

**İŞ ETİĞİNİN İŞ TATMINİNE ETKİSİ: GÜMÜŞHANE
KAMU KURUMLARI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

EMRE SEYREK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İşletme Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Ekrem CENGİZ
2014**

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞ ETİĞİNİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: GÜMÜŞHANE KAMU
KURUMLARI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

(Effect Of Business Ethics On Job Satisfaction Example Of Employees Of Gümüşhane
Public Institutions)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRE SEYREK

Danışman: Doç. Dr. Ekrem CENGİZ

GÜMÜŞHANE
Haziran, 2014

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Ekrem CENGİZ danışmanlığında, Emre SEYREK tarafından hazırlanan “İş Etiğinin İş Tatminine Etkisi: Gümüşhane Kamu Kurumları Çalışanları Örneği ” başlıklı çalışma, /06/2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi (Başkan):

İmza:

.....

.....

Jüri Üyesi (Danışman):

İmza:

.....

.....

Jüri Üyesi :

İmza:

.....

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.. / .. /

Doç. Dr. Mevlüt ERTEN

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak sunduğum “İş Etiğinin İş Tatminine Etkisi: Gümüşhane Kamu Kurumları Çalışanları Örneği” başlıklı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

<input checked="" type="checkbox"/>	Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
<input type="checkbox"/>	Tezim sadece Gümüşhane Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
<input type="checkbox"/>	Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

.... / /

Öğrenci Adı Soyadı: Emre SEYREK

ÖNSÖZ

Bu tezin oluşturulmasında, katkılarını esirgemeyen ve çalışmama yön veren değerli hocam Doç. Dr. Ekrem CENGİZ'e teşekkürü borç bilirim.

Çalışmanın hazırlanmasında katkılarını esirgemeyen başta sevgili meslektaşım Mustafa AĞDAŞ'a değerli mesai arkadaşlarım Muhsin KİRETMİTÇİ ve Hakan AYGÜN'e sevgili arkadaşlarım Zekariya ATAŞ, Şemsettin TUNÇ ve Furkan MUSAOĞLU'na anketleri doldurarak katkılarını esirgemeyen Gümüşhane ilindeki kamu görevlilerine çok teşekkür ederim.

Bugüne kadar yaptığım çalışmalarda beni her zaman desteklemiş olan, sabır ve şefkatlerini eksik etmeyen anneme, babama ve kardeşlerime teşekkür ediyorum.

Gümüşhane – 2014

Emre SEYREK

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

DIŞ KAPAK	
DIŞ KAPAK PENCERESİ	
İÇ KAPAK	I
TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI	II
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI	V
ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET	V
ABSTRACT	V
TABLolar LİSTESİ	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
GRAFİKLER LİSTESİ	V
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ ETİĞİ.....	4
1.1. Etik Kavramı	4
1.2. Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki.....	5
1.3. İş Etiği Kavramı	6
1.4. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	8
1.4.1. Dünya’da İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	8
1.4.2. Türkiye’de İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	9
1.5. İş Etiğini Etkileyen Faktörler	11
1.5.1. Ücret Sorunu	12
1.5.2. Ayrımcılık	12
1.5.3. Gelenekler	12
1.5.4. Din Anlayışı	13
1.5.5. Moda	13
1.5.6. Adamcılık.....	13
1.5.7. Rüşvet.....	13
1.5.8. Tehdit	13

1.5.9. İstismar	13
1.5.10. İşkence.....	14
1.5.11. Bencillik	14
1.5.12. Disiplin.....	14
1.5.13. Kişinin Özel ve Ailesel Sorunları	14
1.6. İş Etiğinin Kurumsallaşması	15
1.7. İş Etiğine Kuramlar Yaklaşımlar	18
1.7.1. Teolojik (Sonuçsalcı-Gayeci) Yaklaşım	18
1.7.2. Egoizm Yaklaşımı.....	18
1.7.3. Faydacılık Yaklaşımı	19
1.7.4. Deontolojik (Haklar) Yaklaşım.....	19
1.7.4.1. Kant'ın Ödev Etiği Yaklaşımı.....	19
1.7.5. Adalet Yaklaşımı.....	21
1.7.6. Rölativist Yaklaşım.....	21
1.8. Etik Gerekçeleştirme.....	22
1.8.1. Somut Durumla Gerekçeleştirme.....	22
1.8.2. Olguyla Gerekçeleştirme	22
1.8.3. Duygularla Gerekçeleştirme	23
1.8.4. Olası Sonuçlarla Gerekçeleştirme.....	23
1.8.5. Ahlak Otoriteyle Gerekçeleştirme	23
1.8.6. Ahlak Kurallarıyla Gerekçeleştirme	24
1.8.7. Vicdanla Gerekçeleştirme	24
1.9. Kamuda Etiğe Aykırı Davranışlar.....	25
1.9.1. Yolsuzluk	25
1.9.2. İrtikâp	25
1.9.3. Zimmet	25
1.9.4. Kaçakçılık	25
1.9.5. Resmi İhaleye Fesat Karıştırma	26
1.9.6. Gücün İstismar Edilmesi	26
1.9.7. Kayırmacılık ve Ayrımcılık	26
1.9.8. Hakaret ve Kötü Muamele	26
1.9.9. Dedikodu	26

1.9.10. Görevi Kötüye Kullanma	26
1.9.11. Aracılık.....	27
1.10. Etik Davranış İlkeleri	27
1.10.1. Görevi Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci	27
1.10.2. Halka Hizmet Bilinci ve Sonuca Odaklılık	28
1.10.3. Hizmet Standartlarına Uyma, Nezaket ve Saygı	28
1.10.4. Amaç ve Misyona Bağlılık.....	28
1.10.5. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı ve Savurganlıktan Kaçınma ...	28
1.10.6. Yetkili Makamlara Bildirim	29
1.10.7. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan	29
1.10.8. Saygınlık ve Güven	29
1.10.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma	30
1.10.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması.....	30
1.10.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı	30
1.10.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı	31
1.10.13. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan	31
1.10.14. Bilgi Verme, Saydamlık Ve Katılımcılık.....	31
1.10.15. Mal Bildiriminde Bulunma	31
1.10.16. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler	31
1.10.17. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu	32

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ TATMİNİ.....	33
2.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi.....	33
2.2. İş Tatmini Kuramları.....	35
2.2.1. Kapsam Teorisi (Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi)	35
2.2.2. Çift Faktör Teorisi.....	36
2.2.3. Beklenti Teorisi	38
2.2.3.1. Vroom'un Beklenti Teorisi:	38
2.2.3.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı	39
2.2.4. Başarı İhtiyacı Teorisi	39
2.2.5. Amaç Teorisi.....	40
2.2.6. Eşitlik Teorisi	40

VIII

2.2.7. Pekiştirme Teorisi	42
2.2.8. Örg Teorisi	42
2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	43
2.3.1. Yaş.....	43
2.3.2. Cinsiyet	43
2.3.3. Ücret.....	44
2.3.4. Eğitim.....	44
2.3.5. Statü.....	45
2.3.6. Tecrübe.....	45
2.3.7. Örgüt Kültürü	45
2.3.8. İletişim.....	47
2.3.9. Sosyal Yapı	47
2.3.10. İşin Niteliği.....	48
2.3.11. Terfi.....	49
2.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	49
2.4.1. İş Gücü Devri	49
2.4.2. Stres.....	50
2.4.2.1. Fiziksel Çevreden Gelen Sorunlar	50
2.4.2.2. Psiko-Sosyal Öğelerden Meydana Gelen Sorunlar	50
2.4.3. Fazla Mesai	52
2.4.4. İş Yeri Düzeni	52
2.4.5. Tükenmişlik.....	52
2.4.6. Engellenme Tepkileri	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ ETİĞİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ	54
3.1. Adalet ve İş Tatmini İlişkisi.....	56
3.2. Mesleki Dayanışma ve İş Tatmini İlişkisi.....	56
3.3. Yöneticiye Güven ve İş Tatmini İlişkisi	57
3.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi	57

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞ ETİĞİNİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: GÜMÜŞHANE KAMU KURUMLARI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ.....	58
---	----

4.1. Problemin Durumu.....	58
4.2. Konunun Önemi	58
4.3. Araştırmanın Amacı	58
4.4. Beklenen Yararlar	58
4.5. Araştırmanın Varsayımları.....	59
4.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları	59
4.7. Araştırmanın Modeli	59
4.8. Evren ve Örneklem (Araştırmanın Kapsamı)	59
4.9. Veri Toplama Araçları ve Yöntem.....	60
4.10. Hipotez	60
BEŞİNCİ BÖLÜM	
5. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI	61
5.1. Araştırma Bulgularının Analizi.....	61
5.2. Bulgular Ve Yorum.....	61
5.2.1. Demografik Bulgular	61
5.2.2. İş Etiği ve İş Tatmini Betimsel Analizler.....	69
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	152
KAYNAKÇA.....	160
EKLER.....	172
ÖZGEÇMİŞ	175

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ ETİĞİNİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: GÜMÜŞHANE KAMU KURUMLARI
ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

EMRE SEYREK

2014, XVI+175

Gelişen ve küreselleşen dünyada rekabet koşulları gün geçtikçe değişmekte ve zorlaşmaktadır. Bu koşullar içinde örgütler rakipleri karşısında daha başarılı bir yönetim ve iş yaşamı sürdürmeleri için çalışanlarının ve yöneticilerinin iş tatmini seviyesini artırma yoluna gitmelidirler. İş tatmini seviyesini dikkate alan örgütler buna bağlı olarak iş yerinde iş tatminini artırma yollarına gitmelerinin yanında iş etiğine de büyük önem vermeleri gerekir. İş yerinde etik kurallarının belirlenmesi ve bunlara etiksel ilkelere uygun şekilde davranılması örgütte iş tatmini seviyesini arttıracaktır.

İş etiği anlayışı içinde yaşamını sürdüren örgütler, örgüt içinde güvenilir bir ortam oluşturacaktır. Şeffaf bir yönetim anlayışı, adaleti gözeten yöneticiler ve örgütte çalışanların sosyal ortamı ve ilişkileri etik anlayışı içinde olması örgütü daha başarılı hale getirecektir.

İş tatmini arttırmanın yolları arayan ve etik ilkeleri göz önünde bulunduran örgütler küreselleşen rekabet çevresinde güvenle yollarına devam edecek rakipleri karşısında başarılı bir yol izleyeceklerdir.

Bu çalışmamızda örgütlerdeki iş tatmini ve iş etiği ilişkisini inceleyeceğiz.

Gümüşhane ilinde 12 kamu kurumuna 223 anket yapılmış ve iş yerindeki etik yaşamının ve yöneticilerin etiksel hareketlerinin çalışanların iş tatminine etkisi araştırılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş etiği, İş tatmini

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

EFFECT OF BUSINESS ETHICS ON JOB SATISFACTION EXAMPLE OF
EMPLOYEES OF GUMUSHANE PUBLIC INSTITUTIONS

Emre SEYREK

2014, XVI+175 page

In developing and globalizing world, the competitive conditions are changing and getting hard with each passing day. In these conditions, organizations should increase job satisfaction's level of their employees and managers to sustain a more successful management and business life against their rivals. In the same way, organizations that take job satisfaction's level into consideration are required to value the business ethics besides increasing job satisfaction in the place of employment. Determination of ethics rules at the place of employment and treating them according to ethical principles will increase the level of job satisfaction in the organization.

Organizations which sustain their business life in the comprehension of business ethics will constitute a confidential climate in the organization. A transparent comprehension of management, managers regarding the justice and social medium of employees and their relations' being in the understanding of ethics will make the organization more successful. Searching for ways of increasing the job satisfaction and taking ethical principles into consideration will keep on their way confidently in the globalizing competition round and follow a successful way against their rivals. We will examine the relation between job satisfaction and business ethics in the organization.

223 poll were taken to 12 public institutions in Gumushane and the effect of employees' ethic life and manager's ethical actions at the place of employment on the job satisfaction was researched.

Key Words: Business ethics, Job satisfaction

TABLolar DİZİNİ
Tablo Başlığı

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Başlığı</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.1.	İş Etiği ve İş Tatmini Soruları.....	60
Tablo 5.1.	Cinsiyet	61
Tablo 5.2.	Medeni Durum.....	62
Tablo 5.3.	Yaş	63
Tablo 5.4.	Eğitim.....	64
Tablo 5.5.	Gelir Durumu.....	65
Tablo 5.6.	Meslek.....	66
Tablo 5.7.	Kurum	67
Tablo 5.8.	Çalışma Yılı	68
Tablo 5.9.	Soru 1	69
Tablo 5.10.	Soru 2.....	70
Tablo 5.11.	Soru 3.....	71
Tablo 5.12.	Soru 4.....	72
Tablo 5.13.	Soru 5.....	73
Tablo 5.14.	Soru 6.....	74
Tablo 5.15.	Soru 7.....	75
Tablo 5.16.	Soru 8.....	76
Tablo 5.17.	Soru 9.....	77
Tablo 5.18.	Soru 10.....	78
Tablo 5.19.	Soru 11.....	79
Tablo 5.20.	Soru 12.....	80
Tablo 5.21.	Soru 13.....	81
Tablo 5.22.	Soru 14.....	82
Tablo 5.23.	Soru 15.....	83
Tablo 5.24.	Soru 16.....	84
Tablo 5.25.	Soru 17.....	85
Tablo 5.26.	Soru 18.....	86
Tablo 5.27.	Soru 19.....	87
Tablo 5.28.	Soru 20.....	88
Tablo 5.29.	Soru 21.....	89
Tablo 5.30.	Soru 22.....	90
Tablo 5.31.	Soru 23.....	91
Tablo 5.32.	Soru 24.....	92
Tablo 5.33.	Soru 25.....	93
Tablo 5.34.	Soru 26.....	94
Tablo 5.35.	Soru 27.....	95
Tablo 5.36.	Soru 28.....	96
Tablo 5.37.	Soru 29.....	97
Tablo 5.38.	Soru 30.....	98
Tablo 5.39.	Soru 31.....	99
Tablo 5.40.	Soru 32.....	100
Tablo 5.41.	Soru 33.....	101
Tablo 5.42.	Soru 34.....	102
Tablo 5.43.	Soru 35.....	103
Tablo 5.44.	Soru 36.....	104

Tablo 5.45. Soru 37.....	105
Tablo 5.46. Soru 38.....	106
Tablo 5.47. Soru 39.....	107
Tablo 5.48. Soru 40.....	108
Tablo 5.49. Soru 41.....	109
Tablo 5.50. Soru 42.....	110
Tablo 5.51. Soru 43.....	111
Tablo 5.52. Soru 44.....	112
Tablo 5.53. Soru 45.....	113
Tablo 5.54. Soru 46.....	114
Tablo 5.55. Soru 47.....	115
Tablo 5.56. Soru 48.....	116
Tablo 5.57. Soru 49.....	117
Tablo 5.58. Soru 50.....	118
Tablo 5.59. Soru 51.....	119
Tablo 5.60. Soru 52.....	120
Tablo 5.61. Soru 53.....	121
Tablo 5.62. Soru 54.....	122
Tablo 5.63. Soru 55.....	123
Tablo 5.64. Soru 56.....	124
Tablo 5.65. Soru 57.....	125
Tablo 5.66. Soru 58.....	126
Tablo 5.67. Soru 59.....	127
Tablo 5.68. Soru 60.....	128
Tablo 5.69. Soru 61.....	129
Tablo 5.70. Soru 62.....	130
Tablo 5.71. Soru 63.....	131
Tablo 5.72. Soru 64.....	132
Tablo 5.73. Soru 65.....	133
Tablo 5.74. Soru 66.....	134
Tablo 5.75. Soru 67.....	135
Tablo 5.76. Soru 68.....	136
Tablo 5.77. Soru 69.....	137
Tablo 5.78. Soru 70.....	138
Tablo 5.79. Soru 71.....	139
Tablo 5.80. Soru 72.....	140
Tablo 5.81. Soru 73.....	141
Tablo 5.82. Soru 74.....	142
Tablo 5.83. Soru 75.....	143
Tablo 5.84. Soru 76.....	144
Tablo 5.85. Soru 77.....	145
Tablo 5.86. Soru 78.....	146
Tablo 5.87. Soru 79.....	147
Tablo 5.88. Genel Tablo (Yüzde)	148
Tablo 5.89. Model.....	150
Tablo 5.90. ANOVA testi	150
Tablo 5.91. Katsayılar	151

ŞEKİLLER DİZİNİ
Şekil Başlığı

Şekil No

Sayfa No

Şekil 4.1 Araştırmanın Modeli (İş Etiği ve İş Tatmini)59

GRAFİKLER DİZİNİ
Grafik Başlığı

<u>Grafik No</u>	<u>Grafik Başlığı</u>	<u>Sayfa No</u>
Grafik 5.1.	Cinsiyet.....	61
Grafik 5.2.	Medeni Durum.....	62
Grafik 5.3.	Yaş.....	63
Grafik 5.4.	Eğitim.....	64
Grafik 5.5.	Gelir Durumu.....	65
Grafik 5.6.	Meslek.....	66
Grafik 5.7.	Kurum.....	67
Grafik 5.8.	Çalışma Yılı.....	68
Grafik 5.9.	Soru 1.....	69
Grafik 5.10.	Soru 2.....	70
Grafik 5.11.	Soru 3.....	71
Grafik 5.12.	Soru 4.....	72
Grafik 5.13.	Soru 5.....	73
Grafik 5.14.	Soru 6.....	74
Grafik 5.15.	Soru 7.....	75
Grafik 5.16.	Soru 8.....	76
Grafik 5.17.	Soru 9.....	77
Grafik 5.18.	Soru 10.....	78
Grafik 5.19.	Soru 11.....	79
Grafik 5.20.	Soru 12.....	80
Grafik 5.21.	Soru 13.....	81
Grafik 5.22.	Soru 14.....	82
Grafik 5.23.	Soru 15.....	83
Grafik 5.24.	Soru 16.....	84
Grafik 5.25.	Soru 17.....	85
Grafik 5.26.	Soru 18.....	86
Grafik 5.27.	Soru 19.....	87
Grafik 5.28.	Soru 20.....	88
Grafik 5.29.	Soru 21.....	89
Grafik 5.30.	Soru 22.....	90
Grafik 5.31.	Soru 23.....	91
Grafik 5.32.	Soru 24.....	92
Grafik 5.33.	Soru 25.....	93
Grafik 5.34.	Soru 26.....	94
Grafik 5.35.	Soru 27.....	95
Grafik 5.36.	Soru 28.....	96
Grafik 5.37.	Soru 29.....	97
Grafik 5.38.	Soru 30.....	98
Grafik 5.39.	Soru 31.....	99
Grafik 5.40.	Soru 32.....	100
Grafik 5.41.	Soru 33.....	101
Grafik 5.42.	Soru 34.....	102
Grafik 5.43.	Soru 35.....	103
Grafik 5.44.	Soru 36.....	104
Grafik 5.45.	Soru 37.....	105

Grafik 5.46. Soru 38.....	106
Grafik 5.47. Soru 39.....	107
Grafik 5.48. Soru 40.....	108
Grafik 5.49. Soru 41.....	109
Grafik 5.50. Soru 42.....	110
Grafik 5.51. Soru 43.....	111
Grafik 5.52. Soru 44.....	112
Grafik 5.53. Soru 45.....	113
Grafik 5.54. Soru 46.....	114
Grafik 5.55. Soru 47.....	115
Grafik 5.56. Soru 48.....	116
Grafik 5.57. Soru 49.....	117
Grafik 5.58. Soru 50.....	118
Grafik 5.59. Soru 51.....	119
Grafik 5.60. Soru 52.....	120
Grafik 5.61. Soru 53.....	121
Grafik 5.62. Soru 54.....	122
Grafik 5.63. Soru 55.....	123
Grafik 5.64. Soru 56.....	124
Grafik 5.65. Soru 57.....	125
Grafik 5.66. Soru 58.....	126
Grafik 5.67. Soru 59.....	127
Grafik 5.68. Soru 60.....	128
Grafik 5.69. Soru 61.....	129
Grafik 5.70. Soru 62.....	130
Grafik 5.71. Soru 63.....	131
Grafik 5.72. Soru 64.....	132
Grafik 5.73. Soru 65.....	133
Grafik 5.74. Soru 66.....	134
Grafik 5.75. Soru 67.....	135
Grafik 5.76. Soru 68.....	136
Grafik 5.77. Soru 69.....	137
Grafik 5.78. Soru 70.....	138
Grafik 5.79. Soru 71.....	139
Grafik 5.80. Soru 72.....	140
Grafik 5.81. Soru 73.....	141
Grafik 5.82. Soru 74.....	142
Grafik 5.83. Soru 75.....	143
Grafik 5.84. Soru 76.....	144
Grafik 5.85. Soru 77.....	145
Grafik 5.86. Soru 78.....	146
Grafik 5.87. Soru 79.....	147

GİRİŞ

İnsanların tek yaşamını sürdürmesi doğası gereği mümkün olmadığından toplumlar meydana gelmiştir. Bireylerin sosyal, güvenlik, ekonomi, maddi ya da manevi özelliklerinin olması ve bunu yaşatmak zorunda olması, bireyleri tarihin her döneminde karşı karşıya getirmiştir. Toplum içinde yaşayan insanlar ekonomik faaliyetlerini sürdürmek için gerek kişilerle gerek örgütlerle karşılaşmaktadır. İnsanların ya da işletme örgütlerinin başarıya ulaşma çabası ve kendini gerçekleştirme inancı çıkar çatışmalarını da beraberinde getirmiştir. Bir toplumun ya da örgütün başarılı bir yaşam sürmesi için belli kuralları ve yaptırımları olmak zorundadır. Kişiler ya da işletmeler ekonomik faaliyet sürerken çıkar çatışması ve pazar payını elde etme amacı sürekli devam etmektedir. Bundan dolayı işletmeler ve bireyler çıkar çatışmasından fayda sağlayacak şekilde çıkması için kendi aralarında oluşturduğu ve sonucunda belli yaptırımları olan kurallar koymak ve buna uymak zorundadırlar.

İş etiği anlayışı, kişilerin buldukları topluma ya da karşılaştıkları topluma karşı daha duyarlı olma arayışı içerisinde. İnsanların ve örgütlerin birbirini daima tanıyamaması belli güçlükleri beraberinde getirmiştir. Bu güçlükleri aşmanın en önemli yollarından biri de kişiler arası ya da işletmeler arası etik kurallarının olması ve bu kurallar çerçevesinde yaşamını sürdürmeleridir.

İşletmenin başarısı ile kişilerin birbirleri ve işletme yönetimi uyumu arasında doğru orantı vardır. Bu nedenle işletme yöneticileri, çalışanlara karşı iş etiği anlayışını da oluşturan, sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklardan bazıları ise zorla çalıştıramaması, çalışanın yaşına, cinsiyetine, kişiliğine karşı olumsuz bir eylemde bulunmaması, çalışma ortamının iş yaşamına elverişli olması, çalışanlar arasında eşitlik anlayışını hakim kılması gerekir. İşletme etiği anlayışı çalışanlarına karşı etik kuralları benimsediği kadar başka işletmelere ve toplumun yapısına da göre iş etiği anlayışını da gözetmek zorundadır.

İşletmeler iş etiği anlayışını yüksek seviyede tuttuğu sürece çalışanlarda iş tatmini seviyesi artacak ve bunun sonucunda ise işletme istediği başarıya ve pazar payına ulaşmak için hedeflerine hızlı bir şekilde ilerleyecektir.

İş doyumu, çalışanların işletmede algıladıkları beklentilerine bir karşılık bulmasıdır. Bu nedenle işletmeler çalışanların iş tatminini nasıl algıladıklarını iyi

bilmek zorundadırlar. İşletmenin devamlılığını insan gücü oluşturacağından yöneticilerin çalışanlara iyi davranması gerekir. İş tatmininin çalışanlar üzerinde oluşturacağı tutumlar iyi algılanmalı ve iş tatmini ölçümü yapılmasına özen gösterilmelidir.

İş doyumuna ulaşmak isteyen işletmeler, çalışanların işlerinde gösterdikleri başarı sonucunda terfi imkanının olması, çalışanlara karşı övgü dolu sözler söylenmesi, çalışanın kişiliğinin iyi tanınması ve işin niteliğinin belirlenmesi, çalışanların iş arkadaşlarıyla olumlu tutumu göz önünde bulundurulmalı ve bunların daha iyi seviyeye gelmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

İş doyumunu sağlayan işletmeler ya da örgütler hedeflediği başarıyı kısa zamanda elde etme imkanları yüksektir. Sağlanan iş doyumunu işletmeye daha iyi ivme katacak ve insanların böyle bir işletmede çalışma isteği artacaktır. Böylelikle kısa zamanda en az maddi giderle işletmelere en güzel şekilde reklamını yapacaktır.

İşletmenin iş tatmini anlayışına gerekli değeri vermemesi iş doyumsuzluğunu meydana getirecektir. Böylece iş ortamında huzursuzluk artacak bunun sonucunda işçi devir hızı yükselecek bu da işletmenin maliyetini artıracaktır. İşletme içi tatminsizlik işletme çevresine bu şekilde yansiyacak ve işletme ömrünün uzun olmasının imkanı azalacaktır.

Bu çalışmamızda işletmelerde etik anlayışının işletme çalışanlarının iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. Araştırmamız sonucunda işletmede ki etik anlayışının iş tatminine önemli bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. İş etiği anlayışıyla iş tatmini arasında doğru orantının olması işletmelerin hedeflerine ulaşması için iş etiğinin önemi bir kez daha vurgulanmıştır.

Çalışmamızda işletmelerde iş etiği anlayışının iş tatminine etkisi incelenmiştir. Çalışmamızın birinci bölümünde teorik yapı ele alınmıştır. İş etiğinin kavramı, tarihsel süreci, iş etiğinin kuralları, iş etiğine etki eden olumlu ve olumsuz faktörler ele alınmıştır. İşletmelerin iş etiği anlayışının ilerlemesinin iş yaşamı başarısına olumlu katkı yapacağına vurgu yapılmıştır.

İkinci bölümde iş tatmini kavramı açıklanmıştır. İş tatmine etki eden faktörler belirtilmiş, iş tatminin önemi işletmenin hedeflediği pazar payına ulaşması için gerekli araştırma sonuçları belirtilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, iş etiği anlayışının iş tatminiyle karşılaştırması ele alınmıştır. Bu karşılaştırmada iş etiği anlayışına uyan işletmelerin iş tatmine katkı sağladığı vurgusu yapılmıştır. Böylelikle işletmeler iş tatminini istediği seviyeye çıkaracak ve istediği başarısına daha kısa zamanda ulaşacağı belirtilmiştir.

Dördüncü bölümde çalışmanın metodolojik bölümü olan, Problemin Durumu, Konunun Önemi, Araştırmanın Amacı Beklenen Yararlar, Araştırmanın Varsayımları, Araştırmanın Kısıtlılıkları, Araştırmanın Modeli Evren ve Örneklem (Araştırmanın Kapsamı), Veri Toplama Araçları ve Yöntemi açıklanmaya çalışılmıştır.

Beşinci bölümde, araştırma kapsamında verilerin analizi ve yorumlanmasına grafiksel yöntemle gidilmiş ve sonuçları açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ ETİĞİ

1.1. Etik Kavramı

“Etik” Yunanca “ethos” sözcüğünden “moral” ise Latince “mos” sözcüğünden gelir. Moral olarak kullandığımız ahlak sözcüğü ise Arapça ”hulk” sözcüğü kökünden gelir. Anlamsal olarak baktığımızda “ethos” (etik) ve “mos” (moral-ahlak) sözcükleri, gelenek, görenek, huy, mizaç, yaratılış anlamlarına gelir¹.

Etikğin sözlük anlamına bakarsak gelenek bilimi, ahlak bilimi, ahlaki, ahlakla ilgili olduğu karşımıza çıkar. Etik ahlaki olanın özünü araştırır. İnsan ve toplum davranışlarını irdeleyen bir felsefe bilimi olarak ta karşımıza çıkar.

Etikğin literatürde çokça tanımı vardır. Bunlardan bazıları şunlardır;

Etik, toplumda geleneksel olarak gelen, alışkanlık ve töreleri aynen hayatına adapte etmeyip, bunların üzerinde düşünerek, sorgulama yaparak, eleştirerek kişiliğin belirleyici özelliği haline getirmedir².

Etik düşünme, sadece filozoflara ait olmayan, ne yapmalıyım sorusunun sorulduğu bir olguda bu sorulara cevap aramaktır³.

Etik kişinin davranışlarını, konuşmalarını ele alan ahlakın normlaşmış halidir. Diğer bir ifadeyle teorik ahlakta denilebilir. Ahlak konusunu bilimsel olarak ele alan etik, doğruyu yanlış ayırmamıza yardımcı olan ahlak bilimi olarak karşımıza çıkar⁴.

Etigi, insanlar bir arada yaşadığından beri, insanlar arasındaki ilişkilerde yer alan, tarihsel ve toplumsal bir süreçte oluşan değerler bütünü olarak tanımlayabiliriz⁵.

Bunun yanında etik kavramının iki şekilde kullanıldığı karşımıza çıkar.

¹Recep Tayfun, “Medya Etiği Perspektifinden Düzeltme ve Cevap Hakkı”, **Medya ve Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Elazığ: 13-15 Ekim 2011, s. 30.

² Murat Yayınları; **Adalet**, Ankara: Şafak Matbaacılık LTD. ŞTİ., 2013, s. 2.

³ Ertuğrul Uzun, **Adalet Meslek Etiği**, 4. Baskı, Eskişehir: Web-Ofset, 2012, s. 8.

⁴ Kerim Özdemir ve Fehim Göze, “Bandırma’da Hemşirelerin Sağlık Etiği Algılamaları”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya: 18-19 Kasım 2005, s.87.

⁵TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, **Etik, Kodlanan Etik ve Pratiği**, Ankara: EMO Yay. No: GY/2012/12, 2012, s.23.

Etigin, ilk kullanımı, huy, töre, gelenek anlamında kullanılır.

İkinci kullanımı ise, kişinin düşüncesi, konuşması davranışlarını genel ahlaki kurallara uygunluğu çerçevesinde hareket etmesidir.

Etik, ahlak davranışlarını temel alan ilkelerin bütünüdür. Aynı zamanda kişilere işlerinin ne şekilde yapılacağını sunan ahlaki ilkelerdir. Etik davranışları bir süreci kapsar. Süreç içerisinde karar alırken ya da uygulama yaparken belli değerlere bağlı kalma durumudur⁶.

Bir örgütün etik anlayışı kendi içindeki iyi-kötü, doğru-yanlış, çizgisini belli kurallar çerçevesinde ele almasıdır. Örgüt elemanlarının örgüt içinde alacağı kararları örgütün belirlediği etik kurallarını dikkate almak zorunluluğu vardır⁷.

1.2. Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki

Etik sözcüğünü iyi anlayabilmek için ahlak kavramından ayırmak gerekir.

Ahlak ve etik kavramlarının ortak yanı; toplumların ya da insanların, doğru-yanlış, iyi-kötü, bir fiilin nasıl yapılacağına ait normların uygun olup olmamasının belirlenmesi açısından ortak kurallara sahiptir.

Ahlak, insanların davranışlarını belirten bir değer olarak karşımıza çıkar. Bernard Shaw, ahlakı günün geçerli davranışlarına sahip olmak ve toplumun kendi zamanına getirdiği alışkanlıklar ve gereksinimler olarak tanımlar⁸.

Ahlak; bir toplumda yaşayan insanların uymak zorunda olduğu davranışlar ve normlardır.

Etik; fayda, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi ifadeleri inceleyen davranışların faydacılığını inceleyen bir bilim dalı olarak karşımıza çıkar.

Ahlak, bir toplumun kabullendiği değerler ve bu değerlere ulaşma amacı olan kuralardır. Bu kurallar ise, toplumun tarihsel süreç içerisinde inançlar, yasaklar, değerler ve normlara göre ifade edilmiş töre ya da gelenek haline gelmiştir⁹.

⁶ Aziz Yıldırım ve diğerleri, **Fizyoterapi Etiği ve Mevzuatı Serisi**, 1. Baskı, Konya: Mevlana Üniversitesi Sporcu Sağlığı Serisi Yayın No:4-3, 2014, s.6-7. http://fztokm.mevlana.edu.tr/yayinlar/fzt_etikkitabi.pdf (23.04.2014).

⁷ Hilal Erturhan, ve Berrin Filizöz, "İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", **Cumhuriyet Üniversitesi İİB Dergisi**, 12(2), Ekim, 2011, s.140.

⁸ TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, **Küreselleşme Etik Kodlar ve örgütler**, Ankara: EMO Yay. No: BT/2007/1, 2007, s.20

⁹ Gülay Yıldırım ve Selim Kadioğlu, "Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları", **Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 29(2), 2007, s.77.

Ahlak, bir toplumun içinde kişilerin davranışlarını ve aralarındaki ilişkileri belli normlara uygun hale getirmek için, belli zaman diliminde, gelenek ve davranış şekillerini, iyi-kötü, ya da bir utanma duygusu olduğu da ifade edilir¹⁰.

1.3. İş Etiği Kavramı

İş etiği ABD’de 1960’larda gündeme gelmiştir. 1980’lerde ABD’deki bütün büyük işletme ve şirketlerde “Etik İlkeleri”, “Etik Komiteleri”, “Etik Hizmet içi Eğitim ve Danışmanlık Birimleri” oluşmuştur.

İş etiği, iş yerinde çalışanların ya da yöneticilerin neyi nasıl yapacağı, nasıl davranacağı, kişiler arası ilişkilerin nasıl olması gerektiği, çalışan yönetici ilişkilerinin nasıl olacağını belirler. İş yeri çalışanlarının çevresel, ekonomik açıdan sorumluluğunu da belirtir¹¹.

İş etiği genel olarak iş yerlerindeki davranışların doğruluğunu ölçmek ve yol çizmektir¹².

Etik insan hayatını dürüstlük, çıkar çatışması, toplumsal hayat yönünden etkiler. İnsanların birbiri ile yaşamasının devamının en önemli dayanağı etik davranışlar ve etik normlardır. İnsan ilişkilerinin devamını sağlamaya yardımcı olacağı gibi iş hayatında da önemli yer tutar. İş alanında insanların etik kavramı üzerinde durmaları, kişilerin iş hayatını ve işletmelerin devamını sağlaması açısından önemlidir. Örnek olarak pazarlama alanında alış verişin devamlı olması için alıcı ve satıcı arasında güvenin olması gerekir. Taraflar bu güveni pazarlama etiğine uyarak sağlarlar. Pazarlama etiği malın nasıl alınacağı, müşteriye ne şekilde davranılacağını gibi kurallara nasıl uyulması gerektiğini belirler¹³.

İş etiği ile işletmeler arasında sıkı bir bağ vardır. TÜSİAD’a göre iş etiği ile işletmeler arasındaki ilişkilerden bazıları şöyle sıralanır;

Kurum imajı ile sorumlu yaklaşım arasında ilişki saptanmıştır. Toplumsal sorumluluk örnekleri işletmelerin büyüklüğü, ürün türü, pazarlama yöntemleri, rekabet

¹⁰ Hamit Serbest, “İnsan ve Etik”, **Işık Binyılı dergisi**, (7), 2001. [http://www.lightmillennium .org /summer_fall_01/turkce_sonbahar_01/hserbest_insan_etik.html](http://www.lightmillennium.org/summer_fall_01/turkce_sonbahar_01/hserbest_insan_etik.html) (29.03.2014).

¹¹ Özlem Güllüoğlu, “Halkla İlişkiler Mesleğinde Etik Anlayışı”, **II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu**, Kocaeli: 28-29 Nisan 2006, s. 148-150.

¹² Nilhun Doğan, “İş Etiği ve İşletmelerdeki Etik Çöküşü”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 10(16), 2009, s. 180.

¹³ Jernej Belak and Borut Milfelner, “Informal and Formal Institutional Measures of Business Ethics Implementation at Different Stages of Enterprise Life Cycle”, **Acta Polytechnica Hungarica**, 8(1), 2011, p. 107-108.

durumu ve kurumsal kültürüne bağlı olarak değişmektedir. İşletme sosyal performansı ile işletme büyüklüğü arasında yakın ilişki vardır. Küçük işletmelerde proaktif etik ve sosyal sorumluluk bilinci yeterli düzeyde değildir. Zaten diğer ülkelerde yapılan araştırmalar da sosyal performansın kuruluşun büyüklüğünden etkilendiğini göstermiştir. Kurumsal vatandaşlık uygulamalarının benimsendiği firmaların çalışanlarının örgütsel bağlılıkları daha kuvvetlidir. Geleneksel yaklaşımın geride kaldığı ve sosyal sorumluluğun işletmeye uzun vadede başarı ve karlılık getireceği görüşü yöneticilerce benimsenmektedir. Ürünleri aynı fiyatta olursa iş etiği olan bir firmanın ürünlerinin tercih edileceği belirtilmiştir. İş etiğine önem veren kurumların ürünlerinin daha kaliteli olduğu düşüncesi %80'e yakındır. İş etiğine önem veren firmaların haksız rekabete uğrayacağı düşüncesi %50'nin üzerindedir. Uluslararası şirketlerin iş etiği standartlarına ulusal şirketlerden daha çok uyacağı düşünülmektedir.

Çalışanlar, işyerinde kendilerine göre haksızlıkları ortaya koyan personelin yöneticilerce desteklenmediği gibi, isyankar, çatışma yaratan kişiler olarak algılandıkları kanısındadırlar. Bu nedenle, çalışanlar şikayet ve fikirlerini dile getirmekte yeteri kadar rahat ve özgür hissetmediklerini belirtmişlerdir¹⁴.

Son zamanlarda iş etiğinin işletmenin karı, statüsü, işletmenin çevrelerle, örgütlerle, müşterilerle, çalışanlarla ilişkilerini incelediği görülür. Adalet kavramı çerçevesinde belli düzen anlayışında etik kavramının işletmeler açısından önemi vurgulanmaktadır. Bu vurgulamadaki başlıca nedenler¹⁵;

- Global pazarda insanların rekabet yarışında insanların fiillerinin etkili olması iş etiğine önem kazandırmıştır.
- İşletmenin statüsünü saygıdeğer bir çevre içine alma istemi ya da etik değerlere duyarlı bir çevrede bulundurma istemidir.
- İşletmelerin karlılık amacı gütmemesinin temelinde iş etiğine duyarlı olunmasının yatması.
- İşletmelerin ilişkide oldukları tüm çevrelerle yakın ilişkide bulunması.
- İş etiği uygulamalarının iş yaşamına ve işletme geleceğine güvence vermesi.

¹⁴ Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD); **Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi**, İstanbul: Graphis matbaası Yay. No: TÜSİAD/T-2009-06-492, 2009, s.18-19

¹⁵ Sibel Gök, "Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (57), Aralık, 2009, s. 553-554.

Sonuç olarak iş etiği genel etik kurallarının iş yaşamına uyarlanmasıdır. Yani ahlak kurallarının ticaret hayatına uygulanmasıdır. Halk arasında iş etiğine ise, toplumun genel ahlak kurallarını etkileyen iş etiğine uyulması gereken çağdaş bir yaşam kuralı olarak bakılmaktadır¹⁶.

1.4. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

İş etiğinin daha iyi kavrayabilmek için tarihsel gelişimini incelemek faydalı olacaktır. Eski Yunan ve Roma İmparatorluğu'ndan dinlerin bakışına kadar sanayileşmeden çağdaş iş dünyası düşüncesine kadar iş etiğine farklı düşünceler etki etmiştir. Bu anlamda iş etiğinin Dünyada ve Türkiye'de gelişimini ele alınacaktır.

1.4.1. Dünya'da İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

1960 öncesi ekonomik, siyasal ve kültürel hayatı etkileyen din anlayışı iş yaşamında da büyük etki oluşturmuştur¹⁷. Bu dönemde hümanist bir anlayış ağır basmaktadır. Eşit işe eşit ücret, çalışanları ücretleri ve iş yaşamında oluşacak ahlaki davranışlar, yoksulların yaşam koşulları Protestan iş ahlakının temel prensipleri olmuştur. Bu iş etiği yaklaşımları günümüzün de iş etiği anlayışının kurallarına temel oluşturmuştur¹⁸.

1960'lı yıllarda ise iş etiği kişiler ve işletmeler arası bir ilişki içinde incelenmeye başlanmıştır. A.B.D. başkanı John F. Keneddy "Tüketici Haklarını Koruma Mesajı" nı yayınlamıştır. Çalışanların iş güvencesi, yaşam hakları, işle ilgili bilgiye sahip olması, temsil edilmesi bu mesajın başlıca içeriğini oluşturmaktadır¹⁹. Bu dönemde işletmelerin ve pazarların gelişmesi dolayısıyla ekolojik sorunlarda meydana gelmiştir. Sanayileşme gelişmiş bunun yanında ne üretirim satarım mantığını kaldırmak için tüketicilere de bazı haklar verilmiştir²⁰.

¹⁶ Aydın Yılmaz ve Hamdi Çevik, "Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 9(2), Ağustos, 2011, s. 166.

¹⁷ Çetin Bektaş ve Mehmet Ali Köseoğlu, "İş Etiği Ve İş Etiğinin Yayılım Süreci", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 13(1), 2008, s. 149-150.

¹⁸ Çiğdem Kirel, **Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2000, s. 11.

¹⁹ Şevki Özgener, **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım**, İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım, 2004, s.62.

²⁰ Bektaş ve Köseoğlu a.g.e., s.149.

1970’li yıllarda ise, din düşüncelerinin ve din adamlarının fikirleri iş yaşamında belli yerler edinmiştir. İşletmeler çalışanlar karşısında etik anlayışlara göre hareket etmişlerdir²¹.

1980’li yıllarda iş etiği gelişimini sürdürmeye devam etmiştir. Bu yıllarda devlet işletmeler üzerinde ağırlığını kaldırmaya başlamıştır. Serbest piyasa sistemi olan rekabet anlayışını getirmiştir. Rekabet anlayışı da işletmelerde yolsuzluklar, yanlışlar meydana getirmiştir. Buna karşın siyasiler ve araştırmacılar iş alanında yapılan yanlışlar karşısında iş etiği kavramını geliştirmiştir²².

1990 yılından günümüze kadar ise, gelişen teknoloji iş yaşamına büyük katkı sağlamıştır. İş yaşamı küresel boyut kazanmıştır. Küreselleşme sonucunda kültürel farklılıklar ve ulus ayrımı iş etiğinin konusu alanına girmiştir.

Almanya, Fransa, Hollanda gibi ülkelerde iş etiği alanında danışman hizmetleri vermeye başlanmıştır. 1999 yılında İtalya da Castellanza Üniversitesi Etik, Hukuk ve Ekonomi Merkezi’nin liderliğinde oluşan mesleki kuruluşlar ve danışmanlık hizmetleri veren bazı kurumlar tarafından Q-RES projesi (İşletmeler Sosyal ve Etik Sorumlulukların Kalitesi Projesi) oluşturulmuştur. Bu projenin amacı işletmeler ile işletmelerden faydalanmak isteyenlerin arasında bir iş hukuku ve iş etiği oluşturmaktır. 2001 yılında Avrupa Komisyonu’nun “İşletme Sosyal Sorumluluğu Üzerine Yeşil Kitap (Green Paper on CSR)” yayınlanması işletmelerde sosyal sorumluluğun yanında etik sorumluluğunu da arttırmıştır²³.

2000’li yıllarda iş etiği ile ilgili önemli kuruluşlar kurulmuş. Pek çok ülkede, bu kuruluşlar şubeler açmışlardır. İş etiği ile ilgili seminerler, toplantılar, geziler düzenlenmeye başlamışlardır. Bu yaygınlaşma devamında Kore İş Etiği Enstitüsü, Latin Amerika İş Etiği Ağı/Branşı, Afrika İş Etiği Ağı, Çin iş etiği merkezleri kurulmuştur²⁴.

1.4.2. Türkiye’de İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de etik tarihini incelemek için İslamiyet öncesi Türk toplumlarında toplumun etik yapısını incelememiz gerekir.

²¹ Çağatay Başarır, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Etiksel İlkelerin Yerleştirilmesi Ve Bir Uygulama”, **Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 7.

²² Tahir Akgemci ve Şevki Özgener, “Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi”, **Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi**, (7), 2002, s. 54.

²³ Şevki Özgener, a.g.e., s. 66.

²⁴ TÜSİAD, a.g.e., s. 56.

İslamiyet öncesi Türklerde toplumda ya da devlet içinde adaletin sağlanması ya da toplum içi ilişkilerde ahlaki kurallar ve inanç egemendir. İslamiyet öncesi Türkler töre adını verdikleri toplum kuralları ve gelenekleri çerçevesinde adaleti sağlamaya çalışmışlardır. Töre denilince İslamiyet öncesi Türklerde, merhametli, ahlaklı, akıllı ve adil olmak anlaşılırdı. Buna örnek olarak Orhun abideleri, yöneticilerin yönetilenlere hesap vermesi, yöneticilerin ve halkın görevlerinin belli olması, sosyal, adil bir refah devlet hakkında bilgi verilmesi açısından önemlidir²⁵.

Ahilik, 13. Yüzyılda Anadolu Selçukluların kurduğu ve Osmanlı döneminde gelişip yaygınlaşan iş yaşamını düzenleyen teşkilattır. Günümüz ismiyle esnaf ve sanatkarlar birliği de diyebiliriz. Ahilik teşkilatının amacı din ve ekonomi çatışmasını en aza indirmek ve aracı görevi görmek amacıyla kurulmuştur. Toplumun iş yaşamının adeta denetim mekanizması olan ahilik dini temellere dayandığı için Selçuklu ve sonrasında da Osmanlı toplumu tarafından kolayca benimsenmiştir. Ahilik sistemi esnaf ya da kişileri yanlıştan koruyan doğruyu gösteren bir kurum olmuştur. Esnaf ve sanatkarlarda mükemmel olma, erdemli olma anlayışını sürdürmüştür²⁶.

Ahilik teşkilatı, "Orta sandığı" gibi düzenlemeleriyle günümüzdeki "sosyal güvenlik" kurumlarının da ilk örneğini oluşturmuştur. Orta sandıkları, üyeleri için hastalık sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi sosyal risklere karşı belirli bir gelir güvencesi sağlamayı amaçlamıştır. Bu kurumlar ihtiyacı olana borç verme, çalışamaz duruma gelene yardım etme vb. fonksiyonları da yerine getirmek suretiyle bir yardım sandığı işlevi de görmüştür. Ahiliğin işyeri dışındaki merkezleri olan zaviyeler, çok işlevli mekanlar olup, eğitimde, karşılaşılan mesleki sorunları çözme ve yönetim yeri işleviyle birlikte, sosyal hizmet işlevi de yerine getirmiştir. Fakirler, yolcular buralarda yedirilip içirilmiş ve yoksullara, düşkünlere, kimsesizlere yardımcı olmak, Ahiliğin manevi cephesini oluşturan fütüvvetin gereği olarak algılanmıştır. Ahilik teşkilatı tarafından işyerlerinde çırakların yetiştirilmesine yönelik mesleki eğitim verilirken, zaviyelerde her meslek grubu kendi üyelerine ahlâk eğitimi vermiştir. Bu eğitim, ağırlıklı olarak tasavvuf eğitimine yönelik olmuş; bu bağlamda, "ahilere" Ahiliğin manevi temelini oluşturan fütüvvet ilkeleri öğretilmiştir. Her insanın bir işi, bir mesleği olması gerektiği ilkesini benimseyen; işsizliğe, aylaklığa kötü gözle bakan Ahilik, helal yoldan

²⁵ Zeynep Kantarcı, "İş Etiği Ve Ahilik", Yüksek Lisans Tezi, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2007, s. 31.

²⁶ Halil Zaim, **İş Hayatında Erdemli İnsan**, 4.Baskı, İstanbul: Empati Matbaacılık, 2012, s. 50-51.

kazanmayı, eline, beline ve diline sahip çıkmayı esas alan bir ahlâki eğitimle üyelerinin yetiştirilmesini sağlamış; kusursuz mal üretmeye özen gösteren, müşteriye aldatmayan bir "iş ahlâkı" oluşturmuştur²⁷.

1990'lardan sonra Türkiye de etik konusu artık çeşitli dergiler, makaleler, gazetelerde yayınlanmaya başlamasının yanında okutulan derslerde de işlenmeye başlamıştır.

Son yıllarda ülkemizde kamu kuruluşlarının ya da yarı kamu kuruluşlarının ahlaki açıdan denetimi yetersizdir. Bundan dolayı çeşitli mesleki ya da sivil toplum kuruluşları bu açığı kapatmak için oluşmuştur. Bu kuruluşların en öde gelenleri;

Toplumsal Saydamlık Hareket Derneği (TSHD): Bu kuruluşun amacı, toplumsal, siyasal, hukuksal, idari ya da ekonomik açıdan bulduğu eksiklikleri topluma ileterek konuyu saydamlıştırmaktır.

Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER): Bu kuruluşun amacı ülkemizde ki iş yaşamını, refahı dünya standartları seviyesine yükseltmektir.

İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD): Bir grup iş adamı tarafından Türkiye'deki iş yaşamının dürüst, ahlaki değerleri içinde barındıran adil bir yapıya kavuşmasını amaçlamaktadır.

Tüketici Koruma Derneği (TÜKODER): Tüketici haklarının geliştirilmesi ve bilinçlendirilmesi için kurulmuş sivil toplum örgütüdür.

Beyaz Nokta Vakfı (BNV): Yüksek iş ahlakı adıyla geliştirilen projenin amacı haksız rekabet karşısında oluşturulması gereken bir hakemi savunmakta ve belli bir iş ahlakının oluşturulmasından yanadır²⁸.

1.5. İş Etiğini Etkileyen Faktörler

İşletmelerin gelişmesi ve farklı boyutlar kazanması, işletmelerde etik anlayışının ve uygulamasının zamanla önemini arttırmıştır. Küresel olarak faaliyet gösteren işletmeler iş etiği güvencesini almak için Social Accountability 8000 (SA 8000) standartları geliştirilmiştir. SA standartları çocukların çalışması, kişilerin zorla çalıştırılması, iş yeri çalışma şartları, ayrımcılık, toplu sözleşme hakkı, örgütlenme

²⁷ İstanbul Ticaret Odası (İTO); *İşletmelerde İş Etiği*, İstanbul: İnkılâp Kitabevi Yay. No: 2009-23, 2009, s. 148.

²⁸ Hilal Erturhan, "İş etiği ve bankacılık sektöründe bir araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2011, s. 55-56.

faaliyeti ve toplu sözleşme, disiplin, çalışma saatleri ve ücret gibi sorunlara düzenleme getirmektedir²⁹.

İşletmeler iş yaşamında sürdürülebilir bir iş yaşamını başarmak için iş etiği anlayışını kabullenmek zorundadırlar. İşletmelerde çalışanların, sağlık koşullarını iyileştirmek, sosyal güvence vermek, sendika hareketlerine karşı duyarlı bir davranış sergilemek, ayrımcılıktan uzak, ücret politikalarını tatminkar düzeyde tutmak iş etiğinde göz önünde bulundurulması gereken başlıca kurallardır³⁰. İşletmelerde oluşan başlıca etik sorunlar şunlardır:

1.5.1. Ücret Sorunu

Çalışanların daha fazla para isteme iş sahibinin ise daha az masraf ile işçi çalıştırma düşüncesi en temel sorun olmaktadır. Çalışanların neden ücretinin bu kadar olduğu, iş yerindeki görevlendirmenin nasıl olduğu, nasıl ücretlendirme yapıldığı hakkında bilgi sahibi olması gerekir³¹.

1.5.2. Ayrımcılık

Ayrımcılık cinsiyet açısından olabileceği gibi, ırki açıdan da olabilir. Önyargılardan beslenen ayrımcılık hata payını yükseltmesi sonucunda iş yerinde iş tatminsizliğine, performans düşüklüğüne neden olacaktır.

1.5.3. Gelenekler

Gelenek bir toplumun ahlak anlayışıdır. Bir yönetici karar verirken yönetimi çerçevesinde bulunan kişilerin geleneklerini dikkate almak zorundadır. Bu yaklaşımında iş etiğini etkilediği tespit edilmiştir.

²⁹ Semra F. Aşçıgil, “İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar” **Friedrich Ebert Stiftung Ekonomi Forumu**, İstanbul: Aralık 2001, s. 19.

³⁰ Sibel Gök, “İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 5(1), 2008, s. 10-11.

³¹ Rana Özen Kutanis ve diğerleri, “Etik Davranışların Yöneliminde Cinsiyet Faktörü: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya: 18-19 Kasım 2005, s. 212.

1.5.4. Din Anlayışı

Din olgusu inancında olan bireyler dinin getirdiği sorumluluk, görev ve kurallara karşı sorumluluk içindedirler. Toplumdaki kurallara etkisi olan din davranışları iş yaşamının ve iş etiğinin insanların vicdanına kendi kurallarıyla etki bırakır.

1.5.5. Moda

Moda kuralları genel olarak belli zaman dilimine bağlı ve belli toplumları farklı açılardan etkileyen bir gelenektir. İnsanlar genelde modanın etkisinde kalırlar. Bu etki sayesinde etik ve moda açısından bir çatışma söz konusu da olabilmektedir³².

1.5.6. Adamcılık

Adamcılık kişilerin çalışanlardan ya da yöneticilerden tanıdıkları, akrabaları aracılığı ile bağ kurduğu kişiler vasıtasıyla işini daha kolay ya da istediği şekilde yaptırma yoludur. Böyle bir tavır sergilenmesi de iş etiği açısından yanlış bir tutumdur.

1.5.7. Rüşvet

İşi yapan kişiye para ya da başka kanun dışı bir çıkar sağlayıp işini yaptırma anlayışıdır. Bu hediye şeklinde de olabilir. Toplumumuzda yaygın halde görülen etik dışı durumdur.

