

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE ETİK İKLİMİN HASTANEYE
BAĞLILIĞA ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Kader ÖZÇELİK**

İSTANBUL, 2011

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE ETİK İKLİMİN HASTANEYE
BAĞLILIĞA ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Kader ÖZÇELİK
Öğrenci No:
080746070

Danışman:
Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI

İSTANBUL, 2011

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak “Kişi Örgüt Uyumu Ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere uygun bir şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 26/01/2011

Aday: Kader ÖZÇELİK

KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE ETİK İKLİMİN HASTANEYE BAĞLILIĞA ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Tezi Hazırlayan: Kader ÖZÇELİK

Özet

Bu araştırmanın amacı; kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılık üzerindeki etkilerini hemşireler üzerinde incelemektir. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket; Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma hastanesinde Ağustos 2010 tarihinde görev yapan 180 hemşireye uygulanmıştır.

Anketten elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Kişi örgüt uyumu ve iş etiğinin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek için Regresyon Analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda; araştırmaya katılan hemşirelerin orta düzeyde etik iklim algılamaları, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeyinde oldukları, kişi-örgüt uyumlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği, hemşirelerin algıladıkları etik iklimin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerini istatistiksel açıdan pozitif yönlü olarak etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, Örgütsel Bağlılık, Kişi-Örgüt Uyumu

EFFECTS OF PERSON-ORGANIZATION FIT AND ETHICAL CLIMATE ON COMMITMENT TO HOSPITAL: A STUDY ON NURSES

Thesis prepared by: Kader ÖZÇELİK

Abstract

The purpose of this study was to analyze on nurses the effects of person-organization fit and occupational ethics on organizational commitment. The questionnaire was conducted with 180 nurses who were on duty during August 2010 at Dr. Lutfi Kirdar Kartal Egitim ve Arastirma Hastanesi (Training and Research Hospital).

Data acquired from this questionnaire were analyzed in computer environment using the software SPSS 17.0 Statistics. In evaluating data, descriptive statistical methods (Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation) as well as, to identify the inter-scales relations, Pearson's Correlation analysis were used. Regression Analysis was applied to study the effect of person-organization fit and occupational ethics on organizational commitment. For reliability of scales, Cronbach's Alpha coefficient was computed.

The results the study showed that nurses who participated in the study had medium level ethical climate perception, person-organization fit and organizational commitment. Their person-organization fit did not affect their organizational commitment level, and the ethical climate that nurses perceived had statistically positive effects on their emotional commitment and normative commitment level.

Keywords: Ethical climate, Organizational Commitment, Person-Organization Fit

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
1. GİRİŞ	1
2. ETİK VE ETİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	3
2.1. Etik Kavramı	3
2.2. Etik İklim.....	4
2.3. Etik Sistemleri ve Türleri	6
2.3.1. Bireysel Etik.....	7
2.3.2. Örgütsel Etik	9
2.3.3. Mesleki Etik	11
2.3.4. Yönetimsel Etik.....	13
2.4. Etik Dışı Davranışlar ve Nedenleri.....	15
2.4.1. Sosyo-Ekonomik Nedenler	15
2.4.2. Sosyo-Kültürel Nedenler.....	16
2.4.3. Örgütsel Nedenler	17
2.4.4. Kişisel Nedenler	18
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	19
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	19
3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	21
3.2.1. Duygusal Bağlılık	21
3.2.2. Devamlılık Bağlılık.....	22
3.2.3. Normatif Bağlılık	23
3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	25
3.3.1. Bireysel Faktörler.....	26
3.3.2. Örgütsel Faktörler	29
3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	33
3.4.1. Bireysel Sonuçlar	34

3.4.2.	Örgütsel Sonuçlar.....	34
4.	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	38
4.1.	Kişi-Örgüt Uyumunun Tanımı ve Önemi.....	38
4.2.	Kişi Örgüt Uyumunun Bileşenleri.....	40
4.2.1.	Değer Uyumu	41
4.2.2.	Hedeflerin Uyum.....	42
4.2.3.	Çevre ve Kültür ile Uyum	42
4.2.4.	Kişiliğin Uyum.....	44
4.3.	Kişi-Örgüt Uyumunun Diğer Kavramlarla Olan İlişkileri	45
4.3.1.	Kişi-Meslek Uyum.....	45
4.3.2.	Kişi-İş Uyum.....	45
4.3.3.	Kişi Çevre Uyum	46
5.	YÖNTEM.....	48
5.1.	Araştırmanın Amacı ve Modeli	48
5.2.	Evren ve Örneklemi.....	49
5.3.	Araştırmanın Kısıtları	50
5.4.	Araştırmanın Hipotezleri	50
5.5.	Veri Toplama Araçları.....	50
5.5.1.	Güvenilirlik Testi ve Faktör Analizi	51
5.6.	Verilerin İstatistiksel Analizi.....	53
6.	BULGULAR.....	54
6.1.	Araştırmaya Katılanların Profili ve Bulguları	54
6.2.	Tüm Değişkenlere Ait Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	59
6.3.	Regresyon Analizi	60
6.4.	Analizler Sonrası Araştırma Modeli.....	62
7.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
KAYNAKLAR	67	
Ek 1:	Anket Sorular.....	74
ÖZGEÇMİŞ.....	75	

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Etik Sistemler.....	6
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Sorularına İlişkin Faktör Analizi.....	51
Tablo 3. Kişi Örgüt Uyumu ve İş Ahlakına Sorularına İlişkin Faktör Analizi	52
Tablo 4. Hemşirelerin Yaşa Göre Dağılımı	54
Tablo 5. Hemşirelerin Cinsiyete Göre Dağılımı	54
Tablo 6. Hemşirelerin Medeni Duruma Göre Dağılımı	55
Tablo 7. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	56
Tablo 8. Hemşirelerin Çalıştığı Birime Göre Dağılımı.....	57
Tablo 9. Hemşirelerin Meslekte Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı	57
Tablo 10. Hemşirelerin Son 6 Aydır İşe Gelmediği Gün Sayısına Göre Dağılımı....	58
Tablo 11. Tüm Değişkenlere Ait Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	59
Tablo 12. Hemşirelerin Kişi Örgüt Uyumu ve İş Ahlakının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	25
Şekil 2. Araştırmanın Modeli.....	49
Şekil 3.Hemşirelerin Yaşa Göre Dağılımı	54
Şekil 4.Hemşirelerin Cinsiyete Göre Dağılımı	55
Şekil 5. Hemşirelerin Medeni Duruma Göre Dağılımı	56
Şekil 6.Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	56
Şekil 7.Hemşirelerin Çalıştığı Birime Göre Dağılımı.....	57
Şekil 8.Hemşirelerin Meslekte Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı	58
Şekil 9. Hemşirelerin Son 6 Aydır İşe Gelmediği Gün Sayısına Göre Dağılımı.....	58
Şekil 10. Analizler Sonrası Araştırma Modeli	63

KISALTMALAR

- b.t.** : Belirtilmemiş tarih
s. : Sayfa
vb. : Ve benzeri
vd. : Ve diğerleri

1. GİRİŞ

Etik sözcüğü her geçen gün günlük hayatımızda daha fazla yer işgal etmektedir. Tüm insan eylemlerini etik değerler kapsamında değerlendiremeyeceğimiz gibi etik değerlerle ilgisi olmayan herhangi bir insan etkinliğinden de söz etmek bir hayli güçtür. Özellikle son yıllarda değişik uğraş ve etkinlik alanlarında etik konusu irdelenmeye başlamış ve bu alanlardaki tutum ve davranışlar kurumların etik iklimleri açısından ele alınmaya, tartışılmaya başlamıştır.

Günümüzde örgütler değişen ekonomik koşullar ve artan rekabet ortamında, rakiplerine karşı avantajlı hale gelebilmek için bütün fonksiyonlarında en üst seviyede verimlilik ve üretkenlik sağlamak zorundadır. Bu ihtiyacın yerine getirilmesinde insan faktörü büyük bir öneme sahiptir. Düşünen, inançları ve değerleri olan, belli amaçlar doğrultusunda yaşamını sürdüren ve öz-kişiliklere sahip olan insan, organizasyonların hedeflerine ulaşmalarını sağlayan dinamik vasıtalarıdır.

Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri ve rekabette ön planda olabilmeleri, işletmenin fiziksel ve ekonomik olanaklarının yanında çalışanlarının örgütlerine olan katkılarıyla gerçekleşebilmektedir. Çalışanların etkililik ve verimlilik düzeylerinin artması ise ancak onların örgütlerine olan bağlılıklarıyla sağlanabilir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlanabilir. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen kişisel ve örgütsel pek çok faktör bulunmaktadır. İnsanın sosyal bir varlık olmasından dolayı çalıştığı örgütteki tutumlar, davranışlar ve uygulamalar bağlılık düzeyini etkilemektedir.

Kişi ve örgüt uyumu da bu bağlamda önem kazanmaktadır. Bireylerin farklı yollardan karşılanabilecek olan bazı sosyal ve psikolojik gereksinimlerini bir yana koyarsak, örgüt içinde uyumlu bir şekilde çalışmaktan alınan haz ve huzur, motivasyonu arttıracak ayrıca iş görenlerin verimlilik ve üretkenliklerinin önündeki birçok ussal engeli kaldırarak ve işletmenin performansına büyük katkılar sağlar.

Yukarıda açıklanan bilgiler çerçevesince; bu araştırmada Kişi örgüt uyumu ve iş etiğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmıştır.

Amaç doğrultusunda çalışmada öncelikle etik ve etikle ilgili olan kavramlar açıklanmış, ardından örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumu konularına yer verilmiştir. Araştırmanın devam eden bölümünde Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma hastanesinde görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın yöntemine dair bilgilere yer verilmiş ardından elde edilen bulgular tablolar ve grafikler yardımıyla yorumlanarak sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar ve bu doğrultuda getirilen öneriler ile araştırma tamamlanmıştır.

2. ETİK VE ETİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.1. Etik Kavramı

Günümüzde kitle iletişim araçlarının gelişmesi ve küreselleşen dünyanın giderek küçülmesi ile birlikte pek çok yeni terimler ve kavramlarla karşılaşmaktadır. Etik ve kavramsal nitelikleriyle ilgili çalışmalar 2500 yıl öncesine dayanmasına rağmen bu kavram sosyal ve mesleki yaşantımızda yeni kullanılmaya başlanılan bir terimdir. Etik kavramı son yıllarda oldukça revaçta olan, sık kullanılan ancak tam olarak tanımlanamayan bir kavramdır. Çeşitli tanımlar yapılsa bile oldukça komplike bir kavram olan etik kavramının pek çok tanımının da bir tarafı eksik kalmaktadır (Aymanıuy ve Sarıoğlan, 2005, s. 25).

Etik, Yunanca “Ethikos” ya da “Ethos” kelimelerinden gelmektedir. Etik kavramı Oxford sözlüğünde üç şekilde tanımlanmaktadır (Kutlu, 2008, s. 146);

- Değer yargıları bilimi,
- İnsan yaşamının belirli sınırları bölümünde söz konusu olan kabul görmüş kurallar,
- İnsanlara ait en geniş anlamdaki görevlerin bilimi, sivil, politik ve uluslararası yasa bilimi.

Türk halk dilinde “ahlak” ile aynı anlamda kullanılan etik, Türk Dil Kurumu’nun Türkçe sözlüğünde ise “törebilim, ahlakbilim” olarak tanıtılmaktadır. Aynı sözlüğün ahlakbilim maddesinde ise “ yarar, iyi, kötü gibi sorunları inceleyen, töresel bir davranış yasası geliştiren, neyin uğruna savaşılmaya değer, neyin yaşama anlam kazandırdığı, hangi davranışın iyi ve hangisinin kötü olduğu gibi sorunları kendine konu edinen bilim; etik” ifadeleri yer almaktadır (Ateş ve Oral, 2003, s. 57).

Etik, bir insanın davranışları esnasında kullandığı ahlaki ilkeler bütünüdür. Etik kavramını başka şekilde açıklamak da mümkündür: Etik, bir insanın doğru ile yanlış ayırt ederken kullandığı kişisel kriterlerdir. Kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren etik; görev ve sorumlulukları esas alan bir davranış kuralı ya da disipline işaret etmekte ve bir kişinin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiği

konusunda davranış biçimini tanımlayan kuralları konu edinmektedir. Daha kısa ve genel tanımla etik; bir kişinin veya toplumun ahlak standartlarını araştıran disiplindir.

Ahlak felsefesi anlamına gelen etik, iyi ile kötü ve yanlış ile doğruyu sorgulayıp; değer, ilke ve kuram üreten felsefe dalıdır. Etik, iyiyi ve doğruyu yakalamak üzere insan karakteri ve ruhsal yapısı üzerine düşünce üretmektedir. Etik, anlama ve açıklama çabasının yanında kural belirlemesi açısından tıp, eğitim, sosyal hizmet gibi birçok bilim ve disiplinin uygulamasında yol gösterici olmaktadır (Öztürk, 2009, s. 105).

İş ve işletme etiği, etik düşünce ve ilkelerin işletmecilik faaliyetlerine uygulanmasıyla ortaya çıkan bir kavramdır. Örneğin; insanın sözünde durmaması etik dışı bir davranış olarak görülüyorsa, iş ilişkilerinde çalışanlara, müşterilere, hissedarlara ve rakiplere karşı sözünde durmamak etik dışı bir davranıştır. Ya da genel anlamda, başkalarına zarar vermemek etik bir davranışsa, hatalı ürünleri piyasadan geri toplayan bir işletme de etik davranış içindedir. Etik davranış sınırları içinde kalmak için işletmeler de iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın kaynağı olarak genel etik ve düşünce ilkelerine bakmalıdırlar (Ay, Kılıç ve Biçer, 2009, s. 59).

Etiğin başlıca amacı, insan davranışlarını ahlaki niteliği bakımından aydınlatma ve ahlaki eylemi insanın isterse gerçekleştirebileceği, istemezse vazgeçebileceği keyfi bir eylem olmadığı, aksine insan olarak varlığına ilişkin vazgeçilmez bir niteliğin ifadesi olduğunu gösterebilmesidir (Yatkin, 2008, s. 213).

2.2. Etik İklim

Etik iklim, organizasyonlarda beklenen, desteklenen ve ödüllendirilen davranışlar bütünüdür. Diğer bir ifadeyle iklim, ahlaki hoşnutluğa sahip tipik organizasyonel pratik ve prosedürlerin en geçerli algıları olarak tanımlanmaktadır. (Başar, 2009, s. 5).

Bir örgütün etik iklimi, toplam ikliminin görünüşlerinden yalnızca birini oluşturmaktadır. Etik iklim ahlaki davranış ve tavırlarla ilgili olan örgütsel değerler, uygulama ve işlemleri temsil etmektedir. Etik içeriği olan tipik örgütsel uygulama ve

işlemlere ilişkin hakim algılar ve etik kurallara ilişkin bireylerin genel algısı, etik iklimi oluşturmaktadır. Doğru ve yanlış sorusuyla ilgili olan tüm örgütsel değerler örgütün etik iklimine katkıda bulunmaktadır. Etik iklim, çalışanlara problemleri değerlendirip alternatifleri göz önünde tutmakta yardımcı olurken, kabul edilebilir olan ve olmayan davranışlar hakkında karar vermeleri konusunda da çalışanlara yol göstermektedir. Etik iklim örgütte neyin doğru neyin yanlış kabul edildiğini tanımlayan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler olarak tanımlanmaktadır. Etik iklim “ne doğru davranışı oluşturmaktadır” a dair yargıdır, böylece etik sorunların idare edildiği psikolojik bir mekanizma haline gelmektedir. Örgütün etik iklimi, etik değerleri ve beklenen davranışları dikte etmektedir ve örgütsel değerlerin önemli bir görünümünü oluşturmaktadır. Bir örgütün etik iklimi, doğru davranış ve etik sorunların ele alınışına dair paylaşılan ortak anlayışı ortaya koymaktadır. Farklı etik iklimlerde vurgulanması muhtemel olan bazı faktörler aşağıdaki gibidir (Eser, 2007, s. 9- 10);

- Kişisel çıkar
- Kurum karı
- Verimli çalışmak
- Arkadaşlık
- Takım çıkarı
- Sosyal sorumluluk
- Kişisel ahlak
- Kural ve standart prosedürler
- Yasa ve Mesleki kodlar.

Etik iklim; iş iklimi ve örgütsel kültür kavramlarının bir uzantısıdır. Victor ve Cullen, etik iklimi, örgütsel kültür ve iş iklimi kavramlarıyla birleştirerek tanımlamışlardır. Örgütsel kültür; paylaşılan inançlar, değerler, alışkanlıklar ve örgütün gelenekleridir. Etik iklim, örgütsel kültür kavramı ile birleştiğinde; örgütsel kültürün etik boyutları olarak betimlenebilir. Schmeider’a göre iş iklimi, örgütün yöntem ve uygulamalarına ilişkin algıların paylaşımıdır. Bu iki kavramla birleştirilerek örgütsel etik iklim, örgüt kültürünün etik görünümüne ilişkin paylaşılan algılar olarak tanımlanmaktadır (Sağnak, 2005).

2.3. Etik Sistemleri ve Türleri

Bir etik seminerinde bireylere, doğru karar vermek için ne gibi temel kuralları izledikleri sorulduğunda aşağıdaki yanıtlar alınmıştır (Kocayiğit, 2010, s. 38).

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

Bu farklı bakış açıları, dört tür etik sistemi temsil etmektedirler. Amaçlanan sonuç etiği, kural etiği, toplumsal sözleşme etiği ve kişisel etik. Bu dört tür etik sistemi, farklı insan yaratılışlarını da temsil etmektedir. Tablo 1.'de farklı etik sistemlerinin temsilcileri ve tanımları yer almaktadır.

Tablo 1. Etik Sistemler

ETİK SİSTEM	TEMSİLCİSİ	TANIMI
Amaçlanan Sonuç Etiği	John Stuart Mill (1806-1873)	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçları tarafından belirlenir.
Kural Etiği	Immanuel Kant (1724-1804)	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir.
Toplumsal Sözleşme Etiği	Jean Jack Rousseau (1712-1778)	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, belli bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir.
Kişisel Etik	Martin Buber (1878-1965)	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir.

Kaynak: Kocayiğit, A. (2010). İlköğretim Okullarında Etik İkliminin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, s. 38- 39.

Farklı bakış açıları, farklı etik sistemini temsil etmektedir. Etik sistemleri farklı insan yaratılışlarını da temsil etmektedir. Etik sistemlerin her biri tek başına

her türlü durumda karşılaşılan etik sorunları ve ikilemelerini çözmeye yetmemektedir. İlgili konunun çözümünde uygun gelen sistemlerden biri veya birkaçı problemin çözümüne yardım edebilir. Tek bir etik sistemi yerine farklı etik sistemleri ile birey davranışlarının doğru ve iyiye yönlenmesini sağlayacak etkin düşünme becerilerinin geliştirilmesi gereklidir (MEGEP, 2006, s.7).

