

**T.C.**

**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**DÜZCE ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞANLARININ ETİK  
İKLİM ALGILARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HASAN HÜSEYİN YILDIZ**

**DÜZCE – 2019**



**T.C.**

**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**DÜZCE ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞANLARININ ETİK  
İKLİM ALGILARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HASAN HÜSEYİN YILDIZ**

**DANIŞMAN**

**Dr. Öğr. Üyesi EMEL İŞTAR IŞIKLI**

**DÜZCE - 2019**

## JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

T.C.

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Hasan Hüseyin YILDIZ'a ait "Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi" adlı çalışma, jürimiz tarafından Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda oy birliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Üye (Başkan- Tez Danışmanı): Dr. Öğr. Üyesi Emel İŞTAR IŞIKLI

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Dilek ŞAHİN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Hümeysra TAŞÇIOĞLU BAYSAL

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

20/08/2019

Doç. Dr. Ali ERTUĞRUL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## ÖZET

# DÜZCE ACIL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞANLARININ ETİK İKLİM ALGILARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ

**Hasan Hüseyin YILDIZ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Emel İŞTAR IŞIKLI**

**Ağustos, 2019, 143 sayfa**

Acil sağlık hizmetlerinin başarılı bir şekilde yerine getirilmesinde insan faktörü büyük öneme sahiptir. Çünkü tüm hizmetler insanlar tarafından sunulmaktadır. Bu nedenle kaliteli bir acil sağlık hizmeti için çalışanların kurumuna bağlı, yöneticisine ve kurumuna güvenen, etik kurallara uyan kişilerden oluşması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, Düzce acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algılarının örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin ortaya konmasıdır. Araştırmada nicel veri analiz tekniklerinden tarama modeli kullanılmış olup, saha araştırması kapsamında hazırlanan anket formu çalışanlara uygulanmıştır. Çalışanlara uygulanan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgileri, ikinci bölümünde örgütsel bağlılık ölçeği, üçüncü bölümünde örgütsel güven ölçeği ve son bölümünde de etik iklim ölçeği yer almaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algıları ile örgütsel güvenleri arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, çalışanların etik iklim algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişkinin olduğu ve son olarak da çalışanların örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Etik İklim, Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık, Acil Sağlık Hizmeti.

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DUZCE EMERGENCY MEDICAL SERVICES EMPLOYEES.

Hasan Hüseyin YILDIZ

Master Thesis

Department of Health Management

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Emel İŞTAR İŞIKLI

August, 2019, 143 page

The human factor is of great importance in the successful delivery of emergency health services. Because all services are offered by people. Therefore, depending on the quality of emergency medical services for corporate employees, directors and trusting the institutions should be composed of people obey to the ethical rules. The purpose of this study, the ethical climate perceptions of organizational trust Duzce emergency medical services employees, and to demonstrate the relationship between organizational commitment. The survey model, which is one of the quantitative data analysis techniques, was used in the study and the questionnaire prepared within the scope of the field research was applied to the employees. In the first part of the questionnaire applied to the employees, demographic information of the participants, organizational commitment scale in the second part, organizational trust scale in the third part and ethical climate scale in the last part.

According to research results; It is revealed that there is a positive strong relationship between the ethical climate perceptions and organizational trust of emergency medical services employees. However, it was found that there is a positive strong relationship between employees' ethical climate perceptions and organizational commitment, and finally there is a positive strong relationship between organizational trust and organizational commitment of employees.

**Key Words:** Ethical Climate, Organizational Trust, Organizational Commitment, Emergency Health Service.

## TEŞEKKÜR METNİ

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde tez danıőmanlıđımı kabul edip fikir ve önerileriyle ufkumu aan, çalışmanın her aőamasında desteğini her zaman yanımda hissettiğim değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Emel İŞTAR İŞIKLI'ya; Tezimin uygulama aőamasında destekleriyle katkı sağlayan İl Sağlık Müdürlüğu alıőanlarından Murat YILDIZ'a, Mümine UR'a, Yusuf YILDIRIM'a, Merve KURU'ya ve Sibel GÜLEN'e, hazırlama sürecinde yardımlarını esirgemeyen Serhat FIRAT'a; Yüksek lisans eğitimim boyunca sürekli olarak destekçim olan biricik eőim ve biricik kızıma sonsuz teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

|  |           |
|--|-----------|
| JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI .....   | i         |
| ÖZET.....  | ii        |
| ABSTRACT .....   | iii       |
| TEŞEKKÜR METNİ.....  | iv        |
| İÇİNDEKİLER .....  | v         |
| TABLolar LİSTESİ.....  | viii      |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....  | x         |
| KISALTMALAR DİZİNİ .....   | xi        |
| <b>BÖLÜM 1.....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>GİRİŞ .....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>1.1. Araştırmanın Problemi .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1.2. Araştırmanın Amacı.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1.3. Araştırmanın Önemi .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1.4. Araştırmanın Sayıtları.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>1.6. Tanımlar .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>BÖLÜM 2.....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>ETİK İKLİM KAVRAMI .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>2.1. Etik İklım Ölçütleri.....</b>  | <b>9</b>  |
| 2.1.1. Egoizm.....   | 10        |
| 2.1.2. Yardımseverlik.....   | 12        |
| 2.1.3. İlkelilik.....  | 13        |
| <b>2.2. Etik İklım Boyutları.....</b>  | <b>14</b> |
| 2.2.1. Başkalarının İyiliğini İsteme.....  | 14        |
| 2.2.2. Araçsallık .....  | 15        |
| 2.2.3. Bağımsızlık .....   | 15        |
| 2.2.4. Kurallar .....  | 16        |
| 2.2.5. Kanun ve Kodlar .....   | 17        |
| <b>2.3. Etik İklımın Belirleyicileri.....</b>  | <b>18</b> |
| 2.3.1. Etik Kodlar.....  | 19        |
| 2.3.2. Sosyal Normlar .....  | 20        |
| 2.3.3. Örgüt Yapıları .....  | 22        |
| 2.3.4. Örgüte Özgü Faktörler .....   | 23        |
| <b>2.4. Etik İklım ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Alanyazın İncelemesi .....</b> | <b>24</b> |
| <b>2.5. Etik İklım ve Örgütsel Güven Kavramlarının Alanyazın İncelemesi .....</b>    | <b>27</b> |
| <b>BÖLÜM 3.....</b>  | <b>30</b> |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>ÖRGÜTSEL GÜVEN KAVRAMI .....</b>  | <b>30</b> |
| <b>3.1. Örgüt Kavramı.....</b>   | <b>30</b> |
| <b>3.2. Güven Kavramı .....</b>  | <b>31</b> |
| 3.2.1. Güven Türleri.....  | 32        |
| <b>3.3. Örgütsel Güven Kavramının Tanımı .....</b>   | <b>34</b> |
| <b>3.4. Örgütsel Güvenle İlişkili Kavramlar.....</b>   | <b>36</b> |
| 3.4.1. Açıklık .....   | 36        |
| 3.4.2. Dürüstlük ve Doğruluk .....   | 37        |
| 3.4.3. Güvenirlik.....   | 38        |
| 3.4.4. Sadakat.....  | 38        |
| 3.4.5. Tutarlılık .....  | 39        |
| 3.4.6. Yardımseverlik.....   | 40        |
| 3.4.7. Yeterlik .....  | 40        |
| <b>3.5. Örgütsel Güvenin Alt Bilişenleri.....</b>  | <b>41</b> |
| 3.5.1. Yöneticiye Duyulan Güven.....   | 41        |
| 3.5.2. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven.....  | 42        |
| 3.5.3. Örgütün Kendisine Duyulan Güven.....  | 44        |
| <b>3.6. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Alanyazın İncelemesi.....</b>              | <b>45</b> |
| <b>BÖLÜM 4.....</b>  | <b>48</b> |
| <b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI .....</b>   | <b>48</b> |
| <b>4.1. Örgütsel Bağlılığın Temel Boyutları.....</b>   | <b>50</b> |
| 4.1.1. Uyum Boyutu.....  | 50        |
| 4.1.2. Özdeşleşme Boyutu .....   | 51        |
| 4.1.3. İçselleştirme Boyutu .....  | 52        |
| <b>4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....</b>   | <b>53</b> |
| 4.2.1. Kişisel Faktörler.....  | 54        |
| 4.2.2. Örgütsel Faktörler .....  | 55        |
| 4.2.3. Örgüt Dışı Faktörler.....   | 56        |
| <b>4.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....</b>   | <b>57</b> |
| 4.3.1. Duygusal Bağlılık .....   | 57        |
| 4.3.2. Devam Bağlılığı.....  | 58        |
| 4.3.3. Normatif Bağlılık.....  | 59        |
| <b>4.4. Etik İklim, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Alanyazın İncelemesi .....</b> | <b>60</b> |
| <b>BÖLÜM 5.....</b>  | <b>61</b> |
| <b>ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....</b>  | <b>61</b> |
| <b>5.1. Araştırmanın Modeli .....</b>  | <b>63</b> |

|  |            |
|--|------------|
| <b>5.2. Evren ve Örneklem .....</b>  | <b>65</b>  |
| <b>5.3. Veri Toplama Araçları .....</b>  | <b>66</b>  |
| 5.3.1. Araştırma Verilerinin Güvenirlik Testi.....   | 67         |
| 5.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği .....   | 68         |
| 5.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği Geçerlik ve Güvenirliği.....  | 71         |
| 5.3.4. Etik İklim Ölçeği Geçerlik ve Güvenirliği.....  | 73         |
| <b>5.4. Verilerin Toplanması.....</b>  | <b>76</b>  |
| <b>5.5. Verilerin Analizi.....</b>   | <b>77</b>  |
| <b>BÖLÜM 6.....</b>  | <b>78</b>  |
| <b>ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....</b>   | <b>78</b>  |
| <b>6.1. Demografik Bulgular .....</b>  | <b>78</b>  |
| 6.1.1. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular.....  | 78         |
| 6.1.2. Katılımcıların Yaşına İlişkin Bulgular .....  | 79         |
| 6.1.3. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Bulgular.....  | 79         |
| 6.1.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular .....   | 80         |
| 6.1.5. Katılımcıların Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular .....  | 80         |
| 6.1.6. Katılımcıların Kurum Kıdemine İlişkin Bulgular.....   | 81         |
| <b>6.2. Nicel Analiz Bulguları.....</b>  | <b>82</b>  |
| 6.2.1. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Bulgular .....   | 84         |
| 6.2.2. Örgütsel Güven Algısına İlişkin Bulgular .....  | 93         |
| 6.2.3. Etik İklim Algısına İlişkin Bulgular.....   | 100        |
| 6.2.4. Çalışanların Etik İklim Algısının, Örgütsel Güveninin ve Örgütsel Bağlılığının<br>Birbirine Olan Etkisinin İncelenmesi..... | 107        |
| 6.2.5. Çalışanların Etik İklim Algısı ile Örgütsel Güveni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<br>.....                                | 108        |
| 6.2.6. Çalışanların Etik İklim Algısı ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<br>.....                             | 110        |
| 6.2.7. Çalışanların Örgütsel Güveni ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<br>.....                               | 111        |
| <b>BÖLÜM 7.....</b>  | <b>113</b> |
| <b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>  | <b>113</b> |
| <b>7.1. Sonuç .....</b>  | <b>113</b> |
| <b>7.2. Öneriler .....</b>   | <b>118</b> |
| <b>8. KAYNAKÇA .....</b>   | <b>121</b> |
| <b>EKLER LİSTESİ .....</b>   | <b>133</b> |
| <b>EK 1. ANKET FORMU.....</b>  | <b>134</b> |
| <b>EK 2. ETİK KURUL İZİN FORMLARI.....</b>   | <b>139</b> |

## TABLULAR LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 1.</b> Etik İklim Ölçütleri .....  | 10 |
| <b>Tablo 2.</b> Anket Ölçeğine Yönelik Her Üç Bölümün Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....                   | 67 |
| <b>Tablo 3.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği Düzeyine İlişkin Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi .....  | 68 |
| <b>Tablo 4.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları .....                                  | 69 |
| <b>Tablo 5.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu .....                                  | 70 |
| <b>Tablo 6.</b> Örgütsel Güven Ölçeği Düzeyine İlişkin Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi .....     | 71 |
| <b>Tablo 7.</b> Örgütsel Güven Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları .....                                     | 72 |
| <b>Tablo 8.</b> Örgütsel Güven Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu .....                                     | 73 |
| <b>Tablo 9.</b> Etik İklim Ölçeği Düzeyine İlişkin Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi .....         | 74 |
| <b>Tablo 10.</b> Etik İklim Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları .....  | 74 |
| <b>Tablo 11.</b> Etik İklim Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu .....  | 75 |
| <b>Tablo 12.</b> Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı .....   | 78 |
| <b>Tablo 13.</b> Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı .....  | 79 |
| <b>Tablo 14.</b> Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı .....   | 80 |
| <b>Tablo 15.</b> Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı .....   | 80 |
| <b>Tablo 16.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı.....   | 81 |
| <b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Kurum Kıdemine Göre Dağılımı .....  | 81 |
| <b>Tablo 18.</b> Ölçek Sorularına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....                                    | 83 |
| <b>Tablo 19.</b> Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı.....                     | 84 |
| <b>Tablo 20.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Ortalamaları ....           | 85 |
| <b>Tablo 21.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı.....                          | 86 |
| <b>Tablo 22.</b> Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı .....                | 86 |
| <b>Tablo 23.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Ortalamaları .....  | 87 |
| <b>Tablo 24.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı.....                | 88 |
| <b>Tablo 25.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı (Tukey Testi).....  | 88 |
| <b>Tablo 26.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Ortalamaları .....  | 89 |
| <b>Tablo 27.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı .....               | 90 |
| <b>Tablo 28.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı (Tukey Testi) ..... | 90 |
| <b>Tablo 29.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Ortalamaları .....  | 91 |
| <b>Tablo 30.</b> Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı.....                 | 91 |
| <b>Tablo 31.</b> Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı (Tukey Testi) .....  | 92 |
| <b>Tablo 32.</b> Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı (LSD Testi) .....    | 93 |
| <b>Tablo 33.</b> Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı.....                        | 94 |
| <b>Tablo 34.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algıları Ortalamaları .....             | 95 |
| <b>Tablo 35.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı .....                            | 96 |
| <b>Tablo 36.</b> Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı.....                    | 96 |
| <b>Tablo 37.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı Ortalamaları .....     | 97 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 38.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı .....  | 97  |
| <b>Tablo 39.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı Ortalamaları .....   | 98  |
| <b>Tablo 40.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı.....   | 99  |
| <b>Tablo 41.</b> Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı Ortalamaları .....  | 99  |
| <b>Tablo 42.</b> Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı .....   | 100 |
| <b>Tablo 43.</b> Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Etik İklim Algısı .....   | 100 |
| <b>Tablo 44.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Etik İklim Algıları Ortalamaları .....   | 101 |
| <b>Tablo 45.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Etik İklim Algısı .....  | 102 |
| <b>Tablo 46.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Etik İklim Algısı (Tukey Testi) .....  | 102 |
| <b>Tablo 47.</b> Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Etik İklim Algısı.....  | 103 |
| <b>Tablo 48.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Etik İklim Algısı .....  | 104 |
| <b>Tablo 49.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Etik İklim Algısı (Tukey Testi) .....  | 104 |
| <b>Tablo 50.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Etik İklim Algısı Ortalamaları .....   | 105 |
| <b>Tablo 51.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Etik İklim Algısı.....   | 105 |
| <b>Tablo 52.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı (Tukey Testi).....   | 106 |
| <b>Tablo 53.</b> Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Ortalamaları .....   | 106 |
| <b>Tablo 54.</b> Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Etik İklim Algısı .....   | 107 |
| <b>Tablo 55.</b> Katılımcıların Etik İklim Algısının, Örgütsel Güveninin ve Örgütsel Bağlılığının Regresyon Analizi ile İncelenmesi .....                   | 108 |
| <b>Tablo 56.</b> Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algısı ile Örgütsel Güveni Arasında İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi .....    | 109 |
| <b>Tablo 57.</b> Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algısı ile Örgütsel Bağlılığı Arasında İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi ..... | 110 |
| <b>Tablo 58.</b> Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Örgütsel Güveni ile Örgütsel Bağlılığı Arasında İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi .....   | 111 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| Şekil 1. Etik İklim Boyutları.....                                 | 14 |
| Şekil 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları ..... | 53 |
| Şekil 3. Araştırmanın Modeli .....                                 | 63 |



## KISALTMALAR DİZİNİ

**KMO:** Kaiser-Meyer-Olkin

**ORT.:** Ortalama

**SS:** Standart Sapma

**K.T.:** Kareler Toplamı

**K.O.:** Kareler Ortalaması

**P:** Significantly (Anlamlılık)

**R<sup>2</sup>** Tanımlayıcılık Katsayısı

**N:** Örneklem

## BÖLÜM 1

### GİRİŞ

Son yıllarda rekabetin artması, teknolojinin sürekli olarak değişmesi örgütlerin de gelişmesini ve değişmesini gerektirmektedir. Rekabet sadece özel kuruluşlarda değil artık kamu kurumlarında da varlığını hissettirmektedir. Bu nedenle kamu kurumlarının da etkinliğini artırmak için değişmesi gerekmektedir. Kamu ve özel sektör kuruluşlarının etkinliğini sürdürebilmesi için geleneksel yönetimden vazgeçerek modern bir yönetim anlayışında olması gerekmektedir.

Günümüzde kurum ve kuruluşlarda üst yöneticilerin etik değerlere, ilkelere, politikalara, toplumsal kurallara verdikleri önem artmış ve toplumun sosyal yapısını dikkate alarak faaliyetleri sürdürme algısı yoğunlaşmıştır. Bu değişimin ve gelişimin doğal sonucu olarak kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda etik iklim kavramı pekişmiş ve etik iklimin önemi artmıştır. Bu bağlamda, yöneticilerin başarıya ulaşmasında, etik iklimin, örgütsel güvenin ve örgütsel bağlılığın öneminin çok büyük olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışma yedi bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi sayıltıları ve sınırlılıkları ile etik iklim, örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve Acil Sağlık Hizmetlerinin tanımlarına yer verilmiştir.

İkinci bölümde, etik iklim kavramı ele alınmıştır. Etik iklimin tam olarak anlaşılabilmesi için öncelikle etik ve ahlak kavramlarının tanımlarına yer verilerek arasındaki fark ortaya konulmuştur. Yapılan bu tanımlardan sonra etik iklim kavramı anlatılmıştır. Etik iklim kavramı derinlemesine araştırılarak etik iklimin ölçütlerinden yani egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik kavramları ele alınmıştır. Bir sonraki alt başlıkta, etik iklimin boyutları olarak belirlenen başkalarının iyiliğini isteme, araçsallık, bağımsızlık, kurallar ve kanun-kodlar başlıkları hakkında bilgi verilmiştir.

Daha sonra etik iklimin belirleyicileri anlatılmıştır. Bu kapsamda, etik kodlar, sosyal normlar, örgüt yapıları, örgüte özgü faktörler ayrıntılı olarak incelenerek örgütlerde etik iklimin belirlenmesinde bu kavramların ne kadar önemli olduğu ortaya çıkarılmıştır. Son olarak etik iklim kavramı ile örgütsel güven ve etik iklim ile örgütsel bağlılık konularında yayınlanan makalelerin incelenmesine yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, örgütsel güven kavramı ele alınmış olup, öncelikle örgüt kavramı ile güven kavramları incelenmiştir. Sonrasında örgütsel güven kavramının tanımına yer verilmiştir. Daha sonra örgütsel güvenle ilişkili kavramlar olarak belirlenen; açıklık, dürüstlük ve doğruluk, güvenilirlik, sadakat, tutarlılık, yardımseverlik ve yeterlik kavramları ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bir sonraki alt başlıkta örgütsel güvenin oluşmasında etkili olan alt bileşenlere yani yöneticiye duyulan güven, çalışma arkadaşlarına duyulan güven ve örgütün kendisine duyulan güven konuları incelenmiştir. Son olarak örgütsel güven ile örgütsel bağlılık alanında yayınlanan makalelerin incelenmesine yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde, örgütsel bağlılık kavramı ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığın tanımına yer verildikten sonra örgütsel bağlılığın temel boyutları bir alt başlık olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, uyum boyutu, özdeşleşme boyutu, içselleştirme boyutu ele alınarak örgütsel bağlılığın nasıl oluştuğu anlatılmaya çalışılmıştır. Bir sonraki alt başlıkta örgütsel bağlılığı olumlu ya da olumsuz etkileyen faktörlere yer verilmiştir. Bu faktörler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı olmak üzere üç bölümde incelenmiştir. Son olarak örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusu altında, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt başlıklarına değinilmiş ve etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık konularını birlikte çalışın makalelerin incelenmesi ile bölüm tamamlanmıştır.

Beşinci ve altıncı bölümlerde veri toplama araçları, verilerin toplanması, analizi ve bulgulara yer verilerek bulgular yorumlanmıştır. Araştırmanın son bölümü olan yedinci bölümünde de bulguların yorumundan yola çıkarak sonuç yazılmış olup, bu alanla ilgilenmeyi seçecek olan araştırmacılar ve sağlık kuruluşları için önerilerde bulunulmuştur.



## 1.1. Araştırmanın Problemi

Teknolojinin gelişmesi yaşamdaki birçok şeyi değiştirdiği insanların da gelişip teknoloji kullanımı ile ilgili değişimlerine neden olmaktadır. Bu değişim ve gelişim insanların sadece özünde ve ailesinde değil aynı zamanda iş hayatına kadar girmiştir. Çalışma hayatında yaşanan değişimlerle insanların çalıştığı iş yerine, yöneticilerine ve arkadaşlarına olan güveni ve bağlılığı da olumlu ya da olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Hem çalışanlar hem de örgüt için etik iklim, örgüte bağlılık ve örgüte güven konuları çok büyük önem arz etmektedir.

Bir iş yerinde çalışma arkadaşına ya da yöneticisine güvenmeyen bir çalışan düşünüldüğünde yapılan işin kalitesi düşmekte ve çalışan mutsuz olmaktadır. İş hayatında yaşanan sorunlar insanların tüm hayatını etkileyebilmekte ve bu durum ileri seviyede psikolojik rahatsızlıklarla sonuçlanabilmektedir.

Çalışma hayatında çok önem arz eden bu kavramların incelendiği bilimsel çalışmalar özellikle Türkçe alanyazın başta olmak üzere yabancı alanyazında da sınırlı düzeyde kaldığı tespit edilmiştir. Özellikle etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarının bir bütün olarak ve bu kavramların arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar çok sınırlı sayıdadır. Alanyazında mevcut olan bu eksiliğin tamamlanmasına katkıda bulunma önceliği ile bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiş olup aynı zamanda bu zamana kadar bu konu ile ilgili hiç uygulama yapılmamış olan Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanları evrenine uygulanarak bir saha çalışması ortaya konulmuştur.

Bu kapsamda araştırmanın temel problem cümlesini; *Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi var mıdır? ilişki var ise bu ilişki ne yönde bir ilişkidir?* sorusu oluşturmaktadır.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Düzce acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algılarının örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin olup olmadığının ortaya konması bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amacın alt hedefleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

- Etik iklim algısı ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin ve yönünün saptanması,
- Etik iklim algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ve yönünün saptanması ve
- Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ve yönünün saptanması.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Alanyazın taraması sonucunda; etik iklim algısı, etik iklim ve örgütsel güven, etik iklim ve örgütsel bağlılık, etik iklim ve bireysel performans, etik iklim ve liderlik konularında yapılan çalışmalara ulaşılabilmektedir. Fakat etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarını aynı anda konu alan, aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu anlaşılmıştır.

Bu bağlamda bu çalışmanın; etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık değişkenlerini birlikte ele alarak aralarındaki ilişkileri ortaya koyması ve daha önce bu konuda araştırma yapılmamış olan Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarına uygulanması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın uygulama sürecinde elde edilen verilerin analiz edilmesi ile ortaya çıkan sonuçların, çalışanların etik iklim algılarının örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaracak olması çalışmayı önemli kılan diğer bir husustur. Bu sonuçların araştırmacılara, yöneticilere ve çalışanlara uygulamada yol gösterici özelliği ile sunacağı yararlar çalışmanın önemini arttırmaktadır.

#### 1.4. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmaya katılan çalışanlar anket sorularına samimi ve içten cevap verdikleri ve araştırmada kullanılan ölçeklerin katılımcıların etik iklim algılarının örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile ilişki düzeyini belirlemede yeterli olduğu varsayılmaktadır.

#### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma uygulamada kullanılan veri toplama araçlarıyla ve analizde kullanılan istatistiki yöntemlerle sınırlıdır. Araştırma anket sorularını yanıtlayan Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma uygulamanın yapıldığı 20 Mart 2019 ile 25 Mayıs 2019 tarih aralığı ile sınırlıdır. Son olarak araştırma, çalışanların mola saatlerinde anketlere 10-15 dakikada yanıt vermesi ile sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

**Etik İklim;** Bir kuruluşun etik olarak doğru davranışın ne olduğu ve etik sorunların nasıl ele alınması gerektiği konusunda ortak algıları şeklinde tanımlanmıştır (Chouaib ve Zaddem, 2013: 2).

**Örgütsel Güven;** Bir işverende güven ve destek hissidir; Bir işverenin dürüst olacağı ve taahhütleri yerine getireceğine olan inanç olup, bu anlamda güven tüm ilişkilerin özünü oluşturmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998: 322).

**Örgütsel Bağlılık;** Kuruluşun değerlerine ve hedeflerine güçlü bir şekilde inanç duyarak bu değerleri ve hedefleri kabul etme, kuruluşun çıkarları için çaba gösterme isteğidir (Mowday, 1999: 389).

**Acil Sağlık Hizmetleri;** Acil yaralanma ve hastalık durumunda, bu konuda özel eğitilmiş ekiplerce, tıbbi cihaz ve araç desteğiyle, olay yerinde, sağlık kuruluşuna nakil esnasında ve sağlık kuruluşunda yapılan ilk müdahalelerdir (Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği, 2000).

**Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanları;** Hekim, Acil Tıp Teknisyeni, Paramedik, Sağlık Memuru ve Hemşire gibi meslek elemanlarından oluşmaktadır.

## BÖLÜM 2

### ETİK İKLİM KAVRAMI

Etik İklim kavramını incelemeden önce *ahlak* ve *etik* kavramlarını ayrı ayrı incelemekte yarar vardır. Bu açıdan *etik iklim* kavramı daha açık ve net bir şekilde anlaşılacaktır.

Ahlak kavramı Arapça *hulk-huluk* kelimelerinden türeyip tabiat veya huy anlamlarını taşımaktadır. İngilizce'deki karşılığı olan *moral*, Latince olan *moralis* kelimesinden gelmiş olup karakter, hareket ve hal manalarında kullanılmaktadır. Bu kavramın günümüzdeki kullanımını ise, bireylerin veya toplumların birbirleri ile kurdukları iletişimlerinden oluşan tutum, davranış ve ilkeler olarak incelenmektedir. Ahlak kavramı terimsel olarak incelendiğinde üç farklı boyutta kullanılmaktadır; hayat tarzı, bir grup davranış kuralı ve hayat tarzı ile davranış kurallarına yönelik yapılan araştırmadır (Kavi ve Koçak, 2013: 2).

Yaygın bir yaklaşım olarak etik ve ahlak ayrı iki kavram olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde etik; düşünsel soyut bir olgu olarak insan davranışlarını incelerken ahlak; toplumsal somut bir olgu olarak insan davranışlarını belirlemektedir (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007: 77). Felsefe disiplini olarak ele alınan etik, bireysel ve toplumsal ilkelerin temelini oluşturan kuralları ve ilişkileri doğru yanlış ya da iyi kötü şeklinde ahlaki boyutta araştırmaktadır. Ancak etik kavramı evrensel anlamda doğrulara ulaşmayı hedefleyip belli bir ahlaka bağlı olmadan *ahlaklılık* manasında kullanılsa da, temelinde ahlak algısı olan bireyin yaşadığı yere, zamana ve içinde yaşadığı topluma göre ne ölçüde anlam verildiği sürekli bir araştırma konusu olmuştur (Özen ve Durkan, 2016: 594).

Turnepseed (2002) çalışmasına göre etik tanımı kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu farklılık aile etkileri, dini değerler, kişisel standartlar ve ihtiyaçlar şeklinde bireyin etik davranışını etkilemektedir. Etik davranışların değerlendirilmesi farklı rollerle daha da ayrıştırılabilmektedir; çalışanlar, yöneticiler, pay sahipleri ve tüketiciler belirli bir durumu farklı şekillerde görebilmektedirler. Etik, bireysel davranışların kısmi belirleyicileri olan temel inançlar ve tutumlar olan kişisel değerler açısından değerlendirilmelidir. Bu değerler insanlar arasında değişkenlik gösterir ve sonuç olarak, *belirli bir durumda hangi davranışların etik ve etik olmadığını* farklı yorumlarla açıklamaktadır. Etik bir karar ile rutin bir karar arasındaki fark, karar verilirken kişisel değerlere vurgu yapılmasıdır (Turnipseed, 2002: 2-3).

Etik kavramı, akademisyenlerin ve araştırmacıların ilk olarak 1980 yıllarında ilgi alanına girmiştir. Bu konu hakkında birçok çalışmanın yapılmasıyla beraber çalışma yaşamında, kavramsal çalışma ve uygulama modelleri dâhilinde etik uygulamalar, ahlaki karar alma gibi konularla incelenmeye alınmıştır. İnsan türleri ve uygulama metodlarını bölümlendirme faaliyetleri şeklinde konu ile ilgili kavramsal gelişimler kendini fark ettirmiştir. Etik İklim Kuramı (*Ethical Climate Theory*) ilk olarak Victor ve Cullen'in 1988 yılındaki çalışmalarında değerlendirilmiş olup daha sonraki birçok araştırma ve araştırmacılara öncülük etmiştir (Victor ve Cullen, 1988; Biçer, 2017: 15-16).

Etik iklim, işgörenlerin davranışlarını ve bir örgüt içindeki ilişkileri etkileyen ve buna bağlı olarak örgütsel sonuçlara tesir eden bir unsur olmaktadır. Bireyin davranış şekillerinde ve doğrunun veya yanlışın ne olduğuna kanaat getirmek örgüt içindeki etik iklim kavramının yaygın türüdür. Çalışanların hareket ve davranışları üzerinde kuruluşlardaki yaygın etik iklim türleri belirleyici olup incelenen konular arasında bu iki değişken arasındaki ilişki yer almaktadır. Geçmiş yıllardaki araştırmalar, kişinin amacı ve davranışı üzerinde etik iklimin pozitif veya negatif yönde etki ettiğini belirtmektedir. Son yıllarda etik iklim kavramı, kişinin davranışları üzerindeki bu etkileri yoğun bir şekilde incelemektedir. Etik iklim ile ilgili yapılmış çalışmalar etik ile ilgili parametreleri içermesinin yanı sıra örgütsel sonuçların da değerlendirildiği belirtilmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 105-106) .

Psikoloji ve sosyoloji alanında yer edinen etik iklim, örgütsel davranış araştırmalarıyla beraber örgütsel iş ikliminin bir türü şeklinde açıklanmaktadır. İş görenlerin işleri nasıl yaptıklarına dair algıları etik iş iklimi olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan örgütün benimsemiş olduğu destekleme etik iklimi, ödüllendirme ve beklenen tutumlara bağlı olarak örgütün uygulamalarını, politikalarını ve prosedürlerini algılama şeklinde belirtmektedir. Bir örgütün atmosferinde değişik iş iklimi bulursa da örgütün etik iklimi iş görenlerin etik davranışlarını biçimlendirmesi sebebi ile önemli bir konuma sahiptir (Direk, 2018: 21). Son otuz beş yıl ve daha uzun bir süre boyunca, etik iklim kavramı çok fazla araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu çalışmalarda etik iklim kavramını ilk ele alıp tanımlayan Victor ve Cullen (1988) çalışmasıdır. Bu çalışmaya göre etik iklim; Bir kuruluşun etik olarak doğru davranışın ne olduğu ve etik sorunların nasıl ele alınması gerektiği konusunda ortak algıları şeklinde tanımlanmıştır (Aktaran: Chouaib ve Zaddem, 2013: 2).

Etik iklim, ahlaki davranışlar ve etik problemleri çözüme süreçleri açısından yönetsel beklentileri ileten örgütsel süreçlerden ortaya çıkar ve örgütteki çalışanların tutumları ve davranışları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Etik iklim tanımı ile ilişkilendirilen tutum ve davranışlar, bu kavrama öznel bir yön vermektedir. Bu bir tür etik iklim varlığının ancak bir kurumdaki veya bir birimdeki üyelerin çoğunluğu belirli etik akıl yürütme veya davranış biçimlerinin egemen olduğunu düşündüğu zaman sistemin doğru işlendiği anlamına gelir. Etik iklim ayrıca, yöneticiyi etik ikilemleri belirleme ve çözüme konusunda destekleyen “algısal mercekleler” olarak da hizmet etmektedir (Aktaran: Chouaib ve Zaddem, 2013: 2). Buna göre Schneider ve Rentsch (1988) tanımında da etik iklim, örgütlerde desteklenen, ödüllendirilen ve beklenen davranışlar olarak ele alınmıştır. Bir örgütün etik iklimi, etik problemlerin nasıl çözümlenebileceği ve hangi davranışın doğru olduğunu gösteren bir düşünceler bütünüdür. Bu bütün, her koşulda ve düzeyde örgütsel kararları etkilemektedir. Örgütlerde değişik etik iklim kültürlerinin ortaya çıkmasında etkili olan faktörler; işletme karı, bireysel çıkar, kişisel arkadaşlıklar, takımların yararları, sosyal sorumluluk ve kişisel ahlak gibi unsurlardır (Büte, 2011: 173).

Bu bağlamda etik iklimin alt başlıkları aşağıda değerlendirilmeye alınmıştır.

## 2.1. Etik İklim Ölçütleri

Martin ve Cullen (2006) çalışmasında etik iklim ölçütleri iki boyutta (*analiz odakları ve etik iklim ölçütleri*) ve dokuz alt teorik iklim boyutu şeklinde değerlendirilmiştir. Buna bağlı olarak analiz odakları boyutunda kişisel, örgütsel ve evrensel çıkar unsurları ile etik iklim ölçütleri ilişkisi incelenmiştir (Martin ve Cullen, 2006: 178).

İklim bir grup veya organizasyon kavramı olduğu için, etik iklim ölçütleri yalnızca grupların veya organizasyonların sınıflandırmasıdır. Ayrıca, ahlaki gelişimin çeşitli aşamalarındaki bireyler de olabilir. Bununla birlikte, bir bireyin ahlaki gelişim düzeyi ile uyumlu olmayan bir grup veya örgütsel iklime davranışsal uyum, stres ve fısıldayıcılık (whistle blowing) gibi uyarlanabilir tepkilere yol açabilir. Yazında yer alan birçok görüşe göre etik iklim ölçütleri uyumsuzdur. Bu açıdan yardımsever insanlar, yasalar veya kurallar konusunda daha az bilgi sahibi olma eğilimindedir ve ayrıca kurallar veya ilkelere uyum konusunda zorluk çekmektedirler. Buna karşılık, ilkeli olan insanlar, diğerleri üzerindeki belirli etkilere karşı daha az hassas olma eğilimindedir. Bu göz önüne alındığında, kuruluşların da görece farklı etik iklim biçimleri geliştirmesi beklenebilmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 105).

Başka bir deyişle, örgütler içindeki birimler veya alt gruplar, varsayımsal olarak yardımsever, ilkeli veya egoist olabilir. Bununla birlikte, Victor ve Cullen (1987), bir organizasyonda veya bir grupta genellikle baskın bir iklim türü olduğunu tespit etse de, kuruluşların tek bir iklim tipine sahip olmadığı görülmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 105).

Etik iklim ölçütleri aşağıdaki tablo 1’de egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik şeklinde üç aşamada değerlendirilmiştir. Yukarıda belirtildiği şekilde analiz odakları ve etik iklim ilişkisi değerlendirilmiş olup dokuz alt değişken ile birlikte incelenmiştir. Daha sonra etik iklim ölçütleri ayrıntılı olarak alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

**Tablo 1.** Etik İklim Ölçütleri

|                             |                       | <b>Analiz Odakları</b> |                                 |                           |
|-----------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------|---------------------------|
|                             |                       | <b>Kişisel</b>         | <b>Örgütsel</b>                 | <b>Evrensel</b>           |
| <b>Etik İklim ölçütleri</b> | <b>Egoizm</b>         | Kişisel Çıkar          | Kurum Çıkarı                    | Verimlilik                |
|                             | <b>Yardımseverlik</b> | Arkadaşlık             | Takım İlgisi                    | Sosyal Sorumluluk         |
|                             | <b>İlkelilik</b>      | Kişisel Ahlak          | Kurum Kuralları ve Prosedürleri | Yasalar ve Meslek Kodları |

Kaynak; Martin ve Cullen, 2006: 178.

Tablo 1’de analiz odaklarıyla birlikte gösterilen etik iklim ölçütleri aşağıda tek tek ele alınarak konuya derinlik kazandırmaya çalışılmıştır.

### **2.1.1. Egoizm**

Felsefede, egoizm, kişinin kendi hareketinin motivasyonu ve amacı olduğu veya olması gerektiği teorisidir. Egoizmin tanımlayıcı veya normatif olmak üzere iki çeşidi vardır. Tanımlayıcı (veya olumlu) değişken, egoizmi insan işlerinin gerçek bir tanımı olarak algılar. Yani, insanlar kendi çıkarları ve istekleri ile motive olurlar ve başka türlü tarif edilemezler. Normatif değişken, davranışlarını şu anda motive eden ne olursa olsun, insanların motive olmalarını önerir. Fedakârlık egoizmin zıddıdır. *Egoizm* terimi, İngilizce'deki *I* için Latince olan *ego* dan gelmektedir. Egoizm, kendi öneminin ya da kendi faaliyetlerinin psikolojik olarak aşırı değerlendirilmesi anlamına gelen egotizmden ayırt edilmelidir (Moseley, 2005).