1.5.8. Tehdit

Korkusuz, her şeyi göze alabilir bir tavırla çalışanlara baskı kurmak ya da davranışta bulunmak iş etiği açısından son derece ahlak dışıdır. Böyle bir davranış iş geleneğinde düzenin bozulmasına sebep olacaktır.

1.5.9. İstismar

İnsanların başka kişileri kendi doğrultuları yolunda zorla, aldatarak ya da gönül rızasıyla kullanmalarına istismar adı verilmektedir. İş açısından son derece etik dışı bir davranış olmanın yanında toplum tarafından ayıplanan bir durumdur.

³² Gary A Yukl, **Leadership in Organizations**, 5. Edition, USA: Prentice Hall-International Edition, 2002, p. 402.

1.5.10. İşkence

Çalışanı fiziksel ya da psikolojik olarak etkilemektir. Böyle baskı gören bir insanın ne iş yaşamı ne de aile yaşamı olumlu olur. İşkenceyi önlemek için birçok ülke ağır cezalar uygulamaktadır.

1.5.11. Bencillik

İş etiğinde bencillik, çalışanların sadece kendisi için daha rahat olan işi seçmesinin yanında zor olanın başkasına bırakılmasıdır. Sadece kendi çıkarlarını düşünmeyi güden bu davranış toplumun çıkarlarını göz ardı edeceği için toplumdaki iş yaşamını zorlaştıracaktır³³.

1.5.12. Disiplin

Disiplin yanlış fiillerimizden uzaklaşmayı sağlayan ve doğruyu gösteren kurallardır. İşletmelerde ya da kamu kurumlarında disiplin çalışanların bir araya gelirken kişilerin çıkarlarından, uyuşmazlığından ve işi aksatmalarından meydana gelen zararların önlenmesi açısından önem arz eder. Disiplin işletmede çalışmanın nasıl yapılacağı yapılmaması halinde yaptırımları neler olacağını ifade eder. Disiplin kurallarının işlediği bir yerde çalışanlar arası güven, düzen ve başarı getirmesi öngörülür. Bu nedenle yöneticiler disiplin kurallarından taviz vermeden uygulamaktan çekinmemelidir³⁴.

1.5.13. Kişinin Özel ve Ailesel Sorunları

Kişinin iş yaşamını dolaylı yoldan ilgilendiren sorunlardır. Kişinin iş performansını, yeteneğini, etkiler. Burada önemli olan kişinin aile sorunlarını evde bırakıp iş yaşamındaki arkadaşlarına karşı dürüstlüğü ve samimiyeti ön planda tutmasıdır. Ailesel sıkıntısı olan bir insana yardım etmek derdini paylaşmak bir yöneticinin yapacağı en güzel davranışlardandır. Bu davranışlar çalışanın kısa sürede işine adapte olmasını ve performansını arttırmada hızlı bir ilerleyiş içinde olmasına yardımcı olacaktır. Yöneticinin bu davranışı etik yükümlülük almanın yanında sosyal

³³ Meslekî Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP); **Tüm Alanlar Meslek Etiği**, Ankara: 2006, s. 33-35.

³⁴ Çetin Kaplan, "Kamu Personelinin Disiplin Yönetimi ve Uygulamalarına Bakışı", **Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi**, 2(1), 2011, s. 140-141.

bir sorumluluktur. İşletmelerde rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin bulundurulması kişinin sorunları açısından faydalı olacaktır³⁵.

Ayrıca örgüt kültürü de kişiler üzerinde etik anlayışını etkilemektedir. Örgütün hiyerarşik yapısı ve kuralları, iş yaşamı, vizyonu, misyonu, kişilerarası ilişkilerin düzenlenmesi açısından örgütte bulunan kişiler arasında sıkı bir bağ kurar. Örgütteki etik anlayışına bağlılık işletmelerin iş yaşamını ileriye dönük etkileyecektir³⁶.

1.6. İş Etiğinin Kurumsallaşması

İşletmeler örgüt faaliyetini işletmeye yerleştirme çabasındadırlar. Bu çaba içerisinde olan örgütler genel itibarıyla kişilerle iletişimde çıkacak sorunları en aza indirmek ya da tamamen bitirme amacındadır. Bu amaç çerçevesinde morali yüksek tutma, üretimi arttırma, kurumun ya da işletmenin saygınlığını yükseltme ve daha dürüst bir politika izleme amacındadırlar³⁷.

İşletme faaliyetlerini sürdürebilmesi için, yönetim anlayışında ve organizasyon yapısında çevreyle ve çalışanlarla ilişkisini belli bir norma uyduran sürecini kurumsallaşma olarak kabul ederiz.

İş etiğinin kurumsallaşmasının önceliği etik normlarını yazılı hale getirmektir. Çalışanların ya da yöneticilerin karşılaştığı sorunlara nasıl tepki vereceği ve nasıl yol çizeceğinin cevabını bu normlar çerçevesinde araması gerekir. Bu nedenle iş etiği normlarının anlaşılır şekilde yazılı hale getirilmesi gerekir.

Çalışanlara ve yöneticilere etik kavramının etkili hale getirilmesi için sempozyumlar, seminerler yapılmaktadır. Etik davranışın olumlu ya da olumsuz sonuçlarını daha iyi anlayabilmek için görsel bir takım çalışmalarda yapılmaktadır.

Etik davranışlarında uygulama en önemli şarttır. Yöneticiler etik kurallarını uygulamadığı durumda yapılan bu çalışmalar anlamsız olacaktır. Yapılabilecek en güzel davranış etik kurallara karşı gerekli durumlarda yöneticilerin kendi özgürlüklerini kısıtlamalarıdır. Bu durumda çalışanlara en güzel örnek sağlanmış olacaktır.

³⁵ Şevki Özgener, a.g.e., s. 105.

³⁶ Canan Ay, "İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü", **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi**, 12(2), 2005, s. 37.

³⁷ Murat Esin, "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlâkı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1996, s. 37.

Kurumsallaşma işletmenin bireye bağlı kalmaksızın kendi yönetim yapısını, organizasyonunu belli bir sistem dahilinde zaman ve çevre koşullarına ayak uydurabilen bir sistem anlayışı gerçekleştirmesidir³⁸.

Kurumsal yönetim ilkelerini genel itibarıyla şöyle sıralayabiliriz.

- Kurumların çevreye ve topluma karşı sosyal sorumlulukları,
- Kurumların paydaşlara (hissedarlara) karşı sorumlulukları ve paydaş haklarının korunması,
- Kurumların çalışanlara karşı sorumlulukları ve haklarının korunması,
- Kurumların müşterilere karşı sorumlulukları ve müşteri odaklılık,
- Hissedarlara karşı adil olma ve eşitlik,
- Hissedarlara, müşterilere, topluma ve paydaşlara dönük olarak şeffaflık, bilgilendirme ve iletişim,
- Ölçülebilirlik,
- Paydaşlara karşı hesap vericilik ve kurumun denetlenebilmesi,
- Devamlılık, sürdürülebilirlik ve büyüme,
- Gelecek değeri yaratmak,
- Stratejik yönetim,
- Toplam kalite yönetimi,
- Sürekli değişim ve süreç yönetimi.

Ayrıca ülkelerin kendi içlerinde kuramsal modelleri vardır. Ülkelerin kendi şartlarına, kültürlerine göre belli kuralları vardır. Fakat bu kurallar dünyaca kabul görmüş şu dört temel norma uyması gerekir. Bu normlar;

- Eşitlik (Adalet),
- Hesap verebilirlik,
- Sorumluluk,
- Şeffaflık.

Şeklinde sıralanabilir³⁹. Bu ilkeler şöyle açıklanır;

Adalet: Hayatımızın her alanında gerekli olan çağrışımlarımız, paylaşımlarımız, düşüncelerimiz ve fiillerimizin toplumsal alanda haklı paylaşımlar yapmak için

³⁸ Ahmet Gökhan Acar, “Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2000, s. 2-4.

³⁹ Coşkun Şenol, “Kurumsal Yönetim”(Yönetişim)Gümrük Dünyası Dergisi, Sayı: 46, <http://www.gumrukkontrolor.org.tr/Yayinlar/Dergiler/46/6.html> (01.03.2014)

kullandığımız kavramdır. Kişi açısından adaleti; dürüstlük, doğruluk ya da sempatik bir yaşam sunan adalet kavramı, işletme açısından çalışanların ve çevrenin yaşamını gözeterek belli normlar oluşturmak ve uygulamak olarak tanımlayabiliriz. Adalet çalışanlara kurallara uyma karşılığında destek, kurallara aykırı davranma halinde ise belli müeyyideler uygular. Kurumda ya da işletme yönetiminde bulunan yöneticiler adaleti sağlamakla sorumludurlar. Kurum ve işletme çalışanları ise yönetimden adalet beklerler, karşılıklı adaletin sağlanması kurumu ya da işletmeyi pozitif olarak etkiler⁴⁰.

Hesap verebilirlik: Yönetimde bulunanların gerek işletme sahiplerine gerek işletme pay sahiplerine karşı hesap vermesidir. Yöneticilerin vereceği hesabı açıklık ve tarafsızlık kurallarına riayet ederek vermeleri gerekir. Bu bağlamda verilen hesabın doğru ve dürüst olması işletmeyi sağlam temeller üzerinde ilerlemesine yardımcı olur⁴¹.

Sorumluluk: Çalışanların ya da yöneticilerin işlerindeki davranışlarından, söylemlerinden, çevreyle olan iş ilişkilerinden doğacak yanlışa karşı sorumlu olmalarıdır. Sorumluluk çerçevesini ele alırsak yöneticilerin çalışanlara fiiliyatta bulunduğu işe ve işletme sahiplerine karşı sorumlu olduğu görülür. Yönetici, işletme sahiplerine bulunduğu konumdan dolayı işletme ile ilgili gerekli tüm bilgiyi vermek zorundadır⁴².

Şeffaflık: Şeffaflığın önceliği kaynaklar arası veri aktarımının güvenilir şekilde sağlanmasıdır. Yöneticiler eleştiriye açık olmalıdır. Yönetici gerek çalışanlar gerek çevre gerekse başka işletmelerden gelecek eleştiriye karşı duyarlı olmak zorundadır. Bu açıklık gerekli yerlere hesap vermenin güvenilir ve geçerli bir hesap olması yanında olumlu ya da olumsuz davranışları da belirtmek zorundadır⁴³.

Kurumsallaşmanın oluşumu örgütün küresel kültür çerçevesinde kendi kültürünü oluşturacaktır. Etik ilkelerinin işletmenin yapısına, çalışanlarına, planına, vizyonuna uyması ya da uygun hale getirilmesi için çalışılması halinde etiğin kurumsallaşması daha başarılı olacaktır⁴⁴.

⁴⁰ İnyet Pehlivan Aydın, **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2002, s. 48.

⁴¹ Serdar Kenan Gül, "Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik", **Polis Bilimleri Dergisi**, 10(4), Aralık, 2008, s. 73.

⁴² Ömer Torlak ve diğlerleri, **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik**, 2. Baskı, Eskişehir: Web-Ofset, 2013, s. 3.

⁴³ TÜSİAD, **a.g.e.**, s. 129.

⁴⁴ Şükriye Burcu Kınran, "İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri", Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2006, s. 42.

1.7. İş Etiğine Kuramlar Yaklaşımlar

İş etiği konusunda farklı yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlar; teolojik (sonuçsalci-gayeci) yaklaşım, egoizm yaklaşımı, faydacılık yaklaşımı, deontolojik yaklaşım (haklar yaklaşımı), adalet yaklaşımı, rölativist yaklaşım olarak ele alınmıştır.

Kişi iş hayatında etik olgularla karşılaştığında bu kavramlardan birine göre davranışta bulunmaktadır.

1.7.1. Teolojik (Sonuçsalci-Gayeci) Yaklaşım

Sonuçsalci yaklaşım, kişilerin yaptıkları işlerin sonuçlarına göre değerlendirme yapar. Yapılan işin doğruluk ya da yanlışlığını, iyi ya da kötü olmasını eylemin fiilin sonuçlarına göre değerlendirmeye alır. Sonuçsalcılığa göre bir eylemin sonucuna giderken mutsuzluk ve tatminsizlik alınsa da eğer ki varılan sonuç istenilen şekilde sonuçlanıyorsa bu eylem iyidir⁴⁵.

Örnek olarak yalan söylemek kötüdür; ama bir çalışanın iş tatminini arttırmak gerekiyorsa ya da iş yerinin geleceğini faydacılık yönünden pozitif olarak etkiliyorsa bu durumda yalan söylemek kabul edilebilir. Sonuçsalci teoride kişiler arası ilişkiler birer araç konumundadır. Bir kişinin tedavisi için çok acı çekmesi gerekiyorsa fakat bunun sonucunda olumsuz bir son ile bitiyorsa bu iyi değildir, fakat sonuç olarak kişinin iyileşmesi görülürse bu çekilen acılar iyi olarak kabul edilir⁴⁶.

1.7.2. Egoizm Yaklaşımı

Kişi için eylem sonuçlarının kabul edilmesidir. Egoizm kişinin çıkarlarını ön planda tuttuğu için kişiler arası farklılık gösterir. Bu anlayışa göre kişi eylemlerinde dikkate alacağı durum çıkarlarını en yüksek seviyede tutması inancıdır⁴⁷.

Egoizmde kişinin ne başkasına muhtaç olma inancı ne de başkasından fayda görme inancı vardır. Bu anlayışta ki tek inanç kişinin faydaya yönelik çıkarları için en iyi olanının en yüksek miktarına ulaşmaktır⁴⁸.

⁴⁵ Aydın Usta, "Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme", **Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi**, 17(1), Nisan, 2012, s. 408-409.

⁴⁶ Abdulvahap Akıncı, "Siyaset Ahlakı İle İş Ahlakına Teorik Bir Bakış", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 15(2), Nisan, 2013, s. 87.

⁴⁷ Aydın Usta, "Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak" **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, 1(2), 2011, s. 43.

⁴⁸ Noor Hazlina Ahmad ve diğerleri, "Ethical Reasoning: The Impact Of Ethical Dilemma, Egoism and Belief in Just World", **Asian Academy of Management Journal**, 10(2), 2005, p. 84.

1.7.3. Faydacılık Yaklaşımı

Davranışların uygun olup olmamasını inceler. Eylemlerin doğruluğu ya da yanlışlığı açısından karar verme olarak açıklanır⁴⁹. En fazla kişinin en fazla fayda aldığı kuram olarak ta açıklanan faydacılık, bireyselliği öne çıkararak başka bireylerin haklarına saldırı olma açısından da eleştirel yönü vardır⁵⁰. Bu yaklaşıma göre, insanlığın toplam mutluluğunu arttırmak iyi, azaltmak ise kötüdür. Hatta bazı düşünürler toplam mutluluk hesabına hayvanları da katmışlardır.

Çağdaş faydacı görüşte mutluluk yerine tercih ve alaka esastır. Bu durumlara göre mutluluk insanların yaptığı doğru tercihlerin kişilerin tatmin düzeyini arttırmasının önemi gözüktür⁵¹.

1.7.4. Deontolojik (Haklar) Yaklaşım

Deontoloji sözcüğü Yunanca görev anlamına gelir. Bu ilkede kurallar çok önemlidir. İki etki durumuyla karşılaşıldığında karar verenin belli norm ya da kodlara göre karar verilmesi önerilir. Kant'ın geliştirdiği bu yaklaşıma göre fiilin bir kurala dayanıyor olması eylemin sonuçlarından daha değerlidir⁵². Kant'a göre insan iyi niyetli olduğu sürece eylemi de iyidir. Kişi iyi niyetli olduktan sonra eylemin sonucunu düşünmesine gerek yoktur. Burada önemli olan niyetin iyiye ait olmasıdır. Sonuç ikinci planda kalır⁵³. İnsanların ahlaki hakları içseldir. Kişiler, bir olgu karşısında nasıl karar vereceğine kendisi karar verir. Karşılaştığı durumlara karşı kendince karar verirler⁵⁴.

1.7.4.1. Kant'ın Ödev Etiği Yaklaşımı

Kant'a göre bir işi yaparken karşımızdakini kendi yerimize koymamız gereklidir. Kendimize yapılmasını istemediğimiz bir şeyi başkası için düşünmemeliyiz.

⁴⁹ İdil Sayımer, "Halkla İlişkiler Etiğinde Öne Çıkan Modellerin Etik Sistemler Açısından Değerlendirilmesi", **Küresel İletişim Dergisi**, (2), 2006, s. 14.

⁵⁰ Metin Sarfati, "Rasyonalite ve Neoklasik Kuram", **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, 16(57), 2005, s. 116.

⁵¹ Fahri Şeker, "Amartya Sen'in Kapasite Yaklaşımı", **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, (32), Ocak-Haziran, 2009, s. 261-262.

⁵² Habib Akdoğan, "Muhasebe Meslek Etiğinde Teleolojik ve Deontolojik Yaklaşımların Karşılaştırılması", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 10(1), 2005, s. 298.

⁵³ Yıldırım ve Kadioğlu, a.g.e., s. 81.

⁵⁴ Berfin Kart, "Erdem Etiği Normatif Midir?", **Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi**, (2), 2006, s. 102.

Eylemi yapan kişi eylemden etkilenmeye hazır mıdır⁵⁵? Ve de yapılan fiilde sonuçlar önemli değildir. Yapılan eylemde önemli olan o davranışa sebebiyet veren hislerdir. Kişinin niyetinin iyi olması yeterlidir⁵⁶.

Kant doğal ihtiyaçlardan doğan davranışları ödeve uygun bir davranış olarak kabul eder. Bu davranışları ahlakın karşısına koyar. Ahlaki davranışlara “ödeve dayanan” davranışlardır. Örneğin, bir bakkalın kendisinden çikolata almaya gelen bir çocuğu kandırmaması ödeve uygun ama ödeve dayanan ya da ödevden doğan bir eylem olmayabilir. Bu bakkal, çocuğu kandırdığı duyulursa, insanların artık, kendisine güvenmeyeceklerini ve alış-verişe gelmeyeceklerini, bunun da kazancını azaltacağını düşünerek böyle davranmış olabilir. Buna karşılık, bu bakkal, sadece hiç kimseyi aldatmaması gerektiğini düşünerek bunu yapmışsa, bu eylem ahlaksaldır; çünkü salt ödev duygusundan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle içimizde hissettiğimiz kesin bir ödev bilinci bulunmaktadır. “Yapmalısın”, “etmelisin”, gibi içten gelen emirlerle varlığını belli eder. O zaman içimizden gelen bir ödev bilinci var özgürüz demektir. Özgür olduğumuz için sorumlu olmadığımızı aksine sorumlu olduğumuz için özgür olduğumuzu savunur. Kant özgürlüğü metafizik bir problem olarak görür. Bu nedenle özgürlükten bahsedilerek sorumluluğu belirtmez. Sorumluluktan bahsederek kişilerin özgür olduğunu belirtir⁵⁷.

Kant’ın ödev etiği yaklaşımının üç temel ilkesi vardır. Bu ilkeler;

- İnsanların davranışlarının temelinde evrensel ahlak yasasının bir parçası olması gerekir.
- İnsanlığı bir araç değil de bir amaç olarak görmek gerekir.
- Kişiler öyle davranmalı ki davranışları herkes için genel kabul görmüş ilkeler olarak görsün

Bir eylem çıkar beklentisi içinde yapılmamalıdır. Çıkar beklentisi içinde yapılan eylemler ahlaki değer taşımaz. Kişinin yapacağı bir eylemi ödev sorumluluğu içinde yapması gerekir⁵⁸.

⁵⁵ Ogün Ürek, “Kant’ta Etik Değerler Olarak Özgürlük ve Saygı”, **Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(13), 2007, s. 190.

⁵⁶ Osman Öztürk, “Ahlak Olgusunun Kaynağı Nedir?”, **Köprü Dergisi**, 2006, s. 95. <http://www.kopru.dergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilar&Goster=Yazi&YaziNo=793> (29.02.2014)

⁵⁷ Ülker Ökten, “Kant Ahlakı”, **Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi**, 18, 2007, s. 3-4.

⁵⁸ Nüket Örnek Büken ve Erhan Büken, “Nedir Şu “Tıp Etiği” Dedikleri?”, **Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi**, s. 18.

1.7.5. Adalet Yaklaşımı

Kişilerin özgürlüklerine, mülkiyetine katkı sağlar. Adalet, toplumda fayda ve zararların eşit şekilde dağılmasına yardımcı olur. Adalet, insanların adil, demokratik statü ayrımcılığını yok sayan bir anlayış içerisinde kendine yer edinir⁵⁹.

Adalet toplumda kişilerin ortak çıkarlarını ya da ortak zararlarını ayırımında göz önüne alınan bir kurallar bütünü olarak karşımıza çıkar. Bir işyerinde yöneticiler çalışanlara eşit şekilde davranmak zorundalar aksi halde iş yerinin başarıya ulaşması zorlaşır. Yöneticiler çalışanlara eşit davranmasında adalet kavramını göz önünde bulundurmamak zorundadırlar. Adalet sağlanamadığı takdirde düzensizlikler meydana gelir ve toplumdan kopmalar olur⁶⁰.

İşletmeler, iş yerindeki bazı standartlara ulaşmak için kişiler arasındaki adalet kavramını güçlendirmek zorundadır. Kişiler arasındaki adalet insanların organizasyonlara katılmalarının oranını yükseltir. Böylelikle adalet kavramına daha çok katılım sağlamış oluruz⁶¹.

1.7.6. Rölativist Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre her şeyin ölçüsü insandır. Rölativizm kişiden kişiye toplumdaki topluma ahlaki açıdan değir. Hunger ve Whelen rölativizmi dörde ayırmışlardır. Bunlar;

Saf rölativizm: Bireylere kendi yaşam ahlaklarını sürdürme imkanı tanır. Her bireyin kendi durumlarına ve yaşam tarzlarına göre kendi ahlak tarzını yorumlamasıdır.

Rol rölativizmi: Bireyin sosyal rolünü ön plana çıkarır. Mesela bir yöneticinin kendi hislerini bir yana bırakıp yönettiği kişilerin sosyal çıkarlarını düşünmek zorunda olması.

Sosyal grup rölativizmi: Seçilen emsal bir gruba göre ahlaki kararların verilmesidir. Kararlar kabul görmüş uygulamalara göre verilir

⁵⁹ Dana Griffin and Sam Steen , “A Social Justice Approach to School Counseling”, **Journal for Social Action in Counseling and Psychology**, 3(1), 2011, p. 76.

⁶⁰ N. Öykü İyigün, “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(21), 2012, s. 51.

⁶¹ Hulusi Doğan, “İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 2(2), 2002, s. 72.

Kültürel rölativizmi: Ahlakın belirli kültür, grup, ülke ile ilişkili olduğunu öne sürer. Tabii ahlak ilkedan ilkeye toplumdandan topluma farklılıklar gösterebilir⁶².

Bu beş yaklaşımın genel standartları şunlardır;

Faydacı yaklaşım; işletmelerde üretim yaparken ya da kamuda hizmet verirken en faydaya en az tüketimle nasıl varılır?

Haklar yaklaşımı; kişiler arasındaki hangi durum hakları eşit şekilde dağıtır?

Adalet yaklaşımı; hangi durumda ya da hangi eylemde kişiler arasında eşitlik sağlanır?

Fazilet yaklaşımı; hangi fiil sadece bazı kişilere değil de tüm topluma hizmet verir?

1.8. Etik Gerekeçlendirme

1.8.1. Somut Durumla Gerekeçlendirme

Ahlaki bir eylem olduğunda, fiili gerçeğeştiren kişi yaptığı davranışına karşı neden sorusuna farklı cevaplar verebilir. Somut bir olguyu genellikle alışkanlıklara ya da duygulara dayandırabilir. Bir ahlaki duruma dayansa dahi yaptığı işe yönelik eleştirileri göze almıştır. Örneğin bir kişiye yardım edildiği bir durumda kişi şu şekilde cevap verebilir;

Gözleri iyi görmüyordu.

Yardım istedi.

Yardıma muhtaç bir haldeydi.

Yardım etmem için çok ısrar etti.

Somut gerekeçlendirme en sık karşılaşılan durumlardan biridir. Bu durumlar somut bir olguyla gerekeçlendirilir. Bu tür olguya zaten somut bir olayın bir fiil olduğu için somut şekilde gerekeçlendirilmesine karşı çıkılabilir⁶³.

1.8.2. Olguyla Gerekeçlendirme

Bazı eylemleri kişi olguyla gerekeçlendirebilir. Bundan dolayı davranış gerçeğeştiren kişi yaptığı fiilin, doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü olduğunu

⁶² Esra Demir, “İnsan Haklarının Evrenselliği Görüşü Karşısında Kültürel Rölativizm”, **Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 14(3), 2008, s. 227.

⁶³ Ertuğrul Uzun, a.g.e., s. 21.

söyleyebilir. Örneğin denize düşen ve yüzme bilmeyen birinin peşinden suya atlayıp ve onu kurtaran kişi; ölmek üzereydi diye savunabilir. Baktığımızda yapılan davranışın nedeni bir olgu ise de gerçekte kişi toplumda geçerli olan bir kurala göre iş yapmıştır⁶⁴. Ya da toplu taşıma aracında yanında yaşlı kimsenin ayakta durmasına rağmen kendisinin oturması, bu duruma eleştiri gelmesi hem eleştirenlerin hem de eleştiride bulunulan kişinin gençlerin yaşlılara yer vermesi kuralını kabul etmiş olduğu varsayılır.

1.8.3. Duygularla Gerekçeleştirme

Kişi yaptığı bir davranışta bazen duygularını öne çıkarır. Örneğin bir çocuk dilenciye fazla para veren kişi, çocukları çok seviyorum diye kendini savunabilir. Ya da bir kişiye yardım eden kişi yardım ettiği kişiyi çok sevdiği birine benzettiği için yardım ettiğini söyleyebilir. Ahlak kavramı hiçbir zaman salt duyguları eylem sebebi saymayacağı için bu eylemin sebebi olarak ahlaki olmayı kabul etmez⁶⁵.

1.8.4. Olası Sonuçlarla Gerekçeleştirme

Kişi, bazen farklı davranması durumunda meydana gelecek olası sonuçları meşru kılmaya çalışır. Örneğin eğitiminin devamı için maddi olanağı az bir çocuğa yardımda bulunan kişi, aksi taktirde çocuğun eğitim geleceğinin biteceğini söyleyebilir. Burada ahlaken kabul edilmeyen eylemlerin sonuçta bir fayda verecekse yani ahlaki olacaksa, ahlaki olduğu düşünülür. Örnek olarak Dostoyevski'nin "Suç ve Ceza" romanındaki karakterin büyük bir amacı uğruna tefeci, zengin ve yaşlı kadını öldürerek parasını alması verilebilir⁶⁶.

1.8.5. Ahlak Otoriteyle Gerekçeleştirme

İki kişi ya da kurum arasında olabilen otorite kavramı, birinin yaptığı işin gerekçesini başkasının deyimine bağlamasıdır. Bir kişi ya da bir kurum bir başka kişinin ya da kurumun üzerinde baskısı, kuralı ya da istemi sonucu katlanılan iş olarak ortaya çıkabilmektedir⁶⁷.

⁶⁴ Murat Yayınları, **a.g.e.**, s. 13.

⁶⁵ Ertuğrul Uzun, a.g.e., s. 22.

⁶⁶ Murat Yayınları, **a.g.e.**, s. 13.

⁶⁷ Scott Hershovitz, "The Role of Authority", **Philosophers Imprint**, 11(7), March 2011, p. 2.

Bir eylemi ahlaki kabul etmek için bazen kişi ya da kurumların davranışlarına başvururuz;

Babam ya da öğretmenim böyle söylediği için.

Yüksek mahkeme böyle hüküm verdiği için.

Yalnız bu gerekçelendirmeye kimse yaptığı işin sorumluluğunu başkasına ya da başka bir kuruma devredemez. Aynı şekilde sonuçtan kendisi sorumlu olur.

1.8.6. Ahlak Kurallarıyla Gerekçeleştirme

Bir alışveriş sonrası ödediği paranın üstünü fazlasıyla alan bir kişi, paranın üstünü iade ederek, dürüst olmak gerektiğini söyler. Ya da bir öğrencinin yapmadığı ödevi için öğretmene gezmeye gittiğim için ödevi yapmadım diyerek karşılığında ceza bile olsa doğru söylemeyi ahlaki bir davranış olarak kabul etmesi örnek olarak gösterilebilir.

Bir eylemin ahlak kurallarıyla gerekçelendirilmesi, başka şekilde gerekçelendirilmesinden iyidir. Ne var ki bu gerekçeleştirme etik düşünme ile daha iyi düzeyde gerekçelendirilmemişse kişi farkında olmadan başkalarının düşüncesine dayanmış olabilir ve benzer durumlarda farklı davranma riskiyle karşı karşıya kalabilir.

1.8.7. Vicdanla Gerekçeleştirme

İnsanlar gündelik hayatta vicdanının sesini dinleyerek karar verebilirler. Hatta bazen zor kararlar alınması öncesinde içinden gelen sesi dinle ifadesi sık sık kullanılır. Yalnız vicdanımız her zaman doğruyu söylemez. Gerçek bir düşünme olmadıysa egomuzu tatmin eder ve böylelikle de başkasına zarar veren bir fiil yapmış olabiliriz⁶⁸. Sağlık alanında bir doktorun vicdanıyla kurallar çelişebilir. Ya da kurallar gereği yapmasında sakınca olmayan işi vicdani olarak reddetme ihtiyacı duyabilir. Örneğin hastasının tedavisi için sonucu tehlike arz eden bir durumla sonuçlanma ihtimali yüksek olsa bile bunu yapmak zorundadır. Kuralları yapmayabilir ve buna da vicdanını gerekçe olarak gösterir⁶⁹.

⁶⁸ Ertuğrul Uzun, a.g.e., s. 23-24.

⁶⁹ Lori Kantymir and Carolyn Mcleod , “Justification For Conscience Exemptions In Health Care”, *Bioethics*, 28(1), 2014, p. 17.

1.9. Kamuda Etiğe Aykırı Davranışlar

Kamu kişilerin ayrı ayrı olarak değil bütün olarak çıkarlarını korur. Kamu yararı genellikle toplumun çoğunluğunun azınlığa üstün tutulmasını kabul eder. Kamu yararını gerçekleştirme amacıyla olan kamu, görevini bağlı olduğu kurallar çerçevesinde görevli memurlar aracılığıyla yapar. Kamu kurumlarında başlıca etiğe aykırı durumlar şunlardır;

1.9.1. Yolsuzluk

Kamu görevlilerinin sahip oldukları bazı yetkilerini kendi çıkarları doğrultusunda kullanmasıdır. Ya da yapılması gerekenlerin gereken şekilde yapılmaması toplumsal ya da hukuksal olarak konulan standartlara uygun olmaması olarak tanımlanabilir. Yolsuzluk tüm ülkelerin başlıca sorunları arasında yer alır. Kamuda yapılan rüşvet, adam kayırma vb. gibi sorunları da yolsuzluk içinde değerlendirilebilir⁷⁰.

1.9.2. İrtikâp

Kamu görevlisinin konumundan meşru olmayan bir biçimde yararlanarak, kamu iradesiyle ilişkisi olanlardan haksız yarar sağlaması, görevi gereği yapması gereken bir işi ancak menfaat karşılığı yapması⁷¹.

1.9.3. Zimmet

Kamu görevlisinin görevini daha iyi yapabilmesi için kendisine teslim edilen kamu mallarına zimmet denir. Kamu görevlisinin görevi gereği kendisine teslim edilen bir kamu malını, kendi malı gibi kullanması veya başkasına devretmesi kamuya aykırı bir davranıştır.

1.9.4. Kaçakçılık

Vergi vermeden ya da yasalarca alım satımı yasak edilen nesnelere yurda sokma, yurttan çıkartma, gizlice alıp satma ve bundan kazanç sağlama fiilidir.

⁷⁰ Murat Özdemir, "Kamu Yönetiminde Etik", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), Mart, 2008, s. 187.

⁷¹ Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler Ve Çözüm Önerileri; <http://www.tedmer.org.tr/pdf/yolsuzluk.pdf> (26.04.2014) s. 9-10.

1.9.5. Resmi İhaleye Fesat Karıştırma

Kamunun açtığı ihalelerde adalet ve dürüstlük çerçevesinde yapılması doğal olan eylemlere kendi çıkarları doğrultusunda engel olma resmi ihaleye fesat karıştırma olarak adlandırılır.

1.9.6. Gücün İstismar Edilmesi

Kamu görevlisi olmanın verdiği gücü, işkence veya şiddet uygulama gibi eylemlerle kötüye kullanma durumuna gücün istismar edilmesi denir.

1.9.7. Kayırmacılık ve Ayrımcılık

Kamu hizmetinin verilmesinde çeşitli nedenlerle bazı kişilere öncelik ve ayrıcalık tanıma, çeşitli nedenlerle bazı kişilerin kamu hizmeti almasının engelleme veya geciktirme eylemine kayırma ve ayrımcılık adı verilir

1.9.8. Hakaret ve Kötü Muamele

Kamu hizmeti sunumu sırasında vatandaşlarla girilen ilişkilerde hakaret etme, saygısız ve kaba davranma

1.9.9. Dedikodu

Dedikodu kamu çalışanlarının, görev yaptıkları birimde, çalışma arkadaşları veya yöneticileriyle ilgili olumsuz düşünceleri ve özel bilgileri olumsuz şekilde paylaşma durumudur⁷².

1.9.10. Görevi Kötüye Kullanma

Kamu görevlisinin görevinin gereklerine aykırı davranarak veya görevini yapmakta geciktirmesiyle vatandaşların mağduriyetine yol açması veya bazı kişilere kazanç sağlaması olarak tanımlanabilir. Kamu çalışanları kendi beklentileri doğrultusunda görevini yapmazlar⁷³.

⁷² Murat Yayınları, **a.g.e.**, s. 28.

⁷³ Sarten Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş. (SARTEN); **İş Etiği Kuralları**, İstanbul: 2014, s. 3. http://www.sarten.com.tr/files/SARTEN_IS_ETIGI.pdf (21.04.2014)

1.9.11. Aracılık

Aracılığın ana nedeni kamu kurumunda çalışan kişilerin eski arkadaşlıklarını sürdürürken kamu hizmetlerini ve kamu malını kullanmalarındır. Eski iş yerine gelen birinin kamu malını kendi malı gibi kullanması, daha rahat ve fazla hizmet alması buna örnek gösterilebilir. Ya da işe alma konusunda yetenek ve bilgiye bakılmadan yakın tanıdıklarını aracılığı ile işe alması yanlış bir davranıştır⁷⁴.

1.10. Etik Davranış İlkeleri

1.10.1. Görevi Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci

Kolluk Etik davranış ilkelerinin göre, “kamu görevlileri kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde, sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verilebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alır.” Bu unsurların bütünü ayrı bir davranış ilkesini ve görevi yerine getirirken de bilinçli olmayı oluşturur⁷⁵. Bu unsurların bazılarını açıklarsak;

Sürekli gelişim: Kamu kurumlarında yapı, kaynak, süreç ve sonuçların bir bütün olarak yönetiminin sürekli ve sistematik olarak izlenmesi ve iyileştirilmesidir.

Öngörülebilirlik: Kamu yönetiminin karar, eylem ve işlemlerinin etkilerinin kişiler tarafından önceden belirlenebildiği anlamına gelir. Böylece kamu makamlarına, usulüne ve kurallara uygun bir şekilde yapılan bir başvurunun sonucunu, kamu makamları tarafından alınan kararın sonuçlarını önceden tahmin edebilmek mümkün olmalıdır⁷⁶.

Hizmette yerindelik: Hizmetlerin ihtiyacı karşılamasını, yani kamuda ki karar alıcılarının kişisel beğeni ve tercihlerinin değil, yapılan hizmetin muhatabının ihtiyacını dikkate alması gerekliliğine işaret eder.

Beyana güven: Kamu kurum ve kuruluşlarının iş ve işlemlerini kişilerin beyanın esas olarak yapmasını öngörür. Mevzuatın açıkça gerekli kılmadığı hallerde kamu personeli vatandaşların kendisine beyan ettiği bilginin doğruluğunu araştırmayacak ve şüpheyle yaklaşmayacaktır⁷⁷.

⁷⁴ Usta, “Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme”...,s. 417.

⁷⁵ Gül, a.g.e., s. 87.

⁷⁶ **Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, Ankara: Torna Tasarım, 2012, s. 142.

⁷⁷ Ertuğrul Uzun, a.g.e., s. 97-98.

1.10.2. Halka Hizmet Bilinci ve Sonuca Odaklılık

Kamuda çalışanlar işlerini ifa ederken belli kişilerin ya da grupların çıkarına hizmet yerine toplumun tamamının çıkarlarını gözetmek zorundadır. Kamu çalışanları hizmetlerin yerine getirilmesinde şunlara dikkat etmek zorundadır:

- Halkın gündelik işini kolaylaştırmak,
- Halkın işini hızlı güvenilir ve verimli bir biçimde karşılamak,
- Hizmet kalitesini yükseltmek,
- Halkın memnuniyetini arttırmak,
- Kamu hizmetinde yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflemek.

Kamu görevlilerinin hizmetleri arasında bulunmalıdır⁷⁸.

1.10.3. Hizmet Standartlarına Uyuma, Nezaket ve Saygı

Vatandaş devlet için değil devlet vatandaş için vardır. Kamu görevlileri hizmetini gördüğü vatandaşa nezaketli ve saygılı davranmak zorundadır.

1.10.4. Amaç ve Misyona Bağlılık

Kamu görevlisi hangi kurumda çalışıyorsa, o kurumun amaçlarına bağlı bir şekilde görevini ifa etmeli, ülkenin çıkarlarını kurumun hizmet ideallerini gözetmelidir⁷⁹.

1.10.5. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı ve Savurganlıktan Kaçınma

Yönetmeliğin 16. Maddesi der ki: “kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında” kullanmayacağı ve kullandırmayacağı, bunları koruyacağı ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alacağı” belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 15. Maddesi, kamu görevlilerinin, “kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremeyeceği, resmi gün, tören ve bayramlar dışında hiçbir gerçek veya tüzel

⁷⁸ **Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, s. 30.

⁷⁹ Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı (DOKA): **Etik Yönergesi**, 2012, s. 1-2. <http://www.doka.org.tr/files/Etik%20Y%C3%B6nergesi.pdf> (27.04.2014)

kişiyeye çelenk veya çiçek gönderemeyeceği, görev ve hizmetle ilgisi olmayan, kutlama, duyuru ve anma ilanları veremeyeceği” belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 17. Maddesi ise, “kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır, mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

1.10.6. Yetkili Makamlara Bildirim

Yönetmeliğin 12. Maddesi bu konuyu şöyle açıklar: kamu görevlileri etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya görevlerini yaparken bu tür eylemden haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirmesi gerekir.

1.10.7. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

Yine yönetmeliğin 18. Maddesi der ki:” kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıklarını bağlayıcı açıklama, taahhüt vaat veya girişimlerde bulunmazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler⁸⁰.

1.10.8. Saygınlık ve Güven

Kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranılması ve görevinin gerektirdiği itibar ve güvene layık olunduğunun davranışlarıyla gösterilmesi, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınılması⁸¹.

Demokratik devlet ilkelerinde de kamu çalışanlarının birbirleri arasında ve halkla ilişkilerinde çifte standart uygulamaması disiplin içinde davranması şarttır. Böylelikle kendisine ve bulunduğu iş yerine karşı güven sağlayacaktır. Örneğin; hastanelerde doktorların hastalarına belli yerleri tavsiye etmeleri iyi niyet çerçevesinde bile olsa hasta ve hasta yakınları tarafından şüpheyle karşılanacak ve güven duygusunu azaltacaktır.

⁸⁰ Ertuğrul Uzun, a.g.e., s. 100.

⁸¹ **Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, s. 42-43.

1.10.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Kamu görevlilerinin tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten ve kendilerine, yakınlarına arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaat ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükler ve benzeri şahsi çıkarlar konusunda dikkatli davranması, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli tedbirleri almasıdır.

Örneğin bir ihalede kontrol mühendisi olarak görev yapan biri firma tarafından ücretsiz tatile gönderilmiştir. Fakat görev sırasındaki kontrollerde firmanın eksikliklerine rastlanmıştır. Fakat firma tarafında ücretsiz tatile gitmesi kontrol mühendisinin bazı eksiklikleri görmemezlikten gelmesine neden olabilir. Bu nedenle firmada çalışanlar gereğinden fazla ya da sebepsiz yere ödüllendirilmekten kaçınmalıdırlar⁸².

1.10.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması

Kamu görevlilerinin, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlamaması ve aracılıkta bulunmaması, akraba eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapmaması.

1.10.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak her türlü eşya ve menfaat kabul etmemesi, yani hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması⁸³.

⁸² Cüneyt Yüksel, "Kamu Yönetiminde Etik Ve Çıkar Çatışması", **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya: 18-19 Kasım 2005,s. 27-28.

⁸³ Uğur Sökmen, "Devlet Memuruna Hediye Rüşvet (mi)dir?", **Maliye Dergisi**, (161), Temmuz -Aralık 2011, s. 232 -233.

1.10.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı

Kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanılmaması ve kullandırılmaması, bunların korunması ve her an hizmete hazır halde bulundurulması için gerekli tedbirlerin alınması.

1.10.13. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

Kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumları bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunmaması, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat vermemesi.

1.10.14. Bilgi Verme, Saydamlık Ve Katılımcılık

Halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olunması, istenen bilgi veya belgelerin Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca usulüne uygun olarak verilmesi, üst yöneticilerin, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını kamuoyunun bilgisine sunması, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların alınması ve uygulanmasında, yasal engel yoksa doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasının söylenmesi.

1.10.15. Mal Bildiriminde Bulunma

Kamu görevlilerinin, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Kanun uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunması gerekir. Bu mal bildiriminden bazıları değerli mücevherat, hisse senedi, gayrimenkul, alacaklar ve borçlar bulunur⁸⁴.

1.10.16. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler

Eski kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırılmaması, ayrıcalıklı muamelede bulunulmaması, kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilmemesidir. Fakat eski kamu görevlileri eski çalıştığı yerden belli ayrıcalıklar

⁸⁴ Kadir Özdemir, “Kooperatiflerde Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü”, **Mali Çözüm Dergisi**, (96), Kasım-Aralık, 2009, s. 173.

beklemektedir. Bunun yanında ise kamuda çalışanlar eski iş arkadaşlarına vefa görevi gibi ayrıcalık tanınması son derece yanlış bir davranıştır. Örneğin emekli bir trafik polis memurunun kendi görev yerinde aracıyla cezaya düşmesi sonucu eski iş arkadaşlarının bunu görmezlikten gelmesi⁸⁵.

1.10.17. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu

Literatürde hesap verilebilirlik, üç temel ögeden oluşmaktadır. Bunlardan birincisi; bir fiili yapan kişinin ya da karar veren kişinin gerekli çevrelere ve makamlara açıklama yapma zorunda olması. Diğer yandan hesap alacak kişinin hesaba yönelik kendi sorguladığı durumun hesap kanallarının açık olması gerekir. Üçüncü olarak, ortaya çıkan performansa göre ödül ve cezanın olması ortaya çıkabilmektedir⁸⁶.

Kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime açık ve hazır olması, yöneticilerin kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri ile yolsuzluğu engellemek için gereken önlemleri zamanında alması, personelinin etik davranış ilkeleri konusunda eğitmesi, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemesi ve etik davranış konusunda rehberlik etmesi gerekir⁸⁷.

⁸⁵ **Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, s. 53.

⁸⁶ Erdoğan Kesim, "Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik (Hesap Verme Sorumluluğu)", **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya: 18-19 Kasım 2005, s. 270.

⁸⁷ Bilal Eryılmaz ve Hale Biricikoğlu, "Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik Ve Etik", **İş Ahlakı Dergisi**, 4(7), Mayıs, 2011, s. 22-23.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

Örgütlerde kişilerin davranışlarını etkileyen en önemli faktör iş tatminidir. İş tatmini kişilerin yaşamlarını iş yerinde ki tutumlarını etkiler. İş tatmini arttırmak iş yerinde ki başarıyı arttırmak için önem arz eder. Kişinin iş tatminini yüksek tutmaması işinde olumsuz durumların yanında çevreyi de olumsuz etkileyecektir. İş yeri ve özel yaşamı açısından negatif bir tutum sergilemeye sebep olacaktır⁸⁸.

İş tatminin literatürde çokça tanımı yapılmaktadır. İş tatmini tanımlarından bazıları şunlardır;

İş tatmini, kişinin işini ya da işle ilgili davranışlarını memnun eden ya da olumlu bir şekilde sonuçlanan duygusal bir tutumdur. İş tatmini, kişinin fiziki ya da ruhsal durumlarını olumlu etkilemesidir. Yine iş tatmini, iş yeri şartları, çevresel şartların çalışana haz vermesi olarak ta tanımlayabiliriz. İş yerinde ki olumsuz durumlar, kişinin yaratılışı gereği yapmak istemediği durumlarla karşı karşıya kalması, inancına aykırı davranışlarla karşı karşıya gelmesi kişinin iş tatmini olumsuz yönde etkiler⁸⁹.

İş tatmini çalışanların, çalışma çevresine ve işine karşı geliştirdikleri tutumların toplamıdır. Çalışanın iş yerine karşı beslediği olumlu olumsuz tutumları vardır. Bu tutumları hisleri, davranışları, düşüncelerinde ifade eder. Bu tutumların olumsuz olması kişinin iş yaşamını etkileyeceği gibi iş yerini de olumsuz etkilemektedir.

İş tatmini kişinin iş yerinde yaşadığı olumlu ya da olumsuz durumları kendinde bulundurmasıdır. Örgütler başarıya ulaşmak istiyorlarsa iş tatmini üzerinde durmaları ve

⁸⁸ İlker H. Çarıkçı, “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler – Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 2000, s. 155.

⁸⁹ İrfan Yazıcıoğlu, “Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması”, *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (55), 2010, s. 245.

çalışanlarının iş doyumunu en güzel şekilde sağlamaları gerekir. Örgütler çalışanların iş tatminini yükselttiği takdirde hedeflenen başarıya daha yakın olacaklardır⁹⁰.

İş tatminin üç boyutu vardır. Bunlar;

İş tatmini bir işin durumuna göre duygusal tepki anlamındadır. Bu nedenle somut kavram yerine soyut kavram ile anlatılabilir.

İş tatmini genellikle bir tutum karşısında ne kadar iyi bir sonuç alınacağına bakar. Örneğin bir iş yerinde çalışanların çok çalışmaları karşısında az ödüllendirilmeleri ya da çok çalışmalarının sonuca istenilen etkiyi gösterememesi karşısında, çalışanların patrona, iş yerine ve yaptığı işe karşı negatif bir tutum besledikleri tespit edilmiştir. Çalışanlara karşı iyi bir tutum sergilendiği takdirde çalışanların iş tatminlerine pozitif yönde katkı sağlandığı saptanmıştır.

İş tatmininde çalışanların tatminini arttırmak için işçilerin yöneldiği tutumlara bakmak gerekir. Bunlar, işin durumu, ücret, terfi, sosyal şartlar ve çalışanlar arasındaki üstün tutumdur. Bu tutumları çalışanlar için en olumlu hale getirmek gereklidir⁹¹.

Son yıllarda değişen koşullar sebebi ile örgütlerde ve insanlarda da değişime gitmeye neden olmuştur. Bu nedenle sosyal koşullarında değişmesinin ardından kişilerde tutumlar değişmeye başlamış çeşitli davranış şekilleri meydana gelmiştir. Bundan dolayı örgütler başarıya ulaşmak için kişinin tutumlarını iyi araştırmalı bunu göre bir tepki vermelidirler. Başarılı olmanın öncüsü insandır. İnsanın iş yaşamına kazandırılması, iş yaşamında daha başarılı bir yere gelmesi, daha motive edilmiş bir çalışma hali örgütü ileri taşıyacağından insan üzerine yoğunlaşma yaşanmıştır. Kişide ki iş tatmini sağlama ve iş tatminine karşı olumsuz davranışları en aza indirme artık işletmelerin genel prensibi olmaya başlamıştır⁹².

İş tatmini üzerinde durulması örgütlerinin başarısı açısından önem arz eder. İş tatminin arttırılması ve önemsenmesi örgütlerin daha başarılı bir performans göstermesi için çok önemlidir. Kişinin ihtiyaçlarını karşılamak kişiyi tatmin etmede pozitif bir faktördür. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ki ihtiyaçları gidermek kişinin liderine düşer. Lider bu ihtiyaçları ne kadar karşılırsa çalışanda o kadar işine bağlı kaldığını ve

⁹⁰ Sadık Kılıç, "Performans Değerlendirmesinin Adalet Algısı Ve İş Tatminiyle İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2010, s. 12.

⁹¹ Adeyinka Tella, "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria", **Library Philosophy and Practice**, April 2007, p. 3-4.

⁹² Kürşat Timuroğlu ve Ö. Faruk İşcan, "İşyerinde Narsisizm Ve İş Tatmini İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 22(2), 2008, s. 239-240.

başarılı olduğunu görecektir. Fakat lider şunu da göz önünden bulundurmalıdır ki kişinin ihtiyaçları bitmez ve sürekli değişkenlik gösterir⁹³.

İş tatminini önemli kılan en önemli durum işlerin ve hizmetlerin insanlar tarafından yürütülmesidir. Bu nedenle kişide oluşacak tatminsizlik, kişinin ev hayatına iş hayatına etki edecektir. İş hayatındaki negatif tutum kişinin işlerini eksik yapmasına veya yavaş yapmasına iş muhataplarının ciddiye alınmamasına sebep olur. Bu nedenle örgütlerin çalışanlara karşı pozitif tutum içinde olmaları gerekir. Çalışanları motive etme yollarını iyi bilmeli bunun üzerinde ciddiyetle durulması gerekir⁹⁴.

2.2. İş Tatmini Kuramları

İş tatmini bir tutum olmasına karşın, literatürde ilk kez kuramsal olarak incelenmesi motivasyon kuramlarıyla gerçekleşmiştir. İş tatminini kuramsal olarak çok sayıda inceleme yapılmıştır. Bunlardan bazıları, Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı, Herzberg'in (1966) çift faktör teorisi, Vroom'un (1964) beklenti teorisi birer motivasyon teorileridir. Bunlar iş tatminini inceleyen başlıca çalışmalar olarak kabul edilir. Karakteristik Model, farklı bir bakış açısıyla iş tatminini açıklamaya çalışan bir yaklaşım olarak literatürde yer almaktadır. Bunun yanında yakın zamanda iş tatmini alanında yapılan başka bir çalışma ise Price ve Mueller'in (1986) iş tatmini modelidir⁹⁵.

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli konularından olan motivasyon örgütlerde dikkate alınması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkar. Biz çalışanların motivasyonu dediğimiz iş tatminini çeşitli kuramsal başlıklar altında inceleyeceğiz.

2.2.1. Kapsam Teorisi (Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi)

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisini kişinin ihtiyaç duyduğu belli başlı gereksinimler arayışında olduğunu belirtir. Aynı zamanda kişi en çok ihtiyaç duyduğu gereksinim için çalışır. Bu aynı zamanda kişiliğini de gösteren bir durumdur. Kişi ilk gereksinimini

⁹³ İsmail Ağırbaş ve diğerleri, "Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma", **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 8(3), 2005, s. 330.

⁹⁴ Şebnem Kuzulugil, "Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 41(1), 2012, s. 130-131.

⁹⁵ İhsan Yüksel, "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(2), Temmuz, 2005, s.294.

gerçekleştirmeden bir üst gereksinime geçemeyeceğini savunur⁹⁶. Maslow'un belirttiği ihtiyaçlar hiyerarşisi şunlardır;

Fizyolojik gereksinimler: Kişinin hayatını sürdürebilmesi için gerekli olan yeme, içme, barınma, nefes alması için bir havaya ihtiyaç duyması, dinlenmesi için uyuması gibi ihtiyaçlar kişinin ilk gereksinimidir. Bu ihtiyaçlarını gideremeyen bir insanın bir üst hiyerarşiyi düşünmesi zordur.

Güvenlik ihtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlarını gideren insan sonra kendini yaşamsal, ekonomik ya da siyasal olarak güvene alacaklardır. İş yaşamını sürdürmesi için sosyal bir güvence iş yerinden alması, akrabalarına yakın yaşaması siyasal bir alanda bulunma istemesi güvenlik yaklaşımı içerisinde yer alır.

Ait olma ve sevgi ihtiyacı: İnsan yapısı gereği toplumda yaşama ihtiyacı hisseder. Kendini bir topluma ait sayma inancı bu yaklaşım içerisinde yer alır. Kişi içerisinde bulunduğu toplumda bu ihtiyacı sağlayamazsa kendini ait yaşayabilecek bir toplum arayışında bulacaktır. İnsanlar ait olma ya da sevgi ihtiyacını en iyi bir aile kurmada arayacaklardır. Ailede de sevgiyi ya da ait olma ihtiyacını bulamayan insan belli sorunlarla yine karşı karşıya kalacaktır.

Takdir edilme ve saygı ihtiyacı: Maslow bu ihtiyaçları iki yönlü görür. İlki kişinin başarısı ya da yaptığı üstün hizmetler sebebiyle başkaları tarafından ya da bir üstü tarafından takdir edilmesi gereksinimi duymasıdır. İkincisi ise; kişi kendi benliğini aşarak yaptığı işi iyi olduğunu kendine kabul ettirmesi yeterlidir. Burada kendine özgüven kendini gösterir.