2.3.1. Bireysel Etik

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

Bireyin toplumla olan ilişkilerinde ve kendi içsel duygularında temel aldığı değer yargıların hareketle tutum ve davranışlar geliştirmesi, bu tutum ve davranışların toplum içine yansımaları ve hayata geçirilmesi ahlak kavramı ile açıklanabilmektedir. Etiğin ana konusu, eylem ve bu eylemle ilgili tüm öğeler olarak açıklanabilmektedir. Yani kişiyi eyleme götüren etkenler kadar, eylemin içinde yapıldığı ortam, eylemin yöneldiği şey, eylemin sonuçları, söz konusu eylemin doğruluğu ya da yanlışlığı ve gereğinde yapılan eylemin doğruluğunun temellendirilmesi etiğin alanını oluşturur (Kılavuz, 2002, s. 259- 260).

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

Bu etik anlayış bireyin ahlaki alt yapısını temel alır. Bireyin yaşadığı ve çevresinde yaşanan olaylar karşısında gösterdiği tepkiler ya da koyduğu tavidir. Bireyin kendine dönmesi ve kendini kusursuzlaştırmak için gereksinim duyduğu gücü, kendi vicdanından almasını sağlayarak, bireyin karşılaştığı özel durumlarda doğru kararlar vermesinde yarar sağlayabilmektedir.

Bireysel etiğin özellikleri (MEGEP, 2006, s.10):

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

Bireylerin etik davranışlarını etkileyen faktörler, örgütün yapısı ve çalışanların özellikleridir. Örgütteki aşırı merkezîyetçilik, görev ve sorumlulukların belirlenmemiş olması, göre tanımlarının yapılmamış olması, örgütün aşırı büyüyerek hantallaşması, saydamlığın olmaması ve gizliliğin öne çıkartılması gibi örgütsel özellikler bireyin etik davranışını olumsuz etkilemektedir.

Bireylerin etik değerlere uygun olarak davranmamalarının nedenleri üç ana başlık altında toplanabilmektedir (Örkmez ve Şancı, 2003, s. 296- 297):

- Farkında olmamak ve hassasiyetsizlik,

- Bencillik,
- Eksik değerlendirme

Bireylerin etiksel davranışlarını dayandırdıkları değerleri vardır. Bunlar ailelerden, öğretmenlerden, kardeşlerden ve içinde yaşanılan toplumdan öğrenilir. Bunların tümü bireyin kafasındaki doğru ve yanlış arasındaki farkı yaratır. Etiksel davranışların dayandırıldığı temel değerler şunlardır (Örkmez ve Şancı, 2003, s. 296-297):

- Dürüstlük.
- Doğruluk.
- Sözünde durmak.
- Sadakat.
- Adalet.
- Başkalarına yardım etmek,
- Başkalarına saygı göstermek,
- Bir vatandaş olarak sorumluluklarını bilmek,
- Mükemmeliyeti aramak.
- Sorumluluk.

2.3.2. Örgütsel Etik

Örgüt kavramı, insanların bir takım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içermektedir.

Geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır.

Örgütsel etik ise, yasal bir çerçevede işgörenlerde aynı tür davranışların yerleştirilmesini sağlayan, örgütün topluma karşı yerine getirmeyi üstlendiği hizmetleri sağlarken bazı toplumsal sorumlulukların da üstlenildiğini gösteren ilkeler dizisidir.

Örgütsel etik, örgütün içinden ve dışından kaynaklanan sorunların çözümünde belirli kurallar getirerek örgüt içi davranış kültürünü tanımlamaktadır. Örgütsel etik kurallar, örgütün genel değerler sistemini tanımlayan, örgüt üyeleri arasındaki iletişim ile örgütsel işleyişin nasıl olacağını belirleyen yazılı veya yazılı olmayan düzenlemelerdir (Obuz, 2009, s. 23- 24).

Örgütsel etik, performansın ve bireysel davranışın değerlendirilmesini güçlü bir şekilde etkileyebilmektedir. İşgörenler örgüt etiğine uygun olarak cezalandırılır veya ödüllendirilir. Bu durum işgören davranışını doğrudan etkiler. Örgütsel etik, doğru ve yanlış davranışlara ilişkin normları sergiler. Örgüt çalışanlarının etik normlara ilişkin algılarını saptamak, örgütsel davranışın doğru betimlenmesine katkı sağlayabilir ve örgüt liderlerinin etik tercihleri hakkında da bilgiler verebilmektedir (Sağnak, 2005).

Örgüt etiği, bireylerin istek ve ihtiyaçlarının örgütün iyi durumuna bağımlı kılınmaları anlamına gelir. Örgütsel etikte birey, bulunduğu örgüte bağlı olmalıdır. Mark Postin, etik örgütler için aşağıdaki dört ilkeyi belirlemiştir (Orhan, 2007, s. 22-23):

1. Etik örgütler, farklı iç ve dış grupların birbirini etkilemeleri konusunda oldukça rahattırlar.
2. Bu örgütler, doğruluk ve dürüstlikle ilgilenirler. Temel kuralları, bireylerin diğer kişilerin çıkarlarını kendilerinininki kadar göz önünde tutmalarını gerektirir.
3. Sorumluluk, müşterek olmaktan çok bireyseldir. Burada bireyler, örgütteki davranışlarının sorumluluklarını üzerlerine alırlar. Örgütün temel kuralları, bireylerin kendi davranışlarından sorumlu olduklarını ifade eder.
4. Etik örgütler, faaliyetlerini amaçları doğrultusunda gerçekleştirirler. Bu amaçlar, örgütün üyelerini yüksek değerde çalıştırmanın bir yoludur ve örgütü çevresiyle birleştirir.

Etik bir örgüt yaratmak istiyorsak, öncelikle etik davranışlar gösteren bireylerin bulunduğu bir örgüt gerekmektedir. Bu nedenle bireylerin etik sorumluluklarını yerine getirmeleri ve sorumluluklarını yerine getirirken, örgütün

etik havasını dikkate almaları gerekmektedir. Örgütlerin, toplum içinde meydana gelecek değişmelere uyum sağlaması ve toplumsal sorumluluk bilinciyle etkinlikte bulunması uzun vadeli çıkarları bakımından kendisine sorunsuz ve uzun bir yaşam sağlayacaktır. Örgütsel düzeyde yaşanan çıkar çatışması, kişisel – örgütsel, kişisel – toplumsal, örgütsel – toplumsal düzeyde ortaya çıkabilmektedir.

Birinci şekildeki çatışma, bireysel etik değerler ile örgüt ve örgüt içindeki diğer kişilerin etik değerleri arasındaki farklılıktan ortaya çıkar. Örgütlerde oluşan etik programlar yardımıyla, bireysel değerler ile örgütsel değerlerin yaklaşması sağlanır. Böylece motivasyon ve performans sağlanır. Bireyler arası karşılıklı güveni oluşturmaya çalışan etik değerler, toplam kalite yönetimine ve stratejik planların uygulanmasına yardımcı olurlar (Celep ve diğerleri, 2004, s. 1- 2).

2.3.3. Mesleki Etik

Meslek kavramına ilişkin ilgili literatürde üzerinde durulan ortak tanımlardan birisi, bir kimsenin geçimini sağlamak, kendini gerçekleştirmek vb. gibi nedenlerle sürekli olarak yaptığı iş, tuttuğu yol, ekol, uğraş alanı olduğudur (Pelit ve Güçer, 2006, s. 99)

Meslek etiği, bir mesleğin icrası esnasında toplum yararı gözetilerek uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilmektedir. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır. Mesleki etiğin temelinde insanlarla ilişki yatar (Aymankuy ve Sarioğlan, 2005, s. 28).

Meslek etiği insanların çeşitli meslekleri uygularken uymak zorunda oldukları davranış kurallarıdır. Her meslek sahibi az ya da çok belirgin olan bu mesleki ahlak kurallarını uygulamak zorundadır. Meslek etiğinin en önemli özelliği, meslekle ilgili davranış kurallarının dünyanın neresinde olursa olsun geçerli olduğudur. Diğer bir deyimle, aynı meslekten olan bireylerin, birbirleriyle veya müşterileriyle ilişkilerinde belirli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir. Meslek onuru, meslek etiğinin standartlarına veya mesleğin uygulanmasına ilişkin kurallara sıkı sıkıya bağlıdır. Meslek etiğine aykırı davranan, ilke ve kuralları çiğneyen meslek

mensupları yalnız kendi itibarına değil, mesleğe de zarar verir (Ülgen ve Mirze, 2007, s. 448- 449).

Meslek etiği, belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür (Atmaca, 2010, s. 65)

Günümüzde her meslekte, mesleğin gereklerinin yerine getirilebilmesi için meslek mensuplarının bir takım kişisel, mesleki ve ahlaki niteliklere sahip olması gerekmektedir. Meslek mensuplarının bu niteliklere sahip olmaları, hem meslek mensubunun, hem de mesleğin gelişmesine büyük katkılar sağlayacaktır (Aymankuy ve Sarıoğlan, 2005, s. 28).

Meslek etiği, felsefi temellerinden kopartılmaksızın toplumsal ve bireysel değerlerle uyumlu olan mesleki değerlerden çıkarsanır. Öznesi insan olan her meslek, kendi amaç ve odağından hareketle mesleki değerlerini ortaya koyar. Bu değerler uzmanların, müracaatçılarla kurmaları gereken ilişkilerinde moral davranış normları olarak hizmet eder. Bu normlar, uzmanların eylemlerine moral niteliğini kazandırarak, toplumun mesleğe ilişkin güveninin sağlanmasında yardımcı olur.

Meslek etiği, bir mesleğin moral sorumlulukları veya özel zorunluluklarının kodlanmasıdır. Pope ve Vasquez, uygulayıcılar için meslek etiğinin üç temel görevi içerdiğini savunmaktadırlar. Bunlar (Özateş, 2010, s. 91- 92):

- 1) Bir kişinin mesleki eylemlerinden, yaşamı etkilenen bireylerin gerçekliğinin ve öneminin anlaşılması,
- 2) Mesleki ilişkilerin ve mesleki müdahalelerin doğasının anlaşılması;
- 3) Son olarak ise uygulayıcının davranışlarının hesap verilebilirliğinin doğrulanmasıdır.

İş yaşamında neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin inançlar bazı işletmelerde ciddi bir sorun haline gelmiştir. Mesleki etik ilkeleri ahlaki bir boyut içeren ve örgütün içinden ve dışından kaynaklanan sorunların çözümünde, işletme ve işgörenlerin gereksinim duydukları bir çerçeve çizer. Bu çerçeve, işgörenleri etik ilkeler uygun davranmaya güdüleyici bir etkiye sahiptir ve aynı zamanda örgüt kültürünü de önemli ölçüde etkileyerek, örgüt içinde bireylerin gerçekleştirmesi istenen davranışları tanımlar (Ay, Kılıç ve Biçer, 2009, s. 59).

Aynı meslekten bireylerin veya kuruluşların bir araya gelmesiyle kurulan mesleki grupların, meslek ahlak kurallarının uygulanmasında önemli rolü vardır. Bu kurallar ne kadar sağlam ve teşkilatlı kurulmuş olurlarsa, meslek ahlakı açısından vicdanlar üzerindeki otoritesi de o denli fazla olur, meslek ahlakı da o kadar gelişir ve sayılır. Meslek etiğine ilişkin farklı yaklaşımlar söz konusudur. Örneğin (Gülsünler, 2010, s. 159);

- Günümüzde meslek etiğine olan ilginin giderek artmasının nedeni kimi mesleklerde karşılaşılan etik sorunlarının artması ya da artan sorunların farkına varılmasıdır
- Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilmektedir.
- Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır.
- Meslek etiğinin temelinde insanlarla ilişkiler yatar.
- Aynı meslekten bireylerin birbirleri ile ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir.

2.3.4. Yönetsel Etik

Yönetsel etik, 1970'li yıllardan sonra üzerinde önemle durulan ve çalışılan konulardan biri haline gelmiştir. Özellikle 1990'lı yıllarda ivme kazanmış olan yönetsel etik literatüründe, içerik olarak zenginleşme ve önemli bir bilgi birikiminin oluştuğu görülmektedir.

Etik, insanların ilişkilerinin temelinde var olan değerleri, ahlâksal açıdan ele alan bir felsefedir. Yaşamın ahlâk üzerinde düşünme, onun kurallarını araştırarak belli sonuçlara (genel yasalara) ulaşma çabasıdır. Yönetmel etik ise, bu değerlerin bir kurum içerisinde, o kurum tarafından belirlenmiş kurallarla beslenerek ortaya çıkmış halidir.

Yönetmel etik, yönetmel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı; bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı; herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, açıklık, sevgi, demokrasi, hoşgörü vb. evrensel değerleri temel almayı sağlayan, yöneticilere eylemlerinde yol gösteren davranış ilkeleridir (Yatkın, 2008, s. 216).

Yönetmel etik, işte uygun olan ahlâkî davranışı tanımlayan kural ve ilkeleri kapsamaktadır. Yönetmel etik, yönetimde etik ilkeleri konu alır. Yönetim süreklilik ve sorumluluk gerektiren bir faaliyettir. Gerek sosyal gerekse örgütsel açıdan önemli olan bu kavram, kamu yönetiminin vazgeçilmez konuları arasına girmiştir. Yönetimde adaleti, dürüstlüğü, eşitliği yönetime ve dolayısı ile örgüte yerleştirmeyi amaçlayan yönetmel etik, araştırmacılar için önemli bir konu haline gelmiştir (Kaplan, 2008, s.71).

Yönetmel etik, yönetmel eylemlerde uyulması gereken ilkeler veya davranış kuralları olarak tanımlanmaktadır. Bu yönü ile yönetmel etik; örgütlerdeki bireylerin ahlaki karar almalarını ve ahlaki kararların amaçlanmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla etik, doğru ve yanlış ayırt etme, karar süreçlerinde doğru olanı tercih etmeye yönlendirme görevini üstlenmektedir.

Yönetmel etik; göreceli bir kavram olan ahlakın belli bir örgüt içerisinde, o örgütçe belirlenmiş kurallarla beslenerek ortaya çıkmış olarak ta tanımlanmaktadır. Değerler ve ahlakın çeşitliliği örgütlere de yansımakta ve örgüt kültürü ile birlikte yönetmel etik oluşumunu sağlamaktadır. Kamusal alanda ise yönetmel etik; idari çalışanların yönetmel kararlar alırken kullandıkları etik standartların düzenlenmesini, bu standartların analiz edilerek kullanılmasını, karar alımında kişisel ve profesyonel

sorumluluk gösterecek şekilde davranılmasını vurgulamaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007, s. 232- 233).

2.4. Etik Dışı Davranışlar ve Nedenleri

Etik dışı davranışlar işletmeler açısından tedavisi aciliyet arz eden bir hastalık ifadesidir. Ancak işletmelerin bu konuda tek başlarına çalışma yapmaları bu hastalığa bir çözüm oluşturmayacaktır. Etik dışı davranışların kaynağı bireysel algılama yanlışlıkları ve toplumsal dejenerasyonun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir süreçte işletmelerin tedavi maksatlı çalışmaları, bataklığı kurutmaktan ziyade sivrisinekle mücadeleden öteye gitmeyecektir.

Etik dışı davranışlar, örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir. Hangi nedenlerle ve hangi düzeyde çıkmış olursa olsun etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Gül, 2006, s. 68- 69).

Etik dışı davranışlar bireysel özelliklerden kaynaklanabileceği gibi, toplumun yapısı, değerler ve ekonomik nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. Bu konuda farklı kesimlerde farklı nedenlerle etik dışı davranışlar olduğu bilinmekte, nedenler konusunda benzer açıklamalar yapılmaktadır (Uçak Özenç ve Birinci, 2008, s. 192).

2.4.1. Sosyo-Ekonomik Nedenler

Etik dışı davranışları ortaya çıkaran faktörlerin başında ülkenin sosyoekonomik yapısı ve gelişmişlik düzeyi gelmektedir. Ekonomik kaynakları kullanma fırsatlarının kıtlığı ve ekonomik gelişmenin yetersiz oluşu, kıt kaynaklardan yararlanmak için kişileri etik dışı davranışlara yöneltmektedir. Sosyo-ekonomik yapı ve gelişmişlik düzeyinin en önemli ölçütlerinden biri gelir dağılımıdır. Özellikle kamu görevlilerinin gelirlerinin alt gelir diliminde bulunmasının da ahlaksızlığı artıracakları ileri sürülmektedir. Sosyo-ekonomik yapının değişmesi, ekonomik kalkınma sürecinin hızlanması ile birlikte potansiyel kaynaklar ve fırsatlar artmakta ve etik dışı davranışlar için uygun bir ortam hazırlanmış

olmaktadır. Yani bir ülkede modernleşme ve toplumsal değişimin hızlı yaşandığı dönemlerde, etik dışı davranışların, diğer dönemlere göre gözle görülür bir artış gösterdiği söylenebilmektedir (Orhan, 2007, s.34).

2.4.2. Sosyo-Kültürel Nedenler

Etik dışı davranışların toplumsal kaynaklı olanları, ya kişinin yetiştiği çevrenin sosyal ve kültürel yapısıyla ya da kalkınmışlık düzeyini gösteren ekonomik yapısıyla ilgilidir. Bunlar (Gül, 2006, s. 69- 70);

- **Ayrımcılık:** Ayrımcılık on yargı hissi ile ortaya çıkan bir davranış kalıbı ve/veya bir eylemdir. Bir grup insanın haklarını koruyup, onlara daha fazla imkan sağlarken, bir grup insana da zarar verecek şekilde davranmak ayrımcılığı tanımlayan net bir bakış acısıdır. Ayrımcılık anlayışını ortadan kaldırmak için bir taraftan eğitim yoluyla sağlanacak bilinçlendirme gündeme gelirken diğer taraftan yapılacak yasal düzenlemeler önemli bir çıkış kapısı olarak gözlemlenmektedir.
- **Kayıрма:** Kayırma resmi yükümlülüklerin göz ardı edilerek duygusal ve geleneksel bağlılıkların on plana çıkarılması suretiyle meydana gelen davranış olarak tanımlanmaktadır.
- **Yolsuzluk:** Yolsuzlukta temel dikkat noktası görevlilerin şahsi çıkar sağlama mücadeleleridir. Diğer bir ifadeyle yolsuzluk çeşitli çıkarların elde edilmesi için yetkilerin, arzulananın dışında kullanılması olarak tanımlanabilmektedir. Görevlilerin maddi veya maddi olmayan, şahsi veya siyasi çıkar sağlama amacı, kişiye özel amaçlar için kural ve yönetmelikleri çiğneme, yapılması ya da yapılmaması gereken işlemlerin hızlandırılıp yavaşlatılması yolsuzluk gerekçeleri olarak ortaya çıkmaktadır.
- **Rüşvet:** Rüşvette karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Bir tarafta görevlilerin sağladıkları maddi çıkarlar söz konusu iken, diğer tarafta çıkarın sağlandığı kişi ve gruplara ayrıcalıklı davranılarak çıkar sağlama söz konusudur
- **Yaranma ve Yakınlığı Kullanma:** Her ne kadar yaranma toplumsal kabul uygulamaların birçok kademedeki bu alanda ortak eylem niteliği içermesi sonucu gereklilik olgusu haline gelmiştir. Çoğunlukla ast-üst ilişkilerinde gündeme gelen yaranma davranışı bu boyutu ile bir iyi niyet içeriyormuş gibi görünse de olayın

bir ileri ki aşamasında aynı statüdeki şahısların birbirinden tedirgin olması ve huzurun bozulması istenmeyen bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.