İnsanlar kendileri, dini inanışları veya başkaları için hareket edebilmektedirler. Bir birey, başkalarının çıkarlarına bakmaksızın, yalnızca kendi çıkarlarına göre hareket edebilir mi? Ya da, bir birey kendi çıkarlarına tamamen saygısızlık etmek için başkaları için gerçekten hareket edebilir mi? Sorularının cevapları *özgür irade* muhasebesine bağlı olacaktır. Bazı filozoflar bireyin bu



konularda bir seçeneğinin olmadığını, bir kişinin eylemlerinin seçimdeki herhangi bir inancı aldatıcı hale getiren önceki olaylarla belirlendiğini iddia ettiğini ifade eder. Bununla birlikte, eğer doğanın veya inancın büyük nedensel dürtüsüne karşı bir seçim unsuruna izin veriliyorsa, bir kişinin bir sonraki eylemi üzerinde bir kontrol sahibi olduğu ve bu nedenle bir bireyin yapıp yapmadığı veya kendinden veya başka yönelimli bir eylem seçmelidir (Moseley, 2005).

Egoizm; psikolojik egoizm ve etik egoizm şeklinde iki açıdan incelenebilmektedir. Bu bağlamda psikolojik ve etik egoizm kavramlarının arasındaki farkı görmenin en doğru yöntemi egoizmin normatif ve deskriptif şeklinde iki farklı açıdan ifade edilmesidir. Buna göre egoizm normatif bir olgu olarak insanların ne şekilde davranmaları gerektiği tezini ortaya koymaktadır. Bu türlerin içinde en çok bilineni etik egoizm kavramıdır. Etik egoizm ahlaki olarak insanların yalnızca kişisel çıkarları doğrultusunda hareket ettiğini belirtmektedir. Buna göre de ahlaken doğru olan kişinin kendi iyiliği ve çıkarını izlemesi diğer taraftan yanlış olan ise bunun tam tersi bir düşünce olmaktadır. Yani kişi başkasının iyiliğini gözettiğinde kendi çıkarlarına zarar veriyorsa bu durum ahlaken yanlış sayılmaktadır. Kişisel çıkar etik egoizmde bireyin eylemlerini temellendiren ve bunları meşru ve haklı gösteren, ahlaki açıdan yanlış ya da doğru kılan temel bir kriterdir. Egoizm kavramı deskriptif bir iddia olarak insanların nasıl davrandıklarına bakmaktadır. Etik egoizmden farklı bir şekilde, psikolojik egoizm, direkt olarak etik bir öneride bulunmayı; sadece bireyin doğası ve davranışı ile ilgili olması nedeni ile deskriptif bir savdır. Yani bu düşünce tarzı olması gereken ile değil olanla ilgili olmaktadır (Gündoğdu, 2017: 55).

Etik egoizm ise bir insanın tek yükümlülüğünün kendi çıkarlarını en iyi şekilde teşvik etmek olduğu görüşüdür. Psikolojik egoizm, insanların gerçekte nasıl davrandıklarını bize söylemeyi amaçlamakla birlikte, etik egoizm bize insanların nasıl davranması gerektiğini söyler. Bazen, psikolojik egoizmin, etik egoizme destek verdiği iddia edilmektedir. Spesifik olarak, etik egoizm gerçeğinin iki öncülünden geldiği varsayılır: biri psikolojik egoizmin gerçeğini iddia ederken, diğeri ise olması gereken durumu ifade etmektedir. Bu görüşün biraz sezgisel çekiciliği olduğu görülebilmektedir (McConnell, 1978: 41).

### 2.1.2. Yardımseverlik

Etik iklim türlerinin ikinci yaklaşımı yardımseverlik olarak bilinmektedir. Yardımseverlik duygusunun bireyde ve bir örgütte nasıl ortaya çıktığının açıklanması gerekmektedir. Olumlu bir ruh hali içinde olan bir kişinin iş arkadaşlarına ve yardım için fırsatlara karşı olumlu hissetme olasılığı daha yüksektir ve bu nedenle yardımcı olma olasılığı artmaktadır. Bu bağlamda iyi bir ruh halinin daha da sosyal bir görünümle sonuçlanacağı ve yine de yardımların kolaylaştırıldığı öne sürülmektedir. Olumlu ruh hallerinin yardımseverliği arttırdığı, çünkü yardım, olumlu ruh hallerini korumanın bir yolu olarak görülmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, insanlar bilinçli olarak olumlu ruh hali durumlarını tecrübe etmek ve olumsuz ruh hali durumlarını önlemek için gayret gösterirler. Bu nedenle, insanlar işyerinde iyi bir ruh hali içinde hissettiklerinde, olumlu duygularını korumaya çalışırlar. İşyerinde olumlu ruh hallerinin korunmasının bir yolu, örgütün korunmasıdır. Bir organizasyonu tehdit edebilecek yangın, hırsızlık, vandalizm ve diğer kaza veya sorunların, insanlar tarafından işyerinde olumlu duyguları için tehdit olarak görülmesi muhtemeldir. Çalışmanın olumlu bir ruh hali içinde korunması çalışanın kendi ruh halinin korunmasını sağlamaya yardımcı olmaktadır (George ve Brief, 1992:316). Yardımseverlik yaklaşımı bir örgütteki bireyler için maksimum düzeyde iyiliği ve memnuniyeti ve minimum düzeyde rahatsızlığı inceleyen örgütsel davranışı belirtmekte olup temelinde fonksiyonel ve demokratiktir. Bu yaklaşım, arkadaşlığı, bireyler arası ilişkileri, örgüte olan bağlılığı ve kamunun yararını götmeyi amaçlayan örgütsel yaklaşım olarak belirtilmektedir (Akkoç 2012:47).

Yardımseverlik başkaları için endişeye dayanmaktadır. Bu yaklaşım bireysel ihtiyaçların daha az tatmin edilmesi anlamına gelse bile, ortak çıkarları maksimize eden bir alternatif aramaktadır. Yardımseverlik iklimini algılayan bir kişinin, kararda yer alan en fazla sayıda insan için en iyi sonucu veren kararları vermesi muhtemeldir. Bu tür bireyler, kuruluşlarını başkalarının iyiliği için içten bir çıkar olarak görürler. Yardımsever bir iklimde beklenti, ünite üyelerinin organizasyon içinde ve dışında birbirlerinin iyiliği ile ilgilenmeleridir. İşbirliği, karşılıklı kişisel çekicilik ve görevlerle ilgili olumlu duygular gibi yardımsever bir iklime tipik olan grup süreci özellikleri, örgütsel üye arasında olumlu bir duygusal ton oluşturabilmektedir.

Ayrıca, organizasyon üyelerinin daha duyarlı ve birbirlerine yardım etmeye istekli oldukları yardımsever bir iklimin, organizasyon üyeleri arasında daha fazla tutarlılık oluşturması muhtemeldir (Cullen vd., 2003: 130).

### 2.1.3. İkelilik

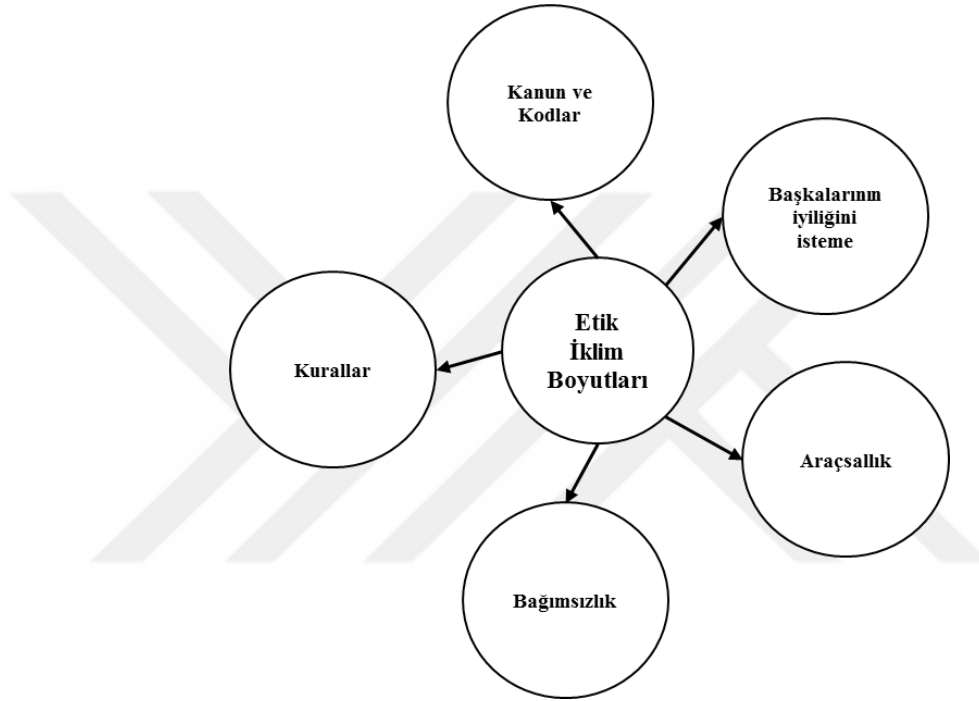
Etik iklim türlerinin sonuncusu olarak ikelilik karşımıza çıkmaktadır. Egoizm ve Yardımseverlik yaklaşımları insan temelli, kişilerin ve örgütlerin hoşnutluğu ve sevinçlerine odaklanırken, ikelilik yaklaşımı kişisel olmayan soyut davranış kaidelerine odaklanmaktadır. İkelilik yaklaşımı, etik ikileme karşı karşıya kalındığında, karar verirken kaidelere ya da standartlara uygun bir biçimde hareket edilmesini tavsiye etmektedir ( Akkoç, 2012:47).

Bir organizasyonda veya grupta var olan etik iklimler, hangi etik çatışmaların dikkate alındığını, bu çatışmaların çözülme sürecini ve çözümlerinin özelliklerini etkiler. Öncelikle yardımsever bir iklim ile karakterize edilen bir organizasyonda, çalışanların etik problemleri tanımlamak ve çözmek için kullandıkları baskın sebep, başkalarının iyiliğinin teleolojik bir değerlendirmesi olabilir. Büyük ölçüde ikeli bir iklimle, kuralların veya yasanın uygulanması ve yorumlanması baskın muhakeme biçimi olabilmektedir. Büyük ölçüde egoist bir iklimde, kişisel çıkar egemen olarak görülmektedir. İlke kriteri bağlamında, analizin yeri, kuruluşta kullanılması beklenen ilkelerin kaynaklarını tanımlar. Bireysel analiz odağında, ilkeler kendiliğinden seçilir. Yani, bu iklimde kişisel etik kuralların yönlendirmesi beklenir. Yerel analiz odağında, ilkelerin kaynağı organizasyonun içindedir (örneğin, kurallar ve prosedürler). Kozmopolit analiz merkezinde, ilkelerin kaynağı örgütlenmemiştir (örneğin, yasal sistem, meslek kuruluşları). Yerel ve kozmopolit iklimlerde, kişi, bireyin dışında bir prensip kaynakları ve dolayısıyla kişisel etik tercihlerinden bağımsız olarak yönlendirilmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 105-107). Bir etik sorunla yüz yüze gelindiğinde örgüt kuralları kişinin karar verirken o örgüte ait etik kod ve kaideler doğrultusunda hareket etmesi gerektiğini söylemektedir. Bu bağlamdaki ikelilik ahlaki açıdan incelendiğinde ikelilik-kışı düzeyindedir ve kişi için içsel olabilmekte iken örgüte ait kodlar açısından incelendiğinde dışsal olabilmektedir (Akbaş, 2010:124).

## 2.2. Etik İklim Boyutları

Victor ve Cullen ilk çalışmalarında etik iklim boyutlarını ele almışlardır. Bu boyutları başkalarının iyiliğini isteme, araçsallık, bağımsızlık, kurallar ve kanun ve kodlar şeklinde beş başlık altında değerlendirmişlerdir.

**Şekil 1.** Etik İklim Boyutları



Kaynak; Wesarat ve Yazam, 2017: 71.

Şekil 1’de etik iklim boyutları gösterilmiş olup bu boyutlar ayrıntılı olarak alt başlıklar halinde aşağıda anlatılmıştır.

### 2.2.1. Başkalarının İyiliğini İsteme

Bu iklim tipi, yardımseverlik etik kriterine odaklanmaktadır ve diğerleri için ilgiye dayanmaktadır. Bu atmosferde, bireyler birbirlerinin iyiliğine, ayrıca kurum içindeki ve dışındaki etik kararlarından etkilenebilecek olanların içgüdülerine özel bir ilgi duymaktadır. Bu boyut bir işletmede bütün olarak çalışanların iyiliğini istemektedir. Yani faydacı bir bakış açısını benimsemektedir. Burada asıl öne çıkan düşünce bir başka kişi için en iyisini isteme düşüncesidir. Böyle bir çalışma

ortamında bireyler birbirlerinin iyiliğini istemektedirler. Aynı zamanda bu düşünceyi benimseyen örgütler çalışanlarından her zaman için müşteri ve kamu için doğru olanı yapmalarını beklemektedir. Dolayısı ile bu örgütlerin her zaman doğru olan yol en etkin yol olmaktadır. Bu şekilde çalışanların her şeyden önce verimli bir şekilde çalışması beklenmektedir. Sonuç olarak yapılan başka araştırmalara göre örgütler daha çok bu etik iklim boyutunu benimseme isteğinde oldukları saptanmıştır (Aksoy vd., 2017: 139; Victor ve Cullen, 1988: 112; Tsai ve Huang, 2008: 567).

### **2.2.2. Araçsallık**

Araçsallık iklimi, egoist bir algıyı içerir ve temel olarak kişisel ilginin maksimize edilmesine dayanmaktadır. Yani bireyler kişisel çıkarlarını ön planda tutmaktadırlar. Bireyler, kurumların çıkarlarına hizmet eden veya kişisel fayda sağlayan kararların alındığına inanmaktadır. Çeşitli çalışmalar, araçsallık iklimlerin en az tercih edilen etik iklim boyutu olduğunu göstermektedir. Sonuçlardan bağımsız olarak, insanların şirket çıkarlarını ilerletmek için her şeyi yapmaları beklenir (Aksoy vd., 2017: 139; Victor ve Cullen, 1988: 112; Tsai ve Huang, 2008: 567).

Araçsallık iklim türünde kişiler menfaatler toplumun menfaatlerinden önemli görülmektedir. Bu nedenle alınan veya alınacak kararların doğuracağı sonuçlar göz önünde bulundurulmamaktadır. Araçsallık boyutuna dayanan etik bir iklimde, organizasyonel üyeler kendi çıkarları için her şeyden önce, kararlarından etkilenebilecek başkalarının çıkarlarının dışlanmasına dikkat ederler. Egoist bireyin başkalarının çıkarlarını göz önünde bulundurduğu ortaya çıksa bile, bu aslında kendi özel çıkarlarını tatmin etmenin uzun vadeli bir sonuna ulaşmak için yalnızca kısa vadeli bir araç olabilmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 639-640).

### **2.2.3. Bağımsızlık**

Etik iklimin bağımsızlık boyutu, etik kriter ilkesine dayanmaktadır. Etik iklimin bu boyutuna göre, insanlar iyi düşünülmüş bir dizi ilkeye dayanarak kendi kişisel ahlaki inançlarına göre hareket etmektedirler. Bu tür örgütlerde, bireylerin kendi kişisel ve ahlaki inançlarını ön plana çıkarmaları beklenmektedir. Aynı zamanda her kişi neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verebilmektedir. Bu

nedenle bu örgütlerdeki en önemli kaygı, her bireyin kendi doğru ve yanlış duygusu olmaktadır. Çünkü insanlar kendi kişisel etik kuralları ile yönlendirilmektedirler (Victor ve Cullen, 1988: 112; Tsai ve Huang, 2008: 567).

Çalışanlar, *bağımsızlık* boyutunu vurgulayan etik bir iklimde kişisel ahlaki inançlarına rehberlik etmektedirler. Etik ikliminin bu boyutuna göre, insanlar iyi düşünülmüş bir dizi ilkeye dayanarak kendi kişisel ahlaki inançlarına göre hareket halinde olmaktadır. Bireyler ayrıca, kurum içindeki ve dışındaki diğer kişilerin etik karar alma süreçleri üzerinde çok az veya hiç bir etkiye sahip olmadığı ölçüde kendi kendine yönlendirilmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 639).

#### **2.2.4. Kurallar**

Kurallar boyutu, etik ilke prensibi ile ilişkilendirilmektedir. Bu boyut, örgüt tarafından belirlenen kabul edilmiş davranış kuralları ile ilgilidir. Örgütsel kararlar, bir dizi yerel kural veya davranış kuralları gibi standartlar tarafından yönlendirilmektedir. Burada örgütün kurallarını ve prosedürlerini takip etmek çok önem arz etmektedir. Herkesin örgüt kurallarına ve prosedürlerine uyması beklenmektedir. Bu örgütteki başarılı insanlar kuralları benimsemekte ve insanlar kesinlikle örgüt politikalarına uymaktadırlar (Victor ve Cullen, 1988: 112; Tsai ve Huang, 2008: 567).

Wimbush ve Shepard (1994) çalışmasında etik iklimin *kurallar* boyutuyla nitelendirilen bir organizasyon, örgütsel kural ve politikalara katı bir şekilde bağlı çalışanlardan oluşacaktır. Kurallar için & ontolojik temel, kurallara ve ilkelere bağlılık gerektirmektedir. Bu durumda, kurallar çalışanların etik karar vermesi için bir rehber görevi görmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 639). Diğer taraftan etik iklimin kurallar boyutu organizasyon tarafından belirlenen kabul edilmiş davranış kuralları ile ilgilidir. Organizasyonel kararlar ise yerel kurallar veya davranış kuralları gibi standartlar tarafından yönlendirilmektedir (Wesarat ve Yazam, 2017: 71).

Örgütlerin çalışanlardan temel beklentisi örgütün kurallarına ve politikalarına uyulmasıdır. Nitekim bu uyumun kurallar boyutunda içsel faktörlerin karar

mekanizması üzerinde ciddi bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Kararlardaki yönler bu etkinin gücüyle örgütün benimsediği veya benimseyeceği kuralların içeriğinin ne olacağını belirlemektedirler. Kurallar, verilecek kararların ahlaki açıdan birer öncü olma niteliğini taşımaktadır. Yani açık bir şekilde ifade etmek gerekirse bir örgütün var olan kurallar dizini içinde bulunduğu çevrenin kuralları ile uyumlu olacak şekilde belirlenmelidir. Sonuç olarak örgütte çalışan bireylerin örgüt kurallarına tam olarak uyumlu olmaları arzu edilmektedir (Aksoy vd., 2017: 139).

### 2.2.5. Kanun ve Kodlar

Kanun ve kodlar boyutu altında insanların, diğer hususların üzerinde ve ötesinde yasalara ve mesleki standartlara uymaları beklenmektedir. Bir örgütte bir mesleğin hukuku veya etik kuralları çok önem arz etmekte olup kişilerin kesinlikle yasal veya mesleki standartlara uyması beklenmektedir. Böyle örgütlerde ilk kural, bir kararın herhangi bir yasayı ihlal edip etmediği yönündedir (Victor ve Cullen, 1988: 112).

Tsai ve Huang (2008) çalışmasına göre *kanun ve kodlar* boyutu, etik ilke prensibi ile ilişkilidir. Bu iklim türü algı boyutuna dayanmakta ve çalışanların mesleklerinin veya başka bir otoritenin kurallarına ve düzenlemelerine uymalarını gerektirmektedir. Bir kanun ve kod iklimindeki karar verme durumlarında çalışanların, kanun, Kutsal Kitap veya mesleki davranış kuralları gibi bazı dış sistemlerin yetkilerine dayanarak karar vermeleri gerektiği algılanmaktadır (Tsai ve Huang, 2008: 567).

Wimbush ve Shepard (1994) çalışmasın a göre ise kanun ve kod boyutuyla bütünleşmiş bir etik iklim, çalışanların mesleklerinin veya hükümetlerinin kurallarına ve düzenlemelerine uymalarını gerektirecektir. Uluslararası referanslar, bireylerin, kuruluşlarının kural ve uygulamalarının ötesinde profesyonel derneklerinkilere ve aynı davranışa ilişkin ipuçlarına benzer şekilde bakmalarını gerekli kılmaktadır. Bu boyutta profesyonel bir derneğe mensup kişiler (örneğin, Amerikan Psikologlar Birliği, Yönetim Akademisi, Amerikan Tıp Derneği), meslek birliğine üyeliği tehlikeye atmamak veya meslektaşlarının saygısını kaybetmemek için mesleki davranış kurallarına uymaktadırlar (Wimbush ve Shepard, 1994; 639).

### 2.3. Etik İklimin Belirleyicileri

Etik iklimin ortaya çıkmasında ve örgüt seviyesinde etik teriminin gelişim göstermesine bazı değişkenler etki etmektedir. Bun bağlı olarak bireylerin etik veya etik dışı davranışlarda bulunması ve aynı zamanda etik iklime yönelik tutum seviyelerine örgütlerin yapısı, büyük oranda bir katkı sağlamaktadır. Örgütsel etik iklimin oluşması üzerinde sosyal normların, etik kodların, örgütsel formların ve örgüt bünyesinde bulunan çeşitli sınırlamaların ayırt edici özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan farklı görüşler değerlendirildiği zaman yönetimin eğilimleri ve ulusal kültür gibi olguların da örgütsel etik iklim üzerinde etkili bir potansiyele sahip olduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda bir örgütün geçmişi ve çalışan bireyin o örgütteki geçmişi gibi faktörlerin de etik iklim üzerinde belirleyici bir yapıya sahip olduğu söylenmektedir. Etik iklimi oluşturan diğer bir faktör de çalışanların tutum ve davranışları olmaktadır. Bir örgütte çalışan kişilerin etik iklime olan ilgileri üzerinde, o örgütün politikaları ve prosedürleri gibi unsurlar etkili olabilmektedir (Biçer, 2017: 26).

Vidaver Cohen (1998) çalışmasında bir kuruluşun etik kalkınmayı etkileyen geçerli normlar olduğunu ileri sürmektedir. Benzer bir şekilde Victor ve Cullen (1988), çeşitli organizasyonel faktörlerin (örneğin, sosyal normlar, organizasyonel form ve firmaya özgü faktörler gibi.) bir kurumun etik iklimini etkilediğini ve geliştirdiğini ifade etmektedir (Victor ve Cullen, 1988; Neubaum vd., 2004: 338; Vidaver - Cohen, 1998).

Bir örgütteki yöneticiler çalışanlarının etik davranışlarını ödüllendirip, etik dışı davranışlarını da cezalandırarak etik kodları sürekli ön planda tutup uygulamaktadırlar. Böylelikle çalışma ortamında çalışanlarının etik kodlara uygun davranmalarını teşvik etmektedirler. Diğer bir anlamda etik kodları kullanan yöneticilerin sergilemiş oldukları tutum ve davranışar hiyararşikolarak bir alt seviyede çalışanlara nasıl davranmaları gerektiği ile ilgili yol gösterici olabilmektedir. Tüm bunlara ek olarak örgütlerde etik iklimin oluşmasında etik kodların varlığı ve kullanılması etkili olabilmektedir (Biçer, 2017: 26). Bu kavramlar aşağıda değerlendirilmiştir.



### 2.3.1. Etik Kodlar

Örgütsel etik kodlarla ilgili çalışmalar 1990'lı yıllarda yoğunlaşmaya başlamıştır. Ancak, bu alanla ilgili çalışmalar ilk olarak 1990'lı yıllarda ortaya çıkmamıştır. Tarihsel süreç olarak daha eskilere dayanmaktadır. Örneğin, ilk çalışmaların 1913 yılında yapıldığı aktarılmaktadır. Bunun devamında kurumsal etik bildirimini 1940'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. 1950'lerde yapılan çalışmalar, etik kodlarını rapor eden büyük şirketlerin yüzde 15 ila 40'ını oluşturmaya başlamıştı. 1992 yılına gelindiğinde ise bu oran ankete katılan ABD firmalarının yüzde 93'lük bir dilimini oluşturmuştur. Bu nedenle, 1990'lardaki büyük ABD firmaları için norm, yazılı bir etik veya davranış kuralına sahip olmayı gerektirmektedir. Küçük şirketlerdeki kodlara ilişkin veriler henüz mevcut değildir ve küçük işletmeler ABD'deki özel işletmelerde çalışanların yüzde 53'ünü kullandığından, ABD çalışanlarının önemli bir kısmı yazılı etik kuralları olmayan kuruluşlarda çalışabilmektedirler (Adams vd., 2001: 637).

*Etik kod* şu şekilde tanımlanmaktadır; belirli bir iş ve meslek alanlarında, çalışanların ve diğer kişilerin tutum ve davranışlarını düzenlemek için, kuruluş tarafından belirlenen soyut ve somut genel satandarlar ile ahlaki ileklerin bütünüdür (Yüksel, 2015:10).

Örgütlerin çeşitli nedenlerle kodları mevcut olmaktadır. Etik kodları, örgütsel iklimi iyileştirmek için bir girişimdir, böylelikle bireyler etik davranabilmektedirler. Bazı araştırmacılar etik kontrollerin gerekli olduğunu belirtmektedir çünkü yasal sistem ve piyasalar zorunlu olarak iş kararlarının ahlaki etkilerini dikkate alan örgütsel davranışa yol açmamaktadır. Başka araştırmacılar ise, örgütlerin tıp ya da yasaya benzer bir meslek olarak iş kurabilmeleri için kodlara ihtiyaç duyduklarını; Etik kodları mesleklerin bir işareti olduğunu dile getirmektedirler. Etik kuralları ayrıca örgüt kurucularının ahlakını ve değerlerini kurumsal kültürün bir parçası olacak şekilde kurumsallaştırma ve yeni bireylerin kültür içinde sosyalleşmelerine yardımcı olma girişimleri olarak görülebilmektedir. Etik kodların mesaj olduğu öne sürülmektedir. Bu nedenle, ilgili sorular şunlardır: “Çalışıyorlar mı? Kodlar anlamlı şekilde iletiliyor mu? Çalışanlar kuruluşlarının etik kurallarının ve yol gösterici ilkelerin kabul edilmesinin farkında mı? ” Bununla birlikte, 1970'lerden bu yana etik

kurallarını benimseyen örgütlerdeki büyük artış, daha pragmatik endişelere dayandırılabilir. 1970'lerin ve 1980'lerin artan uluslararası ve yerel iş skandalları, örgütleri etik uygulamalara bağlılıklarının hem iç hem de dış paydaşlarına sembol olarak etik kuralları koymaya yöneltmiştir. Etik kodlar yönetimsel ve yasal araçlardır. Kurumlar çalışanların eylemlerinden yasal olarak sorumlu tutulabildiğinden, yöneticiler bireysel davranışlara rehberlik etmek ve kuruluşu çalışanların yasa dışı ve etik olmayan davranışlarından korumak için kodlar koymaktadırlar (Adams vd., 2001: 637).

1991 Federal Hüküm Yönetmelikleri, kapsamlı bir etik programının bir parçası olarak etik kodlarının oluşturulmasını teşvik etmiştir; örgüt çalışanlara etik yasalarını çıkardıklarını ve iletiklerini gösterebiliyorlarsa, hatalı olarak suçlu bulunan kuruluşlar için para cezalarının düşürülmesine izin vermektedir. Bazı kodlar bu nedenle yasal olarak kendini savunma mekanizmalarıdır. Ancak bazen bu kodlar çok daha fazla duruma vurgu yapabilmektedirler. Yöneticiler, değişikliği şekillendirmek ve yasaların gerektirdiği davranışların ötesine geçen standartların beklentileri hakkında mesajlar göndermek için kodlar kullanabilmektedirler. Bu nedenle kodlar, örgütün kültürünün bir parçası olan ahlaki iklimi ifade etmektedir. Etik kuralların büyük kuruluşlardaki yaygınlığına rağmen, etik kurallarının kuruluşlardaki algı ve davranışlar üzerindeki etkinliğinin ve hatta bireylerin bu tür kodların içeriğini anlamaları ve hatırlamalarına ilişkin görece az deneysel kanıt mevcuttur (Adams vd., 2001: 638).

### **2.3.2. Sosyal Normlar**

Etik iklimin varlığının sorulanmasında *sosyal normlar* gösterge olarak kullanılabilir. Bu normlar örgütlerin bünyesinde yer alan çalışanların ve liderlerin de katkısıyla ortaya çıkan kararlar olmaktadır. Toplum genelinde bu normların kabul edilen unsurlarını kapsamaktan ziyade, kuruluşun kendisi ve çalışanların ikileme düştüğü zaman yönelebilecekleri bir dayanağı söz konusu olabilmektedir. Sosyal norm kavramının ortaya çıkmasında örgüt içindeki etkilenmeler ve benzeşmeler etkili unsurlar olmaktadır. Asgari düzeyde yardımsever bir iş çevresi, yardımsever bir iklimin meydana gelmesinde gerekmektedir. Araçsallık ikliminin etkili olmasına da kuruluş içindeki ayrımların ön planda

olmasına bağılı olmaktadır. Sosyal normlar, örgütün çevresi ve hakim iklimiyle etkileşim içine girmesinin önlemesi nerede ise olanaksızdır (Biçer, 2017: 28).

Bir örgütün sosyal normları, resmi ve gayri resmi bir kuruluşun kural ve düzenlemelerinin yanı sıra, belirli bir etik davranış ortamına katkıda bulunan diğer normatif süreçleri ve beklentileri içermektedir. Sosyal normlar, bir kurumun etikle ilgili iklimini belirleyen önemli bir unsur olduğuna dikkat çekilmektedir. Ayrıca, bu normlar, kuruluşun faaliyet gösterdiği işletme ortamı, endüstri ve toplumun daha geniş kapsamlı normlarından da evrimleşebilmektedir. Yani zamanla normlar ve değerler evrimleşerek organizasyonel üyelere karşı belirgin ve katı hale gelebilmektedir. Politikaların sağlanması bu görüşü destekler niteliktedir (Neubaum vd., 2004: 338; Dickson vd., 2001: 205).

Bununla birlikte, burada göz ardı edilmemesi gereken iki nokta bulunmaktadır. Bunlar; (Dickson vd., 2001: 205).

1. Etik ile ilgili iklim, diğer iklim biçimleri gibi, yerel olarak tanımlanır.
2. İklimin en belirgin olan yönleri genellikle normdan farklı olanlardır.

Belirli etik normların meşruiyetinin kuruma göre değişebileceğini belirten görüşler bulunmaktadır. Örneğin, daha fazla bir Enstrümantal iklim, görevlendirilmiş bir satış ortamında yaygın olan kendi kendine ilgilenen davranışlarla meşrulaştırılabilmektedir. Aynı şekilde, girişimcilik stratejileri kullanan firmalar arasında geçerli olan normların belirli etik iklim türlerine katkıda bulunabileceği de belirtilmektedir. Nitekim bu, örgütsel ahlaki gelişimin çevresel (örneğin toplumsal beklentiler, endüstri ve yerel normlar) yanı sıra örgütsel (ör. Strateji oluşturma) süreçleri tarafından şekillendirildiğini öne süren bazı çalışmalarla tutarlılık içindedir. Böylelikle kuruluşlar, etik iklime katkıda bulunan stratejiler ve bunun sonucunda ortaya çıkan davranışlar yoluyla girişimcilik ruhunu benimsemektedirler (Neubaum vd., 2004: 338).

Girişimcilik alanyazınında ortak bir tema, girişimcinin ve girişimci kuruluşun bağımsız, bireysel doğasıdır. Böyle bir girişimci yönelimden çıkan normlar ve uygulamalar, saldırganlığı, inovasyonu ve risk almayı teşvik eden bir duruş

gerektirmektedir. Girişimcilik ruhu bağımsız, bireysel bakış açıları tercih ettiğinden - toplumsallıktan kaçınıırken, bakış açılarına uyarken - girişimci stratejiler altında beklenebilecek etik iklim türünü doğrudan etkilemektedir (Neubaum vd., 2004: 338).

### 2.3.3. Örgüt Yapıları

Örgüt yapıları örgütlerin etik iklim göstergelerinin bir diğer boyutunu oluşturmaktadır. Yeni girişimler, yerleşik yapılardan, organizasyon yapısı da dâhil olmak üzere birçok boyutta farklılık göstermektedir. Victor ve Cullen (1988), yerleşik, bürokratik örgütlerin etik iklimlerinin daha az iyi yapılandırılmış yapılara sahip firmalardan farklı olacağını savunarak klasik örgütlenme ve ekonomik teoriden bahseder (Aktaran: Neubaum vd., 2004: 338).

Yeni firmaların gelişmemiş yapısının etik iklim ile iki yönde ilişkili olabileceği belirtilmektedir. Bu iki yönlü ilişki şu şekildedir; (Neubaum vd., 2004: 338).

1. Genç kuruluşlar çalışma ortamlarında önemli kaynak baskıları ve tehlikeleri ile karşı karşıya kalıyor ve bu da yeniliğin sorumluluğunu taşımaktadır.
2. Resmi yapının olmayışı, girişimcinin değerlerini kuruluşun değerlerine daha güçlü bir şekilde dayatabilmesine olanak tanıyan genç örgütlerdeki liderliğe daha fazla önem vermektedir.

Yeni kuruluşlar, durumlarına özgü çeşitli baskılarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu kuruluşların, öğrenmesi gereken yeni roller, iyi anlaşılmiş süreç ve yapıların eksikliğinden ve firmanın etkileşimde olduğu taraflarla istikrarlı bağların olmayışından kaynaklanan yetersizlikler de dâhil olmak üzere, çeşitli yapısal cephelerde yenilikçilik sorumluluğunu almakta zorlanmaktadırlar. Bu faktörlerin birleşimi genç firmalar için daha yüksek başarısızlık oranlarına dönüşmektedir. Aynı zamanda bazı araştırmalar örgütsel büyüklüğün başarısızlık üzerine olan etkisini de incelemiştir. Buna göre; Küçük firmaların yapısal sınırlamalarını tanımada yeni bakış açısının sorumluluğu ile tutarlı olarak, büyüklük araştırmasının sorumluluğu, küçük firmaların daha büyük firmalara göre daha fazla

iflas etme oranına sahip olduğunu göstermektedir. Bu zorluklar, öncelikle sermaye toplama, çalışanları işe alma ve eğitim alma ve yönetmeliklere uygunluk için daha yüksek ücretler ve masrafları işleme gibi sorunlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Neubaum vd., 2004: 338).

Bu farklı perspektifler, girişimcilerin karşı karşıya kaldıkları yükümlülüklerin, kurdukları yeni girişimlere ciddi bir ayakta kalma baskısı getirebileceğini öne sürmektedir. Bu da iki nedenden dolayı önemli olmaktadır. İlk olarak, bu bakış açılarının tamamı en tehlikeli dönemlerde hayatta kalma hedeflerinin örgütsel eylemde önemli bir rol oynayacağını öne sürmesidir. Bu tür tehlikeler, erken yükümlülüklerin üstesinden gelmenin yollarını bulmaya çalışırken, firmanın kendi çıkarlarına yönelik bir bakış açısı önermektedir. İkinci neden ise, örgütsel yaşam döngüsünün ilk aşamalarında davranışı yönlendirecek biçimsel yapının olmayışı, bireylerin davranışı yönlendirmek için sağlam bir kurallar dizisine güvenemeyeceğini göstermektedir. Durum, örgütlenmiş faaliyetlere dayanmak için köklü profesyonel kodlar getirmeyen yeni firmalar tarafından doldurulan gelişmekte olan endüstrilerde daha da artmaktadır. Sonuç olarak, bu yeni firmalardaki çalışanların bireysel etik perspektiflere geri dönme olasılıkları daha yüksek olacaktır. Dolayısıyla, bu yükümlülükler yeni firmaları daha bireysel etik duruşlara yönlendirebilmektedir (Neubaum vd., 2004: 338).

#### 2.3.4. Örgüte Özgü Faktörler

Etik ile ilgili örgütsel iklimi etkileyebilecek çok sayıda firmaya özgü faktör bulunmaktadır. Örneğin, bazı endüstriler, bireysel davranışların rutin olduğu (örneğin, nükleer enerji, havayolları, vb.) bireysel davranışların yüksek düzeyde yasal gözetimi ile düzenlenirken, diğer sektörler çok daha düşük bir dereceye kadar (örneğin perakende satışlar) düzenlenmektedir. Örgütsel tarihin, kültürel mitlerin ve önceki etik sorunların nasıl ele alındığına dair geçmişin geliştirilmesiyle büyük bir etkisi olabilmektedir. Kurumsal kar marjı fiyat ve eğilim, kısa vadeli hisse senedi hedefleri, uzun vadeli ve hisse senedi hedefleri, ücret sistemi ve pazar payı gibi hususların hepsi de etik konusunda iklime etki etmektedir. Dolayısı ile *herhangi bir maliyetle sonuç* için artan baskı ile bu faktörler organizasyon üyelerine yer verebilmektedir (Dickson vd., 2001: 208-209).

## 2.4. Etik İklim ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Alanyazın İncelemesi

*Etik iklim ve örgütsel bağlılık* kavramlarını birlikte inceleyen çalışmalar incelenmiştir ve aşağıda incelenen çalışmalardan örneklere yer verilmiştir.

Demirdağ ve Emekçioğlu (2015) çalışmasında etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde olan etkisi incelenmiştir. Çalışma otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 76 mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlara uygulanmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre örgütsel bağlılık ile etik iklim arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna ek olarak etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Demirdağ ve Emekçioğlu, 2015: 197).

Çevik Tekin ve Çelik (2017) çalışmasına göre etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma Konya küçük ve orta işletmelerde çalışan 220 kişiye uygulanmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık ile etik iklim arasındaki ilişkinin en yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çevik-Tekin ve Çelik, 2017: 87).

Başka bir çalışma olan Gül vd. (2017) araştırması etik iklim faktörünün konaklama sektöründe duygusal örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi çalışılmıştır. Çalışma Antalya'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çalışan 340 kişiye uygulanmıştır. Bu çalışmaya göre etik iklim ile konaklama işletmelerinde duygusal örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gül vd., 2017: 9).

Bir diğer çalışma olan Aksoy vd. (2017) çalışması etik iklim unsurunun kavramsal gelişimi, bireysel etkileri ve örgütsel etkileri üzerine yapılmıştır. Çalışma Gebze organize sanayide çalışan 323 kişiye uygulanmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre etik iklim türlerinin çalışanların örgütlerine bağlılık duygusu hissetmeleri ve dahası kurumlarıyla bütünleşmeleri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu bulgulanmıştır. (Aksoy vd., 2017: 148).