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Kişi yukarıdaki ihtiyaçları karşıladıktan sonra kendinde bir eksiklik hissedecek. Kendine daha yakın olarak gördüğü bir alanda kendini tanınır ya da lider gösterme ihtiyacı doğacaktır⁹⁷.

2.2.2. Çift Faktör Teorisi

Çift faktör kuramı aynı zamanda motivasyon-hijyen kuramı olarak ta adlandırılır. Herzberg bu kuramında kişinin iş tatmini ile verimli olması arasında pozitif bir tutum olduğunu söyler. Herzberg işle ilgili olan ve çalışanları tatmin eden kurama

⁹⁶ Kazım Özkan Ertürk ve Cüneyt Miray Kıyak "Müşteri Memnuniyetini Artırma Aracı Olarak Halkla İlişkilere Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Penceresinden Bakmak", **İletişim Kurma Dergisi**, (32), 2011, s. 138.

⁹⁷ Sezen Ünlü ve diğerleri, **İş Ve Yaşamda Motivasyon**, 1. Baskı, Eskişehir: Web-Ofset, 2013, s. 6.

motive edici kuram, işin çalışma koşulları ile ilgili olan durumlara ise hijyen faktörleri olarak tanımlar⁹⁸. Motive edici ve hijyen faktörleri Herzberg şöyle sıralar:

Motive Edici Faktörler

- Geri bildirim,
- Sorumluluk,
- İşin kendisi,
- Gelişme imkanları,
- İlerleme imkanları,
- Tanınma,
- Başarı.

Hijyen Faktörler

- Denetim kalitesi (tarzı),
- Şirket kuralları ve politikası,
- Ücret,
- Çalışma koşulları,
- İş güvenliği,
- Kişisel yaşantı,
- Statü,
- Bireyler arası ilişkiler (astlarla, üstlerle, akranlarla).

Kişiyi motive eden faktörler kişinin kendisini tanımasını, başarısını, kendini geliştirmesini ifade eder. Hijyen faktörleri ise genel itibariyle çevresel faktörleri içermektedir. Kişinin motivasyonu hem hijyen hem de motivasyon faktörlerine bağlıdır⁹⁹.

Herzberg'in çift yönlü bu kuramı kullanılan yöntembilim yönünden çokça eleştiri almıştır. Bu eleştiriler şunlardır;

⁹⁸ Ferit Küçük, "Çalışanlarının İşe Gütülenmesinde Herzberg'in Motivasyon – Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama", **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, 44(511), Eylül, 2007, s. 76.

⁹⁹ Hamza Ateş ve diğerleri, "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algularını Açıklayabilir Mi?: Ampirik Bir Araştırma", **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 7(2), Ekim, 2012, s.149-150.

Hikayeci anlatım tarzı olduğundan dolayı yanıltıcı sonuçlar çıkma ihtimali vardır. Çünkü kişiler olumlu durumları kendilerine olumsuz durumları ise çevreye bağlama eğilimine girmişlerdir.

Kullanılan örnekler sınırlı mesleklerden alınmıştır. Bu nedenle sınırlı olarak alınan meslekler başka mesleklerle karşılaştırılması tam ve doğru sonuçtan uzak kalır.

Kişiyi motive etme bakımından ücret, statü, bireyler arası ilişkiler kavramları üzerinde yeterince durulmamıştır.

Motivasyonun etkisini gelişmiş ülkeler katılmadan az gelişmiş ya da gelişmemiş ülkelerde denemesi, bu teorinin refah seviyesi yüksek çalışanların motivasyonunu açıkladığının söylenmesine yol açmıştır. Yani az gelişmiş ülkelerde bu kuram geçerli gözükmemektedir.

Kişisel farklar göz önüne alınmamıştır. Bir durum biri için hijyen olurken diğeri için motive edici olabilir¹⁰⁰.

2.2.3. Beklenti Teorisi

Beklenti teorisi iki teoriden oluşmaktadır. Vroom tarafından geliştirilen teori ve Lawler ve L.Porter tarafından geliştirilen teoridir.

2.2.3.1. Vroom'un Beklenti Teorisi:

Bu tutumu seçersem bu tutum performansımı nasıl etkileyecek?(Beklenti algısı)
Belli bir düzeyde performans gösterirsem beklentim nasıl olacak? (Araçsallık algısı)

Buradan çıkacak sonuçlar karşısında bendeki değer algısı nasıl olacak?(Değer algısı)¹⁰¹.

Bu kuramı bilen eğitim yöneticisi şunları göz önüne almalıdır:

- Bulunduğu işi başarıya götürmeleri için çalışanlara başarı yönünde belli eğitim olanakları tanınmalıdır.
- Başarıya gidilirken örgütsel engeller kaldırılmalıdır.
- Çalışanlara başarıya ait özgüven verilmelidir.

¹⁰⁰ Gülise Gökçe ve diğerleri, "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(20), Ekim, 2010, s. 238-239.

¹⁰¹ Cengiz Anık, "Eğitimin Performansını Niteleyen Faktörler", *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (43), 2007, s. 137.

- Performans ile ödül arasında ödül ilişkisi kurulmalıdır.

2.2.3.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

Motivasyonun ve çalışmanın pozitifliği ile ödülün derecesi ve gerçekleşme olasılığı dikkate alınmıştır. Burada çalışanın işine düşkünlüğü işi hakkındaki bilgisi becerisi ile ödülün çalışma karşısında tatmin edici oluşudur. Burada ki ödül parasal olacağı gibi işyerinde yükselme de olabilir. Bu kuramı bilmek yöneticilere birçok katkı sağlayacaktır.

Çalışanlar kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırır. Bu şekilde neye layık olduğunu görebilecektir. Eğer kişi aldığı ödül algısı açısından eksiklik görürse iş tatminini negatif yönde etkileyecektir¹⁰².

2.2.4. Başarı İhtiyacı Teorisi

Mcclelland'ın kurduğu bu teori, kazanılmış ihtiyaçlar teorisi olarak ta bilinir. İnsanlar ihtiyaçlarını sonradan öğrenirler. Öğrenme sürecinde insan davranışlarıyla çevresel etmenleri üç temel güdü üzerinde birleştirirler. Bu güdüler;

İlişki kurma ihtiyacı: insan yapısı gereği tek yaşamaktan hoşlanmaz. İnsanlar kendini toplum içinde bulma güdüsü ilişki kurmayı zorunlu kılmıştır. Kimi insanlar çokça arkadaş edinmeyi sevdiği halde kimisi de sadece yakınlarından çevresinin olmasını arzu eder.

Güçlü olma ihtiyacı: insanlar elindeki gücü kaybetmemek ya da arttırmak için bu gücü koruma güdüsü içinde bulunacaktır. Gerek çevresel olarak gerekse iş yaşamı olarak kendini güçlü kılma savaşı verecektir. Bu savaş başkalarının çıkarı ile karşılaştığında duraklayacak ve insanı başkasının özgürlük alanına girme imkanını durduracaktır¹⁰³.

Başarma ihtiyacı: insanlar başarıyı her zaman kovalar. Daha yüksek bir makam ya da maddi kazançlar kişiyi başarının arkasından sürükler. Bunun için bilgi ve yetenek elde etmeye çalışacaktır. Davranışlarını ve düşüncelerini başarıya yöneltecektir.

¹⁰² Ali Rıza Erdem, "Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, (4), 1998, s.55.

¹⁰³ Faruk Şahin, "Büyük Adam Düşüncesinden Liderlikte Özellikler Kuramına Kavramsal Bir Bakış", **Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi**, 13(1), Nisan, 2012, s. 150.

Mcclelland bu güdülerden insanı ve toplumu etkileyen en güçlü güdü başarıma güdüsünün olduğunu söyler. Başarı ihtiyacı hisseden kişiler ya da liderler başarısı için kişileri hatta toplumu kullanacaklar ve risklerden çekinmeyeceklerdir¹⁰⁴.

2.2.5. Amaç Teorisi

Locke'nın kurduğu bu teori kişilerin ya da örgütlerin hedefleridir. Bireyler ya da örgütler hedeflenen amaçlar doğrultusunda kendilerine yol belirleyecek ve hedeflere ulaşmak için gerekli performansı göstereceklerdir. Hedeflerin büyüklüğü ve zorluğu kişilerin ve örgütlerin performansını arttırmasına neden olacaktır¹⁰⁵.

Locke bu teoriyi üç temel özellik üzerinden açıklar. Bu özellikler; Amaçların yoğun olması, güç olması ve şeffaf olmasıdır.

Amaçların iş başarısını istenilen yere taşınması için bazı özellikler sıralanabilir. Bu özellikler şunlardır;

- Amaçların şeffaflığı yapılan ya da hedeflenen işi daha iyi başarıya ulaştıracaktır.
- Amaçlar zorunlu olarak yaptırılmadan anlatılarak, benimsetilerek yapılırsa o iş daha iyi bir sonuçla biter.
- Amaçlara katılımın artması, sonuçları olumlu etkileyecektir.
- Yapılan işteki geribildirim çalışanlara ulaşması amaçlanan işin daha iyi bir seviyeye çıkarması daha kolay olacaktır¹⁰⁶.

2.2.6. Eşitlik Teorisi

Adams'ın teorisi olan eşitlik teorisine göre işyerinde çalışan kişiler işyerinde algıladıkları adalet olgusuna göre işten tatmin olacaklar ve işin başarısına etki edeceklerdir. Örgütlerde çalışan kişiler kendi işyerleri ile başka işyerlerini karşılaştıracaklardır. Kendi statüsünde olan karşılaştırmalarda eşitsiz durumlar gördüklerinde iş tatminini ve böylelikle de iş performansını etkileyecektir. Bu

¹⁰⁴ Selahittin Yıldırım, "Motivasyon Ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi", Yüksek Lisans Projesi, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2007, s.11

¹⁰⁵ Sezen Ünlü ve diğerleri, a.g.e., s. 14.

¹⁰⁶ Sevgi Taşdemir, "Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi", İdari Uzmanlık Tezi, **Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu**, 2013, s. 50-51.

karşılaştırma genel olarak ücret, izin ve sosyal yaşantı olarak karşımıza çıkar. Örgütsel adaletin üç temel özelliği vardır. Bu özellikler;

Dağıtım adaleti: Bu adalet anlayışı örgütteki payların kişilerin statüsü ve yaptığı iş göz önüne alınarak yapılan paylaşımdır. Bu dağıtım maddi yönden ya da sosyal yönden olabilir. Pay alan kişiler dağıtımda araştırmaya gidecekler ve adaletli yapıлып yapılmadığını sorgulayacaklardır. Yine bu dağıtımın sonucu iş tatminini algılara göre negatif ya da pozitif etkileyecektir¹⁰⁷.

İşlem adaleti: Bu adalet anlayışı dağıtım yaparken nasıl bir metot uygulandığını öne sürer. Dağıtım kararları nasıl verildiğine ve nesnel ya da öznel bir dağıtım yapıldığı araştırılır. İşlem adaletinin iki şekli bulunur. Bunlardan ilki; karar almadan önce belli dağıtım uygulamaları ve bu uygulamaların şekilselliğiyle ilgilidir. Karar alınmasından önce iş yerindekilerin fikirleri alınır. İkinci boyutu ise; karar alma aşamasında karar alıcıların politikalarını konu edinir. Örgüt içinde karar alınırken adaletli karar almayı etkileyecek belli kurallar vardır. Bu kurallar;

- Kararlar birbirleriyle tutarlı olmalıdır.
- Çalışanlara karşı karar alınırken önyargıdan kaçınılmalıdır.
- Kararlar alınırken belli bilgiler edinilmeli bu bilgilerin doğruluğu araştırılmalıdır.
- Alınan kararlar karşısında geribildirime açık olunmalıdır.
- Yapılan işlem ve verilen kararlar etik ilkelerine uygun olmalıdır.

Kişiler arası etkileşim: Adalet algılamasını çalışanlar ve yöneticiler arasında olmasıyla ilgilendir¹⁰⁸. Yöneticiler karar alırken aldığı kararları nasıl çalışanlara aktaracağını iyi düşünmeli daha anlaşılabilir bir üslup üzerinde durmalıdır. Çalışanlarla yöneticiler arasındaki iletişim çok önemlidir. Çalışanlar kendilerine saygı çerçevesinde yaklaşılmasını bekleyeceklerdir. Çalışanların algılayacakları yanlış iletişim yöneticilere karşı olumsuz bir tutum beslemelerine neden olacaktır¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Mahmut Özdevecioğlu, “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, (21), Temmuz-Aralık, 2003, s.78.

¹⁰⁸ Özdevecioğlu, a.g.e., s. 79.

¹⁰⁹ Leyla İçerli, “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 5(1), Haziran, 2010, s.77.

2.2.7. Pekiştirme Teorisi

Skinner'in açıkladığı bu teori kişilerin bir durum karşısında aynı tavrı gösterip göstermeyeceklerini dikkate alır. Bu teoriye göre kişiler davranışlarını çalışmalarını ödüllendirme tarafına yönelteceklerdir. Bu nedenle ödüllendirmelerin kontrol altına alınması gerekir. Alınan ödüller çalışanların iş yaşamını pozitif yönde etkileyecektir. Ve çalışanlar aynı davranışı sürekli hale getirmenin yanında daha da iyiye taşımaya çalışacaklardır. Yönetici, deneme, görme, tecrübe etme gibi yollarla çalışanların isteklerine daha iyi cevap verecektir. Kişilerin gereksinimlerinin farklı boyutta olması ödüllendirmeyi de farklılaştıracaktır. Bu teoriye göre olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma ve cezalandırma ile alışkanlıklar sürekli hale getirilebilir¹¹⁰.

2.2.8. Örg Teorisi

Clayton Paul Alderfer'in kurduğu bu teorinin temeli Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin eksik görülmesine bağlanmıştır. Ve bunu iş yaşamına taşımıştır. Bunu üç temele dayandırır.

Var olma ihtiyacı: Kişiye fiziksel bir refah sağlayacaktır.

İlişki kurma ihtiyacı: Kişiye sosyal ilişkilerinde yardım edecektir.

Gelişme ihtiyacı: Kişisel gelişime ve kendini gerçekleştirmeye yardımcı olacaktır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini yeniden ele almıştır. Bu kurama göre var olma ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı gerçekleşirse bir üst ihtiyaca kişiler yönelimde bulunacaktır. Sadece büyüme, gelişme ihtiyacı ne kadar olumlu sonuçlanırsa daha çok gelişme istenecektir. Maslow'a göre insanlar buldukları statüde kendini tatmin etmemesi durumunda bir alt ihtiyaca yönelmeyeceklerdir. Çünkü bir alt ihtiyaç zaten doyuma ulaşmıştır¹¹¹. Alderfer ise Maslow'a göre daha ılımlı bir ihtiyaç ilişkisi sunmaktadır. Bir ihtiyaç tatmin edilemezse bir alt ihtiyaç tekrar ortaya çıkacaktır. İhtiyaçlar sıralı olmasının doğruluğunu kabul etmez. Bu ihtiyaçlar kişilere ya da zamana

¹¹⁰ Hüseyin Akyıldız, "İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2001, s. 20-21.

¹¹¹ Okay Akkuş, "Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2010, s. 19-20.

göre değişiklik gösterir. İhtiyaçlar bazen dönemsel bazen ise sürekli olabilmektedir. İhtiyaçlar tek başına kişinin karşısına çıkabileceği gibi bir anda çokça ihtiyaç ta kişinin karşısına çıkar¹¹².

2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

2.3.1. Yaş

Kişinin bulunduğu yaş, yaşamında çevresinde işinde belli kararlara ya da davranışlara karşı tutumunda etki etmektedir. Bu nedenle bir kişi yaşı değiştikçe belli olgu ve olaylara karşı tutumu da değişme olanağı vardır. Yapılan araştırmalarda yaş ile iş tatmini arasında U ilişkisi vardır. Kişinin yaşının artması sonucunda belli durumlara karşı hem tecrübesi hem de bilgisi artmaktadır. Bu nedenle kişi düşüncelerinde sabit olması zordur. Yapılan çalışmalarda yaşı daha büyük çalışanların küçük yaş gruplarına göre işten daha tatmin olduklarını belirtmektedir¹¹³. Genç çalışanlar iş tatminine çokça önem verirler. Bu nedenle iş değiştirmek onlar için büyük yaşlarda çalışanlara göre daha kolay düşünülür. Yaşı büyük çalışanlar dışsal faktörlere önem verirler. İş tatmininin, ücret ve sosyal olanaklara bağlandığını öne sürerler. Çalışan kişilerin yaşının büyük olması iş doyumunun çoğunu yaşaması nedeniyle iş tatmini eğrisi yaşla orantılı olmaktadır. Bunun yanında emeklilik zamanının yaklaşması iş tatminini olumsuz yönde etkiler. Bunun sebebi ise, emeklilikten sonra ekonomi yaşamının çok değişecek olmasıdır. İleriki yaşlardaki çalışanların doyumsuz olma sebepleri ise gelişen teknolojiye ayak uyduramamaları ve iş yükünün onlara ağır gelmesi olarak görülür¹¹⁴.

2.3.2. Cinsiyet

Çalışanların işe karşı tutumlarını cinsiyetleri de etkileyebilir. Yapılan çalışmalarda gözlenen bayan ve erkek çalışanların çalışma şartları eşit olduğunda iş tatmini de farklılığını kaybeder. Centres ve Bugental'ın (1966) çalışmalarında kadınların iş tatminini erkeklerin iş tatmininden yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonucu bayanların işle ilgili sosyal faktörlere daha önem verdiklerinden kaynaklanır.

¹¹² Hüseyin Akyıldız, a.g.e., s. 15.

¹¹³ Hakan Koç ve diğerleri, "İş Tatminine Etki Eden Kimi Faktörlerin Konaklama İşletmeleri Açısından İncelenmesi", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 7(1), Şubat, 2009, s. 154.

¹¹⁴ Nuran Akşit Aşık, "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", **Türk İdare Dergisi**, (467), Haziran 2010, s. 38-39

Erkeklerin iş tatminini kendilerine daha iyi ifade etme imkanı verilmesi ve kendilerini kanıtlaması sonucu iş tatminleri artar. Kadınların kariyer yaşamında ki büyük etkisi ve aile yaşamındaki sorumluluğunun çok olması iş tatminini olumsuz yönde etkiler. Garcia ve arkadaşlarının, iş doyumu ve cinsiyet incelemesinde, araştırma sonucunda ise, kişilerarası ilişkilerin erkekler için çok önemli olduğu, kadınlar için ise pek önemsenmediği söylenmiştir. İş yaşamı faktörü ise, kadınlar için önemli olduğu fakat erkeklerin iş tatmininde önemli bir değişiklik yapmadığı ortaya çıkmıştır¹¹⁵.

2.3.3. Ücret

Ücret konusunda en önemli faktör adaletli dağıtımdır. Bu dağıtımda çalışanların performansı, yaptığı işin niteliği, miktarı önemsenir. Yine yapılan işin niteliği ve miktarı artı olarak çalışana prim verilmesi önem arz eder. Ücrette adalet çalışanın iş yaşamın etkiler. Bu nedenle işletmeler ücret öderken girdileri çoğalacağı için bunu kısma ya da arttırmama eğilimine gitmeyi düşünebilirler. Fakat çalışan açısından ücretin algılanan adalet doğrultusunda olması çalışanı işine daha bağlı ve daha verimli hale getirecektir. Böylelikle çalışanlar iş yerinin hedeflerine ulaşmasına büyük katkı sağlayacaklardır. Yöneticiler ücret öderken sadece kendi içinde değerlendirme yerine başka işletmelerle de karşılaştırmak zorundadır. Çalışanlar aldığı ücreti sadece kendi içlerinde bir değerlendirmeye tabi tutmak yerine başka işletmelerle de karşılaştıracaklardır¹¹⁶.

2.3.4. Eğitim

Eğitim düzeyinin çokça gerekli olduğu mesleklerde eğitim arttıkça iş tatmininde de artış gözlemlenmiştir. Fakat aynı düzeyde iş yapan meslekler için eğitim düzeyinin artması iş doyumunu düşürmüştür. Bu düşüşün sebebi ise, yaptıkları işin gerekenden fazla olması düşüncesidir. Özellikle eğitimde ileri seviyede bulunan birinin düşük ücret alması iş tatmini seviyesini olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim seviyesi fazla olan kişilerin terfi arayışı çokça olmaktadır. Bu nedenle yükselme imkanı olmayan ya da az olan bir yerde eğitim düzeyi yüksek olan birinin iş tatmini seviyesi oldukça düşüktür.

¹¹⁵ Garcia ve diğerleri (2005: 286) Centres ve Bugental (1966) Akt., Aşık, a.g.e., s. 39.

¹¹⁶ Öznur Bozkurt ve İlhan Bozkurt, "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(1), Ocak 2008, s. 5.

Yüksek eğitime sahip kişiler süregelen çalışma koşullarında yenilik isteyecek olumsuz durumlarda başka arayışlara yönelecektir¹¹⁷.

2.3.5. Statü

Belli bir statüye sahip olan biri etrafındakilerden saygı görür. Kişinin saygı görmesi ise iş yaşamındaki tatmin duygusunu arttırdığı gibi daha yüksek statülere de özenme imkanı sağlar. Çalışan birinin statüsü ne şekilde olursa olsun herkes takdir edildiği zaman daha çok tatmin olacak ve böylelikle işinde başarı sağlayacaktır.

Statünün yükselmesi bireylerin etrafta saygınlık görmesinin de bir sonucu olarak görülebilir. Çalışanların emeğinin karşılığının herkes içinde ödüllendirilmesi ya da basın yoluyla ödülünün alması çalışanın statüsünü daha hızlı ve daha kapsamlı olarak etkileyecektir. Bu etki sonucunda kişide ki iş tatmininin seviyesi yükselecektir. Ayrıca üst düzeyde çalışanların iş doyumunu daha yüksektir. Bunun nedeni ise yöneticinin beklentilere daha çok cevap verme imkanının olması ve yüksek bir maaş almasıdır¹¹⁸.

2.3.6. Tecrübe

Tecrübe iş tatminini yine etkileyen önemli faktörler arasında yer alır. Kişiler çalıştıkça kendini yetersiz görecektir daha iyi bir tecrübe sahibi olması yönünde adım atacaktır. Kişinin yükselmesi iş tatmininin olumlu yönde etkileyecek yükselen kişi için iyi derecede bir ödüllendirme olacaktır¹¹⁹. Yaşı ya da deneyimi fazla olan yöneticiler, yönetim ve işyeri imkanından daha fazla yararlanırlar. Az deneyimli olan yöneticiler ise, tatil ve ücret olarak beklentilerinin daha az karşılandığı gözlemlenmektedir. Türk kamu hastanelerinde çalışan yasal mevzuat gereği, artan tecrübe ile çalışanlar daha iyi makama terfi ettirilirlir¹²⁰.

2.3.7. Örgüt Kültürü

Bir örgütün sahip olduğu sembol, değer, lider, inanç ve kurallar olarak tanımlanır. Yine başka bir tanımda, bir toplumda oluşan kuralların yaşam alanına dinsel,

¹¹⁷ Tamer Gündoğan, “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2010, s. 15.

¹¹⁸ Emine Dağdeviren Gözen, “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2007, . 28.

¹¹⁹ Cavit Yavuz ve Cemile B. Karadeniz, “Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2(9), 2009, s. 513.

¹²⁰ İsmail Ağırbaş ve diğerleri, a.g.e., s. 344.

etiksel, bilimsel olarak girip bütünleşmesidir. Örgüt kültürü kişiyi sadece tek önemsemek yerine kişinin içinde bulunduğu çevre ilişkilerini de bu araştırmanın içinde yer almasını sağlar.

Örgütsel kültürü, örgüt üyelerine sağladığı ortak değerler ve semboller sebebi ile kişileri belli bir yapı içerisinde yer almasını sağlar. Kişiler oluşan örgüt kültüründen bir parça haline gelirler. Örgütsel kültürün boyutlarına baktığımızda şunlarla karşılaşırız;

- Örgüt kültürü kolektif bir çabanın ürünüdür.
- Kültür üyelere kimlik sağlar.
- Örgüt kültürü değişebilir.
- Ödül sistemini destekleyici rol oynar.
- Yazılı bir kural değildir.
- Birlikte hareket etmeyi kolaylaştırır.
- Eğitici bir rol oynar.
- Örgüt ikliminin anlaşılmasını sağlar.
- Örgüt kültürü üyeler arasında paylaşılır.
- Örgüt kültürünün ihtiyaç karşılama özelliği vardır.
- Örgüt kültürü bir yönetim felsefesi inşa eder.
- Örgüt kültürü davranışların düzenli olmasını sağlar.
- Örgüt kültürü normları ve değerleri belirler.
- Örgütte nelerin yapılabileceği ve nelerin yapılamayacağını açıklar.

Yine örgüt kültürünü örgüte mal olan efsaneler, kahramanlar, semboller olarak belirlenebilir¹²¹. Örgütteki kişilerin bulunduğu işyerini iyi algılaması işine karşı duygusal anlamda bir cevap verecektir. Çalışanlar bulunduğu örgütte alacağı deneyim örgüte kendi üzerinde olumlu etki bırakacağı düşünülür. Örgütte olumlu etki sağlayanlar örgüte daha çok hizmet edecek ve böylelikle iş tatmini seviyesini yükseltmekle birlikte işten ayrılma düşüncesi olmayacaktır¹²². Örgüte bağlı olan kişiler işlerine daha sıkı sarılacaklardır. İşini önemseyen işletmeler kişileri işletmeye bağlamanın bir yolu olarak çalışanlarda örgütsel kültürü hakim kılarak kişileri işletmeye içten bağlamaktadırlar.

¹²¹ Mahmut Özdevecioğlu ve Mahmut Akın, “Yöneticilerin Örgüt Kültürü ve Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları Algılamaları”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi**, 3(2), 2013, s. 117.

¹²² Hülya Gündüz Çekmecelioğlu, “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(2), 2005, s.25

İşletmeye duygusal yönden bağlanan çalışanlar iş yerindeki işleri özel hayatıymış gibi görecekle ve bu durumda iş tatmini seviyesi yükselecek işten ayrılma daha zor bir hale gelecektir. Cook ve Wall (1980) ile Mowday (1979) çalışmalarında örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif etkisinin olacağını belirtmişlerdir.¹²³

2.3.8. İletişim

Bir örgütün başarılı bir şekilde hedeflerine ilerlemesi iyi bir iletişimle olur. İletişim çalışanlar arasında ve çalışan yönetici arasında olumlu ya da olumsuz durumları en güzel ve anlaşılabilir şekilde anlatma yoludur. Bu nedenle iletişime değer verilmesi, geliştirilmesi örgütleri açısından büyük önem taşır. İletişimde yaşanan eksiklik ise örgütte çokça sıkıntının yaşanmasına sebep olacaktır. Kişiler arası güvensizlik oluşacak bu da örgüte zarar verecektir¹²⁴. Kişilerin iletişimde sorunlar yaşamaları strese yol açacak böylelikle işten tatmin olma duygusu azalacaktır. İletişimin kişiler arasında olumlu olması özellikle çalışan ve yöneten arasında iletişimin tam ve doğru şekilde sağlanması iş tatminini pozitif olarak etkileyecektir. Aynı zamanda iletişimi bir örgüt faaliyeti değil genel bir faaliyet olarak görmek başarıya ve ardından tatmin duygusunun artmasına yardımcı olacaktır. Örneğin işletmelerde iletişimin yanından aynı statüdeki başka işletmeyle de iletişim içinde olunması fayda sağlayacaktır. Ya da bir devlet kurumunun aynı statüdeki başka bir devlet kurumuyla iletişim içinde olması birbirlerine bilgi ve deneyim aktarması kişilerin örgüte bağlılığını arttıracak ve böylelikle de iş tatmini duygusunu geliştirecektir¹²⁵.

2.3.9. Sosyal Yapı

İşletme ya da örgüt içindeki sosyal yapı iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Çalışanın iş yaşamındaki arkadaşlıklarının güven vermesi, samimi çevreye sahip olması kişinin iş hayatına önemli katkılar sağlayacaktır. Yine çalışan kişi bulunduğu çevrenin işine bağlı olduğunu görmesi işine karşı dürüst yaklaşımlar başka çalışanları da olumlu yönde etkileyecek ve iş tatminini arttıracaktır. İş arkadaşları

¹²³ Cook ve Wall (1980), Mowday (1979) Akt., Nigar Demircan Çakar ve Adnan Ceylan, “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6 (1), Ocak 2005, s. 57.

¹²⁴ Öznur Bozkurt ve İlhan Bozkurt, a.g.e., s. 3.

¹²⁵ Öznur Bozkurt, İlhan Bozkurt, a.g.e., s. 3-4.

arasında uyumun olması davranışların karşı tarafta kabul edilebilir olması iş tatminini etkileyecektir.

Çalışanların yalnız kalması işinde grup çalışanlara oranla daha az tatmin olacaklardır. Bu durumun sonucunda başarısızlık ya da yeterince başaramama, işten alınan hazın azalması ve sonuç olarak ta işten ayrılmaya kadar gidecektir. Yapılan çalışmalar sonucunda kişilerin grup olarak çalışmaları iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Kişilerin grup halinde çalışması gruba gelecek baskılar, eleştiriler, ödüller, övgüler grup çalışanlarını birbirine daha sıkı bağlayacak ve iş tatmininin artmasına yol açacaktır¹²⁶.

2.3.10. İşin Niteliği

İşin niteliğinin çalışanlara sağlayacağı fayda ve yapıcı bir ilişki çalışanları iş daha tatminkar şekilde bağlayacaktır. Burada önemli olan kişilerin işyerindeki nitelik algısını yüksek tutmak ve algılamayı doğru şekilde sağlayabilmektir. Çalışanların işten aldığı haz duygusu ve çalışanın yeteneği ile işinin uyum sağlaması çalışanın tatmin duygusunu etkiler. Burada önemli üç temel özellik gerekir ki bunlarda, özgür olma, çeşitlilik ve çalışanın yetenekleridir. Özel bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışanların daha çok işinden tatmin oldukları fark edilmiştir. İşlerin tekdüze olması çalışanların isteklerini zayıflatacağı iş tatminini gittikçe düşüreceği ve böylelikle kendine ve işine fayda vermekten giderek uzaklaşacağı belirtilmiştir. Çalışanların yaptığı işin çeşitlendirmeden yapması işinin sıradanlaşmasına yol açacak ve böylelikle işine verdiği özeni kaybedecektir. Bu nedenle işverenlerin çalışanları tekdüze iş anlayışından uzak tutmaları gerekir. Bununla birlikte işverenler çalışanlar üzerinde çok farklı ve fazla iş vermeleri çalışanlara stres yaptıracak ve böylelikle de çalışanlar olumsuz yönde etkilenecektir. Böylelikle işten alınan tatmin duygusu düşecek bu da işteki verime etki edecektir¹²⁷.

¹²⁶ Oya Erdil ve diğerleri, “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 5(1), Ocak, 2004, s. 20- 21.

¹²⁷ Ela Ünler, “Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri Ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4(1), 2006, s. 99-100.

2.3.11. Terfi

Çalışanlar zaman geçtikçe tecrübe kazanmaktadırlar. Kazandıkları tecrübeler çalışanları daha çok tatmin etmekte fakat daha çok saygı ve ücret aramaktadırlar. İş alanında yükselme olanağı kişileri ücret artımından daha çok tatmin eder. Bu nedenle çalışanlar çalıştığıının karşılığını daha çok yetki ve yükselme olanağı ile tatmin etmek isteyeceklerdir. Aynı zamanda kişilerin terfi beklentisi içinde olması bazen sorunları getirir. Beklenen terfilerin gelmemesi, geç gelmesi ya da istenilen kadar gelmemesi kişi de tatminsizlik oluşturacak buda çalışanın işine olumsuz etki yapacaktır. Terfi beklentisi içinde olmayanlar işinde daha başarılı olacaklardır. Yapılan belli bir iş karşılığında terfi olanağı verilmesi çalışanlarda iş tatmini arttıracak ve işinde daha başarılı bir grafik çizmelerine yardımcı olacaktır¹²⁸.

2.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışanlar bulunduğu iş yerinde beklentilerine yeterince cevap alamaması sonucunda iş tatminsizliği meydana gelir. İş tatminsizliği sonucunda kişide ruhsal bozulmalar, işten ayrılma düşüncesi, verimlilik düşüşü, işinde devamsızlık, sendikalaşma isteği, performansını yeterince yansıtamama, sıkılma ve buna bağlı olarak ta işletmede işgücü devri hızlanmaktadır. İşgücü devrinin hızlanması işletmeye hem maliyet açısından hem sosyal açıdan zararlar verir¹²⁹. İş tatminsizliğinin sonuçları rekabet içinde olan çevreleri daha dikkatli olmaya zorlayacaktır. Bu nedenle rekabet halindeki işletmeler iş tatmini üzerinde yoğunlaşacak daha iyi bir iş tatmini oluşturma çabasına gireceklerdir¹³⁰.

2.4.1. İş Gücü Devri

Çalışanların işten ayrılma, istifa etme ya da işten çıkarılma sonucunda meydana gelen işçi sayısında değişikliklerdir. İş gücü devri çalışanda bulunan ve işini istenilen şekilde yapmasına engel olan nedenler yüzünden işyeri yöneticisi tarafından işten

¹²⁸ Melek Tanşu, “Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2009, s. 110.

¹²⁹ Bilal Gerekan ve Abdülkadir Pehlivan, “Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi**, 12(1), Haziran 2010, s. 31-32.

¹³⁰ Azizi Yahaya ve diğerleri, “The relationship between big five personality with work motivation, competitiveness and job satisfaction”, **Elixir Psychology**, March, 2012, s. 7454.

çıkarılmasına gönülsüz iş gücü devri, kişinin işten sosyal ya da ücret gibi faktörlerin istenilen şekilde karşılanamaması yüzünden çıkmasına gönüllü iş gücü devri denir. Başka bir iş bulma, daha iyi bir sosyal ya da ücret olarak tatmin edici bir sonuç alma isteği çevresel faktör olarak kişinin işten çıkmasına neden olabilir¹³¹. Çalışanların ast üst ilişkilerinin yeterince sağlanamaması, işyerindeki adalet, işteki arkadaşlık ortamı, ücret açısından çalışanların tatmin edilememesi, terfi yönetiminde kayırma faktörünün yüksek olması kişilerin iş değiştirme düşüncesini kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle iş gücü devrinin insan kaynakları yönetimiyle sıkı bir ilişkisi olduğu söylenebilir¹³².

2.4.2. Stres

Kişinin çevreden gelen istekler karşısında bilgi, beceri, yeteneklerinin karşılanmaması sonucunda işine ve yaşamına karşı kendisinde eksiklik hissetmesidir. Stres ruhsal bunalıma insanı götürdüğü gibi zamanla fiziksel rahatsızlıklara da götürür¹³³. Başlıca stresin nedenleri şunlardır;

2.4.2.1. Fiziksel Çevreden Gelen Sorunlar

Yüksek ses, trafik sorunları, aşırı kalabalık ortamlar, aşırı ışık, sıcak ve soğuk hava fiziksel olarak kişide strese neden olabilir.

İşten meydana gelen sorunlar, kişiler arasında çıkan sorunlar, rol belirsizlikleri, iş yükünün fazla olması, zamandan meydana gelen sorunlar, sorumluluk yükünün gereğinden fazla olması kişinin işten kaynaklanan stres yapacağı belirtilir.

2.4.2.2. Psiko-Sosyal Öğelerden Meydana Gelen Sorunlar

Günün getirdiği yaşamsal faktörler olan o gün yaşadığı olumsuz durumlar beklenmedik olaylar günlük stresi oluşturur. Kişilerde gelişme evresindeyken hızlı değişimler de gelişme stresini insanlarda oluşturur. Bir de hayat stresleri vardır ki

¹³¹ Zeynep Eronat, "İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2004, s. 22.

¹³² Gülşah Parsak, "Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2010, s. 48.

¹³³ Gülten Eren Gümüştekin ve Ali Bircan Öztemiz, "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama", **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 23, Temmuz-Aralık, 2004, s. 61.

bunlarda, kişide beklenmedik hastalıklar, yakınlarında meydana gelen ciddi rahatsızlıklar ya da ölümlerdir¹³⁴.

İş yaşamında stresin işin verimliliğine olumsuz yönde etki ettiği söylenebilir. Bu nedenle iş verimliliğini arttırmanın yollarından biri de insan kaynakları yönetiminin çalışanlarda bulunan stresi azaltma yoluna gitmeleri ya da çalışanları strese sokacak durumlar karşısına gelmemesine dikkat etmeleri gerekir. Çalışanda bulunan stres işe ve çalışanlara etki edecek sosyal çevreninde olumsuz yönde etkilenmesine sebep olacaktır. Aynı zamanda stres iş yaşamında düzeltilmemesi halinde işyerinde maliyetlerin yükselmesine sebep olacak ve işin ve iş yaşamının niteliğini düşürecektir. İş yaşamında stresin kaynaklarını incelediğimizde karşımıza şu sonuç çıkar;

Çalışma ortamının kötü olması: İş yerinde hava şartlarının olumsuzluğu, gürültün çokluğu, hava sıcaklığının aşırı olması kişinin işine olan doyumunda eksikliğe yol açar. Bunun yanında işin tehlike boyutu ve tehlike boyutuna yönelik alınan önlemlerin yeterli olmayışı çalışanın tatminsizliğine ve iş veriminde eksikliğe yol açar¹³⁵.

Aşırı iş yükü ve yeterince zamanın tanınmaması: İşten kendisine yapılması için düşülen pay olarak ta tanımlanan iş yükü kişiyle uyuşmaması sonucunda stres meydana gelir. Bu nedenle çalışanlar üzerinde oluşacak iş baskısı, işin gereğinden fazla olması buna karşın zamanın kısıtlı olması kişide iş stresinin meydana gelmesine sebep olacaktır. Aynı durumda kişinin yeteneği ve zekası altında verilen işte kişide verimliliği düşürecek, dikkatini azaltacak ve zamanla strese yol açacaktır.

Monoton bir şekilde çalışma: İlerleyen teknoloji nedeniyle işlerin makinelere ve elektronik araçlarına kalması kişinin sadece bunları takip etmemesi hatta bazen kısa zaman bile dikkatini işinden ayıramaması kişide strese yol açar. Makine ya da elektronik araçlarla çalışan işletmelerde iş arkadaşlığı eksik kalacak, yabancılaşma olacak bu da kişinin kendisini yalnız hissetmesine sebep olacaktır.

¹³⁴ Serpil Aytaç, "İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi", **Çalışma Hayatında Stres Eğitim Semineri**, İstanbul: 15-17 Aralık 2009, S. 3-4.

¹³⁵ Pelin Aydemir ve Evrim Erdoğan, "İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı", **Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 13(2), Nisan, 2013, s. 149.

2.4.3. Fazla Mesai

İş yerinde uygulanan çalışma ve dinlenme saatlerinin uyumsuzluğu, çalışanın işine adapte olmasını zorlaştırır. Yapılan araştırmalarda iş saatlerinin fazlalığı iş yeri kazalarını da arttırdığı gözlemlenmiştir.

2.4.4. İş Yeri Düzeni

Çalışan için iş yerindeki görsellikten haz alınması, dinlenme zamanı rahat bir ortam olması ya da çalışma yerinin dizaynı iş tatmini etkilemektedir¹³⁶.

2.4.5. Tükenmişlik

Çalışana aşırı şekilde iş verilmesi, duygusal yönden baskıda olması, çalışanda oluşan zamanla yıpranmalar yaptığı işin istediği sonuca ulaşamaması sonucunda çalışanda oluşan güçsüzlük ve enerji eksikliği sayılabilir. Tükenmişlik ayna zamanda kişide oluşan stresin sonucunda meydana gelir¹³⁷. Böyle bir durumda bulunan kişinin işinde başarılı olması beklenemez. Tükenmişliğin dört dönemi vardır bunlar;

Birinci dönem: Bu dönemde kişide yüksek mutluluk işine bağlılık vardır. Çalışan işini uykusundan, özel yaşamından çoğu zaman üstün tutar ve tüm yoğunluğunu işine verir. Bu dönemde çalışanın iş tatmini seviyesi yüksek boyutta olacak ve işine bağlılık artacaktır.

İkinci dönem: Bu dönemde kişide işinden haz olma duygusu azalır. İşinden başka yaşama ait zaman ayırmadığını incelemeye başlar. Kişide iş doyumunu yeterince olması kişinin işinde verimliliğini sürdürmesi açısından önemli olacaktır.

Üçüncü dönem: Çalışan bu dönemde insanları tatmin etmenin zor olduğunu anlar. İşin olumsuz durumlarını daha iyi görür ve değişmesinin zorluğunun farkına varır. Böyle durumda kişi de tükenmişlik artar. Bu dönemde iş tatmini giderek düşecek bu da işe katkısına yansıtacaktır.

Dördüncü dönem: Bu dönemde kişide tükenmişlik boyutu artacaktır. Artık işini sadece para için yaptığına inanacaktır. İşine ait hedefin yüksek olduğuna inancı artacak

¹³⁶ Abdullah Soysal, "İş Yaşamında Stres ", **Çimento İşveren Dergisi**, 23(3), Mayıs 2009, s. 21.

¹³⁷ İlhami Yücel, "İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", **Akademik Bakış Dergisi**, (33), Kasım – Aralık, 2012, s. 6-7.

ve bunu başarma hevesi azalacaktır. Bu dönemi yaşayan çalışan iş tatmini kaybedecek işine asgari verimi verecek fazlasını önemsemeyecektir¹³⁸.

2.4.6. Engellenme Tepkileri

İş tatminsizliğinin çalışanda hayal kırıklığı oluşturması kişiyi fiziksel ya da psikolojik yönden engellemesi çalışanda tepkilerle karşılanacaktır. Bu tepkiler;

Saldırganlık: Çalışana gelen bilinçli bir saldırı sonucunda kişide karşı koyma güdüsü oluşacaktır. Çalışan kişi bu saldırı karşısında işinde devamsızlığa yol açacak, iş arkadaşlarıyla geçimsiz bir tavır sergileyecek ve işinde bulunan malzemelere zarar vermeye kadar gidecektir.

İçine kapanma: Kişinin saldırganlık yerine içine kapanmayı tercih etmesidir. Bu durumda kişide ruhsal bozulmalara kadar yol açan zararlar meydana gelecektir.

Direnç gösterme: Kişiyeye karşı gelen olumsuzluklar kişide yenilgi yerine olumsuzlukları düzeltme ve gelen olumsuz düşünceleri irdeleyip nasıl çözmesi gerektiği arayışına girmesine sebep olacaktır.

Anlaşma istemi: Kişinin gelen saldırılar yerine olumsuz şekilde karşılık vermesi yerine saldırı gelen çevrelere karşı olumlu tutum besleyip anlaşması için çaba gösterecektir¹³⁹.

¹³⁸ Engin Üngüren ve diğerleri, “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi”, **Journal Of Yaşar University**, 17(5), January, 2010, s. 2924.

¹³⁹ Eda Sahal, “Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: “Akdeniz Üniversitesi’nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı Ve Kanaatleri”, Yüksek Lisans Tezi, **Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2005, s. 74.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ ETİĞİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

İşletmelerin ayakta kalabilmeleri ve devamlılığını sürdürmeleri için müşteri memnuniyetine önem vermeleri gerekir. Bu nedenle kamu kurumu ve özel işletmeler hem müşterilerinin hem de çalışanlarının memnuniyetini gözetmek zorundadırlar¹⁴⁰. Örgütler açısından bakıldığında iş tatmini iş yerinin etik anlayışı içinde olması gereklidir¹⁴¹.

İş etiğine uygun bir anlayış içinde olan işletmeler hem çalışanların hem müşterilerin iş doyumunu yüksekte tutmasını sağlar. Bir iş yerinde iş tatmini seviyesinin yüksek olması iş etiği ilkelerine uymakla gerçekleşir. Örgütteki yönetim adaletinin olması, güvenilir ve hesap verilebilir bir yönetim ve çalışma yöntemi oluşturulması müşterileri ve çalışanları örgüte bağımlı hale getirir. Nitekim yapılan çok çalışmada da iş etiğine bağlı kalınması iş tatmin seviyesini arttırdığı gözlemlenmiştir¹⁴².

Etiksel iklimi işletmede yaymak yöneticilerin başlıca görevleri arasında olmalıdır. Etik iklimini işletmede oluşturmak çalışanlara güven vermek ve çalışanları işletmeye bağlamak açısından önemlidir. İşletmeler iş etiğine uygun davrandığı sürece çalışanlar arasında iş stresi azalacak ve böylelikle işte verimlilik artacaktır. Etik kuralları oluşturmak ve uygulamak etik dışı davranış karşısında yaptırımların olması ve bunun uygulanması işletmenin devamı açısından son derece önemlidir¹⁴³.

İş hayatında alınan kararların ya da davranışların doğru olma adaletli olma gibi temel etik ilkelere uyması iş etiğinin iş yaşamında hayat bulmasına yardımcı olur. İş etiği, iş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan kurallar olarak tanımlanır. Bu kurallara uymak çalışanlar arasında, çalışanlar ve yöneticiler arasında, belli kurumlar arasında

¹⁴⁰ Boran Toker, “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8(1), Ocak 2007, s. 92-93.

¹⁴¹ Karakuş, a.g.e., s. 48.

¹⁴² Alptekin Sökmen ve Emre Burak Ekmekçioğlu, “Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana’da Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 5(4), 2013, s. 92.

¹⁴³ Aydın Çevirgen ve Engin Üngören, “Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi”, **10. Ulusal Turizm Kongresi**, Mersin: 21-24 Ekim 2009, s. 275-276.

güveni, birliği ve verimliliği artırır. İş ahlakını dikkate alan örgütler uzun vadeli planlar yapmada daha güvenilir şekilde ileriye bakabilir. İş hayatında başarı getirmenin en önemli yolu çalışanlar arasında iş etiğine bağlı kalarak işyerinde güven ve iş tatminin yükselmesi iş hayatındaki iş etik kurallarına bağlı kalmak ve sürdürülebilir bir etik kurallarına sahip olmak gerekir¹⁴⁴.

Örgütte çalışan bir kişi çalışanların sosyal ilişkilerinde gerekli etik davranışlarına uymaması ya da kendisine karşı ilişkilerde etik dışı davranılması karşısında yaşayacağı stres iş yaşamında verimliliğin ve performansın azalmasına sebep olacaktır. Böylelikle işten tatmin olma seviyesi azalacak zamanla işten ayrılmaya kadar gidecektir. Çalışanların kendisini etik dışı davranışlarla değerlendirmesi kişiyi yorgun hatta çaresiz bırakacak ve işinden artık tatmin olmamaya başlayacaktır. Bu da işini eksik yapması ve işinden başarısızlığı getirecektir¹⁴⁵.

Müşteri odaklı işletmeler ise hitap ettiği alanın neyi nasıl istediğini, istenilen hizmeti nasıl ulaştırılacağını müşteriye nasıl davranılacağını belirten bir etik kurallarının olması ve bunu uyması müşterinin bu işletmeden son derece tatmin olmasının göstergesidir. Müşteri anlayışını etiksel ilkelere bağlı kalarak sürdüren işletmeler, işletme hayatını devam ettirmede daha kolaylıkla ileriye bakabilmektedir. Müşterilerin isteklerine zamanında ve gerektiği gibi cevap veren işletmeler rekabet çevresinde daha kolay yaşamını sürdürebilecektir¹⁴⁶.

Yöneticilerin çalışanlara karşı gösterdikleri tutumlar, kendileri arasındaki davranışları, adil bir yönetim anlayışı, iyi bir ücret politikası, şeffaf bir karar alma çalışanları örgüte bağlamada yardımcı olacak ve işten alınan doyum seviyesini yükseltecektir. Koh ve Boo'nun (2004) yapmış olduğu çalışmada da işletme yöneticilerin etik ilkelere uyması çalışanlar arasında iş tatmini seviyesini arttırdığı gözlemlenmiştir. Yine yapılan çalışmalarda adil ücret politikasının uygulanması, iş yerinde sosyal iletişimin yüksek olması, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı örgüte bağlılığı arttırdığı ve tatmin seviyesini yükselttiği gözlemlenmiştir¹⁴⁷.

¹⁴⁴ Halil Zaim, "İş Hayatında Erdemli İnsanın Yetkinlikleri İle Performans Arasındaki İlişki", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi**, 23(12), 2013, s. 184-187.

¹⁴⁵ Özkan Tütüncü ve Güzin Savran, "Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması", **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi**, 9(4), Ekim – Aralık 2007, s. 185.

¹⁴⁶ Aydın Yılmaz ve Hamdi Çevik, "Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 9(2), 2011, s. 185.

¹⁴⁷ Koh ve Boo (2004) Akt., Sökmen ve Ekmekçioğlu, a.g.e., s. 91.

Örgüte bağlılık seviyesinin artması çalışanların iş tatmini seviyesini arttırmıştır. Örgüte bağlanmanın diğer önemli bir unsuru da şeffaf olmaktır. Bilim anlayışı bilgi paylaşımının örgütte daha kaliteli bir yönetim çıkaracağı ve verimi arttıracığı görüşündedir. Yöneticilerin çalışanlarla ya da çalışanların birbirleriyle bilgi yetenek ve görüşlerini paylaşması örgütteki bağlılık seviyesini arttıracak ve iş tatmini olumlu yönde etkileyecektir¹⁴⁸.

Örgütte çalışanların, örgüt içindeki adalet tutumunu, ayrımcılığı, çalışanların ilişkilerinin olumsuz olması çalışanlar arasında tatmin seviyesini düşürecektir. Etik ilkelerinin başarıya ulaşması tatmin seviyesini de arttıracaktır¹⁴⁹.

Bazı etiksel ilkelerin iş tatminiyle ilişkilendirilmesi;

3.1. Adalet ve İş Tatmini İlişkisi

Örgütte çalışanlar yönetim anlayışında, terfi, maaş, iş ayrımı, kültür ayrımı, yetki ve sorumluluk gibi iş tatminini etkileyen unsurların işleyişinde adaletsizlik sezdikleri zaman bulunduğu işe bağlılığını azaltacak ve verimliliği düşürecektir. Adaletsizliği algılayan kişiler karşı tepkilerini gerek yöneticilere gerek haksız kazanç sağlayan çalışanlara iletacaktır. Bunun sonucunda çalışma ortamında iş stresi olacak ve verimlilik düşecektir.

Örgüt içinde bir başka durum ise çalışanların algılarıdır. Bu nedenle çalışanlara karşı şeffaf olunmalı ve yönetimin çalışanlar karşısında tutumu anlaşılabilir şekilde anlatılmalıdır. Çalışanların nasıl algıladıkları ölçülmeli bu sonuca göre önlem alınmalıdır¹⁵⁰.

3.2. Mesleki Dayanışma ve İş Tatmini İlişkisi

Aynı meslekte çalışanların ya da aynı işi gören kurum ya da işletmelerin birbirlerine bilgi, belge ya da yeteneklerini paylaşmada yardımcı olması etiksel bir davranış göstermeleri açısından son derece önemlidir. Böyle bir etiksel davranış

¹⁴⁸ Yunus Taş, “İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 21(1), 2011, s. 121.

¹⁴⁹ Serkan Bayraktaroğlu ve Sevdije Ersoy Yılmaz, “ İş Etiği Ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Bazında Bir Tartışma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 14(1), Haziran 2012, s. 8.

¹⁵⁰ Hasan Tutar, “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi Adalet Ve Tatmin”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 12(3), 2007, s. 98.

sonucundan çalışanlar arasında birliktelik, verimlilik ve iş yerinin sosyal şartlarında olumlu sonuçlar artacak bu durum ise iş tatminini doğrudan etkileyecektir. İş yerindeki dayanışmanın artması çalışanların dayanışmayı etiksel ilkelere göre yapmaları psikolojik ve ruhsal olarak kendilerini daha iyi hissetmelerine yardımcı olacak ve böylelikle iş doyumunu arttıracaktır¹⁵¹.

3.3. Yöneticiye Güven ve İş Tatmini İlişkisi

İşletmelerin birbirine bağlılıklarında ve de çalışanların yönetime ya da işletmeye bağlılıklarının ölçülmesi işletmenin geleceği ve verimliliği açısından çok önemlidir. Bu nedenle işletme ya da kamu yöneticileri çalışanlara karşı yapabileceği vaatlerde bulunmaları ve bunları yapmaları güvenin duyulmasında önemli bir durum oluşturur. Yöneticilerin belli etik kurallar oluşturarak ve bunlara uyduğunu göstermesi çalışanların güvenini kazanmada önemli rol oynar. Çalışanların beraber çalıştığı bir işte birbirine güven duyması etiksel açıdan bakıldığında gerekli olan, uyulması ve gözetilmesi gereken etiğin önemli bir unsurudur. Çalışanlar arasında ve çalışanlar ve yöneticiler arasında güvenin yönü iş tatmini seviyesini ve buna bağlı olarak ta verimliliği arttıracaktır¹⁵².

3.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Etik ilkelere bağlı kalınması ve etiksel bir çevre örgüte bağlılığı artırır. Bağlılık çalışanların bulunduğu örgüte karşı duyduğu hisler olarak ta kabul edilir. Bu nedenle örgütün çalışanlarla şeffaf paylaşımda bulunması çalışanlara karşı dürüst ve doğru bir şekilde paylaşımda bulunması örgüte bağlılığı arttırmada önemli rol oynar. Örgütle özdeşleşme örgütün zaman içinde çalışanlarla beraber aynı vizyona ve misyona sahip olmasıdır. Bu nedenle çalışanlarla ödeşebilmek kişilerin verimliliğini arttıracak ve işinden tatmin olmasını sağlayacaktır¹⁵³.

¹⁵¹ Esin Çetinkaya Ulusoy ve Şule Ecevit Alpar, “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi”, **Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi**, 21(3), 2013, s. 155.