- **Yobazlık - Bağnazlık:** Yobazlık ve bağnazlık kat'i tutumların ve tavırların çıktısı olarak görülmektedir. Birey veya grupların mevcutların içinde en doğrunun kendisinde var olanlar olduğunu düşünmesi yobazlık ve bağnazlığın en iyi ortam hazırlayıcısıdır.
- **Engelleyici Olma ve Yanlış Yönlendirme:** Engelleyici olma; yapılacak doğru eylemleri durdurmayı hedeflerken yanlış yönlendirme; bilgi ve belgelerin eksik veya yanlış aktarılması ile alakalıdır. Bu tür davranışların genellikle gücü elinde bulundurma arzusundan ve “her şeyi en iyi ben yaparım” duygusundan kaynaklanan davranışlar olduğu görülmektedir. Yani karşılıklı bir güvensizlik söz konusudur.

2.4.3. Örgütsel Nedenler

Etik dışı davranışları ortaya çıkaran en önemli faktörlerden birisi de örgütlenme biçimidir. Karar mekanizmalarının merkezde toplanması (merkeziyetçilik), işlerin yavaş yürümesi (kırtasiyecilik), denetim yetersizliği ve sorumsuzluk, gizlilik esasına göre örgütlenmiş olan kamu yönetiminde etik dışı davranışların yaygınlaşması kaçınılmazdır.

Örgütsel etiğin iş için olan değerini ölçmenin bir yolu, onun eksikliğinin getireceği zarardır. İş etiğinin eksikliği, örgüte artı bir maliyet yükler. Etiksel problemlerin farkına varamamak, hem yasal hem de mali açıdan örgüte zarar verir. Etik davranışları benimseyip uygulayan örgütler daha başarılı ve daha uzun süreli faaliyetlerini sürdürürler.

Etik dışı örgütlerin temel noktaları ise şunlardır (Orhan, 2007, s.35- 36):

- Uzun vadeli planlar üzerinde kısa dönemli kârlara önem verirler,
- Profesyonel etik kodların kurulmasına önem verirler veya baskı yaparlar,
- Etik problemlerin çözümünü hafife alırlar,
- Finansal kayıplara neden olabilecek etik konulara isteksiz yaklaşır,
- Çalışanlara etik dışı davranışları teşvik edici çevre yaratırlar,

- Etik problemlerin çözümünü hukuk departmanına gönderirler,
- Halkla ilişkiler gibi konuları etik olarak incelerler,
- Çalışanlarına tüketicilerden farklı davranırlar,
- Keyfi veya haksız performans değerlendirme standartları uygularlar,
- Etik problemleri çözümlenmede referans olabilecek rehberleri kullanmazlar,
- Çalışanlar arasındaki gammazlığı ortadan kaldırmazlar,
- Çalışanları kişisel etiklerden vazgeçmeleri konusunda teşvik ederler

2.4.4. Kişisel Nedenler

Etik dışı davranışlarda temel belirleyici faktör insandır. İnsanlar etik dışı davranmaya karar verirken hem kendilerine özgü niteliklerden (inançları, mali olanakları, hayattan beklentileri gibi), hem de kendileri dışındaki koşulların niteliklerinden (etik dışı işlemin içerdiği risk, örgütün denetim yapısı gibi) etkilenmektedir. Etik dışı davranışlarda bulunmak, mevzuat boşluğundan yararlanma şeklinde de olabilmektedir. Burada, kurallar gerçekten çok karmaşık ve zordur, dolayısıyla bunlardan kurtulmak gerekir ya da çok ciddi manada menfaatler bu şekilde davranmayı teşvik etmektedir. Ancak bunların her ikisi de birlikte olabilmektedir. Etik dışı davranışların sebepleri olarak şunları sayabiliriz: İyi niyetler, yasaların, kuralların ve yöntemlerin bilinmemesi, açgözlülük, ideoloji, arkadaşlık ve kişisel ya da ailesel kazançlar (Orhan, 2007, s.35- 36).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, örgütün en önemli kaynağı olan insan kaynağına bağlıdır. Bir işletmenin, rekabet edebilmesini sağlayan, varlığını güçlü ve sürekli kılan, yine o işletmenin işgöreninin niteliğidir. Bu durumda nitelikli işgörenin örgütte kalması, örgüte bağlı olması ve örgütün amaçlarını benimseyerek bir anlamda o örgütün vatandaşı olduğunun bilincinde olmasını gerektirmektedir.

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendi kölesine, memurun görevine, askerinin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleyiş biçimiyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır (Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur, 2009, s. 70- 71).

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık; kariyerler, normlar, özdeşleşme, moral değerler, çalışma, işin içeriği, emniyet ve ilgili diğer değişkenler gibi terimlerle anılmaktadır. Literatürde örgütsel bağlılık kavramının farklı şekillerde tanımlandığı ve değerlendirildiği görülmektedir. Genel kabul gören tanımı ise, bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum şeklindedir. Örgütsel bağlılık; örgütün amaçları ve bütünleşme ile ilgili bir kavram olarak örgüt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak tanımlanmıştır (Karahana, 2008, s.233).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılık olarak ifade edilebilmektedir. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan inançlardan kaynaklanmaktadır. Örgütsel bağlılık, işgörenin kurumuyla özdeşleşmesine ve örgütsel faaliyetlerin bir parçası olmasına bağlı olarak, işgörenlerin kurum için fedakârlıklarda bulunmasını sağlar ve kurumlarından ayrılmak istememelerini beraberinde getirmektedir (Gümüştekin, Özler ve Yılmaz, 2010, s. 4).

Örgütsel bağlılık; örgütün amaçlarının ve değerlerinin örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi, işgörenin örgütün önemli bir üyesi olmak için çaba göstermesi, örgütü bir aile olarak değerlendirmesi ve bireyin kendisini de bu ailenin bir ferdi gibi görmesidir.

Becker, Staw, Salancik gibi araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramının davranış yönünü ele alarak tanımlamışlardır. Allen, Meyer, March ve Simon, Mowday, Steers ve Porter, Boulian gibi araştırmacılar ise; örgütsel bağlılık kavramının tutum yönünü öne çıkartmışlardır. Davranışçılara göre örgütsel bağlılık; bağlılığın açık gösterimiyle kanıtlanır. İşgörenler, işlerine devam ederek sorumluluklarını arttırmaları. İşgörenin sorumluluklarının artması örgütten ayrılmayı zorlaştırır. Tutumsal yaklaşım ise; işgörenin kimliğinin örgütle ilişkilendirilmesi fikrini ileri sürer. İşgörenin işverene karşı duygusal bir bağlılık göstereceği savunulur. Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları, tutumsal bağlılık üzerinde dururlarken, sosyal psikoloji alanında çalışanlar davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Yavuz, 2009, s. 55).

Örgütsel bağlılık; bir organizasyonun üyesi kalma yolunda şiddetli bir arzu, organizasyon adına yüksek düzeylerde efor sarf etme isteği veya organizasyonun amaç ve değerlerine kesin bir biçimde kabulü belirtmektedir.(İbicioğlu, 2000, s.14).

Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder.

Mowday, Porter ve Steers (1982) örgütsel bağlılığı tanımlayan üç unsuru şöyle belirtmektedir (Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur, 2009, s.22):

- Güçlü bir güven örgütsel değerleri ve yargıları kabullenme.
- Örgüt adına kayda değer bir çaba gösterme isteği.
- Örgüt üyeliğini güçlü bir şekilde sürdürme isteği.

Örgütsel bağlılığın üç unsuru özdeşleşme, katılım ve sadakat olarak belirlenmektedir. Özdeşleşme, bireyin çalıştığı örgütten gurur duymasıdır. Diğer bir deyişle örgütün değer ve amaçlarını içselleştirmesidir. Katılım, bireyin işin

gerektirdiği rol faaliyetlerini psikolojik olarak benimsemesi; Sadakat ise bireyin kendisini örgütü ait hissetmesi, örgütte “kalma isteği” duymasıdır (Ergeneli ve Sağlam Arı, 2005: 125).

3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Araştırmacılar arasında bireyi örgüte bağlayan psikolojik ifadelerin niteliği hakkında farklı görüşler vardır. Bu farklılık, örgütsel bağlılığın çoklu boyutlarla ifade edilmesine yol açmış ve araştırmacılar kavramı değer ve devamlılık bağlılığı; uyum, kimlik ve bütünleşme bağlılığı; değer, devamlılık ve ahlâki bağlılık gibi çoklu boyutlarla açıklamaya çalışmışlardır. Bu çalışmalar içerisinde en fazla göze çarpan, Allen ve Meyer tarafından ortaya konan üç boyutlu örgütsel bağlılık modelidir (Akbolat ve diğerleri, 2010, s.44).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı, işgörenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılığı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, s.6). Bu modelin birinci boyutu bireyin örgüte karşı duygusal ilgisini ortaya koyan duygusal bağlılıktır. Bu tür bağlılığı güçlü olan bireyler, örgütün amaç ve değerlerini kabul eder ve örgütte çalışmayı istedikleri için kalırlar. Modeldeki ikinci boyut, devamlılık bağlılığıdır. Devamlılık bağlılığı güçlü olan bireyler, çalışmaya ihtiyaçları olduğu veya örgütte kalmak zorunda oldukları için örgütte kalmaya devam ederler. Modelin son boyutu ise örgüte minnettarlık hissini ortaya koyan normatif bağlılıktır. Bu tür bağlılığı güçlü olan kişiler, ahlâki bir sorumluluk olduğunu düşünerek örgütte çalışmaya devam eder (Akbolat ve diğerleri, 2010, s.44).

3.2.1. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla ilgili en yaygın yaklaşım olan duygusal bağlılık (affective commitment), “ çalışanların duygusal olarak örgüte bağlı olmalarını ve örgütle özdeşleşmelerini ifade etmektedir”. Duygusal olarak örgüte bağlı olan çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Bu bağlılık türünde çalışan, örgütün amaç ve değerlerini

kabullenmekte ve örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için kendi isteğiyle çaba göstermektedir (Doğan ve Demiral, 2009, s.61; (Sabuncuoğlu, 2007, s.614). Bu nedenle çalışan organizasyona üye olmaktan büyük bir gurur ve memnuniyet duyar. Çalışanın olumlu tutumları devam ettikçe organizasyondan ayrılmak istemeyecek, bilakis organizasyona üye olmaya devam etmeyi ve organizasyonel amaçları gerçekleştirme doğrultusunda sağlayacağı katkıları artırmayı isteyecektir. (Kaya ve Selçuk, 2007. 179).

Örgütün üyesi olmaktan duyulan mutluluğu ifade eden duygusal bağlılık, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık türüdür (Doğan ve Demiral, 2009, s.61). Çünkü duygusal bağlılığı yüksek olan işgörenler, “istedikleri için” örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba gösterme konusunda gönüllüdürler (Bolat ve Bolat, 2008, s.78). Bu çalışanlar kendilerini örgüte adanmış, sadık çalışanlardır, gerektiğinde ek görevler almak için heveslidirler ve işe karşı olumlu tutum sergilemektedirler (Doğan ve Demiral, 2009, s.61).

İş tecrübelerinin, algılamalarının ve kişisel özelliklerinin birleşiminin sonucu olarak organizasyona karşı gelişen olumlu tutumlar neticesinde oluşur. Bu manada "duygusal bağlılık", organizasyonun hedefleri ve değerlerine yönelik bireylerin güçlü, pozitif tutumlarının bir bütünü olarak tanımlanabilir. Böyle bir olumlu tutum çalışanın organizasyonu ile özdeşleşmesi, organizasyonel amaçları gerçekleştirmeye yönelik faaliyet göstermesi ve organizasyonla arasında duygusal bir bağ kurması neticesinde oluşur (Kaya ve Selçuk, 2007. 179).

3.2.2. Devamlılık Bağlılık

Ekonomik bir mantığa” dayandığı düşünülen devamlılık bağlılığı (continuance commitment) “çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan-faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu, zorunluluk nedeniyle’ o örgütte çalışmaya devam etmeleri” biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre bir bireyin örgüte yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça devamlılık bağlılığı artacaktır (Sabuncuoğlu, 2007, s.614).

Çalışan organizasyondan ayrılmakla karşılaşacağı maliyet ve güçlükler nedeniyle (bu güçlükler diğer organizasyona uyum sağlayamamak, başka bir şehre taşınmak, organizasyonun ödemek zorunda olduğu tazminatlardan olmak, işsiz kalmak sayılabilir), istese de ayrılamamaktadır. Devamlılık bağlılığı, organizasyona yapılan yatırımların miktarı ve çalışanların algıladığı alternatif iş imkânlarının sayısı gibi faktörler tarafından açıklanmaktadır (Kaya ve Selçuk, 2007. 180).

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda ortaya çıkan ve gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre, mesai arkadaşlarıyla geliştirilen yakın ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmanın sağladığı özel yetenekler, örgütte çalışılan süre içerisinde harcanan emek, zaman ve çaba ile edinilen statü, para gibi kazanımların, örgütten ayrılmayla birlikte kaybedileceği düşüncesi, çalışanlarda devamlılık bağlılığının oluşmasını sağlamaktadır. Devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanlar, finansal veya diğer kayıplardan kaçınmak amacıyla ve iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle de “koşullar gerektirdiği için” örgüt üyeliğini sürdürmekte ve gerekli asgari çalışma düzeyinde performans göstermektedirler. Bu nedenle de devamlılık bağlılığı örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türü olmaktadır. Örgüte devamlılık bağlılığı duyan çalışanlar, kendilerini kapana sıkışmış gibi hisseden ve yapabilecek olsalar örgütten ayrılacak durumda olan bireylerdir. Ancak, bunu yapamayacaklarını hissettikleri için işe karşı olumsuz tavır sergilemektedirler (Doğan ve Demiral, 2009, s.46).

3.2.3. Normatif Bağlılık

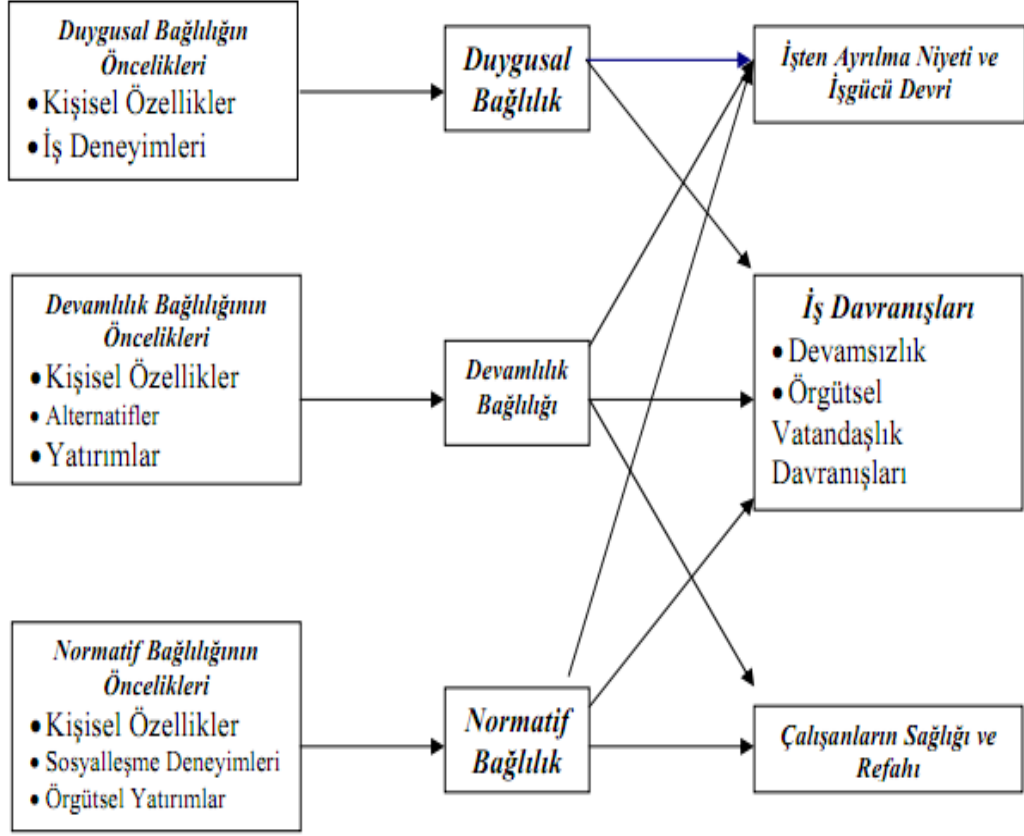
Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutunu oluşturan normatif bağlılık (normative commitment), en genel tanımıyla, “örgüt üyeliğinin sürdürülmesi konusunda çalışanların hissettiği yükümlülük duygusu”dur. Normatif bağlılık, çalışanların, örgütün yıllar içerisinde kendilerine sağlamış olduğu statü veya doyumdan bağımsız olarak, örgütte kalmalarının ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007, s.614).

Bu bağıllık türü zorunluluk unsuru içermektedir. Çalışanların bağıllık duymaları, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır. Normatif bağıllık, kişinin örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması dolayısıyla kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağıllıktır. (Gül, 2002, s.45-46).