Diğer bir çalışma 2017 yılında yapılmış Ahmetoğulları ve Çatı çalışmasında STK mensuplarının örgütsel bağlılık aracılığıyla etik iklim algısının bireysel

performanslarına etkisi çalışılmıştır. Çalışma Bolu ve Düzce illerinde faaliyet gösteren STK'lara uygulanmış ve 256 kişiye ulaşılmıştır. Bu çalışmanın da sonuçlarına göre etik iklim ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Ahmetoğulları ve Çatı, 2017: 283).

Taner ve Elgün (2015) çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelemiştir. Bu çalışma ilaç sektöründe çalışan 197 tıbbi tanıtım sorumlusuna uygulanan anketlerle yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, etik iklimin alt boyutlarından sadece başkalarının iyiliğini isteme ile kanun ve kodların örgütsel bağlılık türleriyle anlamlı ilişkisi olduğu anlaşılmıştır (Taner ve Elgün, 2015: 99).

Akbaş (2010) örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma yapmıştır. Çalışmasını Kayeseri büyük mobilya işletmelerinden 9 tanesinde toplam 409 kişiye uygulanan anketlerle oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda, Yasa ve meslek ahlâkı kodları, arkadaşlık/takım çıkarı, firma kuralları ve prosedürleri, kişisel ahlâklılık örgütsel etik iklimlerinin, örgütsel bağlılık boyutlarından; duygusal, normatif ve devam örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etkisinin olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca yasa ve meslek ahlakı kodları etik iklimi ile arkadaşlık/takım çıkarı iklim türleri örgütsel bağlılık boyutları üzerinde en yüksek etkisi olan örgütsel etik iklim olduğu bulgulanmıştır (Akbaş, 2010: 121).

Yüksel ve Düşükcan (2019) etik iklim algısının iş görenlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisini inceleyen çalışmalarını Arçelik (A.Ş) Adana ve Elazığ bölge yöneticiliğinde çalışan 126 kişiye anket uygulayarak yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda, etik iklim algısı ve örgütsel bağlılık kavramı arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu bulgulanmıştır (Düşükcan ve Yüksel, 2019: 53).

Huang vd. (2012) etik iklim, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok boyutlu bir analizi incelemiştir. Çalışma 352 hemşireye anket uygulanarak yapılmıştır. Sonuç olarak hastane yöneticilerinin

çalışanların etik iklimini, iş tatminin ve örgütsel bağlılığını etkilediği ve bunun da örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığı bulgulanmıştır (Huang vd., 2012: 513).

Borhani vd. (2014) tarafından hemşirelerin etik iklim algısı ve örgütsel bağlılık konusu incelenmiştir. Çalışmanın uygulaması İran'nın güneydoğu bölgesinde faaliyet gösteren 4 hastanede çalışan 275 hemşire ile yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, hastane etik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, gelişmiş etik iklimin hemşirelerin örgütsel bağlılığını artırdığı, hemşire yöneticilerin örgütsel bağlılığı etkilediği bulgulanmıştır ( Borhani vd., 2014: 287).

Ismail (2015) Malezya'da etik iklimin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri üzerine yaptığı çalışmasında 263 kişiye anket uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda, özenli bir etik iklimin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu, araçsal etik iklim tipinin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisinin olduğu, bağımsız etik iklim tipinin de yine örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır (Ismail, 2015: 139).

Ma'amor vd. (2012) imalat işletmelerinde etik iklim ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceledikleri çalışmalarını üretim şirketlerinde çalışan 192 kişiye uygulayarak yapmışlardır. Bu çalışmanın sonucuna bakıldığında, etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir pozitif ilişkinin olduğu görülmektedir. Etik iklimin örgütsel bağlılığı etkilediği ve bunun da genel performansı etkileyeceği için şirketlerin etik iklim taahhütlerinin çok önem arz ettiği sonucuna varılmıştır (Ma'amor vd., 2012: 134)

Jalali vd. (2017) Kerman tıp bilimleri üniversitesi acil tıp teknisyenlerinin etik iklim ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma Kerman Acil Tıp Merkezinde çalışan 103 teknisyene uygulanmıştır. çalışma sonucunda, etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu, ayrıca bağımsızlık, kurallar ve profesyonellik ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır (Jalali vd., 2017: 91).



## 2.5. Etik İklim ve Örgütsel Güven Kavramlarının Alanyazın İncelemesi

*Etik iklim ve örgütsel güven* kavramlarını birlikte inceleyen çalışmalar incelenmiştir ve aşağıda incelenen çalışmalardan örneklere yer verilmiştir.

Gerçek (2017) örgütsel güven ve etik iklimin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi konusunda yapılmıştır. Çalışma İzmir’de farklı sektörlerde hizmet veren farklı işletmelerde çalışan 387 personel ile yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre etik iklim ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Gerçek, 2017: 953).

Aydan ve Kaya (2018) çalışması bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi konusu incelenmiştir. Çalışmanın uygulaması Ankara’daki bir üniversite hastanesinde görev yapan 387 hemşireyle yapılmıştır. Çalışmada hemşirelerin etik iklim algıları ve örgütsel güven algıları arasında yüksek seviyede pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan etik iklim algısı örgüte olan güven duygusunun arttırdığı sonucu ortaya çıkmıştır (Aydan ve Kaya, 2018: 199).

Altaş ve Kuzu (2013) örgütsel güven, örgütsel etik ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmadır. Çalışma Sakarya’da okul öncesi eğitim veren 19 işletmede görev yapan 135 öğretmene uygulanmıştır. Bu çalışmada etik iklim faktörünün örgütsel güvenin boyutlarından olan örgüte güven ve yöneticiye güven boyutları üzerine pozitif bir etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Altaş ve Kuzu, 2013: 29).

Büte (2011) araştırması üçlü bir ilişki olan örgütsel güven, bireysel performans ve etik iklim arasındaki ilişki konusu incelenmiştir. Çalışmanın uygulaması Gaziantep’te faaliyet gösteren bir şirkette çalışan 437 çalışanı ile yapılmıştır. Çalışmada etik iklimin bireysel performans ve örgütsel güven üzerinde pozitif yönde bir etki ettiği sonucu elde edilmiştir. Ayrıca etik iklimin bireysel performansa nazaran örgütsel güven üzerindeki etkisinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (Büte, 2011: 171).

Taşpınar vd., (2015) kamu kurumlarında güven iklimi ile etik iklimin ilişkisini Konya İli örneğinde incelemişlerdir. Çalışmanın uygulaması 3 kamu bankasında çalışan 174 personelle yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda etik iklim ve güven iklimi algılarının arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu sonucu bulunmuştur (Taşpınar vd., 2015: 133).

Bozkurt ve Torun (2014) etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisini devlet üniversitelerinde çalışan 301 akademik personel ile uygulama yaparak çalışmışlardır. Bu çalışmanın sonucuna bakıldığında, etik iklimin sosyal sorumluluk bilincine sahip olma boyutu dışındaki tüm boyutların kuruma güveni şekillendirmede etkili olduğu bulgulanmıştır. Demografik özellikler açısından bakıldığında da kuruma güven ve etik iklim algısının sadece unvan açısından farklılık göstermiştir (Bozkurt ve Torun, 2014: 82).

Agrawal (2017) çalışmasında, etik iklimlerin yönetime olan güveni etkileyip etkilemediğini Hint özelinde incelemiştir. Yazar çalışmanın uygulamasını Hindistandaki 10 kuruluştan 270 çalışanla yapmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, etik iklimin alt boyutlarından olan yasalar, kodlar ve kuralların yönetime duyulan güvenin önemli belirleyicileri olduğu, şirketin bağımsızlığını, kazancını ve çıkarını vurgulayan etik iklim boyutlarının ise yönetime olan güven üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir (Agrawal, 2017: 804).

Hough vd. (2015) çalışmalarında işyerinin etik çevrenin ve örgütsel güvenin çalışanın sorumluluğunu nasıl etkilediğine değinmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda, örgütsel güvenin etik bir çevre ile çalışanların katılımı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Bu önemli pozitif ilişki, çalışanların ve yöneticilerin bir kuruluş ortamının ne kadar etik veya etik olmadığına ilişkin algılarını, kuruluştaki güvenleri veya güvensizlikleri ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Yani etik çalışanların etik iklim algıları yükseldikçe, kuruma olan güvenleri de artmaktadır (Hough vd., 2015: 45).

Lilly vd. (2016) etik iklimin örgütsel güven üzerindeki etkisi ve iş performansının rolü konusunda yaptıkları çalışmayı Güney Amerika Birleşik Devletlerinde bir üniversitenin mezunlar derneği aracılığıyla 374 üniversite

mezununa uygulayarak yapmışlardır. Çalışmanın sonucuna bakıldığında, etik iklim boyutlarından bakım, hukuk ve kurallar boyutları ile örgütsel güven arasında pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğu, araçsal etik iklim boyutu ile örgütsel güven arasında ise negatif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Lilly vd., 2016: 33).

Alghamdi (2018) etik iklimin örgüte güven ve yöneticiye güven üzerindeki etkisinin araştırılması ile ilgili çalışmasını Suudi Arabistanın Albaha Eyaletinde, 10 kuruluşa çalışan 270 kişiye uygulanarak yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre, etik iklim boyutlarından bağımsızlığın yönetime olan güven üzerinde etkili olduğu, bağımsızlığın ise etkili olmadığına ulaşılmıştır. Ayrıca egoist etik iklim boyutu ile yöneticiye ve örgüte güven arasında da negatif bir ilişkinin olduğu, hayırsever boyutu ile yöneticiye ve örgüte güven arasında ise pozitif yönde bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır (Alghamdi, 2018: 383).

Chien ve Ann (2015) iletişim, güçlendirme ve güvenin etik iklim üzerindeki etkisi konusunda yaptıkları çalışmayı Malezya, Klank Vadisi merkezli çalışan şirketlerin 150 yöneticisi ile yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda, örgütsel güven ile ilkeli iklimler arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu, aynı şekilde yetkilendirmenin de hayırsever iklimle pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır (Chien ve Ann, 2015: 23).

Nedkovski vd. (2017) etik iklim ve çalışanların meslektaşlarına, yöneticilerine ve örgütlerine duydukları güven konusunda yaptıkları çalışmayı 6 AB ülkesinde (Almanya, Polonya, İngiltere, İspanya ve Fransa) 6000 çalışana uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda, kuruluşa ve yöneticiye duyulan güven ile yardımsever etik iklim arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu, meslektaşlara duyulan güven ile de ilkeli ve hayırsever etik iklim arasında pozitif ilişkinin olduğu, egoist etik iklimin ise hiçbir güven boyutu ile ilişkili olmadığı bulgulanmıştır (Nedkovski vd., 2017: 19).

## BÖLÜM 3

### ÖRGÜTSEL GÜVEN KAVRAMI

Örgütsel güven kavramını açıklamadan önce örgüt ve güven kavramlarını açıklamak gerekmektedir. Alanyazın incelendiği zaman örgüt ve güven kavramlarının çok farklı ve benzer şekillerde tanımlanageldiği anlaşılmaktadır. Bu açıdan öncelikle aşağıda örgüt ve güven kavramları ayrı ayrı incelenmiştir.

#### 3.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramının tanımlanması konusunda kişiler, kurumlar, kuruluşlar vb. oldukça zorlanmaktadır. Çünkü herhangi bir kavramın ifade edilmesi subjektif incelemeler içeren birtakım varsayımlara dayanmaktadır. Her bir tanım beraberinde farklı kavramları, yaklaşımları ve ilişkisel varsayımları getirmesi nedeniyle örgüt tanımının da değişik bakış açıları ve tanımlarla açıklandığı belirtilmektedir. Bu sebepten örgüt aşağıdaki gibi farklı açılardan değerlendirilerek tanımlanması yapılmıştır (Keskin vd., 2016: 7-9).

##### 1. Rasyonel Örgüt

Burada örgütler yüksek formelleşme düzeyi ve belli hedefleri olan rasyonel bir yapı olarak görülmektedir. Formal örgütler bireyler arasındaki amaçlı, planlı ve bilinli birlikteliği şeklinde ifade edilmektedir.

##### 2. Doğal Örgüt

Örgüt mensuplarının tutumları ve ilişkileri esasında oluşan sosyal düzen olarak tanımlanmaktadır. Burada örgütler farklılaştırıcı özellikleri esasında tanımlanmamaktadır. Örgütlerin yazılı kurallarla, formal iş tanımlarıyla ve belirlenmiş amaçlarla düzenlenmiş olması örgüt üyelerinin tutumlarının devamlı bu rasyonel yapılar ışığında ilerleyeceğini göstermemektedir. Bu sebeple rasyonel örgüt

örgütün nasıl olması gerektiğine dair normatif bir model sunarken gerçekte nasıl olduğuna değinmemektedir.

### **3. Açık Sistem Yaklaşımı:**

Açık sistem yaklaşımı örgütleri, çevreleri ile ilişki içinde olan fiziksel, beşeri ve bilgi kaynaklarının ilerleyişinden etkilenen açık sistemler olarak tanımlamaktadır. Örgütler büyük kurumsal ve fiziksel çevredeki ilerleyiş ve faaliyetlerin ortaya çıkardığı bileşimler bütünüdür. Bu bağlamda açık sistem yaklaşımı çevresel faktörlerin önemi ile ilgilenirken içsel faktörlerin rolüyle ilgilenmemektedir.

Bunu dışında Büte (2011) çalışmasında örgüt kavramı ile ilgili üç tanımlamaya yer verilmiştir. Bunlar; (Büte, 2011: 174).

1) İki ya da daha fazla bireyin ortak bir amaç için bir araya gelip ve bu ortak amaç doğrultusunda faaliyette bulunmalarıyla meydana gelen yapıya örgüt denilmektedir.

2) Örgüt, bireylerin herkesin hemfikir oluşu tek bir amacı elde edebilmek için bilinçli bir şekilde biraraya gelmesiyle meydana gelen bir sistemdir.

3) Ortak bir amaca ulaşmak için sorumluluk ve yetki içerisinde, bireylerden oluşan bir grubun koordinasyonları ve iş paylaşımı şeklinde tanımlanmıştır.

### **3.2. Güven Kavramı**

Güven yaşamımızda çevremiz ve kendimiz açısından ele alındığında en kapsamlı anlamda doğruluk ve dürüstlük anlamlarına gelmektedir. İnsanın kendisine güvenmesi ile başlayan güven duygusu sonrasında ailesine, çevresine ve çalışma hayatına doğru devam etmektedir. Güven duygusu çevreden beslenen ve insanın doğasında olan bir kavram olmaktadır (Şenturan, 2014: 177). Sosyal yaşamın her alanında güven önemlidir. Arkadaşlık bağlarını güçlendirir, pazarlığı ve müzakereleri kolaylaştırır, interfirm borsalarında işlem maliyetlerini düşürür ve hatta uluslararası siyasi çatışmaları çözer. Güven olumlu ve üretken herhangi bir sosyal süreçte temel bir bileşendir. Örgütsel ortamlarda, güven, işbirliğine dayalı davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve çalışan bağlılığı gibi sonuçların önemli bir

yordayıcısı olduğu gösterilmiştir. Çalışanların bir kuruluşa güven duymaları, tüm işverenler için arzulan bir hedef olmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların organizasyona duydukları güveni nasıl geliştirecekleri ve koruyacakları çoğu işveren için zorlu bir konudur (Zhang vd., 2008: 111).

*Güven* terimi yukarıda da değinildiği şekilde genel olarak doğruluk ve dürüstlük kavramlarından türeyen bir kelime olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvenle ilgili araştırma yapıldığında, bir kuruluşun başarısı için güvenin olması gerektiği ancak güvenin kısa zamanda oluşturulamayacağı, oluşması için uzun zaman ve emek gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Kuruluşlarda güven odaklı bir ilişkinin ortaya çıkması için öncelikle çalışanların yöneticisine ve kuruluşuna güven duymaları gerekmektedir. Bu durum sağlandığında çalışanlar kuruluşlarına duygusal olarak bağlanabilir ve kuruluştan ayrılmak istemezler (Demircan ve Ceylan, 2003:139-140). Bunlara ek olarak güven türlerinden söz edilebilmektedir.

### **3.2.1. Güven Türleri**

19. yüzyılın ortalarından sonra güven türleri farklı şekillerde ortaya çıkmaya başlamıştır. Güven faktörü güven ortamının oluşturulması ya da daha çok güveni oluşturan unsurlar nedeni ile elde edilecek yararlar açısından değerlendirilmiştir. Güvenin farklı türlerde incelendiği birçok araştırma ile aktarılmıştır (Şenturan, 2014: 178-179). Bu açıdan güven türleri aşağıdaki gibidir.

#### **3.2.1.1. Bireye Güven**

Bireye güven çalışanların örgüte duydukları güvenlerini yükseltmek için ihtiyaç duyulan bir güçtür. Bu sebeple işgörenler ile yönetici arasındaki iletişim sonucu örgütlerine güvenip güvenmeme konusunda karar almaktadırlar. Bireye güven kişisel ilişkiler ve tutumlarla alakalı beklentileri açıklayan bir unsurdur. Bu açıdan bireye güven unsuruyla hem işgörenlerin birbirlerine duydukları güveni hem de işgörenlerin yöneticilere duydukları güven açıklanmak istenmektedir. Burada hem yatay hem de dikey iletişimin önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü çalışma ortamındaki iletişim ile örgüte duyulan güven arasında önemli bir ilişkinin olduğu kabul görmektedir. İşverene duyulan güven çalışma yerine duyulan güveni güçlendiren bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. İşveren örgüte vekâlet eden bir birey olarak kabul

edildiğinden işgören ile işveren arasında meydana gelen kişilerarası güven çalışma yerine yansıtılarak işgörenlerin çalışma yerine karşı olumlu tutumlar geliştirmesine olanak sağlayabilmektedir (Şakar, 2015: 25).

### 3.2.1.2. Örgüte Güven

Bugüne kadar, örgütlerde güven üzerine yapılan çalışmaların çoğu, bir çalışan ile doğrudan amiri veya kuruluş lideri veya meslektaşları arasındaki güven gibi bir kuruluşun üyeleri arasındaki güvene odaklanmıştır. Bir sistem olarak örgüte güven çalışmalarında, kurum veya değişim ortağı oldukça sınırlıdır. Yöneticiye olan güvenin örgüte güven ile ilişkisi bulunmasına rağmen, örgüte güvenin öncüleri yöneticideki güvenden farklıdır. Yapı, insan kaynakları politikaları ve prosedürler ve örgüt kültürü gibi örgüt faktörlerinin de çalışanların güven algılarını etkilediği belirtilmektedir (Zhang vd., 2008: 113). Örgüte güven tek başına bir tarafın verebileceği bir karar olmamalıdır. Örgüte güvende üç çeşit faktör birlikte değerlendirilerek örgüte güven kararları alınmalıdır. Bu üç faktörden ilki işyerindeki eşit seviyede işgörenler arasındaki güven, ikincisi farklı düzeydeki işgören ile işveren arasındaki güven ve son olarak üçüncüsü de işyeri ile örgütün dışındaki paydaşlar (tedarikçileri, müşterileri vb.) arasındaki güven olarak belirtilmektedir. Bir örgütün adaletli olması örgüte duyulan güvende çok önemli bir konuma sahip olmaktadır. Burada işyerinde kararların adaletli alınıp alınmaması ile işgörenlere ödüllerin ve kaynakların adaletli bir şekilde paylaştırılıp paylaştırılmaması işyerine duyulan güvenin pozitif ya da negatif olarak algılanmasına sebep olan faktörler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda örgüte duyulan güvenin, işgörenlerin kendilerini işyerinde değerli görmeleri halinde daha güçlü algılanacağı ve böylelikle işyerinin işgörenlere sağladığı desteği ve eşitlik hissini yükselteceği öne sürülmektedir. Örgüte güvenin ortaya çıkması için işyerinin yönetmelik, tüzük ve kanunlarla işgörenlere vaat ettiklerini gerçekleştirmesi gerekli görülmektedir. Örgüte duyulan güvenin düşük olduğu kuruluşlarda çalışma süreçlerinin ve işgörenlerin performansının düştüğüne dikkat çekilmektedir. Çünkü güven vermeyen örgütler çalışanlarını olumsuz yönde etkilemektedirler (Şakar, 2015: 26).

### 3.3. Örgütsel Güven Kavramının Tanımı

*Örgütsel güven* kavramına bakılacak olursa öncelikle kavramın öneminden bahsetmek gerekecektir. Küreselleşme, iş yeri çeşitliliği, artan kültürel farklılıkların bilinci, küçülme, gecikme, artan işyeri demokrasisi çağrısı, uluslararası ağlar, karmaşık ittifaklar, bilgi teknolojileri ve merkezi olmayan karar alma, güvenin önem kazandığı olaylardan sadece bazılarıdır. Kurum içi ve kurumlar arası güven, birçoğu tarafından ticari işlemleri gerçekleştirmek için yeni dernekler ve güvene dayalı ilişkiler ağları oluşturma becerisi ile doğrudan ilgili olmaktan kaynaklanmaktadır ve bu nedenle bir kuruluşun uygulanabilir olup olmayacağını öngörmektedir. Ayrıca, güven çalışanların genel iş memnuniyeti ve algılanan örgütsel etkinlik ile ilişkilendirilmektedir. Araştırmacılar arasında ortak bir düşünce, ekip çalışması, hedef belirleme, performans değerlendirme, liderlik ve genel olarak işbirliği davranışları gibi bir dizi örgütsel faaliyet ve süreçte güvenin önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Bireysel ve örgütsel güven tanımları ile güvenin nasıl oluştuğu, evrim geçirdiği ve örgütsel deneyimler ve iletişim yoluyla nasıl değiştiği arasındaki farklar konusunda daha az uzlaşma bulunmaktadır (Shockley-Zalabak vd., 2000: 35-36).

Örgütler son zamanlarda stratejik ortaklıklar, yeni örgütsel bağlar ve ortak yatırımlar gibi yeni örgüt yapıları oluşturarak rekabet üstünlüğü sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu yeni durum kuruluşları yeniliklere ve değişimlere duyarlı, girişimciliği destekleyen bir yapı haline getirmiştir ve böylelikle bu durum kuruluşu bölümlerinde yaşanan problemleri çözmede daha etkili kılmıştır. Çalışanlar ile gruplar arasındaki güvenin uzun dönemde kuruluşun karlılığını artırdığı bilinmektedir. Bu nedenle örgütsel güven kuruluşlar için önem arz etmektedir. *Örgütsel güven*, kuruluşun işgörenin zararına faaliyet göstermeyeceğine, işgörenin faydasına olacak durumlara olan güvenidir. Yani işgören tarafından algılanan kuruluşun güvenirlidir (Tüzün, 2007:104).

Örgütsel güven, bir işverende güven ve destek hissidir; Bir işverenin dürüst olacağı ve taahhütleri yerine getireceğine olan inançtır. Bu anlamda güven *tüm ilişkilerin özünü* oluşturmaktadır. Güvenin insanları bir arada tutacağı ve onlara güvenlik hissi vereceği belirtilmektedir. Güven kırılğan bir şeydir; genellikle kazanılır ve çok yavaş hızda büyür ve bu oluşan güven bir anda yok edilebilir. Güven



aynı zamanda denetim ve performans değerlendirme ile ilgili memnuniyetin önemli bir göstergesidir. Örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle güçlü bir şekilde ilişkilendirilmesine rağmen, örgütsel güven kavramı kavramsal olarak farklı kalmaktadır. Örgütsel bağlılık, kurumsal hedeflerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi anlamına gelirken, örgütsel güven, çalışanların kurumsal hedeflere ulaşma ve örgütsel liderlere olan inancını ve sonuçta örgütsel eylemin çalışanlar için yararlı olacağı inancını ifade etmektedir (Gilbert ve Tang, 1998: 322).

Bazı araştırmacılar örgütsel güvenin önemli bir yordayıcısı olarak örgütsel bağlılığı görmekte, bazıları ise iş memnuniyetinin bir öncül bağlılığı olduğunu ifade etmişlerdir. Örgütsel güven, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, duygusal örgütsel bağlılığın ve çalışanların tutumlarının geleneksel ağlarının bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, iş memnuniyeti aynı organizasyon içindeki işleri değiştirerek geliştirilebileceğinden ve içeriğe özgü olduğundan, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven daha sonraki işi bırakma davranışının daha iyi göstergeleri olabilir (Gilbert ve Tang, 1998: 322). Bu bilgiler ışığında aşağıda örgütsel güvenin özellikleri anlatılmıştır (Şakar, 2015: 27-28).

- **Çok Düzeylidir:** Örgütteki iş arkadaşları, örgüt ve takım gibi birden çok etkileşimle meydana gelmektedir.
- **Kültüre Dayalıdır:** Örgütün kültürüne direkt bağlıdır.
- **İletişim Temellidir:** Güvenli ve doğru bilginin ortaya çıkarılması alınacak kararlarla alakalı zamanında ve yerinde açıklama yapılması gibi doğru iletişim tutumlarına bağlanmaktadır.
- **Dinamiktir:** Örgütün dinamik yapısı gereği başlangıç, güçlendirme ve çözümlenme süreçlerinden oluşan bir döngü içerisinde devamlı olarak değişim ve gelişim göstermektedir.
- **Birden Fazla Boyutludur:** Kişinin güven ile ilgili algılarını etkileyen duygusal, davranışsal ve zihinsel faktörlerden oluşmaktadır.

Örgüte duyulan güven işgörenlerin çalışma yerine bağlılık seviyesi ile ölçülmektedir. İşyerinde işgörenlerin işyerini değer ve amaçlarına bağlılığı arttıkça işyerine olan güveni yani örgütsel güven düzeyi de artmaktadır (Şakar, 2015: 28).

### 3.4. Örgütsel Güvenle İlişkili Kavramlar

Örgütsel güven kavramı karışık bir yapıya sahip olup birçok ilişkili kavramı içinde barındırmaktadır. Bir örgüt içinde güven ortamının oluşturulabilmesi noktasında aşağıda belirtilen unsurlar üzerinde çokça durulmaktadır.

#### 3.4.1. Açıklık

Açıklık, var olan bilginin gizlenmeden ve saptırılmadan kişiler arası paylaşımı şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı araştırmalar güven duygusunun artırılması için bilginin gizlenmeden şeffaf bir şekilde karşı tarafa aktarılmasının gerekli olduğunu dile getirmektedir. Bilginin gizli tutulup saklanması veya yanlış olarak aktarılması güven duygusunu azaltırken, açık ve net bir şekilde aktarılması güven duygusunu arttırmaktadır (Güler, 2018: 68).

Açıklık, ilgili bilgilerin paylaşılma derecesidir. Açık olma sürecinde, kişisel ya da kurumsal bilgileri paylaşarak insanlar kendilerini savunmasız bırakmaktadırlar. Açıklık kendisinin bilgi vermesidir; karşılıklı güven ve paylaşılan bilgilerin her iki tarafça da kullanılmayacağına dair bir güvence işaret etmektedir. Ayrıca, etkileşimlerinde korunan bireyler çoğu zaman şüphe uyandırmaktadır, çünkü insanlar neyi sakladıklarını ve nedenini merak etmektedirler. Açıklık, güven doğurur, tıpkı güven açıklık meydana getirdiği gibi. Açıklıkla güven vermek istemeyen insanlar, kendi elleriyle yaptıkları hapisanelerinde yaşamaya başlar. Kapalı okuldaki müdürler, gerçeklik hakkındaki görüşlerini kabul edilen standart haline getirmek için gerçeği döndürme girişimlerinde başarısız güvensizliğe neden olmaktadır. Buna karşılık, üretici örgütler, gizlenip yok sayılmak yerine hataların özgürce kabul edilip ele alındığı açıklık kültürlerine sahiptirler (Hoy ve Tarter, 2004:254).

Manevi organizasyonlar karşılıklı güven, dürüstlük ve açıklık ile tanımlanmaktadır. Yöneticiler hata yapmaktan korkmazlar ve çalışanlar, müşteriler ve tedarikçilerle son derece açık olma eğilimindedirler. Manevi örgütler güçlü bir amaç duygusu, bireysel gelişim, güven ve *açıklık*, çalışanların güçlendirilmesi ve çalışan ifadesinin hoş görülmesi gibi beş özelliğe sahiptir (Robbins ve Coulter, 2012: 60-62).

Güvensizlik, insanların yaptıklarından çok bilmedikleri şeylerden gelmektedir. Çalışanlara açık olmak güvene ve kendine güvene yol açar. İnsanları bilgilendirmek gerekir ve aynı zamanda karar verirken kullanılan kriterlerin netleştirilmesi gerekmektedir. Yine kararların gerekçesinin açıklanması gerekir. Dahası dürüst ve sorunlar konusunda açık olup ilgili tüm bilgilerin tamamen açıklanması gerekmektedir (Robbins ve Coulter, 2012: 145).

### 3.4.2. Dürüstlük ve Doğruluk

Örgütsel güvenle ilişkili kavramlardan olan *dürüstlük ve doğruluk* terimleri açıklanırken öncelikle tek tek kelime anlamlarına bakılmış ve aralarındaki fark ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca yabancı alanyazında dürüstlük kavramının örgütlerdeki bütünlük konusu ile birlikte işlendiği görülmüş ve bu durum da açıklanmaya çalışılmıştır.

Dürüstlük ve doğruluk, gerçekleri saptırmadan bireyin karakterine uygun bir şekilde karşı tarafa aktarması anlamına gelmektedir. Çalışma ortamında dürüstlük ve doğruluğa bağlı güven diğer günlerde ihanete uğramayacağına olan inançtır, yani her iki tarafın da yaptıkları ile söylediklerinin tutarlı olması gerekmektedir (Güler, 2018: 68).

Örgütlerde dürüstlük kavramı bütünlük ile iç içe anlatılmaktadır. Bu bağlamda alanyazındaki bir takım bütünlük görüşleri temel olarak bütünlüğü dürüstlikle eşitlemektedir. Bazı araştırmacılar çalışan seçimi alanında dürüstlük testleri ve bütünlük testleri etiketlerini birbirlerinin yerine kullanmaktadır ve güven ve liderlik çalışmaları yapanlar dürüstlük ve bütünlüğü eş anlamlı olarak görmektedir. Ancak, kavramlar birbiriyle ilişkili olsa da dürüstlük ve bütünlük aynı değildir. Dürüstlük, gerçekliğin meydana gelmiş olaylardan farklı olduğunu iddia etmeyi reddetmektir. Dolayısıyla dürüstlük ve bütünlük arasındaki bir fark, dürüstlük, varoluş yapamayacağınız gerçeğinin tanınmasıdır. Yani dış dünyayla ilgili gerçeklerdir. Bütünlük ise, bilincinizi taklit edemediğiniz gerçeğinin tanınmasıdır. Yani, birinin gerçek ilke ve değerleri ile ilgili gerçeklerdir. Başka bir deyişle, dürüstlük, birisinin bilincini gerçeği çarpıtmak için kullanmamasını ve dürüstlüğün, kişinin eylemdeki bilincinin mahkûmiyetine ihanet etmemesini gerektirir. Dahası,

Nesnelci felsefede bütünlük, ahlaki olarak haklı çıkarılabilir ilkelerin bir koduna göre hareket etmeyi içerir. Bu ilkelerden biri, kendi kendini suçlama durumları dışında (örneğin, bir hırsıza yalan söylemek) dürüstlüğü, rasyonel bir insanın çıkarları doğrultusunda olmasıdır. Bütünlüğün olması için, başka rasyonel ilkelere de uyulmalıdır (örneğin bağımsızlık, adalet ve verimlilik gibi). Dolayısıyla dürüstlük, bütünlük için gerekli ancak yeterli bir şart değildir (Becker, 1998:158).

Doğruluk ve dürüstük kavramlarına bakıldığında aslında aynı anlamları ifade ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışma ortamında yönetimin çalışanlara vaat ettikleri ile gerçekleştirdiklerinin aynı şeyler olması o yönetimin doğruluğunu göstermektedir. Buradan da anlaşılacağına göre doğruluk ve dürüstlük aynı anlamları ifade etmektedir (Güler, 2018: 68).

### **3.4.3. Güvenirlilik**

Güvenirlilik terimi ile ilgili alanyazında yapılan araştırma sonucunda karşı taraftan beklentilerin ne olduğunun bilinmesi anlamına geldiğine ulaşılmaktadır. Yani taraflar arasında her iki tarafın da karşı tarafın nasıl hareket edeceğini bilmesi ve zamanla bu hareketlerin değişmeyeceğine dair inanç geliştirmesidir (Güler, 2018: 68).

Yabancı alanyazında ise güvenerlik şöyle anlatılmaktadır; Güvenin aynı zamanda tahmin edilebilirlikle de ilgisi vardır yani, diğerlerinden ne bekleyeceğinizi bilme tutarlılığı tahmin edilebilirlik tek başına güvenin bir yönü olarak tatmin edici değildir. Bir insandan her zaman geç kalmak, sürekli olarak kötü niyetli olmak, kendi kendine hizmet etmek veya sahtekâr olması beklenebilir. Açıkçası, refahımızın öngörülebilir bir şekilde azalması durumunda güvene zarar verilir. Kısacası, güvenirlilik, işverenin tutarlı olarak çalışanlar için yararlı olacak şekilde hareket edeceğinden emin olmaktır (Hoy ve Tarter, 2004:254)

### **3.4.4. Sadakat**

Sadakat, Araştırmacılar sadakatin, herhangi bir değer sistemine göre değil, ahlaki olarak doğru bir kuralla uyumlu davranmayı içermesi gerektiğini savunmaktadırlar. Sadakat, keyfi kavramlara bağlılık anlamına gelmemektedir, ancak

güçlü bir şekilde gerçek olduklarını hissetmelisiniz. Sadakat, kişinin bilgisine, kişinin mantıksal olarak kanıtlayabileceği sonuçlara bağlılık anlamına gelir. Bu ifade özellikle ahlaki gerekçelendirme için önemlidir. Ahlaki olarak haklı bir ilke ve değerler ilkesi, bireylerin rasyonel varlıklar olarak uzun süreli yaşamlarını ve refahlarını destekleyen bir kuraldır. Bu anlamda, gerçekten ahlaki değerler nesneldir, çünkü ahlâk için mihenk taşı, rasyonel bir varlık olarak hayatta kalmak ve gözlemcilerin görüşlerinden bağımsız gerçekliğe sahip bir olgudur. Ayrıca, ahlaki değerler, diğer geçerli kavramlar gibi, gerçek algı deneyimlerden elde edilen gerçek nesnelere ve koşullar ile elde edilen kavramsallaştırmalar anlamında da nesneldir. Bu nedenle sadakat, bazı keyfi değerler grubuna bağlılıktan daha fazlasını ve bazı diğer bireyler veya gruplar için kabul edilebilir bir dizi değere uymaktan fazlasını gerektirir. Sadakat, ahlaki gerekçelendirme ölçütünün bir değer, bir birey, grup ya da toplum tarafından yalnızca değerleri kabul etme gerçeği olmadığı ahlaki olarak haklı çıkarılabilir bir ilke ve değer kümesine bağlılık olarak açıklanmaktadır (Becker, 1998:157-158).

### **3.4.5. Tutarlılık**

Tutarlılık, bir örgütte çalışanların belirli koşullar altında yöneticilerce hangi tepkilerin verileceğine dair önceden kanaatlerinin oluşmasıdır (Deluga, 1994: 315).

İnsanlar öngörülebilirliği istemektedir. Güvensizlik, ne olacağını bilmemek anlamına gelmektedir. Değerlerin ve inançların düşünülmesi için zaman ayrılmalı ve bu değerlerin ve inançların kararların tutarlı bir şekilde yönlendirmesine izin verilmelidir. Neyin önemli olduğu bilindiği zaman, eylemler takip edilecek ve güven kazanılacak böylelikle bir tutarlılık öngörürecektir (Robbins ve Coulter, 2012: 145).

Araştırmalar, genellikle insanların tutumları ve davranışları ile vaat ettikleri arasında tutarlılık aradıkları sonucuna varmıştır. Bu eğilim, bireylerin farklı davranışları uzlaştırmaya çalıştıkları, davranışlarını rasyonel ve tutarlı görünmeleri için hizalamaya çalıştıkları anlamına gelmektedir. Bireyler bir tutarsızlıkla karşılaştıklarında, davranışı değiştirerek veya tutarsızlığı rasyonelleştirerek tutarlı hale getirmek için bir şeyler yapacaktır (Robbins ve Coulter, 2012: 378).

Yukarıda tutarlılığın öneminden ve nasıl olması gerektiğinden bahsedilmiş olup, çalışma ortamında yöneticilerin ve çalışanların tutarlı olmaları yani vaat ettikleri ile gerçekleştirdikleri davranış ve tutumların aynı olması gerekmektedir. Tutarlılık örgütsel güvenin sağlanmasında vazgeçilmez bir unsurdur.

#### **3.4.6. Yardımseverlik**

Bir çalışma ortamında yöneticinin ya da diğer çalışanların başkalarının iyiliğine yönelik davranışlarda bulunmasına ve bu davranışı sergilerken öz çıkarlarından feragat etmesi yardımseverlik olarak açıklanmaktadır (Güler, 2018: 69).

Örgütsel güvende özellikle yöneticinin, başkalarının çalışmalarını koordine eden ve yöneten, böylece organizasyonel hedeflere ulaşılabilen bir kişi olmalıdır. Bir yöneticinin işi kişisel başarı ile ilgili değil, başkalarının işlerini yapmalarına yardımcı olmakla ilgilidir. Bu, bir bölümdeki grubun çalışmasını koordine etmek anlamına gelebilir veya tek bir kişiye yardım etmek anlamına gelebilir. Bir ekibin iş faaliyetlerini farklı bölümlerden kişilerle veya hatta kurumun tedarikçileri için çalışan geçici çalışanlar veya bireyler gibi kuruluş dışındaki kişilerle koordine etmeyi içerebilmektedir. Ayrıca, yöneticilerin başkalarının çalışmalarını koordine etmek ve denetlemekle ilgili olmayan iş görevleri olabileceğini de unutmamak gerekmektedir (Robbins ve Coulter, 2012: 5-6).