¹⁵² Hakan Koç ve İrfan Yazıcıoğlu, “Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 12(1), Ocak 2011, s. 47-48.

¹⁵³ Selen Doğan ve Selçuk Kılıç, “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, (29), Temmuz-Aralık, 2007, s. 45-46.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞ ETİĞİNİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: GÜMÜŞHANE KAMU KURUMLARI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

4.1. Problemin Durumu

Kamu kurumları çalışanlarının iş etiği ile iş tatmini stratejilerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkilerin tespiti.

4.2. Konunun Önemi

İş etiği kurumların içindeki sosyal adaletin sağlanması ve çalışanların kendilerine haksızlık içinde görmemeleri için gerekli bir kavramdır. Düzgün uygulandığı zaman iş performansını, iş verimini ve iş tatminini etkiler. Bu araştırmada iş etiğinin iş tatmini üzerindeki etkisi irdelenmiştir. İş tatmini iş performansı ve dolayısıyla çıktılarının verimini artıracığından olumlu yönde geliştirilmesi istenen bir kavramdır. Dolayısıyla, iş etiğini sağlayan ve uygulayan işletmelerin çıktıları da yüksek ve kaliteli olacaktır.

4.3. Araştırmanın Amacı

Kamu kurumlarında etik kurallara uyulması kamu çalışanlarının gerek ahlaki gerek işle alakalı tutumlarını ve iş tatminlerini etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı; kamu kurumları çalışanlarının iş etiği ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

4.4. Beklenen Yararlar

Bu araştırma neticesinde elde edilecek bulgular vasıtasıyla kamu kurumlarında ve işletmelerde etik kuralların neler olduğu belirlenerek kurumlar ve işletmelerin bu kurallara uyması durumunda çalışanların iş tatmin düzeyleri konusundaki beklenti ve sonuçların doğru yorumlanması ve değerlendirilmesini sağlamaktır.

4.5. Araştırmanın Varsayımları

Literatüre bakıldığında çok çeşitli iş etiği teorileri bulunmaktadır. Aynı durum iş tatmini içinde geçerlidir. Bu çalışmada bu teorilerden sadece ikisi ele alınmış ve ilişkileri irdelenmiştir. Ayrıca anket uygulananların değişmesi durumunda verilen cevapların değişmeyeceği ve deneklerin doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

4.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları

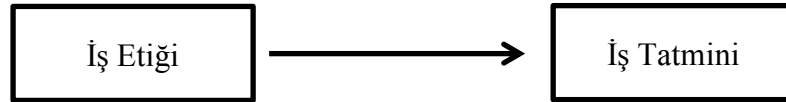
Zaman ve maliyet kısıtlı olmasından dolayı araştırma evreni sadece Gümüşhane ilindeki kamu kurumları çalışanları sınırlandırılmış, Türkiye genelini kapsayacak şekilde ele alınmamıştır. Bu araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme metotlarından kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları yalnızca kapsam içindeki anket uygulananlar için geçerli olup genelleme yapılamaz.

4.7. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma hem betimleyici hem de çıkarımsal nitelik arz etmektedir. Dolayısıyla betimleyici istatistik teknikleri (frekans analizi, tablo ve grafikler) ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Bu araştırma Gümüşhane ilinde kamu kurumları çalışanları üzerinde 06.01.2014-13.01.2014 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmacı bizzat kendisi anket sürecini tamamlamıştır. Araştırmanın modelleri Şekil 4.1.'de görülmektedir.

Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli (İş Etiği ve İş Tatmini)



4.8. Evren ve Örneklem (Araştırmanın Kapsamı)

Araştırma Gümüşhane ilinde kamu kurumları çalışanları (Afet Acil Durum Müdürlüğü, Defterdarlık, Devlet Su İşleri Müdürlüğü, İl Emniyet Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Müftülüğü, İl Özel İdaresi, Sosyal Güvenlik Kurumu, Tapu Kadastro Müdürlüğü, Tarım İl Müdürlüğü, Telekom Müdürlüğü, Gümüşhane Üniversitesi) arasından tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme

metoduyla belirlenen bir örnek gruba uygulanmıştır. Toplamda 235 çalışana ulaşılmıştır. Doldurulan anketlerin girilmesinde 12 anketin verilerinin eksik ve hatalı olduğu görülmüş ve analizden çıkarılmış, analize dâhil edilen denek sayısı 223 olmuştur.

4.9. Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Araştırma anketinin hazırlanmasında Abbas (2001) ve iki internet adresinden yararlanılmıştır (<http://www.bliaccess.com/Job%20Satisfaction%20&%20Morale.htm>; www.surveymonkey.com). Ankette öncelikle araştırmanın amacı ve kapsamı ile ilgili bilgilere, ikinci bölümünde demografik özelliklerle ilgili sorulara yer verilmiştir (8 soru). Sonraki bölümde ise iş etiği ile ilgili 39 soru ve iş tatminiyle ilgili 40 soru bulunmaktadır. Ankete katılanlardan sorulan her bir ifadeye kendi görüşlerine uygun cevap vermeleri istenmiştir. Anketin güvenilirliği cronbach's Alpha ile geçerlilik ise yüzey geçerliliği ile elde edildi.

Demografik bulgular tablo ve grafiklerle değerlendirildi. İş etiğinin iş tatmini üzerindeki etkisi ise regresyon analizi vasıtasıyla belirlendi.

Tablo 4.1. İş Etiği ve İş Tatmini Soruları

	Soru Numarası
İş Etiği	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19.20.21.22.23.24.25.26.27. 28.29.30.31.32.33.34.35.36.37.38.39.
İş Tatmini	40.41.42.43.44.45.46.47.48.49.50.51.52.53.54.55.56.57.58.59.60.61.62.6 3.64.65.66.67.68.69.70.71.72.73.74.75.76.77.78.79.

Ölçekte kullanılan seçenekler Likert tipi beşli derecelendirmeye göre düzenlenmiş ve 5'li likert analizi yapıldı.

4.10. Hipotez

- İş etiği iş tatminini pozitif yönde etkiler.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

5.1. Araştırma Bulgularının Analizi

Verilerin analizinde SPSS 15 paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel analiz metodu olarak frekans analizi tablolar ve grafikler halinde gösterilmiştir.

5.2. Bulgular Ve Yorum

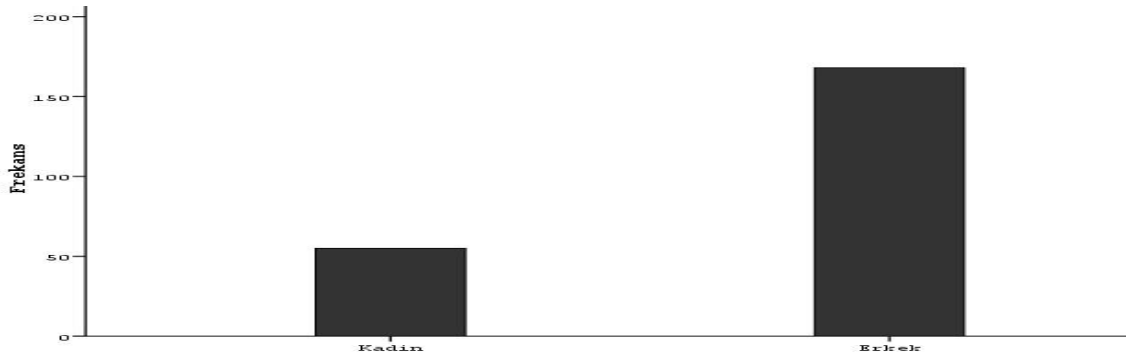
5.2.1. Demografik Bulgular

Anket Gümüşhane ilinde bulunan 12 kurumda (AFAD, Defterdarlık, DSI, Emniyet, Milli Eğitim, Müftülük, Özel İdare, SGK, Tapu Kadastro, Tarım, Telekom, Üniversite) görev yapmakta olan 223 kişiye uygulanmıştır. Ankete katılan 223 çalışanın 55'i bayan (%24.7), 168'i bay (%75.3)'dür. (Tablo 5.1, Grafik 5.1)

Tablo 5.1. Cinsiyet

	FREKANS	YÜZDE
BAYAN	55	24,7
BAY	168	75,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.1. Cinsiyet

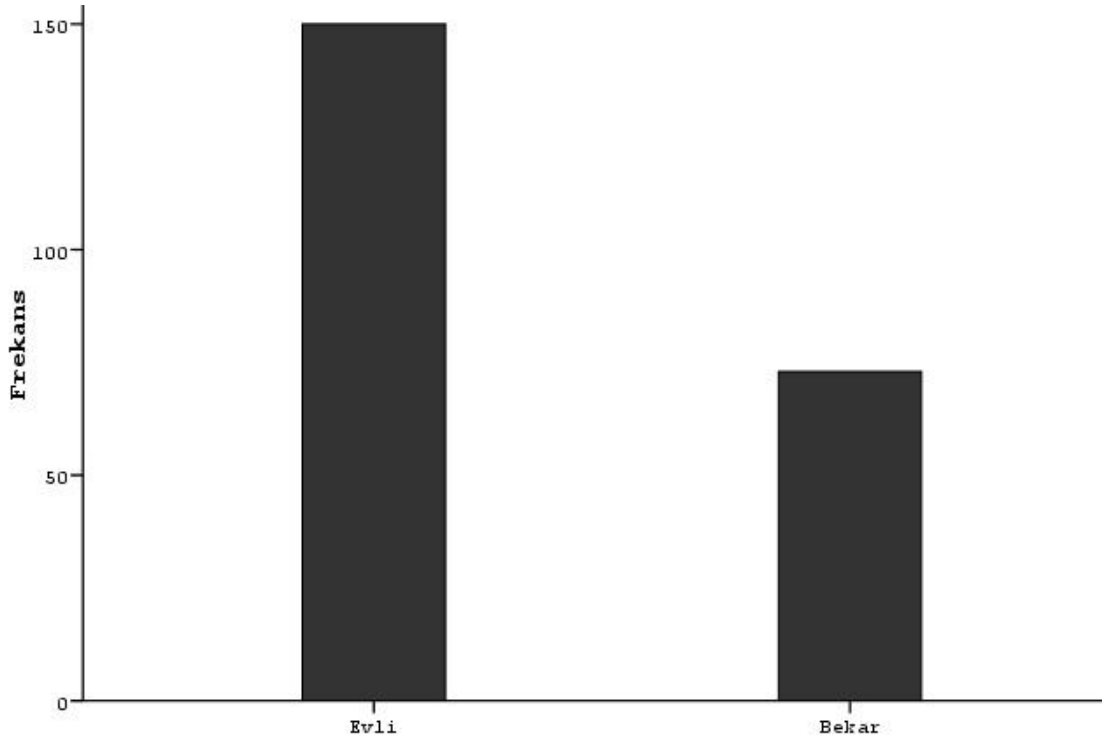


Ankete katılan kişilerin medeni durumu göz önüne alındığında 150 kişinin evli (%67,3) olduğu, 73 kişinin ise bekâr (%32,7) olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 5.2, Grafik 5.2).

Tablo 5.2. Medeni Durum

	FREKANS	YÜZDE
EVLİ	150	67,3
BEKAR	73	32,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.2. Medeni Durum

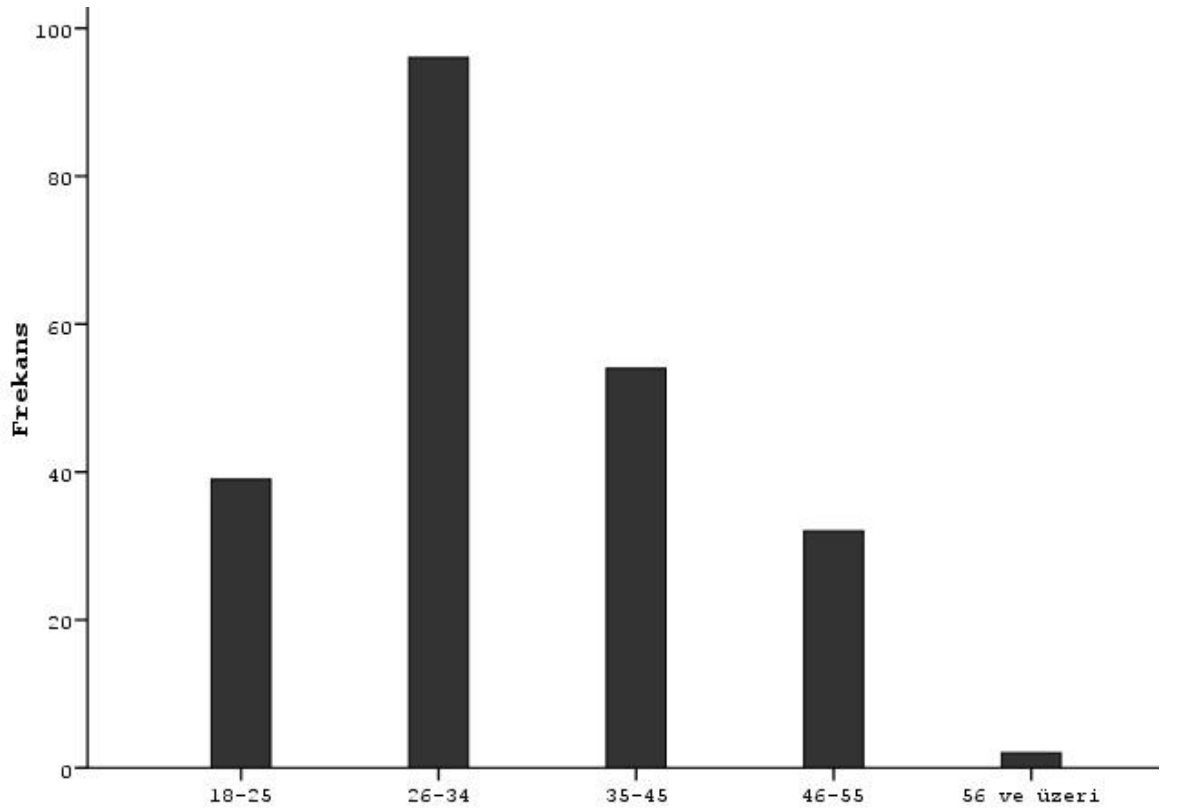


Ankete katılan çalışanların yaş grupları dikkate alındığında 39 kişinin 18-25 yaş aralığında olduğu (%17,5), 96 kişinin 26-34 yaş aralığında olduğu (%43,0), 54 kişinin 35-45 yaş aralığında olduğu (%24,2), 32 kişinin 46-55 yaş aralığında olduğu (%14,3) ve son olarak 2 kişinin de 56 yaş ve üzeri aralıkta (%0,9) bulunduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 5.3, Grafik 5.3).

Tablo 5.3. Yaş

	FREKANS	YÜZDE
18-25	39	17,5
26-34	96	43,0
35-45	54	24,2
46-55	32	14,3
56 ve üzeri	2	0,9
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.3. Yaş

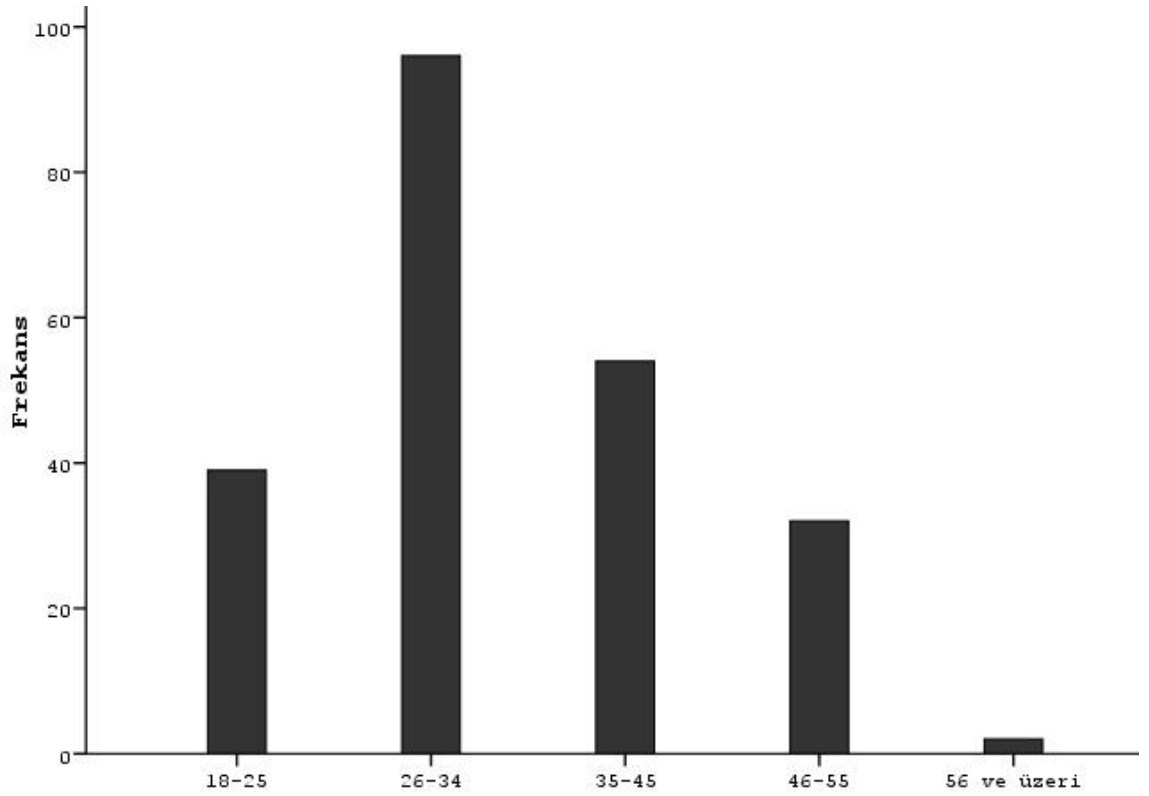


Ankete katılan 223 çalışanın 4'ü ilköğretim (%1,8), 25'i lise (%11,2), 59'u ön lisans (%26,5), 121'i lisans (%54,3), 13'ü yüksek lisans (%5,8), 1'i doktora (%0,4) mezunu olarak karşımıza çıkmıştır. (Tablo 5.4, Grafik 5.4)

Tablo 5.4. Eğitim

	FREKANS	YÜZDE
İlköğretim	4	1,8
Lise	25	11,2
Ön lisans	59	26,5
Lisans	121	54,3
Yüksek Lisans	13	5,8
Doktora	1	0,4
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.4. Eğitim

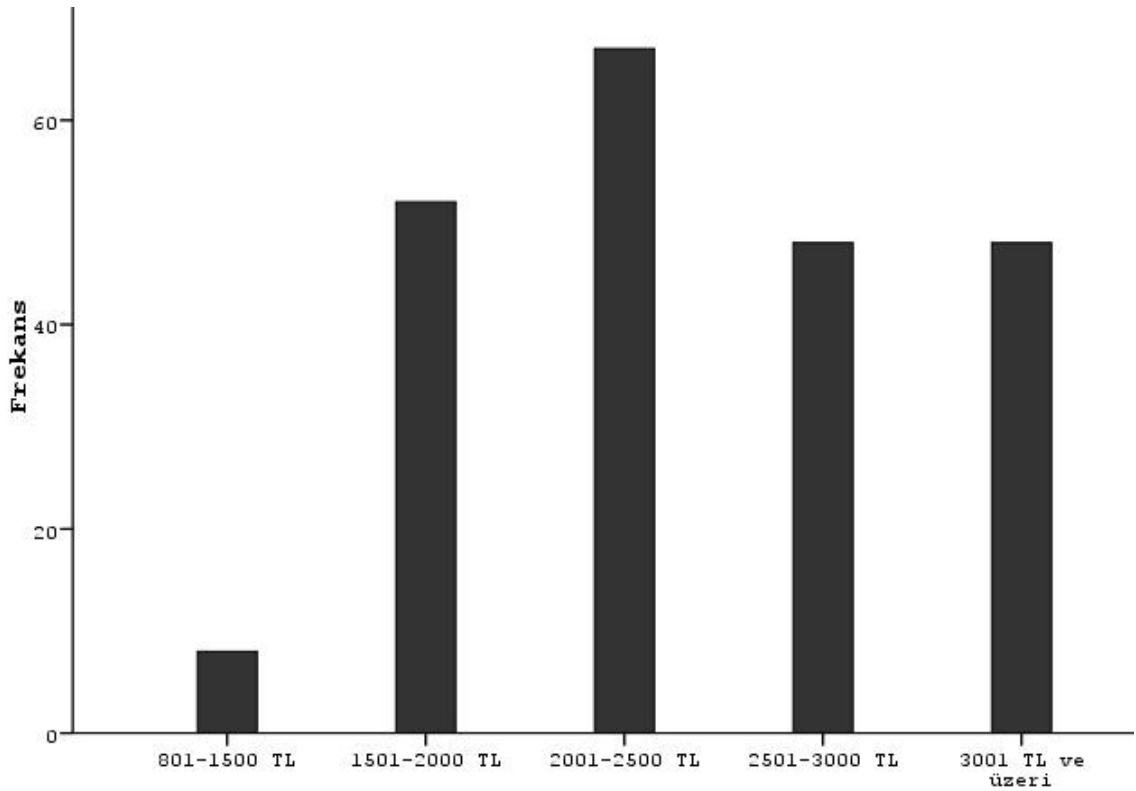


Ankete katılan 223 kişinin gelir seviyeleri göz önüne alındığında 8 kişinin (%3,6) 801-1500 TL, 52 kişinin (%23,3) 1501-2000 TL, 67 kişinin (%30,0) 2001-2500 TL, 48 kişinin (%21,5) 2501-3000 TL, 48 kişinin (%21,5) 3001 TL ve üzeri gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır. (Tablo 5.5, Grafik 5.5)

Tablo 5.5. Gelir Durumu

	FREKANS	YÜZDE
801-1500 TL	8	3,6
1501-2000 TL	52	23,3
2001-2500 TL	67	30,0
2501-3000 TL	48	21,5
3001 TL ve üzeri	48	21,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.5. Gelir Durumu

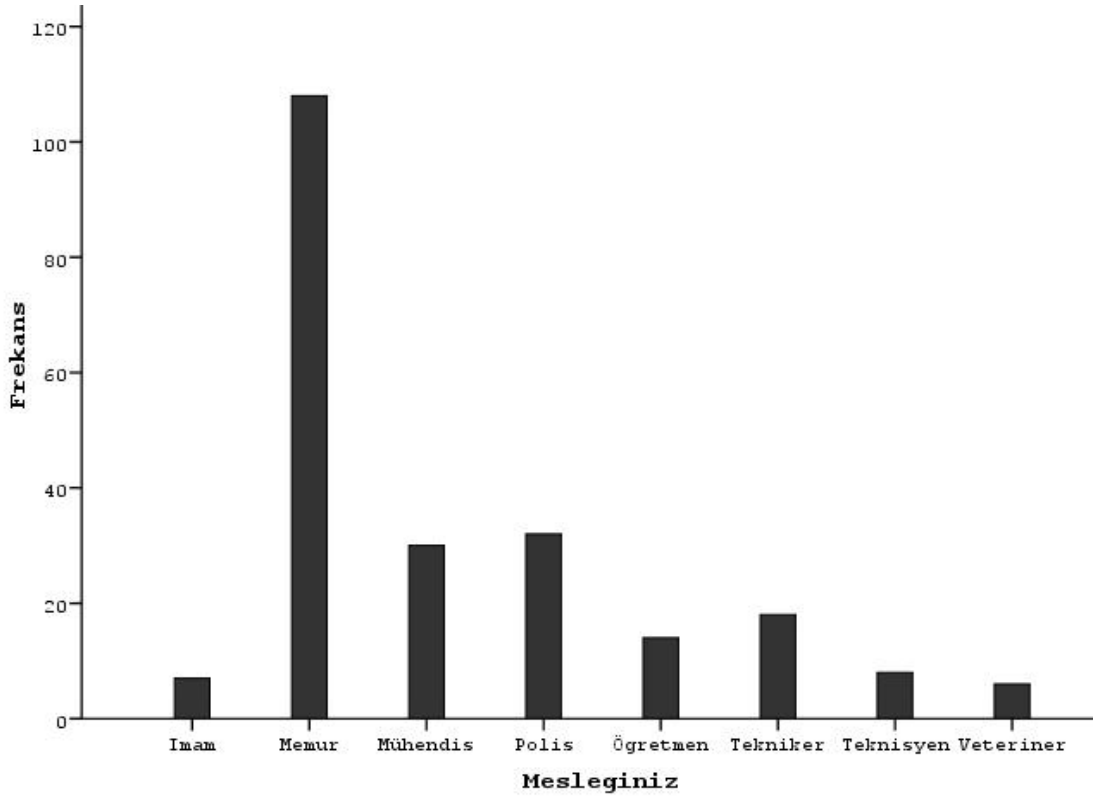


Ankete katılan 223 kişinin meslek grupları göz önüne alındığında 7 kişi (%3,1) imam, 108 kişi (%48,4) memur, 30 kişi (%13,5) mühendis, 32 kişi (%14,3) polis, 14 kişi (%6,3) öğretmen, 18 kişi (%8,1) tekniker, 8 kişi (%3,6) teknisyen, 6 kişi (%2,7) veteriner olarak çalışmaktadır. (Tablo 5.6, Grafik 5.6)

Tablo 5.6. Meslek

	FREKANS	YÜZDE
İmam	7	3,1
Memur	108	48,4
Mühendis	30	13,5
Polis	32	14,3
Öğretmen	14	6,3
Tekniker	18	8,1
Teknisyen	8	3,6
Veteriner	6	2,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.6. Meslek

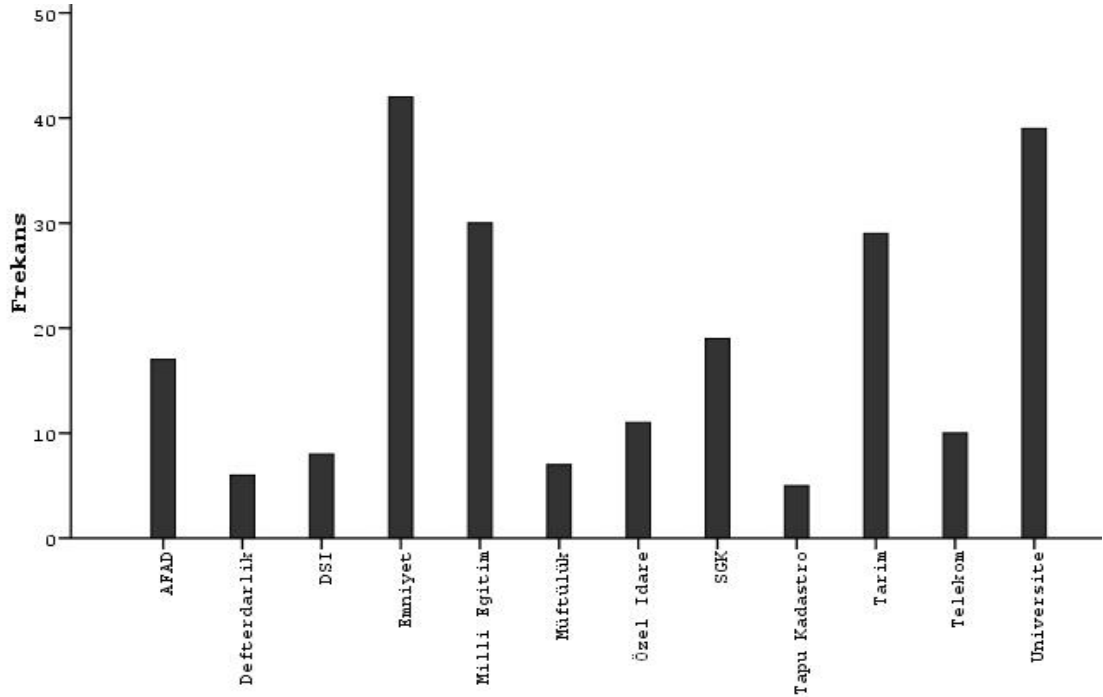


Ankete katılan 223 kişinin çalıştıkları kurumlar göz önüne alındığında 17 kişi (%7,6) AFAD, 6 kişi (%2,7) Defterdarlık, 8 kişi (%3,6) DSI, 42 kişi (%18,8) Emniyet, 30 kişi (%13,5) Milli Eğitim, 7 kişi (%3,1) Müftülük, 11 kişi (%4,9) Özel İdare, 19 kişi (%8,5) SGK, 5 kişi (%2,2) Tapu Kadastro, 29 kişi (%13,0) Tarım, 10 kişi (%4,5) Telekom, 39 kişi (%17,5) Üniversite’de çalışmaktadır. (Tablo 5.7, Grafik 5.7)

Tablo 5.7. Kurum

	FREKANS	YÜZDE
AFAD	17	7,6
Defterdarlık	6	2,7
DSI	8	3,6
Emniyet	42	18,8
Milli Eğitim	30	13,5
Müftülük	7	3,1
Özel İdare	11	4,9
SGK	19	8,5
Tapu Kadastro	5	2,2
Tarım	29	13,0
Telekom	10	4,5
Üniversite	39	17,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.7. Kurum

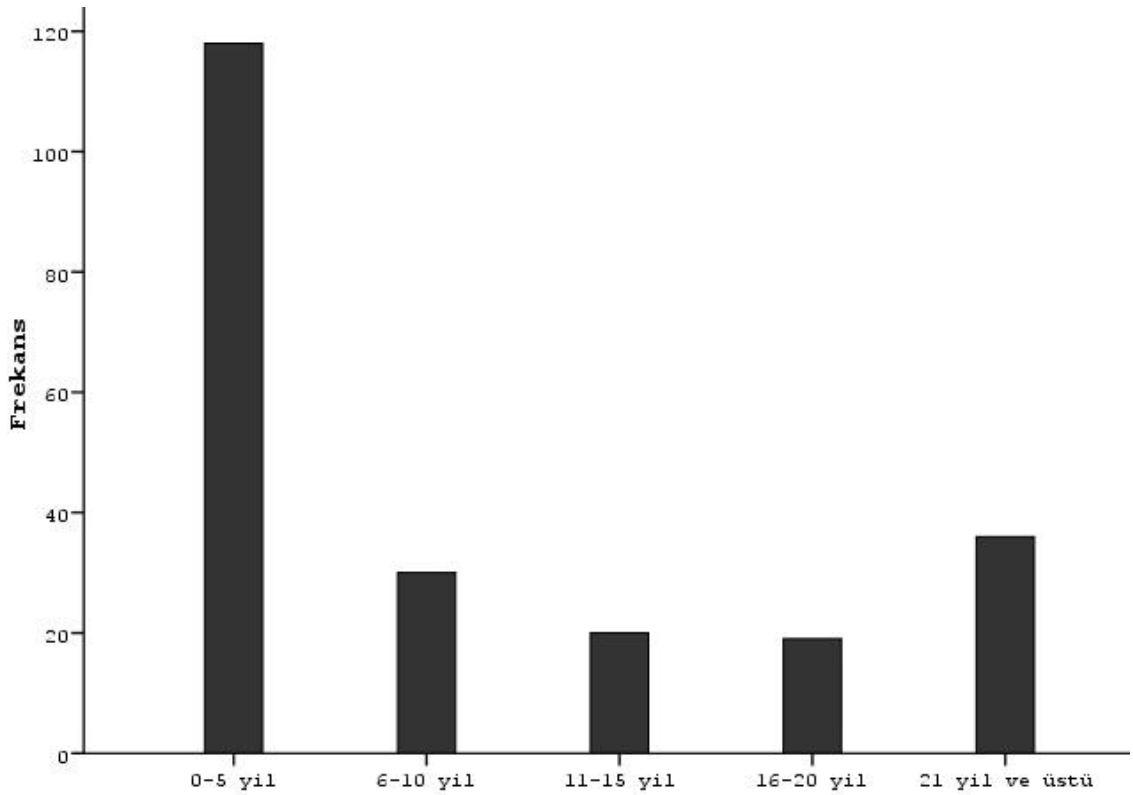


Ankete katılan 223 kişinin çalışma yılları göz önüne alındığında 118 kişi (%52,9) 0-5 yıl, 30 kişi (%13,5) 6-10 yıl, 20 kişi (%9,0) 11-15 yıl, 19 kişi (%8,5) 16-20 yıl, 36 kişi (%16,1) 21 yıl ve üzeri çalışmaktadır. (Tablo 5.8, Grafik 5.8)

Tablo 5.8. Çalışma Yılı

	FREKANS	YÜZDE
0-5	118	52,9
6-10 yıl	30	13,5
11-15 yıl	20	9,0
16-20 yıl	19	8,5
21 yıl ve üzeri	36	16,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.8. Çalışma Yılı



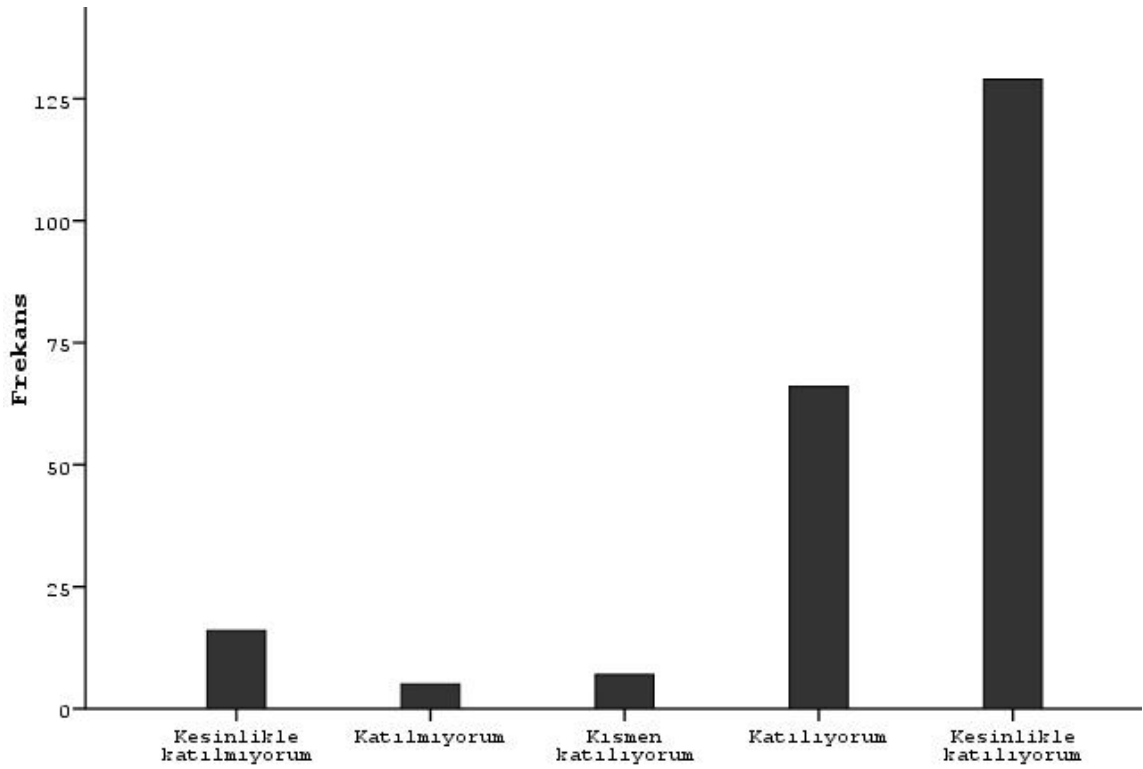
5.2.2. İş Etiği ve İş Tatmini Betimsel Analizler

Soru 1. ‘İşinizde iş ile ilgili bir şeylerle meşgul olmak ve zamanı boşa harcamamak önemlidir’ sorusuna 16 kişi (%7,2) kesinlikle katılmıyorum, 5 kişi (%2,2) katılmıyorum, 7 kişi (%3,1) kısmen katılıyorum, 66 kişi (%29,6) katılıyorum, 129 kişi (%57,8) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.9, Grafik 5.9).

Tablo 5.9. Soru 1

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	16	7,2
Katılmıyorum	5	2,2
Kısmen katılıyorum	7	3,1
Katılıyorum	66	29,6
Kesinlikle katılıyorum	129	57,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.9. Soru 1

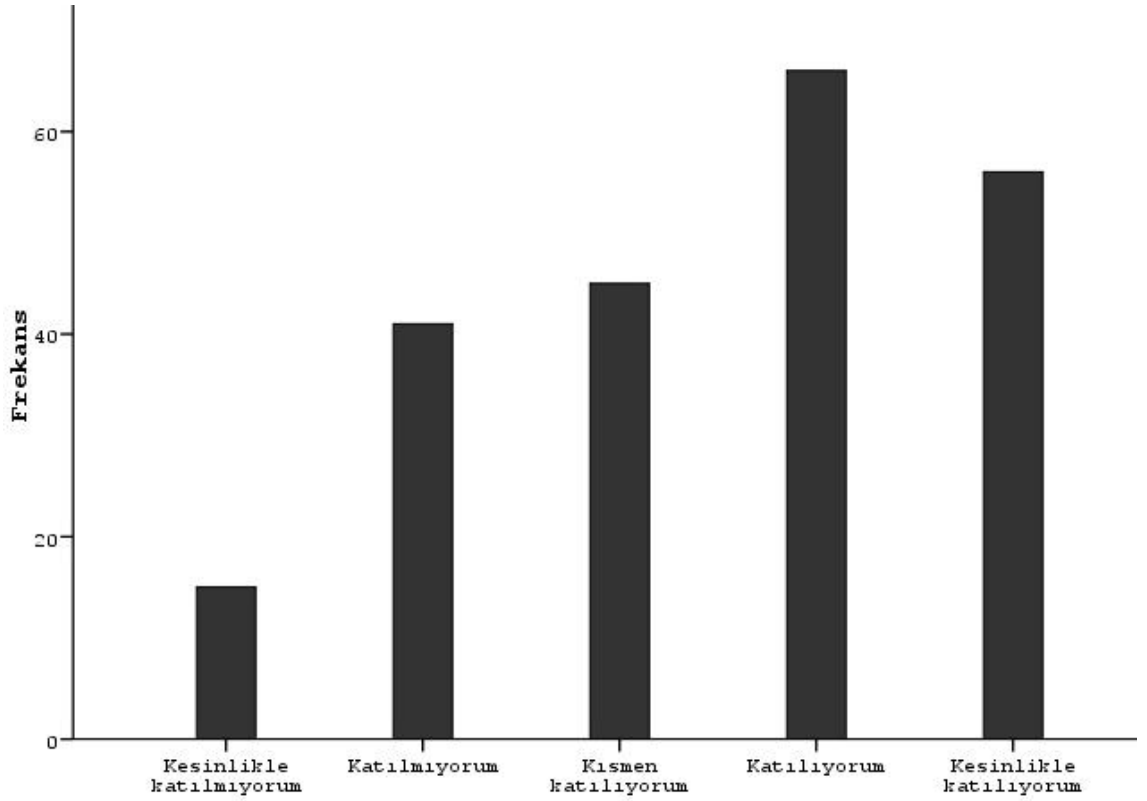


Soru 2. “Yapacak az işim olduğunda kendimi huzursuz hissediyorum.” sorusuna 15 kişi (%6,7) kesinlikle katılmıyorum, 41 kişi (%18,4) katılmıyorum, 45 kişi (%20,2) kısmen katılıyorum, 66 kişi (%29,6) katılıyorum, 56 kişi (%25,1) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.10, Grafik 5.10).

Tablo 5.10. Soru 2

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	15	6,7
Katılmıyorum	41	18,4
Kısmen katılıyorum	45	20,2
Katılıyorum	66	29,6
Kesinlikle katılıyorum	56	25,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.10. Soru 2

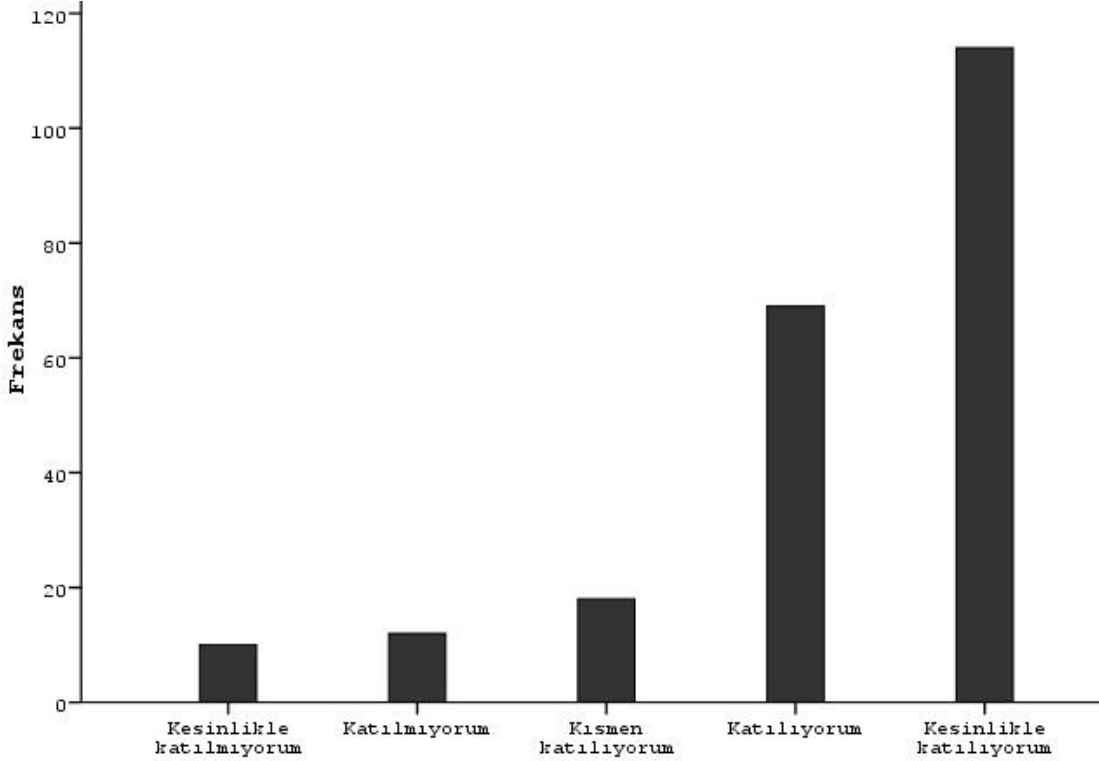


Soru 3. “Günü çalışarak geçirdiğim zaman kendimi mutlu hissedirim” sorusuna 10 kişi (%4,5) kesinlikle katılmıyorum, 12 kişi (%5,4) katılmıyorum, 18 kişi (%8,1) kısmen katılıyorum, 69 kişi (%30,9) katılıyorum, 114 kişi (%51,1) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.11, Grafik 5.11).

Tablo 5.11. Soru 3

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	10	4,5
Katılmıyorum	12	5,4
Kısmen katılıyorum	18	8,1
Katılıyorum	69	30,9
Kesinlikle katılıyorum	114	51,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.11. Soru 3

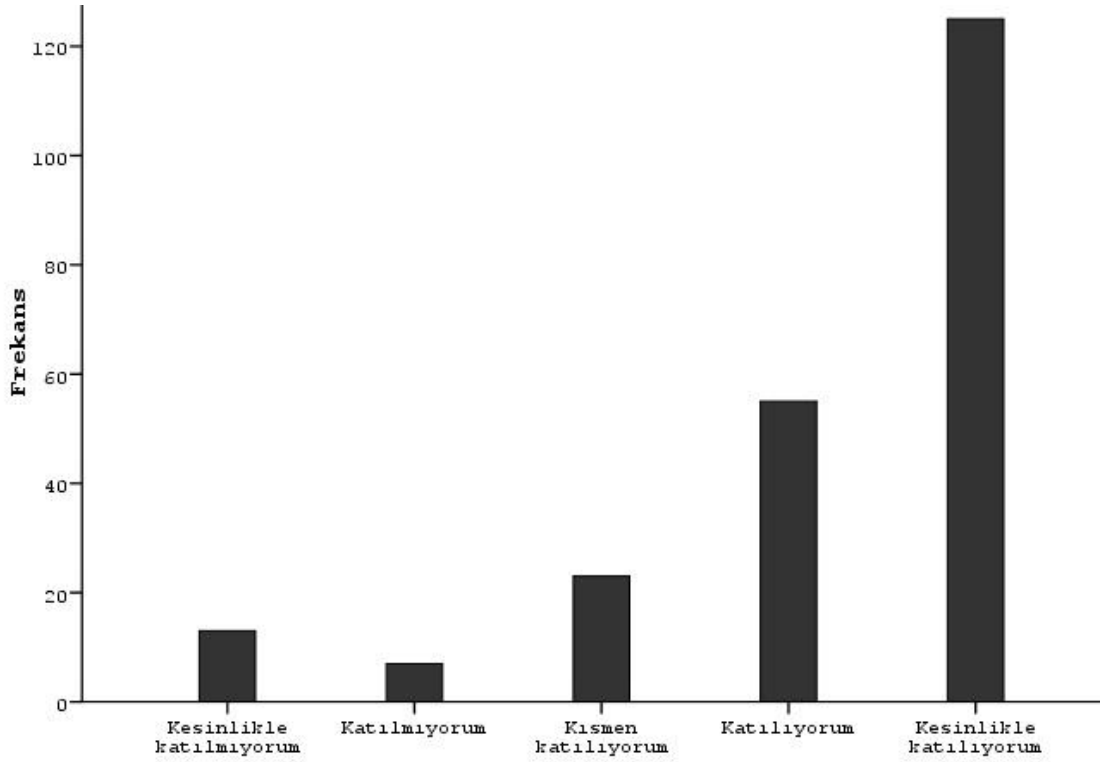


Soru 4. “Bir insan sadece doğru olan şeyi yapmalı” sorusuna 13 kişi (%5,8) kesinlikle katılmıyorum, 7 kişi (%3,1) katılmıyorum, 23 kişi (%10,3) kısmen katılıyorum, 55 kişi (%24,7) katılıyorum, 125 kişi (%56,1) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.12, Grafik 5.12).