Çalışanın kendisini dahil olduğu organizasyona karşı sorumlu hissetmesi, bu sorumlulukları çerçevesinde icra etmesi gereken görevleri olduğunu ikrar etmesi, dolayısıyla da çalışanın organizasyona karşı üyeliği devam ettirme zorunluluğu duyduğu bir bağıllık türüdür. Normatif bağıllıkla devam bağıllığı arasındaki en önemli fark, bu bağıllık türünde çalışanın duyduğu üyeliğin devamlılığı zorunluluğunun organizasyonun sağlayacağı maddi yararlarla ilgisinin bulunmamasıdır. Çalışanın geçmiş yaşantısı, aileden gelen alışkanlıkları, toplumsal değerler, diğer çalışanların uzun süreler tek bir organizasyonda çalışmış olması ve böyle çalışanların övülmesi gibi faktörler, organizasyona duyulan bağıllığı çalışanın bir erdem olarak algılamasına neden olur. Çalışan zamanla organizasyonel bağıllığı bir ahlaki zorunluluk olarak değerlendirmeye başlar. Kısaca çalışan organizasyonel sadakati en doğru davranış ve en erdemli karar olarak değerlendirdiği için organizasyonel üyeliğini devam ettirir (Kaya ve Selçuk, 2007, s. 180).

Normatif bağıllığı yüksek olan çalışanlar, bireysel değerler veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendileri için bir görev olarak görmektedirler. Yani normatif bağıllık, çalışanların kişisel sadakat normları ile ilişkili olup, onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Doğan ve Demiral, 2009, s.46).

Duygusal, devamlılık ve normatif bağıllığın ortak yönü, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmasıdır. Ancak bu bağın niteliği anılan bağıllık türlerine göre değişik olmaktadır. Duygusal bağıllık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağıllığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağıllık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002, s.46). Bu durum sırasıyla, “arzu” (duygusal), “ihtiyaç” (süreklilik) ve “yükümlülük” (normatif) ekseninde değerlendirilebilir (Bolat ve Bolat, 2008, s.78).



Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Kaynak: Gül, 2002, s.46.

3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığı etkileyen unsurları incelerken, değişik kriterler kullanmışlardır. Buna göre Tekin araştırmasında bu etkenleri üç farklı sınıflandırma altında vermiştir. Birinci sınıflandırmada faktörleri işgörenin geçmişe ait birikimi, kişisel özellikleri ve örgütsel faktörler olmak üzere üçe; ikincisinde kişisel faktörler iş faktörleri örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere dörde, üçüncüde ise kişisel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Mowday ve arkadaşları (1984) ise kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak farklı bir sınıflandırma yoluna gitmişlerdir. Mathieu ve Zajac (1990) ise örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu söylemişler ancak bunlardan ancak bir kaçını test edebilmişlerdir (Özcan, 2008, s.15). Bu çalışmada ikili ayrıma gidilecek ve bireysel faktörler, örgütsel faktörler olmak üzere örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar incelenecektir

3.3.1. Bireysel Faktörler

Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalarda, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum ve örgütte çalışma süresi örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir.

Yaş: Örgütsel bağlılık ile işgörenin yaşı arasındaki ilişki incelendiğinde, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin yaşı arttıkça, alternatif ya da farklı eğitim alma imkânları azalmaktadır. Bu durum işgörenlerin çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Bunun dışında, profesyonel yetenekleri zayıf olan daha genç yaştaki işgörenler, daha az yatırım yapmaları nedeniyle örgüte daha az bağlı olmaktadır (Yalçın ve İplik, 2007, s.489).

Bireylerin, içinde buldukları yaş dönemleri işlerine karşı olan tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini etkileyebilmektedir. İşgörenler, genç, orta yaş ve yaşlı biçiminde sınıflandıracak olursa, iş hayatının başlangıcında olan birey ilk kez iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitimine ve özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksek olacaktır. (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009, s.79).

Yaş değişkenini ele alan pek çok araştırmada, yaş arttıkça bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir;

- Meyer ve Allen'a (1984) göre, yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenirken, bağlılığın her bir boyutuyla olan ilişkiye ayrı ayrı bakılmalıdır. Çünkü örgütsel bağlılık boyutları ile yaş arasındaki ilişkiye bakıldığında, yaş ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, devam bağlılığı ile yaş arasında benzer bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Yalçın ve İplik, 2007, s.489).

- Angle ve Perry (1981) işgörenlerin yaşları ilerledikçe, alternatif iş bulma ya da farklı bir eğitim alma imkanlarının azaldığını, bu nedenle üyesi oldukları örgütlere olan bağlılıklarının arttığını ifade etmektedirler.

- Luthans ve arkadaşları (1987) yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu ileri sürmektedirler. İşgörenin yaşının ilerlemesi, aynı zamanda çalıştığı örgütteki yatırımlarının da (terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb.) artması anlamına gelmektedir. Bu durum diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır. Öte yandan örgütte fazla miktarda yatırıma sahip olmayan genç işgörenlerin, yaşlı işgörelere kıyasla örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur. Bu sebeple bağlılığı düşük düzeyde olan genç işgörelenin, işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek olduğu öne sürülmektedir (Çöl ve Gül, 2005, 295).

Cinsiyet: Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısında, çalışan kadın sayısının artmasıyla birlikte daha fazla artış görülmüştür. Cinsiyet faktörü çerçevesinde, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda fikir birliğine varılamamış ve yapılan çalışmalarda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Buna göre, erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte genellikle erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Yalçın ve İplik, 2007, s.488).

Bilim insanlarının cinsiyetin örgütsel bağlılıkla ilişkisi üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarda farklı sonuçlar elde etmişlerdir. Hrebiniak ve Alutto'ya (1972) göre, kadın çalışanların örgütlerine bağlılıkları erkek çalışanlara göre daha üst düzeydedir. Bu nedenle, kadınlar örgütlerini daha az değiştirme eğilimindedirler. Gökmen'e (1996) göre ise, erkekler kadınlardan daha fazla örgütsel bağlılık göstermektedirler. Erkek ve kadınlar bazı bilim insanlarına göre farklı derecelerde bağlılıklara sahiptir. Bu durum onların farklı sosyalleşmelerinden kaynaklanmaktadır. Mowday, Portre ve Steers (1982) de, kadınların örgütlerine bağlılıklarının, erkeklere göre daha fazla olduğuna değinmişlerdir. Bunun nedeni de, kadınların örgütte buldukları pozisyonları elde etmede erkeklerden daha çok engel aştıkları ve bunun, onlar açısından örgüte üyeliği daha önemli kılması olarak açıklamışlardır (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009, s.80).

Angle ve Perry (1981) tarafından yapılan diğerk bir araştırmada ise, kadınların işlerini ve çalıştıkları kurumu değiştirmekten hoşlanmamaları nedeniyle, erkeklere oranla örgüte daha fazla bağlı oldukları belirlenmiştir. (Yalçın ve İplik, 2007, s.488).

Eğitim Seviyesi: Eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yaptığı iş ile ilgili yeterli düzeyde eğitim alan birey, çalıştığı örgüt dışındaki çeşitli örgütlere de rahatlıkla uyum sağlayabileceğini düşünür (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009, s.80). Buna göre işgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmalarıdır (Yalçın ve İplik, 2007, s.489). Bazı araştırmalara göre ise, eğitim düzeyi yükseldikçe kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009, s.80).

Örgütsel bağlılıkla eğitim düzeyi arasındaki ters yönlü ilişkiyi destekleyen çeşitli araştırmaların yanı sıra, bazı araştırmacılar, sözü edilen ilişkinin yeterince açık ve güçlü olmadığına dair bulgular elde etmişler ve bu ilişkinin önemsenmemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Diğerleriyle karşılaştırıldığında bireylerin farklı eğitim düzeylerinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, daha ileri düzeyde formel bir eğitim almayı düşünmeyen işgörenlerin, eğitim almayı planlayan veya eğitimleri ile ilgili düşüncelerinde belirsizlik yaşayan işgörenlere kıyasla daha yüksek bağlılık gösterdikleri ileri sürülmektedir (Çöl ve Gül, 2005, 296).

Medeni Durum: : Bilim insanları, medeni durumun bağlılık geliştirmede önemli bir değişken olduğunu belirtmektedirler. Bekarlar, evli ve dul bireylere göre çalıştıkları örgütten ayrılmayı daha az maliyetli olarak görmektedirler. Abdulla ve Shaw'a (1999) göre, medeni durum ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki olumlu bir ilişki olmasına karşın, literatürde medeni durum ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki hakkında herhangi güçlü bir iddia bulunmamaktadır (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009, s.80).

Örgütte Çalışma Süresi: Örgüt içerisinde herhangi bir pozisyonda çalışılan süre ve örgütte çalışılan toplam süre ile örgütsel bağlılık arasında da bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre, işgörenin örgütteki toplam çalışma süresi ile bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunurken, aynı pozisyonda geçirilen yıl sayısı ile bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu doğrultuda, örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık artmakta, ancak bir pozisyonda geçirilen süre uzadıkça, duygusal ve normatif bağlılık azalmaktadır (Yalçın ve İplik, 2007, s.489).

Diğer bir deyişle örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Cohen (1993) işgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını öne sürmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırım niteliği taşımaktadır. Bu yatırımları kaybetmek istemeyen işgörenler çalıştıkları örgüte daha fazla bağlanmaktadır (Çöl ve Gül, 2005, 296).

Bireyin örgütte çalışma süresinin artması bir anlamda o bireyin örgüte yatırımının artmasıdır. Zaman içerisinde bireyin bu yatırımının karlılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda örgütte geçirdiği zaman zarfında birey örgüt kültürüne vakıf olup bu örgüte bu örgüte özgü beceriler geliştirebilir. Yaş faktöründe olduğu gibi kıdemde yükseldikçe bağlılığın artacağını söylemek mümkündür. Buchanan (1974) kıdemin iş görenlerin bağlılığını nasıl etkileyeceğini açıklamak için geliştirdiği modelde süreyle ilgili bazı sonuçlara varmıştır. Bu modelde, ilk yıl bireyin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı zihinde önemli yer tutmaktadır. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında birey statüsünü geliştirmeye çaba göstermekte ve başarısızlık korkusu duymaktadır. Beşinci yıldan sonra olgunluk aşaması gelmekte ve bu dönemde bağlılık yüksek olmaktadır (Tayfun ve diğerleri, 2008).

3.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışmanın bu kısmında örgütsel bağlılık yazınında bahsedilen ve örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler olarak yönetim, ücret, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, iş tatmini, takım çalışması konuları incelenmiştir.

Yönetim: Yöneticiler bazen, bir başarının ardından, övgüyü sadece kendilerinin hak ettiğini düşünmektedirler. Eğer öyle ise onlar sadece kendilerinin

ilerlemesini istiyorlar demektir. Bir yönetici çalışanları motive ederek örgüte olan bağlılık duygularını geliştirmek için onların değerlerini, hizmetlerini veya örgüte olan katkılarını her fırsatta takdir etmelidir. Yöneticiler örgüt içi muhtemel hatalar için önce kendilerini suçlamalı; fakat övgü paylaşılmalıdır.

Örgütsel bağlılık, genellikle örgütsel politika ve uygulamalardan şiddetli biçimde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir (Demirel, 2009, s.120).

Ücret: : Bir bireyin ücreti, o bireyin örgüte olan bağlılığını etkileyen en belirgin özelliklerinden biridir. Özellikle, ekonomik sıkıntı yaşayan işgörenler için, ücret tatmini, iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğer faktörlerdeki tatminden daha önemli olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda, işgörenlerin ücret düzeyinin, işi bırakmada en önemli etkenlerden birisi olduğu belirtilmiştir (Barutçugil, 2004).

Kar amacı gütmeyen örgütler dışında, hemen hemen örgütlerin tamamında işgörenler belirli bir ücret karşılığı çalıştıkları için, işi bırakıp bırakmama kararının alınmasında en belirleyici faktörlerden birinin ücret olduğu öne sürülmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin ücret düzeyleri ile bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenlerin ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Birey örgüt yönetiminin ücret politikasını ne derece adil ve dengeli bulursa, duyduğu bağlılık da o derece yüksek olacaktır. Özellikle üst düzey çalışanlar için ücret, örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir unsurdur (Çöl ve Gül, 2005, 296).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, inanç ve değerlere bağlılık sağlar. Kültürün bir parçası olan fikirler örgüt içinde herhangi bir yerden ortaya çıkabilir. Örgüt kültürü, çoğunlukla, vizyon, felsefe ve işletme stratejileri gibi değerleri ve belli fikirleri ortaya atan ve uygulayan bir lider veya önder ile başlar. Bu fikir ve değerler

başarıya yol açtığına kurumsallaşır ve önder veya liderin vizyon ve stratejilerini yansıtan örgüt kültürü ortaya çıkar (Çavuş ve Gürdoğan, 2008, s.20).

Çalışanların örgüte olan bağlılıkları örgütsel kültüre olan uyumları ile doğru orantılıdır. Örgütsel değer ve amaçların kabullenilmesi ve paylaşımı örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Çünkü örgütsel bağlılığa temel teşkil eden tutarlı kural ve ilkeler, stratejik politikaların devamlılığı örgütsel kültürün oluşumuna bağlıdır. Bürokratik örgüt kültürü, örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etki oluştururken demokratik veya paylaşımcı örgüt kültürü ise örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir (Demirel, 2009, s.120).

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinde, çalışanın iş deneyiminden elde ettiği faydalarla, duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin arkasında birçok sebebin yattığı ifade edilmektedir. Bu sebeplerden bir tanesi de, örgüt kültürüdür. Dolayısıyla, örgüt kültürü, örgütsel bağlılığın çevresiyle olan ilişkilerinde yardımcı olarak gelişmektedir. Örgütlerde en yüksek düzeyde güvenli bir kültürün oluşması, öncelikle yönetimin bağlılığı ve sonrasında örgütün vizyonu ve işgörene verdikleri önemle sağlanmaktadır (Çavuş ve Gürdoğan, 2008, s.21).

Örgütsel Adalet: Örgüt içi uygulamalarda tarafsızlık ve eşitlik ilkesinin esas alınmasıdır. Örgütsel adalet, karar alma süreci, kaynakların etkin ve adil dağılımı ve kişiler arası etkileşimi kapsamaktadır. Örgütsel adalet, örgütün maddi ve ekonomik değerlerinin örgüt içi paylaşımında adil olmanın yanı sıra uygulanan yönetim strateji ve politikalarının da adil ve tarafsız olmasıdır. Örgütsel adalet, çalışan ve yöneticiler arasında karşılıklı ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve kalıcılığın da çalışanlar arasında herhangi bir ayırım gözetmeden gerçekleştirilmesidir (Demirel, 2009, s. 121).

İş görenlerin adalet algılarının onların bağlılıkları üzerine olan etkisinin belirlenmesi örgütler için büyük önem arz etmektedir. Çünkü işgörenlerin adil olunmadığını düşündüğü bir örgüte kendisini bağlı hissetmesi kendisini örgütle özdeşleştirmesi mümkün olmayacaktır. Bağlılığın düşük olması örgütü her an terk etmeye hazır bireyleri ifade etmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, s.7).

Örgütsel Ödüller: Ödüller başarılı performans sergileyen işgörene “Teşekkür” mesajını iletmenin en iyi yoludur. İşgörene “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vermektedir”. Bu açıdan örgütsel ödüller bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu etkiler yapar. Kişi örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılsa örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır (Özcan, 2008, s. 21).

Örgütsel bağlılığın gelişmesinde ödüllerin önemi çok büyüktür. Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi, bir işe ya da projeye başlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi gayrişahsi ödüller de personelin bağlılık duymasında etkili olmaktadır. Başka bir görüşe göre ise, bir işgören örgütsel ödüllere kolayca ulaşabiliyorsa, bunlar çalışılması gereken değil örgütün doğal olarak sağladığı ödüller olarak algılanır.

Diğer taraftan düşük statüden bile başlasa bir işgören, büyük ödüller elde edebilecek ise, örgütsel bağlılığı kuvvetlenebilmektedir. Tüm işgörenlerin aynı şekilde tanınmaktan ya da aynı tarz ödüllerden hoşlandığı ve bunları istediği düşünülemez. Bu tarz bir düşünce insanları yönetmede ciddi bir hata olarak değerlendirilebilir. Ancak bireysel farklılıklar ne olursa olsun, tüm işgörenler, örgüt için ne kadar değerli olduklarının yaptıkları işin ne kadar önemli olduğunu ve ne kadar büyük bir iş başardıklarının yöneticilerinden duymak isterler. Yetenekli işgörenleri elde tutmanın en önemli aracının sadece para olmadığı bugün artık kabul edilen bir gerçektir. Para, elde tutulan yeteneğin kalıcılığını güvenceye almaya yetmeyecektir. İşgörenler iyi yaptıkları işlerin fark edilmesini ve takdir edilmesini isterler. Bunu yapabilen yöneticilerin çalışanlarını yanlarında tutma şansı yükselecektir (Çelik Keleş, 2006, s.63-64).

İş Tatmini: İş tatmini, çalışanların işlerinden, örgütlerinden ve yönetim anlayışından duydukları hoşnutluk derecesidir.

İş tatmini ile örgüte bağlılık ilişkisini inceleyen bazı çalışmalarda örgütsel bağlılığın iş tatminine yol açtığı, bazı çalışmalarda ise örgütsel iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında doğrudan ilişkinin olduğu anlaşılmış, örgütsel bağlılığın üç boyutu

olan normatif, duygusal ve devam bağıllığı ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tutar, 2007, s. 107).

Yüksek iş tatminine sahip olan işgörenlerde örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşeceğini bunun da örgütsel bağıllığa sebep olacağı bilinmektedir. Örgütsel bağıllık ile iş tatmini mukayese edildiğinde bağıllığın örgütün tamamına yönelmiş geniş perspektifli bir tutum olduğu, iş tatmininin ise daha spesifik olan işe karşı yöneltmiş bir tutum olduğu görülmektedir. Bu mukayesenin ortaya koymuş olduğu bir başka sonuç ise zaman açısından bağıllığın daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı arz ettiği, buna karşın iş tatmininin daha kısa vadeli ve değişken bir nitelik taşıdığıdır (Gül ve diğerleri, 2008, s.3).

Takım Çalışması: Takım önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur.

Takım çalışmasının sağladığı önemli bir üstünlük organizasyondaki farklı disiplinlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerini bir araya getirmesidir. Takımlar, hiyerarşik bir örgüt yapısının katı ve gereksiz sınırlamalarını asarak ortak amaç etrafında bütünlük oluşturmaktadırlar (Barutçugil, 2004, s.278).

Takım çalışmasının örgütsel bağıllığı düşürdüğü yönünde hiçbir araştırma sonucu bulunmamaktadır. Tam tersi, takım üyeliği ve örgütsel bağıllık ilişkisinin olumlu olduğu ifade edilmektedir. Çünkü takım çalışması içinde yer alan işgörenlerin iş tatminleri yükselmektedir. Bir takımın verdiği kararların kalitesi ne derece işbirliği ile alındığı ile yakından ilgili olmaktadır. Bu işbirliği karara ve takıma olan bağıllığı güçlendirmektedir. Bu bağıllık ise örgütsel bağıllığı olumlu etkilemektedir (Çelik Keleş, 2006, s. 67).