#### **3.4.7. Yeterlik**

Yeterlik, göreve uygun standartlar ile beklendiği gibi ve tutarlı olarak gerçekleştirilebilmesidir ve güven için kritik bir bileşendir. Örgütsel güvende iyi niyet genellikle güven oluşturmak için yeterli değildir. Bir kişi bir başkasına bağlı olduğunda ve uzmanlık ya da beceri gerektiğinde, iyi niyetli bireyler yerine o işi yapabilir kişi tercih edilmektedir. Yeterlik konusunu şu örnekle açıklamak daha etkili olacaktır. Birçok okul işi yeterlilik gerektirir. Bir öğretmenin veya ekibin projesi başkalarının katkısına bağlı olduğunda, güven, son teslim tarihlerine kadar yapılacağına olan güvene bağlı olacaktır ki görev tamamlanacak, ayrıca hedeflere ulaşmak için yeterli kalitede olacaktır. Birbirlerine öğretme ve öğrenme hedeflerine ulaşmak için öğrenciler, öğretmenlerinin yetkinlik ve becerilerine güvenir. Bir

öğrenci, öğretmenin öğrenmesine yardım etmek istediğini hissedebilir, ancak öğretmen bilgi veya beceriden yoksun olursa, o zaman öğrenci güveni zayıflamaktadır (Hoyve-Tarter, 2004: 254).

### **3.5. Örgütsel Güvenin Alt Bilişenleri**

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel güveni oluşturan alt bileşenler anlatılacaktır. Yazınanda genel olarak yöneticiye, çalışma arkadaşlarına, örgütün kendisine duyulan güven olmak üzere üç alt bileşenden bahsedilmiştir.

#### **3.5.1. Yöneticiye Duyulan Güven**

Yönetim, faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde tamamlanması için diğerlerinin çalışma faaliyetlerini koordine etmeyi ve denetlemeyi içermektedir. Başkalarının çalışmalarını koordine etmenin ve denetlemenin yönetsel bir pozisyonu yönetim dışı olandan ayıran şey olduğunu zaten biliyoruz. Ancak, bu yöneticilerin istediklerini istedikleri zaman, herhangi bir yerde veya herhangi bir şekilde yapabilecekleri anlamına gelmemektedir. Bunun yerine, yönetim, iş faaliyetlerinin onları yapmaktan sorumlu kişiler tarafından verimli ve etkili bir şekilde tamamlanmasını veya en azından yöneticilerin yapmak istediği şeyin yapılmasını sağlamaktır. Verimlilik, en az miktarda girdiden en fazla verimi almak anlamına gelmektedir. Çünkü yöneticiler, insanlar, para ve donanım gibi kaynaklar da dahil olmak üzere kıt girdilerle ilgilenmekte ve bu kaynakların verimli kullanımıyla sorumludurlar (Robbins ve Coulter, 2012: 8).

Buradan da anlaşıldığına göre yönetimin en önemli görevi verimliliği artırmaktır, verimliliğin artması için de yöneticiye duyulan güvenin tam olması gerekmektedir. Yöneticiye güven duyulan bir çalışma ortamında çalışanlar daha özverili ve takım halinde çalışırken, yöneticiye güvenin olmadığı çalışma ortamlarında çalışanlar verimsiz ve bireysel olarak çalışmaktadır. Bu durum da sonuçta yapılan işlerin kalitesizliği ile sonuçlanmaktadır. Bir çalışma ortamındaki yönetime duyulan güven örgütsel güven araştırmalarında büyük bir öneme sahiptir. Çünkü işverenle işgörenler arasında büyük bir ilişki söz konusudur. İşverenlerin doğru yönlendirme yapması, çalışanlarına karşı net olması, çalışanları ile sürekli olarak iletişim yanlısı olması, çalışanlarına karşı dürüst davranması sonucunda

çalışanlar işverene güvenecektir ve iş yerine ait kurallara daha uyumlu çalışacaklardır ve böylelikle iş performansları da artacaktır. İşverenin çalışanları için kendilerini geliştirici eğitimler ayarlaması güvenilirliğini daha da artıracaktır (Güler, 2018: 70).

Yöneticiler, günümüzün rekabetçi ortamında hayatta kalmak ve başarı için tutarlı olmanın, yüksek kaliteli müşteri hizmeti sunmanın şart olduğunu bilmektedirler. Bunu sağlamak için de çalışanların çok büyük öneme sahip olduğunu kabul etmektedirler (Robbins ve Coulter, 2012: 15).

Buradan da anlaşılıyor ki rekabet edebilmek ve müşteri memnuniyetini artırabilmek için bir yöneticinin çalışanlarının güvenini kazanması gerekmektedir. Yöneticisine güvenen çalışanlar ile firma daha kaliteli hizmet sunacaktır ve böylelikle rekabet gücü artacaktır, aynı zamanda müşteri memnuniyeti de istenilen seviyelere ulaşacaktır. Teknolojinin sürekli olarak geliştiği günümüzde verimliliğin artmasında önemli olan diğer bir husus da değişim ve gelişimin kabul edilmesidir. Değişim ve gelişimin çalışanlar tarafından kolaylıkla kabullenilmesinde yöneticiye olan güven etkili olmaktadır. Çalışanların yöneticisine güvenmediği bir ortamda bireysel çalışmalar takım çalışmasının önüne geçmekte ve yabancılaşma ve yalnızlık duygusu artmaktadır. Çalışma ortamında yalnız kalan işgören ne işyeri için ne de yöneticisi için yararlı işler yapmak istemeyecektir (Güler, 2018: 72).

Sonuç olarak yöneticisine güven duyulmayan bir örgütte örgütsel güvenin sağlanması çok zor olacaktır. Örgütsel güvenin sağlanamaması da o örgütün iş kalitesinin düşmesine, müşteri memnuniyetinin düşmesine ve rekabet gücünün azalmasına yol açacaktır (Güler, 2018: 72).

### **3.5.2. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven**

Çalışma ortamında bireyler yöneticisine olduğu gibi birbirlerine de güvenmek istemektedirler. Her insan farklı bir kültürde yetişmiş olabilir ve bu insanlar birlikte bir çalışma ortamında çalışabilmektedirler. Kültürel farklılıklar insanların özelliklerinin de farklı olmasına neden olabilmektedir. Çalışanların birbirine güvendiği örgütlerde, birbirine bağlı ve tutarlı olma, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını



sağlamaktadır. Böyle bir çalışma ortamında çalışanlar bireysellikten ziyade takım çalışmasını benimsemektedirler ve birbirlerine karşı rahatsız edici davranışlar sergilemekten uzak durmaktadırlar. Çalışma arkadaşlarına güvenin olmadığı bir örgütte ise bireysellik hat safhadadır ve anlaşmazlıklar meydana gelmektedir. Çalışma ortamında da özel yaşamda olduğu gibi çalışanlar özellerini paylaştıkları gruplar oluşturabilmektedirler. Çalışanlar sosyalleşmek ve güvende olmak için böyle grupların üyesi olmak için çaba göstermektedirler. Çalışma ortamında kurulan bu grupları ayakta tutan güven duygusudur. Grup üyelerinin birbirlerine duydukları güven ortadan kalktığı zaman grup yok olmaktadır ve herhangi bir üye grup içinde ya da grup dışında güven vermiyorsa üyelikten çıkarılmaktadır (Güler, 2018: 73).

Çalışma arkadaşlarına duyulan güven konusu işlenirken önemli olan iki unsurun ele alınması gerekmektedir. Bu unsurlar, güven ve kişiler arası davranıştır. Çünkü kişilerin davranışları güveni artırmakta ya da azaltmaktadır. Bu iki unsur arasındaki ilişkiyi incenmiş ve aşağıda anlatılmıştır. Güven ve kişilerarası davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların çoğu, bireylerin başka bir tarafla ilgili inançlarının (yani, güven) başkalarının inanç referansı ile etkileşimlerinde nasıl davrandıklarını etkilediğine dayanma eğilimindedir. Bireylerin bir başkasının yetenekleri, yardımseverlikleri ve bütünlükleri hakkındaki inançları, çeşitli davranışlarda ortaya konduğu gibi bir ilişkide riske istekli olmalarına yol açmaktadır. Başka bir deyişle, bir iş ortağına daha yüksek bir güven seviyesi, bir iş ortağıyla risk alma olasılığını arttırmaktadır (örneğin işbirliği, bilgi paylaşma) veya üstlenilen risk miktarını arttırmaktadır. Sırasıyla risk alma davranışının olumlu sonuçlara yol açması beklenmektedir (örneğin, bireysel performans). Ayrıca, çalışma grupları, işbirliği, bilgi paylaşımı vb. sosyal birimlerde daha yüksek birim performansına yol açması beklenmektedir (Dirks ve Ferrin, 2001:452).

Güven ve kişilerarası davranış arasındaki ilişki yukarıda da anlatıldığı gibi bir çalışma ortamı için büyük öneme sahiptir. Çalışma ortamında çalışanların birbirine güvenmesi için öncelikle kişilerin kendi aralarındaki davranışları yani birbirlerine karşı yardımseverlikleri, bilgi paylaşımlarına bağlı olmaktadır. Çalışma arkadaşına güvenen bir çalışanın performansı arttırmaktadır ve yeni işler için risk alma potansiyelini geliştirmektedir (Güler, 2018: 73).

### 3.5.3. Örgütün Kendisine Duyulan Güven

Örgütün kendisine duyulan güven işgörenlerin sorunla karşılaştıklarında işverenlerin kendilerine çözüm odaklı yaklaştıklarına olan inançtır. Örgüte olan güven işgörenlerin bir bütün olarak yani işverene olan güven ve çalışma arkadaşlarına olan güveni genel olarak algılamasıdır (Güler, 2018: 74).

Örgütün kendisine güvenle ilgili birkaç faktör vardır. Bu faktörler şöyle sıralanmaktadır; (Joseph ve Winston, 2005:8).

- 1- Kişilerarası ilişkilerin derinliği ve kalitesi,
- 2- Rollerin ve sorumlulukların netliği.
- 3- İletişimin sıklığı, zamanı ve dürüstlüğü,
- 4- İş yapma yetkinliği.
- 5- Ortak amaçların açıklığı.
- 6- Yön ve vizyon.
- 7- Vaat ve taahhütleri onurlandırmak.

Araştırmacılar bu faktörlerin birçoğunun liderlerin davranışlarından kaynaklandığına dikkat çekmektedir. Yöneticiler, yapmak için vaatte buldukları şeyleri yaptıklarında (güvenilirlik) ve öngörülebilir bir şekilde davrandıklarında (tutarlılık) kuruluşlarda bir güven ortamı bulunduğuna çalışanlarını ikna edebilmektedirler (Joseph ve Winston, 2005:8).

Yukarıda anlatılan maddelerden de anlaşıldığı gibi örgütün kendisine olan güven yöneticilerin ve yönetimin yaptıkları ile oluşabilmektedir. Çalışma ortamında rol ve sorumlulukların adil dağıtılması, yetkin olan kişilerin işe alınması, örgütün amaçlarının net olması, örgütün yön ve vizyonunun belirgin olması ve çalışanlara vaat ve taahhüt ettiklerini yerine getiriyor olması o örgüte duyulan güveni artırmaktadır. Deluga 1994 yılındaki çalışmasında da örgüte duyulan güveni şu şekilde açıklamıştır; Sosyal değişim teorisi ve türevleri, eşitlik astların ve süpervizörlerin karşılıklı olarak yararlı işlemlerde buldukları işyeri ilişkilerinde etkileşimci bir yaklaşım kullanılmaktadır (Deluga, 1994: 317).

### 3.6. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Alanyazın İncelemesi

*Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarını birlikte inceleyen çalışmalar incelenmiştir ve aşağıda incelenen çalışmalardan örneklere yer verilmiştir.*

Aybar ve Marşap (2018) çalışmasında örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü incelenmiştir. İstanbul Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde çalışan 267 öğretim üyesi ile uygulaması yapılan bu çalışmada akademik personellerin örgütsel güven düzeyi ve örgütsel politika algısının örgütsel bağlılıklarını etkilediğine ulaşılmıştır. Ayrıca bu üç değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır (Aybar ve Marşap, 2018: 758).

Arslan ve Esatoğlu (2017) araştırmasında hastane idari personelinin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ile ilgili yapılmıştır. Çalışma Ankara'daki bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan 467 personele anket uygulanarak yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçların incelendiğinde; İşten ayrılma niyeti, bilişsel güven ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Arslan ve Esatoğlu, 2017: 315).

Taşkın ve Dilek (2010) çalışmasını örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerine yapmıştır. Çalışma İstanbul'da faaliyet gösteren bir İşletmede çalışan 100 kişiden 56'sına uygulanarak yapılmıştır. Bu çalışmaya göre örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkinin olduğu bulunurken, örgütsel güven ve normatif bağlılık arasında kuvvetli olmayan bir ilişki bulunmuştur. Devam bağlılığı ile örgütsel güven arasında ise ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (Taşkın ve Dilek, 2010: 44).

Özdaşlı ve Yücel (2010) çalışmasında yöneticiye bağlılıkta yöneticiye güvenin etkisini çalışmışlardır. Çalışma Burudur ilinde faaliyet gösteren gıda ve süt ürünleri alanındaki firmalarda çalışan 113 personele anket uygulanarak hazırlanmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre yöneticiye güven boyutlarından olan dürüstlük ve yetkinliğin yöneticiye olan bağlılığı pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır (Özdaşlı ve Yücel, 2010: 67).

Akmaz ve Erbaşı (2016) çalışmasında psikolojik kontrat ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisini otel işletmelerinde çalışmıştır. Çalışmanın örneklemini Mersin ilinde 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki 260 çalışandan oluşmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Akmaz ve Erbaşı, 2016: 125).

Arabikoğlu ve Demir (2014) okul öncesi öğretmenlerinin okula bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin okul yöneticilerinin liderlik uygulamalarına göre incelenmesi üzerine çalışma yapmışlardır. Bu çalışma Burdur'da çalışan 254 okul öncesi öğretmene anket uygulanarak yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna bakıldığında, bakıldığında, liderlik faaliyetlerini sıklıkla uygulayan yöneticilerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık duygularının orta ve düşük seviyede sergileyenlere göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Arabikoğlu ve Demir, 2014: 83).

Akgündüz ve Güzel (2014) örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisini çalışmışlardır. Çalışmanın uygulaması 2013 yılında İstanbul'daki 5 yıldızlı otellerde çalışan 276 kişi ile yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, işlemsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel güvenin aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir. Buradan yola çıkarak örgütsel bağlılık ile örgütsel güvenin artırılması için işlemsel adalet uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır (Akgündüz ve Güzel, 2014: 1).

Demirel (2008) örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisini tekstil sektöründe çalışanlara yönelik incelemiştir. Çalışmanın uygulaması tekstil sektöründe çalışan 141 çalışana anket uygulanarak yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, yöneticiye duyulan güven ve örgüte duyulan güven ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığını olumlu etkilediği ve pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğu, örgüte duyulan güven ve yöneticiye duyulan güven ile zorunlu bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (Demirel, 2008: 179).

Bağcı ve Akbaş (2016) hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmayı bir kamu hastanesinde çalışan 117 hemşireye anket uygulayarak yapmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, duygusal bağlılık boyutu, bilişsel ve duygusal güvenden pozitif ve

anamlı bir şekilde etkilendiği, normatif bağlılık ile örgütsel güven alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır (Bağcı ve Akbaş, 2016: 155).

Akın ve Orman (2015) öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmalarını Tokat ilindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 378 öğretmene anket uygulayarak yapmışlardır. Bu araştırmanın sonuçları incelendiğinde, uyum boyutunda örgütsel bağlılıkları ile örgütsel güvenleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında da örgütsel bağlılık ile örgütsel güvenleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır (Akın ve Orman, 2015: 92).

Fard ve Karimi (2015) örgütsel güven ve örgütsel sessizlik ile iş memnuniyeti ve üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmalarını İsfahan İslam Üniversitesinde çalışan 180 personele uygulamışlardır. Çalışmanın sonucuna bakıldığında, örgütsel güvenin örgütsel sessizlikle ters ve anlamlı bir ilişkiye sahipken, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel güvenin örgütsel sessizlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisinin olduğu sonucuna da ulaşılmıştır (Fard ve Karimi, 2015: 219).

Chen vd. (2015) örgütsel adalet, güven ve özdeşliğin hastane hemşirelerinin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkileri konusunu çalışmışlardır. Çalışma Tayvan'daki bir eğitim hastanesinde çalışan 392 hemşireye anket uygulanarak yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, hemşirelerin örgütsel güveninin ve örgütsel kimliğinin örgütsel bağlılıklarını önemli ölçüde ve pozitif yönde etkilediği karşımıza çıkmaktadır (Chen vd., 2015: 1).

Miao vd. (2014) Çin'deki kamu çalışanlarının hizmetkâr liderliği, güveni ve örgütsel bağlılığı üzerine bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma kamuda çalışan 239 personelle anket yapılarak hazırlanmıştır. Çalışmanın sonucunda hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni etkilediği, özellikle devam bağlılığında kuvvetli olmasa da duygusal ve normatif bağlılık üzerinde çok etkili olduğu, ayrıca duygusal güven üzerinde de etkili olduğu bulgulanmıştır (Miao vd., 2014: 727).

## BÖLÜM 4

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve kuruluşlar için büyük önem arzeden bir kavram olduğuna dair güçlü bir inanç vardır. Çalışanlar için çalışma taahhüdü ve bir kuruluş, hayata potansiyel olarak katma değer kazandırabilecek pozitif bir ilişkiyi temsil etmektedir. Örgütler açısından bakıldığında, çalışanların çalışmasının artan performans ve azalan ciro ve devamsızlık potansiyeli nedeniyle faydalı olacağına inanılmaktadır. Çalışanların kuruluşlara bağlı kaldığı süreci ve bu sürecin nasıl yönetilebileceği anlaşıldığında, bu hem çalışanlar hem de yöneticiler için büyük yarar sağlayacaktır (Mowday, 1999: 388).

Son yıllarda sosyal bilimciler tarafından örgütsel bağlılık kavramına olan ilginin arttığına yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bu ilgi hem kurguyu açıklamaya hem teorik çabalarda hem de bağlılığın önceliklerini ve sonuçlarını belirlemeye yönelik deneysel çabalarda kendini göstermiştir. İdeal bir örgütün zorlayıcı nedenler ve ilgi çekici olmasından dolayı birçok kişi tarafından büyük ilgi görmektedir. Sadakat, değerler ve örgütsel bağlılık, işlevsel ve uyumlu kurumlarda, işbirliğinin ve fikir birliğinin temel bileşenlerini ve ayrıca pozitif olarak yerleşik bir iş yaşam kalitesini temsil etmektedir. Kültür çekiciliğinin sıkı sıkıya içiçe olduğu güçlü bağlı kuruluşlarda çalışanlar ortak yarar ve amaç için bir araya gelecek ve güçleneceklerdir (King, 1996: 5; Mowday vd., 1979: 224).

Bağlılık, çalışanların kuruluşun kuralları, ödülleri ve değerleri ile tanımlamasına yardımcı olmaktadır. Bu bağlılık olgusu, çalışanların ideal veya yetkilendirilmiş kuruluşlara olan cazibesini anlamalarını arttırmak için tasarlanmış bir araç görevini görmektedir. Ayrıca bu durum, çalışanların sadakat, değerler ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemede de kullanılmaktadır. Bu alıştırma süreci,

çalışanların kültüre *ideolojik olarak bağlı* olmaları ve örgütü benimsemeleri ile geçirdikleri bir dizi gelişim aşamasını tartışmaktadır. Bu aşamalar, bir bireyin davranışının öncelikle geçmiş deneyimler tarafından belirlendiği fikrine dayanmaktadır. Alıştırma süreci, çalışanların ilgisinin ideal veya yetkilendirilmiş ortamlara çekiciliğinin güçlendirilmesinde etkili bağlılığa (bir kuruluşa olan sadakat) ve sadakatten (bireylerin kuruluşun bir parçası olmaları ve bir firmanın normal beklentilerinin ötesinde çalışmaya istekli olmaları) değer uyumuna (bir kişinin kendi değerlerini ve kuruluşun değerlerini benzer veya ilişkili olarak algıladığı derece) adım adım hareketini göstermektedir (King, 1996: 5).

Örgütsel bağlılığın tanımına yönelik yaklaşımların önemli ölçüde değişebilmesine rağmen, belirgin bir eğilim söz konusu olmaktadır. Özellikle, bu tanımların çoğu bağlılıkla ilgili davranışlara odaklanmaktadır. Bu tür davranışlar, bireylerin alternatif eylemlerden vazgeçtiği ve kendilerini örgütle ilişkilendirmeyi seçtiği organizasyondaki batık maliyetleri temsil etmektedir. Bağlılık konusundaki tanımlamaya yönelik tartışmalar halen devam etmektedir. Mevcut teoriden ortaya çıkan ikinci bir eğilim, bağlılığı bir tutum olarak tanımlamaktır. Yani, “kişinin kimliği (kuruma bağlı)” veya “örgütün amaçları ve bireyin kimlikleri gittikçe artan veya uyumlu hale geldiğinde” tutumsal bağlılık söz konusudur. Yani, *kişinin kimliği (kuruma bağlı) veya örgütün amaçları ile bireyin kimliği gittikçe arttığında veya uyumlu hale geldiğinde* tutumsal bağlılık söz konusu olmaktadır (Mowday vd., 1979: 225).

Örgütsel bağlılık, çalışan ile kurum arasında kendi bileşenlerinden iş tatminini içeren ilişkili ancak daha küresel bir değerlendirme bağlantısını temsil etmektedir. Bu açıdan bakıldığında zaman *örgütsel bağlılık*, mevcut bağlamda, bir bireyin belirli bir kuruluşa kimliğinin dâhil edilmesinin gücü şeklinde tanımlanmaktadır (Porter vd., 1974: 604).

Bir diğer tanımda ise; *örgütsel bağlılık*, kuruluşun değerlerine ve hedeflerine güçlü bir şekilde inanç duyarak bu değerleri ve hedefleri kabul etme, kuruluşun yararı için gayret gösterme isteğidir (Güler, 2018: 86).

#### 4.1. Örgütsel Bağlılığın Temel Boyutları

Örgütsel bağlılık konusundaki son araştırmalar, bireylerin kuruma bağlanmalarından sorumlu sosyal psikolojik süreçler arasında ayırım yapmaktadır. Bazı durumlarda, insanlar bir kurumu yüzeysel düzeyde desteklemektedirler. Kişiler kurumuna gerçekten inanmamakta, aksine, uygun eylemleriyle bir miktar ödül elde etmek veya bir miktar ceza almaktan kaçınmaktadırlar. Bu yüzeysel bağlanma seviyesine uyum denilmektedir. Diğer durumlarda, insanların temel tutumları, ya sebeplerine inandıkları ya da nedeni çeken bireyleri desteklemek istedikleri için destekleyici davranışlarıyla uyumludur. Bu daha derin bağlanma seviyelerine içselleştirme ve özdeşlik denir (Brockner vd., 1992: 244).

Sosyal etkinin ürettiği tutum ve eylemlerdeki değişikliklerin farklı seviyelerde olabileceği gözlemlenmektedir. Gerçekleşen değişikliklerin niteliği veya seviyesindeki bu farklılıkların, bireyin nüfuzu kabul ettiği (veya uygun olduğu) süreçteki farklılıklara denk geldiği öne sürülmektedir. Başka bir deyişle, bireyin uyarılmış davranışı benimsediği zaman yaptığı temel süreçler, ortaya çıkan açık davranış aynı görünse de, farklı olabilmektedir. Bu aşamada üç farklı etki süreci değerlendirilebilir: uygunluk, özdeşleşme ve içselleştirme (Kelman, 1958: 52-53).

##### 4.1.1. Uyum Boyutu

İnanç ve değerlerin işgörenlerin kuruluşlarına olan bağlılıklarının altındaki sebep olmadığı, kazanç ve ödüllerin çalışanların kuruluşa bağlanmasında etken olduğunun bilinmesi ile meydana gelen bağlılık düzeyine uyum boyutu denilmektedir. Uyum boyutunda çalışanların nezdinde saygınlık kazanma boyutunda etkili olan temel unsurlar, prestij kazanma, tanınma, terfi etme, yetki sahibi olma, maddi getiri elde etme, saygınlık kazanma, makam ve mevki sahibi olma, gelecek güvencesi elde etmek ve kişisel tatmin sağlama olarak sıralanmaktadır. Örgüt veya yöneticiye olan uyumun temel amacı yarar sağlamaktır (Güler, 2018: 93).

Örgütlerde uyum, tutum ve davranışlar gibi ortak inançlar nedeniyle değil, sadece belirli ödüller kazanmak için benimsendiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, genel ve özel tutum farklı olabilmektedir. Yani başka bir kişi veya gruptan



olumlu bir tepki almayı umduğu için, bir kişinin nüfuzu kabul ettiği zaman uygunluktan söz edilebilmektedir. Uyarılan davranışı, içeriğine inandığı için değil, belirli ödüller veya onaylar almayı beklediğinden ve belirli cezaları veya onaylamamayı önlediği için benimsemiştir. Bu nedenle uyumdan elde edilen memnuniyet, etkinin kabul edilmesinin sosyal etkisinden kaynaklanmaktadır (Kelman 1958: 53; O'Reilly, 1986: 493) .

#### **4.1.2. Özdeşleşme Boyutu**

Özdeşleşme, bireyin tatmin edici bir ilişki kurması veya sürdürmesi için bir etkiyi kabul etmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Birey bir grubun parçası olmaktan gurur duyar, değerlerine ve başarılarına saygı duyar fakat grubu kendisine ait olarak kabul etmemektedir (O'Reilly, 1986: 493).

Kişisel özdeşleşmeye odaklanmamız, örgütsel literatürdeki en yakın ilişkili iki özdeşleşme türü ile olan sosyal özdeşleşme ve ilişkisel özdeşleşme kavramlarının tartışılmasını gerektirmektedir. Yapılar arasındaki ilişkinin tam bir resmini sağlamak için, kişisel özdeşleşme tanımlamasının sosyal ve ilişkisel özdeşleşmeden nasıl farklılaştığı ve nasıl örtüştüğü önem arz eden bir konu olmaktadır. Sosyal özdeşleşme tanımlamalarının çoğu, birinin ekibi, çalışma grubu, departmanı, mesleği ve organizasyonu da dâhil olmak üzere ortak benlik seviyesine odaklanmaktadır. İlişkisel özdeşleşmede ise, bireylerin grup üyeliğinden oluşan kolektif bir benlik seviyesine ek olarak, bireylerin eş-eş ve iş arkadaşı-iş arkadaşı gibi rol ilişkilerinden oluşan ilişkisel veya kişilerarası bir benlik seviyesine sahip olduğuna vurgu yapılmaktadır (Ashforth vd., 2016: 8-11).

Bireyin kendini tatmin edici etkiyi kabul ettiği zaman, başka bir kişi veya bir grupla ilişki kurmak ve bu ilişkiyi sürdürmek istediği zaman özdeşleşmenin gerçekleştiği söylenmektedir. Bu ilişki, bireyin bir başkasının rolünü üstlendiği klasik özdeşleşme biçimini veya karşılıklı bir rol ilişkisi biçimini alabilmektedir (Kelman, 1958: 53). Kişisel özdeşleşme farklı durumlarla ilişkili üç farklı şekilde ele alınmaktadır. Bunlar (Ashforth vd., 2016: 14-17);

*Tehdit Odaklı Kişisel Özdeşleşme*, birinin başka bir kişiyle birlikte olma hissini algılayarak ayırt edici bir özdeşlik tehdidini ele aldığı ve böylece onun öznitelik özelliğini içselleştirdiği telafi edici süreci ifade etmektedir. Bu süreç, belirsizlik azaltma ihtiyacını yerine getirme çabası olarak ortaya çıkmaktadır.

*Fırsat Odaklı Kişisel Özdeşleşme*, birinin başka bir kişiyle birlikte olma hissini algılayarak ve böylece onun kimlik özelliğini içselleştirerek algılanan bir kimlik fırsatını ele aldığı tamamlayıcı sürece vurgu yapmaktadır. Bu süreç, kendini geliştirme ihtiyacını yerine getirmeye çalıştığında ortaya çıkmaktadır.

*Yakınlık Odaklı Kişisel Özdeşleşme*, yakın ilişkisel ortakların birbirlerinin kimlik özelliklerini özümseme sürecini ifade etmektedir. Bu süreç bireylerin ait olma ihtiyacını yerine getirme çabası olarak ortaya çıkmaktadır.

#### **4.1.3. İçselleştirme Boyutu**

Yeni bir gruba girmek kolay değildir. Bilmediğiniz davranış normlarına uyum sağlamak ve yeni bir kimliğe bürünmek bilişsel ve duygusal olarak zor olabilmekte ve bunun yapılmaması dışlanmaya yol açabilmektedir. Ancak gruba başarılı bir şekilde yerleştirilmesi, özellikle kurumsal bağlamlarda, önemli kazançlar sağlamaktadır (Doyle vd., 2017: 603).

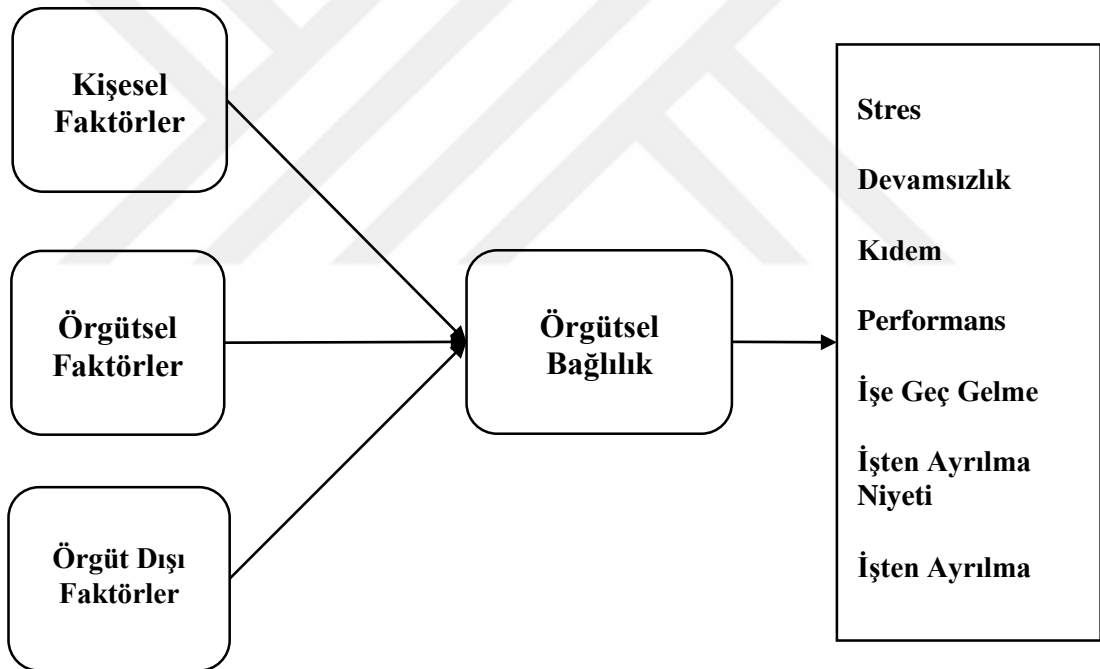
Kültür araştırmaları için büyük bir zorluk, içselleştirme ile öz düzenleme arasında ayırım yapmaktır. Daha içe odaklanmış bir süreç olan içselleştirme, bir grup üyesi olarak tanımlamayı ve grup normlarını kabul etmeyi içerirken, daha dışa dönük bir süreç olan öz-düzenleme, grubun normatif kodunu deşifre etmeyi ve davranışını buna göre uyarlamayı gerektirmektedir. Genellikle kendi kendine raporlara dayanan mevcut yaklaşımlar, çeşitli raporlama önyargılarına tabidir ve genellikle bu işlemin yalnızca statik anlık görüntülerini vermektedir. İçselleşme, nüfuz (örgütü benimseme) kabul edildiğinde ortaya çıkar, çünkü oluşturulan tutum ve davranışlar, kendi değerleri ile uyumludur; yani, bireyin ve grubun veya kuruluşun değerleri aynı olmaktadır. Birey, grup veya kuruluş uyarılmış davranışı benimser çünkü değer sistemiyle uyumlu olmaktadır (Doyle vd., 2017: 603; O'Reilly, 1986: 493; Kelman, 1958: 53).

## 4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık belirlenirken etkili olan örgütsel ve bireysel gibi değişkenler bulunmaktadır. Bunun yanında, çalışanın örgüte bağlılığında pozitif örgüt iklimi, iş yerinde sorumluluk, kararlara katılabilme olanağı, uzun dönemde iş güvenliği gibi durumlar etkili olabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:50).

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç aşamada incelenmektedir (Güler, 2018: 94). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler aşağıda açıklanmaktadır ve ayrıca şekilde de gösterilmektedir.

**Şekil 2.** Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları



Kaynak; Güler, 2018: 95.

Örgütsel Bağlılığı etkileyen faktörler şekil 2’de gösterildiği gibi kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerdir. Örgütsel bağlılığın etkilenmesi sonucunda stres, devamsızlık, kıdem, performans, işe geç gelme, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma gibi sonuçlar meydana gelebilmektedir (Güler, 2018: 94-95).

#### 4.2.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler çalışma yaşamı ve iş ile ilgili faktörler ile demografik faktörler olarak incelenmektedir. Eğitim düzeyi, yaş, kıdem, cinsiyet, iş değeri, çalışanın priko-sosyal durumu, isteklendirme gibi başlıklar demografik faktörlerdendir ve bu faktörlerin örgütsel bağlılıkla güçlü bir ilişkisi vardır. Örgütte çalışılan süre ile yaş zamanla ilgili faktörler olup, bir çalışanın örgüte bağlılık derecesini ölçen önemli bir etmendir. Örgütte çalışılan süre arttıkça, çalışanın geliri artacaktır ve gelir artışı örgüte olan bağlılığı arttıracığı için, çalışanın yaşı yükseldikçe örgüte bağlılık derecesi de yükselmeye başlamaktadır. Çalışanın eğitim seviyesi ile bağlılığı arasında zıt yönlü ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça örgütün olanakları kişiye yeterli gelmemekte ve çalışan olanakları daha çok olan başka iş armaya başlayarak örgüte olan bağlılığı azalmaktadır. Çünkü eğitim seviyesi yükselen bir çalışanın eğitim alanına göre çalışma alanları artabilmekte ve yeni fırsatların peşinden gitme isteği artmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:50).

Suryani 2018 yılındaki çalışmasında örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörleri şu şekilde incelemektedir; Belirli bir görevde kimin çalıştığına dair net bir görüş sahibi olmak için bir kuruluşta çalışma rolü önemlidir. Bu faktör duygusal bağlılıkta güçlü bir faktördür. Bir kişinin net bir iş rolü olduğu zaman, doğal olarak kişiden gelen taahhüt daha yüksek olacaktır. İş rolü belirsiz ve çelişkili olduğunda, kuruluşta bağlılık daha düşük olacaktır. İş kontrolü, işçilerin işyerinde sağlığını ve rahatlığını arttırmak için önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır. İş kontrolü, bir bireyin çalışmaya ne ölçüde katıldığı ve karar verme sürecinde bireye ne kadar özerklik verildiğidir. İş kontrolünde olduğu gibi, iş güvencesizliği, bir çalışanın bir kuruluşta gösterdiği bağlılık seviyesini de öngörmektedir. İş güvencesizliği, birinin mevcut işi kaybedebileceği hissi olarak tanımlanmaktadır. Bireyler bir kuruluştaki yol kariyeri konusunda hiçbir garanti olmadığına inandıklarında normal olarak başka uygun iş aramaya çalışmaktadırlar. Kariyer gelişimi, çalışanların kariyerlerini planlamaları için önemlidir. Açık bir kariyer gelişimi ve işverenlerden tam destek almak, çalışanların arzu pozisyonlarına ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. (Suryani, 2018:28).

#### 4.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler; örgütün sendikalaşması, imajı, toplam kalite yönetimi, esnek çalışma süreleri, ödeme sistemi ve olanakları, büyüklüğü, kontrol derecesi o örgüte bağlılıkla büyük öneme sahiptir (Doğan ve Kılıç, 2007:50).

Örgütsel faktörlere bakıldığında *iş yükü* ve *işin niteliği* de örgütsel bağlılık için önemli olduğu görülmektedir. Bir iş için gerekli olan performans *iş yükü* olarak tanımlanmaktadır. Çalışma ortamında iş yükü aşırı ve yetersiz olarak karşımıza çıkmaktadır. Belirli bir işin yapılması için gerekenler ile zamanın uyuşmamasına aşırı iş yükü, tam tersi duruma yani, işin yapılması için çalışanın gereğinden fazla zaman sahip olmasına da yetersiz iş yükü olarak tanımlanmaktadır. Aşırı iş yükü olan bir çalışan karşılığında fazla ücret alamadığı takdirde örgüte olan bağlılığı düşmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen diğer bir husus da yapılan işin niteliğidir. Bir kuruluştaki yapılacak iş için çalışanda olması gereken özellikleri gösteren çizelgeye *iş gerekeleri* denilmektedir. Kuruluştaki çalışanlar yapılan işlerin gereklerini ve kendilerinin o işler için uygun olduğunu bildikleri, kendilerine uygun nitelikte iş yaptıklarını bildikleri için kuruluşa bağlılıkları artmaktadır (Saklan, 2010: 27-28).

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir unsur *örgütün yapısı ve büyüklüğüdür*. Bir örgütte çalışanların sayıları yükseldikçe çalışma ortamındaki bürokrasi de artmaktadır. Büyük firmalarda denetim ve yönetim sisteminin işlerliği için örgüt yapısının iyi kurulmuş olması gerekir. Her bölümde iş gereklerinin ayrıntılı olarak belirlenmesi ve somut kurallar şeklinde mevcut olması gerekmektedir. Her örgüt içinde farklı kültürlerine sahip çalışanları barındırmaktadır. Farklı kültürlere sahip bu çalışanlar yapılan işlerle ilgili iş ortamında ortak bir amaç için grup kurmaktadır. Bir örgütün iç bütünleşmesi ve dış çevreye uyum sağlamasında ortaya çıkardığı, sonuçları iyi olduğu için geçerli kabul edilen varsayımlara *örgüt kültürü* denilmekte ve örgütsel bağlılığı arttırmada etkili olduğu belirtilmektedir. Örgütsel faktörlerden bir diğeri de *ödüllendirilme*. Çalışma ortamlarında çalışana başarısından dolayı teşekkür etmenin en iyi yolu ödüldür. İşgörenin çalışanına değer verdiğini, yaptıkları işleri takdir ettiğinin göstergesi ödül vermesidir. Ödüllendirilen yani kendini değerli

hisseden çalışanların o örgüte olan bağlılığı da artmaktadır (Çelik-Keleş, 2006:60-63).