Tablo 5.12. Soru 4

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	13	5,8
Katılmıyorum	7	3,1
Kısmen katılıyorum	23	10,3
Katılıyorum	55	24,7
Kesinlikle katılıyorum	125	56,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.12. Soru 4

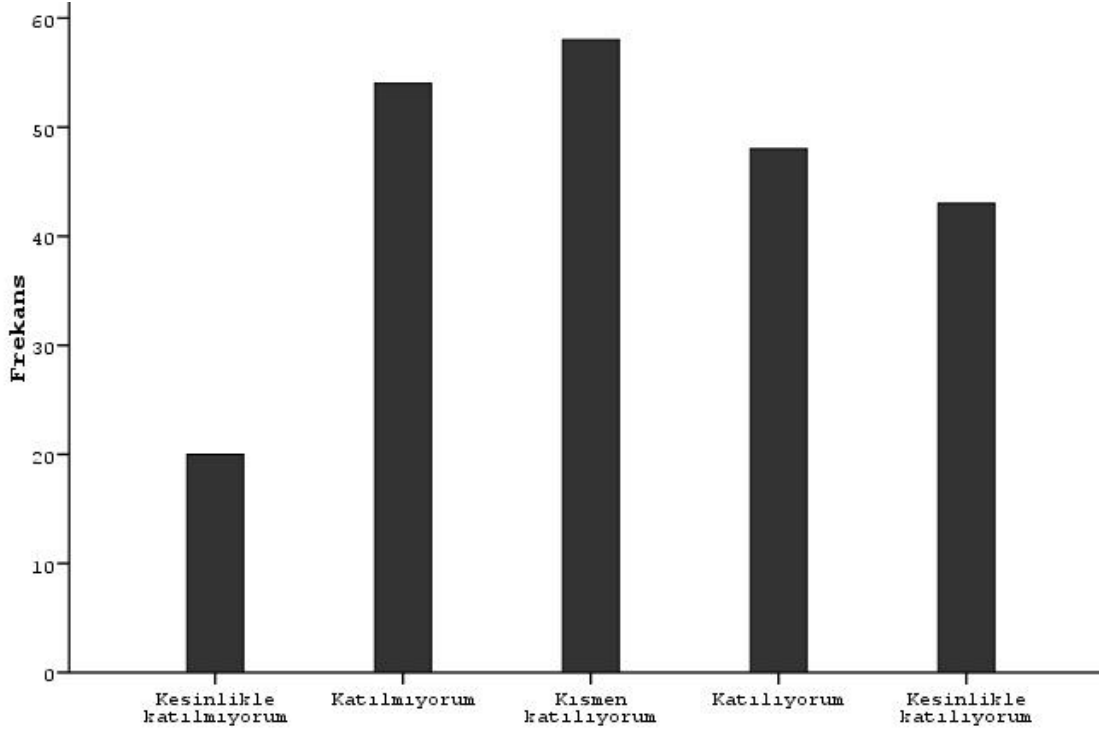


Soru 5. “Eğer yeteri kadar maaş almadığımı hissetmiş olsaydım işten yine de zevk alırdım” sorusuna 20 Kişi (%9,0) kesinlikle katılmıyorum, 54 kişi (%24,2) katılmıyorum, 58 kişi (%26,0) kısmen katılıyorum, 48 kişi (%21,5) katılıyorum, 43 kişi (%19,3) kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.13, Grafik 5.13)

Tablo 5.13. Soru 5

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	20	9,0
Katılmıyorum	54	24,2
Kısmen katılıyorum	58	26,0
Katılıyorum	48	21,5
Kesinlikle katılıyorum	43	19,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.13. Soru 5

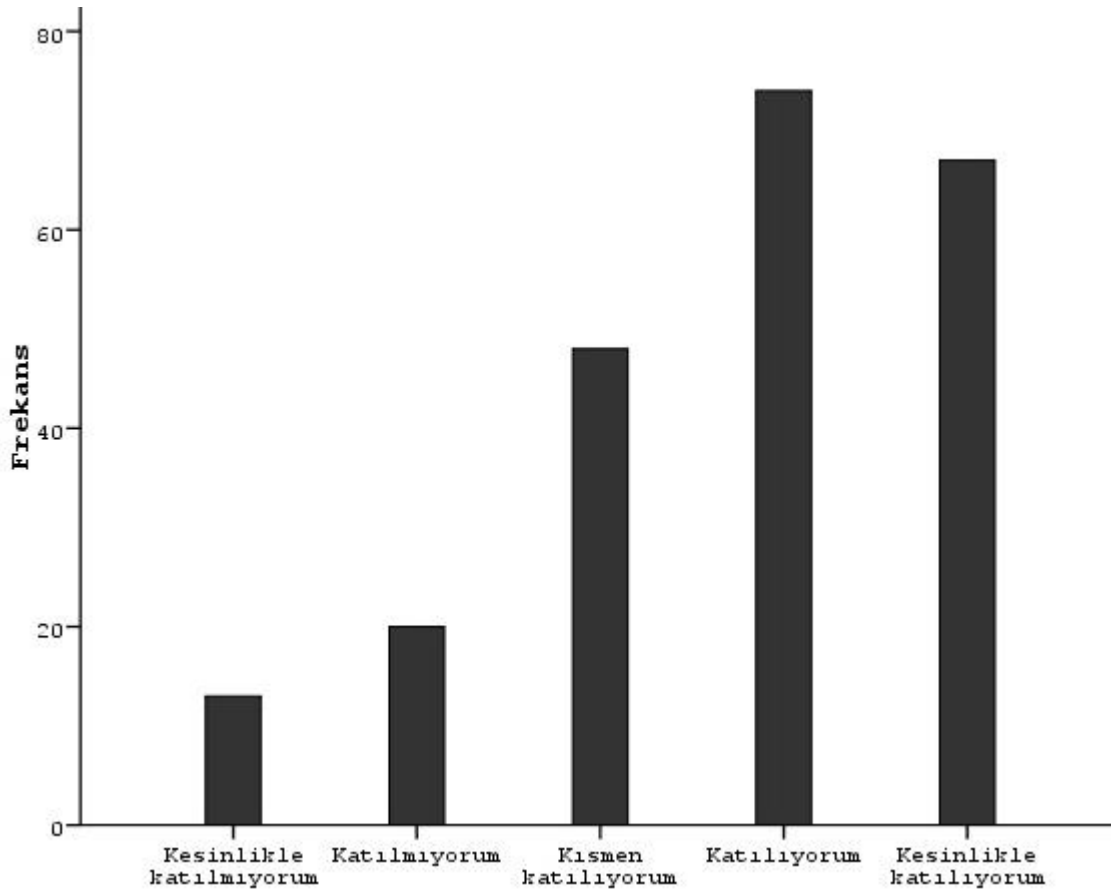


Soru 6. ‘‘Beklemek zorunda olduğum Şeyler çok değerlidir’’ sorusuna 13 Kişi (%5,8) kesinlikle katılmıyorum, 20 kişi (%9,0) katılmıyorum, 48 kişi (%21,5) kısmen katılıyorum, 74 kişi (%33,2) katılıyorum, 67 kişi (%30,0) kesinlikle katılıyorum, Şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.14, Grafik 5.14)

Tablo 5.14. Soru 6

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	13	5,8
Katılmıyorum	20	9,0
Kısmen katılıyorum	48	21,5
Katılıyorum	74	33,2
Kesinlikle katılıyorum	67	30,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.14. Soru 6

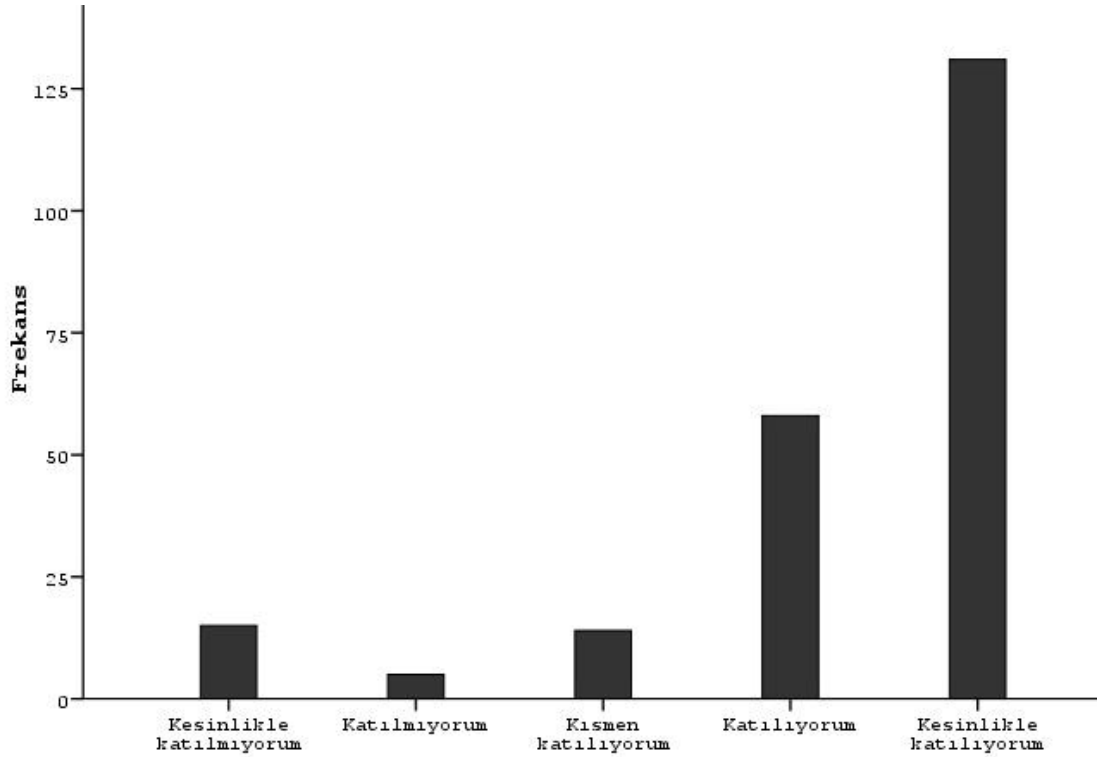


Soru 7. “Kendine güven, başarılı olmak için çok önemlidir” sorusuna 15 Kişi (%6,7) kesinlikle katılmıyorum, 5 kişi (%2,2) katılmıyorum, 14 kişi (%6,3) kısmen katılıyorum, 58 kişi (%26,0) katılıyorum, 131 kişi (%58,7) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.15, Grafik 5.15)

Tablo 5.15. Soru 7

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	15	6,7
Katılmıyorum	5	2,2
Kısmen katılıyorum	14	6,3
Katılıyorum	58	26,0
Kesinlikle katılıyorum	131	58,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.15. Soru 7

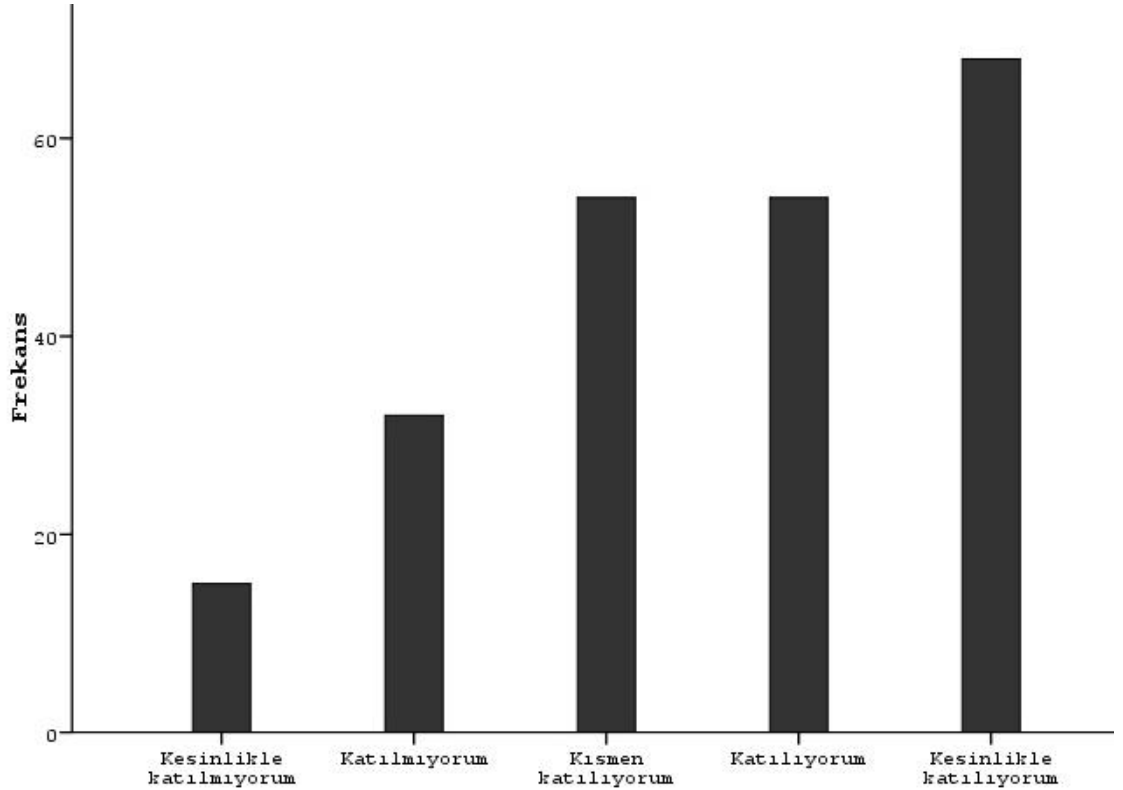


Soru 8. “Zor iş bir insanı daha iyi bir kişi yapar” sorusuna 15 Kişi (%6,7) kesinlikle katılmıyorum, 32 kişi (%14,3) katılmıyorum, 54 kişi (%24,2) kısmen katılıyorum, 54 kişi (%24,2) katılıyorum, 68 kişi (%30,5) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.16, Grafik 5.16)

Tablo 5.16. Soru 8

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	15	6,7
Katılmıyorum	32	14,3
Kısmen katılıyorum	54	24,2
Katılıyorum	54	24,2
Kesinlikle katılıyorum	68	30,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.16. Soru 8

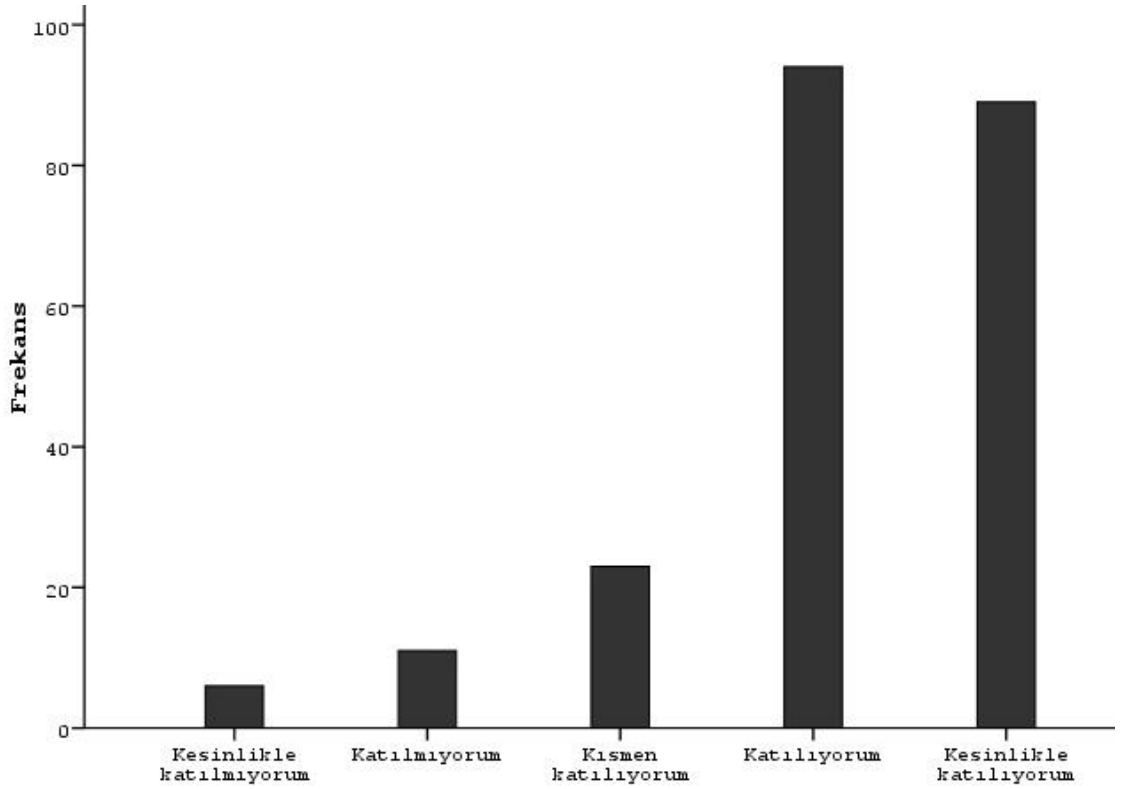


Soru 9. “Benim için yapabileceğim iş çok önemlidir” sorusuna 6 kişi (%2,7) kesinlikle katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) katılmıyorum, 23 kişi (%10,3) kısmen katılıyorum, 94 kişi (%42,2) katılıyorum, 89 kişi (%39,9) kesinlikle katılıyorum, şeklinde cevap vermiştir. (Tablo 5.17, Grafik 5.17)

Tablo 5.17. Soru 9

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,7
Katılmıyorum	11	4,9
Kısmen katılıyorum	23	10,3
Katılıyorum	94	42,2
Kesinlikle katılıyorum	89	39,9
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.17. Soru 9

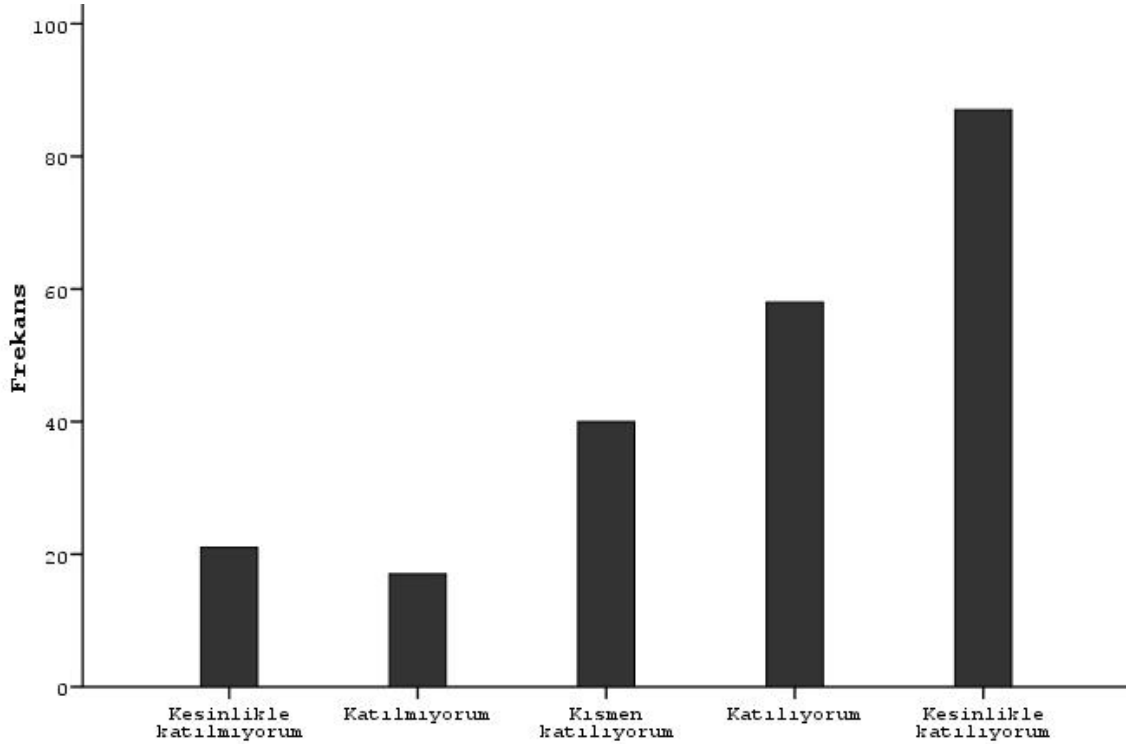


Soru 10. “Parasal olarak büyük bir miras bana kalsa bile bir yerde çalışmaya devam ederdim” sorusuna 21 Kişi (%9,4) kesinlikle katılmıyorum, 17 kişi (%7,6) katılmıyorum, 40 kişi (%17,9) kısmen katılıyorum, 58 kişi (%26,0) katılıyorum, 87 kişi (%39,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.18, Grafik 5.18)

Tablo 5.18. Soru 10

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	21	9,4
Katılmıyorum	17	7,6
Kısmen katılıyorum	40	17,9
Katılıyorum	58	26,0
Kesinlikle katılıyorum	87	39,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.18. Soru 10

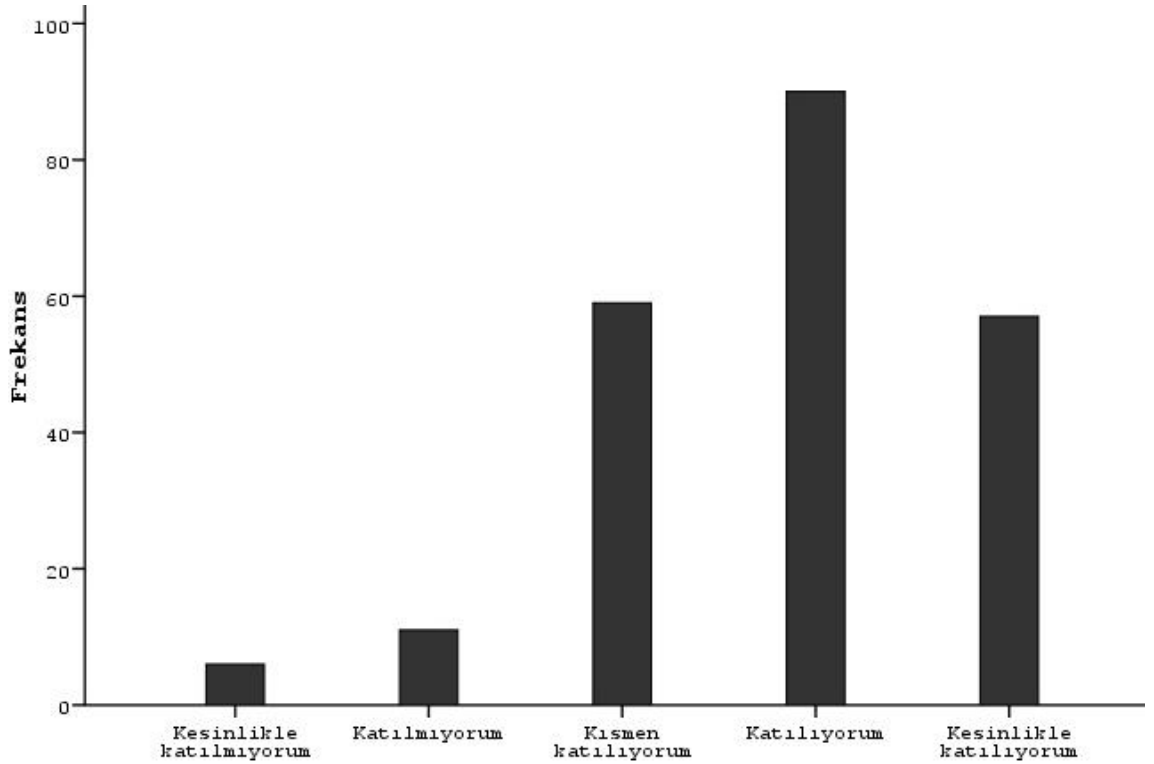


Soru 11. “Zamanı boşa harcamaktan kaçınmak için iş günümü planlamaya çalışırım” sorusuna 6 Kişi (%2,7) kesinlikle katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) katılmıyorum, 59 kişi (%26,5) kısmen katılıyorum, 90 kişi (%40,4) katılıyorum, 57 kişi (%25,6) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.19, Grafik 5.19)

Tablo 5.19. Soru 11

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,7
Katılmıyorum	11	4,9
Kısmen katılıyorum	59	26,5
Katılıyorum	90	40,4
Kesinlikle katılıyorum	57	25,6
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.19. Soru 11

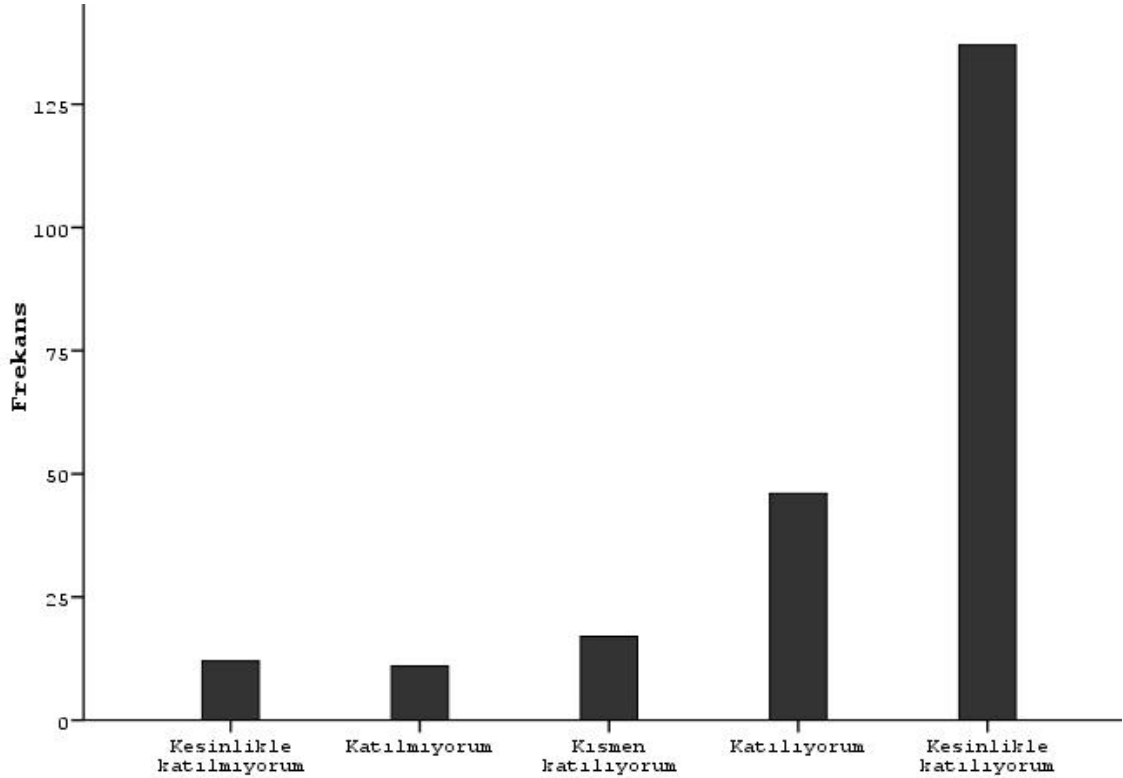


Soru 12. ‘‘Diğer insanlar hakkında asla yalan söylememelisin’’ sorusuna 12 Kişi (%5,4) kesinlikle katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) katılmıyorum, 17 kişi (%7,6) kısmen katılıyorum, 46 kişi (%20,6) katılıyorum, 137 kişi (%61,4) kesinlikle katılıyorum, şeklinde cevap vermiştir. (Tablo 5.20, Grafik 5.20)

Tablo 5.20. Soru 12

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	12	5,4
Katılmıyorum	11	4,9
Kısmen katılıyorum	17	7,6
Katılıyorum	46	20,6
Kesinlikle katılıyorum	137	61,4
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.20. Soru 12

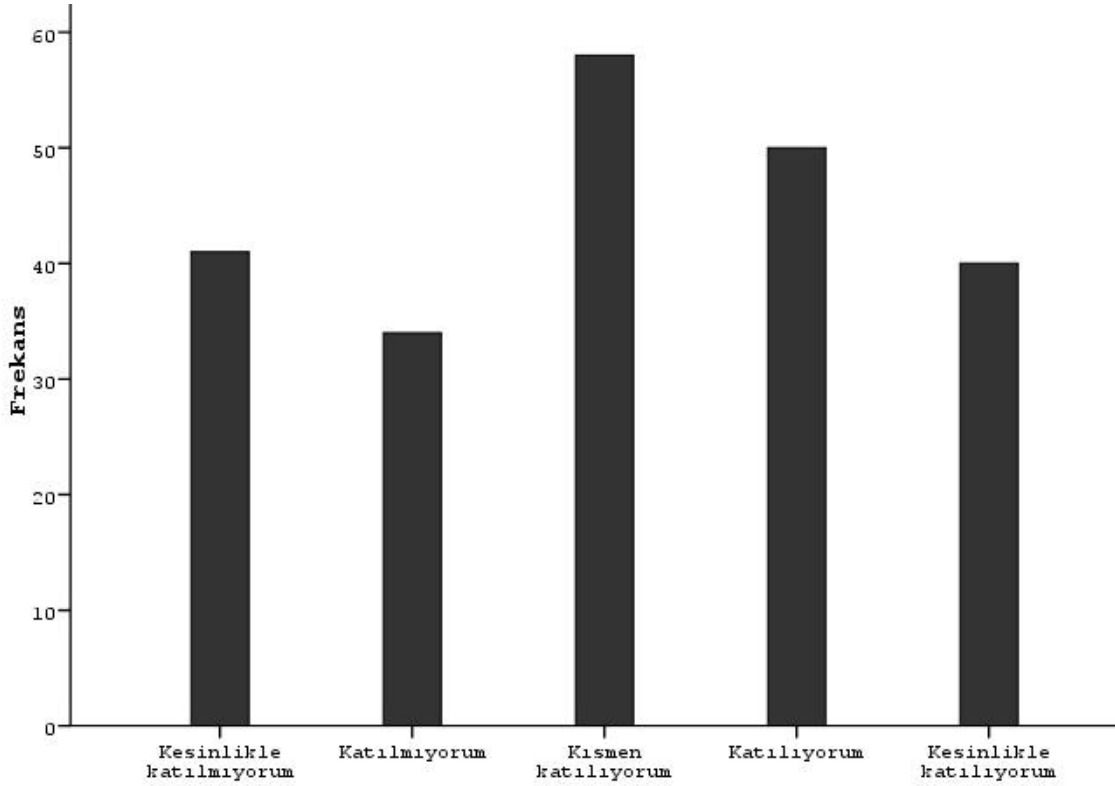


Soru 13. “Emekli olma vaktim gelmiş olsa bile hala çalışmaya devam ederim” sorusuna 41 Kişi (%18,4) kesinlikle katılmıyorum, 34 kişi (%15,2) katılmıyorum, 58 kişi (%26,0) kısmen katılıyorum, 50 kişi (%22,4) katılıyorum, 40 kişi (%17,9) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.21, Grafik 5.21)

Tablo 5.21. Soru 13

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	41	18,4
Katılmıyorum	34	15,2
Kısmen katılıyorum	58	26,0
Katılıyorum	50	22,4
Kesinlikle katılıyorum	40	17,9
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.21. Soru 13

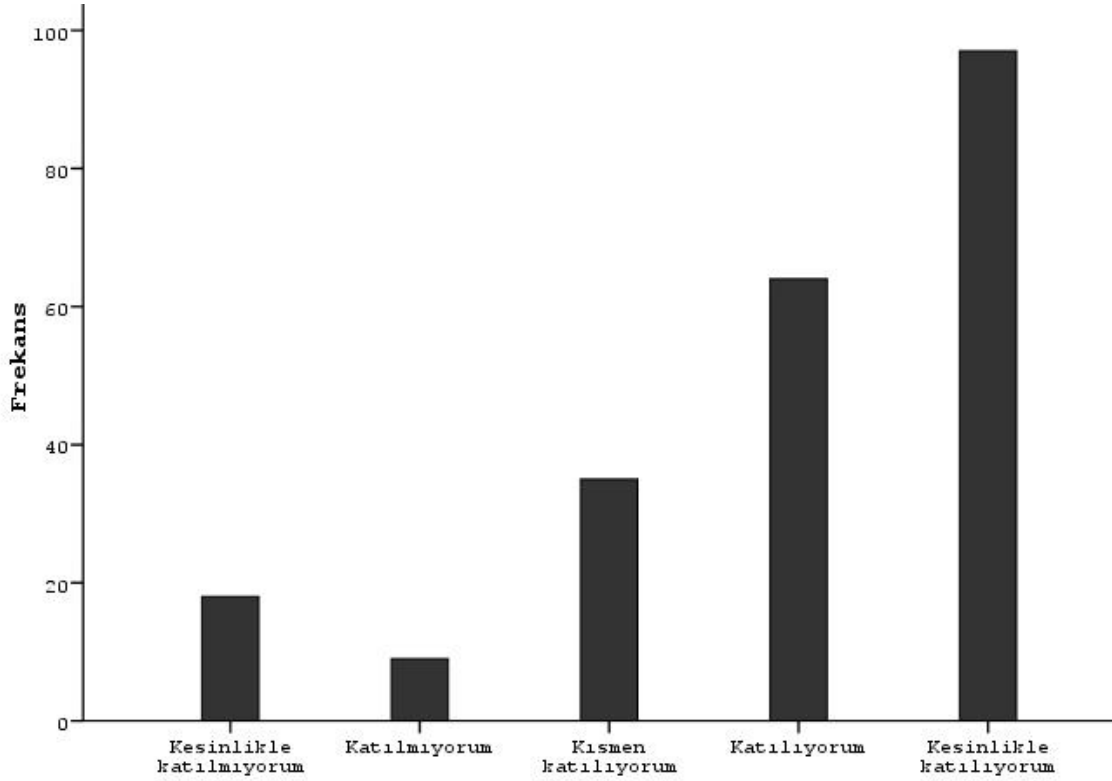


Soru 14. “Çalışmanın olmadığı bir hayat çok sıkıcı olurdu” sorusuna 18 Kişi (%8,1) kesinlikle katılmıyorum, 9 kişi (%4,0) katılmıyorum, 35 kişi (%15,7) kısmen katılıyorum, 64 kişi (%28,7) katılıyorum, 97 kişi (%43,5) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.22, Grafik 5.22)

Tablo 5.22. Soru 14

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	18	8,1
Katılmıyorum	9	4,0
Kısmen katılıyorum	35	15,7
Katılıyorum	64	28,7
Kesinlikle katılıyorum	97	43,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.22. Soru 14

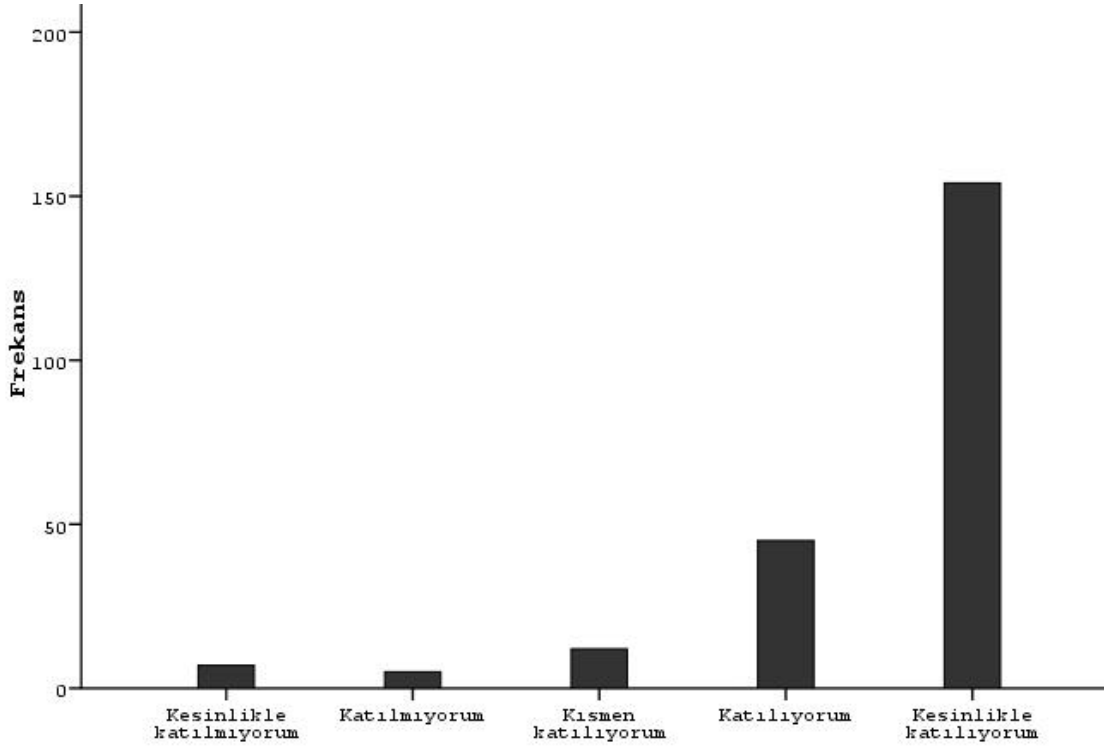


Soru 15. “Kendinize davranılmasını istediğiniz şekilde diğer insanlara davranmak önemlidir” sorusuna 7 Kişi (%3,1) kesinlikle katılmıyorum, 5 kişi (%2,2) katılmıyorum, 12 kişi (%5,4) kısmen katılıyorum, 45 kişi (%20,2) katılıyorum, 154 kişi (%69,1) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.23, Grafik 5.23)

Tablo 5.23. Soru 15

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	7	3,1
Katılmıyorum	5	2,2
Kısmen katılıyorum	12	5,4
Katılıyorum	45	20,2
Kesinlikle katılıyorum	154	69,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.23. Soru 15

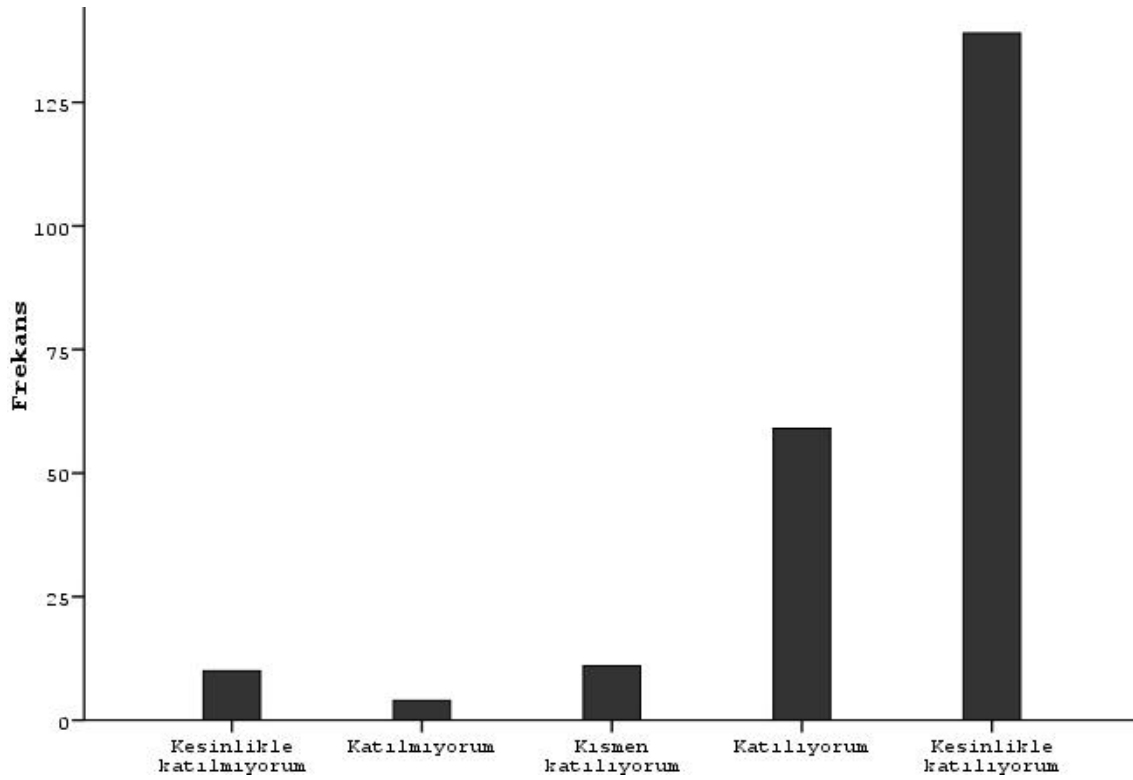


Soru 16. “Bir insan yapabileceği en iyi işi yapmalı” sorusuna 10 Kişi (%4,5) kesinlikle katılmıyorum, 4 kişi (%1,8) katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) kısmen katılıyorum, 59 kişi (%26,5) katılıyorum, 139 kişi (%62,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.24, Grafik 5.24)

Tablo 5.24. Soru 16

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	10	4,5
Katılmıyorum	4	1,8
Kısmen katılıyorum	11	4,9
Katılıyorum	59	26,5
Kesinlikle katılıyorum	139	62,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.24. Soru 16

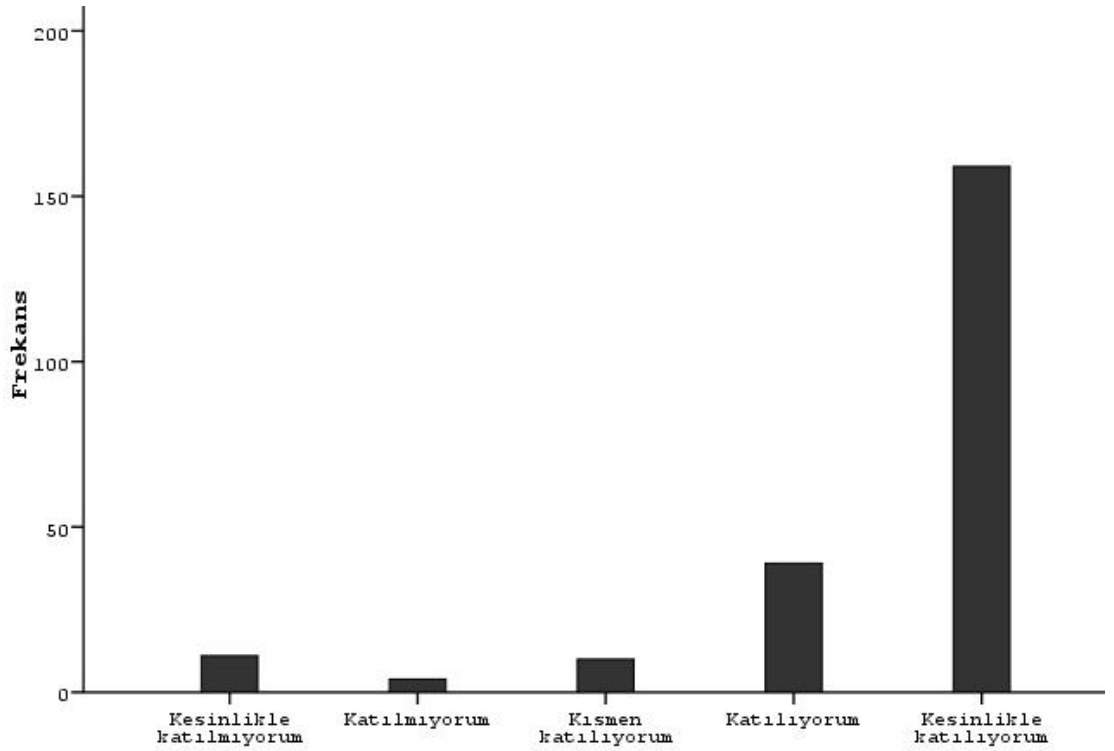


Soru 17. “Sana ait olmayan bir şeyi almak kesinlikle uygun bir davranış değildir” sorusuna 11 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 4 kişi (%1,8) katılmıyorum, 10 kişi (%4,5) kısmen katılıyorum, 39 kişi (%17,5) katılıyorum, 159 kişi (%71,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.25, Grafik 5.25)

Tablo 5.25. Soru 17

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	11	4,9
Katılmıyorum	4	1,8
Kısmen katılıyorum	10	4,5
Katılıyorum	39	17,5
Kesinlikle katılıyorum	159	71,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.25. Soru 17

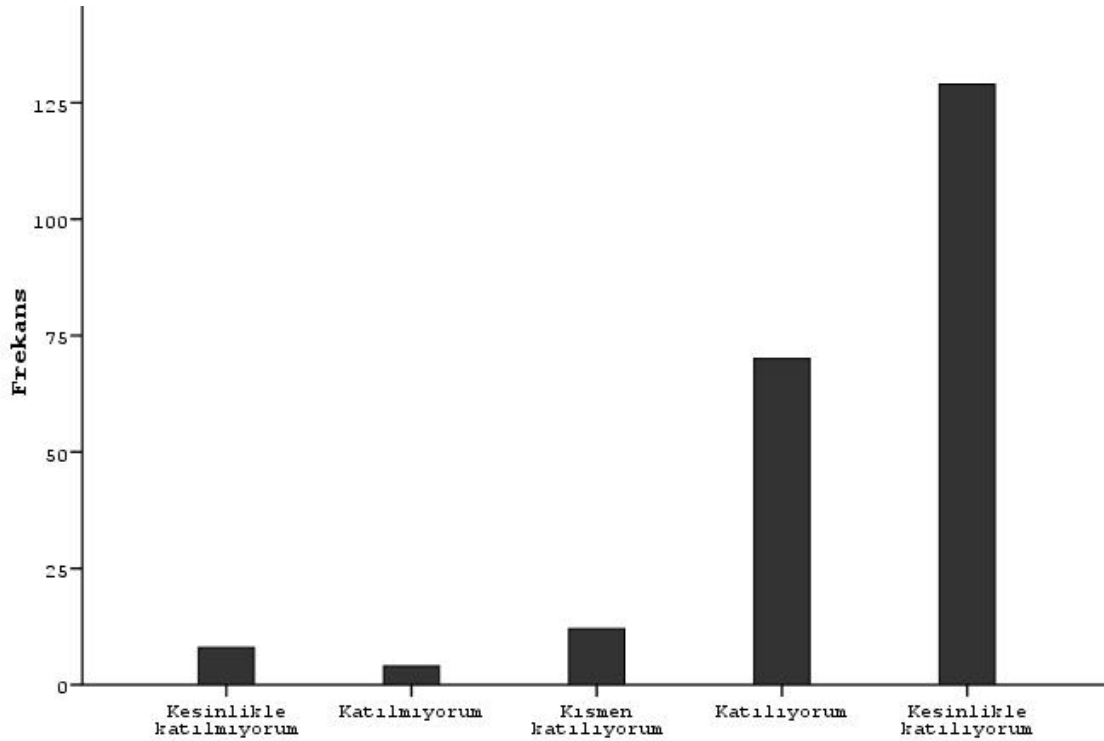


Soru 18. “Bir insanın diğer insanlara bağlı kalmayarak kendi kendini kontrol etmesi çok önemlidir” sorusuna 8 kişi (%3,6) kesinlikle katılmıyorum, 4 kişi (%1,8) katılmıyorum, 12 kişi (%5,4) kısmen katılıyorum, 70 kişi (%31,4) katılıyorum, 129 kişi (%57,8) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.26, Grafik 5.26)

Tablo 5.26. Soru 18

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	8	3,6
Katılmıyorum	4	1,8
Kısmen katılıyorum	12	5,4
Katılıyorum	70	31,4
Kesinlikle katılıyorum	129	57,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.26. Soru 18

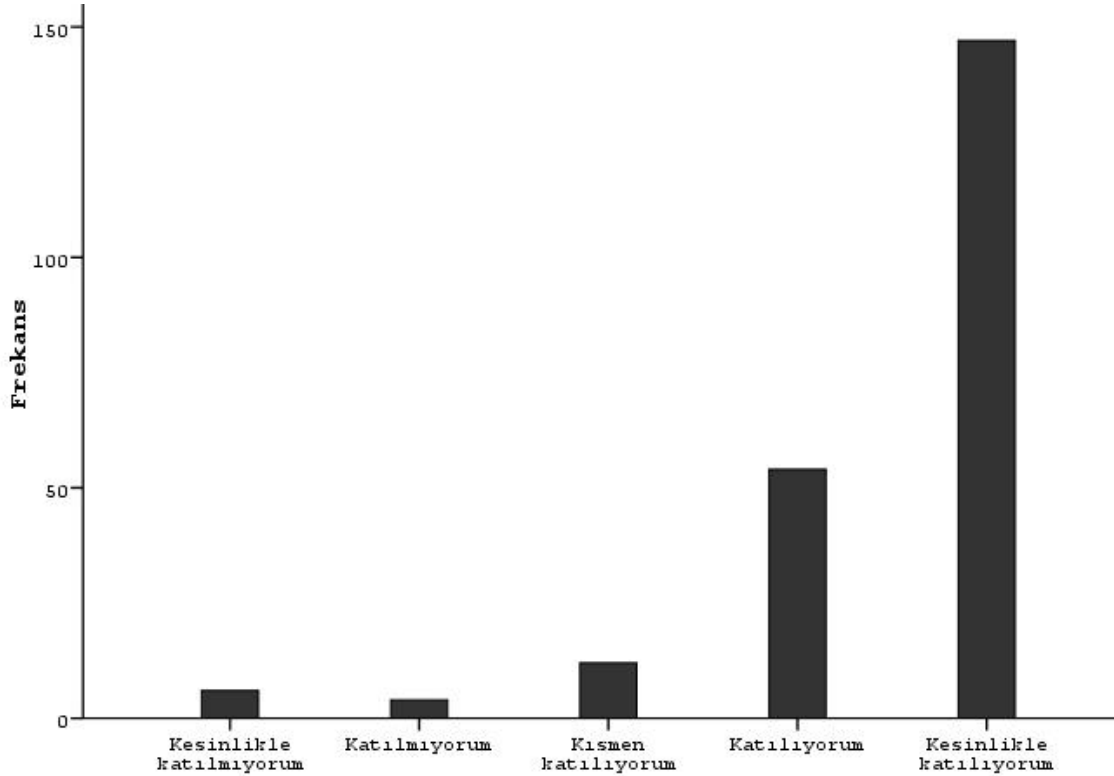


Soru 19. “İnsanlar birbirleri ile olan ilişkilerinde dürüst olmalıdırlar” sorusuna 6 Kişi (%2,7) kesinlikle katılmıyorum, 4 kişi (%1,8) katılmıyorum, 12 kişi (%5,4) kısmen katılıyorum, 54 kişi (%24,2) katılıyorum, 147 kişi (%65,9) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.27, Grafik 5.27)

Tablo 5.27. Soru 19

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,7
Katılmıyorum	4	1,8
Kısmen katılıyorum	12	5,4
Katılıyorum	54	24,2
Kesinlikle katılıyorum	147	65,9
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.27. Soru 19

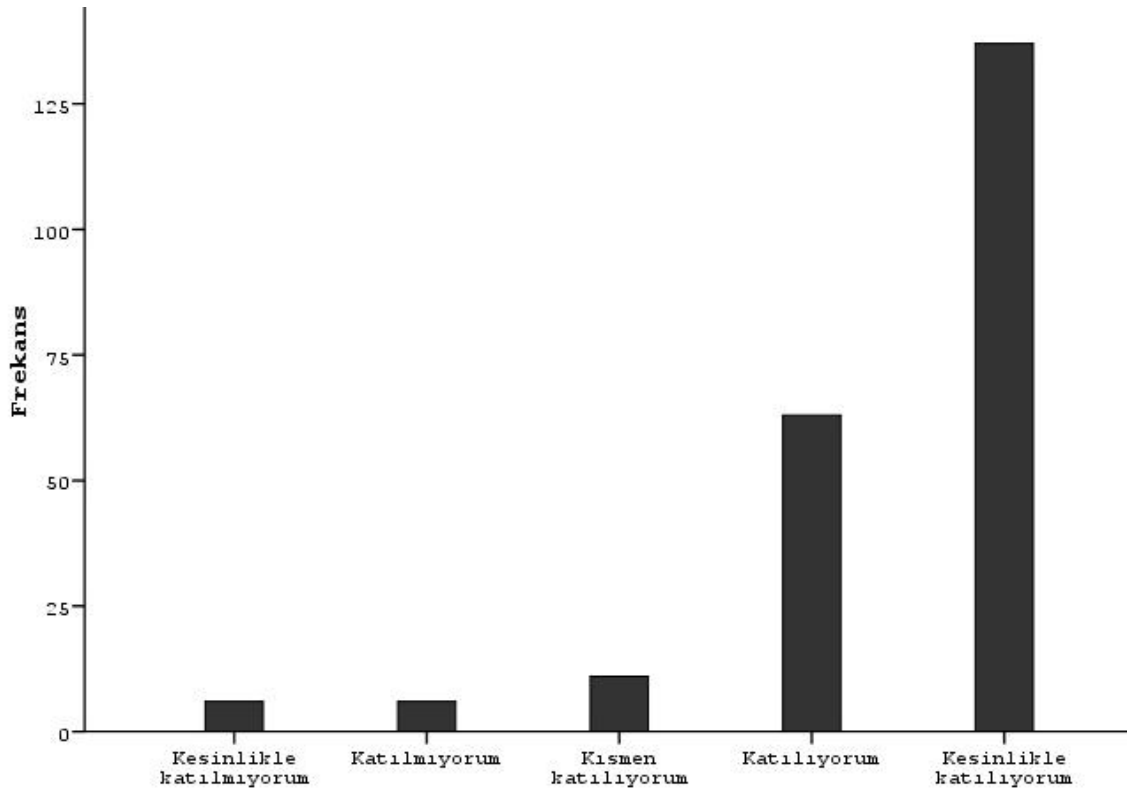


Soru 20. “İş birliği ve yardımlaşma çalışma hayatında fazilettir” sorusuna 6 Kişi (%2,7) kesinlikle katılmıyorum, 6 kişi (%2,7) katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) kısmen katılıyorum, 63 kişi (%28,3) katılıyorum, 137 kişi (%61,4) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.28, Grafik 5.28)

Tablo 5.28. Soru 20

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,7
Katılmıyorum	6	2,7
Kısmen katılıyorum	11	4,9
Katılıyorum	63	28,3
Kesinlikle katılıyorum	137	61,4
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.28. Soru 20

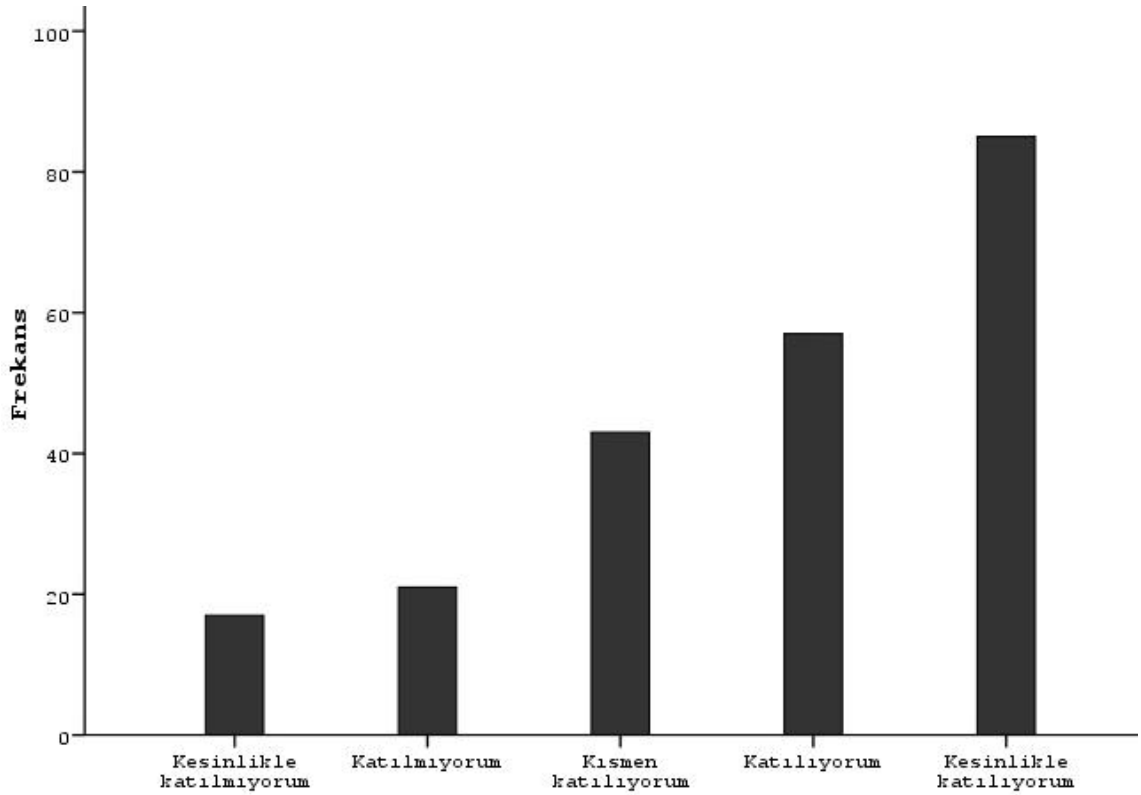


Soru 21. “Tembellik, ahlaksızlıktır” sorusuna 17 Kişi (%7,6) kesinlikle katılmıyorum, 21 kişi (%9,4) katılmıyorum, 43 kişi (%19,3) kısmen katılıyorum, 57 kişi (%25,6) katılıyorum, 85 kişi (%38,1) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.29, Grafik 5.29)

Tablo 5.29. Soru 21

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	17	7,6
Katılmıyorum	21	9,4
Kısmen katılıyorum	43	19,3
Katılıyorum	57	25,6
Kesinlikle katılıyorum	85	38,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.29. Soru 21

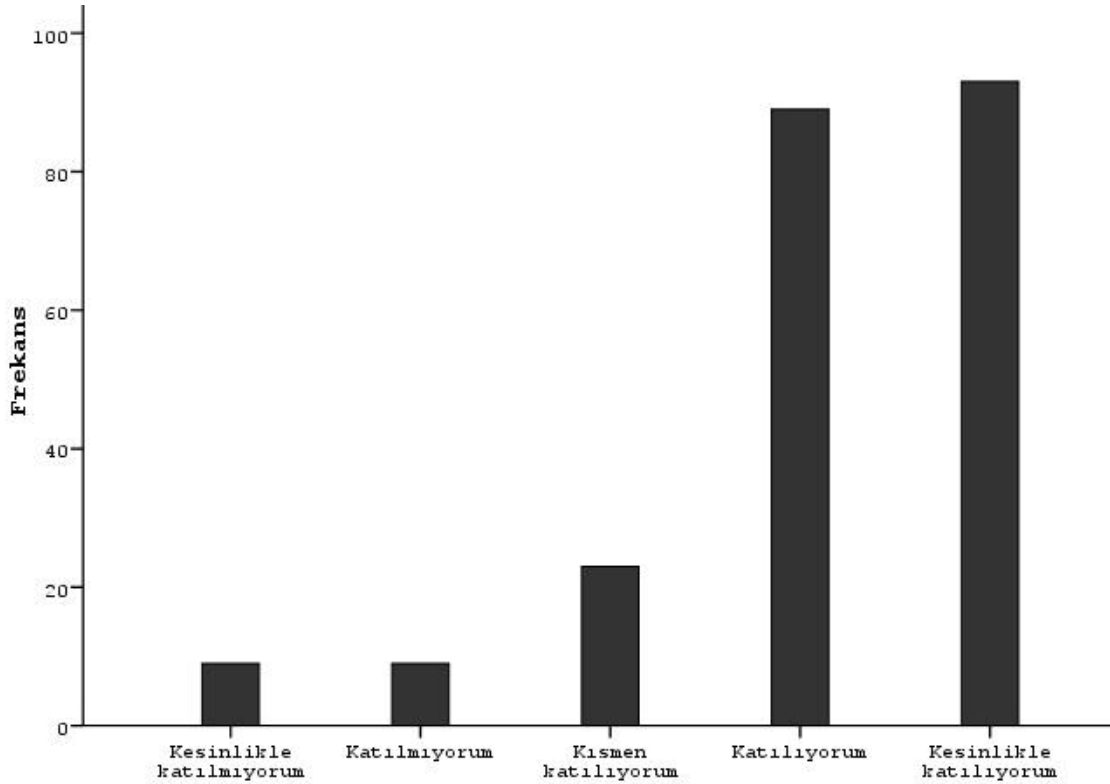


Soru 22. “Bir insan, işinde grup ilişkilerine dikkate almalıdır” sorusuna 9 Kişi (%4,0) kesinlikle katılmıyorum, 9 kişi (%4,0) katılmıyorum, 23 kişi (%10,3) kısmen katılıyorum, 89 kişi (%39,9) katılıyorum, 93 kişi (%41,7) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.30, Grafik 5.30)

Tablo 5.30. Soru 22

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,0
Katılmıyorum	9	4,0
Kısmen katılıyorum	23	10,3
Katılıyorum	89	39,9
Kesinlikle katılıyorum	93	41,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.30. Soru 22