3.4. Örgütsel Bağıllığın Sonuçları

Örgütsel bağıllığı sonuçlarını bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında inceleyebiliriz.

3.4.1. Bireysel Sonuçlar

Bireysel açıdan ele alındığında işgörenin örgüte olan bağlılığını, performans artışı ile işe devamsızlığın azalması, işgücü devri ve işe geç gelme gibi sonuçları etkilediği gözlemlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçların bireysel açıdan olduğu kadar örgüt açısından da örgüt verimliliğini azaltması bakımından nemli olduğu tartişmasıdır. Yapılan araştırmalar işgören özelliklerinin bağlılık ile ilgili olduğu yönünde odaklanmış durumdadır. İşte kalma hakkı, kişilik özellikleri ve tecrübelerin bağlılıkla ilgili olduğu görölmüştür (elik Keleş, 2006, s. 94).

3.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel bağlılığın sonuçları, performans, devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti (işgücü devir oranı) olmak üzere çeşitli alt başlıklar altında incelenmiştir.

Bağlılık ve Performans: Performans, bir kişinin sahip olduğu potansiyel veya reel bilgi maharet ve kabiliyetlerini hedeflerine veya beklentilerine ulaşabilmek için ne ölçüde kullanabildiğini tanımlayan bir kavramdır. Bir başka ifadeyle insanın sahip olduğu kapasitesini, bir işi belli zaman dilimi içinde başarıyla tamamlamada kullanabilme yüzdesidir (Erşangur, 2003, s.36).

Bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Zajac (1990), bu ilişkinin çok zayıf olduğunu belirtmiştir. Bu zayıf ilişkinin en önemli nedenleri ise, ekonomik koşullar, beklentiler ve ailevi zorunluluklardır. Yüksek ücret, sosyal imkânlar, ödüllendirme ve prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması ise bu ilişkiyi olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bağlılıkla performans arasındaki zayıf ilişkinin bir diğer nedeni de, örgütsel bağlılıkla amire (yönetici-lider) bağlılığın i ie olmasıdır. Amirin performansa verdiği önem ile adil performans değerlendirmesi, örgütsel bağlılığı ve performansı artırabilmektedir (Gündoğan, 2009, s.61).

Bağlılık ve Devamsızlık: Örgütlerde işe devamsızlık, örgütsel süreçlerin yavaşlatılmasına yönelik bir durumdur. Çalışanlar zaman zaman herhangi bir sebep olmaksızın keyfi olarak işe devam etmemektedirler. İşe gelmeme, planlanan ve programlanan iş sürecinin normal akışını olumsuz yönde etkilemektedir. İşe devamsızlık örgütsel verimlilik ve motivasyon üzerinde negatif etki yapmaktadır.

İşe devamsızlık, örgüt içi sosyal ve psikolojik huzursuzluğun bir işaretidir. Bunun yanı sıra çalışanın iradesi dışında ortaya çıkan sebepler (hastalık, kaza, ailevi durum, vb.)' den dolayı da işe devamsızlık sözkonusu olmaktadır. İşe geç gelmek, işten erken ayrılmak, tatillere ve hafta sonu izinlere erken başlamak, sebep göstermeksizin sık sık izin almak, çalışma saatleri konusunda dürüst davranmamak, uzun süreli iş dışı telefon görüşmeleri ve randevular, çay ve kahve molalarının gereğinden fazla alınması gibi tutum ve davranışlar işe devamsızlık kapsamında değerlendirilmektedir (Zerenler, 2008, s.229)

İşe gelmeyen bir çalışan, bilinçli ya da bilinçsiz olarak örgütle olumsuz bir ilişki ifade eder. Örgütsel bağlılığın sonuçları veya iş davranışları üzerindeki etkileri konusunda en fazla araştırma yapılmış olan konulardan birisi devamsızlıktır. Bağlılığın devamsızlıkla ilişkileri konusunda yapılan araştırmalarda birbirinden farklı korelasyonlar bulunmuştur. Bağlılık ile devamlılık arasında çok güçlü olmamasına rağmen bir ilişki mevcuttur, ancak bağlılık çalışanların devamlılık göstermelerini sağlayan tek faktör değildir. Kuramsal olarak, örgüte bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin işe devam konusunda daha güdülenmiş olacaklarını söyleyebiliriz. Bu güdülenme, işgörenin işin bazı yönlerinden hoşlanmama bile var olacaktır. Bunu destekleyen araştırmalar vardır. Buna karşılık, eğer işgörenin bağlılığı işten başka konulara (bir hobi, aile veya ev veya bir spor) ise, işgören üzerindeki devam baskısı daha az olacaktır. Örgüte bağlılık ve işe devamsızlık arasında birebir ilişkiden çok, örgüte bağlılığın işe devamı etkileyen bir faktör olduğu söylenebilmektedir. (Çetin Gürkan, 2006, s.51-52).

Bağlılık ve İşe Geç Kalma: Örgüte bağlılık ile işe geç kalma arasında önemli derecede olumsuz bir ilişki vardır. İşgörenlerin örgüte karşı olan olumlu tutumları, onların bu tutumlarla tutarlı davranışlar sergilemesini sağlamaktadır. İşe zamanında gelme de bu davranışlar arasında yer almaktadır. Angle ve Perry (1981), bağlı

yüksek olan çalışanların işlerine daha az geç kaldıklarını ortaya koymuşlardır. İlk araştırmalar, örgütsel bağlılık ile düşük iş bırakma, sınırlı geç kalma, düşük devamsızlık yükselmiş iş performansı arasında pozitif bir bağlantı bulunduğunu desteklese de daha sonraki araştırmalar o kadar ikna edici değildir (Çetin Gürkan, 2006, s.52).

Yapılan diğer araştırmalarda ise bağlılık ile işe geç kalma arasındaki ters yönlü ilişkinin Angle ve Perry'nin tespitlerinin aksine zayıf olduğunu, işe geç kalma davranışının göreceli bir eylem olduğunu ve çalışanın kontrolü dışında çok fazla faktörden etkilendiğini ifade etmektedir (Yağcı, 2003, s.39).

Bağlılık ve İşgücü Devir Oranı - İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma, bir işgörenin kendi isteğiyle çalışmakta olduğu iş yerini terk etmesi, ölüm, emeklilik, askerlik, kaza sonucu iş görmezlik ya da işverenin iradesiyle işçiyi işten çıkarması olarak ifade edilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010, s.95).

Örgütsel bağlılık hakkındaki düşünceler, bağlılığın işgücü devriyle de ilişkili olduğu inancını doğurmuştur. İşgücüne ilişkin maliyetler düşünüldüğünde, çalışanların örgüte bağlılığı arttırıldığında bu maliyetlerin azalacağı ortaya çıkar. Allen ve Meyer ise, bağlılığın bir sonucu olarak yalnızca işgücü devrine odaklanmanın dar açılı bir yaklaşım olacağı görüşündedir. Onlara göre; çalışanların, iş motivasyonu da en az örgütte kalma veya ayrılma kararları kadar önemlidir (Çakar ve Ceylan, 2005, s.57).

Örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır. Buna göre, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin daha fazla olacağı söylenebilir. Nitekim yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin, düşük örgütsel bağlılığın ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007, s.617).

Örgütsel bağlılık örgütten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Örgütten ayrılma niyeti, çalışanın başka bir iş fırsatı aramayı veya işten ayrılmayı düşünüp

düşünmediğini belirlemektedir. Üç boyutlu örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Özellikle duygusal örgütsel bağlılık, örgütten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin mesleğe yönelik tutumları, örgütsel bağlılık düzeyini değiştirerek, isten ayrılma niyetini etkilemektedir. Birey mesleğine bağlı olup, örgüte bağlı olmayabilir. Örgüt bireyin mesleki gereksinimlerini tatmin ediyorsa, örgütsel bağlılık düzeyi yüksektir. Aksi takdirde; bireyin örgütten ayrılma niyeti artış gösterebilir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler örgüt içinde mesleğini değiştirebilir ve örgütten ayrılma niyeti göstermeyebilir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009, s.160).

4. KİŞİ ÖRGÜT UYUMU

4.1. Kişi-Örgüt Uyumunun Tanımı ve Önemi

Uyum, insanın içi ve dış çevreyle erincini (huzur) bozmayacak bir şekilde etkileşim içinde olmasıdır. İnsanın ruh sağlığı iki tür uyumun ürünüdür. Birinci tür uyum, insanın kendi kendisiyle uyumudur. Bu uyum, insanın dürtüleriyle, değer ve düzgülerinin denge içinde olduğunu gösterir. İnsanın kendisiyle uyumu, içsel erinç kaynağıdır. İkinci tür uyum, insanın çevresiyle uyumudur. Bu uyum, insanın gereksinmeleriyle çevresinin değer ve düzgülerinin denge içinde olduğunu gösterir. İnsanın çevresinin kültürel, toplumsal, ekonomik gibi değer ve düzgüleriyle uyumu da insanın dışsal erinç kaynağıdır. Kişinin örgüte uyumunda bilişsel, duygusal ve devinimsel güçlerin önemi büyüktür (Başaran, 2004, s.356). Bu noktada kişi-örgüt uyumu kavramının tanımlamasının yapılmasında yarar görülmektedir. Literatürde Kişi-örgüt uyumunun birbirine benzeyen birçok tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

Chatman (1989), kişi örgüt uyumunu örgütün kültürel özellikleri ile bireylerin değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyum olarak ifade etmiştir.

Cable (1995, s.9-10) kişi-örgüt uyumunu bu konuda yapılan çeşitli araştırmalara dayanarak kişilerin ve örgütlerin değerleri arasındaki uygunluk olarak belirtmiştir.

Kristoff (1996) ise daha geniş bir tanımla yaparak kişi örgüt uyumunu; kişi ve örgütün öznitelikleri, değer yargıları ve amaçları arasındaki uyum ile kişinin karakteristik özellikleri ve örgüt kültürü arasındaki benzeşim olarak tanımlamıştır.

Yahyagil (2005) ise örgütsel davranış bilim dalı çerçevesinde birey örgüt uyumunu tanımlayarak; işletme çalışanlarının bireysel değer yargıları ile çalıştıkları işletmenin bünyesindeki değerler sistemi (örgütsel kültür) arasındaki bağıntı, kişi-örgüt uyumu olarak tanımlanmıştır.

Yapılan tanımlar incelendiğinde kişi- örgüt uyumu örgütün değer kalıpları ile bireyin değer kalıpları arasındaki uygunluğu kapsadığı görülmektedir.

Kişi-örgüt uyumuna ilişkin farklı tanımlamalar yapılabilmesine karşın, birey ve örgüt arasında şu üç tür durum söz konusu olduğunda uyumun olabileceği belirtilebilir (Sezgin, 2006a, s.560):

- Kişi-örgüt etkileşiminde ya birey örgütün ya da örgüt bireyin ihtiyaç veya beklentilerini karşılar,
- Kişi ve örgüt benzer temel özellikleri paylaşırlar
- İlk iki seçenekteki durum aynı anda söz konusudur.

Başka bir anlatımla, birey ve örgüt uyumu, örgüt ve birey karşılıklı olarak birbirinin ihtiyaçlarını, isteklerini ve önceliklerini karşıladığı zaman gerçekleşir.

Kişinin örgüte uyum sağlamasına tek yönlü bakmamak gerekmektedir. Kişinin örgüte uyum sağlaması verimi için önemlidir. Ama örgütünde kişiye uyumu da verim için önemlidir.

Örgütün kişiye verdiği görevin insan doğasına aykırı olduğu durumlarda insan haklarının çiğnenmesi de söz konusudur. Örgütün kişiye verdiği görevi işgörene uydurmak için şunlar yapılabilir (Başaran, 1991; 187):

- **İşgören-araç ilişkisi:** İşgörenin kullanacağı araç ve gereçler onun sağlığını bozmamalı, kullanışlı ve dayanıklı olmalı.
- **İşgören-ürün ilişkisi:** İşgörenin ürettiği ürün sağlığını bozmamalı, elde ettiği ürün kıvanç yaratmalı.
- **Görev ortamı:** İşgörenin zevkle çalışabileceği bir görev çalışma ortamı yaratılmalıdır.

- Yaratıcılığa olanak sağlama: İşgörenin yaratıcılığına izin veren örgütler, hem görevin işgörene çekici kılınmasını hem de bunlardan örgütçe yaralanılmasını sağlayabilmektedir.
- **Toplumsal ilişkiler:** Yalnız çalışan ya da küme içinde çalışıp da başkalarıyla ilişki kuramayan işgörenlerin, ilişki kurmalarına olanak sağlamak, görevin çekiciliğini arttırmaktadır.
- **Yönetime Katılmak:** İşgörenle ilgili kararlar verilirken işgörenin katılması, görevin kendisine uyarlanmasına yardım etmektedir.

Örgütleri ile uyum sağlayan ve kurumun değerlerini destekleyen çalışanların, performansı yükselir, işe devamsızlık oranı düşük olur, kurumda kalarak verimi ve iş ahlâkını artırmayı amaçlar (Tahiroğlu, 2003, s. 242).

Bireyin potansiyel yetisini ortaya koyabilmesi, onun atanacağı pozisyona gösterebileceği uyumdan bağımlı olacaktır. Bu açıdan bakıldığında bireyin uyum konusundaki yetisi üç boyut gösterir. Önce bireyin “ön uyumu” incelenecektir. Daha baştan, pozisyon özelliklerine sahip olunan bireysel nitelikler uyumlu düşmüyorsa, atamadan vazgeçmek ya da aynı kararı bireyin almasını beklemek akıllıca olacaktır.

İkinci olarak, bireyin “uyum derecesi” önem kazanacaktır. Bu durağan bir değerlendirme kıstası olacaktır ve pozisyonun fonksiyonel özelliklerine, bireyin kendi uyum potansiyeli gereğince ne denli yaklaşılabilirliğini belirleyecektir. Eğer, bireyde uyum esnekliği yeterli düzeyde ise, o zaman söz konusu birey uyum derecesini etkileyebilecektir. Ancak uyum derecesinin asıl belirleyicisi “uyum yeteneği” olacaktır. Başlangıçta iyi bir uyum derecesi tutturamayan birey, süreç içinde uyum yeteneği elverişli olduğu oranda bu sorunu altetmiş olacaktır (Kaynak, 2000, s.234).

4.2. Kişi Örgüt Uyumunun Bileşenleri

K-Ö uyumunun oluşabilmesi için, anlaşılacağı üzere farklı bileşenlerin bir araya gelmesi gereklidir. Bu unsurlar K-Ö uyumunu ölçmek için de büyük öneme

sahiptir. Değerler, hedefler, iş çevresi ve kişilik özellikleri K-Ö uyumunu bir araya getiren temel elementlerdir. Bu bölümde her bir öge kısaca incelenecektir.

4.2.1. Değer Uyumu

Değerler, bireylerin yaşamında rehber prensipleri olarak yer alan ve onları hayatta güdüleyen amaçların sosyal birer temsilcileridir. Bu rehber prensipler, bireylerin seçim eylemleri, diğer bireyleri ve olayları değerlendirme ölçütleri ile kendi değerlendirmelerini açıklama yöntemleri olarak ifade edilebilmektedir. Değerler, bireylerin doğru- yanlış ayırımına ilişkin belirledikleri inanç standartları olduğu ifade edilmektedir. Bu anlamda değerler, olası olaylar ve sonuçlarla ilgili olarak bireylerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde etkilidir. Kendi içerisinde belirli bir önem sırasına sahip olan değerler, insanların günlük yaşantılarında neyi önemli gördüklerinin değerlendirilmesinde açıklık sağlamaktadır. Bireylerin inanç ve duygularıyla ilişkili olması nedeniyle değerler, “içselleştirilmiş normatif inançlar” şeklinde tanımlanmaktadır (Altıntaş, 2006, s. 23).

Değerler; bireysel ve örgütsel analiz düzeyinde kavramsallaştırılmış ve çözümlenmiştir. Bireysel değerler, kişi açısından değerli ve önemli olan şeyleri ifade etmektedir. Örgütsel değerler ise, örgüt üyeleri tarafından önemli kabul edilen ortak değerler olarak tanımlanabilmektedir. Örgütsel değerler; bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan, nelerin iyi veya kötü, nelerin onaylanan veya onaylanmayan olduğunu belirleyen görüşler olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere örgütsel değerler, bireyin dışında ya da bireyi dışlayan bir olgu değil, bireylerin paylaştıkları ortak değerlerin bir ürünüdür (Sezgin, 2006a, s. 557- 558).

Tamamlayıcı uyum boyutunu yansıtan, birey ile örgüt değerleri arasındaki uyum, K-Ö uyumunun farklı alanlardaki çalışmalarında temel bileşen olarak incelenmiştir (Coşkun, 2007; Sezgin, 2006a). K-O uyumunu sağlamada değerler önemli rol oynamaktadır ve bu nedenle, örgütlerin performansı üzerinde önemli etkiye sahip olan değerlerin K-O uyumunu destekleyici etkisi üzerinde durmakta fayda vardır. Değerler; bir kurumun üyelerince paylaşılan, üyelerin davranışlarını yönlendiren, bir kurumun kendisi ve çevresinde “kabul gören” temel normlar, varsayım ve inançlar bütünüdür. Her kurumun bir “değerler seti” vardır. Değerler,

kurum üyelerinin anlayışını ele verir ve kurum içerisinde nasıl davranacakları konusunda kendilerine kurallar sağlar (Sığı, 2007, s. 50).

Örgütsel değerlerin oluşturulmasında sekiz temel faktör vardır: Yenilik ve risk alma, ayrıntıya dikkat etme, yapılan işin sonuçlarına ve getirilerine uyum, rekabet içinde olma, destekleyici davranışlar gösterme, gelişim ve haberdar etme, grupta çalışma, değerlerde kesinlik (Chatman, 1991, s.476). K-Ö uyumu için önemi açık olan değerlerin oluşması, gelişmesi ve çalışanlar içinde yaygın bir hale gelebilmesi için işletmeler, özel tedbirler almalı ve değerleri destekleyici örgüt kültürünü sağlamalıdır.