### 4.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden örgütsel ve kişisel faktörlerin dışında bir de örgüt dışı faktörler bulunmaktadır. Örgüt dışı faktörlere örnek vermek gerekirse; ülkedeki işsizlik oranı ve sosyo-ekonomik durum, yeni iş bulma fırsatı, sektörün son hali, profesyonellik gibi faktörlerdir. Bu faktörlerden *profesyoneller*; alanlarıyla alakalı bazı oluşum veya örgütlerin altında birleşen, sosyal sorumluluk sahibi, kurallarını kendileri belirleyen kişiler şeklinde tanımlanmaktadır. Profesyonellerin çalıştıkları kuruluşlar mesleki gelişimleri için yeni fırsatlar ortaya koyabiliyorsa, bu durum örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Profesyonellere işgörenler tarafından sağlanan kariyer olanakları, otonomi uygulamaları, mesleki gelişimleri için eğitimler gibi faaliyetler onların işi bırakma gibi davranışlara yönelmesini engellemekte olup böylelikle örgütsel bağlılıkları da arttırabilmektedir. Çünkü profesyonellere sağlanan bu olanaklar profesyonellerin örgütsel bağlılık ve meslek çatışmasını öneleyebilmektedir. Örgüt dışı faktörlerden bir diğeri de *yeni iş bulma olanağıdır*. Bazı araştırmacılar, yeni iş bulma fırsatlarının az olduğu dönemlerde örgütsel bağlılığın arttığı konusunda hemfikirdirler. Yeni iş fırsatları algısı düşen ve daha iyi bir işe girme ümidi olmayan çalışanın çalıştığı kuruluşa bağlılığı daha da artmaktadır. Bu nedenle iş olanaklarının sınırlı hale geldiği ekonomik krizlerde işgörenlerin işyerlerine bağlılıkları arttığı söylenebilmektedir. Yeni iş olanaklarının çok olduğu dönemlerde, çalışanlardan özellikle eğitim seviyesi yüksek olanların çalıştıkları örgüte bağlılık derecesi düşük olabilmektedir. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların da diğerlerinin aksine yeni iş bulma ümidinin olmaması sebebiyle örgütsel bağlılıkları daha yüksek olmaktadır (Seyhan, 2014: 58-60).

Devletin yeni politik veya yasal düzenlemeler yapması, teknolojinin sürekli olarak ileri seviyelere ulaşması ile meydana gelen yeni teknolojiler de örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerdendir. Aynı şekilde örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir örgüt dışı faktör de kuruluşun bulunduğu yerdeki kültürdür. Her toplumun kültürü kendine özgü davranışlar yani farklı davranışlar barındırmaktadır. Örgütlerin

içinde buldukları toplumun kültürel farklılıkları da örgütsel bağlılığı olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir (Güler, 2018: 98).

### 4.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Araştırmacılar örgütsel bağlılığı farklı şekillerde sınıflandırmaktadırlar. Genel bir bakış açısıyla bakıldığında sosyal psikologlar bağlılığın davranışsal yönünü incelerken örgütsel davranışçılar davranışsal boyutu ile ilgilenmektedirler. Bir diğer ayırım da çok boyutlu bağlılık sınıflandırması olarak ele alınmaktadır. İşyerine karşı işgörenlerin bağlılığının değişik faktörlerde meydana gelebileceği ve her bir faktörün sebep sonuç ilişkisinin farklılık gösterebileceği bu ayırımın temelini oluşturmaktadır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı sınıflandırırken üç boyuta ayırmıştır. Bu boyutlar; devamlılık, duygusal ve normatif bağlılık olarak bilinmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 4). Bu boyutlara aşağıda ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

#### 4.3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık aynı zamanda tutumsal bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Çalışma yeriyle ilgili duygusal tepkilerle ilgilenmekte ve çalışma arkadaşlarından, işe sınıksız sarılmaktan, yapılan iş ve mesleğe olan bağlılıktan alınan hazla alakalıdır. Duygusal bağlılık çalışanın kurumla özdeşleşmesi ve bütünleşmesi ile sağlanabilmektedir. Duygusal bağlılığın çok güçlü olduğu kuruluşlarda çalışanlar ihtiyacı olduğundan ziyade bağlılıklarından dolayı işe devam etmektedirler. Kurumda bütünleşme ve özdeşleşme, kurumla çalışanın değer ve amaçlarının zamanla uyuşması ile meydana gelebilmektedir. Çalışanların örgüte duygusal olarak bağlanabilmesi için bazı faktörlerin olması gerekmektedir. Bu faktörler aşağıda sıralanmıştır (Doğan ve Kılıç, 2007: 44-45).

1. **İşin Cazibesi:** İşyerinde çalışana heyecan verici ve cezvedici işlerin verilmesi.
2. **Rol Açıklığı:** İşyerinin işgörenden ne istediğini açıkça belirtmesi.
3. **Amaç Açıklığı:** çalışanın yaptığı tüm işlerde amacını net olarak belli etmesi.
4. **Amaç Güçlüğü:** Çalışandan beklenen işlerin açıkça talep edilmesidir.

5. **Önerilere Açıklık:** işverenlerin çalışanlardan gelen önerileri değerlendirmesidir.
6. **İş Görenler Arasında Uyum:** Tüm yöneticilerin uyum için çalışmasıdır.
7. **Örgütsel Güvenirlik:** çalışanların yöneticilerin verdiği sözleri yapacağına olan inancının tam olmasıdır.
8. **Eşitlik:** Kuruluşta tüm iş ve hak edişlerin adaletli olarak dağıtılmasıdır.
9. **Bireye Önem:** Çalışanın emeğinin örgütün büyümesine çok katkı sağladığını yöneticilerin belirtmesidir.
10. **Geri Besleme:** çalışanlara sürekli olarak yaptıkları işlerle ve çalışma güçleriyle ilgili bilgilendirmenin yapılmasıdır.
11. **Katılım:** Çalışanlarla ilgili alınacak tüm kararlarda çalışanların da fikirlerine danışılmaktadır.

#### 4.3.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, örgütten ayrılma ile ortaya çıkacak maliyetlerin düşünülmesi ile ilgilidir. İşgörenlerin o işe ihtiyaç duymaları, o iş yerinde kalmak istemelerinin ve bağlanmalarının temel nedenidir. Bu bağlılığın meydana gelmesinde etkili olan iki ana unsur vardır. Bunlar; alternatif iş olanaklarının olmayışı ve yatırımlardır. Kişinin çalıştığı kuruluşa yapmış olduğu yatırımlar zaman geçtikçe yükselmektedir. Bu nedenle yaptıkları yatırımlar ile işten ayrılma konusunda kar zarar analizi yapan kişiler kuruluşta devam etmeye karar verebilmektedirler. Aynı şekilde işi bıraktığında başka bir iş bulma fırsatının olmadığını anlayan çalışanlar da yine devam kararı verebilmektedirler. Sürekli olarak bu hesaplamaları yapan işgörenler maliyet-kar hesabında dengeye ulaştığı zaman ayrılmaya karar verebileceklerdir. Yani kuruluştan ayrıldığında daha karlı olacağını hissettikleri anda ayrılma kararı verebilmektedirler. Karşılaştırma yapılacak olursa kuruluşa duygusal olarak bağlı olan kişiler o kuruluşun başarısına hada çok katkı sağlamaktadırlar. Çünkü duygusal olarak bağlı üyeler örgütün amaçları doğrultusunda üyeliklerini devam ettirmektedirler (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 5).

Çalışanlarda devam bağlılığının meydana gelmesinde etkili olan bazı etmenler mevcuttur. Bu etmenler aşağıda sırasıyla anlatılmıştır (Allen ve Meyer, 1990; Doğan ve Kılıç, 2007: 46).



- 1- **Yetenekler:** Çalışanın hali hazırda üyesi olduğu kuruluşta edindiği deneyimlerin ne kadarının başka bir kuruluşa geçmesinde yarar sağlayacağı ve deneyimlerinin ne kadarını o kuruluşa aktarabileceği konularındaki endişelerdir.
- 2- **Eğitim:** çalışana aldığı eğitimleri şu anda çalıştığı iş yeri dışında işine yaramayacağını düşünmesidir.
- 3- **Yer Değiştirmek:** Yeni bir iş ile yeni bir yere taşınmayı istememektir.
- 4- **Bireysel Yatırım:** Çalışanın zamanın büyük bölümünü bu örgütte geçirdiğini ve emeğinin çok olduğunu düşünmesidir.
- 5- **Emeklilik Primi:** İşgörenini işi bırakması halinde emekli ikramiyesini alamayacağı yönündeki düşüncesidir.
- 6- **Toplum:** Çalışanın ikamet ettiği yerde uzun zamandır yaşıyor olması ve yaşıdır.
- 7- **Seçenekler:** İşgörenin hali hazırdaki işini bırakması sonrasında daha iyi olanaklarda bir iş bulamama kaygısıdır.

#### 4.3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, işgörenin iş yerine karşı gönüllü olduğunda kendisini mecbur hissetmesidir. Bu zorunluluk hissi iş yeri kültürünün ve iş yeri üyelerinin etkisiyle meydana gelmektedir. Kişinin bu kuruluşta kalma inancının yüksek olduğu bir bağlılıktır. Zorunlu bir bağlılık söz konusudur. Zorunlu bağlılık, işgörenin kendisini üyesi olduğu işyerine büyük bir meinnet duyması ve kendini bu işyerine borçlu hissetmesi ile çalışmaya devam etmesi olarak tanımlanabilmektedir (Demirel, 2008: 184). Normatif bağlılık, bireyin içinde yaşadığı toplumun değerleri ve normaları etkili olmaktadır. İnsanlar ahlaki ve doğru olduğuna inançlarının tam olmasıyla o kuruluşa bağlılık hissedeabilmektedirler. Bu bağlamda ahlaki yükümlülük belirginleşmektedir. Bu bağlılık türü diğerlerine göre bünyesinde kültür unsurlarını barındıran bir bağlılıktır. Duygusal ve devamlılık bağlılıkları kişilerin kendileri ile ilgili konulardan etkilenirken normatif bağlılık kişinin yaşadığı toplumun kültüründen etkilenmektedir. Örgütsel bağlılığın doğasında bakıldığında çok boyutlu olduğu görülmektedir. İşverenler her zaman işgörenlerinin duygusal olarak bağlı olmalarını istemektedirler (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 6).

#### 4.4. Etik İklim, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Alanyazın İncelemesi

*Etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarını birlikte inceleyen çalışmalar incelenmiştir ve aşağıda incelenen çalışmalardan örneklere yer verilmiştir.*

Ensari ve Karabay (2016) Algılanan etik iklimin örgütsel bağlılık, güven ve devir işlemleri üzerindeki algılanan ortalama etkisi konusunu sigorta sektöründe çalışmışlardır. Çalışmayı İstanbul'da bulunan sigorta acentalarında çalışan 717 kişiye uygulayarak yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda, liderlerine güven duyan çalışanların işlerini bırakma konusunda daha az bilinçli olmayı tercih ettiklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, kuruluşlarına bağlı olan çalışanlar, işlerini bırakma konusunda daha az bilinçli olmayı tercih ettiği, algılanan etik iklimin, örgütsel bağlılık ve ciro niyeti arasındaki etkileşimin yanı sıra, güven ve ciro niyeti arasındaki etkileşim üzerinde kısmi bir aracılık etkisi olduğu da tespit edilmiştir (Ensari ve Karabay, 2016: 47).

Shirazi ve Ahmadi (2015) Esfahan'da lise öğretmenlerinin etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi konusunda yaptıkları çalışma kapsamında Esfehanda 2013-2014 eğitim öğretim yılında 90 lise öğretmeni ile anket çalışması yapılmıştır. Cronbach'ın Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,78, 0,89 ve 0,89 düzeyinde çıkmıştır. Verilerin analizinde Smart PLS ve SPSS yazılımları kullanılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda, etik iklim ile güven ve bir yandan bağlılık arasında ve diğer yandan güven ile bağlılık arasında anlamlı bir nedensel ilişki olduğunu göstermiştir. Etik iklim ile örgütsel güven, etik iklim ve örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca en büyük ilişki verimlilik ve arkadaşlık ile örgütsel güven arasında çıkmıştır. Kişisel çıkar, takım çalışması ruhu, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak ve arkadaşlık ile örgütsel bağlılık arasında ise en düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Shirazi ve Ahmadi, 2015: 41).

## BÖLÜM 5

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada, Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile ilişkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu araştırmada nicel veri analiz tekniklerinden tarama modeli kullanılmış olup, saha araştırması kapsamında hazırlanan anket formu çalışanlara uygulanmış ve elde edilen veriler çözümlenerek yorumlanmıştır. Aşağıda nicel, nitel ve karma araştırma teknikleri ile ilgili kısa bilgiler verilmiştir.

Bilimsel bir araştırma için nitel, nicel veya karma şeklinde üç teknikten söz etmek mümkün olmaktadır. Bu teknikler birbirinden ayrılmadan farklı uçları temsil etmektedir. Bir çalışma ya ağırlıklı olarak nicel yaklaşımlıdır ya da ağırlıklı olarak nitel yaklaşımlıdır. Karma yöntem araştırması da bu sürekliliğin ortasında yer almaktadır çünkü hem nitel hem de nicel tekniklerin unsurlarını içermektedir. Genellikle, nitel araştırma ve nicel araştırma arasındaki ayrım, sayı (nicel) yerine kelimeler (nitel) veya açık-uçlu sorular yerine (nitel görüşme soruları) kapalı uçlu sorular (nicel hipotezler) kullanma anlamında olmaktadır (Creswell, 2014: 8-13).

Nitel ve nicel araştırma teknik ve yöntemlerinin genellikle sosyoloji, psikoloji ve tarih gibi farklı eğitim disiplinlerinde sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bu iki teknik arasında farklılıklar olduğuna dikkat çekilmektedir. Nitel ve nicel araştırmalar arasındaki fark sosyal ve fen bilimler alanlarındaki tartışmalardan kaynaklanmaktadır. Gerek doğa gerekse de inceleme alanları olarak sosyal ve fen bilimleri birbirinden oldukça farklı olmaktadır. Bu noktada insanı incelemek sosyal

bilimlerin doğasını oluştururken, doğayı ve doğanın davranışlarını incelemek de fen bilimlerinin doğasını oluşturmaktadır (Ekiz, 2009: 163).

Nitel araştırma, bireylerin veya grupların sosyal veya insan sorununa atfettiği anlamı araştırmak ve anlamak için uygulanan bir yaklaşım türüdür (Creswell, 2014: 10-11). Bu araştırma türünde *yorumlayıcı*, *doğalcı* ve *fenomenoloji (olgulaştırma)* şeklinde üç yaklaşımdan söz edilmektedir. Bu üç yaklaşımın birbirinden farklı olduğuna dikkat çekilmektedir. Bunlar birbirinden farklılık göstermesine rağmen üç yaklaşım da nitel araştırma paradigması içerisinde değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda nitel yaklaşımına getirilen en kapsamlı tanımlardan bir tanesi Denzin ve Lincoln (1998) tarafından yapıldığı görülmüştür. Bu araştırmacılara göre nitel araştırma; araştırmacının araştıracağı konu veya konular hakkındaki verileri doğal ortamında incelediği, araştırmaya katılım gösterecek kişilerin konuyu kendi uzmanlığı düzeyinde anlamlaştırdığı ve bunları yorumlama gayretinde olduğu şeklinde tanımlanmaktadır (Denzin ve Lincoln, 1998; Aktaran: Ekiz, 2009: 30).

Nicel araştırma pozitivism ve realizm gibi felsefi paradigmalara dayanan, yöntem ve metod olarak biyoloji ve doğa bilimlerinden yararlanan hatta çoğu kez bu yöntem ve metodların benzerini kullanan bir yaklaşım tarzıdır. Pozitivism teorisi bilgiyi ya doğru ya da yanlış şeklinde tek gerçek olarak görmektedir. Realizmde ise üretilen bilgide amaç gerçeğin, gözlemciden bağımsız olmasıdır. Bu kanı da bilginin tarafsız bir şekilde incelenebileceğine vurgu yapmaktadır (Ekiz, 2009: 99).

Nicel araştırma, nitel araştırma yaklaşımından farklı olarak, değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyerek objektif teorileri test etmek için kullanılan bir yaklaşımdır. Bu değişkenler sırayla, tipik olarak enstrümanlar üzerinde ölçülebilmekte ve dolayısı ile numaralandırılmış veriler istatistiksel prosedürler kullanılarak analiz edilebilmektedir (Creswell, 2014: 11-12).

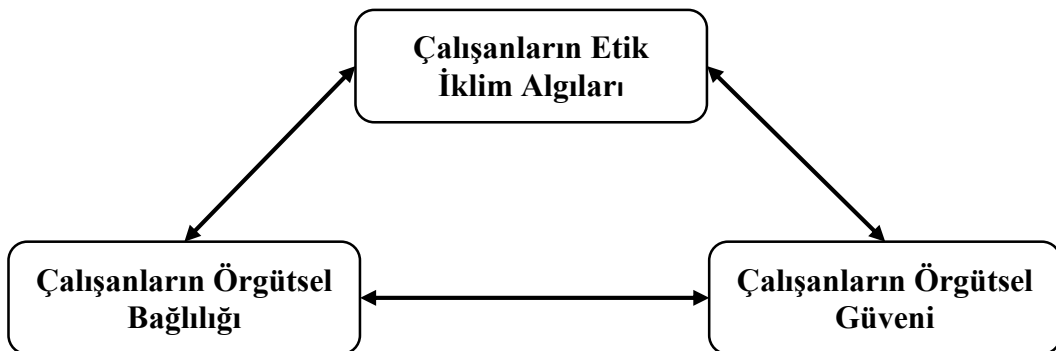
Bazı araştırmacılar öncelikli olarak (veya bazı durumlarda tamamen) tek bir yaklaşım kullanarak araştırma yaparken, özellikle sosyal araştırmacılar giderek artan bir şekilde veri toplamada kalitatif (nicel) veya kantitatif (nitel) yaklaşımlardan her ikisini de kullanarak karma yöntem şeklinde veri toplama yönteminden yararlanmaktadır (Matthews ve Ross, 2010: 144-145; Türnüklü, 2001: 9).

### 5.1. Araştırmanın Modeli

Bir sistemin temsilcisi olarak araştırmanın modeli; gerçekte var olan durumu özetleyerek sadece önem arz eden durumların ele alındığı kısımdır. Herhangi birinin gereksiz ayrıntılara girmeden şahit olduğu bir olayı, amacına uygun bir şekilde özetlenmesi bir modeli oluşturmaktadır. Örneğin; bir mimarın basit bir maket yapmış olması yapacağı bir bina için genel bir model olmaktadır. Araştırmanın modeli, ekonomik olarak verilerin derlenip toplanması ve çözümlenebilmesi için araştırmanın amacına uygun koşullarda düzenlenmesidir. Burada araştırmacı, tarama ve deneme olmak üzere amacına bağlı olarak iki temel yaklaşımdan birini kullanmaktadır. Geçmişte ve günümüzde var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan yaklaşım tarzı tarama modelleridir. Bu modellerde araştırmaya konu olan nesne, birey ya da olay içinde bulunduğu koşullarda var olduğu şekli ile betimlenmeye çalışılmaktadır. Burada olguları değiştirme çabası söz konusu olmamaktadır. Araştırmacı bunları hiçbir şekilde değiştirme ve etkileme çabasına girmemektedir. Bu noktada önemli olan tek şey bu var olan olguyu doğru bir şekilde gözlemleyip betimleyebilmektir (Karasar, 2004: 76-78).

Bu araştırma tarama modeli olarak tasarlanmış olup, veriler kendi koşulları içinde var olduğu gibi toplanmıştır. Veriler herhangi bir şekilde değiştirilmeye çalışılmamış, olduğu gibi alınarak sonuçlandırılmıştır. Araştırmanın modeli aşağıda şekil üzerinde de gösterilmiştir.

**Şekil 3.** Araştırmanın Modeli



Şekil 3 'te de gösterildiği gibi araştırmada Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının etik iklim algıları ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılıkları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin olup olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

Araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

**H<sub>1</sub>:** Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel güveni arasında ilişki vardır.

**H<sub>0</sub>:** Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel güveni arasında ilişki yoktur.

**H<sub>2</sub>:** Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki vardır.

**H<sub>0</sub>:** Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki yoktur.

**H<sub>3</sub>:** Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki vardır.

**H<sub>0</sub>:** Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki yoktur.

Ayrıca, yukarıda sıralanan hipotezlerin dışında çalışanların demografik özellikleri ile etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

## 5.2. Evren ve Örneklem

Evren (population), herhangi bir araştırma için, gerekli duyulan verilerin toplandığı canlı veya cansız olgulardan oluşan bir grubu temsil etmektedir. Diğer bir ifade ile araştırmada toplanacak verilerin analizi ile araştırma sonuçlarının genellendiği birimlerin bütününe evren denilmektedir (Karasar, 2004: 109).

Bir araştırmaya yönelik iki çeşit evrenden söz etmek mümkündür. Bunlar; *Hedef evren* (target population) ve *ulaşılabilir evren* (accessible population) şeklindedir. Bir araştırmacının ideal seçimi olan hedef evrene maliyet, zaman ve dilsel problemler gibi nedenlerle ulaşılması neredeyse imkânsızdır. Ulaşılabilir evren ise, ulaşılabilir ve araştırmacının gerçekçi bir seçimidir. Evren hakkında bilgi toplamak araştırmanın amacıdır. Bu durumda seçilmiş evren büyüklüğünün tamamına ulaşılması durumunda örnekleme seçimine ihtiyaç duyulmaz (Büyüköztürk vd., 2016: 80). Bu çalışmada seçilen evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış olup, ayrıca bir örnekleme ihtiyacı duyulmamıştır.

Bu çalışmada evren olarak Düzce İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Acil Sağlık Hizmetleri'nde (112 İl Ambulans Servisi Başhekimliği) çalışan 180 kişi belirlenmiştir. Çalışmanın yapıldığı dönemde toplam çalışanlardan 5 kişi askerlik ve doğum sebebiyle ücretsiz izine ayrılmış olmaları nedeni ile evrene dâhil edilmemiştir. Çalışmanın uygulama döneminde Acil Sağlık Hizmetlerinde toplamda 175 sağlık personeli görevde bulunmuştur. Bu nedenle çalışmanın evreni toplamda 175 kişiden oluşmaktadır. Buna bağlı olarak çalışmanın hedef evrenini 175 kişi olarak belirlenmiştir.

Belirlenmiş olan 175 kişilik hedef evren içinde ulaşılması gereken örneklem sayısı belirlenmemiştir. Çünkü hedef evrenin küçük olması sebebiyle evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır.

İl Sağlık Müdürlüğünden alınan izin doğrultusunda uygulama süreci içerisinde yapılan çalışmalar ile 175 kişinin hepsine ulaşılmaya çalışılmış olup, toplamda 160 kişiye ulaşılabilmiştir. Bu da genel evren içindeki payın %91.43'lük bir dilimini oluşturmaktadır.

### 5.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama, zaman içinde yapılması gereken mekânsal ve kaynak kısıtlamaları olan pratik bir faaliyettir. Bu nedenle, geçerli sosyal araştırma verilerinin bu sınırlamalar içinde ne kadar etkili ve verimli bir şekilde toplanabileceğini düşünmek önemlidir. Sosyal araştırmanın tarihi, sosyal araştırmacıların veri toplama görevini organize etmelerine ve yönetmelerine yardımcı olacak bir dizi araştırma aracının geliştirilmesini de içermektedir. Araştırma aracı, verilerin toplandığı araçlardır; örneğin anket, yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış veya yapılandırılmamış görüşmeler, araştırmacının kendisi, verilerin toplandığı araçlardır. Açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan yapılandırılmış anket tekniği, görüşme tekniği kullanılarak derinlemesine mülakat, yarı yapılandırılmış görüşme ve yapılandırılmamış görüşme şeklinde veriler toplanabilmektedir (Matthews ve Ross, 2010: 81-82).

Bu araştırmada veriler dört bölümden oluşan anket formu ile toplanmıştır.

*İlk bölümünde* katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini (yaş, cinsiyet vb.) belirlemeye yönelik 6 soru bulunmaktadır.

*İkinci bölümünde* 23 ifadeden oluşan *örgütsel bağlılık ölçeği* yer almakta,

*Üçüncü bölümünde* 22 ifadeden oluşan *örgütsel güven ölçeği* ve

*Dördüncü bölümünde* ise 7 ifadeden oluşan *etik iklim ölçeği* yer almaktadır.

Ölçekte 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan Likert Ölçeği, kolaylığı nedeni ile tercih edilmiştir (Büyüköztürk, 2016: 129-130). Likert ölçeğinin aşamaları aşağıdaki gibidir.

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



### 5.3.1. Araştırma Verilerinin Güvenilirlik Testi

Güvenilirlik testi, farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bu noktada Cronbach's Alpha değeri güvenilirlik incelemesinde en çok kullanılan yöntem olmaktadır. Cronbach's Alpha değerinin hesaplanması, bir ankette yer alan önerme sayısına (yani bir anketteki soru sayısına) ve ortalama önerme içi korelasyona dayanmaktadır. Farklı öğeler arasındaki yüksek korelasyon, aynı şeyi ölçtüklerini ve hata için yalnızca küçük değerler olacağına vurgu yapmaktadır. Güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değeri için 0-1 arası değer aldığı belirtilmektedir. Ancak bu noktada güvenilirlik açısından yüksek olması beklenen değer 1'e yakın olan değerlerdir. Kimi çalışmalarda bu değer en düşüğü 0.7 veya bu değerden yüksek olması gerektiği belirtilmektedir (Hinton vd., 2004: 356-357).

Anketlerin toplanması ile elde edilen veriler SPSS (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) adlı program kullanılarak kodlanmış ve demografik veriler hariç diğer verilere güvenilirlik testi uygulanmıştır. Anket formunun genel güvenilirlik testi sonucunda Cronbach Alpha değerinin 0.956 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2'de güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Anket Ölçeğine Yönelik Her Üç Bölümün Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| <b>Güvenilirlik İstatistikleri (Reliability Statistics)</b> |            |
|---|------------|
| Cronbach's Alpha  | N of Items |
| ,956  | 52         |

Test sonucunda verilerin genel Cronbach Alpha'sı Hinton vd. (2004) çalışmasına 0.75 ve üzeri bir değer olması makul bir değer olarak kabul edilmektedir. Yani verilerin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmada da Cronbach's Alpha değerinin 0.956 olması güvenilirlik değerinin geçerli olduğunu göstermektedir.

### 5.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği

Anket formunun ikinci bölümünde Meyer ve Allen'in geliştirmiş olduğu 23 sorudan oluşan üç boyutlu *Örgütsel Bağlılık Ölçeği* yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirliliğinin daha önceki çalışmalarda yapıldığı Kır-Öztürk'ün (2018) *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)* adlı çalışmasından anlaşılmaktadır (Kır-Öztürk, 2018: 29).

Bu çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili faktör analizi yapılmış olup, faktör analizine göre ölçeğin boyutları belirlenmiştir ve ayrıntılı olarak aşağıda açıklanmıştır.

**Tablo 3.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Düzeyine İlişkin Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi

| <b>KMO ve Bartlett Testi</b>                     |                    |          |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | ,896     |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 1788,590 |
|  | df                 | 136      |
|  | Sig.               | ,000     |

Tablo 3 faktör analizi kapsamında Bartlett testi sonucu 1788,590 ve sig. değeri 0,000 düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,896 olarak çıkmıştır. Bu analizde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğini analiz etmektedir.

Genel olarak, eğer KMO testi 0,5 veya daha yüksek bir değer olursa, verinin uygun olduğunu açıklar ve faktör analizinin doğruluğunu ispatlamaktadır. KMO değeri 0,5'ten küçük bir değer olursa çalışılan veri grubunun faktör analizi için uygun olmadığı anlaşılmaktadır. Bartlett testi değişkenler arasında ilişki olup olmadığını göstermektedir. Yani korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını analiz etmektedir.  $P = \text{Sig.} = ,000 < 0,05$  olması Bartlett testinin anlamlı olduğunu ifade etmektedir (Hinton vd., 2004: 349; Bayram, 2009).

**Tablo 4.** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

| <b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÖNÜŞTÜRÜLMÜŞ BİLEŞENLER MATRİSİ</b>                             |                    |                          |
|---|--------------------|--------------------------|
| <b>Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine ilişkin Algıları</b>                     | <b>Faktör Yüğü</b> | <b>Açıklanan Varyans</b> |
| <b><i>Devam Bağlılığı</i></b>   |                    | 46,544                   |
| Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.                        | ,593               |                          |
| Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.                        | ,686               |                          |
| Duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum.                                   | ,887               |                          |
| Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.                                      | ,831               |                          |
| Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.                           | ,843               |                          |
| Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür.  | ,704               |                          |
| Bu kurumdan söz etmekten çok hoşlanıyorum.  | ,666               |                          |
| <b><i>Duygusal Bağlılık</i></b>   |                    | 13,728                   |
| Bu kurumdan başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum.                            | ,612               |                          |
| Benim için şu anda bu kurumda kalmak; bir istek olduğu kadar bir ihtiyaçtır da.       | ,734               |                          |
| İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.                  | ,795               |                          |
| Şu anda bu kurumdan ayrılısam hayatım büyük ölçüde altüst olurdu.                     | ,684               |                          |
| <b><i>Normatif Bağlılık</i></b>   |                    | 6,433                    |
| Şu anda bu kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum. | ,731               |                          |
| Bu kuruma çok şey borçluyum.  | ,665               |                          |
| Bu kurumdan şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissedirdim.                               | ,888               |                          |
| Daha iyi bir teklif alsam da bu kurumdan ayrılamam.                                   | ,819               |                          |
| Tek bir kurumda çalışmayı tercih ederim.  | ,579               |                          |
| Kurumda kalmayı etik olarak zorunlu görüyorum.  | ,859               |                          |

Yukarıdaki dönüştürülmüş bileşenler matrisinde yer alan her bir değer her bir maddenin faktör ve korelasyon katsayısını gösterir, bu nedenle bu değer -1 ile 1 arasında değişmektedir. Değerin -1'e yaklaşması o maddenin faktör analizine olumsuz bir yükleme yaptığını gösterir ve bu madde analiz dışı bırakılır. Genellikle kabul edilir düzey değeri 0,450 yukarısidir (Leech vd., 2005: 82-83). Bu çalışmada da 0,450 değerinden yüksek değerler dışında kalan tüm maddeler analiz dışı bırakılmıştır. Tablo 4'te da görüldüğü gibi faktör analizi sonucunda ankette yer alan

17 önerme analize dâhil edilmiştir. Tablo 4 üç faktör altında toplanan değişkenlerin birbirleriyle ilişkili oldukları ve analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin katılımcıların örgütsel bağlılık algılarını ifade ettikleri görülmektedir.

Faktör analizi sonucunda faktör yükü olarak bir araya toplanan birinci faktör *devam bağlılığı* olarak isimlendirilmiştir. Faktörün major değişkeni 0,887 faktör yükü ile *duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum* ifadesidir. Bu faktörün açıklanan varyans değeri ise 46,544 olarak çıkmıştır.

İkinci faktör *duygusal bağlılık* olarak isimlendirilmiş olup, faktörün majör değişkeni 0,795 faktör yükü ile *istese bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu* ifadesidir. Bu faktörün açıklanan varyans değeri de 13,728 olarak çıkmıştır.

Üçüncü faktör *normatif bağlılık* olarak isimlendirilmiştir ve faktörün majör değişkeni 0,888 faktör yükü ile *bu kurumdan şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissedirdim* ifadesidir. Bu faktörün açıklanan varyans değeri de 6,433 olarak çıkmıştır.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına bakılacak olursa;

**Tablo 5.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

| Ölçekler          | Cronbach's Alpha | N of Items | Genel Cronbach's Alpha Değeri |
|-------------------|------------------|------------|-------------------------------|
| Devam Bağlılığı   | ,907             | 7          | ,926                          |
| Duygusal Bağlılık | ,816             | 4          |                               |
| Normatif Bağlılık | ,892             | 6          |                               |

Yukarıdaki tabloda faktör analizinden sonra örgütsel bağlılık ölçeği sorularından 6 tanesi analiz dışı bırakılmıştır. Geriye kalan 17 soru üzerinden güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach Alpha'sı Hinton vd. (2004) çalışmasına 0.75 ve üzeri bir değer olması makul bir değer olarak kabul edildiği, yani verilerin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğu bir önceki bölümde anlatılmıştır. Bu çalışmada tablo 5'te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin 0.926 olması güvenilirlik değerinin geçerli olduğunu göstermektedir. Ölçeğin tek tek faktörlerinin güvenilirliğine bakılacak olursa; devam

bağlılığının 0,907, duygusal bağlılığın 0,816 ve normatif bağlılığın 0,892 Cronbach's Alpha değeri ile güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

### 5.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği Geçerlik ve Güvenirliği

Araştırmada çalışanların örgütsel güven düzeylerinin ölçülmesinde Omarov'un (2009) *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama* başlıklı araştırmasında kullandığı ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin hazırlanmasında Omarov 4 farklı araştırmadan faydalanmıştır. Çalışma arkadaşlarına güvenin ölçülmesi amacıyla 5 soru Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen İş Ortamında Kişilerarası Güven ölçeğinden yararlanılarak yapılmıştır. Yöneticiye güvenin ölçülmesi için kullanılan 10 soru Nyhan ve Marlowe (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Envanteri ve Daboval, Comish, Swindle ve Gaster'in (1994) Küçük İşletmeler ve Sorunları ile ilgili Güven Envanteri yardımıyla yapılmıştır. Örgütün kendisine güvenin ölçülmesi için ise 7 soru yine Nyhan ve Marlowe'un (1992) ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizini de 0,962 olarak belirtmiştir (Omarov, 2009: 77).

Bu çalışmada örgütsel güven ölçeği ile ilgili faktör analizi yapılmış ve ayrıntılı olarak aşağıda açıklanmıştır.

**Tablo 6.** Örgütsel Güven Ölçeği Düzeyine İlişkin Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi

| <b>KMO ve Bartlett Testi</b>                     |                    |          |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | ,926               |          |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 3470,929 |
|  | df                 | 231      |
|  | Sig.               | ,000     |

Tablo 6 faktör analizi kapsamında Bartlett testi sonucu 3470,929 ve sig. değeri 0,000 düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,926 olarak çıkmıştır. Bu analizde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğini analiz etmektedir.

**Tablo 7. Örgütsel Güven Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları**

| <b>ÖRGÜTSEL GÜVEN DÖNÜŞTÜRÜLMÜŞ BİLEŞENLER MATRİSİ</b>   |                    |                          |
|--|--------------------|--------------------------|
| <b>Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyine ilişkin Algıları</b>   | <b>Faktör Yüğü</b> | <b>Açıklanan Varyans</b> |
| <b><i>Yöneticiye Güven</i></b>   |                    | 51,890                   |
| Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.                 | ,810               |                          |
| Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.  | ,852               |                          |
| Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.  | ,842               |                          |
| Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güveniyorum.  | ,812               |                          |
| Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.  | ,810               |                          |
| Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.  | ,829               |                          |
| Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna inanıyorum.                                   | ,850               |                          |
| Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.   | ,692               |                          |
| Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.                                       | ,804               |                          |
| Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.                                | ,747               |                          |
| <b><i>Çalışma Arkadaşına Güven</i></b>   |                    | 13,434                   |
| Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşırsam çalışma arkadaşlarıma bana yardım edeceklerine güvenirim. | ,685               |                          |
| Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerini en iyi derecede yapacaklarına güvenirim.                      | ,736               |                          |
| Birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.                          | ,750               |                          |
| Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarıma işimi zorlaştırmayacağına güvenirim.                                      | ,725               |                          |
| Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerinde uzman oldukları için güveniyorum.                            | ,592               |                          |
| <b><i>Kuruma Güven</i></b>   |                    | 8,698                    |
| Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranıyor.   | ,678               |                          |
| Çalıştığım kurum verdiği vaatleri yerine getirir ve beni ödüllendirir.   | ,658               |                          |
| Çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana yardımcı oluyor.   | ,754               |                          |
| Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna inanıyorum.  | ,725               |                          |
| Çalıştığım kurum kendimi geliştirmem için bana destek olur.  | ,697               |                          |
| Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgileniyor.   | ,701               |                          |
| Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.   | ,737               |                          |

Faktör analizi sonucunda tüm önermeler 0,450 değerinden yüksek olduğu için 22 ifade de değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 7 üç faktör altında toplanan değişkenlerin birbirleriyle ilişkili oldukları ve analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin katılımcıların örgütsel güven algılarını ifade ettikleri görülmektedir.

Faktör analizi sonucunda faktör yükü olarak bir araya toplanan birinci faktör *yöneticiye güven* olarak isimlendirilmiştir. Faktörün major değişkeni 0,852 faktör yükü ile *yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum* ifadesidir. Bu faktörün açıklanan varyans değeri ise 51,890 olarak çıkmıştır.

İkinci faktör *çalışma arkadaşına güven* olarak isimlendirilmiş olup, faktörün majör değişkeni 0,750 faktör yükü ile *birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar* ifadesidir. Bu faktörün açıklanan varyans değeri de 13,434 olarak çıkmıştır.

Üçüncü faktör *kuruma güven* olarak isimlendirilmiştir ve faktörün majör değişkeni 0,754 faktör yükü ile *çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana yardımcı oluyor* ifadesidir. Bu faktörün açıklanan varyans değeri de 8,698 olarak çıkmıştır.

