14. Bu kurumda yöneticiler sosyal konular hakkındaki bilgileri, ahlaki kararlar verecek kadar yeterli değildir*

a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

15. Bu kurumda yöneticiler genellikle, ahlaki konular üzerinde bir tartışma olduğunda, herkes beni dinlemek ister.

a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

16. Bu kurumda yöneticiler alışılmışın dışında gibi görünen ahlaki değerler hakkında düşünmeyi sevmezler*

a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

17. Bu kurumda yöneticiler ahlaki değerleri , ahlaki davranışları ile anlaşılır.

a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

18. Bu kurumda yöneticiler değişen koşullara göre var olan ahlaki inançlarımı uyarlama yeteneğine sahiptiler

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

19. Bu kurumda yöneticiler kendilerini başkasının bakış açısı ile değerlendirebilme yeteneğine sahiptirler .

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

20. Bu kurumda yöneticiler karar verirken muhalif bir grubun fikrini almayı zaman kaybı olarak görürler*

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

21. Bu kurumda yöneticiler sezgisel verilerle ve akılcı düşünceler arasında bağlantı kurmakta zorlanırlar*

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

22. Bu kurumda yöneticiler kendilerini başkalarının yerine koyabilirim.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

23. Bu kurumda yöneticiler kendi kültürlerini diğer kültürlerle karşılaştırma ve kıyaslama yetenekleri yoktur*

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum
g) Kesinlikle Katılıyorum

24. Bu kurumda yöneticiler yeni ahlaki durumlara göre alternatif çözümler üretebilirler.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

25. Bu kurumda yöneticiler sistemde yer almaması gereken ahlaki ilişkileri anlamakta zorlanıyorlar.

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

26. Bu kurumda yöneticiler otokontrolü sağlamak için yeteneklerini ve isteklerini denetim altına alırlar

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

27. Bu kurumda yöneticiler ahlaki sorunlara ilişkin alternatif ve yeni çözümler üretmelerinin nedeni kişisel bir ödüllendirme değil şahsi bir taahhüt duygulardır

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

28. Bu kurumda yöneticiler bir defa inançlarını destekleyen sonuçlar ürettiklerinde de, daha sonra bunlarla çelişen sonuçlar üretmekte zorlanırlar *

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

29. Bu kurumda yöneticiler başkalarının kültürlerini ve değer yargılarını anlamakta zorlanırlar *

- a) Kesinlikle katılmıyorum b) Katılmıyorum c) Kısmen Katılmıyorum
d) Ne az ne çok Katılıyorum
e) Kısmen Katılıyorum f) Katılıyorum g) Kesinlikle Katılıyorum

ÖRGÜTLERİN DUYGUSAL İKLİM ÖLÇEĞİ

1. Bu kurumdaki çalışanlar işlerini kaybetmeyeceklerine inandıkları için kendilerini güvende hissetmektedirler.

- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

2. Bu işyerinde kurallara uygunluk konusunda güçlü ilkeler olmadığı için çalışanlar kendilerini güvensiz hissediyorlar.

- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

3. Çalışanlar ihtiyaçlarının kurum tarafından karşılandığı ve karşılanmaya devam edeceği konusunda güven duymaktadırlar.

- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

4. Bu kurumda çalışanlar haklarını koruma konusunda korku duymaktadırlar.

- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

5. Bu kurumda, çalışanlar kendilerine ve ailelerine daha iyi bir yaşam sağlayacak fırsatlar olduğuna inanmaktadırlar.

- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

6. Çalışanlar bu kurumda her şeyin daha iyiye gittiği konusunda umutsuzluk içindedirler.
- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle
7. Bu kurumdaki çalışanlar diğerlerinin yaşadığı sıkıntıları anlar ve onlara yardım etmeye çalışır.
- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle
8. Birçok kişi adam kayırmacılıktan şikâyet etmektedir.
- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle
9. Çalışanlar görevlerini yerine getirirken diğerlerinden destek görebildiği için kendilerini güvende hissetmektedirler.
- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle
10. Çalışanlar yakın gelecekte sıkıntılardan kurtulacaklarına dair bir işaret görmedikleri için kendilerini güvensiz hissetmektedirler.
- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle
11. Farklı bölümlerden çalışanlar herkesin iyiliğine olacak çözümleri birlikte üretmek konusunda diğerlerine yeterince güveniyorlar.
- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle
12. Çalışanlar yönetimin hoşuna gitmeyebilecek şeyleri gündeme getirmekten korkuyorlar.
- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle
13. Çalışanlar, kurum içindeki adalet duygusunu arttırabilecek oylama, protesto, grev gibi şiddet içermeyen yöntemleri gerçekleştirebileceklerine inanmaktadırlar.
- 1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle
14. Çalışanlar performanslarının adil bir şekilde ödüllendirilmesi konusunda umutsuzlar.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

15. Çıkar çatışması olduğunda çalışanlar birbirlerine yeterli saygı ve ağışbaşlılık içinde davranıyorlar.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

16. Kurum imkânlarının adil dağıtılmamasından dolayı bir gerilim yaşanmaktadır.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

17. Birçok kişi işyerinde yaşadıkları problemlerin çözümünde yöneticilerinden destek gördüğü için kendilerini güvende hissetmektedir.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

18. Bu kurumdaki çalışanlar kendilerine verilen görevleri yerine getirmek için yeterli kaynak sağlanmadığı için kendilerini güvensiz hissetmektedir.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

19. Bu kurumda farklı ırk ve dine mensup kişiler birbirlerine güven duymaktadır.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

20. Bu kurumda çalışanlar gerçekte düşündüklerini açıkça ifade etmekten korkmaktadır.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

21. Çalışanların çoğu, önemsedikleri şeylerin göz ardı edilmeyeceğinden emindir.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

22. Bu kurum o kadar umutsuz durumda ki herkes başka bir iş bulmaya çabalamaktadır.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

23. Bu kurumda çalışan ilişkilerinde cinsiyet ayrımı yoktur.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

24. Üst düzey yöneticiler sadece kendi çıkarlarını düşündüğü için çalışanlar öfke duymaktadırlar.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

25. Çalışanlar bu kurumda gelecekte daha iyi bir pozisyona sahip olabileceklerine inanmaktadır.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

26. Bu kurumda çalışanlar, iş ve aile yaşantısını bir arada sürdürebilecekleri uygun imkânların sağlandığına inanmaktadır.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

27. Bağlı oldukları bir üst pozisyondaki kişiler bile karar alırken fikirlerini önemsemediği için çalışanlar kendilerini işe yaramaz hissetmektedir.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

28. Çalışanlar, kurumun politika, prosedür ve düzenlemelerdeki değişiklikler konusunda kendilerini daima bilgilendireceğine inanırlar.

1.Hayır 2.Çok az 3.Az 4.Kısmen 5.Oldukça 6.Genellikle
7.Kesinlikle

EK 2 : Ahlaki imgeleme Ölçeğinin Faktör analizi

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
	,799	,209	,442
	,796	,127	,406
	,784	,270	,342
	,778	,152	,369
	,739	,092	,436
	,736	,502	,139
	,720	,486	,156
	,701	,514	,129
	,691	,561	,121
	,691	,479	,215
	,672	,375	,257
	,672	,503	,189
	,275	,883	,242
	,267	,881	,207
	,308	,849	,277
	,348	,816	,266
	,260	,813	,298
	,296	,779	,260
	,358	,657	,316
	,301	,595	,406
	,439	,459	,372
	,075	,418	,210
	,280	,252	,868
	,348	,242	,858
	,288	,317	,851
	,226	,372	,809
	,341	,216	,793
	,332	,240	,780
	,136	,384	,752

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.