4.2.2. Hedeflerin Uyum

Kişi-örgüt uyumunun diğer bir tamamlayıcı uyum boyutu da çalışanlar ve yöneticilerin (örgüt) ulaşmak istedikleri hedefler yani bireysel ve örgütsel hedefler arasındaki uyumdur. Örgütsel hedefler, yöneticilerin veya işletmeyi kuran kişilerin değerlerini, vizyon ve misyonunu yansıtır. Hedeflerin uyumu konusunda yapılan bir çalışma olan Schneider'in (1987) ASA (Çekme-Seçme-Yitirme) modeli çalışması, hedefleri örgütsel hedeflere benzeyen bireyler için örgütün çekici hale getirilip istihdam edilmesini ve bu sayede hem işletme hedeflerinin hem de bireysel hedeflerin elde edilmesini varsaymaktadır.

Hedeflerin uyumunu iki farklı boyutta inceleyebiliriz. Bunlardan birincisi dikey yönde örgütteki yöneticiler ve astlar arasında, ikincisi ise yatay yönde birey ve örgütteki diğer bütün bireylerin hedefleri arasındaki uyumdur (Vancouver ve Schmitt, 1991). Dikey yöndeki hedef uyumu, kişinin işe karşı tavırlarını doğrudan etkilemektedir. Yatay yöndeki hedef uyumu ise, grup ahengini ve çalışanlar arasındaki sosyal uyumu doğurur.

4.2.3. Çevre ve Kültür ile Uyum

Kültür, belirli bir toplumun yaşamlarından doyum sağlamaları için, başardığı tüm bilgi, inanç, sanat, ahlak, yetenek ve alışkanlıklarla toplumsal kuralları kapsamaktadır. Bir toplumun yaşama biçimini sürdürmek, kurumlarını düzenlemek,

öğrenilmiş davranış biçimlerini ve insani birliklerde oluşan tüm etkinliklerini karşılamak ve gereksinimlerini yerine getirmek için geliştirdiği bir yaşam biçimi olarak ifade edilebilmektedir (Bektaş, 2010, s. 7).

Örgüt kültürü ise, örgüt içindeki bireyler ve gruplar tarafından paylaşılan ve uyulan değerler olarak tanımlanmaktadır. Herhangi bir probleme ilişkin çözümler kişilerin bu konuda düşünmesine ve giderek bu çözümlerin paylaşılan bir değer olmasına yol açmaktadır. Bu anlamda kültür, ortak yaklaşım ve çözüm tarzlarını belirleyen fonksiyonel bir davranış etkenidir.

Örgüt kültürü, örgütü karakterize eden gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yollarının bir kurgusu olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda örgüt kültürü, üyeleri bir arada tutan bir sosyal yapıştırıcıdır (Hasanoğlu, 2004, s. 47).

Özdevecioğlu (1994) ise örgütsel kültürü tanımlarken, örgütsel bütünlüğü kurmak, korumak ve geliştirmek, bununla birlikte, hızla değişen iç ve dış çevre şartlarına uyumu sağlayabilecek bir takım ortak değerler olduğunu söylemekte ayrıca işletmeleri başarılı kılan faktörlerden birisinin belki de en önemlisinin işletmede var olan kendine özgü bir kimliğin, işleyiş biçimi ve değerlerin, kısaca işletme kültürünün olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel kültüre paralel olarak örgüt iklimi de kültürel uyumun diğer bir boyutudur. Çalışanların değerleri ile kurum kültürü arasındaki uyumun en açık göstergesi olan örgüt iklimi, çalışanlar tarafından benimsendiği takdirde, örgütsel iklim olumlu ve yapıcı olacaktır. Yaygın benimsenmemesi durumunda ise insanları rahatsız eden yorucu ve yıkıcı bir iklim egemen olacaktır (Barutçugil, 2004, s.216).

İşletme iklimi veya çevresi oluştuktan sonra bireyler bu ortama uyum sağlamak zorundadır. Çevrelerine uyum sağlayamayanlar ya kendilerine yeni bir çevre bulmak, ya da çevrelerini değiştirmek seçenekleri ile karşılaşır. Kişiler ihtiyaçlarını karşıladıkları çevreye önem verirler. Birey-çevre uyumu bireylerin gereksinimlerini karşıladıkları çevre veya örgüt ile etkileşime girmeleri sonucu ortaya çıkar. Birey-çevre uyumunu sağlayan ve bu uyumun devamını sağlayan olgu bireyin çevreden, çevrenin bireyden yararlanmasıdır. Birey ve çevre arasındaki

etkileşim sürecinde çevreyi oluşturan örgütler bireyden üretim, buna karşılık bireyler örgütten iş doyumunu sağlama beklentisi içinde olurlar (Argun, 2007, s.18). Bu da bir az önce bahsettiğimiz arz ve ihtiyaç uyumunu yansıtmaktadır.

Böyle bir uyum, işletmeye kendi dinamiklerine ve değerlerine uyan tipteki yeni yöneticiler yetiştirmesini, bireyler ve örgüt arasında birliktelik oluşmasını sağlar ve biz duygusunu güçlendirir, işletme içi çatışmaları en alt düzeye indirir, işletmeye süreklilik kazandırır çünkü kültür nesilden nesle aktarılır (Çırpan, 1998, s. 227).

4.2.4. Kişiliğin Uyumunu

Kişilik; bireyin ilgi, tavır, nitelik, iletişim tarzı, dış görünüşü gibi özellikleri üzerinde belirleyici ve kalıcı olan tüm davranışlarıdır (Karakuş ve Çankaya, 2009, s. 112).

Kişilik, bireyin kendi açısından, fizyolojik zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Şu halde, kişilik insanın kendisinde olup bitenleri değerlemesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere (göreve) sahip olmasıdır (Eren, 2004, s. 83).

Kiş-i-örgüt uyumunu kavramsallaştırma çalışmasında tamamlayıcı uyum boyutuna göre, örgütün çevre-kültür yapısının, bireyin kişilik özellikleri ile örtüşmesi gerektiğini söylemektedir. Dolayısıyla bireyin iş seçiminde ve örgütün bireyleri işe alım sürecinde, adayların kişilik özelliklerinin örgüt iklimine yatkınlığı kesinlikle göz ardı edilmemelidir.

Bunun yanında kişiliğin, organizasyonda üstlenilecek olan rol ile de önemli bir ilişkisi bulunmaktadır. Örneğin Argun'un (2007) kişilik sınıflandırmasına göre araştırmacı veya yaratıcı kişilik özelliklerine sahip adaylar Ar-Ge departmanında istihdam edilirken, girişimci ve sosyal kişilik özelliklerine sahip adayların pazarlama departmanına alınması bireylerin kişilik özelliklerinin karşılanması için yararlı olacaktır. Bireylerin organizasyondaki rollerinin ve görevlerinin kişilikleri ile uyumlu olması, işe karşı tavırlar üzerinde etkili olduğu gibi kişi-örgüt uyumunu da doğrudan desteklemektedir (Şimşek ve diğ., 2005, s.87).

4.3. Kişi-Örgüt Uyumunun Diğer Kavramlarla Olan İlişkileri

4.3.1. Kişi-Meslek Uyumunu

Kişi-meslek uyumu işgörenin yeni işini ne derece öğrendiğinin veya içinde uzmanlařtırđının bir göstergesidir. Mesleki uyumu sağlamış kişiler, mesleklerini severek yapacak, onunla özdeşleşecek, takiben iş doyumunu sağlayacak, iş doyumunu sağlayanların çevrelerini değiştirme eğilimleri daha az olacaktır. Çevre mesleki uyumu sağlamayanlar üzerinde baskı yaratacak, mesleki uyumu sağlamayanlar çevrelerini değiştirme eğilimine girecektir. Bu çabalar iki türlü sonuç verecektir: Ya kişi çevresini değiştirecek, ya da kişi mesleğini değiştirecektir (Baysal ve Paksoy, 1999, s.7-15).

4.3.2. Kişi-İş Uyumunu

Kişinin işe uyumunu sağlanması, işim gerektirdiği nitelik ve yeteneklerle, işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunmasını, işi yapan kişinin içinden tatmin duymasını ve içinde daha verimli olması ile ilgili faaliyetleri kapsamaktadır (Eren, 2004, s. 321)

Kişi-meslek uyumunun yanı sıra, kişi-iş uyumunun sağlanması bireysel performansının etkinliği açısından önemlidir.

Kişi-iş uyumunda temel düşünce, işi yapacak nitelik ve yeteneklere sahip personelin bulunmasıdır. Geleneksel olarak, kişi-iş uyumu iş analizleri ile belirlenen görevleri ve bu görevleri yapacak personel nitelik ve yeteneklerinin uyumu ile değerlendirilmektedir. Personelin uzmanlığı eğitim, deneyim, bilgi birikimi, beceri ve kabiliyetleri ile şekillenir. Kişi-iş uyumunun iş doyumunu, düşük stres belirtileri, motivasyon, performans, işe devam ve iş devri üzerinde olumlu etkilerine literatürde yer verilmektedir(Kristof, 1996, s. 24-28).

Kişi ve iş arasındaki uyumun incelenmesi, son elli yıllık örgütsel araştırmalarda önemli bir konu olmuş ve bu araştırmalarda, çoğunlukla bireyin

istekleri ile işin gerekleri arasındaki uyuma odaklanılmıştır. İşgörenlerin seçim sürecinde sadece belirli bir iş için uygunluk değil, aynı zamanda örgütün bütünsel özelliklerine uygunluk aranır. Bu durum, bir işgörenin işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeterliklerin yanında, örgüt kültürünün özelliklerine uygun özelliklere sahip olmasını gerektirir. Böyle bir birey-örgüt uyumu, işgören seçim sürecinin iki türlü bir uyumu sağlanmasını ifade eder: Birincisi, işgören seçim sürecinde, bireyin bilgi, beceri ve yeterlikleri ile işin gerekleri uyum içinde olmalıdır. Yani, kişi, işin gereklerini karşılayacak bilgi, beceri ve yeterliğe sahip olmalıdır. Bu durum, birey-iş uyumu ya da işe uygun bireyi seçme olarak ifade edilebilir. İkincisi ise, işgören seçim süreci, bireyin kişisel özellikleri ile örgüt kültürünü uyumlu hale getirmelidir. Bu uyum, birey-örgüt uyumu olarak ifade edilebilir. İşgören seçim sürecinde, böyle bir uyumun sağlanması, işgörenlerin örgütten ayrılma isteklerini azaltıp, örgütsel bağlılığı ve örgütte kalma olasılıklarını artırabilir. Böylece, işgörenlerin tutumları olumlu yönde gelişir, örgütün imajı güçlenir (Sezgin, 2006b, s. 94).

4.3.3. Kişi Çevre Uyumu

Kişi-Çevre uyumu, örgütün çevresinde oluşan durumların bireyleri etkilemesinin yanı sıra, bireylerin de çevresindeki durumları etkileyebileceğini iddia eden “etkileşimci yaklaşımın” etkisiyle ortaya çıkmış olan kişi-çevre uyumu kavramının alt çalışma alanlarından birisi olarak literatürdeki yerini almıştır (Sığırı, 2007, s. 49).

Örgütler çevreden fayda elde etmeleri için çevrelerine uyum gösterirler, böylece çevrenin bir elemanı haline gelirler. Mikro yaklaşımla, bireyler de, tıpkı örgütler gibi, çevrelerini oluşturan ve fayda elde etme beklentisi içinde oldukları örgüte uyum sağlamak zorundadırlar. Örgütlerine uyum sağlayan bireyler örgütün birer elemanı olurlar.

Uzmanlaşma adını verdiğimiz teknik iş bölümünün hangi dereceye kadar yürütüleceği, alet ve makinelerin, onları kullanacak beşeri unsurun özellikleri göz önünde bulundurularak düzenlenmesi, belirli bir iş oluşturan hareketlerin incelenmesi, gereksiz görülenlerin çıkartılması, gerekli olanların basitleştirilmesi, gerekirse sıralarının değiştirilmesi, makine, alet ve malzemenin en iyi şekilde

kullanılması yani işyerinin ve tezgâhlarının (veya aletlerin) rahat bir çalışmayı olanaklı kılacak şekilde düzenlenmesi, ışık ısı, havalandırma ve gürültü gibi, fiziksel koşulların insan unsurunun özelliklerine uydurulması gibi sorunlar genellikle işin personele intibakında söz konusu olan, sanayi psikolojisi alanına giren başlıca konulardır.

Yeni işe alınan kişi, belirli bir süre, sosyal ve fiziksel çevreye intibak edememesi nedeniyle kendinden beklenen randımanı vermeyebilir. Öte yandan, yeni seçilen personelin işe ilk girdiği günlerde gördüğü muamele sonucunda edindiği intibalar, moralini etkileyebileceği gibi, iş arkadaşlarına, üstlerine karşı takınacağı tutuma da geniş ölçüde etkili olur. İşe yerleştirme, başlatma, yön verme eğitimi, yeni personelin işe uydurulmasını kolaylaştırır ve hızlandırır (Eren, 2004, s. 322).

5. YÖNTEM

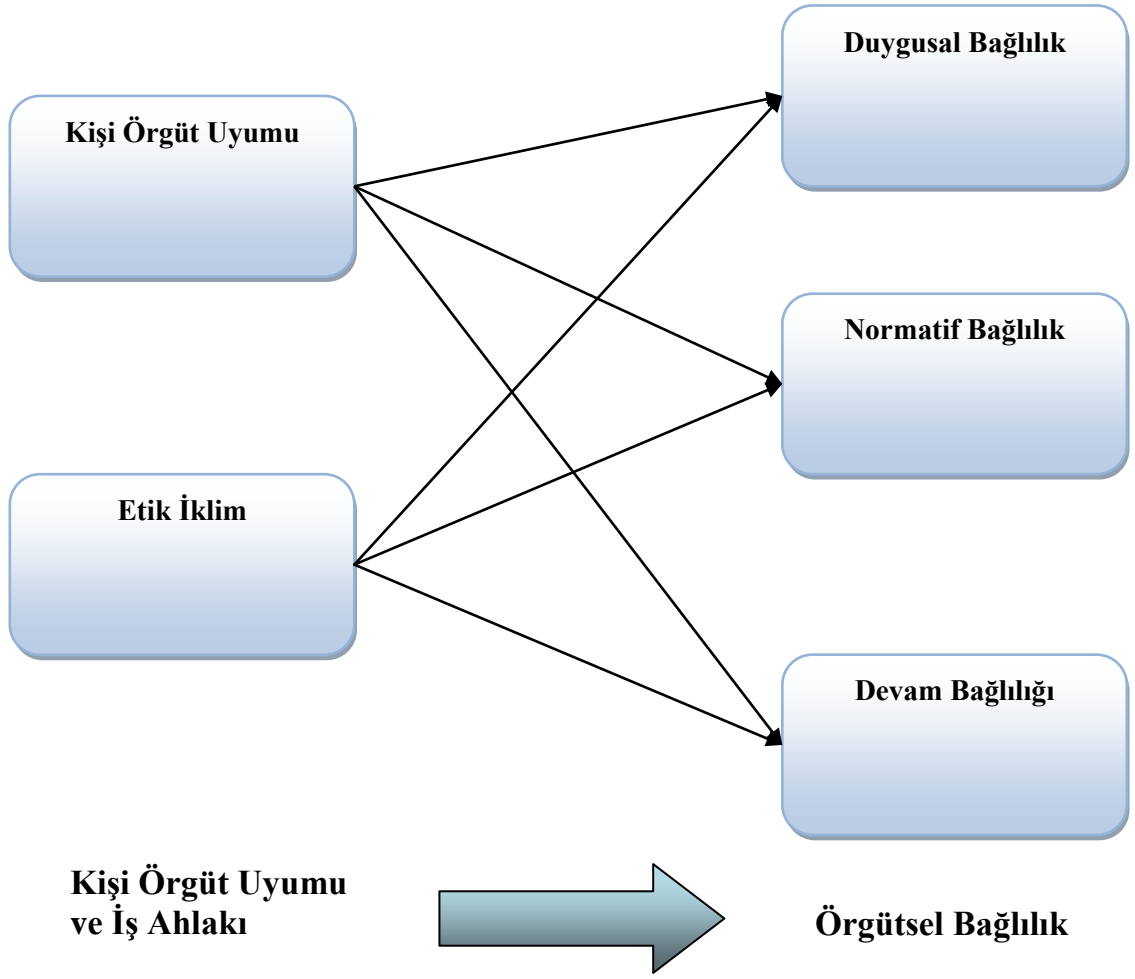
Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modelinden, evren ve örneklemeden bahsedilmekte, hipotezlerine, veri toplama araçlarına ve verilerin istatistiksel analizine yer verilmektedir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı; kişi örgüt uyumu ve iş etiğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma hastanesinde görev yapan hemşireler üzerinde incelemektir.

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilemez. Bilmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir (Karasar, 2009, s.77).

Araştırmada kişi örgüt uyumu ve etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi model olarak kurulmuştur. Araştırmanın modeli Şekil 2’de görülmektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

5.2. Evren ve Örneklemi

Araştırmalarda incelenen konularda ana kitlenin tümünü incelemek çok zaman alıcı ve maliyeti çok yüksek olduğu için ana kitleyi temsil etme yeteneği olan bir örnek kitlenin belirlenmesi tercih edilir. Bu nedenle anket çalışması Ağustos 2010 tarihinde Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma hastanesindeki hemşirelere yapılmıştır. Bu tarihte çalışan toplam hemşire sayısı 375'tir. Bu kişiler arasından rastgele örneklem yöntemi ile seçilen ve anket uygulamasını kabul eden 180 hemşireye Ek-1 de sunulan anket uygulanmıştır.

5.3. Araştırmanın Kısıtları

Yapılan anket çalışması, kişilerin mümkün olduğunca subjektif yanıtlamış olması dayanağı ile oluşturulmuştur. Kısıtlı sayıda örneklemenin bu sayede genele yakın bir sonuç vermesi beklenmektedir.

Yapılan araştırma, İstanbul Anadolu yakasında hizmet veren Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde uygulanmıştır.

5.4. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1 : Kişi Örgüt Uyumu, duygusal bağlılığı etkilemektedir.

Hipotez 2 : Etik İklim, duygusal bağlılığı etkilemektedir.

Hipotez 3 : Kişi Örgüt Uyumu, normatif bağlılığı etkilemektedir.

Hipotez 4 : Etik İklim, normatif bağlılığı etkilemektedir.

Hipotez 5 : Kişi Örgüt Uyumu, devam bağlılığını etkilemektedir.

Hipotez 6 : Etik İklim, devam bağlılığını etkilemektedir.