**Tablo 8.** Örgütsel Güven Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

| Ölçekler                 | Cronbach's Alpha | N of Items | Genel Cronbach's Alpha Değeri |
|--------------------------|------------------|------------|-------------------------------|
| Yöneticiye güven         | ,960             | 10         |                               |
| Çalışma Arkadaşına Güven | ,925             | 5          | ,954                          |
| Kuruma Güven             | ,921             | 7          |                               |

Bu çalışmada tablo 8’de görüldüğü gibi örgütsel güven ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin 0.954 olması güvenilirlik değerinin geçerli olduğunu göstermektedir. Ölçeğin tek tek faktörlerine bakılacak olursa; yöneticiye güven 0,960, çalışma arkadaşına güven 0,925 ve kuruma güven 0, 921 Cronbach's Alpha değeri ile güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

#### 5.3.4. Etik İklim Ölçeği Geçerlik ve Güvenirliği

Anket formunun son bölümünde Schwepker (2001)’in geliştirmiş olduğu 7’li *Etik İklim Ölçeği* bulunmakta olup bu ölçeğe ait Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) güvenilirlik katsayısının 0,86 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Tokhay (2016)’ın *Etik İklim ile*

*Etik Liderlik Arasındaki İlişki Bir Araştırma* adlı çalışmasından yararlanılmıştır (Tokhay, 2016: 39).

Bu çalışmada kullanılan etik iklim ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi kapsamında faktör analizi yapılarak aşağıda tek tek açıklanmıştır.

**Tablo 9.** Etik İklım Ölçeği Düzeyine İlişkin Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi

| <b>KMO ve Bartlett Testi</b>                     |                    |         |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | ,822    |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 768,664 |
|  | df                 | 21      |
|  | Sig.               | ,000    |

Tablo 9 faktör analizi kapsamında Bartlett testi sonucu 768,664 ve sig. değeri 0,000 düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,822 olarak çıkmıştır. Bu analizde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğini analiz etmektedir.

**Tablo 10.** Etik İklım Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

| <b>ETİK İKLİM DÖNÜŞTÜRÜLMÜŞ BİLEŞENLER MATRİSİ</b>  |                    |                          |
|---|--------------------|--------------------------|
| <b>Katılımcıların Örgütsel Güven Düzeyine ilişkin Algıları</b>  | <b>Faktör Yüğü</b> | <b>Açıklanan Varyans</b> |
| <b><i>Etik Kural</i></b>  |                    | 61,674                   |
| Kurumumuzda formal yazılı etik kurallar vardır.   | ,659               |                          |
| Kurumumuzda etik kurallar katı şekilde uygulanır.   | ,872               |                          |
| Kurumumuzda etik davranışlar hususunda politikalar vardır.  | ,773               |                          |
| Kurumumuz davranışlar konusundaki etik politikaları katı şekilde uygular.   | ,854               |                          |
| <b><i>Etik Davranış</i></b>   |                    | 15,613                   |
| Kurumumuz üst yönetimi, etik dışı davranışların tolere edilmeyeceğinin bilinmesini sağlar.                                | ,693               |                          |
| Kurumumuzda, kendi şahsi çıkarları için etik olmayan davranışlar içerisinde olduğu belirlenen çalışanlar derhal uyarılır. | ,918               |                          |
| Kurumumuzda, kurumun çıkarları için etik olmayan davranışlar sergileyen çalışanlar derhal uyarılır.                       | ,928               |                          |



Faktör analizi sonucunda tüm önermeler 0,450 değerinden yüksek olduğu için 7 ifade de değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 10 iki faktör altında toplanan değişkenlerin birbirleriyle ilişkili oldukları ve analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin katılımcıların etik iklim algılarını ifade ettikleri görülmektedir.

Faktör analizi sonucunda faktör yükü olarak bir araya toplanan birinci faktör *etik kural* olarak isimlendirilmiştir. Faktörün major değişkeni 0,872 faktör yükü ile *kurumumuzda etik kurallar katı şekilde uygulanır ifadesidir*. Bu faktörün açıklanan varyans değeri ise 61,674 olarak çıkmıştır.

İkinci faktör *etik davranış* olarak isimlendirilmiş olup, faktörün majör değişkeni 0,928 faktör yükü ile *kurumumuzda, kurumun çıkarları için etik olmayan davranışlar sergileyen çalışanlar derhal uyarılır* ifadesidir. Bu faktörün açıklanan varyans değeri de 15,613 olarak çıkmıştır.

**Tablo 11.** Etik İklim Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

| Ölçekler             | Cronbach's Alpha | N of Items | Genel Cronbach's Alpha Değeri |
|----------------------|------------------|------------|-------------------------------|
| <b>Etik Kural</b>    | ,859             | 4          | ,895                          |
| <b>Etik Davranış</b> | ,899             | 3          |                               |

Tablo 11'de de görüldüğü gibi etik iklim ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin 0.895 olması güvenilirlik değerinin geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Faktör analizi sonucu oluşan faktörlere ayrı ayrı bakılacak olursa, etik kural 0,859 ve etik davranış 0,899 Cronbach's Alpha değeri ile güvenilirliğinin yüksel olduğu görülmektedir.

#### 5.4. Verilerin Toplanması

Bir araştırmanın vazgeçilmez boyutlarından birisi olarak veri toplama aşaması ele alınmaktadır. Bu aşama içinde gerekli veriler çeşitli inceleme yöntemleri ile elde edilebilmektedir. Veri toplama sürecinde hangi yöntem ile verilerin toplandığı önemli olmamakla birlikte, çalışmanın sistematik bir yaklaşım içinde yapılması gerekmektedir. Belirlenen yöntemlerle verilerin doğru bir şekilde toplanması bu yöntemlerin profesyonelce ve sistematik bir yapıda kullanıldığı anlamına gelmektedir. Bu yöntemler için en iyi diye *genel* bir yöntem yoktur. Kullanılacak tekniğin seçimi araştırmanın yanıtlanması istenilen soru türleri ile belirlenmektedir. Bu, araştırmacı açısından zaman ve diğer çeşitli kaynaklar açısından uygun olanın seçilmesini kolaylaştırmaktadır (Çınkır ve Demirkasımoğlu, 2015: 501). Bu çalışmada verilerin toplanmasında nicel yaklaşım tercih edilerek anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu oluşturulduktan sonra Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Yayın Etik Kurulu ve Düzce Üniversitesi Girişimsel Olmayan Sağlık Araştırmaları Etik Kurulu izinleri alınmıştır.

Araştırmanın etik olarak uygun olduğuna karar verilmesinden sonra başvuru dilekçesine Düzce Üniversitesi Etik Kurulu Kararı da eklenerek Düzce İl Sağlık Müdürlüğüne uygulamanın yapılabilmesi için başvuru yapılmıştır. Düzce İl Sağlık Müdürlüğü Etik Kurulu çalışmayı kapsamlı olarak değerlendirmiş ve çalışmanın yapılabileceğine dair karar çıkarmıştır.

İl Sağlık Müdürlüğü Etik Kurul Kararı sonrasında uygulamanın 20 Mart 2019 ile 25 Mayıs 2019 tarihleri arasında yapılabileceğine dair Valilik oluru alarak tarafıma iletmiştir. Bu tarihler arasında Düzce İli ve İlçelerinde bulunan Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarına anket formları tek tek uygulanarak veriler toplanmıştır.

## 5.5. Verilerin Analizi

Araştırmacılar, istatistikler kullanarak nicel verileri analiz etmekte ve araştırma sonuçlarını cevaplamak ve hipotezlerini test etmek için analiz sonuçlarını raporlamaktadırlar. Araştırmacılar nicel bir yaklaşım kullandıklarında, çok sayıda veri toplamakta ve böylece bu büyük miktarda veriyi anlaşılır kılmak için yardımcı olan istatistiksel analiz programlarını kullanmaktadırlar (Creswell ve Clark, 2014: 254-255). Bu çalışmada da anket tekniği ile toplanan veriler Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (*Statistical Package for the Social Sciences- SPSS*) IBM 21 yardımı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın araştırma konusuna ve konular arası ilişkiye uygun şekilde yapılacak analizler seçilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada SPSS yardımı ile 4 farklı analizin yapılmasına karar verilmiştir. Bunlar;

1. Faktör Analizi
2. T-Testi
3. Anova Testi
4. Regresyon Analizi
5. Korelasyon Analizi şeklindedir.

Anket soruları öncelikle faktör analizine tabi tutularak alt faktörler belirlenmiştir. Bu belirlemede bazı önermeler kapsam dışı bırakılmıştır. Ortaya çıkan alt faktörler analizler bölümünde öncelikli olarak demografik özellikler ile ilişkisine bakılmıştır.

Bu aşamada cinsiyet ve medeni durum analizlerinde bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Demografik özelliklerden yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurum kıdemi soruları için tek yönlü anova testi kullanılarak çözümlene yapılmıştır.

Son bölümde de etik iklim ile örgütsel bağlılık, etik iklim ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin olup olmadığını ölçmek için regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

## BÖLÜM 6

### ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölüm, araştırmada elde edilen verilerin bulgularını analiz edilmesini kapsamaktadır. Analizler, verilerin analizi bölümünde seçimi yapılan istatistik testler yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

Bulgular iki ayrı başlık altında değerlendirilerek ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalar sırası ile *demografik bulgular* ve *nicel analiz bulguları* şeklindedir.

#### 6.1. Demografik Bulgular

Araştırmada katılımcılara, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurum kıdemi ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu bölümde sorulan sorulardan elde edilen verilere, frekans ve yüzde analizi uygulanarak katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır.

Demografik özelliklere ilişkin bulgular her biri tek başlık halinde aşağıda verilmiş olup, çıkan sonuçlara göre tabloların yorumlaması yapılmıştır.

##### 6.1.1. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının cinsiyetine ilişkin bulgulara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 12.** Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| Cinsiyet | N   | %    |
|----------|-----|------|
| Kadın    | 73  | 45,6 |
| Erkek    | 87  | 54,4 |
| Toplam   | 160 | 100  |

Araştırmaya katılan Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında, % 45,6'sını kadın çalışanların, %54,4'ünü de erkek çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşıldığı gibi, çalışanların çoğunun cinsiyeti erkektir.

### 6.1.2. Katılımcıların Yaşına İlişkin Bulgular

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının yaşlarına ilişkin sorulan soruya karşılık alınan cevapların değerlendirilmesi yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 13.** Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

| Yaş Grupları | N   | %     |
|--------------|-----|-------|
| 21-25        | 39  | 24,4  |
| 26-30        | 44  | 27,5  |
| 31-35        | 32  | 20,0  |
| 36-40        | 26  | 16,3  |
| 41-45        | 9   | 5,6   |
| 46-50        | 10  | 6,3   |
| Toplam       | 160 | 100,0 |

Araştırmaya katılan çalışanların yaş oranlarına bakıldığında, %24,4'ünün 21-25 yaş arasında, %27,5'inin 26-30 yaş arasında, %20'sinin 31-35 yaş arasında, %16,3'ünün 36-40 yaş arasında, %5,6'sının 41-45 ve %6,3'ünün de 46-50 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının yaş oranlarına genel olarak bakılacak olursa, genç nüfusun ağırlıkta olduğu hatta 21-35 yaş arasında olanların %70'in üzerinde olduğu yukarıdaki tablodan anlaşılmaktadır.

### 6.1.3. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Bulgular

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının medeni durumlarına ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 14.** Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

| Medeni Durum | N   | %    |
|--------------|-----|------|
| Evli         | 109 | 68,1 |
| Bekâr        | 51  | 31,9 |
| Toplam       | 160 | 100  |

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarından araştırmaya katılanların %68,1'nin evli, %31,9'unun bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Tablodan da anlaşıldığı gibi çalışanların büyük bir kısmı evlidir.

#### 6.1.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının eğitim durumuna ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 15.** Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

| Eğitim Durumu      | N   | %     |
|--------------------|-----|-------|
| Lise ve Dengi Okul | 32  | 20,0  |
| Önlisans           | 63  | 39,4  |
| Lisans             | 57  | 35,6  |
| Yüksek Lisans      | 8   | 5,0   |
| Toplam             | 160 | 100,0 |

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarından araştırmaya katılanların eğitim durumuna bakıldığında, %20'sinin lise ve dengi okul, %39,4'ünün önlisans, %35,6'sının lisans, %5'inin de yüksek lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

#### 6.1.5. Katılımcıların Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının mesleki kıdemlerine ilişkin yani kaç yıldır bu mesleği yaptıklarına ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 16.** Katılımcıların Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

| Mesleki Kıdem  | N   | %    |
|----------------|-----|------|
| 1 Yıldan Az    | 10  | 6,3  |
| 1-5 Yıl        | 32  | 20   |
| 6-10 Yıl       | 54  | 33,8 |
| 11-15 Yıl      | 38  | 23,8 |
| 16-20 Yıl      | 16  | 10   |
| 21 Yıl ve Üstü | 10  | 6,3  |
| Toplam         | 160 | 100  |

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarından araştırmaya katılanlara mesleki kıdemi sorulduğunda; %6,3'ü 1 yıldan az, %20'si 1-5 yıl arası, %33,8'i 6-10 yıl arası, %23,8'i 11-15 yıl arası, %10'u 16-20 yıl arası ve %6,3'ü 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olduklarını belirtmişlerdir. Elde edilen bu sonuca göre çalışanların yaklaşık olarak yarısı 1-10 yıl arası diğer yarısı da 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olup, Acil Sağlık Hizmetlerinin deneyimli kişilerce yürütüldüğü genellemesi yapılabilmektedir.

#### 6.1.6. Katılımcıların Kurum Kıdemine İlişkin Bulgular

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının bu kurumdaki kıdemlerine ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 17.** Katılımcıların Kurum Kıdemine Göre Dağılımı

| Kurum Kıdemi   | N   | %    |
|----------------|-----|------|
| 1 Yıldan Az    | 16  | 10   |
| 1-5 Yıl        | 41  | 25,6 |
| 6-10 Yıl       | 59  | 36,9 |
| 11-15 Yıl      | 31  | 19,4 |
| 16-20 Yıl      | 9   | 5,6  |
| 21 Yıl ve Üstü | 4   | 2,5  |
| Toplam         | 160 | 100  |

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarından araştırmaya katılanlara mesleki kıdemlerinden sonra bu kurumdaki kıdemleri, yani kaç yıldır bu kurumda çalıştıkları sorulduğunda; %10'u 1 yıldan az, %25,6'sı 1-5 yıl arası, %36,9'u 6-10 yıl arası, %19,4'ü 11-15 yıl arası, %5,6'sı 16-20 yıl arası ve %2,5'i 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Çalışanların büyük bir bölümü (%64,4) 6-21 yıl ve üzerinde kurum kıdemine yani bu kurumda çalıştığına yukarıdaki tablodan ulaşılabilmektedir. Buradan yola çıkarak şöyle bir genelleme yapmakta yarar vardır; Düzce İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Acil Sağlık Hizmetlerinde personel sirkilasyonu çok azdır.

## 6.2. Nicel Analiz Bulguları

Nicel analiz bulgularına yönelik tanımlayıcı istatistikler, T-Testi, Anova, Korelasyon ve Regresyon analizleri bu başlık altında incelenmiştir. Bu aşamada tanımlayıcı istatistiklerden (Descriptive Statistics) olan *ortalama* ve *standart sapma* değerleri aşağıda incelenmiştir. Buna ek olarak ölçeklerin *güvenilirlik katsayıları* bu tabloda gösterilerek değerlendirilmiştir.

*Ortalama*, tek bir rakamla serideki birimlerin ifade edilmesine denir. Bu değerde araştırmacıya karşılaştırma olanağı sağlamak ve serideki birimlerin eğilimli oldukları değeri yani birimlerin hangi değer etrafında toplandığı konusunda fikir sunmaktadır. Ortalamaların ait oldukları seriyi temsil ettikleri görevi dikkat edilmesi gereken bir noktadır. Çünkü bir seriyi doğru temsil etmeyecek bir ortalama yanlış yorumların yapılmasına neden olabilmektedir (Lorcu, 2015: 34).

*Standart Sapma*, birimlerin aritmetik ortalamadan cebirsel sapmalarının kareli ortalaması olarak tanımlanmaktadır. Yani standart sapma, verilerin ne kadarının ortalamaya yakın olduğunu bulmamıza yardımcı olmaktadır. Verilerin ortalamaya yakın bir yerde dağılmış olması standart sapmanın küçük olduğunu göstermektedir. Bunun tersi ise verilerin ortalamadan uzak dağılmış olmasıdır ki bu da standart sapmanın büyük olduğunu gösterir. Bütün değerler aynı olursa standart sapma sıfır olarak karşımıza çıkmaktadır (Bayram, 2009: 51-52).



**Tablo 18.** Ölçek Sorularına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

| <b>Faktörler</b>         | <b>Boyutlar</b>          | <b>N</b> | <b>Soru Sayısı</b> | <b>Güvenirlilik Katsayısı</b> | <b>Ort.</b> | <b>Std. Hata</b> |
|--------------------------|--------------------------|----------|--------------------|-------------------------------|-------------|------------------|
| <b>Örgütsel Bağlılık</b> | Devam Bağlılığı          | 160      | 7                  | ,907                          | 3,5054      | ,86056           |
|                          | Duygusal Bağlılık        | 160      | 4                  | ,816                          | 3,2734      | ,94245           |
|                          | Normatif Bağlılık        | 160      | 6                  | ,892                          | 3,0313      | ,93727           |
| <b>Örgütsel Güven</b>    | Yöneticiye Güven         | 160      | 10                 | ,960                          | 3,5906      | ,84911           |
|                          | Çalışma Arkadaşına Güven | 160      | 5                  | ,925                          | 3,9100      | ,82502           |
|                          | Kuruma Güven             | 160      | 7                  | ,921                          | 3,3893      | ,82197           |
| <b>Etik İklim</b>        | Etik Kural               | 160      | 4                  | ,859                          | 3,2016      | ,83999           |
|                          | Etik Davranis            | 160      | 3                  | ,899                          | 3,2771      | ,96132           |

Araştırmaya katılan Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel bağlılık ölçeği altında oluşturulan alt boyutları incelendiğinde; devam bağlılığı ortalaması  $3,50 \pm 0,86$ , duygusal bağlılık ortalaması  $3,27 \pm 0,94$ , ve normatif bağlılık ortalaması  $3,03 \pm 0,93$  olarak bulunmuştur. Güvenirlilik katsayılarına bakıldığında 3 boyutunda Cronbach's Alpha değeri 0,75'in üzerinde olması güvenirliliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında; yöneticiye güven ortalaması  $3,59 \pm 0,84$ , çalışma arkadaşına güven ortalaması  $3,91 \pm 0,82$ , kuruma güven ortalaması  $3,38 \pm 0,82$  olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliliğinin de geçerli olduğu Cronbach's Alpha değerlerinden anlaşılmaktadır. Etik iklim ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında; etik kural ortalaması  $3,20 \pm 0,83$ , etik davranış ortalaması  $3,27 \pm 0,96$  olarak bulunmuştur.

Tabachnick ve Fidell (2013) çalışmalarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiğini kabul etmektedirler (Tabachnick ve Fidell, 2013) Bu çalışmada yapılan normallik testi sonucunda çarpıklık ve basıklık değerleri -0,748 ve +1,377 arasındadır. Bu sonuca göre verilerin normal olarak dağıldığı söylenebilmektedir.

### 6.2.1. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Bulgular

Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının örgütsel bağlılık algısına ilişkin bulgulara cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleki kıdeme ve kurum kıdemine göre incelenerek başlıklar altında aşağıda verilmiştir.

#### 6.2.1.1. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

**Tablo 19.** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

| Boyutlar                 | Gruplar | N  | Ort.   | Ss      | t     | p     |
|--------------------------|---------|----|--------|---------|-------|-------|
| <b>Devam Bağlılığı</b>   | Kadın   | 73 | 3,6419 | ,75372  | 1,852 | 0,079 |
|                          | Erkek   | 87 | 3,3908 | ,92977  |       |       |
| <b>Duygusal Bağlılık</b> | Kadın   | 73 | 3,4212 | ,80674  | 1,83  | 0,025 |
|                          | Erkek   | 87 | 3,1494 | 1,03110 |       |       |
| <b>Normatif Bağlılık</b> | Kadın   | 73 | 3,1918 | ,81823  | 2,003 | 0,094 |
|                          | Erkek   | 87 | 2,8966 | 1,01164 |       |       |

Kadın ve erkek çalışanların, örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algıları t-testi tekniği ile karşılaştırılmıştır. Tablo 19’da görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre devam bağlılığı ve normatif bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Aynı tabloda cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılık algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Örgütsel bağlılık faktörünün duygusal bağlılık boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın çıkması kadın ve erkeklerin ortalaması ile açıklanabilmektedir. Kadınların ortalaması 3,4212 ve erkeklerin ortalaması da 3,1494’tür. Bu durum da bize kadın acil sağlık hizmetleri çalışanlarının duygusal olarak erkeklere oranla kurumlarına bağlılık oranları yüksektir.

### 6.2.1.2. Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

**Tablo 20.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Ortalamaları

| Boyutlar                 | Yaş Grupları | N   | Ort.   | Ss      |
|--------------------------|--------------|-----|--------|---------|
| <b>Devam Bağlılığı</b>   | 21-25        | 39  | 3,6264 | ,74636  |
|                          | 26-30        | 44  | 3,4351 | ,82091  |
|                          | 31-35        | 32  | 3,4063 | ,95046  |
|                          | 36-40        | 26  | 3,3571 | ,98582  |
|                          | 41-45        | 9   | 3,9683 | ,96568  |
|                          | 46-50        | 10  | 3,6286 | ,67411  |
|                          | Toplam       | 160 | 3,5054 | ,86056  |
| <b>Duygusal Bağlılık</b> | 21-25        | 39  | 3,4615 | ,77912  |
|                          | 26-30        | 44  | 3,1477 | 1,00914 |
|                          | 31-35        | 32  | 3,2734 | ,89434  |
|                          | 36-40        | 26  | 3,2115 | 1,14388 |
|                          | 41-45        | 9   | 3,4722 | ,87896  |
|                          | 46-50        | 10  | 3,0750 | ,92833  |
|                          | Toplam       | 160 | 3,2734 | ,94245  |
| <b>Normatif Bağlılık</b> | 21-25        | 39  | 3,1453 | ,96289  |
|                          | 26-30        | 44  | 3,0871 | ,90540  |
|                          | 31-35        | 32  | 2,8594 | 1,00546 |
|                          | 36-40        | 26  | 2,8782 | ,93993  |
|                          | 41-45        | 9   | 3,4074 | ,92463  |
|                          | 46-50        | 10  | 2,9500 | ,77400  |
|                          | Toplam       | 160 | 3,0313 | ,93727  |

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 21.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

| Boyutlar          | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O. | F     | P    |
|-------------------|---------------|---------|-----|------|-------|------|
| Devam Bağlılığı   | Gruplar Arası | 3,754   | 5   | ,751 | 1,014 | ,411 |
|                   | Gruplar İçi   | 113,996 | 154 | ,740 |       |      |
| Duygusal Bağlılık | Gruplar Arası | 2,924   | 5   | ,585 | ,651  | ,661 |
|                   | Gruplar İçi   | 138,300 | 154 | ,898 |       |      |
| Normatif Bağlılık | Gruplar Arası | 3,538   | 5   | ,708 | ,801  | ,551 |
|                   | Gruplar İçi   | 136,139 | 154 | ,884 |       |      |

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

### 6.2.1.3. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

**Tablo 22.** Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

| Boyutlar          | Gruplar | n   | Ort.   | Ss      | t      | p     |
|-------------------|---------|-----|--------|---------|--------|-------|
| Devam Bağlılığı   | Evli    | 109 | 3,4941 | ,85572  | -0,241 | 0,847 |
|                   | Bekâr   | 51  | 3,5294 | ,87891  |        |       |
| Duygusal Bağlılık | Evli    | 109 | 3,2271 | ,95048  | -0,909 | 0,439 |
|                   | Bekâr   | 51  | 3,3725 | ,92652  |        |       |
| Nortatif Bağlılık | Evli    | 109 | 3,0229 | ,89766  | -0,163 | 0,349 |
|                   | Bekâr   | 51  | 3,0490 | 1,02594 |        |       |

Evli ve bekâr çalışanların, örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algıları t-testi tekniği ile karşılaştırılmıştır. Tabo 22’de görüldüğü gibi medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

#### 6.2.1.4. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

**Tablo 23.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Ortalamaları

| Boyutlar                 | Eğitim Grupları    | N   | Ort.   | Ss      |
|--------------------------|--------------------|-----|--------|---------|
| <b>Devam Bağlılığı</b>   | Lise ve Dengi Okul | 32  | 3,7455 | ,66288  |
|                          | Önlisans           | 63  | 3,5714 | ,86250  |
|                          | Lisans             | 57  | 3,3960 | ,86981  |
|                          | Yüksek Lisans      | 8   | 2,8036 | 1,12729 |
|                          | Toplam             | 160 | 3,5054 | ,86056  |
| <b>Duygusal Bağlılık</b> | Lise ve Dengi Okul | 32  | 3,5000 | ,90027  |
|                          | Önlisans           | 63  | 3,4048 | ,85127  |
|                          | Lisans             | 57  | 3,1228 | ,97642  |
|                          | Yüksek Lisans      | 8   | 2,4063 | 1,05168 |
|                          | Toplam             | 160 | 3,2734 | ,94245  |
| <b>Normatif Bağlılık</b> | Lise ve Dengi Okul | 32  | 3,3125 | ,97711  |
|                          | Önlisans           | 63  | 3,1746 | ,84584  |
|                          | Lisans             | 57  | 2,8099 | ,92926  |
|                          | Yüksek Lisans      | 8   | 2,3542 | 1,00569 |
|                          | Toplam             | 160 | 3,0313 | ,93727  |

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim durumu değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 24.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

| Boyutlar          | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P    |
|-------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Devam Bağlılığı   | Gruplar Arası | 6,743   | 3   | 2,248 | 3,159 | ,026 |
|                   | Gruplar İçi   | 111,008 | 156 | ,712  |       |      |
| Duygusal Bağlılık | Gruplar Arası | 10,038  | 3   | 3,346 | 3,979 | ,009 |
|                   | Gruplar İçi   | 131,186 | 156 | ,841  |       |      |
| Normatif Bağlılık | Gruplar Arası | 10,285  | 3   | 3,428 | 4,133 | ,007 |
|                   | Gruplar İçi   | 129,392 | 156 | ,829  |       |      |

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim durumu değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 25.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı (Tukey Testi)

| Boyutlar          | Eğitim Durumu (I)  | Eğitim Durumu (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Ss     | P    |
|-------------------|--------------------|-------------------|----------------------|--------|------|
| Devam Bağlılığı   | Lise ve Dengi Okul | Yüksek Lisans     | ,94196*              | ,33345 | ,027 |
|                   | Lise ve Dengi Okul | Yüksek Lisans     | 1,09375*             | ,36249 | ,016 |
| Duygusal Bağlılık | Önlisans           | Yüksek Lisans     | ,99851*              | ,34419 | ,022 |
|                   | Lise ve Dengi Okul | Yüksek Lisans     | ,95833*              | ,36000 | ,042 |

Tablo 25 incelendiğinde lise ve dengi okul mezunu olan acil sağlık hizmetleri çalışanlarının yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek devam bağlılığı puanına sahip oldukları tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak lise ve dengi okuldan mezun olan çalışanların yüksek lisans mezunlarına oranla kuruma devam bağlılığı daha yüksektir. Duygusal bağlılık boyutuna bakıldığında, lise ve dengi okuldan mezun olanların duygusal bağlılık puanı yüksek lisans mezunlarına oranla daha yüksektir. Ön lisans mezunu çalışanların duygusal bağlılık puanları da yine yüksek lisans

mezunu çalışanlara oranla daha yüksektir. Budan da anlaşıldığı gibi lise ve dengi okul mezunu olanlar yüksek lisans mezunlarına oranla kurumlarına duygusal olarak daha bağlıdır. Yine ön lisans mezunları da yüksek lisans mezunu çalışanlara göre duygusal olarak kurumlarına daha bağlıdır.

Çalışanların normatif bağlılık puanlarına bakıldığında lise ve dengi okuldan mezun olanların normatif bağlılık puanı yüksek lisans mezunlarına oranla daha yüksektir. Lise ve dengi okul mezunlarının yüksek lisans mezunlarına göre normatif olarak daha bağlı oldukları söylenebilmektedir.

#### 6.2.1.5. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

**Tablo 26.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Ortalamaları

| Boyutlar                 | Kıdem Grupları           | N           | Ort.   | Ss      |
|--------------------------|--------------------------|-------------|--------|---------|
| <b>Devam Bağlılığı</b>   | 1 Yıldan Az              | 10          | 3,8286 | ,46070  |
|                          | 1-5 Yıl                  | 32          | 3,7813 | ,83298  |
|                          | 6-10                     | 54          | 3,2831 | ,84424  |
|                          | 11-15                    | 38          | 3,6128 | ,88868  |
|                          | 16-20                    | 16          | 3,0000 | ,94473  |
|                          | 21 Yıl ve Üstü           | 10          | 3,9000 | ,43670  |
|                          | Toplam                   | 160         | 3,5054 | ,86056  |
|                          | <b>Duygusal Bağlılık</b> | 1 Yıldan Az | 10     | 3,3500  |
| 1-5 Yıl                  |                          | 32          | 3,3750 | ,94613  |
| 6-10                     |                          | 54          | 3,1759 | ,93747  |
| 11-15                    |                          | 38          | 3,4474 | ,86438  |
| 16-20                    |                          | 16          | 2,9688 | 1,04831 |
| 21 Yıl ve Üstü           |                          | 10          | 3,2250 | ,92384  |
| Toplam                   |                          | 160         | 3,2734 | ,94245  |
| <b>Normatif Bağlılık</b> |                          | 1 Yıldan Az | 10     | 2,8500  |
|                          | 1-5 Yıl                  | 32          | 3,2292 | ,96512  |
|                          | 6-10                     | 54          | 3,0093 | ,89397  |
|                          | 11-15                    | 38          | 3,1272 | ,94236  |
|                          | 16-20                    | 16          | 2,5938 | ,82545  |
|                          | 21 Yıl ve Üstü           | 10          | 3,0333 | ,85995  |
|                          | Toplam                   | 160         | 3,0313 | ,93727  |

Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 27.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

| Boyutlar          | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P    |
|-------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Devam Bağlılığı   | Gruplar Arası | 12,231  | 5   | 2,446 | 3,570 | ,004 |
|                   | Gruplar İçi   | 105,520 | 154 | ,685  |       |      |
| Duygusal Bağlılık | Gruplar Arası | 3,561   | 5   | ,712  | ,797  | ,554 |
|                   | Gruplar İçi   | 137,664 | 154 | ,894  |       |      |
| Normatif Bağlılık | Gruplar Arası | 5,020   | 5   | 1,004 | 1,148 | ,337 |
|                   | Gruplar İçi   | 134,657 | 154 | ,874  |       |      |

Mesleki kıdem değişkenine göre duygusal bağlılık ile normatif bağlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Ancak çalışanların mesleki kıdemi ile devam bağlılığı algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Tablo 28.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı (Tukey Testi)

| Boyutlar        | Mesleki Kıdem (I) | Mesleki Kıdem(J) | Ortalama Farkı (I-J) | Ss     | P    |
|-----------------|-------------------|------------------|----------------------|--------|------|
| Devam Bağlılığı | 1-5 Yıl           | 16-20            | ,78125*              | ,25345 | ,029 |

Tablo 28’de görüldüğü gibi çalışanlardan 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların devam bağlılığı puanı 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan çalışanlara göre yüksektir. Buradan yola çıkarak 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan çalışanlar 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlara göre kuruma devam bağlılığı daha yüksektir.



### 6.2.1.6. Kurum Kıdemine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

**Tablo 29.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Ortalamaları

| Boyutlar          | Kıdem Grupları    | N           | Ort.   | Ss     |
|-------------------|-------------------|-------------|--------|--------|
| Devam Bağlılığı   | 1 Yıldan Az       | 16          | 3,7768 | ,43006 |
|                   | 1-5 Yıl           | 41          | 3,5923 | ,91449 |
|                   | 6-10              | 59          | 3,2712 | ,81233 |
|                   | 11-15             | 31          | 3,7742 | ,94673 |
|                   | 16-20             | 9           | 3,0476 | ,91473 |
|                   | 21 Yıl ve Üstü    | 4           | 3,9286 | ,18443 |
|                   | Toplam            | 160         | 3,5054 | ,86056 |
|                   | Duygusal Bağlılık | 1 Yıldan Az | 16     | 3,2969 |
| 1-5 Yıl           |                   | 41          | 3,2988 | ,96375 |
| 6-10              |                   | 59          | 3,2415 | ,93307 |
| 11-15             |                   | 31          | 3,4839 | ,94414 |
| 16-20             |                   | 9           | 2,9167 | ,97628 |
| 21 Yıl ve Üstü    |                   | 4           | 2,5625 | ,82601 |
| Toplam            |                   | 160         | 3,2734 | ,94245 |
| Normatif Bağlılık |                   | 1 Yıldan Az | 16     | 2,8750 |
|                   | 1-5 Yıl           | 41          | 3,1341 | ,93483 |
|                   | 6-10              | 59          | 2,9774 | ,88596 |
|                   | 11-15             | 31          | 3,1935 | ,95752 |
|                   | 16-20             | 9           | 2,7593 | ,93211 |
|                   | 21 Yıl ve Üstü    | 4           | 2,7500 | ,56928 |
|                   | Toplam            | 160         | 3,0313 | ,93727 |

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının kurum kıdemine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 30.** Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

| Boyutlar          | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P    |
|-------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Devam Bağlılığı   | Gruplar Arası | 9,567   | 5   | 1,913 | 2,724 | ,022 |
|                   | Gruplar İçi   | 108,184 | 154 | ,702  |       |      |
| Duygusal Bağlılık | Gruplar Arası | 4,635   | 5   | ,927  | 1,045 | ,393 |
|                   | Gruplar İçi   | 136,589 | 154 | ,887  |       |      |
| Normatif Bağlılık | Gruplar Arası | 2,795   | 5   | ,559  | ,629  | ,678 |
|                   | Gruplar İçi   | 136,883 | 154 | ,889  |       |      |

Kurum kıdemine göre duygusal bağlılık ile nortmatif bağlılık algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Ancak çalışanların kurum kıdemine ile devam bağlılığı algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Tablo 31.** Katılımcıların Kurum Kıdemine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı (Tukey Testi)

| Boyutlar        | Kurum Kıdemine (I) | Kurum Kıdemine (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Ss     | P     |
|-----------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------|-------|
| Devam Bağlılığı | 1 Yıllan Az        | 1-5 Yıl            | ,18445               | ,24706 | ,976  |
|                 |                    | 6-10               | ,50560               | ,23625 | ,272  |
|                 |                    | 11-15              | ,00259               | ,25801 | 1,000 |
|                 |                    | 16-20              | ,72917               | ,34923 | ,299  |
|                 |                    | 21 Yıl ve Üstü     | -,15179              | ,46854 | 1,000 |
|                 | 1-5 Yıl            | 1 Yıllan Az        | -,18445              | ,24706 | ,976  |
|                 |                    | 6-10               | ,32115               | ,17041 | ,416  |
|                 |                    | 11-15              | -,18186              | ,19949 | ,943  |
|                 |                    | 16-20              | ,54472               | ,30853 | ,491  |
|                 |                    | 21 Yıl ve Üstü     | -,33624              | ,43904 | ,973  |
|                 | 6-10               | 1 Yıllan Az        | -,50560              | ,23625 | ,272  |
|                 |                    | 1-5 Yıl            | -,32115              | ,17041 | ,416  |
|                 |                    | 11-15              | -,50301              | ,18592 | ,080  |
|                 |                    | 16-20              | ,22357               | ,29994 | ,976  |
|                 |                    | 21 Yıl ve Üstü     | -,65738              | ,43305 | ,653  |
|                 | 11-15              | 1 Yıllan Az        | -,00259              | ,25801 | 1,000 |
|                 |                    | 1-5 Yıl            | ,18186               | ,19949 | ,943  |
|                 |                    | 6-10               | ,50301               | ,18592 | ,080  |
|                 |                    | 16-20              | ,72657               | ,31736 | ,205  |
|                 |                    | 21 Yıl ve Üstü     | -,15438              | ,44529 | ,999  |
| 16-20           | 1 Yıllan Az        | -,72917            | ,34923               | ,299   |       |
|                 | 1-5 Yıl            | -,54472            | ,30853               | ,491   |       |
|                 | 6-10               | -,22357            | ,29994               | ,976   |       |
|                 | 11-15              | -,72657            | ,31736               | ,205   |       |
|                 | 21 Yıl ve Üstü     | -,88095            | ,50366               | ,502   |       |
| 21 Yıl ve Üstü  | 1 Yıllan Az        | ,15179             | ,46854               | 1,000  |       |
|                 | 1-5 Yıl            | ,33624             | ,43904               | ,973   |       |
|                 | 6-10               | ,65738             | ,43305               | ,653   |       |
|                 | 11-15              | ,15438             | ,44529               | ,999   |       |
|                 | 16-20              | ,88095             | ,50366               | ,502   |       |

Tablo 31’de devam bağlılığında çıkan anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey Testi bulunmaktadır. Tukey Testi sonucunda

anlamli farklilikin nedenine ulaşilamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu nedenle anlamli farklilikin kaynağını belirlemek için LSD analizi yapılmıştır.

**Tablo 32.** Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre rgtsel Bağlılık Algısı (LSD Testi)

| Boyutlar        | Kurum Kıdemi (I) | Kurum Kıdemi (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Ss     | P    |
|-----------------|------------------|------------------|----------------------|--------|------|
| Devam Bağlılığı | 1 Yıldan Az      | 6-10             | ,50560*              | ,23625 | ,034 |
|                 |                  | 16-20            | ,72917*              | ,34923 | ,038 |
|                 | 11-15            | 6-10             | ,50301*              | ,18592 | ,008 |
|                 |                  | 16-20            | ,72657*              | ,31736 | ,023 |

Tablo 32 incelendiğinde bir yıldan az kurum kıdemine sahip olan çalışanların devam bağlılığı boyutu puanı 6-10 ve 16-20 yıl kurum kıdemine sahip çalışanlara oranla daha yüksektir. Yine 11-15 yıl kurum kıdemine sahip olan çalışanların devam bağlılığı boyutu puanı 6-10 ve 16-20 yıl kurum kıdemine sahip çalışanlara oranla daha yüksektir.