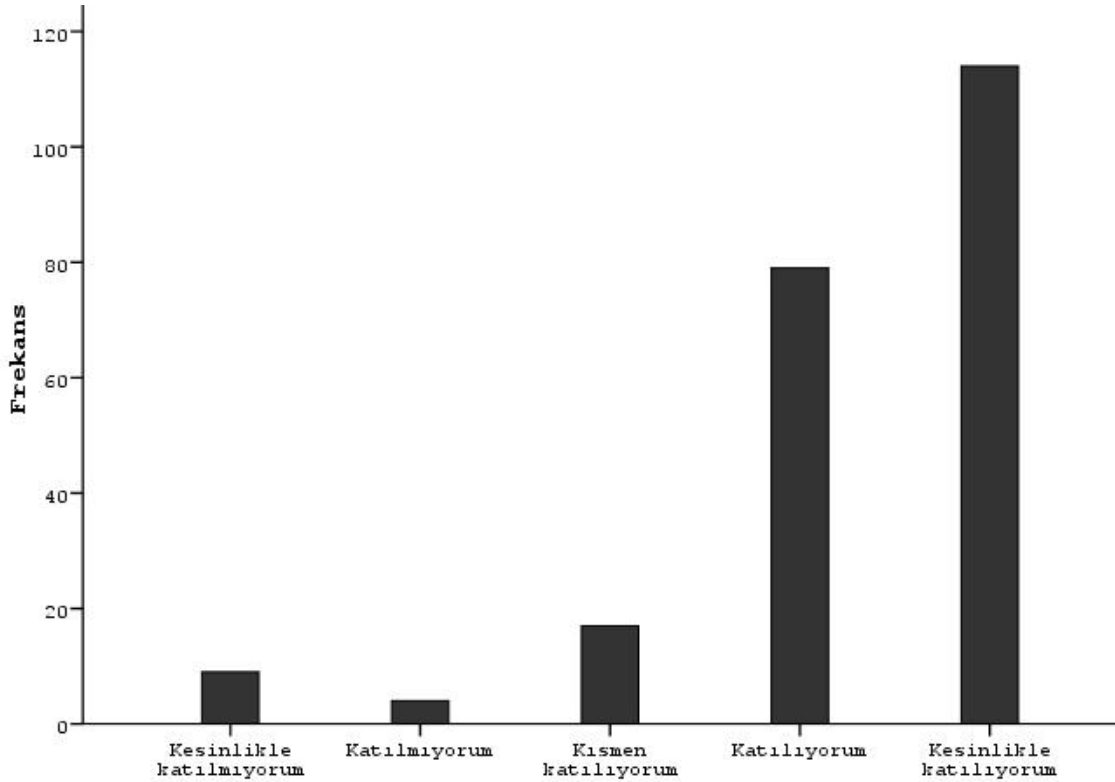


Soru 23. “İyi bir iş, hem çalışana hem de başkalarına fayda sağlar” sorusuna 9 Kişi (%4,0) kesinlikle katılmıyorum, 4 kişi (%1,8) katılmıyorum, 17 kişi (%7,6) kısmen katılıyorum, 79 kişi (%35,4) katılıyorum, 114 kişi (%51,1) kesinlikle katılıyorum, yanıt vermiştir. (Tablo 5.31, Grafik 5.31)

Tablo 5.31. Soru 23

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,0
Katılmıyorum	4	1,8
Kısmen katılıyorum	17	7,6
Katılıyorum	79	35,4
Kesinlikle katılıyorum	114	51,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.31. Soru 23

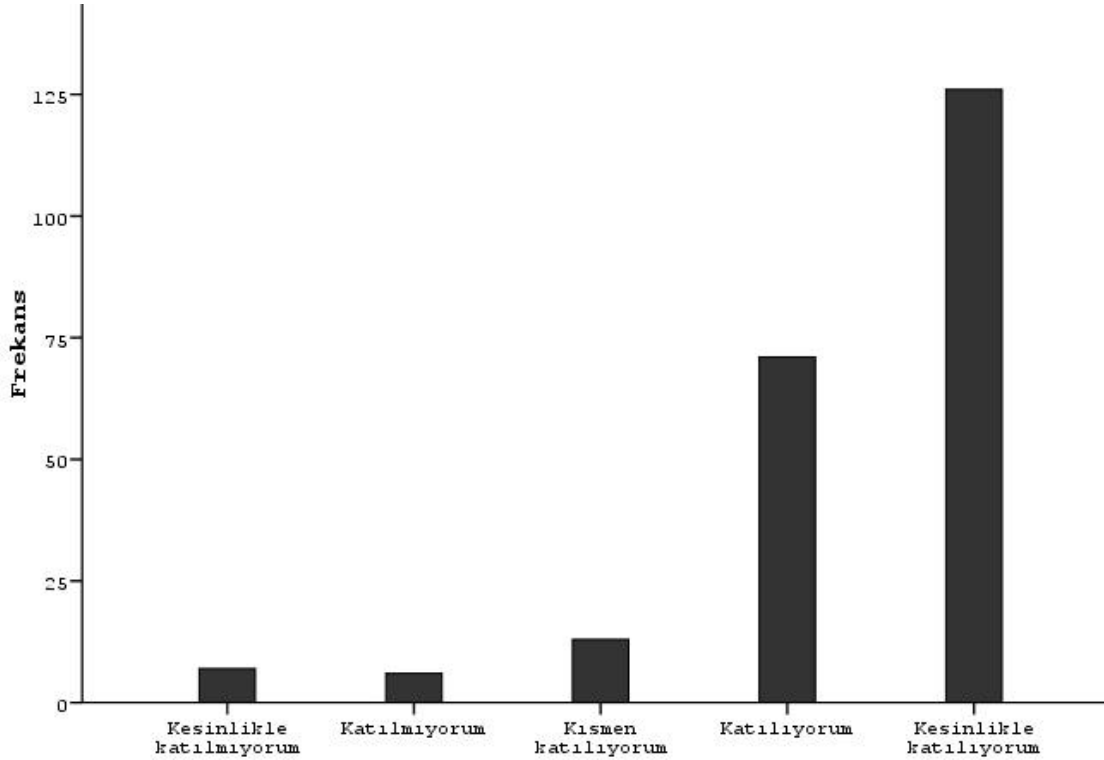


Soru 24. “İş birliği ve yardımlaşma, topluma huzur ve fayda sağlar” sorusuna 7 Kişi (%3,1) kesinlikle katılmıyorum, 6 kişi (%2,7) katılmıyorum, 13 kişi (%5,8) kısmen katılıyorum, 71 kişi (%31,8) katılıyorum, 126 kişi (%56,5) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.32, Grafik 5.32)

Tablo 5.32. Soru 24

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	7	3,1
Katılmıyorum	6	2,7
Kısmen katılıyorum	13	5,8
Katılıyorum	71	31,8
Kesinlikle katılıyorum	126	56,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.32. Soru 24

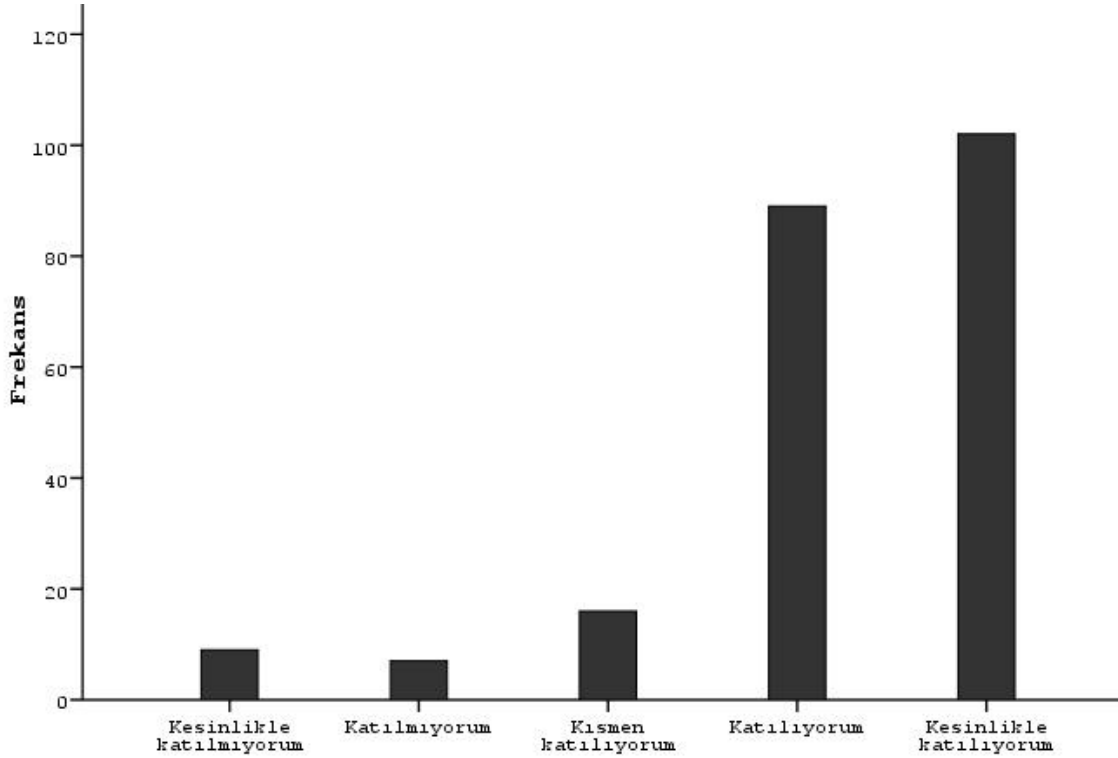


Soru 25. “İşe olan bağlılık ve idealleri gerçekleştirmek için yapılan sürekli çabalar, başarı için önemlidir” sorusuna 9 Kişi (%4,0) kesinlikle katılmıyorum, 7 kişi (%3,1) katılmıyorum, 16 kişi (%7,2) kısmen katılıyorum, 89 kişi (%39,9) katılıyorum, 102 kişi (%45,7) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.33, Grafik 5.33)

Tablo 5.33. Soru 25

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,0
Katılmıyorum	7	3,1
Kısmen katılıyorum	16	7,2
Katılıyorum	89	39,9
Kesinlikle katılıyorum	102	45,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.33. Soru 25

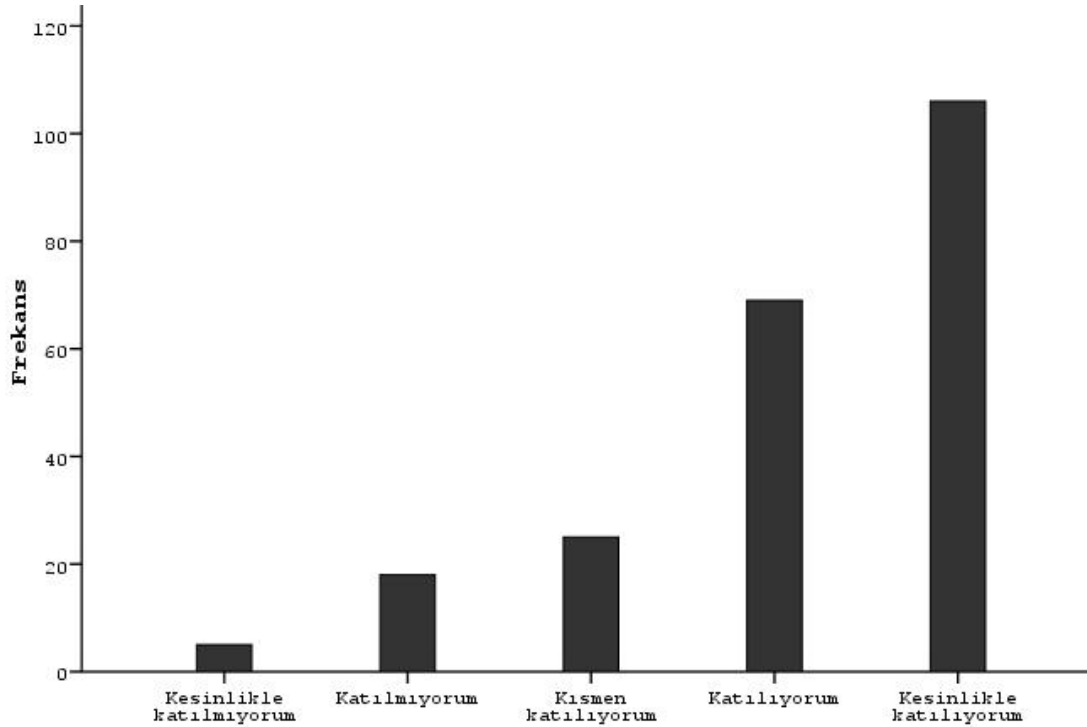


Soru 26. “Her insan işine daha bağlı olsaydı, toplumumuzun daha az problemi olurdu” sorusuna 5 Kişi (%2,2) kesinlikle katılmıyorum, 18 kişi (%8,1) katılmıyorum, 25 kişi (%11,2) kısmen katılıyorum, 69 kişi (%30,9) katılıyorum, 106 kişi (%47,5) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.34, Grafik 5.34)

Tablo 5.34. Soru 26

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,2
Katılmıyorum	18	8,1
Kısmen katılıyorum	25	11,2
Katılıyorum	69	30,9
Kesinlikle katılıyorum	106	47,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.34. Soru 26

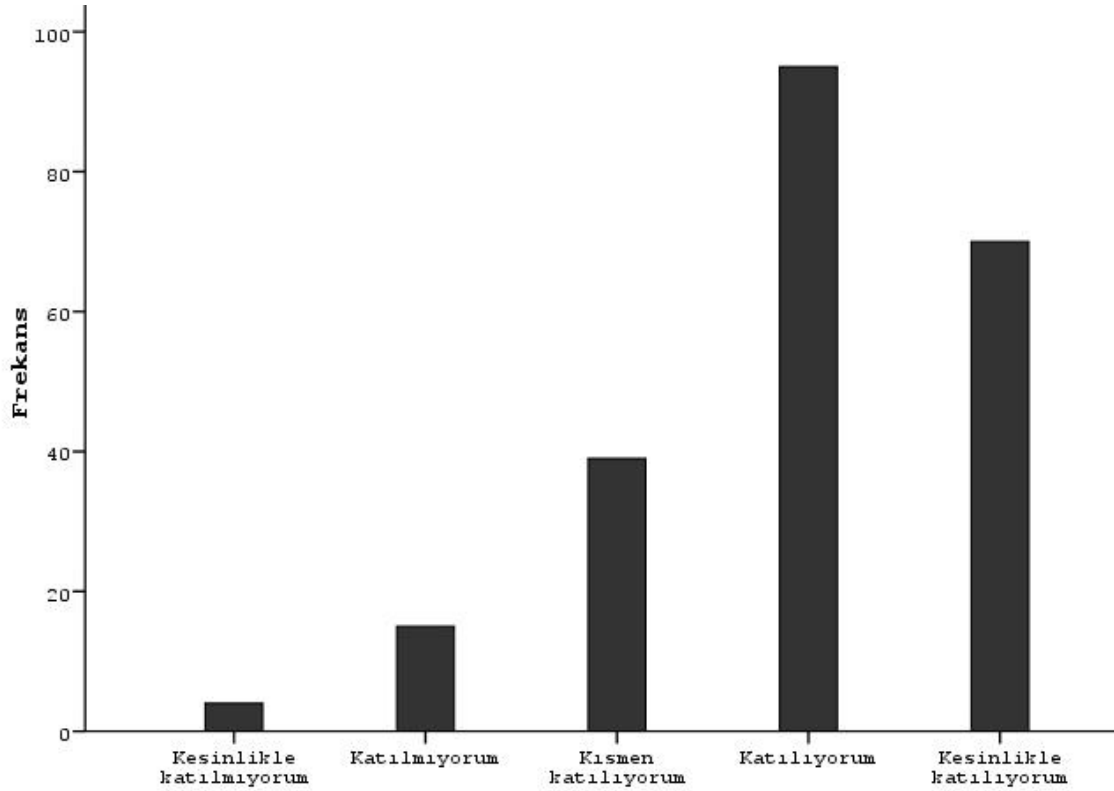


Soru 27. “Bir insan ekonomik faaliyetlere katılmalıdır” sorusuna 4 Kişi (%1,8) kesinlikle katılmıyorum, 15 kişi (%6,7) katılmıyorum, 39 kişi (%17,5) kısmen katılıyorum, 95 kişi (%42,6) katılıyorum, 70 kişi (%31,4) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.35, Grafik 5.35)

Tablo 5.35. Soru 27

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	4	1,8
Katılmıyorum	15	6,7
Kısmen katılıyorum	39	17,5
Katılıyorum	95	42,6
Kesinlikle katılıyorum	70	31,4
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.35. Soru 27

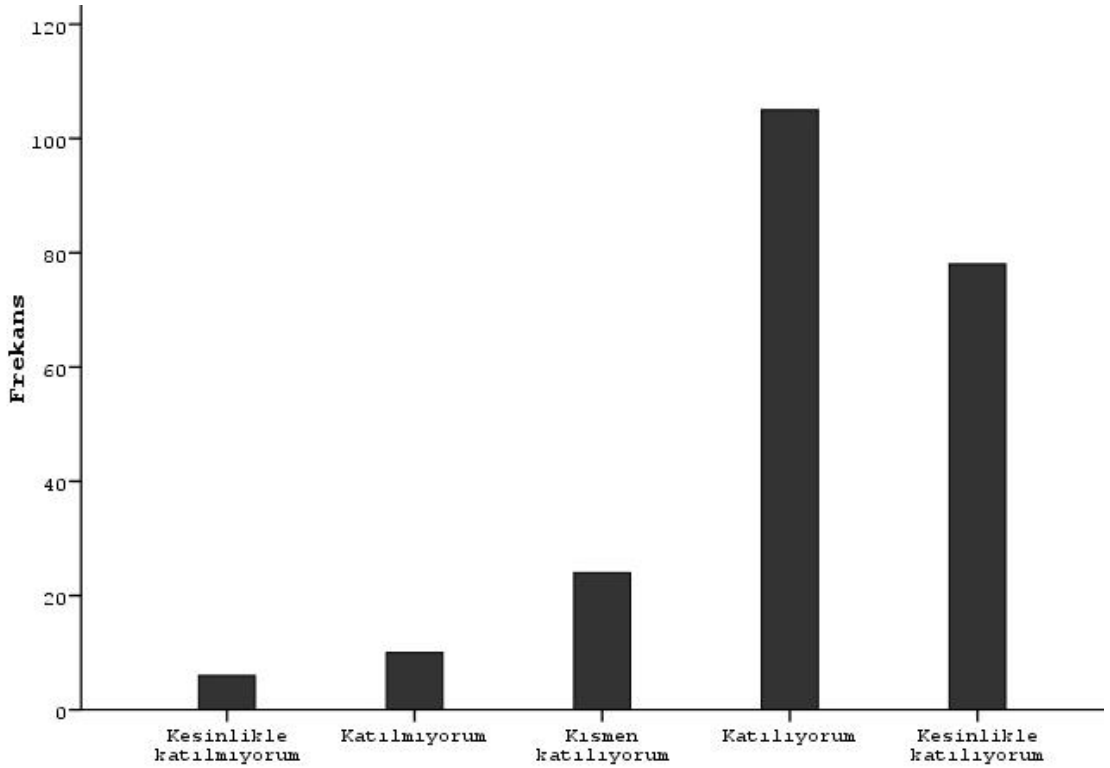


Soru 28. “İş yeterli bir çaba ile yapılmalıdır” sorusuna 6 Kişi (%2,7) kesinlikle katılmıyorum, 10 kişi (%4,5) katılmıyorum, 24 kişi (%10,8) kısmen katılıyorum, 105 kişi (%47,1) katılıyorum, 78 kişi (%35,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.36, Grafik 5.36)

Tablo 5.36. Soru 28

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,7
Katılmıyorum	10	4,5
Kısmen katılıyorum	24	10,8
Katılıyorum	105	47,1
Kesinlikle katılıyorum	78	35,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.36. Soru 28

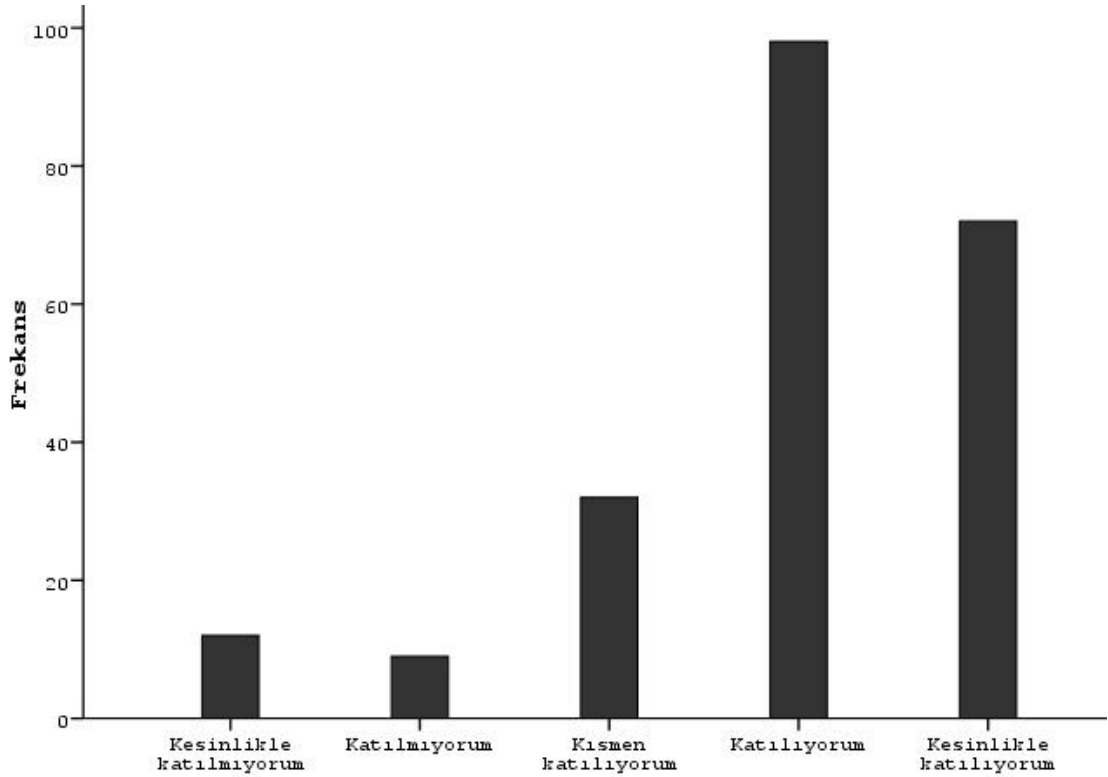


Soru 29. “Çalışma her gücü yeten birey için zorunlu bir faaliyettir” sorusuna 12 Kişi (%5,4) kesinlikle katılmıyorum, 9 kişi (%4,0) katılmıyorum, 32 kişi (%14,3) kısmen katılıyorum, 98 kişi (%43,9) katılıyorum, 72 kişi (%32,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.37, Grafik 5.37)

Tablo 5.37. Soru 29

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	12	5,4
Katılmıyorum	9	4,0
Kısmen katılıyorum	32	14,3
Katılıyorum	98	43,9
Kesinlikle katılıyorum	72	32,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.37. Soru 29

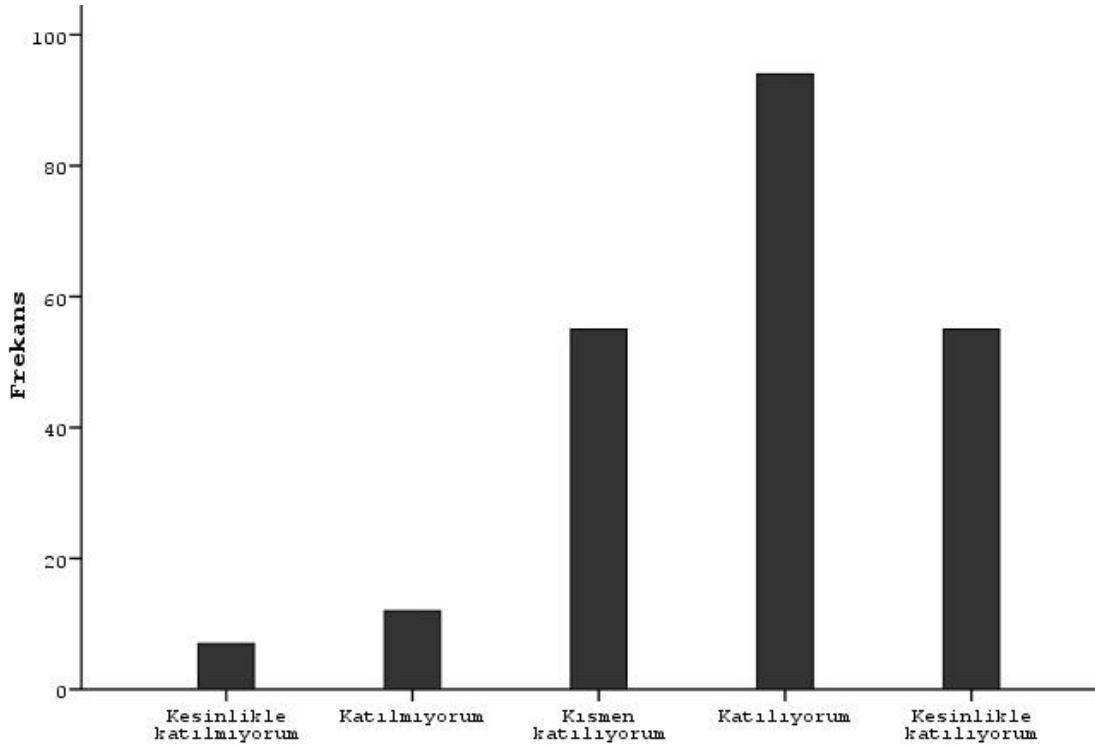


Soru 30. ‘‘Sıkı çalışma, insanın bireysel ve toplumsal hayatındaki dengeyi kurmak için gereklidir’’ sorusuna 7 Kişi (%3,1) kesinlikle katılmıyorum, 12 kişi (%5,4) katılmıyorum, 55 kişi (%24,7) kısmen katılıyorum, 94 kişi (%42,2) katılıyorum, 55 kişi (%24,7) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.38, Grafik 5.38)

Tablo 5.38. Soru 30

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	7	3,1
Katılmıyorum	12	5,4
Kısmen katılıyorum	55	24,7
Katılıyorum	94	42,2
Kesinlikle katılıyorum	55	24,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.38. Soru 30

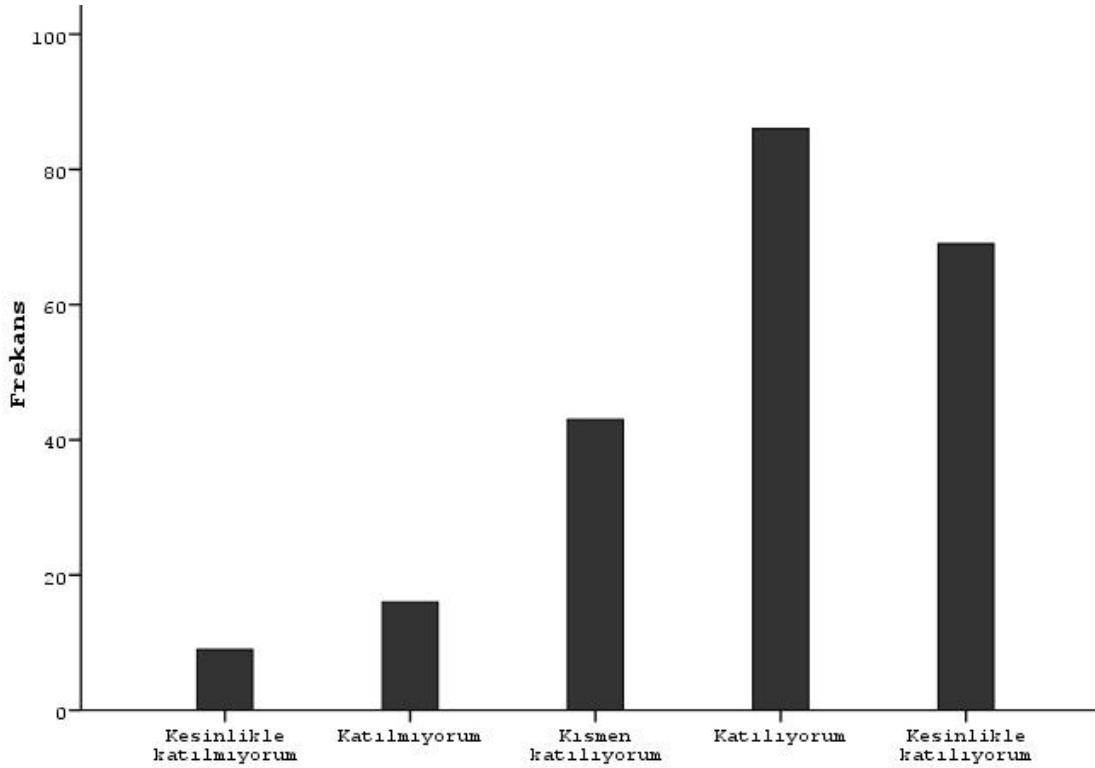


Soru 31. “Çalışma kişinin kendini tatmin ve mutlu etmesi için bir araçtır” sorusuna 9 Kişi (%4,0) kesinlikle katılmıyorum, 16 kişi (%7,2) katılmıyorum, 43 kişi (%19,3) kısmen katılıyorum, 86 kişi (%38,6) katılıyorum 69 kişi (%30,9) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.39, Grafik 5.39)

Tablo 5.39. Soru 31

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,0
Katılmıyorum	16	7,2
Kısmen katılıyorum	43	19,3
Katılıyorum	86	38,6
Kesinlikle katılıyorum	69	30,9
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.39. Soru 31

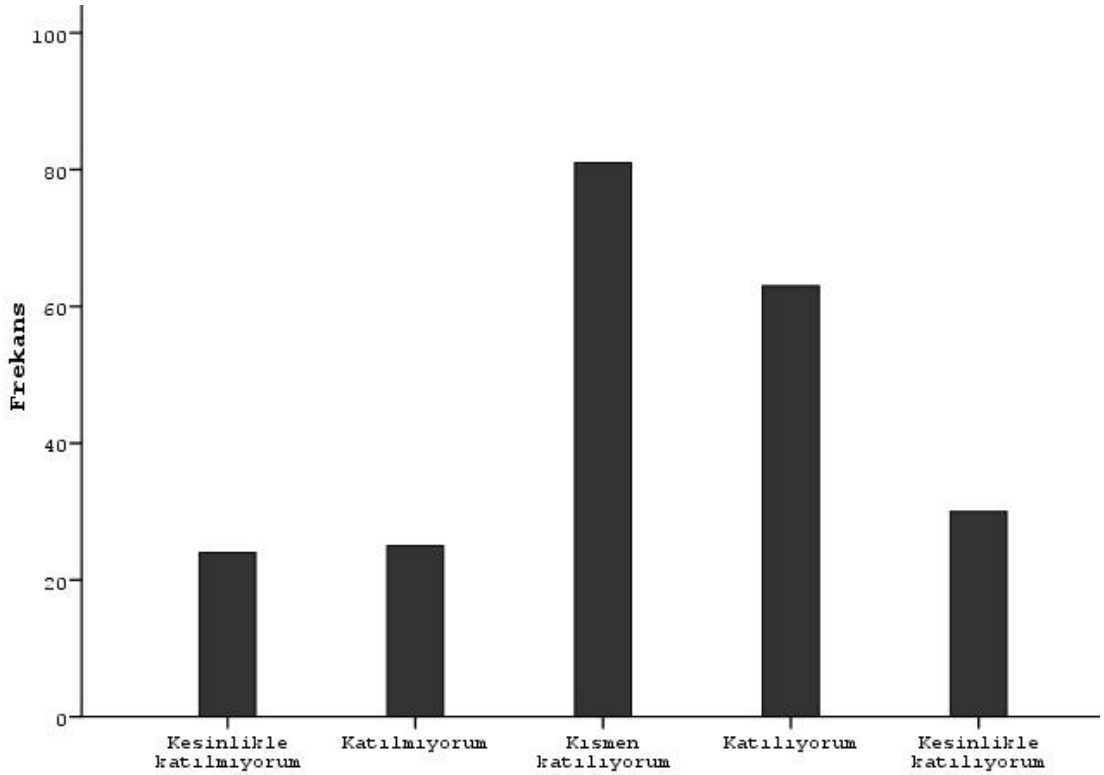


Soru 32. “Bir insan, zamanın çoğunu çalışarak harcamalı” sorusuna 24 Kişi (%10,8) kesinlikle katılmıyorum, 25 kişi (%11,2) katılmıyorum, 81 kişi (%36,3) kısmen katılıyorum, 63 kişi (%28,3) katılıyorum 30 kişi (%13,5) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.40, Grafik 5.40)

Tablo 5.40. Soru 32

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	24	10,8
Katılmıyorum	25	11,2
Kısmen katılıyorum	81	36,3
Katılıyorum	63	28,3
Kesinlikle katılıyorum	30	13,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.40. Soru 32

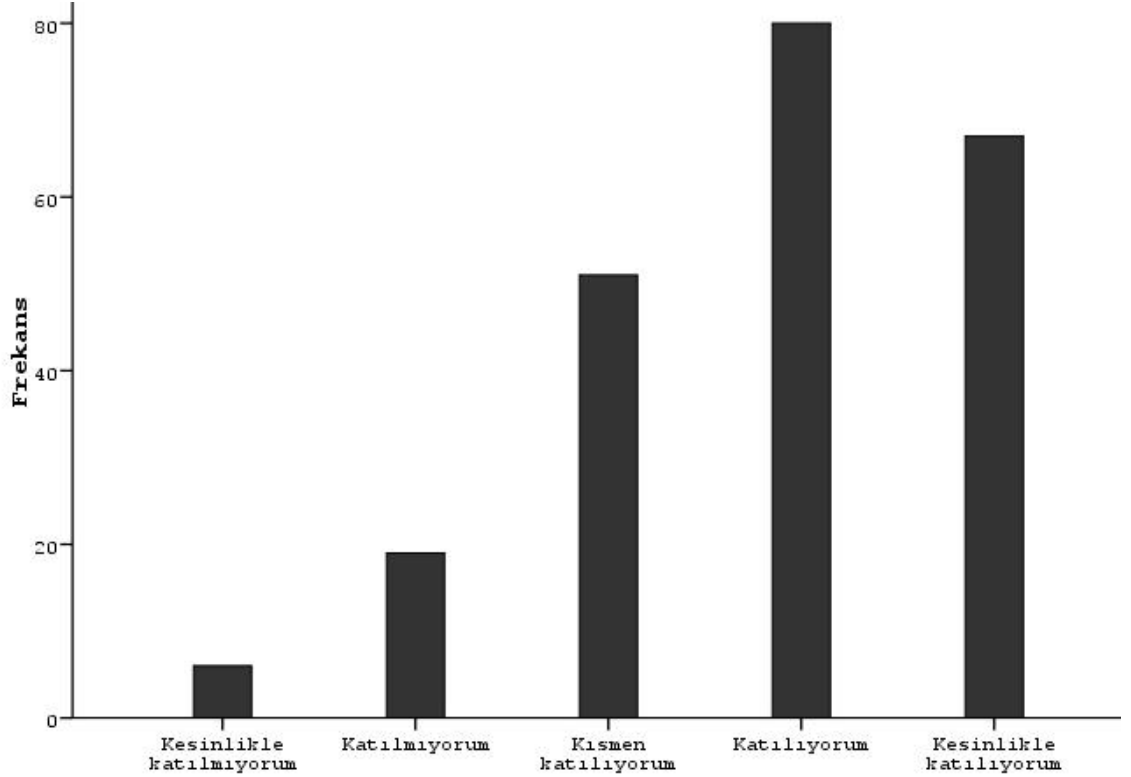


Soru 33. “Çıkarları için çalışmak, bireyin gelişmesini engeller” sorusuna 6 Kişi (%2,7) kesinlikle katılmıyorum, 19 kişi (%8,5) katılmıyorum, 51 kişi (%22,9) kısmen katılıyorum, 80 kişi (%35,9) katılıyorum 67 kişi (%30,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.41, Grafik 5.41)

Tablo 5.41. Soru 33

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,7
Katılmıyorum	19	8,5
Kısmen katılıyorum	51	22,9
Katılıyorum	80	35,9
Kesinlikle katılıyorum	67	30,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.41. Soru 33

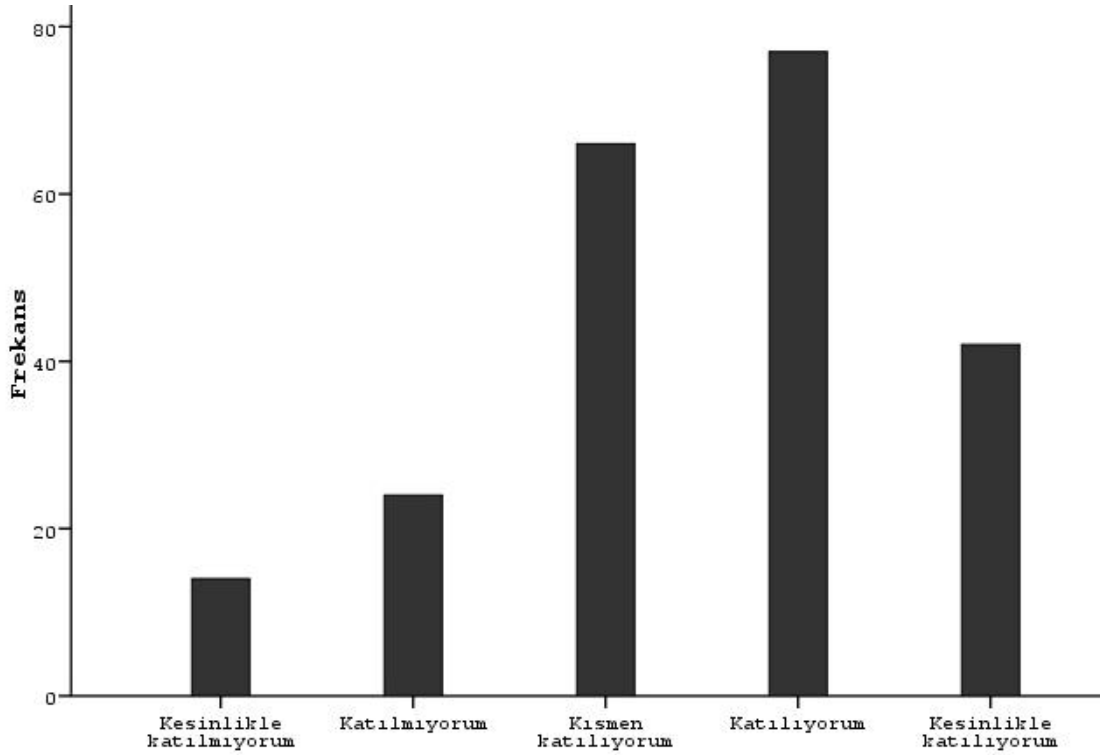


Soru 34. ‘‘Sıkı çalışmayan insanlar, hayatlarında genellikle başarısız olurlar’’ sorusuna 14 kişi (%6,3) kesinlikle katılmıyorum, 24 kişi (%10,8) katılmıyorum, 66 kişi (%29,6) kısmen katılıyorum, 77 kişi (%34,5) katılıyorum, 42 kişi (%18,8) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.42, Grafik 5.42)

Tablo 5.42. Soru 34

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	14	6,3
Katılmıyorum	24	10,8
Kısmen katılıyorum	66	29,6
Katılıyorum	77	34,5
Kesinlikle katılıyorum	42	18,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.42. Soru 34

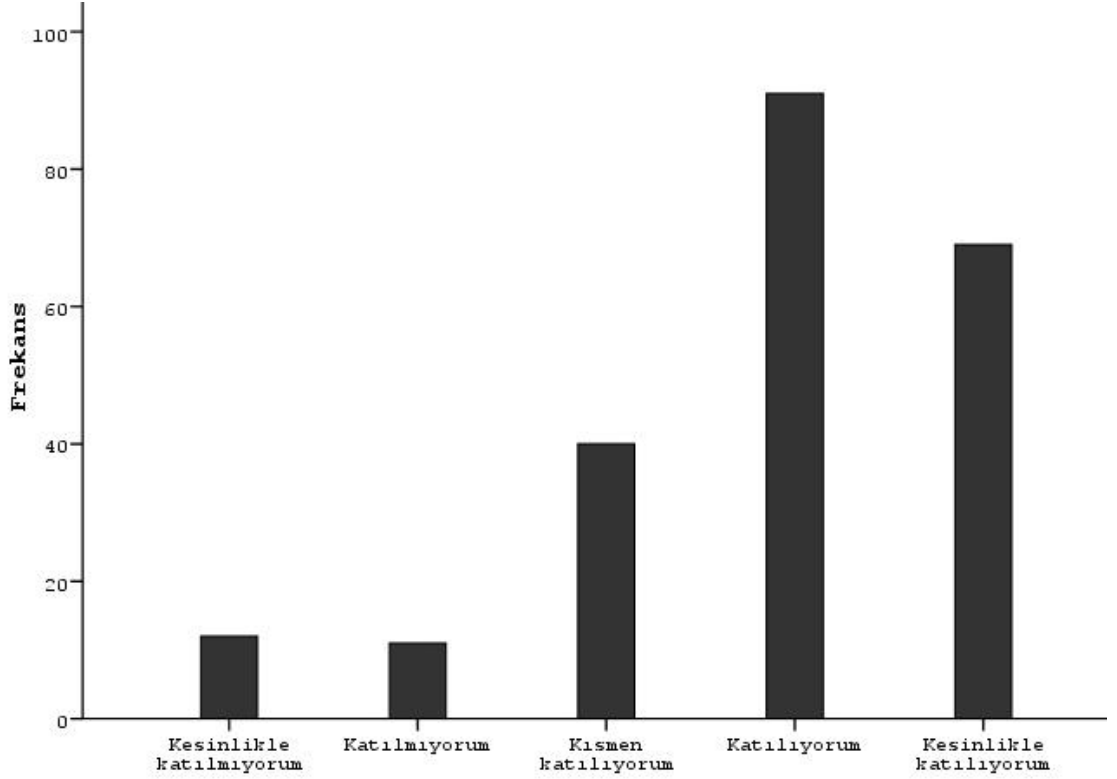


Soru 35. “Çalışma, bir insana bağımsız olma şansı verir” sorusuna 12 kişi (%5,4) kesinlikle katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) katılmıyorum, 40 kişi (%17,9) kısmen katılıyorum, 91 kişi (%40,8) katılıyorum, 69 kişi (%30,9) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.43, Grafik 5.43)

Tablo 5.43. Soru 35

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	12	5,4
Katılmıyorum	11	4,9
Kısmen katılıyorum	40	17,9
Katılıyorum	91	40,8
Kesinlikle katılıyorum	69	30,9
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.43. Soru 35

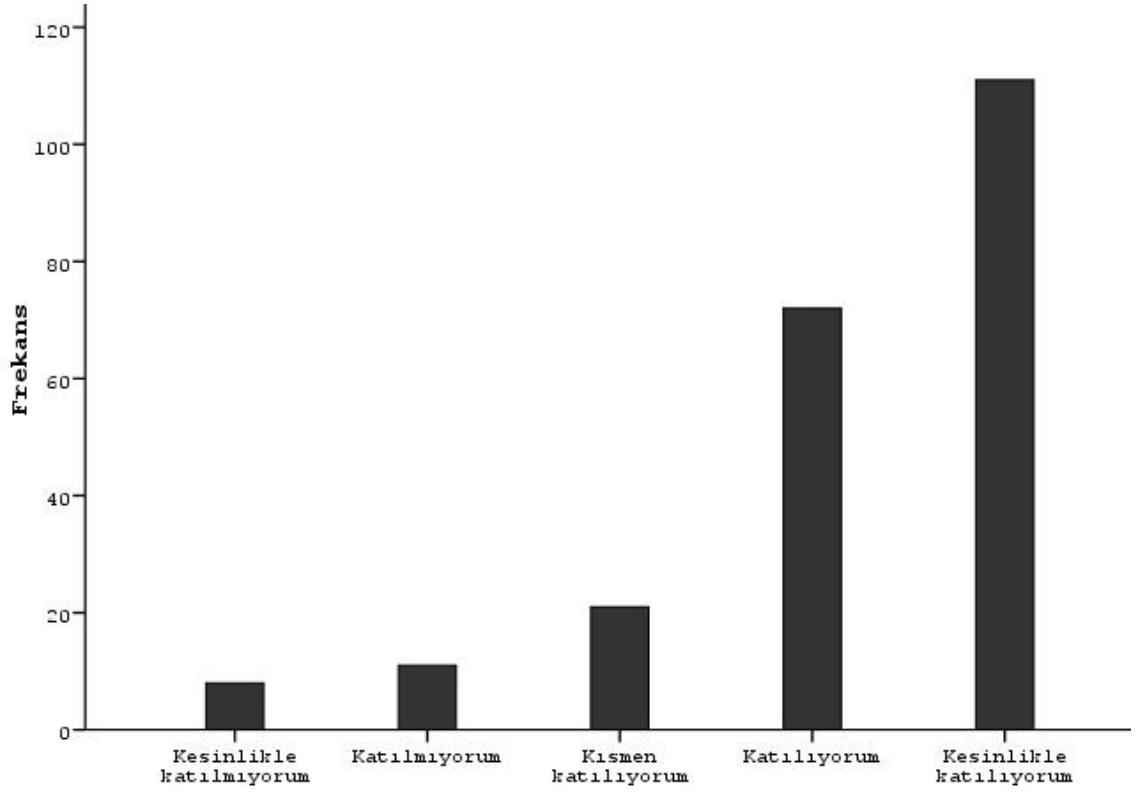


Soru 36. “Kaliteli iş yapma, bir erdemdir” sorusuna 8 Kişi (%3,6) kesinlikle katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) katılmıyorum, 21 kişi (%9,4) kısmen katılıyorum, 72 kişi (%32,3) katılıyorum, 111 kişi (%49,8) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.44, Grafik 5.44)

Tablo 5.44. Soru 36

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	8	3,6
Katılmıyorum	11	4,9
Kısmen katılıyorum	21	9,4
Katılıyorum	72	32,3
Kesinlikle katılıyorum	111	49,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.44. Soru 36

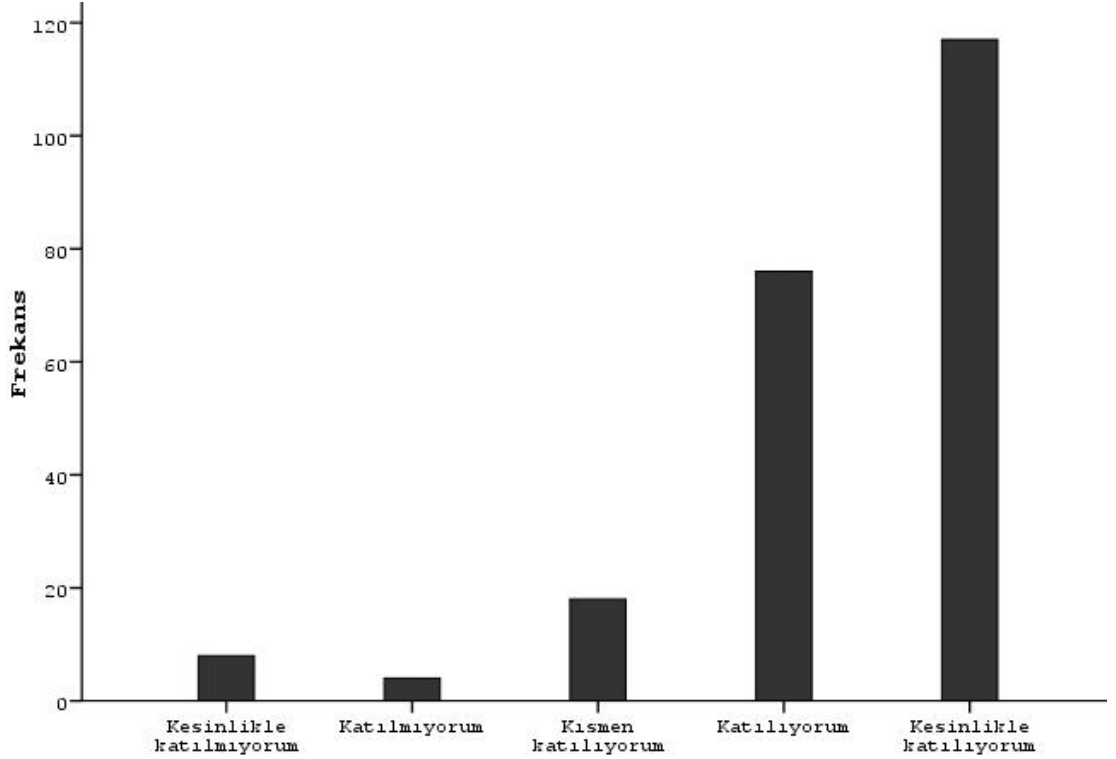


Soru 37. “Kişinin sadakati, kendisi ve ailesi için birinci sırada olmalıdır” sorusuna 8 Kişi (%3,6) kesinlikle katılmıyorum, 4 kişi (%1,8) katılmıyorum, 18 kişi (%8,1) kısmen katılıyorum, 76 kişi (%34,1) katılıyorum, 117 kişi (%52,5) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.45, Grafik 5.45)

Tablo 5.45. Soru 37

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	8	3,6
Katılmıyorum	4	1,8
Kısmen katılıyorum	18	8,1
Katılıyorum	76	34,1
Kesinlikle katılıyorum	117	52,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.45. Soru 37

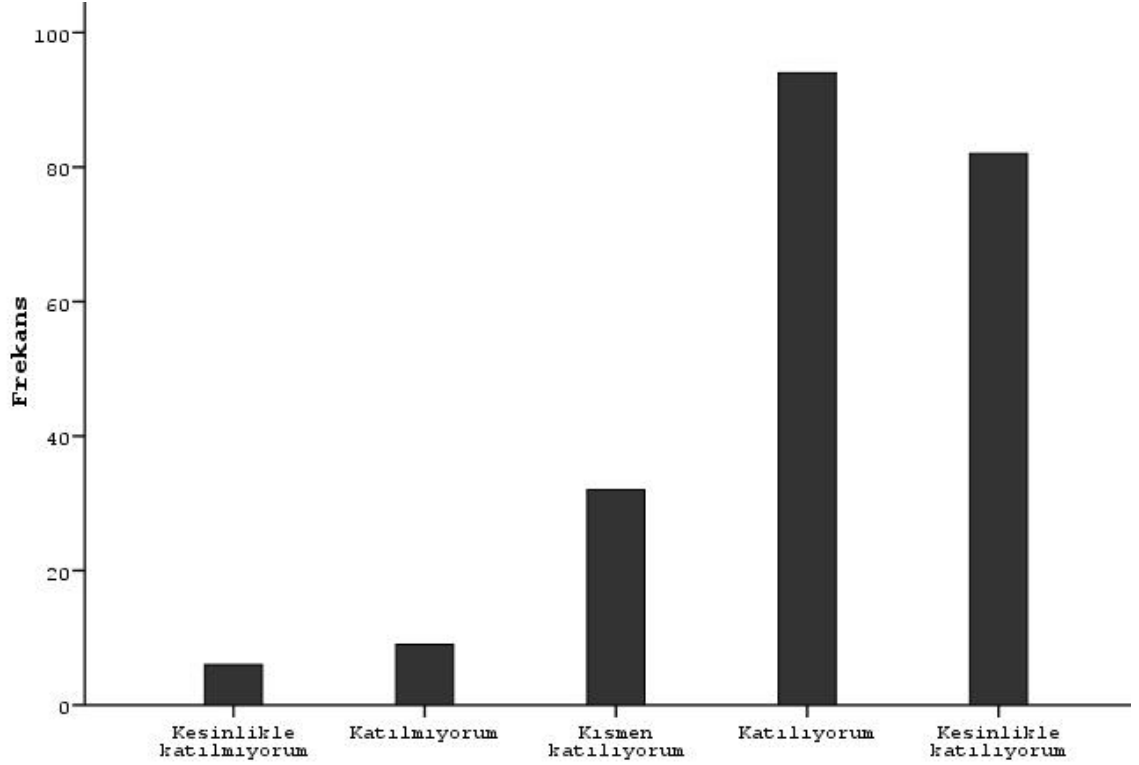


Soru 38. “Kişinin üstün sadakati, bir organizasyonun hayatta kalabilmesi için gereklidir” sorusuna 6 Kişi (%2,7) kesinlikle katılmıyorum, 9 kişi (%4,0) katılmıyorum, 32 kişi (%14,3) kısmen katılıyorum, 94 kişi (%42,2) katılıyorum, 82 kişi (%36,8) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.46, Grafik 5.46)

Tablo 5.46. Soru 38

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,7
Katılmıyorum	9	4,0
Kısmen katılıyorum	32	14,3
Katılıyorum	94	42,2
Kesinlikle katılıyorum	82	36,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.46. Soru 38