5.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeği ile birlikte araştırmacının geliştirdiği kişi örgüt uyumu ve etik iklimi ölçen likert ölçek kullanılmıştır. Katılımcılara sorulan sorular, anketin cevaplandırılmasını kolaylaştırmak, araştırmacının verileri daha hızlı değerlendirmesini sağlamak amacıyla kapalı uçludur. Araştırmada kullanılan Likert Ölçeği, kolaylığı nedeni ile tercih edilmiştir. Anketi yanıtlayan kişilere verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre;

(5) kesinlikle katılıyorum

(4) katılıyorum

(3) kararsızım

- (2) katılmıyorum
 (1) kesinlikle katılmıyorum

şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Araştırma kullanılan ölçeklerden; Örgütsel bağlılık soruları Meyer ve Allen'den (1991), etik iklim soruları Hunt ve arkadaşlarının (1989), Kişi örgüt uyumu soruları, Netemeyer ve arkadaşlarının (1997) yaptığı çalışmadan uyarlanmıştır.

5.5.1. Güvenilirlik Testi ve Faktör Analizi

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansı %60 olan 3 faktör oluşmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Sorularına İlişkin Faktör Analizi

	Faktörler		
	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık
Benim avantajıma olsa bile kurumumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	,744		
Kurumumdan şimdi ayrılısam suçluluk hissederdim	,828		
Bu kurumdan şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	,764		
Kurumuma çok şey borçluyum	,725		
Şu an kurumda kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik		,705	
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum		,777	
Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biride var olan alternatiflerin azlığıdır		,831	
Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissetmiyorum			,742
Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum			,773
Kuruma güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum			,747

Açıklanan Toplam Varyans : %60

Normatif Bağlılık boyutunu oluşturan 4 maddenin faktör yükleri sırasıyla 0,744, 0,828, 0,764 ve 0,725 olarak bulunmuştur. Devam Bağlılığı boyutunu oluşturan 3 maddenin faktör yükleri sırasıyla 0,705, 0,777 ve 0,831 olarak bulunmuştur. Duygusal Bağlılık boyutunu oluşturan 3 maddenin faktör yükleri sırasıyla 0,742, 0,773 ve 0,747 olarak bulunmuştur.

Kişi Örgüt Uyumu ve etik iklim ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansı %64 olan 2 faktör oluşmuştur.

Tablo 3. Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklım Sorularına İlişkin Faktör Analizi

	Faktörler	
	Etik İklım	Kişi Örgüt Uyumu
Kişisel değerlerimin bu kurumun değerleriyle uyumlu olduğunu düşünüyorum		,826
Bu kurum insanlara bakış hususunda benimle aynı değere sahip		,907
Bu kurum dürüstlük konusunda benimle aynı değere sahip		,815
Bu kurum adalet konusunda benimle aynı değere sahip		,797
Kurumum yazılı ve resmi iş ahlakı kurallara sahiptir	,757	
Kurumum iş ahlakı kurallarını şiddetle teşvik eder	,592	
Kurumum iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir	,695	
Kurumum iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder.	,590	
Kurumum üst düzey yönetimi iş ahlakına uygun olmayan davranışları kesinlikle hoş görmez	,778	
Kurumumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan ahlak dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır	,815	
Kurumumda çalışan biri şirkete çıkar sağlayan ahlak dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır	,761	

Açıklanan Toplam Varyans : %64

Etik İklım boyutunu oluşturan 7 maddenin faktör yükleri sırasıyla 0,757, 0,592, 0,695, 0,590, 0,778, 0,815 ve 0,761 olarak bulunmuştur. Kişi Örgüt Uyumu

boyutunu oluşturan 4 maddenin faktör y¼kleri sırasıyla 0,826, 0,907, 0,815 ve 0,777 olarak bulunmuştur.

5.6. Verilerin İstatistiksel analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Y¼zde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Kişi Örg¼t Uyumu Ve İş Ahlakının, örg¼tsel bağlılık üzerine etkisini incelemek için Regresyon Analizi uygulanmıştır. Alt boyutların g¼venilirlięi için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

Sonuçlar % 95 g¼ven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ d¼zeyinde tek y¼nl¼ olarak değerlendirilmiştir.

6. BULGULAR

Bu bölümde, sırasıyla araştırma evrenindeki örneklem grubunun profiline ilişkin bulgulara ve ölçeklere ilişkin bulgular ile bunların yorumlarına yer verilmiştir.

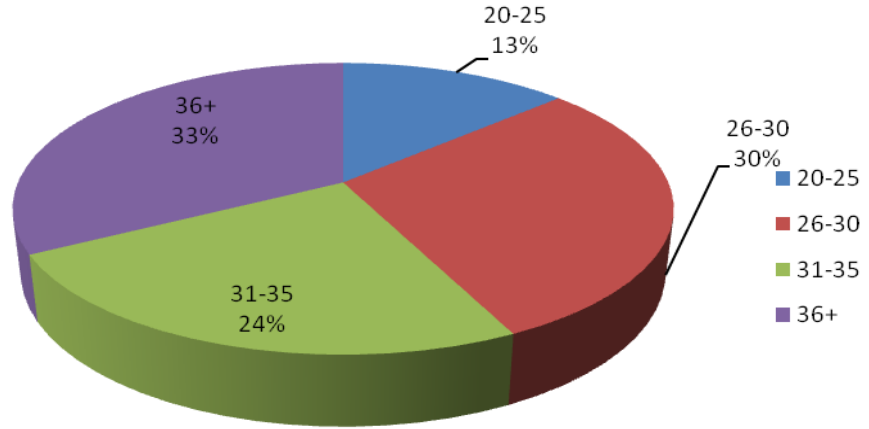
6.1. Araştırmaya Katılanların Profili ve Bulguları

Bu bölümde, sırasıyla araştırma evrenindeki örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bulgular ile bunların yorumlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Hemşirelerin Yaşa Göre Dağılımı

	Frekans	%
20-25	24	13,3
26-30	53	29,4
31-35	44	24,4
36+	59	32,8
Toplam	180	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin 24'ü (%13,3) 20-25; 53'ü (%29,4) 26-30; 44'ü (%24,4) 31-35; 59'u (%32,8) 36 ve üstü yaş grubundadır.

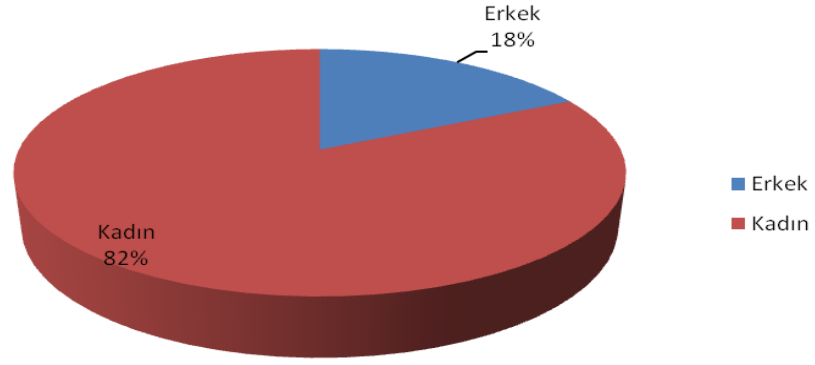


Şekil 3. Hemşirelerin Yaşa Göre Dağılımı

Tablo 5. Hemşirelerin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans	%
Erkek	32	17,8
Kadın	148	82,2
Toplam	180	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin 32'si (%17,8) erkek; 148'i (%82,2) kadındır.

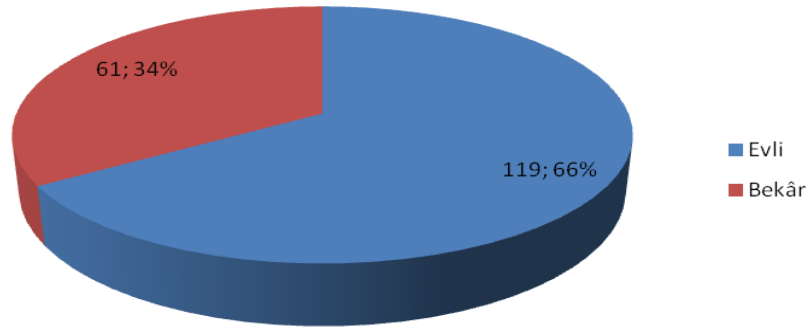


Şekil 4. Hemşirelerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 6. Hemşirelerin Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Frekans	%
Evli	119	66,1
Bekâr	61	33,9
Toplam	180	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin 119'u (%66,1) evli; 61'i (%33,9) bekardır.

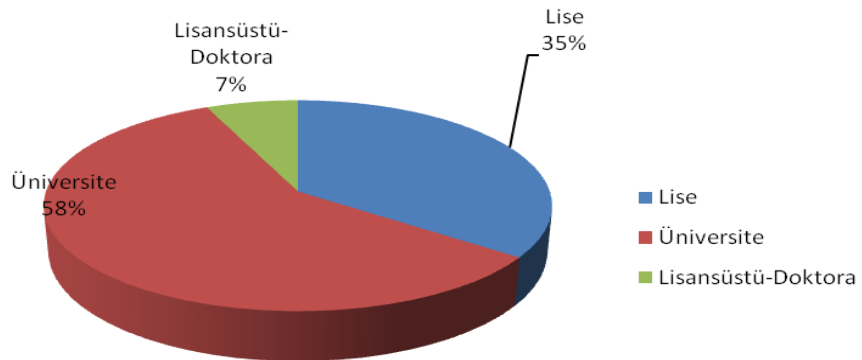


Şekil 5. Hemşirelerin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Tablo 7. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	%
Lise	63	35,0
Üniversite	105	58,3
Lisansüstü/doktora	12	6,7
Toplam	180	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin 63'ü (%35) lise; 105'i (%58,3) üniversite; 12'si (%6,7) Lisansüstü/doktora mezunudur.

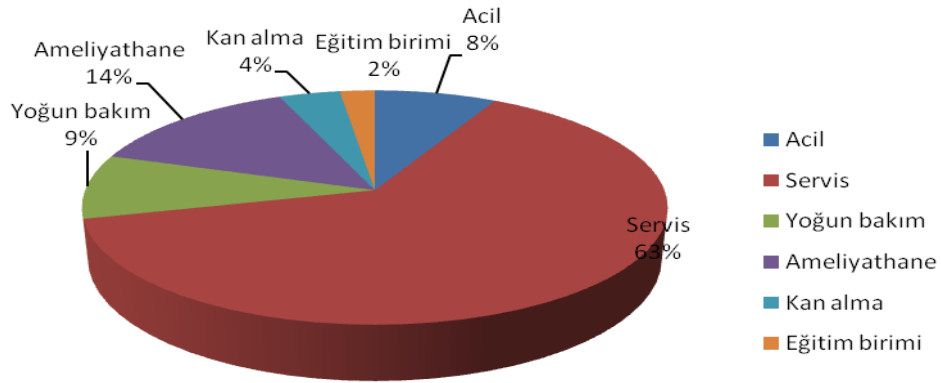


Şekil 6. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 8. Hemşirelerin Çalıştığı Birime Göre Dağılımı

	Frekans	%
Acil	14	7,8
Servis	114	63,3
Yoğun bakım	16	8,9
Ameliyathane	25	13,9
Kan alma	7	3,9
Eğitim birimi	4	2,2
Toplam	180	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin 14'ü (%7,8) Acil; 114'ü (%63,3) Servis; 16'sı (%8,9) Yoğun bakım; 25'i (%13,9) Ameliyathane; 7'si (%3,9) Kan alma; 4'ü (%2,2) Eğitim biriminde çalışmaktadır.

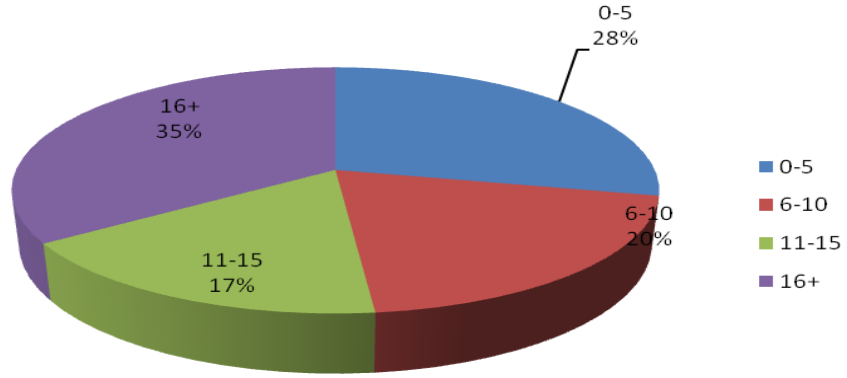


Şekil 7. Hemşirelerin Çalıştığı Birime Göre Dağılımı

Tablo 9. Hemşirelerin Meslekte Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı

	Frekans	%
0-5	51	28,3
6-10	36	20,0
11-15	31	17,2
16+	62	34,4
Toplam	180	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin 51'i (%28,3) 0-5 yıl; 36'sı (%20) 6-10 yıl; 31'i (%17,2) 11-15 yıl; 62'si (%34,4) 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

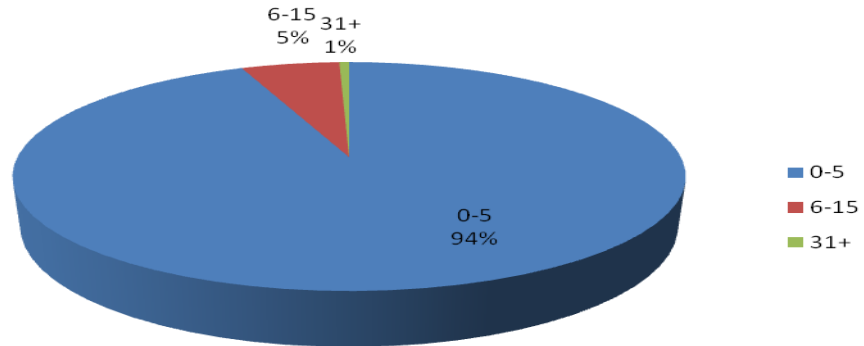


Şekil 8. Hemşirelerin Meslekte Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Tablo 10. Hemşirelerin Son 6 Aydır İşe Gelmediği Gün Sayısına Göre Dağılımı

	Frekans	%
0-5	169	93,9
6-15	10	5,6
31+	1	,6
Toplam	180	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin 169'unun (%93,9) 0-5 gün; 10'unun (%5,6) 6-15 gün; 1'inin (%0,6) 31 gün ve üstü son 6 aydır işe gelmediği gün sayısı vardır.



Şekil 9. Hemşirelerin Son 6 Aydır İşe Gelmediği Gün Sayısına Göre Dağılımı

6.2. Tüm Değişkenlere Ait Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Bu bölümde, değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, Cronbach's Alpha ve korelasyon analizi ile ilgili bulgular ile bunların yorumlarına yer verilmiştir.

Tablo 11. Tüm Değişkenlere Ait Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	μ	δ	Cronbach α	1	2	3	4
1 Kişi Örgüt Uyum	2,70	,90	0,87				
2 Etik İklim	3,16	,73	0,89	,433(**)			
3 Devam Bağlılığı	3,34	,95	0,68	,066	-,083		
4 Normatif Bağlılık	2,66	,94	0,77	,268(**)	,447(**)	-,032	
5 Duygusal Bağlılık	2,86	,89	0,65	,081	,312(**)	-,282(**)	,158(*)

** $P < 0.01$

* $P < 0.05$

Araştırmaya katılan hemşirelerin Kişi örgüt uyumu boyutunun ortalaması $2,70 \pm 0,90$ olarak bulunmuştur. Etik iklim boyutunun ortalaması $3,16 \pm 0,73$ olarak bulunmuştur. Devam bağlılığı boyutunun ortalaması $3,34 \pm 0,95$ olarak bulunmuştur. Normatif bağlılığı boyutunun ortalaması $2,66 \pm 0,94$ olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık boyutunun ortalaması $2,86 \pm 0,89$ olarak bulunmuştur.

Kişi örgüt uyumu boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,87; Etik iklim boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,89; Devam bağlılığı boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,68; Normatif bağlılığı boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,77; Duygusal bağlılık boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,65 olarak bulunmuştur.

Kişi örgüt uyumu ile etik iklim arasında %43,3 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p < 0,01$).

Kişi örgüt uyumu ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($p>0,05$).

Kişi örgüt uyumu ile normatif bağlılığı arasında %26,8 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,01$).

Kişi örgüt uyumu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($p>0,05$).

Etik iklim ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($p>0,05$).

Etik iklim ile normatif bağlılığı arasında %44,7 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,01$).

Etik iklim ile duygusal bağlılık arasında %31,2 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,01$).

Normatif bağlılığı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($p>0,05$).

Devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında %28,2 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,01$).

Duygusal bağlılık ile Normatif bağlılığı arasında %15,8 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

6.3. Regresyon Analizi

Bu bölümde, bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenlere etkisine ilişkin regresyon analizi ile ilgili bulgular ile bunların yorumlarına yer verilmiştir.

Tablo 12. Hemşirelerin Kişi Örgüt Uyumu ve İş Ahlakının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

	MODEL 1 DUYGUSAL BAĞLILIK			MODEL 2 NORMATİF BAĞLILIK			MODEL 3 DEVAM BAĞLILIĞI		
	Beta	T	Sig.	Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
Kişi Örgüt Uyumu	-,066	-,837	,404	,092	1,237	,218	-	-	-
Etik İklim	,341	4,308	,000**	,408	5,488	,000**	-	-	-
R^2		.101			.207			.020	
F		9,931			23,091			1,795	
$Sig.$.000**			.000**			.169	

** $P<0.01$

* $P<0.05$

Duygusal bağlılık düzeyinin Kişi Örgüt Uyumu Ve İş Ahlakı boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=9,931$; $p=0,000<0,05$).

Etik iklim birim arttığında Duygusal bağlılık 0,341 birim artmaktadır. ($\beta=0,341$; $t=4,308$; $p=0,000<0,05$).

Kişi örgüt uyumu, Duygusal bağlılık düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=-0,837$; $p=0,404>0,05$).

Kişi örgüt uyumu ve Etik iklim, hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyinin %10,1 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,101$).

Normatif bağlılık düzeyinin Kişi Örgüt Uyumu Ve İş Ahlakı boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=23,091$; $p=0,000<0,05$).

Etik iklim birim arttığında Normatif bağlılık 0,408 birim artmaktadır. ($\beta=0,408$; $t=5,488$; $p=0,000<0,05$).

Kişi örgüt uyumu, Normatif bağlılık düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir($t=-1,237$; $p=0,218>0,05$).

Kişi örgüt uyumu ve Etik iklim, hemşirelerin normatif bağlılık düzeyinin %20,7 oranında açıklamaktadır($R^2=0,207$).

Devam bağlılığı düzeyinin Kişi Örgüt Uyumu Ve İş Ahlakı boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=1,795$; $p=0,169>0,05$).