Buradan da anlaşıldığı gibi, bir yıldan az kurum kıdemine sahip çalışanlar 6-10 ve 16-20 yıl kurum kıdemine sahip olanlara göre kuruma devam bağlılıkları daha yüksektir. Aynı şekilde 11-15 yıl kurum kıdemine sahip çalışanlar 6-10 ve 16-20 yıl kurum kıdemine sahip olanlara göre kuruma devam bağlılıkları daha yüksektir.

### 6.2.2. Örgütsel Güven Algısına İlişkin Bulgular

Acil Sağlık Hizmetleri alışanlarının örgütsel güven algısına ilişkin bulgulara cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleki kıdeme ve kurum kıdemine göre incelenerek başlıklar altında aşağıda verilmiştir.

### 6.2.2.1. Cinsiyete Göre Örgütsel Güven Algısı

**Tablo 33.** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı

| Boyutlar                 | Gruplar | n  | Ort.   | Ss     | t      | p     |
|--------------------------|---------|----|--------|--------|--------|-------|
| Yöneticiye Güven         | Kadın   | 73 | 3,6986 | ,71812 | 1,4793 | 0,026 |
|                          | Erkek   | 87 | 3,5000 | ,93969 |        |       |
| Çalışma Arkadaşına Güven | Kadın   | 73 | 3,9644 | ,73359 | 0,7628 | 0,025 |
|                          | Erkek   | 87 | 3,8644 | ,89624 |        |       |
| Kuruma Güven             | Kadın   | 73 | 3,5519 | ,61736 | 2,3232 | 0,001 |
|                          | Erkek   | 87 | 3,2529 | ,94276 |        |       |

Kadın ve erkek çalışanların, örgütsel güven boyutlarına ilişkin algıları t-testi tekniği ile karşılaştırılmıştır. Tablo 33'te görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşına güven ve kuruma güven algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

Kadın ve erkek çalışanların ortalamalarına bakılacak olursa yöneticiye güven boyutunda kadın çalışanların 3,69, erkek çalışanların ise 3,50'dir. Ortalamalardan anlaşıldığı gibi kadın çalışanlar yöneticilerine erkek çalışanlara oranla daha çok güvenmektedirler. Çalışma arkadaşına güven boyutuna bakıldığında, kadın çalışanların ortalaması 3,96, erkek çalışanların ise 3,86'dır. Kadın çalışanlar çalışma arkadaşlarına erkek çalışanlara oranla daha çok güvenmektedirler. Kuruma güven boyutuna bakıldığında, kadın çalışanların ortalaması 3,55, erkek çalışanların ise 3,25'tir. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre kurumlarına daha çok güvenmektedirler.

### 6.2.2.2. Yaşa Göre Örgütsel Güven Algısı

Bu bölümde çalışanların yaşları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı saptanacaktır.

**Tablo 34.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algıları Ortalamaları

| Boyutlar                | Yaş Grupları                    | N     | Ort.   | Ss      |
|-------------------------|---------------------------------|-------|--------|---------|
| <b>Yöneticiye Güven</b> | 21-25                           | 39    | 3,7769 | ,71321  |
|                         | 26-30                           | 44    | 3,5227 | 1,02160 |
|                         | 31-35                           | 32    | 3,4000 | ,77626  |
|                         | 36-40                           | 26    | 3,4577 | ,91528  |
|                         | 41-45                           | 9     | 3,8444 | ,74517  |
|                         | 46-50                           | 10    | 3,8900 | ,43576  |
|                         | Toplam                          | 160   | 3,5906 | ,84911  |
|                         | <b>Çalışma Arkadaşına Güven</b> | 21-25 | 39     | 4,1897  |
| 26-30                   |                                 | 44    | 3,7591 | ,86113  |
| 31-35                   |                                 | 32    | 3,7938 | ,72108  |
| 36-40                   |                                 | 26    | 3,7308 | 1,12987 |
| 41-45                   |                                 | 9     | 4,2000 | ,54772  |
| 46-50                   |                                 | 10    | 4,0600 | ,61860  |
| Toplam                  |                                 | 160   | 3,9100 | ,82502  |
| <b>Kuruma Güven</b>     |                                 | 21-25 | 39     | 3,6923  |
|                         | 26-30                           | 44    | 3,3539 | ,93778  |
|                         | 31-35                           | 32    | 3,2455 | ,88676  |
|                         | 36-40                           | 26    | 3,1154 | ,69402  |
|                         | 41-45                           | 9     | 3,2698 | ,94341  |
|                         | 46-50                           | 10    | 3,6429 | ,56041  |
|                         | Toplam                          | 160   | 3,3893 | ,82197  |

Çalışanların örgütsel güveninin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 35.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı

| Boyutlar                       | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P    |
|--------------------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Yöneticiye<br>Güven            | Gruplar Arası | 4,655   | 5   | ,931  | 1,304 | ,265 |
|                                | Gruplar İçi   | 109,981 | 154 | ,714  |       |      |
| Çalışma<br>Arkadaşına<br>Güven | Gruplar Arası | 6,304   | 5   | 1,261 | 1,905 | ,097 |
|                                | Gruplar İçi   | 101,920 | 154 | ,662  |       |      |
| Kuruma<br>Güven                | Gruplar Arası | 7,019   | 5   | 1,404 | 2,153 | ,062 |
|                                | Gruplar İçi   | 100,407 | 154 | ,652  |       |      |

Çalışanların örgütsel güvenlerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tablo 35'te görülmektedir ( $p>0,05$ ).

### 6.2.2.3. Medeni Duruma Göre Örgütsel Güven Algısı

**Tablo 36.** Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı

| Faktörler                      | Gruplar | n   | Ort.   | Ss     | t       | p     |
|--------------------------------|---------|-----|--------|--------|---------|-------|
| Yöneticiye<br>Güven            | Evli    | 109 | 3,5697 | ,83871 | -0,454  | 0,792 |
|                                | Bekâr   | 51  | 3,6353 | ,87768 |         |       |
| Çalışma<br>Arkadaşına<br>Güven | Evli    | 109 | 3,8606 | ,85440 | -1,1092 | 0,122 |
|                                | Bekâr   | 51  | 4,0157 | ,75561 |         |       |
| Kuruma<br>Güven                | Evli    | 109 | 3,3591 | ,84238 | -0,6777 | 0,626 |
|                                | Bekâr   | 51  | 3,4538 | ,78074 |         |       |

Evli ve bekâr çalışanların, örgütsel güven boyutlarına ilişkin algıları t-testi tekniği ile karşılaştırılmıştır. Tablo 36'da görüldüğü gibi medeni durum değişkenine göre örgütsel güven algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

#### 6.2.2.4. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Güven Algısı

**Tablo 37.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı Ortalamaları

| Boyutlar                        | Eğitim Grupları    | N   | Ort.   | Ss      |
|---------------------------------|--------------------|-----|--------|---------|
| <b>Yöneticiye Güven</b>         | Lise ve Dengi Okul | 32  | 3,5344 | 0,83767 |
|                                 | Önlisans           | 63  | 3,7444 | 0,68645 |
|                                 | Lisans             | 57  | 3,5281 | 0,90213 |
|                                 | Yüksek Lisans      | 8   | 3,05   | 1,41118 |
|                                 | Toplam             | 160 | 3,5906 | 0,84911 |
| <b>Çalışma Arkadaşına Güven</b> | Lise ve Dengi Okul | 32  | 3,925  | 0,76158 |
|                                 | Önlisans           | 63  | 4,0286 | 0,69362 |
|                                 | Lisans             | 57  | 3,8351 | 0,90168 |
|                                 | Yüksek Lisans      | 8   | 3,45   | 1,30822 |
|                                 | Toplam             | 160 | 3,91   | 0,82502 |
| <b>Kuruma Güven</b>             | Lise ve Dengi Okul | 32  | 3,4018 | 0,96988 |
|                                 | Önlisans           | 63  | 3,5601 | 0,60462 |
|                                 | Lisans             | 57  | 3,2331 | 0,87216 |
|                                 | Yüksek Lisans      | 8   | 3,1071 | 1,14222 |
|                                 | Toplam             | 160 | 3,3893 | 0,82197 |

Çalışanların örgütsel güven algılarının eğitim durumu değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 38.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı

| Boyutlar                        | Gruplar              | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P     |
|---------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| <b>Yöneticiye Güven</b>         | <b>Gruplar Arası</b> | 4,153   | 3   | 1,384 | 1,955 | 0,123 |
|                                 | <b>Gruplar İçi</b>   | 110,483 | 156 | 0,708 |       |       |
| <b>Çalışma Arkadaşına Güven</b> | <b>Gruplar Arası</b> | 2,906   | 3   | 0,969 | 1,435 | 0,235 |
|                                 | <b>Gruplar İçi</b>   | 105,318 | 156 | 0,675 |       |       |
| <b>Kuruma Güven</b>             | <b>Gruplar Arası</b> | 3,871   | 3   | 1,29  | 1,944 | 0,125 |
|                                 | <b>Gruplar İçi</b>   | 103,556 | 156 | 0,664 |       |       |

Çalışanların örgütsel güvenlerinin eğitim durumu değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

#### 6.2.2.5. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Güven Algısı

**Tablo 39.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı Ortalamaları

| Boyutlar                | Kıdem Grupları                  | N           | Ort.   | Ss      |
|-------------------------|---------------------------------|-------------|--------|---------|
| <b>Yöneticiye Güven</b> | 1 Yıldan Az                     | 10          | 3,7400 | 1,02978 |
|                         | 1-5 Yıl                         | 32          | 3,6438 | ,93081  |
|                         | 6-10                            | 54          | 3,5407 | ,91559  |
|                         | 11-15                           | 38          | 3,5974 | ,62319  |
|                         | 16-20                           | 16          | 3,2375 | ,91642  |
|                         | 21 Yıl ve Üstü                  | 10          | 4,0800 | ,47093  |
|                         | Toplam                          | 160         | 3,5906 | ,84911  |
|                         | <b>Çalışma Arkadaşına Güven</b> | 1 Yıldan Az | 10     | 4,4600  |
| 1-5 Yıl                 |                                 | 32          | 4,0875 | ,66612  |
| 6-10                    |                                 | 54          | 3,8111 | ,84801  |
| 11-15                   |                                 | 38          | 3,8000 | ,79048  |
| 16-20                   |                                 | 16          | 3,7000 | 1,25645 |
| 21 Yıl ve Üstü          |                                 | 10          | 4,0800 | ,48259  |
| Toplam                  |                                 | 160         | 3,9100 | ,82502  |
| <b>Kuruma Güven</b>     |                                 | 1 Yıldan Az | 10     | 3,9286  |
|                         | 1-5 Yıl                         | 32          | 3,4866 | ,95856  |
|                         | 6-10                            | 54          | 3,3148 | ,84692  |
|                         | 11-15                           | 38          | 3,3797 | ,68494  |
|                         | 16-20                           | 16          | 3,0268 | ,94648  |
|                         | 21 Yıl ve Üstü                  | 10          | 3,5571 | ,50597  |
|                         | Toplam                          | 160         | 3,3893 | ,82197  |

Çalışanların örgütsel güven algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.



**Tablo 40.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı

| Boyutlar                 | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P    |
|--------------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Yöneticiye Güven         | Gruplar Arası | 4,840   | 5   | ,968  | 1,358 | ,243 |
|                          | Gruplar İçi   | 109,796 | 154 | ,713  |       |      |
| Çalışma Arkadaşına Güven | Gruplar Arası | 6,016   | 5   | 1,203 | 1,813 | ,113 |
|                          | Gruplar İçi   | 102,208 | 154 | ,664  |       |      |
| Kuruma Güven             | Gruplar Arası | 5,899   | 5   | 1,180 | 1,789 | ,118 |
|                          | Gruplar İçi   | 101,528 | 154 | ,659  |       |      |

Çalışanların örgütsel güvenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tablo 40'ta görülmektedir ( $p>0,05$ ).

#### 6.2.2.6. Kurum Kıdemine Göre Örgütsel Güven Algısı

**Tablo 41.** Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı Ortalamaları

| Boyutlar         | Kıdem Grupları           | N           | Ort.   | Ss      |
|------------------|--------------------------|-------------|--------|---------|
| Yöneticiye Güven | 1 Yıldan Az              | 16          | 3,6938 | ,96710  |
|                  | 1-5 Yıl                  | 41          | 3,5463 | 1,03564 |
|                  | 6-10                     | 59          | 3,5475 | ,76279  |
|                  | 11-15                    | 31          | 3,6355 | ,79059  |
|                  | 16-20                    | 9           | 3,4222 | ,51181  |
|                  | 21 Yıl ve Üstü           | 4           | 4,3000 | ,37417  |
|                  | Toplam                   | 160         | 3,5906 | ,84911  |
|                  | Çalışma Arkadaşına Güven | 1 Yıldan Az | 16     | 4,3125  |
| 1-5 Yıl          |                          | 41          | 3,9756 | ,66663  |
| 6-10             |                          | 59          | 3,7932 | ,80427  |
| 11-15            |                          | 31          | 3,6839 | 1,09151 |
| 16-20            |                          | 9           | 4,2889 | ,64118  |
| 21 Yıl ve Üstü   |                          | 4           | 4,2500 | ,37859  |
| Toplam           |                          | 160         | 3,9100 | ,82502  |
| Kuruma Güven     |                          | 1 Yıldan Az | 16     | 3,7143  |
|                  | 1-5 Yıl                  | 41          | 3,4669 | ,93679  |
|                  | 6-10                     | 59          | 3,3027 | ,74895  |
|                  | 11-15                    | 31          | 3,3318 | ,83086  |
|                  | 16-20                    | 9           | 3,1905 | ,71429  |
|                  | 21 Yıl ve Üstü           | 4           | 3,4643 | ,81961  |
|                  | Toplam                   | 160         | 3,3893 | ,82197  |

Çalışanların örgütsel güven algılarının kurum kıdemine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 42.** Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı

| Boyutlar                 | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P    |
|--------------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Yöneticiye Güven         | Gruplar Arası | 2,691   | 5   | ,538  | ,740  | ,594 |
|                          | Gruplar İçi   | 111,945 | 154 | ,727  |       |      |
| Çalışma Arkadaşına Güven | Gruplar Arası | 6,913   | 5   | 1,383 | 2,102 | ,068 |
|                          | Gruplar İçi   | 101,311 | 154 | ,658  |       |      |
| Kuruma Güven             | Gruplar Arası | 2,860   | 5   | ,572  | ,843  | ,522 |
|                          | Gruplar İçi   | 104,566 | 154 | ,679  |       |      |

Çalışanların örgütsel güven algılarının kurum kıdemi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tablo 42’de görülmektedir ( $p>0,05$ )

### 6.2.3. Etik İklim Algısına İlişkin Bulgular

Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının etik iklim algısına ilişkin bulgulara cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleki kıdeme ve kurum kıdemine göre incelenerek başlıklar altında aşağıda verilmiştir.

#### 6.2.3.1. Cinsiyete Göre Etik İklim Algısı

**Tablo 43.** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Etik İklim Algısı

| Boyutlar      | Gruplar | n  | Ort.   | Ss      | t      | p     |
|---------------|---------|----|--------|---------|--------|-------|
| Etik Kural    | Kadın   | 73 | 3,2055 | ,70260  | 0,0539 | 0,011 |
|               | Erkek   | 87 | 3,1983 | ,94403  |        |       |
| Etik Davranış | Kadın   | 73 | 3,3242 | ,80502  | 0,5667 | 0,003 |
|               | Erkek   | 87 | 3,2375 | 1,07822 |        |       |

Kadın ve erkek çalışanların, etik iklim boyutlarına ilişkin algıları t-testi tekniği ile karşılaştırılmıştır. Tablo 43’de de görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre

etik iklim algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Etik kural boyutuna ilişkin kadın ve erkek çalışanların ortalamalarına bakılacak olursa, kadın çalışanların ortaması 3,20 iken erkek çalışanların ortalaması 3,19'dur. Buradan da anlaşıldığı gibi kadın çalışanlar etik kurallara daha çok uymaktadırlar.

Etik davranış boyutu incelendiğinde kadın çalışanların ortalaması 3,32 erkek çalışanların ise 3,23'tür. Yine burada da kadın çalışanların erkeklere oranla daha çok etik davranış sergiledikleri söylenebilmektedir.

### 6.2.3.2. Yaşa Göre Etik İklim Algısı

**Tablo 44.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Etik İklim Algıları Ortalamaları

| Boyutlar             | Yaş Grupları | N   | Ort.   | Ss      |
|----------------------|--------------|-----|--------|---------|
| <b>Etik Kural</b>    | 21-25        | 39  | 3,5321 | ,70984  |
|                      | 26-30        | 44  | 3,3068 | ,66004  |
|                      | 31-35        | 32  | 2,8828 | ,91578  |
|                      | 36-40        | 26  | 2,9327 | 1,00637 |
|                      | 41-45        | 9   | 3,2778 | ,79495  |
|                      | 46-50        | 10  | 3,1000 | ,93690  |
|                      | Toplam       | 160 | 3,2016 | ,83999  |
| <b>Etik Davranış</b> | 21-25        | 39  | 3,5983 | ,85217  |
|                      | 26-30        | 44  | 3,2955 | ,85125  |
|                      | 31-35        | 32  | 3,1667 | 1,04384 |
|                      | 36-40        | 26  | 2,8590 | 1,05903 |
|                      | 41-45        | 9   | 3,1852 | 1,11941 |
|                      | 46-50        | 10  | 3,4667 | ,87771  |
|                      | Toplam       | 160 | 3,2771 | ,96132  |

Çalışanların etik iklim algılarının yaşa göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 45.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Etik İklim Algısı

| Boyutlar      | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P     |
|---------------|---------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| Etik Kural    | Gruplar Arası | 10,033  | 5   | 2,007 | 3,025 | 0,012 |
|               | Gruplar İçi   | 102,154 | 154 | ,663  |       |       |
| Etik Davranış | Gruplar Arası | 9,409   | 5   | 1,882 | 2,107 | 0,067 |
|               | Gruplar İçi   | 137,529 | 154 | ,893  |       |       |

Çalışanların yaş değişkeni ile etik davranış algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Ancak çalışanların yaşı ile etik kural algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 46.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Etik İklim Algısı (Tukey Testi)

| Boyutlar   | Yaş Grupları (I) | Yaş Grupları(J) | Ortalama Farkı (I-J) | Ss     | P    |
|------------|------------------|-----------------|----------------------|--------|------|
| Etik Kural | 21-25            | 31-35           | ,64924*              | ,19426 | ,013 |
|            |                  | 36-40           | ,59936*              | ,20621 | ,047 |

Tablo 46 incelendiğinde çalışanların etik kural boyutu puanı 21-25 yaş aralığında olanların 31-35 yaş aralığında olan çalışanlara göre daha yüksektir. Yine 21-25 yaş aralığında olan çalışanların etik kural boyutu puanı 36-40 yaş aralığında olan çalışanlara göre yüksektir. Buradan da anlaşıldığı gibi 21-25 yaş aralığında olan çalışanlar 31-35 yaş aralığında ve 36-40 yaş aralığında olan çalışanlara göre etik kurallara daha uyumludurlar.

### 6.2.3.3. Medeni Duruma Göre Etik İklim Algısı

**Tablo 47.** Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Etik İklim Algısı

| Boyutlar             | Gruplar | n   | Ort.   | Ss     | t       | p     |
|----------------------|---------|-----|--------|--------|---------|-------|
| <b>Etik Kural</b>    | Evli    | 109 | 3,1399 | ,82876 | -1,3609 | 0,54  |
|                      | Bekâr   | 51  | 3,3333 | ,85684 |         |       |
| <b>Etik Davranış</b> | Evli    | 109 | 3,2171 | ,97750 | -1,1546 | 0,183 |
|                      | Bekâr   | 51  | 3,4052 | ,92211 |         |       |

Evli ve bekâr çalışanların, etik iklim boyutlarına ilişkin algıları t-testi tekniği ile karşılaştırılmıştır. Tablo 47’de görüldüğü gibi medeni durum değişkenine göre örgütsel güven algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

### 6.2.3.4. Eğitim Durumuna Göre Etik İklim Algısı

**Tablo..** Katılımcıların eğitim Durumu Değişkenine Göre Etik İklim Algısı Ortalamaları

| Boyutlar             | Eğitim Grupları    | N   | Ort.   | Ss      |
|----------------------|--------------------|-----|--------|---------|
| <b>Etik Kural</b>    | Lise ve Dengi Okul | 32  | 3,5391 | ,94849  |
|                      | Önlisans           | 63  | 3,2659 | ,72800  |
|                      | Lisans             | 57  | 3,0307 | ,78642  |
|                      | Yüksek Lisans      | 8   | 2,5625 | 1,06695 |
|                      | Toplam             | 160 | 3,2016 | ,83999  |
| <b>Etik Davranış</b> | Lise ve Dengi Okul | 32  | 3,3750 | 1,10959 |
|                      | Önlisans           | 63  | 3,3545 | ,88975  |
|                      | Lisans             | 57  | 3,1930 | ,94059  |
|                      | Yüksek Lisans      | 8   | 2,8750 | 1,05315 |
|                      | Toplam             | 160 | 3,2771 | ,96132  |

Çalışanların etik iklim algılarının eğitim durumu değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 48.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Etik İklim Algısı

| Boyutlar      | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P    |
|---------------|---------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Etik Kural    | Gruplar Arası | 8,837   | 3   | 2,946 | 2,154 | ,005 |
|               | Gruplar İçi   | 103,350 | 156 | ,663  |       |      |
| Etik Davranış | Gruplar Arası | 2,381   | 3   | ,794  | 2,110 | ,465 |
|               | Gruplar İçi   | 144,557 | 156 | ,927  |       |      |

Çalışanların eğitim durumu değişkeni ile etik davranış algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Ancak çalışanların eğitim durumu ile etik kural algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 49.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Etik İklim Algısı (Tukey Testi)

| Boyutlar   | Eğitim Durumu (I)  | Eğitim Durumu (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Ss     | P    |
|------------|--------------------|-------------------|----------------------|--------|------|
| Etik Kural | Lise ve Dengi Okul | Lisans            | ,50836*              | ,17979 | ,027 |
|            |                    | Yüksek Lisans     | ,97656*              | ,32174 | ,015 |

Tablo 49 incelendiğinde lise ve dengi okul mezunu olan çalışanların çalışanların etik kural boyutu puanı lisans mezunu çalışanlara oranla daha yüksektir, yine lise ve dengi okul mezunu çalışanların etik kural boyutu puanı yüksek lisans mezunu olan çalışanlara oranla daha yüksektir. Buradan yola çıkarak, lise ve dengi okuldaki mezun olan çalışanlar lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlara göre etik kurallara daha uyumlu oldukları kanaatine ulaşılabilmektedir.

### 6.2.3.5. Mesleki Kıdeme Göre Etik İklim Algısı

**Tablo 50.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Etik İklim Algısı Ortalamaları

| Boyutlar          | Kıdem Grupları       | N           | Ort.   | Ss      |
|-------------------|----------------------|-------------|--------|---------|
| <b>Etik Kural</b> | 1 Yıldan Az          | 10          | 3,4250 | ,56581  |
|                   | 1-5 Yıl              | 32          | 3,4688 | ,94560  |
|                   | 6-10                 | 54          | 3,1852 | ,80708  |
|                   | 11-15                | 38          | 3,1184 | ,77052  |
|                   | 16-20                | 16          | 2,9688 | 1,02419 |
|                   | 21 Yıl ve Üstü       | 10          | 2,9000 | ,70907  |
|                   | Toplam               | 160         | 3,2016 | ,83999  |
|                   | <b>Etik Davranış</b> | 1 Yıldan Az | 10     | 3,8667  |
| 1-5 Yıl           |                      | 32          | 3,4063 | ,90690  |
| 6-10              |                      | 54          | 3,2407 | ,91669  |
| 11-15             |                      | 38          | 3,2719 | ,84133  |
| 16-20             |                      | 16          | 2,6667 | 1,36083 |
| 21 Yıl ve Üstü    |                      | 10          | 3,4667 | ,81952  |
| Toplam            |                      | 160         | 3,2771 | ,96132  |

Çalışanların örgütsel güven algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 51.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Etik İklim Algısı

| Boyutlar             | Gruplar              | K.T.    | Sd  | K.O.  | F     | P    |
|----------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|------|
| <b>Etik Kural</b>    | <b>Gruplar Arası</b> | 4,837   | 5   | ,967  | 1,388 | ,232 |
|                      | <b>Gruplar İçi</b>   | 107,350 | 154 | ,697  |       |      |
| <b>Etik Davranış</b> | <b>Gruplar Arası</b> | 10,403  | 5   | 2,081 | 2,347 | ,044 |
|                      | <b>Gruplar İçi</b>   | 136,535 | 154 | ,887  |       |      |

Çalışanların mesleki kıdem değişkeni ile etik kural algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Ancak çalışanların

eğitim durumu ile etik davranış algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 52.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Algısı (Tukey Testi)

| Boyutlar             | Mesleki Kıdem (I) | Mesleki Kıdem(J) | Ortalama Farkı (I-J) | Ss     | P    |
|----------------------|-------------------|------------------|----------------------|--------|------|
| <b>Etik Davranış</b> | 1 Yıldan Az       | 16-20            | 1,20000*             | ,37957 | ,023 |

Tablo 52 incelendiğinde bir yıldan az mesleki kıdeme sahip olan çalışanların etik davranış puanı 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan çalışanlara oranla daha yüksektir. Buradan yola çıkarak yeni mesleğe başlayan çalışanların 16-20 yıldır bu işi yapan çalışanlara göre etik davranışlara daha uyumlu olduğu söylenebilmektedir.

#### 6.2.3.6. Kurum Kıdemine Göre Etik İklim Algısı

**Tablo 53.** Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Ortalamaları

| Boyutlar          | Kıdem Grupları       | N           | Ort.   | Ss      |
|-------------------|----------------------|-------------|--------|---------|
| <b>Etik Kural</b> | 1 Yıldan Az          | 16          | 3,1719 | ,85498  |
|                   | 1-5 Yıl              | 41          | 3,4085 | ,89225  |
|                   | 6-10                 | 59          | 3,1483 | ,81489  |
|                   | 11-15                | 31          | 3,0565 | ,77112  |
|                   | 16-20                | 9           | 3,1389 | 1,01636 |
|                   | 21 Yıl ve Üstü       | 4           | 3,2500 | ,84163  |
|                   | Toplam               | 160         | 3,2016 | ,83999  |
|                   | <b>Etik Davranış</b> | 1 Yıldan Az | 16     | 3,4792  |
| 1-5 Yıl           |                      | 41          | 3,3821 | ,88053  |
| 6-10              |                      | 59          | 3,2938 | ,83982  |
| 11-15             |                      | 31          | 3,0430 | 1,11801 |
| 16-20             |                      | 9           | 3,0370 | 1,22977 |
| 21 Yıl ve Üstü    |                      | 4           | 3,5000 | 1,29099 |
| Toplam            |                      | 160         | 3,2771 | ,96132  |



Çalışanların etik iklim algılarının kurum kıdemine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Anova analizi yapılmıştır.

**Tablo 54.** Katılımcıların Kurum Kıdemi Değişkenine Göre Etik İklim Algısı

| Boyutlar      | Gruplar       | K.T.    | Sd  | K.O. | F    | P    |
|---------------|---------------|---------|-----|------|------|------|
| Etik Kural    | Gruplar Arası | 2,635   | 5   | ,527 | ,741 | ,594 |
|               | Gruplar İçi   | 109,552 | 154 | ,711 |      |      |
| Etik Davranış | Gruplar Arası | 3,538   | 5   | ,708 | ,760 | ,580 |
|               | Gruplar İçi   | 143,400 | 154 | ,931 |      |      |

Çalışanların etik iklim algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tablo 54'te görülmektedir ( $p>0,05$ ).

#### 6.2.4. Çalışanların Etik İklim Algısının, Örgütsel Güveninin ve Örgütsel Bağlılığının Birbirine Olan Etkisinin İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde üç hipotez kurulmuştur ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Hipotezler;

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların etik iklim algısının örgütsel güvene anlamlı etkisi vardır.

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların etik iklim algısının örgütsel güvene anlamlı etkisi yoktur.

**H<sub>2</sub>:** Çalışanların etik iklim algısının örgütsel bağlılığa anlamlı etkisi vardır.

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların etik iklim algısının örgütsel bağlılığa anlamlı etkisi yoktur.

**H<sub>3</sub>:** Çalışanların örgütsel güveninin örgütsel bağlılığa anlamlı etkisi vardır.

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların örgütsel güveninin örgütsel bağlılığa anlamlı etkisi yoktur.

**Tablo 55** Katılımcıların Etik İklim Algısının, Örgütsel Güveninin ve Örgütsel Bağlılığının Regresyon Analizi ile İncelenmesi

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken  | $\beta$ | t     | p     | R <sup>2</sup> | F      |
|-------------------|-------------------|---------|-------|-------|----------------|--------|
| Etik İklim        | Örgütsel Güven    | 0,501   | 7,274 | 0,000 | 0,251          | 52,913 |
| Etik İklim        | Örgütsel Bağlılık | 0,412   | 5,680 | 0,000 | 0,170          | 32,257 |
| Örgütsel Güven    | Örgütsel Bağlılık | 0,469   | 6,672 | 0,000 | 0,220          | 44,520 |

Tablo 55'te görüldüğü gibi oluşturulan üç modelin anlamlılık seviyeleri 0,05'ten küçük olduğu için tüm modeller anlamlıdır. Çalışanların etik iklim algısı örgütsel güvenin %25,1'ini açıklamaktadır. Bu nedenle; *Çalışanların etik iklim algısının örgütsel güvene anlamlı etkisi vardır* hipotezi kabul edilmiştir. Yine çalışanların etik iklim algısı örgütsel bağlılığın %17'sini açıklamaktadır. Bu sonuca göre; *Çalışanların etik iklim algısının örgütsel bağlılığa anlamlı etkisi vardır* hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak çalışanların örgütsel güveni örgütsel bağlılığın %22'sini açıklamaktadır. Bu sonuca göre de *Çalışanların örgütsel güveninin örgütsel bağlılığa anlamlı etkisi vardır* hipotezi kabul edilmiştir.

### 6.2.5. Çalışanların Etik İklim Algısı ile Örgütsel Güveni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu bölümde Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının etik iklim algıları ile örgüte duydukları güven arasında bir ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile saptanacaktır.

Korelasyon analizi, değişkenler arasında neden- sonuç ilişkisini göstermemektedir. Bu analiz sadece değişkenler arası ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi veren bir yöntemi olup  $r$  ile ifade edilmektedir. Bu ifade -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Bu bağlamda ilişkinin yönünü  $r$  değerini işaret, derecesini ise katsayının büyüklüğü belirtmektedir (Baş, 2013: 164-165).

Bu bölümdeki hipotezler şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>:** Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel güveni arasında ilişki vardır.

**H<sub>0</sub>:** Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel güveni arasında ilişki yoktur.

**Tablo 56.** Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algısı ile Örgütsel Güveni Arasında İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

|                          |          | Yöneticiye<br>Güven | Çalışma Arkadaşına<br>Güven | Kuruma<br>Güven |
|--------------------------|----------|---------------------|-----------------------------|-----------------|
| <b>Etik<br/>Kural</b>    | <b>r</b> | ,234**              | ,266**                      | ,435**          |
|                          | <b>p</b> | ,003                | ,001                        | ,000            |
|                          | <b>n</b> | 160                 | 160                         | 160             |
| <b>Etik<br/>Davranış</b> | <b>r</b> | ,439**              | ,321**                      | ,602**          |
|                          | <b>p</b> | ,000                | ,000                        | ,000            |
|                          | <b>n</b> | 160                 | 160                         | 160             |

\*\*p<0,01 \*p<0,05

Tablo 56 incelendiğinde Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgüte duydukları güven arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre **H<sub>1</sub>:** *Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel güveni arasında ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir.

Etik iklim algısı ile örgütsel güven arasındaki ilişki alt boyutlar açısından incelendiğinde, etik kural ve yöneticiye güven arasında 0,01 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü güçlü bir ilişki ortaya çıkmıştır (r=0,234). Etik kural ve çalışma arkadaşına güven arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki (r=0,266) ve etik kural ile kuruma güven arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki (r=0,435) bulunmuştur.

Etik davranış alt boyutu incelendiğinde, etik davranış ve yöneticiye güven arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki (r=0,439), etik davranış ve çalışma arkadaşına güven arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir

ilişki ( $r=0,321$ ) ve etik davranış ile kuruma güven arasında yine 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,602$ ) bulunmuştur.

### 6.2.6. Çalışanların Etik İklim Algısı ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin olup olmadığına bir önceki bölümde olduğu gibi korelasyon analizi yardımı ile bakılmıştır. Bu aşamada hipotezler şöyledir:

**H<sub>1</sub>:** Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki vardır.

**H<sub>0</sub>:** Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki yoktur.

**Tablo 57.** Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algısı ile Örgütsel Bağlılığı Arasında İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

|                      |          | Devam Bağlılığı | Duygusal Bağlılık | Normatif Bağlılık |
|----------------------|----------|-----------------|-------------------|-------------------|
| <b>Etik Kural</b>    | <b>r</b> | ,359**          | ,339**            | ,241**            |
|                      | <b>p</b> | ,000            | ,000              | ,002              |
|                      | <b>n</b> | 160             | 160               | 160               |
| <b>Etik Davranış</b> | <b>r</b> | ,356**          | ,353**            | ,243**            |
|                      | <b>p</b> | ,000            | ,000              | ,002              |
|                      | <b>n</b> | 160             | 160               | 160               |

\*\*p<0,01 \*p<0,05

Tablo 57 incelendiğinde Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre **H<sub>1</sub>:** *Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir. Etik iklim algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki alt boyutlar açısından incelendiğinde, etik kural ve devam bağlılığı arasında 0,01 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü güçlü bir ilişki ortaya çıkmıştır ( $r=0,359$ ). Etik kural ve duygusal bağlılık arasında 0,01 anlam düzeyinde

pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,339$ ) ve etik kural ile normatif bağlılık arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,241$ ) bulunmuştur. Etik davranış alt boyutu incelendiğinde, etik davranış ve devam bağlılığı arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,356$ ), etik davranış ve duygusal bağlılık arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,353$ ) ve etik davranış ile normatif bağlılık arasında yine 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,243$ ) bulunmuştur.

### 6.2.7. Çalışanların Örgütsel Güveni ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkinin olup olmadığına son olarak bu bölümde de korelasyon analizi yardımı ile bakılmıştır. Buradaki hipotezler aşağıdaki gibidir:

**H<sub>1</sub>:** Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki vardır.

**H<sub>0</sub>:** Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki yoktur.

**Tablo 58.** Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Örgütsel Güveni ile Örgütsel Bağlılığı Arasında İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

|                             |   | Devam<br>Bağlılığı | Duygusal<br>Bağlılık | Normatif<br>Bağlılık |
|-----------------------------|---|--------------------|----------------------|----------------------|
| Yöneticiye Güven            | r | ,351**             | ,234**               | ,304**               |
|                             | p | ,000               | ,003                 | ,000                 |
|                             | n | 160                | 160                  | 160                  |
| Çalışma Arkadaşına<br>Güven | r | ,362**             | ,259**               | ,176*                |
|                             | p | ,000               | ,001                 | ,026                 |
|                             | n | 160                | 160                  | 160                  |
| Kuruma Güven                | r | ,460**             | ,403**               | ,379**               |
|                             | p | ,000               | ,000                 | ,000                 |
|                             | n | 160                | 160                  | 160                  |

\*\*p<0,01 \*p<0,05

Tablo 58 incelendiğinde Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre  $H_1$ : *Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel güven algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki alt boyutlar açısından incelendiğinde, yöneticiye güven ve devam bağlılığı arasında 0,01 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü güçlü bir ilişki ortaya çıkmıştır ( $r=0,362$ ). Yöneticiye güven ve duygusal bağlılık arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,259$ ) ve yöneticiye güven ile normatif bağlılık arasında 0,05 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,176$ ) bulunmuştur.

Çalışma arkadaşına güven alt boyutu incelendiğinde, çalışma arkadaşına güven ve devam bağlılığı arasında 0,01 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü güçlü bir ilişki ortaya çıkmıştır ( $r=0,362$ ). Çalışma arkadaşına güven ve duygusal bağlılık arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,259$ ) ve çalışma arkadaşına güven ile normatif bağlılık arasında 0,05 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,176$ ) bulunmuştur.

Kuruma güven alt boyutu incelendiğinde, kuruma güven ve devam bağlılığı arasında 0,01 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü güçlü bir ilişki ortaya çıkmıştır ( $r=0,460$ ). Kuruma güven ve duygusal bağlılık arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,403$ ) ve etik kural ile normatif bağlılık arasında 0,01 anlam düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,379$ ) bulunmuştur.

## BÖLÜM 7

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen verilerin analizinden çıkan sonuçlara ve bu sonuçlar ışığında üretilen önerilere ver verilmiştir.

#### 7.1. Sonuç

Düzce acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algılarının örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin olup olmadığının ortaya konması araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışanların etik iklim algıları ve örgütsel güvenleri, etik iklim ve örgütsel bağlılıkları ve örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının saptanması ve ilişki var ise ne yönde bir ilişkinin olduğunun belirlenmesi de araştırmanın alt hedeflerini oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenini Düzce İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Acil Sağlık Hizmetleri (Ambulans Servisi Başhekimliği) çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın evreninin küçük olması nedeniyle evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 175 çalışandan 160 kişiye ulaşılabilmektedir. Çalışmada nicel araştırma tekniği kullanılarak veriler anket soruları aracılığı ile toplanmıştır.