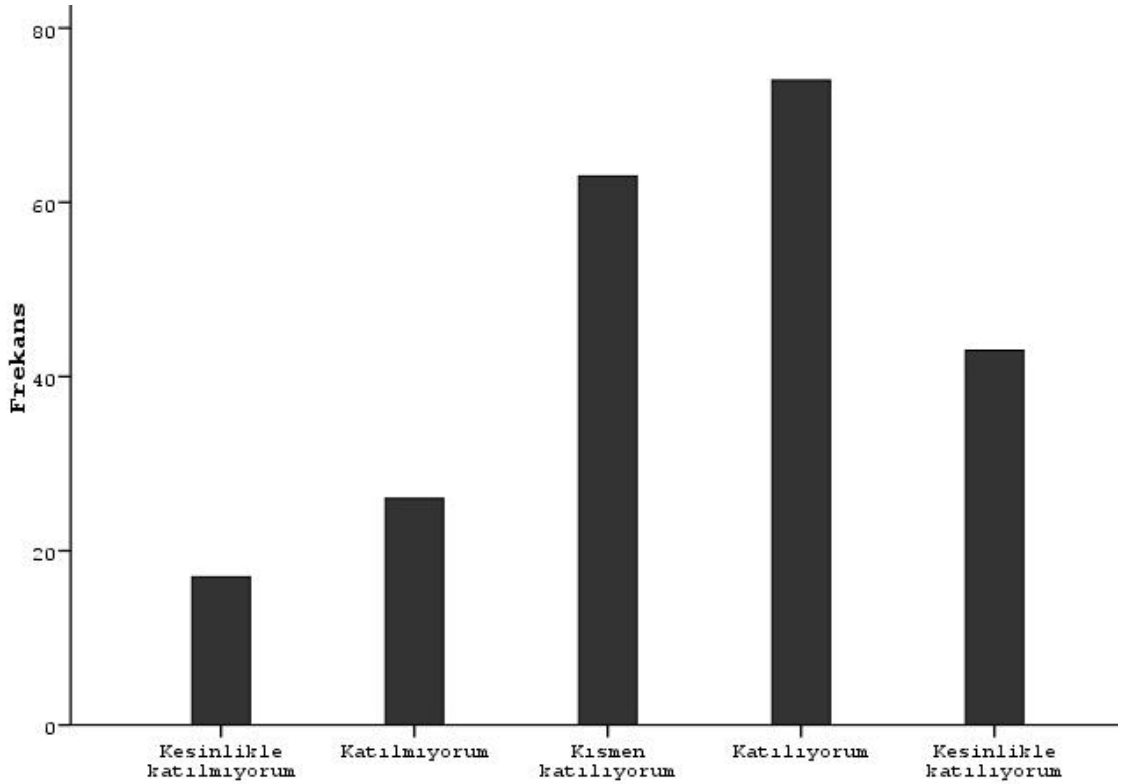


Soru 39. ‘‘Katkılarımdan dolayı takdir alıyorum’’ sorusuna 17 Kişi (%7,6) kesinlikle katılmıyorum, 26 kişi (%11,7) katılmıyorum, 63 kişi (%28,3) kısmen katılıyorum, 74 kişi (%33,2) katılıyorum, 43 kişi (%19,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.47, Grafik 5.47)

Tablo 5.47. Soru 39

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	17	7,6
Katılmıyorum	26	11,7
Kısmen katılıyorum	63	28,3
Katılıyorum	74	33,2
Kesinlikle katılıyorum	43	19,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.47. Soru 39

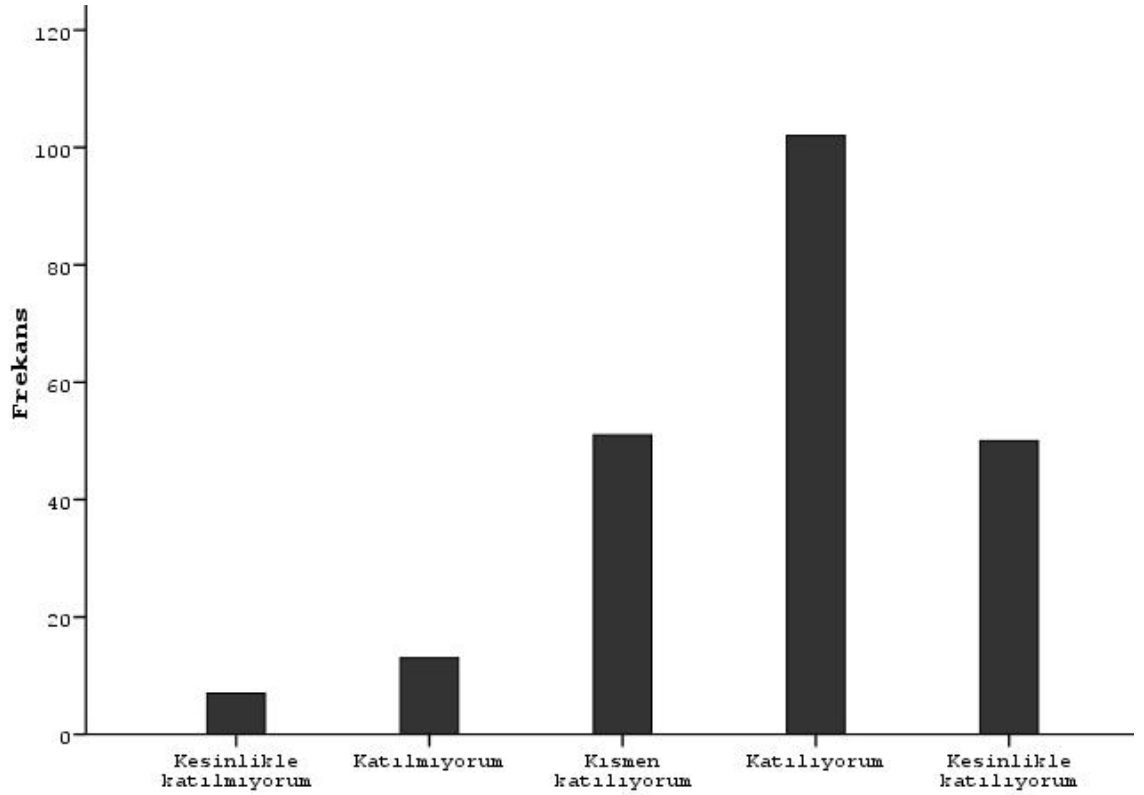


Soru 40. “İş sorumluluklarım kabul edilebilir” sorusuna 7 Kişi (%3,1) kesinlikle katılmıyorum, 13 kişi (%5,8) katılmıyorum, 51 kişi (%22,9) kısmen katılıyorum, 102 kişi (%45,7) katılıyorum, 50 kişi (%22,4) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.48, Grafik 5.48)

Tablo 5.48. Soru 40

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	7	3,1
Katılmıyorum	13	5,8
Kısmen katılıyorum	51	22,9
Katılıyorum	102	45,7
Kesinlikle katılıyorum	50	22,4
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.48. Soru 40

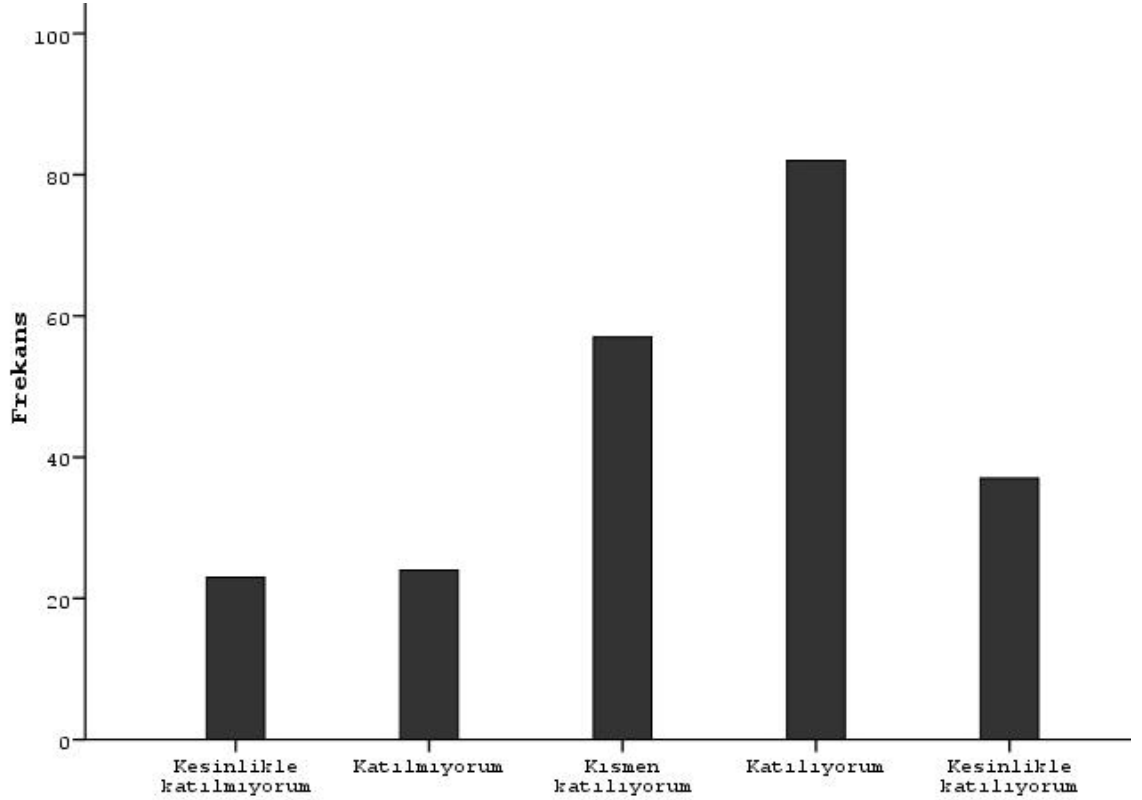


Soru 41. “İş yerindeki liderimiz iyi bir model” sorusuna 23 Kişi (%10,3) kesinlikle katılmıyorum, 24 kişi (%10,8) katılmıyorum, 57 kişi (%25,6) kısmen katılıyorum, 82 kişi (%36,8) katılıyorum, 37 kişi (%16,6) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.49, Grafik 5.49)

Tablo 5.49. Soru 41

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	23	10,3
Katılmıyorum	24	10,8
Kısmen katılıyorum	57	25,6
Katılıyorum	82	36,8
Kesinlikle katılıyorum	37	16,6
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.49. Soru 41

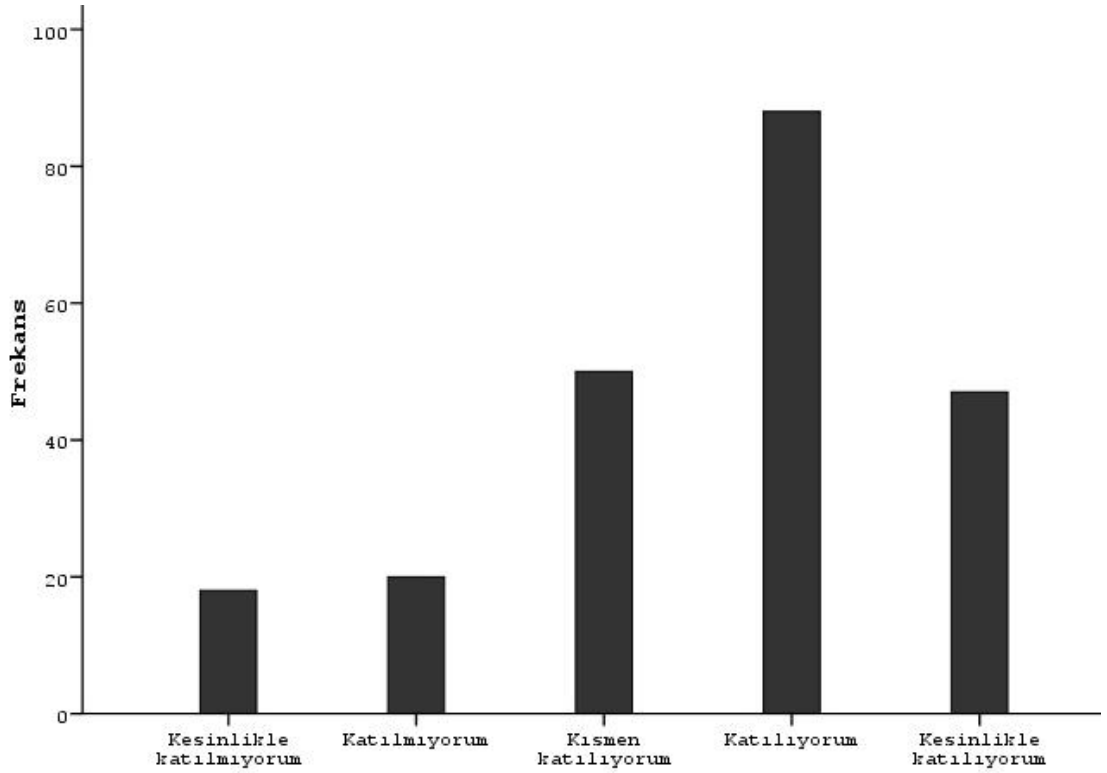


Soru 42. “İşimi iyi yapabilecek kadar malzeme ve ekipmanım var” sorusuna 18 kişi (%8,1) kesinlikle katılmıyorum, 20 kişi (%9,0) katılmıyorum, 50 kişi (%22,4) kısmen katılıyorum, 88 kişi (%39,5) katılıyorum, 47 kişi (%21,1) kesinlikle katılıyorum, şeklinde cevap vermiştir. (Tablo 5.50, Grafik 5.50)

Tablo 5.50. Soru 42

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	18	8,1
Katılmıyorum	20	9,0
Kısmen katılıyorum	50	22,4
Katılıyorum	88	39,5
Kesinlikle katılıyorum	47	21,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.50. Soru 42

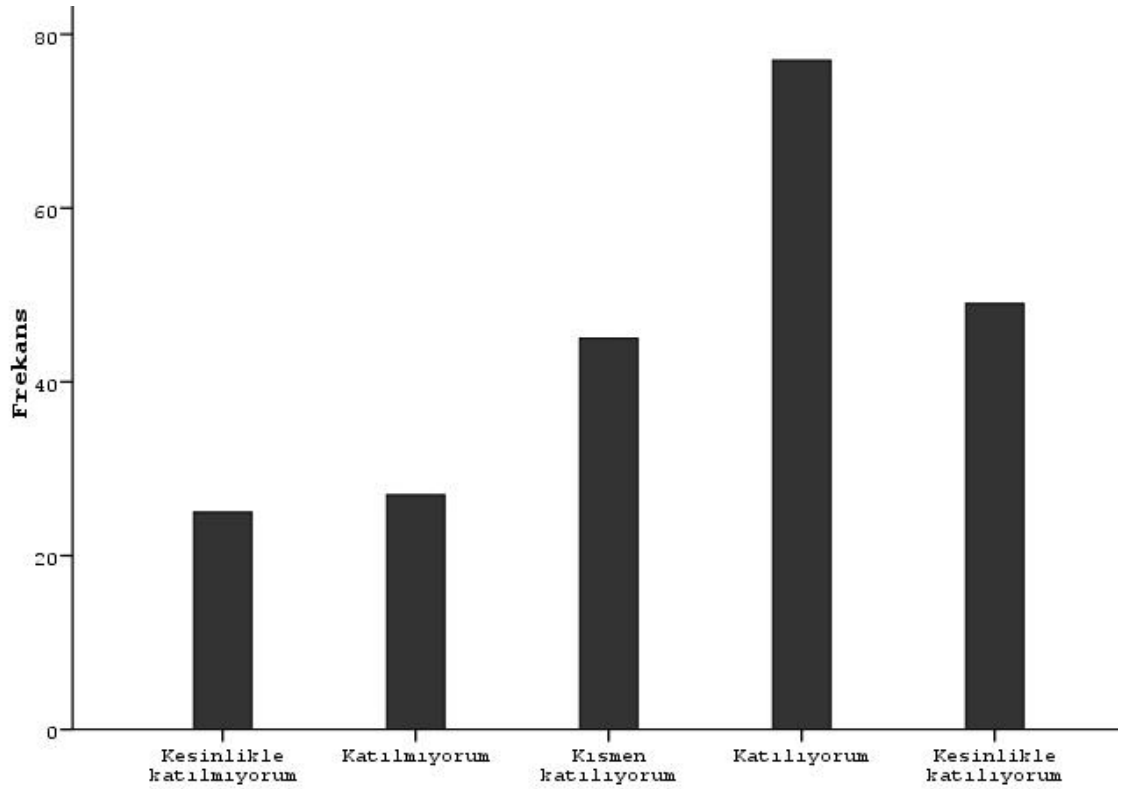


Soru 43. ‘‘Çalışmamın karşılığı olan maşımın uygun olduğunu düşünüyorum’’ sorusuna 25 Kişi (%11,2) kesinlikle katılmıyorum, 27 kişi (%12,1) katılmıyorum, 45 kişi (%20,2) kısmen katılıyorum, 77 kişi (%34,5) katılıyorum, 49 kişi (%22,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.51, Grafik 5.51)

Tablo 5.51. Soru 43

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	25	11,2
Katılmıyorum	27	12,1
Kısmen katılıyorum	45	20,2
Katılıyorum	77	34,5
Kesinlikle katılıyorum	49	22,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.51. Soru 43

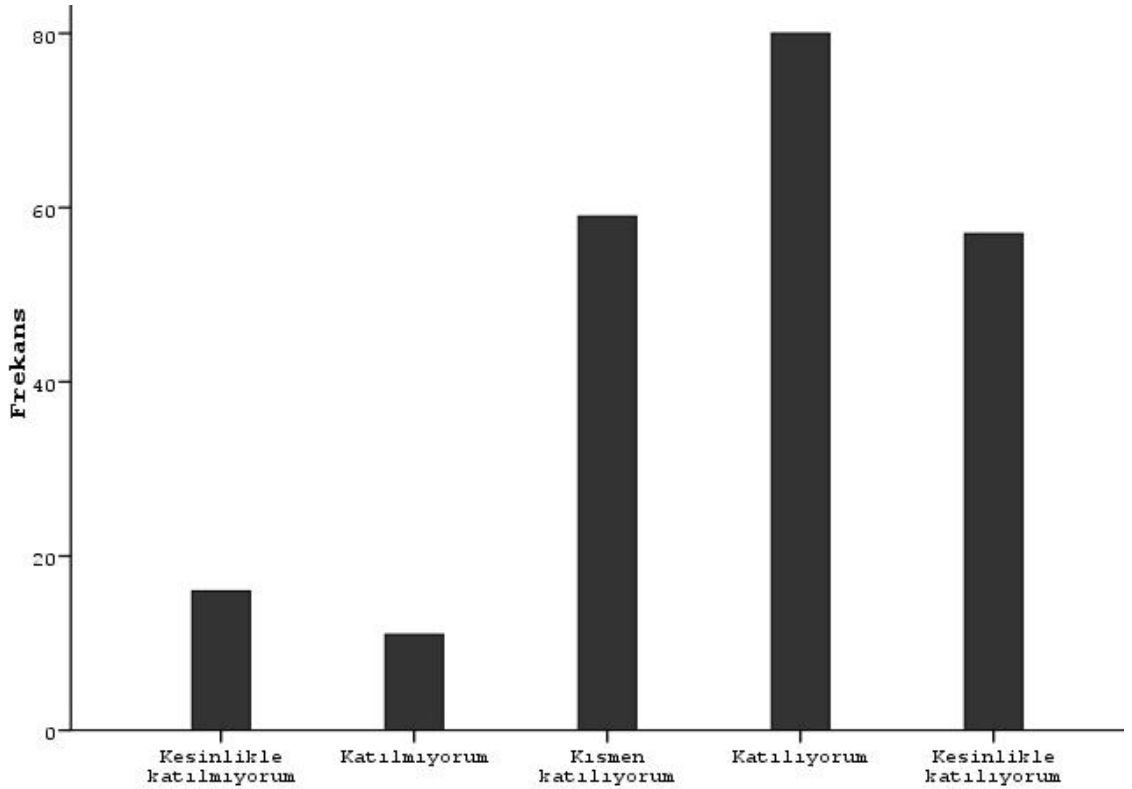


Soru 44. İşimden memnunum” sorusuna 16 Kişi (%7,2) kesinlikle katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) katılmıyorum, 59 kişi (%26,5) kısmen katılıyorum, 80 kişi (%35,9) katılıyorum, 57 kişi (%25,6) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.52, Grafik 5.52).

Tablo 5.52. Soru 44

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	16	7,2
Katılmıyorum	11	4,9
Kısmen katılıyorum	59	26,5
Katılıyorum	80	35,9
Kesinlikle katılıyorum	57	25,6
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.52. Soru 44

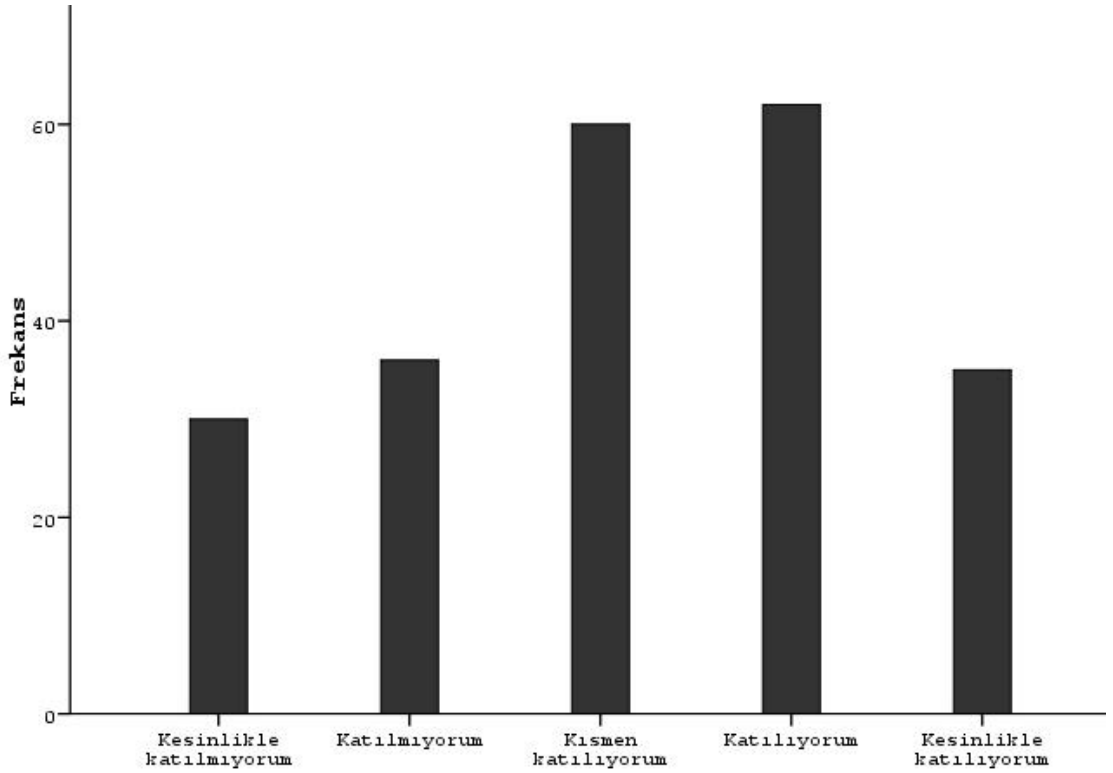


Soru 45. “İş yerimde daha fazla şeyler öğrenme ve yükselme fırsatları var” sorusuna 30 Kişi (%13,5) kesinlikle katılmıyorum, 36 kişi (%16,1) katılmıyorum, 60 kişi (%26,9) kısmen katılıyorum, 62 kişi (%27,8) katılıyorum, 35 kişi (%15,7) kesinlikle katılıyorum, şeklinde cevap vermiştir. (Tablo 5.53, Grafik 5.53)

Tablo 5.53. Soru 45

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	30	13,5
Katılmıyorum	36	16,1
Kısmen katılıyorum	60	26,9
Katılıyorum	62	27,8
Kesinlikle katılıyorum	35	15,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.53. Soru 45

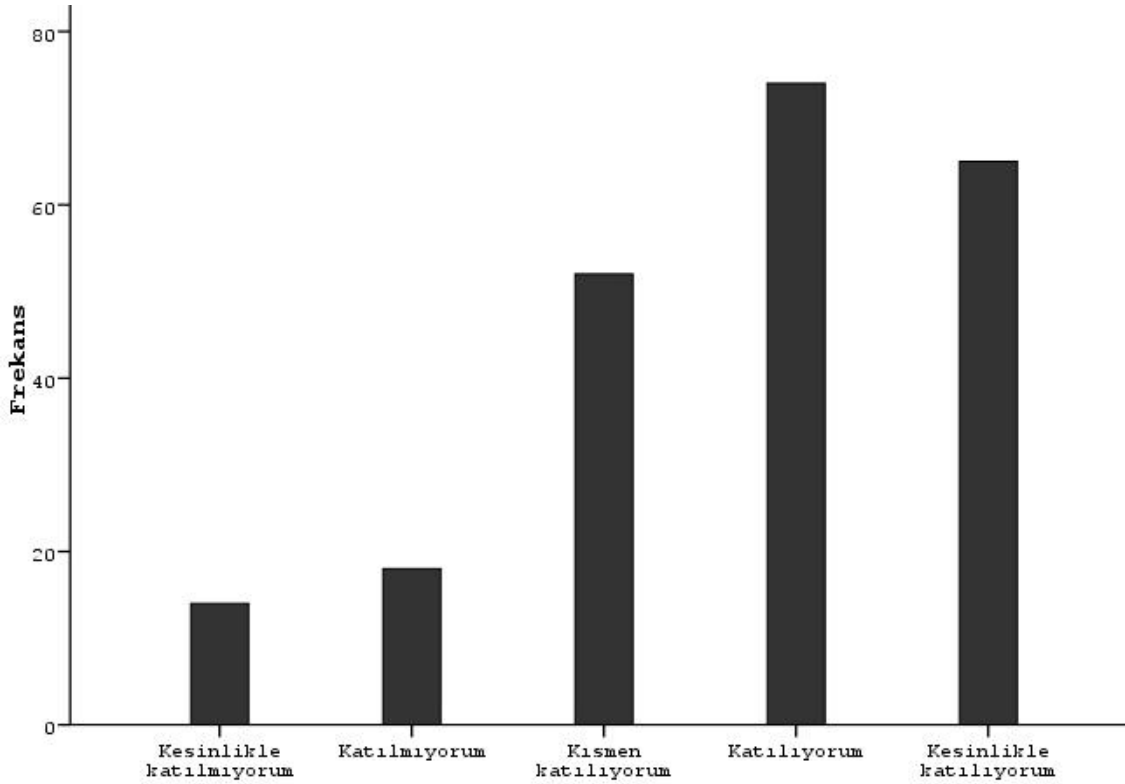


Soru 46. “İşimin benim için ne kadar uygun ve önemli olduğunu biliyorum” sorusuna 14 Kişi (%6,3) kesinlikle katılmıyorum, 18 kişi (%8,1) katılmıyorum, 52 kişi (%23,3) kısmen katılıyorum, 74 kişi (%33,2) katılıyorum, 65 kişi (%29,1) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.54, Grafik 5.54)

Tablo 5.54. Soru 46

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	14	6,3
Katılmıyorum	18	8,1
Kısmen katılıyorum	52	23,3
Katılıyorum	74	33,2
Kesinlikle katılıyorum	65	29,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.54. Soru 46

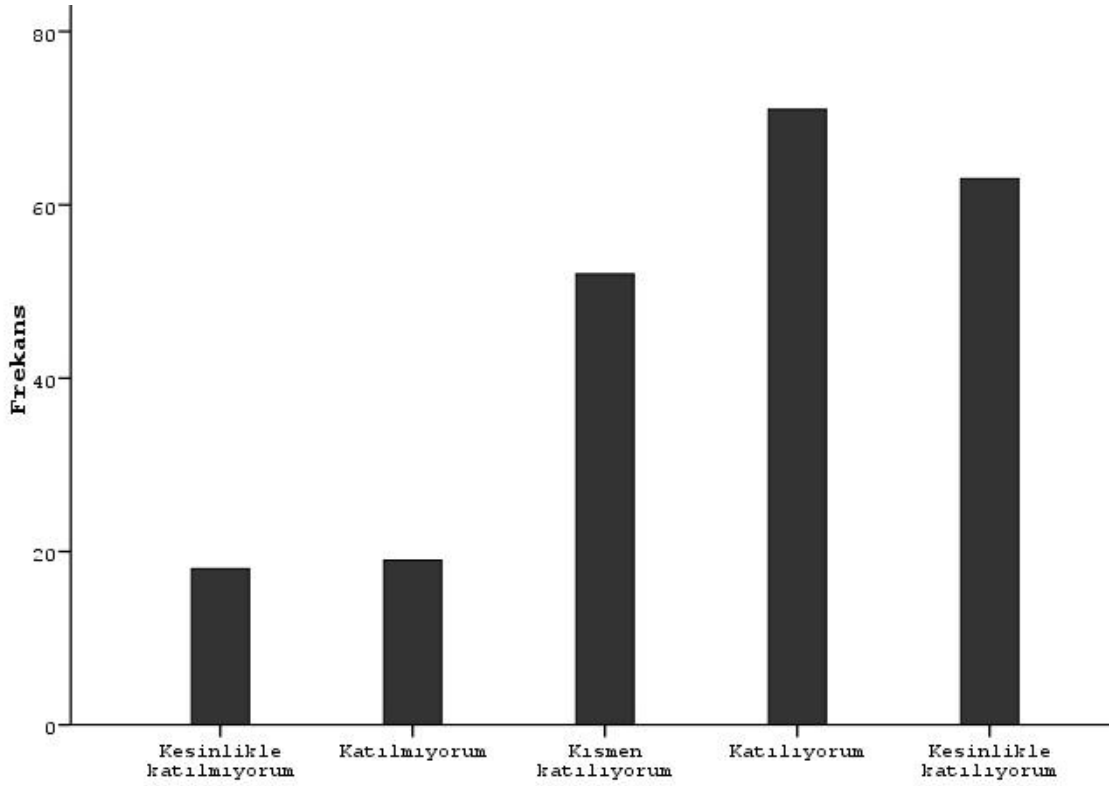


Soru 47. “İşim bana başarmış olma hissi ve gurur veriyor” sorusuna 18 Kişi (%8,1) kesinlikle katılmıyorum, 19 kişi (%8,5) katılmıyorum, 52 kişi (%23,3) kısmen katılıyorum, 71 kişi (%31,8) katılıyorum, 63 kişi (%28,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.55, Grafik 5.55)

Tablo 5.55. Soru 47

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	18	8,1
Katılmıyorum	19	8,5
Kısmen katılıyorum	52	23,3
Katılıyorum	71	31,8
Kesinlikle katılıyorum	63	28,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.55. Soru 47

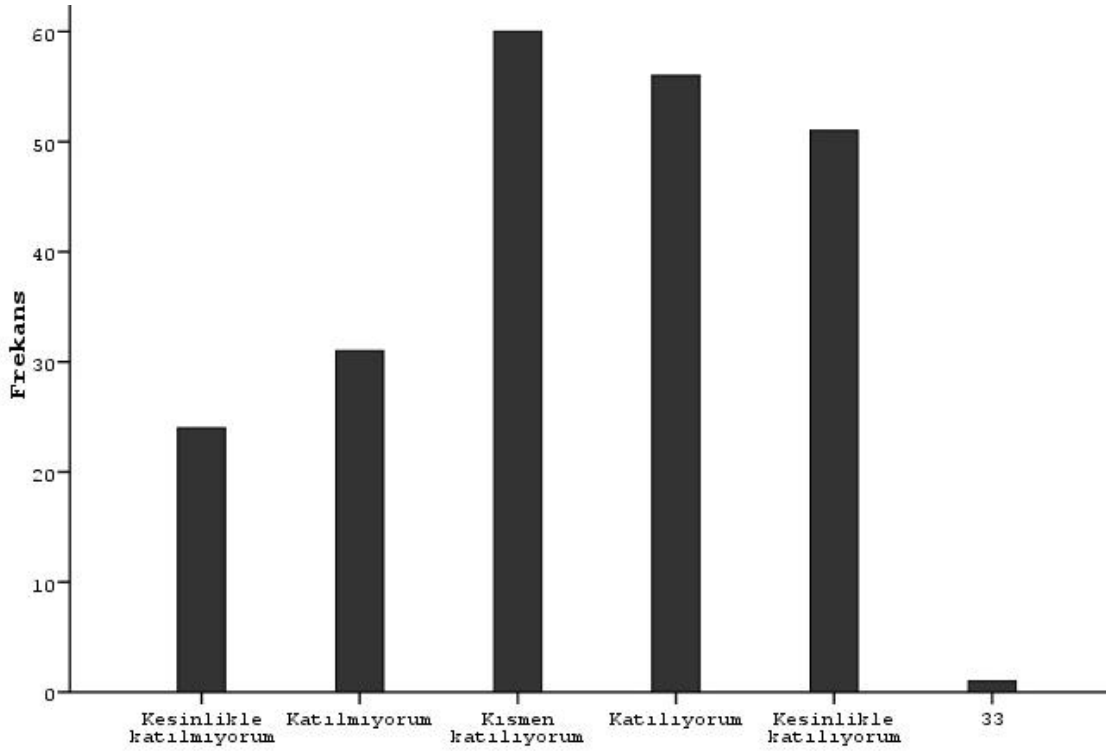


Soru 48. “İş yerindeki performansıma dayalı olarak düzenli ve faydalı geri dönüş alıyorum” sorusuna 24 Kişi (%10,8) kesinlikle katılmıyorum, 31 kişi (%13,9) katılmıyorum, 60 kişi (%26,9) kısmen katılıyorum, 56 kişi (%25,1) katılıyorum, 51 kişi (%22,9) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.56, Grafik 5.56)

Tablo 5.56. Soru 48

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	24	10,8
Katılmıyorum	31	13,9
Kısmen katılıyorum	60	26,9
Katılıyorum	56	25,1
Kesinlikle katılıyorum	51	22,9
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.56. Soru 48

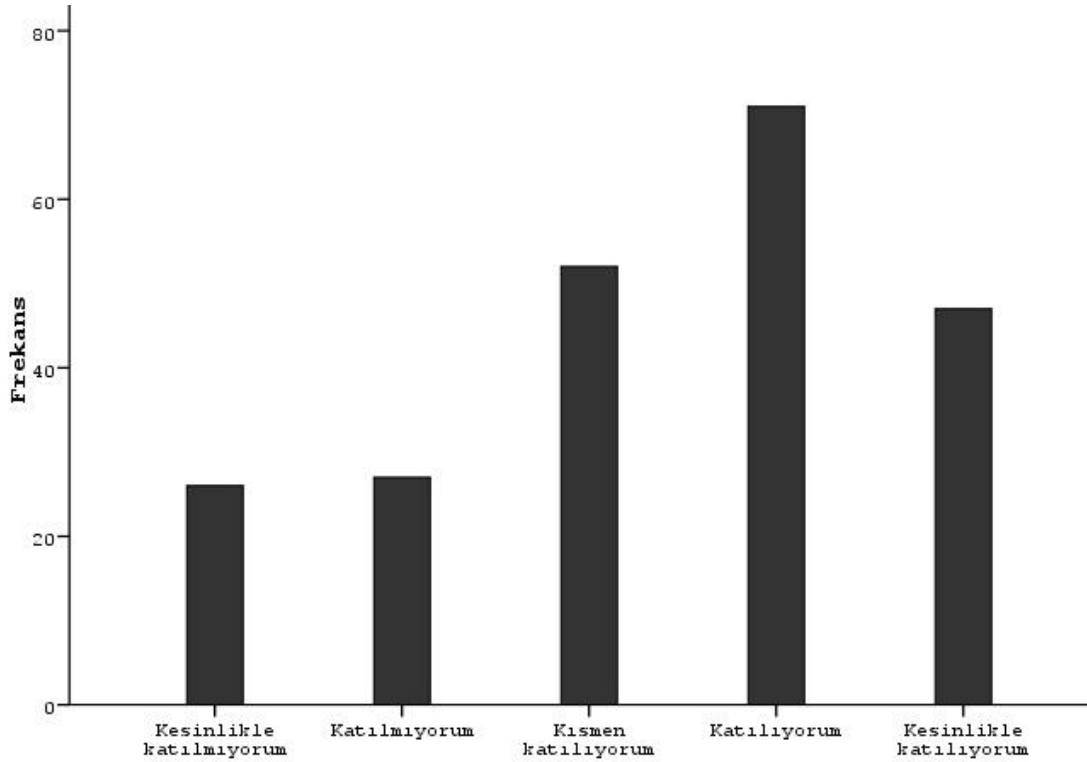


Soru 49. ‘‘Benim görev ve sorumluluklarım iyi bir şekilde tanımlanmış’’ sorusuna 26 Kişi (%11,7) kesinlikle katılmıyorum, 27 kişi (%12,1) katılmıyorum, 52 kişi (%23,3) kısmen katılıyorum, 71 kişi (%31,8) katılıyorum, 47 kişi (%21,1), kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir.(Tablo 5.57, Grafik 5.57)

Tablo 5.57. Soru 49

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	26	11,7
Katılmıyorum	27	12,1
Kısmen katılıyorum	52	23,3
Katılıyorum	71	31,8
Kesinlikle katılıyorum	47	21,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.57. Soru 49

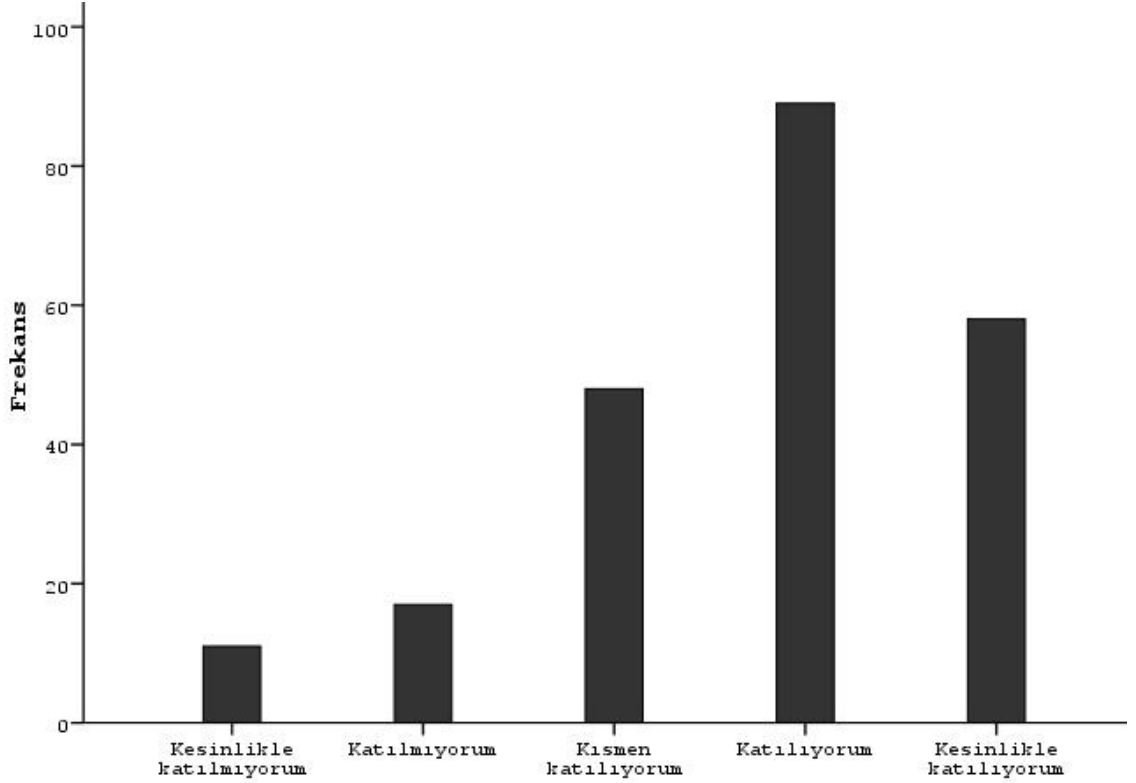


Soru 50. “İşimin beni güvence altına aldığına inanıyorum” sorusuna 11 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 17 kişi (%7,6) katılmıyorum, 48 kişi (%21,5) kısmen katılıyorum, 89 kişi (%39,9) katılıyorum, 58 kişi (%26,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.58, Grafik 5.58)

Tablo 5.58. Soru 50

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	11	4,9
Katılmıyorum	17	7,6
Kısmen katılıyorum	48	21,5
Katılıyorum	89	39,9
Kesinlikle katılıyorum	58	26,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.58. Soru 50

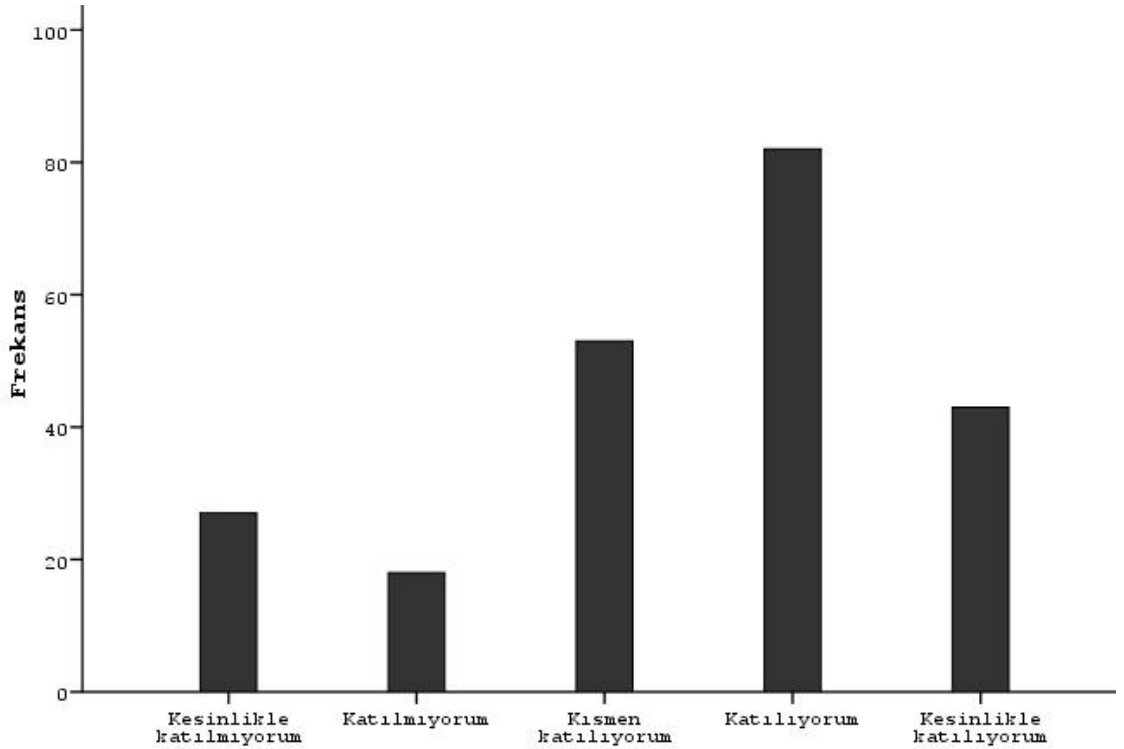


Soru 51. “İş yerindeki amirim benim için önemli olan işleri umursuyor ve onları çözüme kavuşturuyor” sorusuna 27 kişi (%12,1) kesinlikle katılmıyorum, 18 kişi (%8,1) katılmıyorum, 53 kişi (%23,8) kısmen katılıyorum, 82 kişi (%36,8) katılıyorum, 43 kişi (%19,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.59, Grafik 5.59)

Tablo 5.59. Soru 51

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	27	12,1
Katılmıyorum	18	8,1
Kısmen katılıyorum	53	23,8
Katılıyorum	82	36,8
Kesinlikle katılıyorum	43	19,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.59. Soru 51

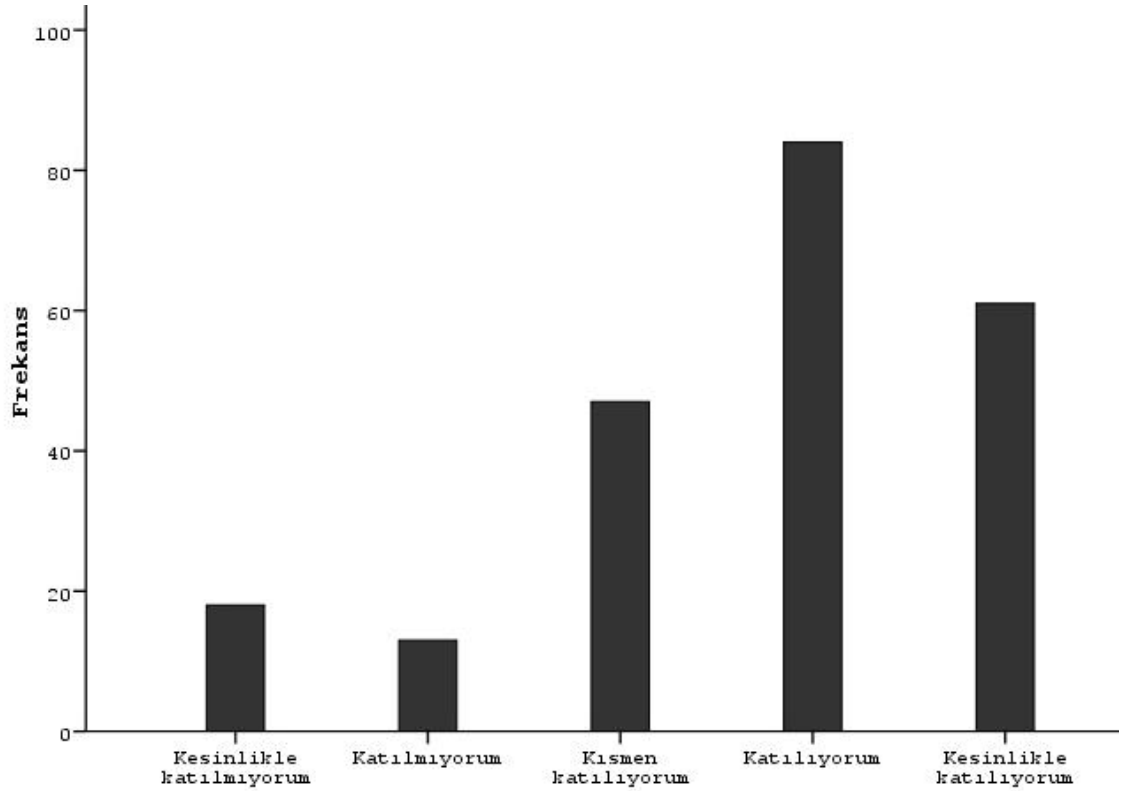


Soru 52. “İşimden hoşlanıyorum” sorusuna 18 Kişi (%8,1) kesinlikle katılmıyorum, 13 kişi (%5,8) katılmıyorum, 47 kişi (%21,1) kısmen katılıyorum, 84 kişi (%37,7) katılıyorum, 61 kişi (%27,4) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.60, Grafik 5.60).

Tablo 5.60. Soru 52

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	18	8,1
Katılmıyorum	13	5,8
Kısmen katılıyorum	47	21,1
Katılıyorum	84	37,7
Kesinlikle katılıyorum	61	27,4
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.60. Soru 52

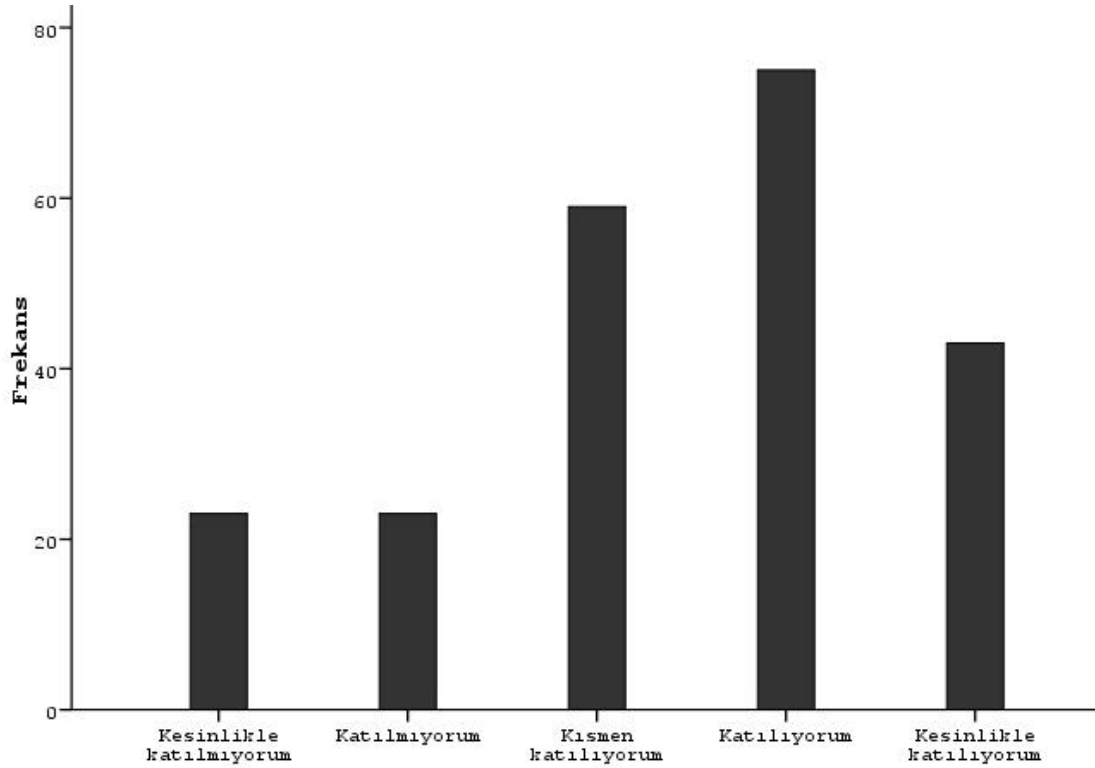


Soru 53. “İşyerimizde iyi bir takım ruhu var” sorusuna 23 Kişi (%10,3) kesinlikle katılmıyorum, 23 kişi (%10,3) katılmıyorum, 59 kişi (%26,5) kısmen katılıyorum, 75 kişi (%33,6) katılıyorum, 43 kişi (%19,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.61, Grafik 5.61).