6.4. Analizler Sonrası Araştırma Modeli

Yapılan analizler sonucunda hipotezlerin kabul red durumları şu şekilde olmuştur;

Hipotez 7 : Kişi Örgüt Uyumu, duygusal bağlılığı etkilemektedir. **(red)**

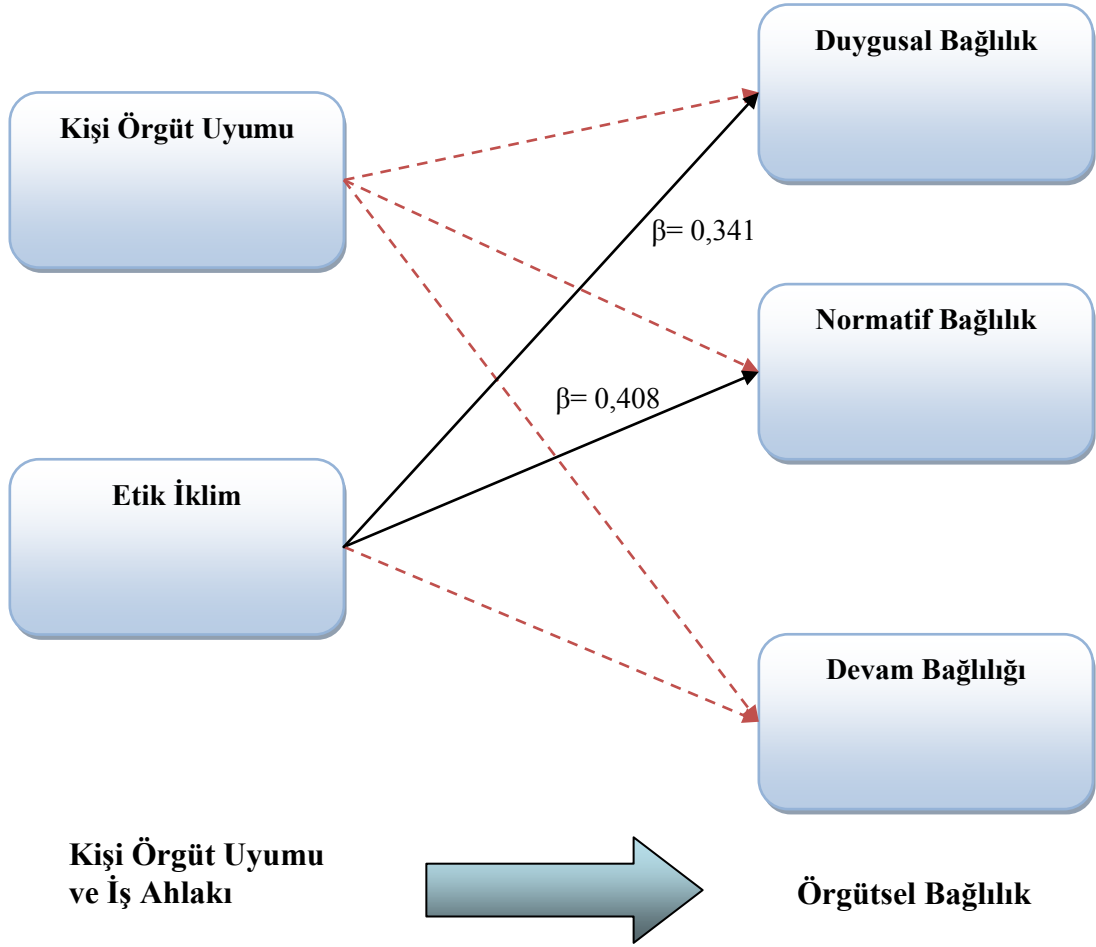
Hipotez 8 : Etik İklim, duygusal bağlılığı etkilemektedir. **(kabul)**

Hipotez 9 : Kişi Örgüt Uyumu, normatif bağlılığı etkilemektedir. **(red)**

Hipotez 10 : Etik İklim, normatif bağlılığı etkilemektedir. **(kabul)**

Hipotez 11 : Kişi Örgüt Uyumu, devam bağlılığını etkilemektedir. **(red)**

Hipotez 12 : Etik İklim, devam bağlılığını etkilemektedir. **(red)**



Şekil 10. Analizler Sonrası Araştırma Modeli

.....► Kabul

-----► Ret

Araştırma sonrasındaki bulgulara göre bağımsız değişkenlerden etik iklimin duygusal bağlılık düzeyini ve normatif bağlılık düzeyini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişi örgüt uyumu ve iş etiğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini D.r Lütü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma hastanesinde görev yapan hemşireler üzerinde incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişi-örgüt uyum düzeyleri 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre; 2,70'dir. Diğer bir ifade ile hemşirelerin örgütlerine uyumları orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin etik iklim algılamaları 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre; 3,16'dır. Diğer bir ifade ile hemşirelerin hastanelerinin etik iklimlerine ilişkin algıları orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ise 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre; devam bağlılıkları 3,34, normatif bağlılıkları 2,66 ve duygusal bağlılıkları 2,86 düzeyindedir. Diğer bir ifade ile hemşireler çalıştıkları hastaneye orta düzeyde bağlıdırlar, devam bağlılık düzeyleri, normatif ve duygusal bağlılık düzeylerinden yüksektir.

Araştırmada hemşirelerin kişi-örgüt uyumu düzeyleri ile etik iklim algılamaları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin hastanelerine olan uyumları arttıkça, hastanelerine ilişkin etik iklim algılamaları da yükselmektedir.

Araştırmada hemşirelerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel bağlılığın devam ve duygusal bağlılık boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı normatif bağlılıkları ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; hemşirelerin hastanelerine olan uyum düzeyleri, duygusal ve devam bağlılıklarından bağımsızken, kişi örgüt uyumlarının artması normatif bağlılık düzeylerinin de artmasına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin hastanelerine ilişkin etik iklim algılamaları ile devam bağlılık düzeyleri ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı, normatif ve duygusal bağlılık düzeyleri ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; hemşirelerin hastanelerinin etik iklimlerine ilişkin algılamaları devam bağlılık düzeylerinden bağımsız, etik iklim algılamalarının artması normatif ve duygusal bağlılık düzeylerinin de yükselmesini sağlamaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık düzeyleri ile devam bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı, devam bağlılıkları ile duygusal bağlılıkları, duygusal bağlılıkları ile de normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerinden devam bağlılıkları bağımsız olup, devam bağlılıklarının artması duygusal bağlılık düzeylerinin de artmasına, duygusal bağlılık düzeylerinin artması da normatif bağlılık düzeylerinin artmasını sağlamaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişi-örgüt uyumlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin etik iklim algılamaları ile duygusal bağlılık düzeylerini etkilemediği, devam ve normatif bağlılık düzeylerini ise istatistiksel açıdan anlamlı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna göre; hemşirelerin hastanelerinin etik iklimine ilişkin olumlu algılamaları 1 birim artığında duygusal bağlılık düzeyleri 0,341 birim, normatif bağlılık düzeyleri de 0,408 birim yükselmektedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Hemşirelerin orta düzeyde örgütsel bağlılık düzeyleri ve kişi-örgüt uyumları olduğu düşünüldüğünde; hemşirelerin örgütleri ile daha iyi uyum sağlayabileceği ve örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltici kurum içerisinde çalışmalar yapılmalıdır.
- Hemşirelerin orta düzeyde etik iklim algılamaları hastanede etik olmayan uygulamaların olduğunu düşündürmektedir. Hastanenin mevcut

uygulamalarını gözden geçirerek hemşirelerin hastaneye ilişkin etik iklim algılarını yükseltmeleri önerilmektedir. Yükselen etik iklim algısı hemşirelerin bağlılık düzeylerine artı olarak yansıtacak ve hastanede verimlilik ve performans artacaktır.

- Araştırmanın benzerleri başka hastanelerde yapılarak, çıkan sonuçların birbirleriyle örtüşme durumu, sonuçlardan genelleme yapma imkanı sağlayabilir, örtüşmeme durumu ise; sonuçların kurumla mı ilgili, yoksa hemşirelerle mi ilgili olduğu konusunda fikir verebilir. Böylelikle ilgili iyileştirme çalışmaları kurum üzerinde veya çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

- Akbolat, M., Işık, O. ve Karadağ, M. (2010). Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4), 41-64.
- Altıntaş, F.Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 19-40.
- Argun, M. (2007). *Kurumsal Sosyalleşme Uygulamalarının Birey-Kurum Uyumuna Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ateş, H. ve Oral, B. (2003). Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve “Örgütsel Ruhçuluk” Kuramı Ekseninde Bir Analiz. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5) 1, 55-71.
- Atmaca, K. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik. *Sayıştay Dergisi*, 76, 63 -76.
- Ay, Ü., Kılıç, K. C. ve Biçer, M. (2009). İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim İle İlişkisi Üzerine Bir Çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (2), 57- 71.
- Aymankuy, Y. ve Sarıoğlan, M. (2005). Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiğine Yaklaşımları ve Balıkesir İl Merkezinde Bir Uygulama. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 23-45.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başar, D. (2009). *Çalışanların Şirket Politikası, Liderlik Davranışları ve Etik İklimi Algılamaları İle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Başaran, İ.E. (1991). *İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Baysal, A.C.ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1).
- Bektaş, F. (2010). Örgütsel İmaj ve Örgüt Kültürü: Öğretmen Adayı Örnekleminde Nedensel Bir Araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 1(1), 5-18.

- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. [Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi](#), 19, 75-94.
- Cable, D. M. (1995). *The Role of Person-Organization Fit in Organizational Entry*. Unpublished Doctoral Dissertation. Cornell University.
- Celep, C. ve diğerleri (2004). Eğitim Örgütlerinde Çok boyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349.
- Chatman, J.A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459-484.
- Coşkun, G. (2007). *The Relationship Between Person-Organization Value Fit and Organizational Commitment*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, M.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çarıkçı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153- 170.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir İşletmesinde Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 18- 34.
- Çelik Keleş, H.N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin Gürkan, G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çırpan, H. ve Koyuncu, M. (1998). İşletmelerde Kültürün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması. *Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (9), 227.

- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 77-89.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-132.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 47-80.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Genişletilmiş 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergeneli, A. ve Sağlam Arı, G. (2005). Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Ezerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60 (1), 121-148.
- Erşangur, C. (2003). *İşletmede Çalışanların Performanslarını Artırma ve Performanslarını Değerlemede Katılımlı Yönetimin Önemi ve Niğde Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama*. Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eser, G. (2007). *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. [Ege Akademik Bakış, 2 \(1\), 38-56.](#)
- Gül, H. (2006). Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, (10), 68- 79.
- Gül, H. Karamanoğlu, E. O. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, (15), 1-11.
- Gülsünler, M. E. (2010). İletişim Etiği ve Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Mesleki Etik Kurallarına Bakışı. *Selçuk İletişim Dergisi*, 6 (1), 158-173.

- Gümüştekin, G. E., Özler, D. E. ve Yılmaz, F. (2010). 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-20.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 41- 60.
- Hunt, S. D., V. Wood and Chonko, L. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing*, 53, 79-90.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 13-22.
- Kaplan, Ç. (2008). Disiplin Yönetiminin – Araçları ve Sonuçları Açısından – Yönelimsel Etik Oluşumuna Etkisi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 69-88.
- Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 145-162.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ.H. (2009). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Çatışma Çözme Stratejileri Üzerindeki Etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 111-118.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 19. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kaynak, T. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Kılavuz, R. (2002). Yönelimsel Etik ve Halkın Yönelimsel Etik Oluşumuna Etkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (2), 255-266.
- Kocayığit, A. (2010). *İlköğretim Okullarında Etik İklimin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kristof, A.L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49 (1), 1-49.
- Kutlu, H. A. (2008). Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(2), 143- 170.
- MEGEP (2006). Meslek Etiği, Ankara: T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, http://cygm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/meslekgelism/moduller/meslek_etigi.pdf
- Meyer, J., and Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 64-98.
- Netemeyer, R.G. Boles, J.S., Mckee, D.O and Mcmurrian, R (1997). An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors In a Personal Selling Context. *Journal of Marketing* (61), 85-98
- Obuz, Ü. (2009). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Orhan, F. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Etik Boyut: Hastanelerde Çalışan Personelin Etiksel Sorunlara Yaklaşımlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örkmez, V. B. ve Şancı, S. (2003). Kütüphanelerde Etik Kurallar. *ÜNAK'03: Bilgiye Erişimde Değişen Yollar ve II. Tıbbi Bilgi Yönetimi ve Teknolojileri Sempozyumu*, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Özateş, Ö. S. (2010). Sosyal Hizmet Etiğinin Felsefi Temelleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(1), 85-97.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana ilinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özenç, U., Birinci, N. ve Gülşen, H. (2008). Bilimsel Etik ve İntihal. *Türk Kütüphaneciliği*, 22 (2), 21-38.
- Öztürk, A. B. (2009). Sosyal Hizmet Etiğinde Farklı Yaklaşımlar. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 20 (1), 105-116.

- Pelit, E. ve Güçer, E. (2006). Öğretmen Adaylarının Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara ve Olmayan Davranışlara ve Öğretmenleri Etik Dışı Davranışa Öğretmenleri Etik Dışı Davranışa Yönelten Faktörlere İlişkin Yönelten Faktörlere İlişkin Algılamaları. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 95- 119.
- Sabuncuoğlu, E. S. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Nimeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), 613-628.
- Sağnak, M. (2005). Etik İklimlerin Örgütsel Temelleri. *Çağdaş Eğitim*, Mart Sayısı, 34-40.
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetmelik Etik ve Yönetmelik Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 231-251.
- Sezgin, F. (2006b). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Ve Örgütsel Değerlerinin Uyumunu (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sezgin, F. (2006a). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (48), 557-583.
- Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (29), 261-278.
- Şimşek, Ş. ve diğerleri. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Konya: Adım Matbabacılık.
- Tahiroğlu, F. (2003). *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kamu-İş*, 9 (4).
- Tengilimoğlu, D. ve Akdemir Mansur, F. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1 (3), 69-84.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 97-120.

- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2007). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. 4. Baskı. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Vancouver, J.B. ve Schmitt, N. W. (1991). An Exploratory Examination of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence. *Personnel Psychology*, 44 (2), 333-352.
- Yağcı, K. (2003). *Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yahyagil, M.Y.(2005). Birey Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. *Öneri Dergisi*, (4), 137-149.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483-500.
- Yatkın, Y. (2008). Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Arttırılmasında Rolü ve Önemi (Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 211- 231.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 51-69.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009).Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2 (4), 93-108.
- Zerenler, M. (2008). *Örgütlerde İşe Devamsızlık* (Ed. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal). Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Ankara: İlke Yayınevi.

EKLER

Ek 1:Anket Sorular

Sayın meslektaşım,

Hemşirlerde kişi örgüt uyumu ve iş etiğinin hastaneye bağlılıklarını inceleyen bir çalışma yapmaktayız.Yapılacak anket çalışması şüphesiz değerli zamanınızın bir kısmını alacaktır. Elde edilecek veriler ileride bu konularda yapılacak yeni araştırmalara ışık tutacaktır.Toplanan veriler kesinlikle akademik çalışmalarda kullanılacaktır. Değerli katkılarınızı bekler çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Kader ÖZÇELİK

Yrd.Doç.Dr.Hakan KİTAPÇI

Aşağıda belirtilen soruları ölçeğe göre cevaplayınız.

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

KÖU1	Kişisel değerlerimin bu hastaneyle değerleriyle uyumlu olduğumu düşünüyorum	1	2	3	4	5
KÖU2	Bu hastane, insanlara bakış hususunda benimle aynı değerlere sahip	1	2	3	4	5
KÖU3	Bu hastane, dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahip	1	2	3	4	5
KÖU4	Bu hastane, adalet konusunda benimle aynı değerlere sahip	1	2	3	4	5
Eİ1	Kurumum, yazılı ve resmi iş ahlakı kurallarına sahiptir	1	2	3	4	5
Eİ2	Kurumum iş ahlakı kurallarını şiddetle teşvik eder	1	2	3	4	5
Eİ3	Kurumum iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir	1	2	3	4	5
Eİ4	Kurumum iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder	1	2	3	4	5
Eİ5	Kurumun üst düzey yönetimi iş ahlakına uygun olmayan davranışları kesinlikle hoş görmez	1	2	3	4	5
Eİ6	Kurumumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan ahlak dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır	1	2	3	4	5
Eİ7	Kurumumda çalışan biri şirkete çıkar sağlayan ahlak dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır	1	2	3	4	5
ÖED1	Kurumumda yöneticiler iş ahlakına uygun davranırlar	1	2	3	4	5
ÖED2	Kurumumda başarılı olmak için iş ahlakına uygun davranmak gerekir	1	2	3	4	5
DUY1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyuyorum.	1	2	3	4	5
DUY2	Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
DUY3	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
DUY4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
DUY5	Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	1	2	3	4	5
DUY6	Kurumuma güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
DUY7	Çalıştığım kurumumdan dışarıda gururla bahsediyorum.	1	2	3	4	5
DEV1	İstesem bile şu an kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
DEV2	Şu an kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar.	1	2	3	4	5
DEV3	Şu an kurumda kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik.	1	2	3	4	5
DEV4	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
DEV5	Benim için bu kurumdan ayrılmaman olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır.	1	2	3	4	5
DEV6	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
NOR1	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri başka bir üniversitenin burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir olmasıdır.	1	2	3	4	5
NOR2	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
NOR3	Benim avantajıma olsa bile, kurumumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	1	2	3	4	5
NOR4	Kurumumdan şimdi ayrılsam suçluluk hissederdim.	1	2	3	4	5
NOR5	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
NOR6	Bu kurumdan şimdi ayrılmaman, orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
NOR7	Kurumuma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

Yaş:.....

Cinsiyet: a)Erkek b)Bayan

Medeni durum: a)Evlî b)Bekâr

Eğitim durumu: a)Lise b)Üniversite c)Lisansüstü/Doktora

Göreviniz:.....

Çalıştığınız Birim:.....

Meslekteki toplam çalışma yılı:.....

Son 6 aydır işe gelmediğiniz gün sayısı, (tatil günleri ve hasta olma gerekçesi hariç):.....

ÖZGEÇMİŞ

10.09.1982'de İstanbul'da doğdum. İlköğrenimimi Malatya'da tamamladım. Ortaöğrenimimi ve lise öğrenimimi Balıkesir Altınoluk'ta tamamladım. 2003 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sinop Sağlık Yüksek Okulu hemşirelik bölümünü bitirdim.2004 yılı ekim ayında İstanbul Kozyatağı Acıbadem Hastanesi beyin cerrahisi bölümünde çalışmaya başladım. 2007 yılı temmuz ayında devlet ataması nedeniyle görevime İstanbul Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi göğüs hastalıkları servisinde devam ettim. 2008 yılı Ekim ayında Beykent Üniversitesi'nde Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi yüksek lisans eğitimine başladım.