Araştırmanın evreninden alınan verilere göre çalışanların cinsiyete göre dağılımı birbirine yakın olsa da erkek çalışanlar daha fazladır. Çalışanların çoğu 21-35 yaş aralığındadır ve bu da bize genç nüfusun ağırlıkta olduğu sonucunu vermektedir. Medeni durumları incelendiğinde çalışanların çoğu evlidir. Çalışanların büyük bir bölümü ön lisans ve lisans mezunudur. Mesleki ve kurum kıdemine

bakıldığında çalışanların yarısından fazlası 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olup yine yarısından fazlası 1-10 yıl arasında bu kurumda çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların cinsiyetine göre örgütsel bağlılık algıları incelendiğinde, erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı bir farklılığa sadece duygusal bağlılık boyutunda rastlanmıştır ve kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla kurumlarına duygusal olarak daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum şu şeklide açıklanabilmektedir; kadınlar erkeklere göre doğaları gereği daha duygusal yapıya sahiptirler. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların yaşına ve medeni durumuna göre örgütsel bağlılıkları incelendiğinde devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile yaş ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışanların eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları incelendiğinde, lise ve dengi okuldan mezun olan çalışanların devam bağlılığı, duygusal bağlılığı ve normatif bağlılıkları yüksek lisans mezunlarına oranla daha yüksek olduğu, ön lisans mezunlarının da yine yüksek lisans mezunlarına oranla duygusal bağlılıkları daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ışığında, eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanlara yeni iş imkânlarının açıldığı ve bunun sonucunda kuruma bağlılık düzeyinde düşüş yaşandığı kanaatine ulaşılabilmektedir.

Çalışanların sahip olduğu mesleki kıdem ile örgütsel bağlılıklarına bakıldığında sadece devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Diğer boyutlar ile mesleki kıdem arasında bir farklılık yoktur. 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan çalışanlar 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlara göre kuruma devam bağlılığı daha yüksektir. Yani mesleğe yeni başlayan çalışanların kuruma devam bağlılığı daha yüksektir çünkü çalışma hayatına yeni başlamışlardır.

Çalışanların bu kurumdaki çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde, yine mesleki kıdemde olduğu gibi sadece devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılığa ulaşılmıştır. Bu bağlamda, bir yıldan az kurum



kıdemine sahip çalışanların 6-10 ve 16-20 yıl kurum kıdemine sahip olanlara göre kuruma devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da bize çalışanların kurumdaki himzet süreleri arttıkça devam bağlılıklarının da düştüğü sonucunu vermektedir.

Çalışanların cinsiyetine göre örgütsel güven algılarına bakıldığında, örgütsel güvenin tüm boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre kadın çalışanlar yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve kurumlarına karşı duydukları güven erkek çalışanlara oranla daha yüksektir. Kadınların duygusal bir yapıya sahip olmaları nedeniyle erkeklere oranla örgütsel güvenlerinin daha yüksek olduğu kanaatine varılmıştır.

Çalışanların örgütsel güven algıları ile diğer demografik özellikleri olan medeni durumları, eğitim durumları, mesleki ve kurum kıdemlerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların etik iklim algıları ile demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre etik kural ve etik davranış boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağı şu şekildedir; kadın çalışanlar erkek çalışanlara oranla etik kurallara daha çok uymaktadır ve yine kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre kurumda daha çok etik davranışlar sergilemektedirler. Buradan yola çıkarak kadın çalışanların etik iklim algılarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Çalışanların yaşına göre etik iklim algısı incelendiğinde sadece etik kural ile yaş arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağı; 21-25 yaş aralığında olan çalışanlar 31-35 yaş aralığında ve 36-40 yaş aralığında olan çalışanlara göre etik kurallara daha çok uymaktadır. Bu bağlamda, genç yaşta olan çalışanların kurallara daha çok uyduğu, yaş ilerledikçe kurallara uyma konusunda gerilemenin yaşandığı söylenebilmektedir.

Medeni durum ve etik iklim algısı incelendiğinde, çalışanların evli ya da bekâr olması ile etik iklim algısı arasında istatistiksel olarak farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların eğitim durumu ile etik iklim algılarına bakıldığında etik kural boyutu ile anlamlı bir farklılığın olduğu, etik davranış boyutu ile de anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Etik kural boyutu ile eğitim durumu arasındaki anlamlı farklılık incelendiğinde; lise ve dengi okuldan mezun olan çalışanların lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlara göre etik kurallara daha uyumlu oldukları kanaatine ulaşılabilmektedir. Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe kurumun etik kurallarını daha çok sorguladıkları ve kurallara uymamaya başladıkları sonucu söylenebilmektedir.

Çalışmaya katılan çalışanların mesleki kıdemleri ile etik iklim algıları ilişkisine bakıldığında etik kural boyutu ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgulanmıştır. Etik iklim faktörün diğer boyutu olan etik davranış ile mesleki kıdem arasında ise anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında, bir yıldan az süre ile bu mesleği yapan çalışanların etik davranış puanı 16-20 yıldır bu meslekte olan çalışanlara oranla daha yüksektir. Yani meslek hayatına yeni atılan çalışanlar meslekte daha eski olan çalışanlara göre daha etik davranmaktadırlar.

Etik iklim algısı ile kurum kıdemi incelendiğinde, çalışanların ne kadar süredir bu kurumda çalıştıkları ile etik iklim algıları arasında istatistiksel olarak farklılığın olmadığı sonucu bulgulanmıştır.

Araştırmanın modeli bölümünde açıklanan hipotezlerin çözümlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına bakılacak olursa;

*Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel güveni arasında ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir. Yani Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel güveni arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki vardır ve regresyon analizine göre de etik iklim algısı örgütsel güveni etkilemektedir. Etik iklim algısı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi alt boyutlar açısından incelendiğinde, etik iklimin alt boyutlarından olan etik davranış boyutu ile kuruma güven arasında en kuvvetli ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada çıkan bu sonucu, Gerçek (2017), Taşpınar (2015), Aydan ve Kaya (2018), Büte (2011), Bozkurt ve Torun (2014), Agrawal (2017), Hough vd. (2015), Lilly vd. (2016), Alghamdi (2018) ve Nedkovski vd. (2017) desteklemektedir. Alghamdi (2018) çalışmasında ayrıca egoist etik iklim ile yöneticiye ve örgütün kendisine duyulan güven arasında bu çalışmanın tersi olarak negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucunu bulmuştur.

Bir diğer hipotezimiz olan *Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir. Çünkü korelasyon analizi sonucunda Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik iklim algısı ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu ve regresyon analizi sonucuna göre de etik iklim algısının örgütsel bağlılığı etilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Elde edilen bu sonucu Demirdağ ve Emekçioğlu (2015), Çevik Tekin ve Çelik (2017), Gül vd. (2017), Aksoy vd. (2017), Ahmetoğulları ve Çatı (2017), Taner ve Elgün (2015), Akbaş (2010), Yüksel ve Düşükcan (2019), Huang vd. (2012), Borhani vd. (2014), Ismail (2015), Ma'amor vd. (2012) ve Jalali vd. (2017) desteklemektedir. En kuvvetli ilişki de Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının etik kural boyutu ile devam bağlılığı boyutu arasında olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmanın son hipotezi de *Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki vardır* şeklindedir. Bu hipotezin incelenmesi yine korelasyon analizi ile yapılmıştır ve kabul edilmiştir. Çünkü yapılan analiz sonucunda Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının örgütsel güveni ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca regresyon analizi sonucuna göre de örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Bulgulanan bu sonucu Aybar ve Marşap (2018), Arslan ve Esatoğlu (2017), Özdaşlı ve Yücel (2010), Akmaz ve Erbaş (2016), Arabikoğlu ve Demir (2014), Akgündüz ve Güzel (2014), Demirel (2008), Bağcı ve Akbaş (2016), Akın ve Orman (2015), Fard ve Karimi (2015), Chen vd. (2015) ve Miao vd. (2014) desteklemektedir. Taşkın ve Dilek'in (2010) çalışmasına bakıldığında örgütsel güven

ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki ile bu çalışma desteklenirken, devam bağlılığı ile örgütsel güven arasında bu çalışmaya karşı olarak ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Etik iklim örgütsel, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık konularını birlikte çalışan Shirazi ve Ahmadi'nin (2015) çalışması da yine bu çalışmayı destekler niteliktedir. En kuvvetli ilişki verimlilik ve arkadaşlık ile örgütsel güven arasında çıkmıştır. En düşük ilişki de kişisel çıkar, takım çalışması ruhu, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak ve arkadaşlık ile örgütsel bağlılık arasında çıkmıştır. Bu çalışmada ise en düşük ilişki yöneticiye güven ile normatif bağlılık arasında, en yüksek ilişki de etik davranış ile kuruma güven arasında çıkmıştır.

## 7.2. Öneriler

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının eğitim seviyeleri arttıkça örgüte olan bağlılıklarında azalma olduğu sonucuna dayanarak, kurumun örgütsel bağlılığı artırıcı politikalarını üretirken çalışanların eğitim seviyelerini göz önünde bulundurarak yapması gerektiği önerilmektedir.
- Çalışanların mesleki kıdemleri ile kurum kıdemleri açısından örgüte olan bağlılıkları sonucuna dayanarak, kurumların mesleki ve kurumdaki kıdemi artan personelin kuruma devam bağlılığı için çeşitli faaliyetler (ödüllendirme, ayın personeli vb.) yapması önerilmektedir.
- Çalışanların etik kodlara uyma konusundaki sonuçlara dayanarak, her kurumun etik kodları belirlenirken deneyimli çalışanların fikirlerinin de alınarak oluşturulması önerilmektedir.
- Her kurumun oluşturulan etik kodları afiş ve broşürlerle tüm personelin öğrenmesinin sağlanması önerilmektedir.
- Etik kodların denetimini ve işleyişini sürdürecektir Etik Kurulun kurumdaki deneyimli personellerden oluşturulması önerilmektedir.
- Etik davranışlar sonuçlarına göre, kurumun etik davranışları özendirici ve motivasyonu artırıcı faaliyetler (teşekkür metni, hediye, ikramiye vb.) yapması önerilmektedir.

- Yöneticilerin yetkinliği çalışanların örgütsel bağlılığını arttırdığı gerçeği göz önüne alınarak kurumun yöneticilerini yetkin kişilerden seçmeleri önerilmektedir.
- Çalışanların yöneticilere güvenmesi için yöneticilere kendilerini geliştirmeleri ve yapılan işlerde yetkinliklerini artırmaları gerektiği önerilmektedir.
- Etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık alanında acil sağlık hizmetleri çalışanlarına yapılan bu çalışmanın farklı meslek gruplarına da uygulanması bilimsel yayın yapan kişilere önerilmektedir.
- Etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarının birlikte çalışıldığı çalışmaların az olması nedeniyle yine bilimsel yayın yapan kişilere bu konuda çalışma yapmaları önerilmektedir.
- İllerde makro düzeyde etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarının kamu çalışanlarına anlatılması ile ilgili eğitimlerin planlanması İl Valiliklerine önerilmektedir.
- İl Sağlık Müdürlüğüne çalışanlara yönelik etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık konularında eğitim planlamalarında Üniversite- kamu işbirliği yapılarak akademisyen desteğinin alınması önerilmektedir.
- Sağlık kuruluşlarının yanında diğer tüm kurumların belirli zaman aralıkları ile personelin etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık algılarını görüşme ve anketler ile ölçmesi önerilmektedir.
- Yöneticiler tarafından yapılan etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile ilgili ölçümlerin analiz edilmesi ve analiz sonucunda bu algıları geliştirici etkinliklerin (yemek, doğum günü vb.) yapılması önerilmektedir.
- Kurumlarda yükselme ve terfilerde şeffaflığın sağlanabilmesi için performans değerlendirmenin objektif kriterlere dayandırılması önerilmektedir.
- Sağlık Bakanlığına etik iklim, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılacak projelere destek olunması önerilmektedir.
- Kurum ve kuruluşlarda çalışanların işlerini daha iyi nasıl yapabileceklerine dair düşünce ve şikâyetlerini aktarabileceği bir platform oluşturulması önerilmektedir.

- Kamu ya da özel kuruluşlarda yönetici konumunda olanların astlarını destekleyici tutum ve davranışlar göstermeleri önerilmektedir.
- Örgütsel bağlılığı artırıcı fikirleri olan personellerin desteklenmesi önerilmektedir.
- Bu çalışmanın farklı sektörlerde ve farklı bölgelerde yapılarak karşılaştırma yapılması önerilmektedir.



## 8. KAYNAKÇA

- Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği. (2000). T.C. Resmi Gazete, 24046, 11 Mayıs 2000.
- Adams, J. S., Tashchian, A., ve Shore, T. H. (2001). Codes of Ethics as Signals For Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 29(3), 199-211.
- Ahmetoğulları, K., ve Çatı, K. (2019). STK Mensuplarının Etik İklim Algısının Örgütsel Bağlılık Aracılığıyla Bireysel Performanslarına Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 283-313.
- Agrawal, R. K. (2017). Do Ethical Climates Impact Trust in Management? A Study in Indian Context. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 804-824.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 121-137.
- Akgündüz, Y., ve Güzel, T. (2014). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-17.
- Akın, U., ve Orman, E. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2(2), 92-102.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Akmaz, A., ve Erbaşı, A. (2016). Psikolojik Kontrat ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir

Uygulama. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(4), 125-154.

Aksoy, S., Erdil, O., ve Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18 (2), 133-151.

Alghamdi, F. (2018). Investigating the Influence of Ethical Climate on Trust in Organization and Trust in Supervisor in Albaha Province, Saudi Arabia, Using Victor and Cullen's Framework. *Journal of Service Science and Management*, 11(04), 383-398.

Altaş, S. S., ve Kuzu, A. (2013). Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.

Arabikoğlu, S. N., ve Demir, K. (2014). Okulöncesi Öğretmenlerinin Okula Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Okul Yöneticilerinin Liderlik Uygulamalarına Göre İncelenmesi/Examination of Organizational Commitment and Trust Levels of Preschool Teachers According to Leadership Practices. *e-International Journal of Educational Research*, 5(4). 83-98.

Arslan, D. T., ve Esatoğlu, A. E. (2017). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 315-352.

Ashforth, B. E., Schinoff, B. S., ve Rogers, K. M. (2016). "I Identify With Her," "I Identify With Him": Unpacking the Dynamics of Personal Identification in Organizations. *Academy of Management Review*, 41(1), 28-60.

Aybar, S., ve Marşap, A. (2018). Örgütsel Politika Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik İstanbuldaki Üniversitelerde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(25), 758-782.



- Aydan, S., ve Kaya, S. (2018). Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.
- Bağcı, Z., ve Akbaş, T. T. (2016). Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 155-170.
- Baş, T. (2013) Anket – Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir? (7. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bayram, N. (2009). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. (2. Baskı). İstanbul: Güven Mücellit Matbaacılık.
- Becker, T. E. (1998). Integrity in Organizations: Beyond Honesty and Conscientiousness. *Academy of Management Review*, 23(1), 154-161.
- Bıçer, M. (2017). *Etik İklim, Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Borhani, F., Jalali, T., Abbaszadeh, A., ve Haghdoost, A. (2014). Nurses' Perception of Ethical Climate and Organizational Commitment. *Nursing Ethics*, 21(3), 278-288.
- Bozkurt, Ö. ve Torun, M.K. Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi: Devlet Üniversitelerinde Bir Çalışma. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(1). 82-105.
- Brockner, J., Tyler, T. R., ve Cooper-Schneider, R. (1992). The Influence of Prior Commitment to An Institution on Reactions to Perceived Unfairness: The Higher They Are, the Harder They Fall. *Administrative Science Quarterly*, 241-261.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş.ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22. Baskı).Ankara:PAGEM Akademi.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., Lin, Y. T. Ve Lee, S. I. (2015). Organizational Justice, Trust, and Identification and Their Effects on Organizational Commitment in Hospital Nursing Staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 363, 1-17.
- Chien, T. H., ve Ann, H. J. (2015). The Influence of Communication, Empowerment and Trust on Organizational Ethical Climates. *International Journal of Economics & Management*, 9, 23-44.
- Chouaib, A., ve Zaddem, F. (2013). The Ethical Climate at Work. RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, *Homme Entreprise*, (5), 15-30. <https://www.cairn.info/revue-rimhe-2013-5-page-15.htmKW#> adresinden 11 Mayıs 2019 tarihinde alınmıştır.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. (4th edition). United States of America: SAGE Publications.
- Creswell, J.W. ve Clark, V.L.P. (2014). *Understanding Research A Consumer's Guide*. (Second Edition). United States of America: Courier-Kendallville.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K .P., ve Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- 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, Konya.
- Deluga, R. J.(1994). Supervision Trust Building, Leader Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-327.

- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirdağ, G. E., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., ve Ehrhart, M. (2001). An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices That Reflect Them. *The Leadership Quarterly*, 12(2), 197-217.
- Direk, H. (2018). *Etik Liderlik Davranışının Etik İklim ve Örgütsel Güvene Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Dirks, K. T., ve Ferrin, D. L. (2001). The Role Of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467.
- Doğan, S. ve Kılıç, S.(2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doyle, G., Goldberg, A., Srivastava, S., ve Frank, M. (2017). Alignment at Work: Using Language to Distinguish the Internalization and Self-Regulation Components of Cultural Fit in Organizations. In Proceedings of the 55th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics (Volume 1: Long Papers), 603-612.
- Düşükcan, M., ve Yüksel, Ö. F. (2019). Etik İklim Algısının İş Görenlerin İş Tatmini Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: Arçelik A.Ş. Adana

ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 53-65.

Ensari, M. S., ve Karabay, M. E. (2016). The Mediating Effect of Perceived Ethical Climate on Organizational Commitment, Trust and Turnover Intention Interactions: A Research on Insurance Sector. *International Journal of Engineering Education*, 8, 47-63.

Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri; yaklaşım, Yöntem ve Teknikler*. (Geliştirilmiş 2. Baskı). Anı Yayıncılık: Ankara.

Ersoy, S. Ve Bayraktaroğlu S. (2015). Örgütsel Bağlılık. (Editör: Ergun Özler, N.D.). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. (3. Baskı). Ekin Yayıncılık: Bursa.

Fard, P. G., ve Karimi, F. (2015). The Relationship Between Organizational Trust and Organizational Silence With Job Satisfaction and Organizational Commitment of The Employees of University. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.

George, J. M., ve Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310. Doi: 10.1037/0033-2909.112.2.310

Gerçek, M. (2017). Etik İklim ve Orgütsel Guvenin Uretkenlik Karşıtı Davranışlar Uzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Journal of International Social Research*, 10(51), 953-963.

Gilbert, J. A., ve Tang, T. L. P. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.

Gül, S. M., Pekbay, K. N. ve Gül, S. K. (2017). The Impact of Ethical Climate on Emotional Organizational Commitment: A Survey in the Accommodation Industry. *ILIRIA International Review*, 7(2), 9-32.

Güler, H.N. (2018). *Kişilik, Örgütsel Güven ve Bağlılığın Duygusal Emeğe Etkileri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir*

*Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gündoğdu, H. (2017). Güçlü Psikolojik Egoizm Ahlâkın Temeli Olabilir Mi? *Kutadgu Bilig Felsefe-Bilim Araştırmaları*, 36, 53-85.

Hinton, P. R., McMurray, I., ve Brownlow, C. (2004). *SPSS explained*. (first edition). USA and Canada: Routledge.

Hough, C., Green, K., ve Plumlee, G. (2015). Impact of Ethics Environment and Organizational Trust on Employee Engagement. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 18(3), 45-62.

Hoy, W. K., ve Tarter, C. J. (2004). Organizational Justice in Schools: No Justice Without Trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.

Huang, C. C., You, C. S., ve Tsai, M. T. (2012). A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513-529.

Ismail, S. (2015). Effects of Ethical Climate on Organizational Commitment, Professional Commitment and Job Satisfaction of Auditor in Malaysia. *Gadjah Mada International Journal Of Business*, 17(2), 139-155.

Jalali, T., Borhani, F., Esmailpur, H., Aliesmaeli, M., ve Aminizade, M. (2017). Relationship Between Ethical Climate and Organizational Commitment of Medical Emergency Technicians in Kerman University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 10(1), 91-102.

Joseph, E. E., ve Winston, B. E. (2005). A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust, and Organizational Trust. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.

Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kavi, E., ve Koçak, O. (2013). *Çalışma Yaşamında Etik*. Ekin Yayınevi.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, Identification, and Internalization Three Processes of Attitude Change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- Keskin, H., Akgün, A.E. ve Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt Teorisi*. (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Kır Öztürk Y. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- King, A. S. (1996). Empowering the Workplace: A Commitment Cohesion Exercise. *Career Development International*, 1(7), 5-11.
- Lilly, J., Duffy, J. A., ve Wipawayangkool, K. (2016). The Impact of Ethical Climate on Organizational Trust and The Role Of Business Performance: If Business Performance Increases, Does Ethical Climate Still Matter? *Journal of Behavioral and Applied Management*, 17(1), 33-49.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi: SPSS Uygulamalı*. (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ma'amor, H., Ann, H. J., Munir, R. I. S., ve Hashim, N. (2012). The Relationship Between Ethical Climates and Organizational Commitment in Manufacturing Companies. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 56, 134-138.
- Martin, K. D., ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- McConnell, T. C. (1978). The Argument From Psychological Egoism to Ethical Egoism. *Australasian Journal of Philosophy*, 56(1), 41-47.

- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., ve Xu, L. (2014). Servant Leadership, Trust, and The Organizational Commitment of Public Sector Employees in China. *Public Administration*, 92(3), 727-743.
- Moseley, A. (2005). Egoism. <https://www.iep.utm.edu/egoism/>, adresinden 13 Mayıs 2019 tarihinde alınmıştır.
- Mowday, R. T. (1999). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nedkovski, V., Guerci, M., De Battisti, F., ve Siletti, E. (2017). Organizational Ethical Climates and Employee's Trust in Colleagues, The Supervisor, and The Organization. *Journal of Business Research*, 71, 19-26.
- Neubaum, D., Mitchell, M., ve Schminke, M. (2004). Firm Newness, Entrepreneurial Orientation, and Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 52(4), 335-347.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özdaşlı, K., ve Yücel, S. (2010). Yöneticiye Bağlılıkta Yöneticiye Güvenin Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli ile Bir Analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 67-83.
- Özen, F., ve Durkan, E. (2016). Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Öğretmenlik Meslek Etiği Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(4), 593-627.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
- Robbins, S.P., ve Coulter, M. (2012). *Management*. United States of America: Prentice Hall.
- Robson, C. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri: Gerçek Dünya Araştırması*. (Çev. Editörler: Şakir Çinkır ve Nihan Demirkasımoğlu). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Saklan, A. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Seyhan, M.(2014). *İşletmelerdeki Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Shirazi, A., ve Ahmadi, Z. M. (2015). Surveying The Relationship of Ethical Organization Climate to Organizational Trust and Organizational Commitment of High School Teachers in Esfahan. *Journal of New Approach in Educational Administration*, 4 (20), 41 - 63.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., ve Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What It Means, Why It Matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 26-34.
- Şakar, A.N. (2015). Örgütsel Güven. (Editör: Ergun Özler, N.D.). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. (3. Baskı). Ekin Yayıncılık: Bursa.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. (1. Baskı). Beta Basım: İstanbul.



- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson, Boston
- Taner, B., ve Elgün, R. F. (2015). Çalışanların Etik İklim Algılarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 99-114.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Taşpınar, Y., Şahin, A., ve Örselli, E. (2016). Kamu Kurumlarında Güven İklimi Etik İklim İlişkisi: Konya İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 18(1), 117-136.
- Tekin, I. Ç., ve Çelik, A. (2017). Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 71-90.
- Tokhay E. (2016). *Etik İklim ile Etik Liderlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Tsai, M. T., ve Huang, C. C. (2008). The Relationship Among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. Etik İklim, (2014). İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turnipseed, D. L. (2002). Are Good Soldiers Good?: Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics. *Journal of Business Research*, 55(1), 1-15.

- Türnüklü, A. (2001). Eğitim Bilim Alanında Aynı Araştırma Sorusunu Yanıtlamak İçin Farklı Araştırma Tekniklerinin Birlikte Kullanılması. *Eğitim ve Bilim*, 26(120), 8-13.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Victor, B., ve Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Vidaver-Cohen, D. (1998). Moral Climate in Business Firms: A Conceptual Framework For Analysis and Change. *Journal of Ethics*, 17(11), 1211-1226.
- Weber, J., ve Seger, J. E. (2002). Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of A Single Firm at Two Points in Time. *Journal of Business Ethics*, 41(1-2), 69-84.
- Wesarat, P. O., ve Yazam, M. (2017). Role of Organizational Ethics in Sustainable Development: A Conceptual Framework. *International Journal Sustainable Future for Human Security*, 5(1), 67-76.
- Wimbush, J. C., ve Shepard, J. M. (1994). Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
- Yıldırım, G., ve Kadioğlu, S. (2007). Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları. *CÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 29(2), 7-12.
- Yüksel, M. (2015). Etik Kodlar, Ahlâk ve Hukuk, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 9-26.
- Zhang, A. Y., Tsui, A. S., Song, L. J., Li, C., ve Jia, L. (2008). How do I trust Thee? The Employee-Organization Relationship, Supervisory Support, and Middle Manager Trust in The Organization. *Published in Cooperation with the School of Business Administration*. 47(1), 111-132.



**EKLER LİSTESİ**



**EK 1. ANKET FORMU**

**SAYIN KATILIMCI,**

Bu anket formu, acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algılarının örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile ilişki düzeyinin ölçülmesine yönelik olarak hazırlanmıştır. Veriler toplu olarak değerlendirilecek olup, isim kullanılmayacaktır. Anketin doldurulması konusundaki hassasiyetiniz büyük önem arz etmektedir.

Katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederim.

**Hasan Hüseyin YILDIZ**  
**Düzce Üniversitesi**  
**Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi**

**BÖLÜM 1: Sosyo-Demografik Bilgi Formu**

**1. Cinsiyetiniz?**

1) Kadın 2) Erkek

**2. Yaşınız?**

1) 20 ve altı 2) 21-25 3) 26-30 4) 31-35 5) 36-40 6) 41-45  
7) 46-50 8) 50 ve üstü

**3. Medeni durumunuz?**

1) Evli 2) Bekar

**4. Eğitim durumunuz?**

1) İlköğretim veya ortaokul 2) Lise ve dengi okul 3) Ön lisans 4) Lisans  
5) Yüksek Lisans 6) Doktora ve üzeri

**5. Mesleki kıdeminiz?(Kaç yıldır bu mesleği yürütmektesiniz)**

1) 1 yıldan az 2) 1-5 yıl 3) 6-10 yıl 4) 11-15 yıl 5) 16-20 yıl 6) 21 yıl ve üstü

**6. Kurum kıdeminiz? (Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız)**

1) 1 yıldan az 2) 1-5 yıl 3) 6-10 yıl 4) 11-15 yıl 5) 16-20 yıl 6) 21 yıl ve üstü

## BÖLÜM 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Anket Formu

| No | Aşağıda çalıştığımız kuruma yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır.<br>Lütfen her bir ifadeye kriterler doğrultusunda yanıt veriniz. | Kesinlikle Katılmıyorum<br>(1) | Katılmıyorum (2) | Kararsızım (3) | Katılıyorum (4) | Kesinlikle Katılıyorum (5) |
|----|---|--------------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| 1  | Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 2  | Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 3  | Duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum.   | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 4  | Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 5  | Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.   | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 6  | Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 7  | Bu kurumdan söz etmekten çok hoşlanıyorum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 8  | Bu kurumdan başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 9  | Benim için şu anda bu kurumda kalmak; bir istek olduğu kadar bir ihtiyaçtır da.   | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 10 | İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 11 | Şu anda bu kurumdan ayrılsam hayatım büyük ölçüde altüst olurdu.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 12 | Şu anda bu kurumdan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.   | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 13 | Bu kuruma kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım, başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim.                                       | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 14 | Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, alternatiflerin az oluşudur.   | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 15 | Bu kurumdan ayrılmamın maliyeti çok yüksek olurdu.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 16 | Sık kurum değiştirilmesini uygun bulmuyorum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 17 | Benim için avantajlı olsa bile, bu kurumu terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 18 | Şu anda bu kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum.   | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 19 | Bu kuruma çok şey borçluyum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 20 | Bu kurumdan şimdi ayrılsam, kendimi suçlu hissederdim.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 21 | Daha iyi bir teklif alsam da bu kurumdan ayrılamam.   | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 22 | Tek bir kurumda çalışmayı tercih ederim.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 23 | Kurumda kalmayı etik olarak zorunlu görüyorum.  | 1                              | 2                | 3              | 4               | 5                          |

### BÖLÜM 3: Örgütsel Güven Ölçeği Anket Formu

| No | Aşağıda çalıştığınız kuruma yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye kriterler doğrultusunda yanıt veriniz. | Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Katılmıyorum (2) | Kararsızım (3) | Katılıyorum (4) | Kesinlikle Katılıyorum (5) |
|----|--|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| 1  | Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.                                     | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 2  | Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 3  | Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 4  | Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güveniyorum.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 5  | Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 6  | Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 7  | Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna inanıyorum.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 8  | Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 9  | Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 10 | Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 11 | Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceklerine güvenirim.                     | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 12 | Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerini en iyi derecede yapacaklarına güvenirim.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 13 | Birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 14 | Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımdan işimi zorlaştırmayacağına güvenirim.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 15 | Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerinde uzman oldukları için güveniyorum.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 16 | Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranıyor.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 17 | Çalıştığım kurum verdiği vaatleri yerine getirir ve beni ödüllendirir.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 18 | Çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana yardımcı oluyor.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 19 | Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna inanıyorum.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 20 | Çalıştığım kurum kendimi geliştirmem için bana destek olur.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 21 | Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgileniyor.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 22 | Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |

## BÖLÜM 4: Etik İklim Ölçeği Anket Formu

| No | Aşağıda çalıştığınız kuruma yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır.<br>Lütfen her bir ifadeye kriterler doğrultusunda yanıt veriniz. | Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Katılmıyorum (2) | Kararsızım (3) | Katılıyorum (4) | Kesinlikle Katılıyorum (5) |
|----|---|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| 1  | Kurumumuzda formal yazılı etik kurallar vardır.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 2  | Kurumumuzda etik kurallar katı şekilde uygulanır.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 3  | Kurumumuzda etik davranışlar hususunda politikalar vardır.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 4  | Kurumumuz davranışlar konusundaki etik politikaları katı şekilde uygular.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 5  | Kurumumuz üst yönetimi, etik dışı davranışların tolere edilmeyeceğinin bilinmesini sağlar.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 6  | Kurumumuzda, kendi şahsi çıkarları için etik olmayan davranışlar içerisinde olduğu belirlenen çalışanlar derhal uyarılır.             | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |
| 7  | Kurumumuzda, kurumun çıkarları için etik olmayan davranışlar sergileyen çalışanlar derhal uyarılır.                                   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                          |





**EK 2. ETİK KURUL İZİN FORMLARI**

T.C.  
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

**TOPLANTI SAYISI**  
16

**KARAR SAYISI**  
2018/41

**KARAR TARİHİ**  
15/11/2018

**KARAR NO: 2018/41**

Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Hasan Hüseyin YILDIZ'ın "Düzce Acil Sağlık Hizmeti Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile İlişki Düzeyinin Ölçülmesi" başlıklı tez çalışması için Düzce İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Acil Sağlık Hizmeti Çalışanlarına uygulamak istediği anket çalışmasının etik olarak uygun olduğuna,

Oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR,  
15/11/2018

Müeyyese FEYZİOĞLU  
Etik Kurul Başkanı Sorumlusu



**DÖZCE ÜNİVERSİTESİ**  
**GİRİŞİMSSEL OLMAYAN SAĞLIK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARAR FORMU**

|                                  |  |   |                                 |                                    |                                |
|----------------------------------|--|---|---------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI            |  | Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi |                                 |                                    |                                |
| VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU |  |   |                                 |                                    |                                |
|                                  | OLGU RAPOR FORMU   |   | Türkçe <input type="checkbox"/> | İngilizce <input type="checkbox"/> | Diğer <input type="checkbox"/> |
|                                  | ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ  |   | Türkçe <input type="checkbox"/> | İngilizce <input type="checkbox"/> | Diğer <input type="checkbox"/> |
| DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER   | <b>Belge Adı</b>   |   | <b>Açıklama</b>                 |                                    |                                |
|                                  | SKORTA   | <input type="checkbox"/>  |                                 |                                    |                                |
|                                  | ARAŞTIRMA BÜTÇESİ  | <input type="checkbox"/>  |                                 |                                    |                                |
|                                  | BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU  | <input type="checkbox"/>  |                                 |                                    |                                |
|                                  | İLAN   | <input type="checkbox"/>  |                                 |                                    |                                |
|                                  | YILLIK BİLDİRİM  | <input type="checkbox"/>  |                                 |                                    |                                |
|                                  | SONUÇ RAPORU   | <input type="checkbox"/>  |                                 |                                    |                                |
|                                  | GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ  | <input type="checkbox"/>  |                                 |                                    |                                |
| DİĞER:                           | <input type="checkbox"/>   |   |                                 |                                    |                                |
| KARAR BİLGİLERİ                  | Karar No:2018/249  | Tarih: 21.01.2019   |                                 |                                    |                                |
|                                  | Yukarıda bilgileri verilen başvuruya dayalı ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekçe, amaç, yöntem ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuruya dayalı ile belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıda katılan etik kurul üye tamsayımın salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. |   |                                 |                                    |                                |

**KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI      | İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu |
| BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI: | Doç.Dr.Gülbin SEZEN  |

| Unvanı/Adı/Soyadı               | Unvanlık Alanı          | Kurumu  | Cinsiyet                              |                                       | Araştırma ile İlişki       |                                       | Katılım *                             |                            | İmza |
|---------------------------------|-------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|------|
| Prof. Dr. Hünayir YÖCE          | Tıbbi Genetik           | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Prof.Dr. Atilla Serah MAYDA     | Halk Sağlığı            | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Doç.Dr. Ege GÖLEÇ BALBAY        | Göğüs Hastalıkları      | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input type="checkbox"/>            | K <input checked="" type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Doç.Dr. Muhammet Ali KAYIKÇI    | Üroloji                 | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Doç.Dr. Bircan ÖNİÇ             | İç Hastalıkları         | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input type="checkbox"/>            | K <input checked="" type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Doç.Dr. Mehmet GAMSIZKAN        | Patoloji                | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Dr.Öğr. Üyesi Nuri Cenk COŞKUN  | Farmakoloji             | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Dr.Öğr. Üyesi Filiz SÜZER ÖZKAN | Hemşirelik Bilimleri    | Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi       | E <input type="checkbox"/>            | K <input checked="" type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Dr.Öğr. Üyesi Önder KILIÇASLAN  | Çocuk Sağlığı           | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Dr.Öğr. Üyesi Abdülkadir BELADA | EDB                     | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Dr.Öğr. Üyesi Zengin GAMSIZKAN  | Tıp Eğitimi ve Bilişimi | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi                    | E <input type="checkbox"/>            | K <input checked="" type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Mehmet Sabir ERGİL              | Biyomedikal Uzmanı      | Düzce Üniversitesi Sağlık Uyg. ve Araş. Merkezi     | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Kemal YARDOL                    | Sivil Öye               | Varolir Demir Çelik Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti. | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |
| Metin POLAT                     | Avukat                  | Düzce Üniversitesi Hukuk Müavirliği                 | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/>            | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |      |

\* Toplantıda Bulunma

Etik Kurul Başkanının  
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç.Dr.Gülbin SEZEN  
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**  
**GİRİŞİMSSEL OLMAYAN SAĞLIK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARAR FORMU**

|                                  |                  |  |
|----------------------------------|------------------|--|
| ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI            |                  | Düzece Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi |
| VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU |                  |  |
| <b>ETİK KURULU BİLGİLERİ</b>     | ETİK KURULUN ADI | Düzece Üniversitesi Girişimsel Olmayan Sağlık Araştırmaları Etik Kurulu  |
|                                  | AÇIK ADRESİ:     | Düzece Üniversitesi Tıp Fak. Morfoloji Binası 4. Kat Konuralp-Düzece   |
|                                  | TELEFON          | 0380 542 14 16   |
|                                  | FAKS             | 0380 542 13 02   |
|                                  | E-POSTA          | duzceetik@duzce.edu.tr   |

|  |   |  |  |                                    |  |
|--|---|--|--|------------------------------------|--|
| <b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>   | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI                                     | Dr.Öğr.Öyesi Emel İŞTAR İŞIKLI                               |  |                                    |  |
|  | YARDIMCI ARAŞTIRMACILAR UNVANI/ADI/SOYADI   | Yük.Lis.Öğr. Hasım Hüseyn YILDIZ                             |  |                                    |  |
|  | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI                                     | Sağlık Yönetimi  |  |                                    |  |
|  | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ                                   | Düzece Üniversitesi İşletme Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü |  |                                    |  |
|  | VARSA İDARI SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI   |  |  |                                    |  |
|  | DESTEKLEYİCİ  |  |  |                                    |  |
|  | PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gfm kaynaklardan destek alanlar için) |  |  |                                    |  |
|  | DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ  |  |  |                                    |  |
|  | ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ   | FAZ 1  | <input type="checkbox"/>                 |                                    |  |
|  |   | FAZ 2  | <input type="checkbox"/>                 |                                    |  |
| FAZ 3  |   | <input type="checkbox"/>                                     |  |                                    |  |
| FAZ 4  |   | <input type="checkbox"/>                                     |  |                                    |  |
| Gözetimsel ilaç çalışması  |   | <input type="checkbox"/>                                     |  |                                    |  |
| Tıbbi cihaz klinik araştırması   |   | <input type="checkbox"/>                                     |  |                                    |  |
| In vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları |   | <input type="checkbox"/>                                     |  |                                    |  |
| İlaç dışı klinik araştırma   |   | <input type="checkbox"/>                                     |  |                                    |  |
| DİĞER İSE BELİRTİNİZ<br>****   |   |  |  |                                    |  |
|  |   | TEK MERKEZ<br><input type="checkbox"/>                       | ÇOK MERKEZLİ<br><input type="checkbox"/> | ULUSAL<br><input type="checkbox"/> | ULUSLARARASI<br><input type="checkbox"/> |

| <b>DEĞERLEN DİRİLEN BELGELER</b> | Belge Adı                           | Tarihi              | Versiyon Numarası | Dili                            |                                    |                                    |
|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
|                                  |                                     | ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ |                   |                                 | Türkçe <input type="checkbox"/>    | İngilizce <input type="checkbox"/> |
|                                  | BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU |                     |                   | Türkçe <input type="checkbox"/> | İngilizce <input type="checkbox"/> | Diğer <input type="checkbox"/>     |

Etik Kurul Başkanı  
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç.Dr.Gülbin SEZEN

İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