Tablo 5.61. Soru 53

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	23	10,3
Katılmıyorum	23	10,3
Kısmen katılıyorum	59	26,5
Katılıyorum	75	33,6
Kesinlikle katılıyorum	43	19,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.61. Soru 53

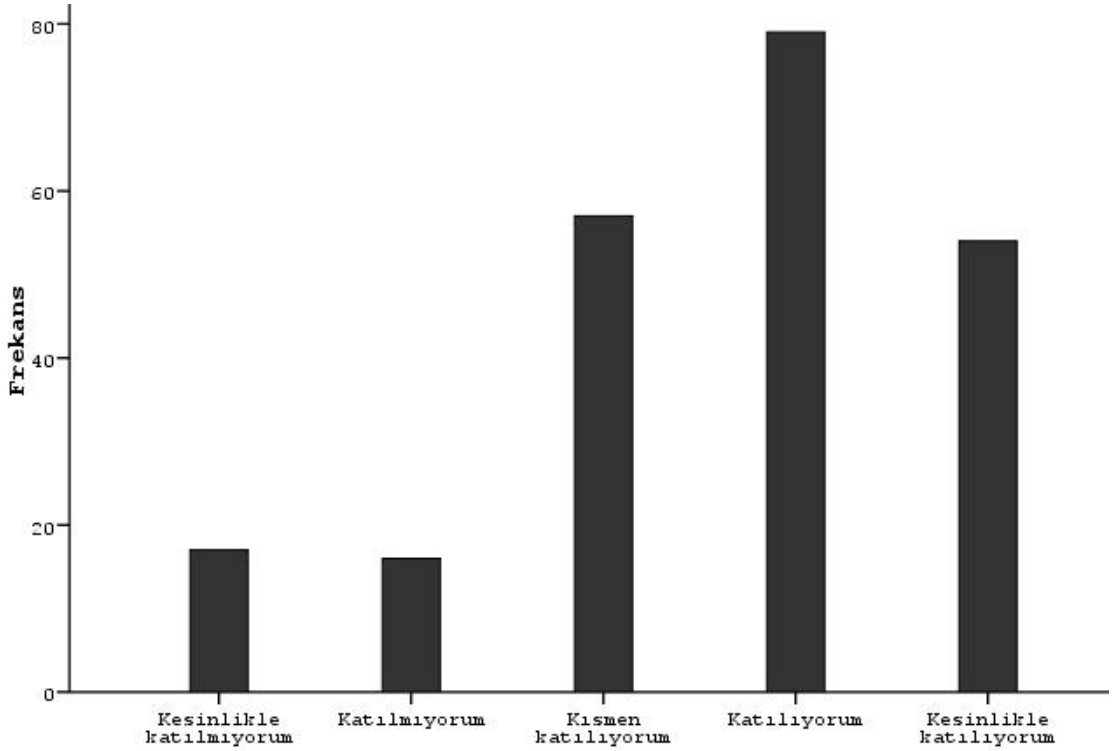


Soru 54. “İşyerindeki müdürüm ve amirim yardıma ihtiyacım olduğunda ellerinden geleni yapıyorlar” sorusuna 17 Kişi (%7,6) kesinlikle katılmıyorum, 16 kişi (%7,2) katılmıyorum, 57 kişi (%25,6) kısmen katılıyorum, 79 kişi (%35,4) katılıyorum, 54 kişi (%24,2) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.62, Grafik 5.62)

Tablo 5.62. Soru 54

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	17	7,6
Katılmıyorum	16	7,2
Kısmen katılıyorum	57	25,6
Katılıyorum	79	35,4
Kesinlikle katılıyorum	54	24,2
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.62. Soru 54

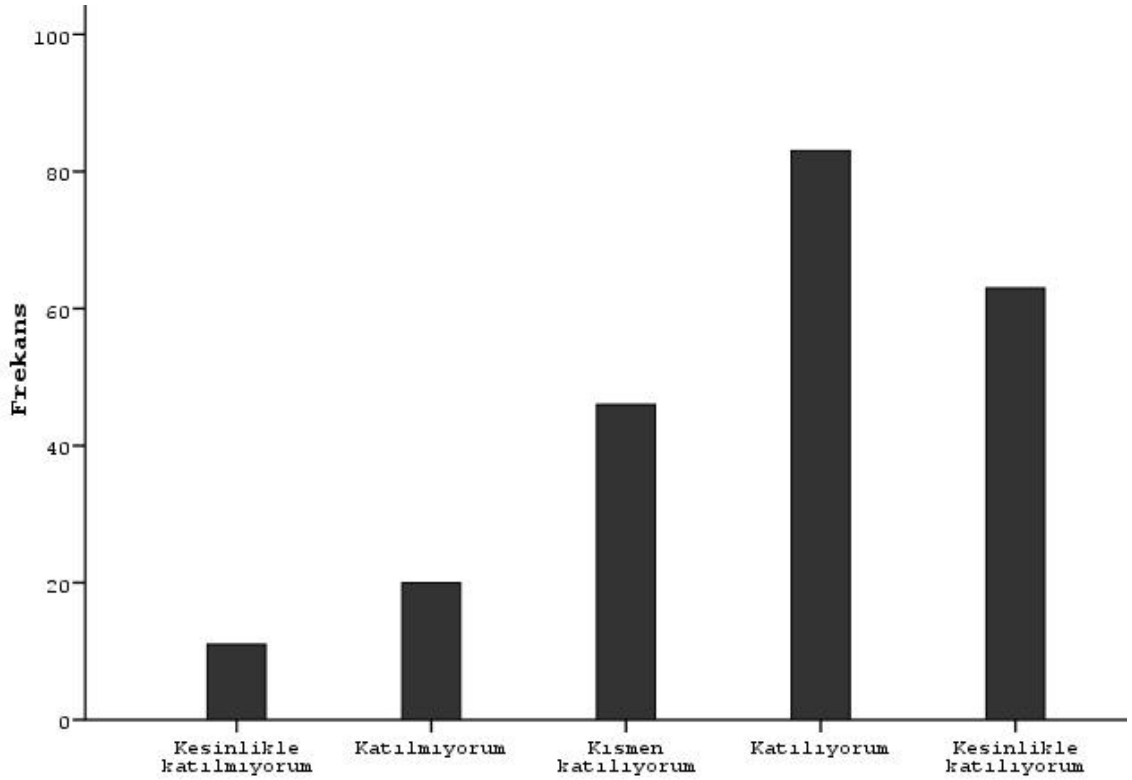


Soru 55. “İşim ve aile hayatım arasındaki ilişkiyi güzel bir şekilde yürütebiliyorum” sorusuna 11 Kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 20 kişi (%9,0) katılmıyorum, 46 kişi (%20,6) kısmen katılıyorum, 83 kişi (%37,2) katılıyorum, 63 kişi (%28,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.63, Grafik 5.63)

Tablo 5.63. Soru 55

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	11	4,9
Katılmıyorum	20	9,0
Kısmen katılıyorum	46	20,6
Katılıyorum	83	37,2
Kesinlikle katılıyorum	63	28,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.63. Soru 55

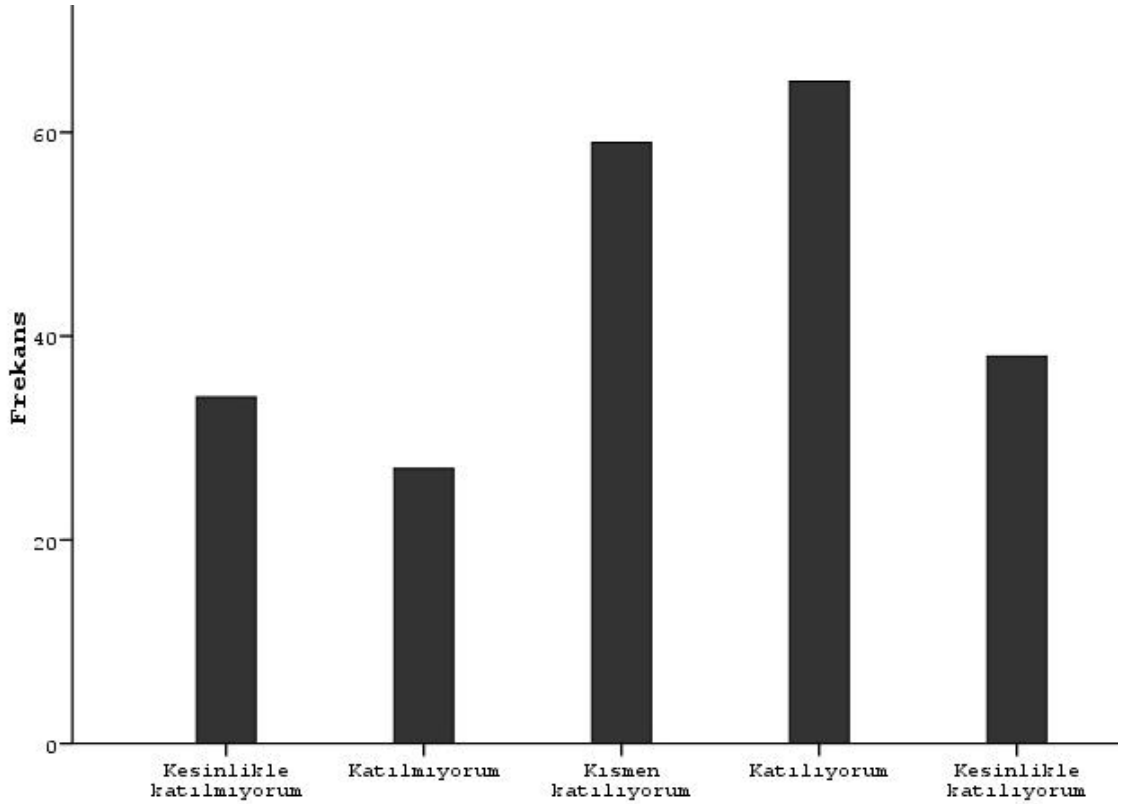


Soru 56. “İşyerinde hepimize saygılı ve eşit olarak muamele ediliyor” sorusuna 34 Kişi (%15,2) kesinlikle katılmıyorum, 27 kişi (%12,1) katılmıyorum, 59 kişi (%26,5) kısmen katılıyorum, 65 kişi (%29,1) katılıyorum, 38 kişi (%17,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.64, Grafik 5.64)

Tablo 5.64. Soru 56

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	34	15,2
Katılmıyorum	27	12,1
Kısmen katılıyorum	59	26,5
Katılıyorum	65	29,1
Kesinlikle katılıyorum	38	17,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.64. Soru 56

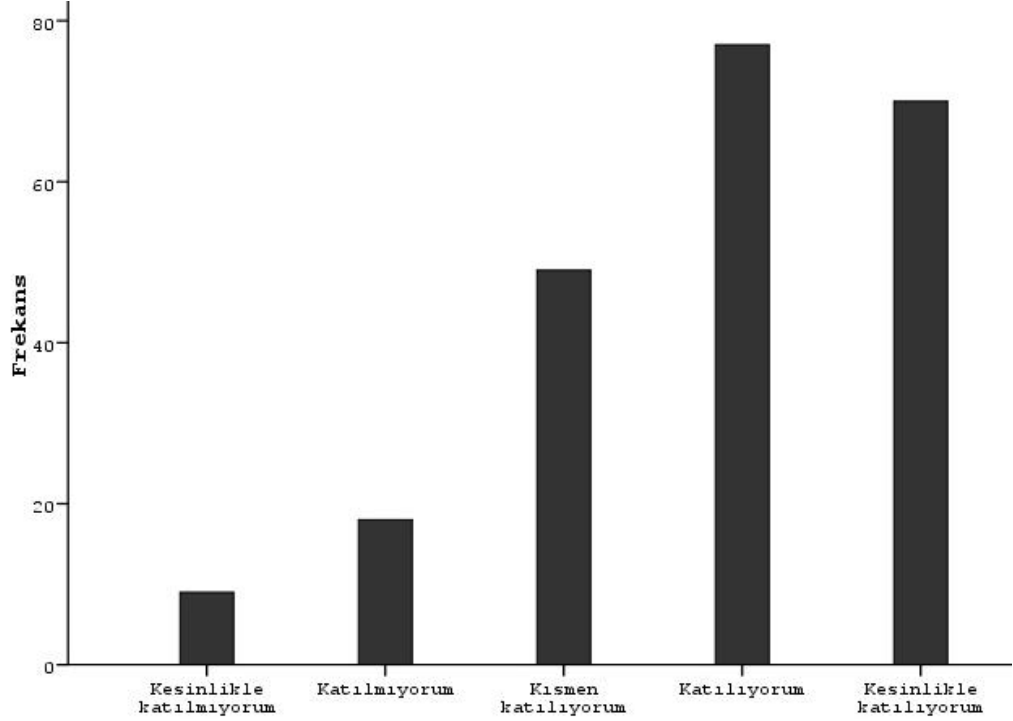


Soru 57. “İşyerinde direkt sorumlu olduğum amirimden memnunum” sorusuna 9 Kişi (%4,0) kesinlikle katılmıyorum, 18 kişi (%8,1) katılmıyorum, 49 kişi (%22,0) kısmen katılıyorum, 77 kişi (%34,5) katılıyorum, 70 kişi (%31,4) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.65, Grafik 5.65)

Tablo 5.65. Soru 57

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,0
Katılmıyorum	18	8,1
Kısmen katılıyorum	49	22,0
Katılıyorum	77	34,5
Kesinlikle katılıyorum	70	31,4
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.65. Soru 57

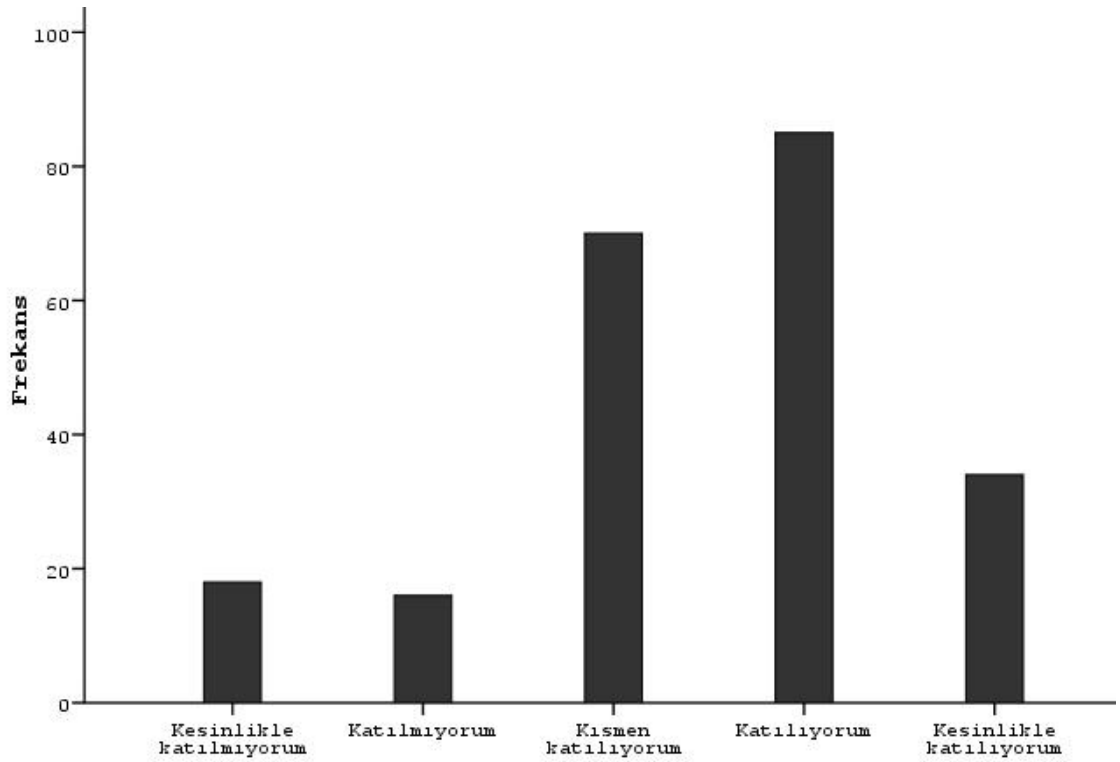


Soru 58. “Çalışanların çalışma arkadaşlarına ve şirkete yönelik iyi bir tutum, davranış ve duyguları var” sorusuna 18 Kişi (%8,1) kesinlikle katılmıyorum, 16 kişi (%7,2) katılmıyorum, 70 kişi (%31,4) kısmen katılıyorum, 85 kişi (%38,1) katılıyorum, 34 kişi (%15,2) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.66, Grafik 5.66)

Tablo 5.66. Soru 58

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	18	8,1
Katılmıyorum	16	7,2
Kısmen katılıyorum	70	31,4
Katılıyorum	85	38,1
Kesinlikle katılıyorum	34	15,2
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.66. Soru 58

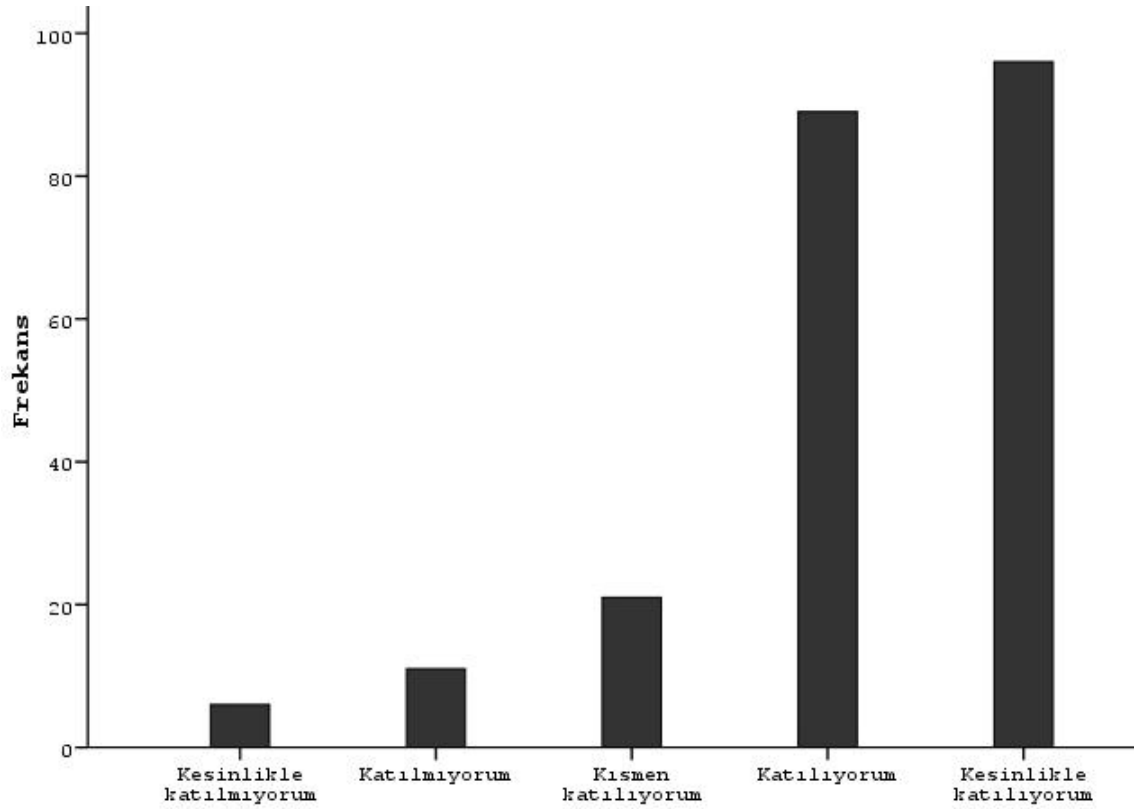


Soru 59. “Çalışma arkadaşlarıma saygı gösteriyorum” sorusuna 6 Kişi (%2,7) kesinlikle katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) katılmıyorum, 21 kişi (%9,4) kısmen katılıyorum, 89 kişi (%39,9) katılıyorum, 96 kişi (%43,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.67, Grafik 5.67).

Tablo 5.67. Soru 59

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,7
Katılmıyorum	11	4,9
Kısmen katılıyorum	21	9,4
Katılıyorum	89	39,9
Kesinlikle katılıyorum	96	43,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.67. Soru 59

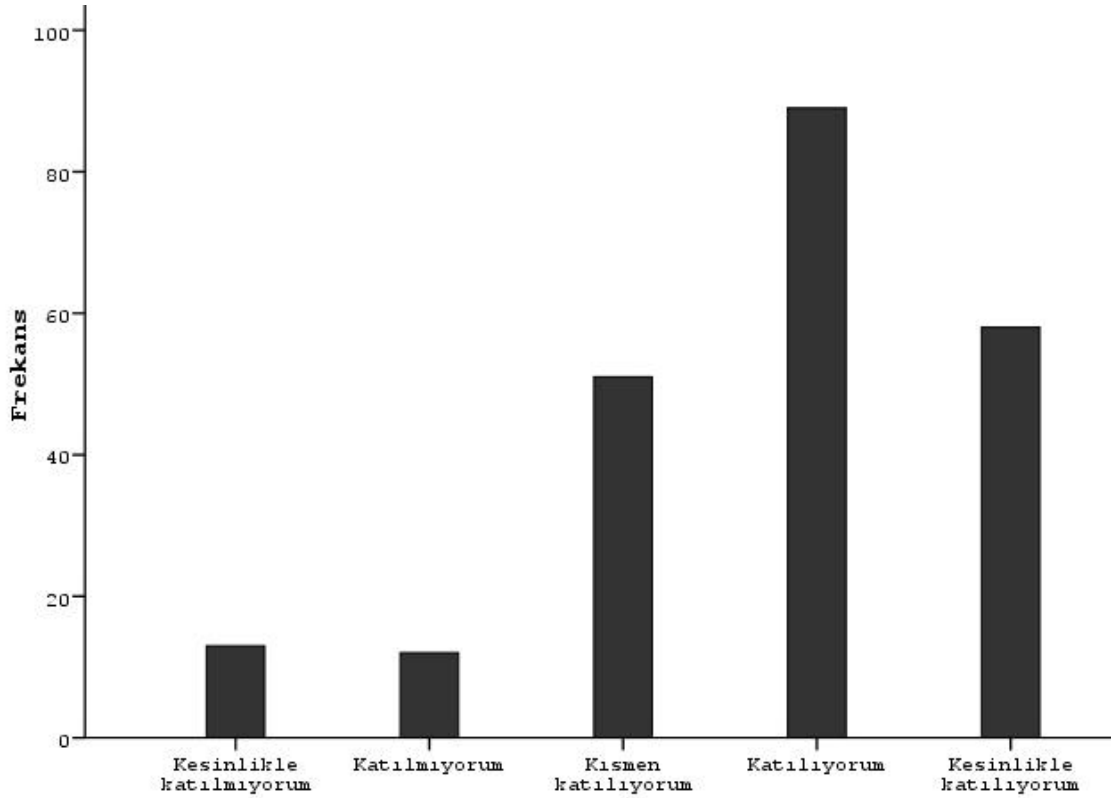


Soru 60. “İşte kendimi rahat hissediyorum” sorusuna 13 Kişi (%5,8) kesinlikle katılmıyorum, 12 kişi (%5,4) katılmıyorum, 51 kişi (%22,9) kısmen katılıyorum, 89 kişi (%39,9) katılıyorum, 58 kişi (%26,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.68, Grafik 5.68).

Tablo 5.68. Soru 60

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	13	5,8
Katılmıyorum	12	5,4
Kısmen katılıyorum	51	22,9
Katılıyorum	89	39,9
Kesinlikle katılıyorum	58	26,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.68. Soru 60

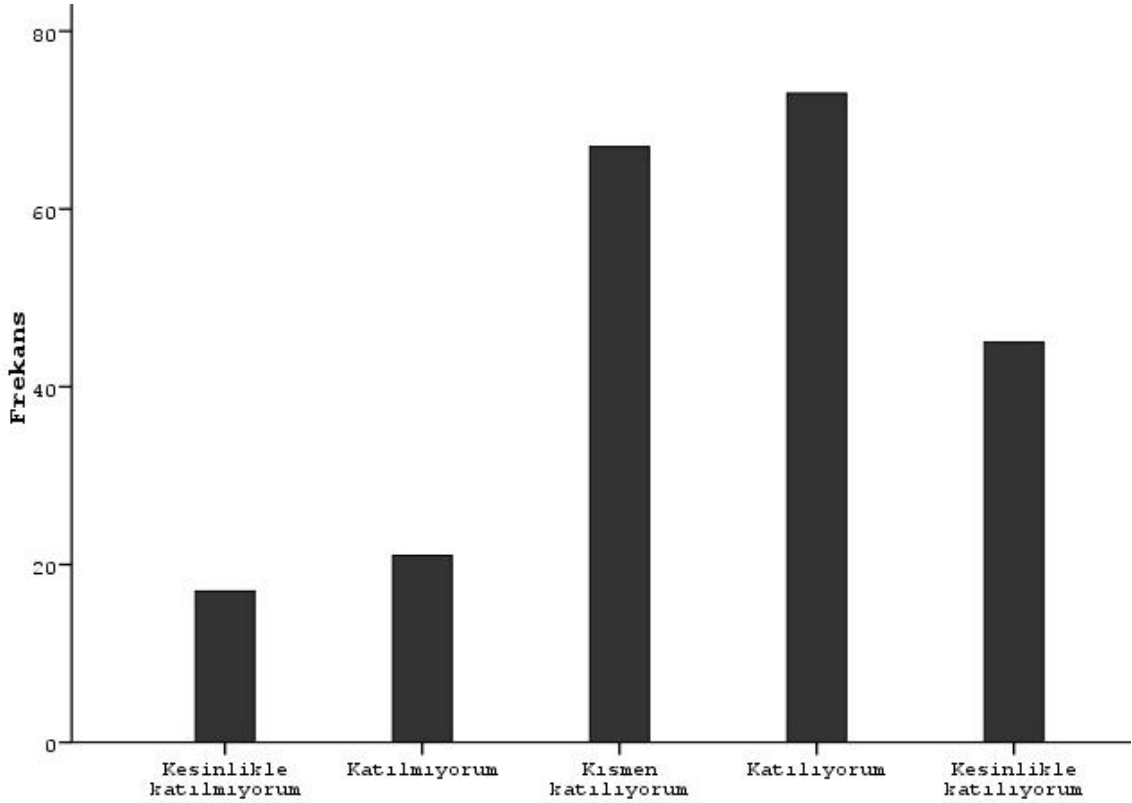


Soru 61. ‘‘Benim grlerim ve katkılarım iş yerinde değerli bulunuyor’’ sorusuna 17 Kişi (%7,6) kesinlikle katılmıyorum, 21 kişi (%9,4) katılmıyorum, 67 kişi (%30,0) kısmen katılıyorum, 73 kişi (%32,7) katılıyorum, 45 kişi (%20,2) kesinlikle katılıyorum, Şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.69, Grafik 5.69)

Tablo 5.69. Soru 61

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	17	7,6
Katılmıyorum	21	9,4
Kısmen katılıyorum	67	30,0
Katılıyorum	73	32,7
Kesinlikle katılıyorum	45	20,2
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.69. Soru 61

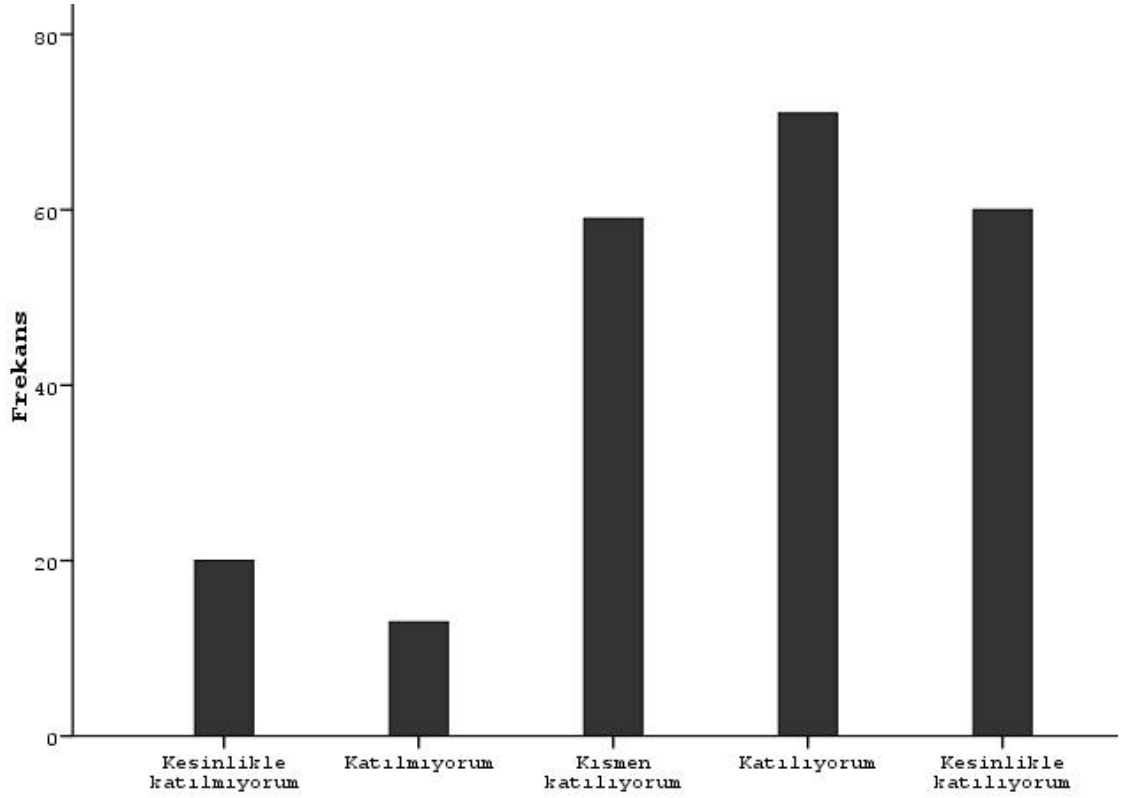


Soru 62. “İşyerine her gün gelmekten memnunum” sorusuna 20 Kişi (%9,0) kesinlikle katılmıyorum, 13 kişi (%5,8) katılmıyorum, 59 kişi (%26,5) kısmen katılıyorum, 71 kişi (%31,8) katılıyorum, 60 kişi (%26,9) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.70, Grafik 5.70)

Tablo 5.70. Soru 62

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	20	9,0
Katılmıyorum	13	5,8
Kısmen katılıyorum	59	26,5
Katılıyorum	71	31,8
Kesinlikle katılıyorum	60	26,9
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.70. Soru 62

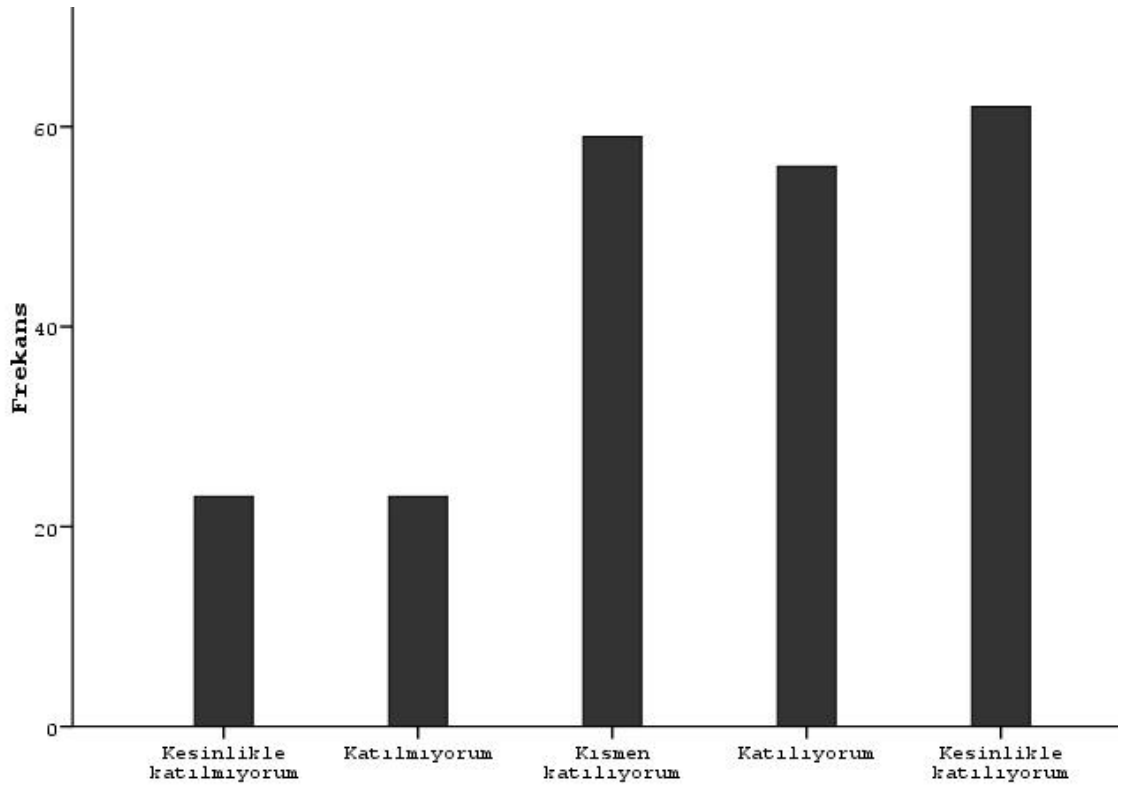


Soru 63. “İşyerim çalışmak için gerçekten iyi bir yer” sorusuna 23 Kişi (%10,3) kesinlikle katılmıyorum, 23 kişi (%10,3) katılmıyorum, 59 kişi (%26,5) kısmen katılıyorum, 56 kişi (%25,1) katılıyorum, 62 kişi (%27,8) kesinlikle katılıyorum, şeklinde cevap vermiştir. (Tablo 5.71, Grafik 5.71)

Tablo 5.71. Soru 63

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	23	10,3
Katılmıyorum	23	10,3
Kısmen katılıyorum	59	26,5
Katılıyorum	56	25,1
Kesinlikle katılıyorum	62	27,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.71. Soru 63

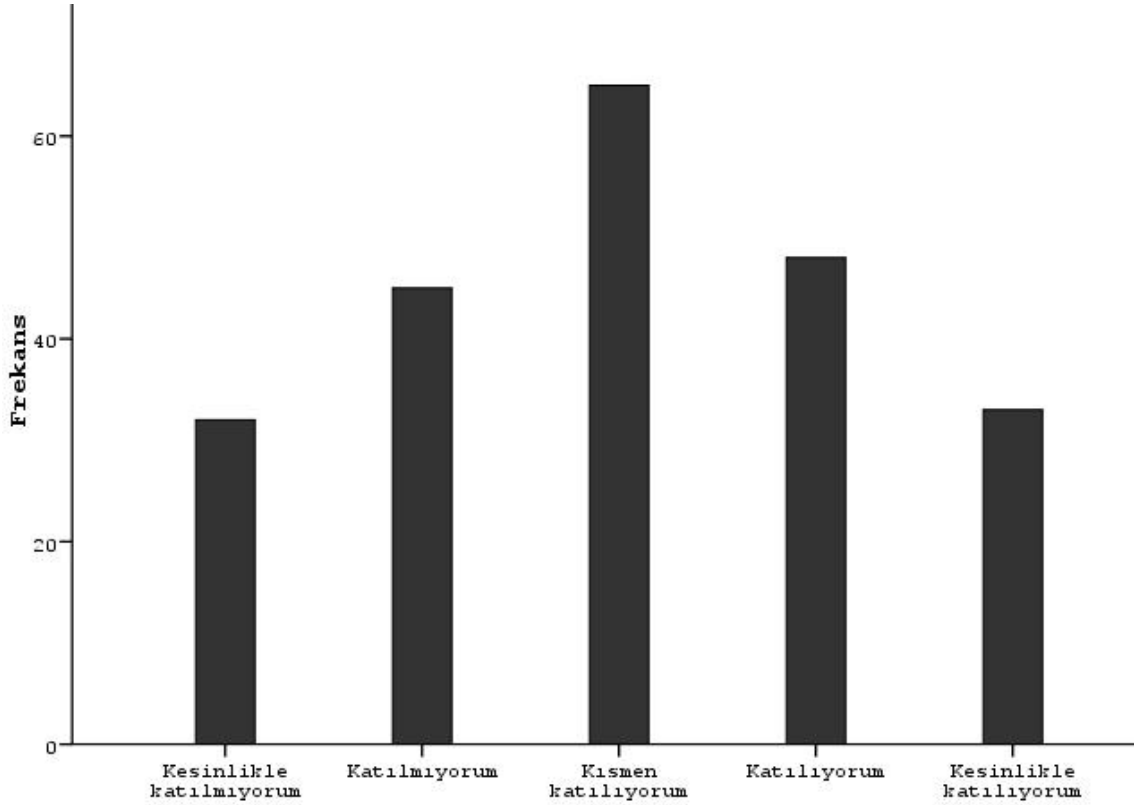


Soru 64. “İş arkadaşlarım yaptıkları işin değerine göre yükseliyorlar” sorusuna 32 Kişi (%14,3) kesinlikle katılmıyorum, 45 kişi (%20,2) katılmıyorum, 65 kişi (%29,1) kısmen katılıyorum, 48 kişi (%21,5) katılıyorum, 33 kişi (%14,8) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.72, Grafik 5.72)

Tablo 5.72. Soru 64

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	32	14,3
Katılmıyorum	45	20,2
Kısmen katılıyorum	65	29,1
Katılıyorum	48	21,5
Kesinlikle katılıyorum	33	14,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.72. Soru 64

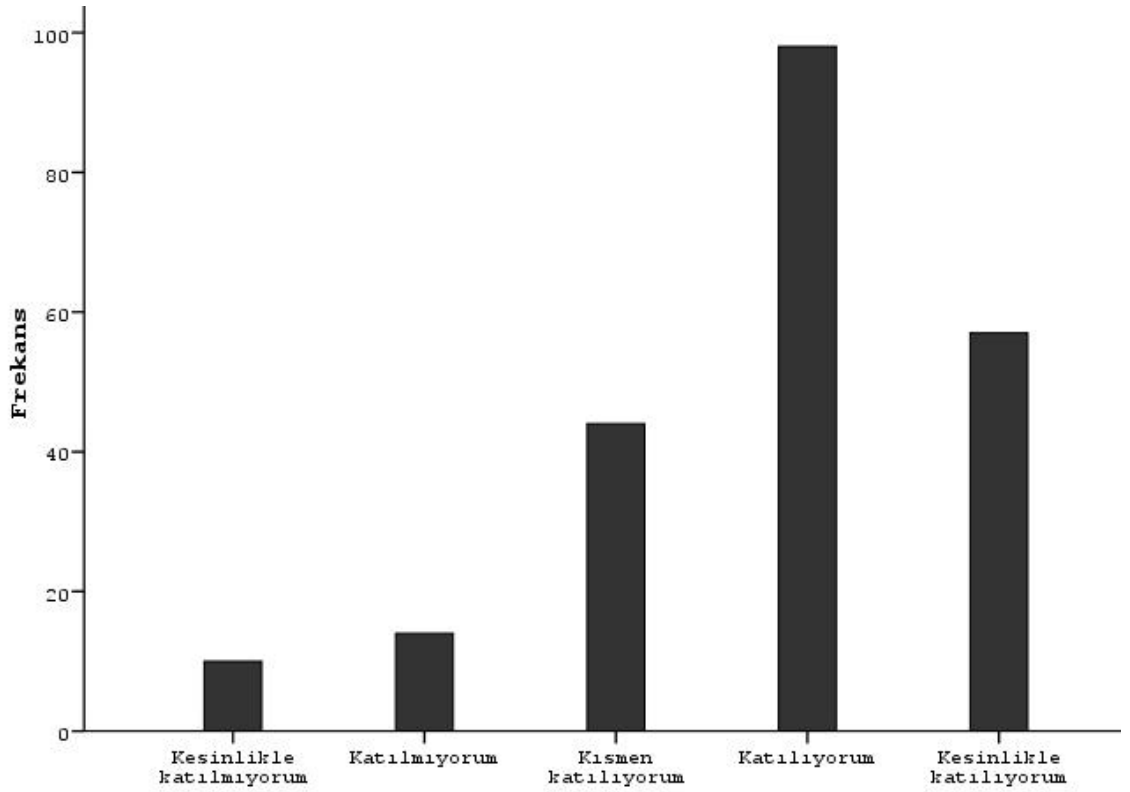


Soru 65. “Çalıştığım yerin izlediği yolu ve yaptığı işin amacını anladım” sorusuna 10 Kişi (%4,5) kesinlikle katılmıyorum, 14 kişi (%6,3) katılmıyorum, 44 kişi (%19,7) kısmen katılıyorum, 98 kişi (%43,9) katılıyorum, 57 kişi (%25,6) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.73, Grafik 5.73)

Tablo 5.73. Soru 65

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	10	4,5
Katılmıyorum	14	6,3
Kısmen katılıyorum	44	19,7
Katılıyorum	98	43,9
Kesinlikle katılıyorum	57	25,6
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.73. Soru 65

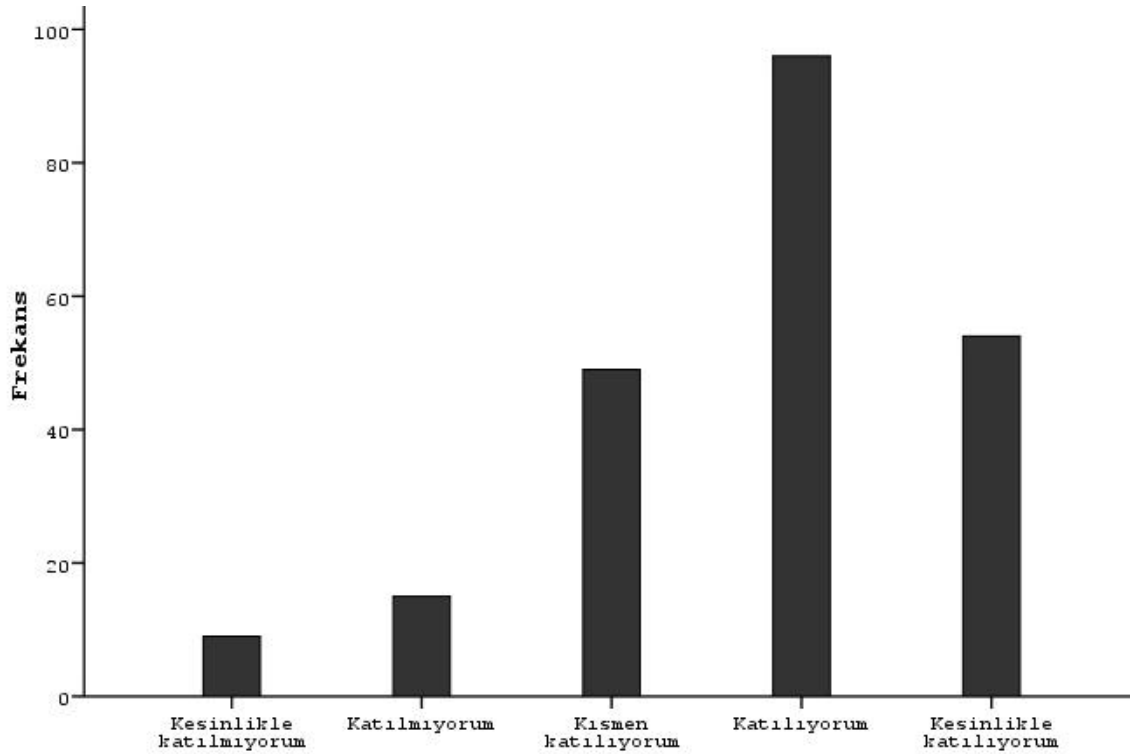


Soru 66. “İşyerimin ve benim amacım arasındaki bağlantının nasıl olduğunu biliyorum” sorusuna 9 Kişi (%4,0) kesinlikle katılmıyorum, 15 kişi (%6,7) katılmıyorum, 49 kişi (%22,0) kısmen katılıyorum, 96 kişi (%43,0) katılıyorum, 54 kişi (%24,2) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.74, Grafik 5.74)

Tablo 5.74. Soru 66

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,0
Katılmıyorum	15	6,7
Kısmen katılıyorum	49	22,0
Katılıyorum	96	43,0
Kesinlikle katılıyorum	54	24,2
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.74. Soru 66

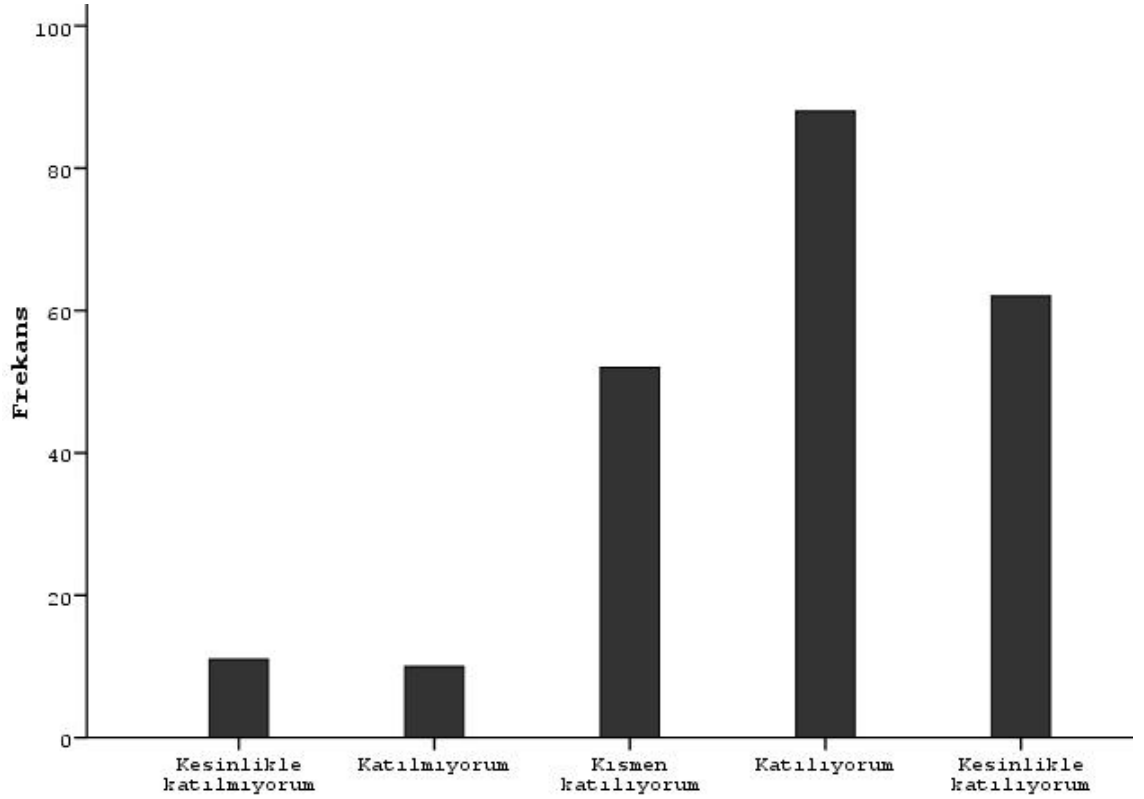


Soru 67. “İşyerinde yeterli sorumluluğum var” sorusuna 11 Kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 10 kişi (%4,5) katılmıyorum, 52 kişi (%23,3) kısmen katılıyorum, 88 kişi (%39,5) katılıyorum, 62 kişi (%27,8), kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.75, Grafik 5.75)

Tablo 5.75. Soru 67

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	11	4,9
Katılmıyorum	10	4,5
Kısmen katılıyorum	52	23,3
Katılıyorum	88	39,5
Kesinlikle katılıyorum	62	27,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.75. Soru 67

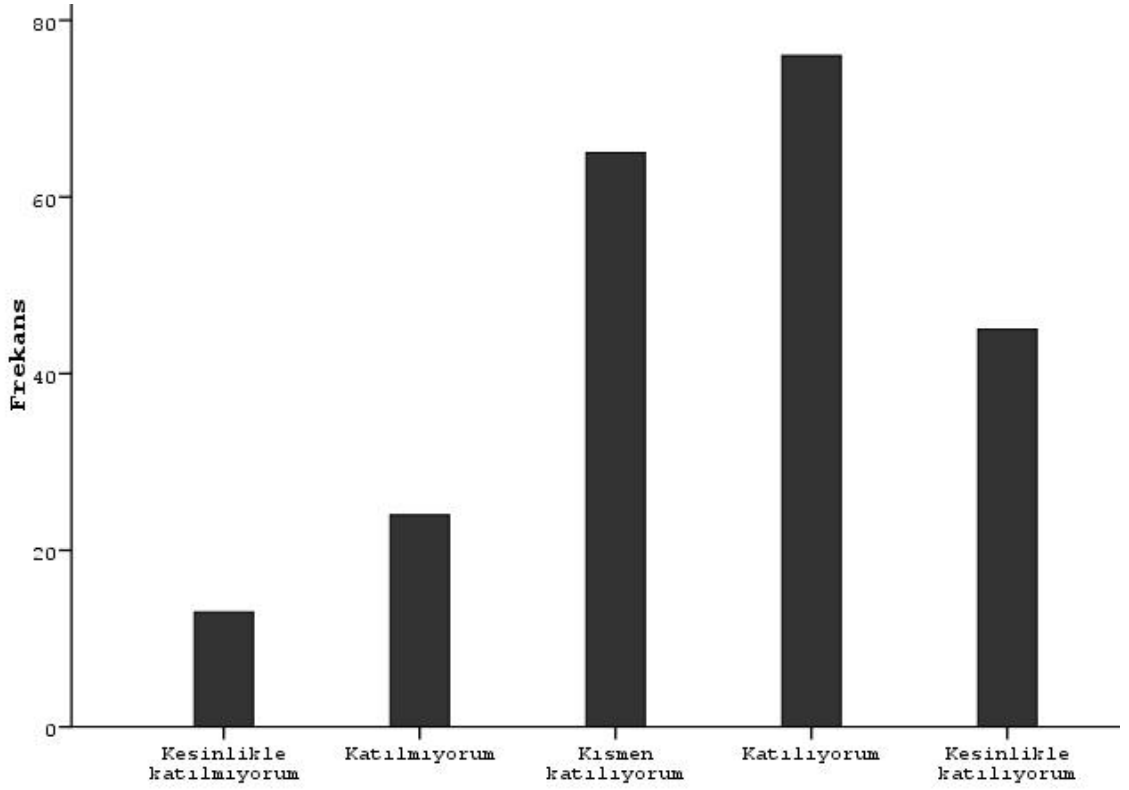


Soru 68. ‘‘Karar alma sürecine katılmak benim işimi etkiliyor’’ sorusuna 13 kişi (%5,8) kesinlikle katılmıyorum, 24 kişi (%10,8) katılmıyorum, 65 kişi (%29,1) kısmen katılıyorum, 76 kişi (%34,1) katılıyorum, 45 kişi (%20,2) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.76, Grafik 5.76)

Tablo 5.76. Soru 68

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	13	5,8
Katılmıyorum	24	10,8
Kısmen katılıyorum	65	29,1
Katılıyorum	76	34,1
Kesinlikle katılıyorum	45	20,2
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.76. Soru 68

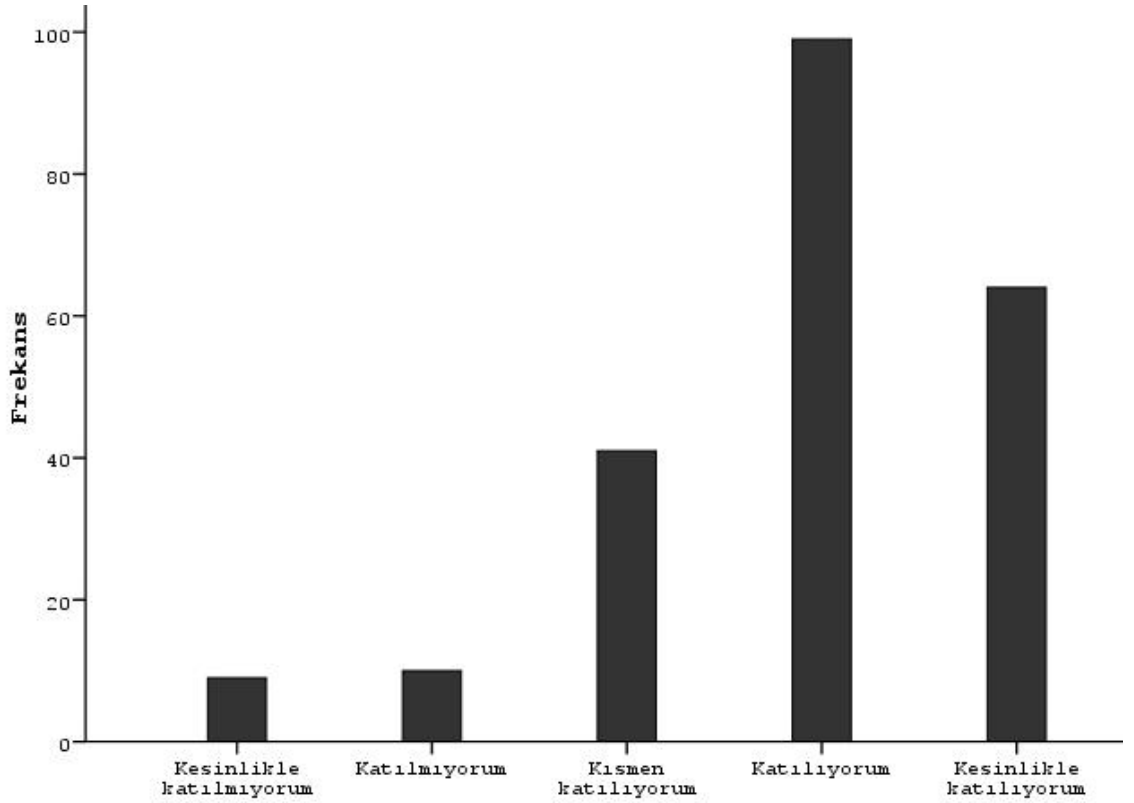


Soru 69. “Patronuma saygı duyuyorum” sorusuna 9 kişi (%4,0) kesinlikle katılmıyorum, 10 kişi (%4,5) katılmıyorum, 41 kişi (%18,4) kısmen katılıyorum, 99 kişi (%44,4) katılıyorum, 64 kişi (%28,7) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.77, Grafik 5.77).

Tablo 5.77. Soru 69

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,0
Katılmıyorum	10	4,5
Kısmen katılıyorum	41	18,4
Katılıyorum	99	44,4
Kesinlikle katılıyorum	64	28,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.77. Soru 69

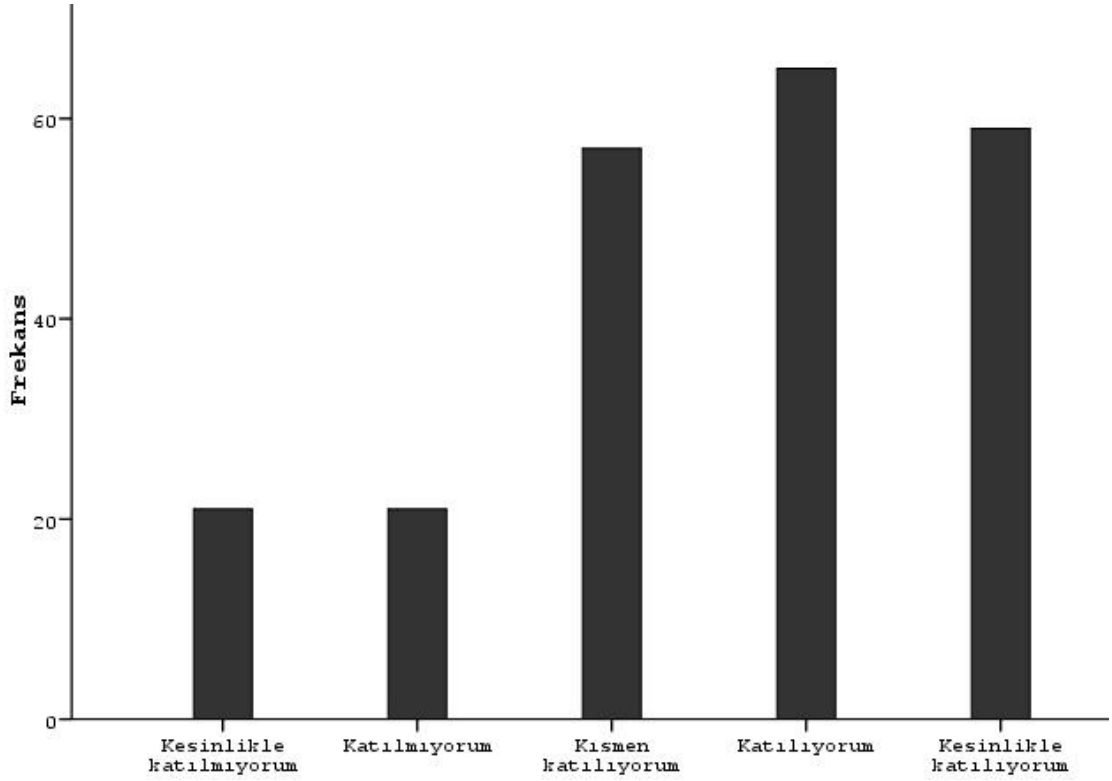


Soru 70. “İş yerimle gurur duyuyorum” sorusuna 21 Kişi (%9,4) kesinlikle katılmıyorum, 21 kişi (%9,4) katılmıyorum, 57 kişi (%25,6) kısmen katılıyorum, 65 kişi (%29,1) katılıyorum, 59 kişi (%26,5) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.78, Grafik 5.78).

Tablo 5.78. Soru 70

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	21	9,4
Katılmıyorum	21	9,4
Kısmen katılıyorum	57	25,6
Katılıyorum	65	29,1
Kesinlikle katılıyorum	59	26,5
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.78. Soru 70

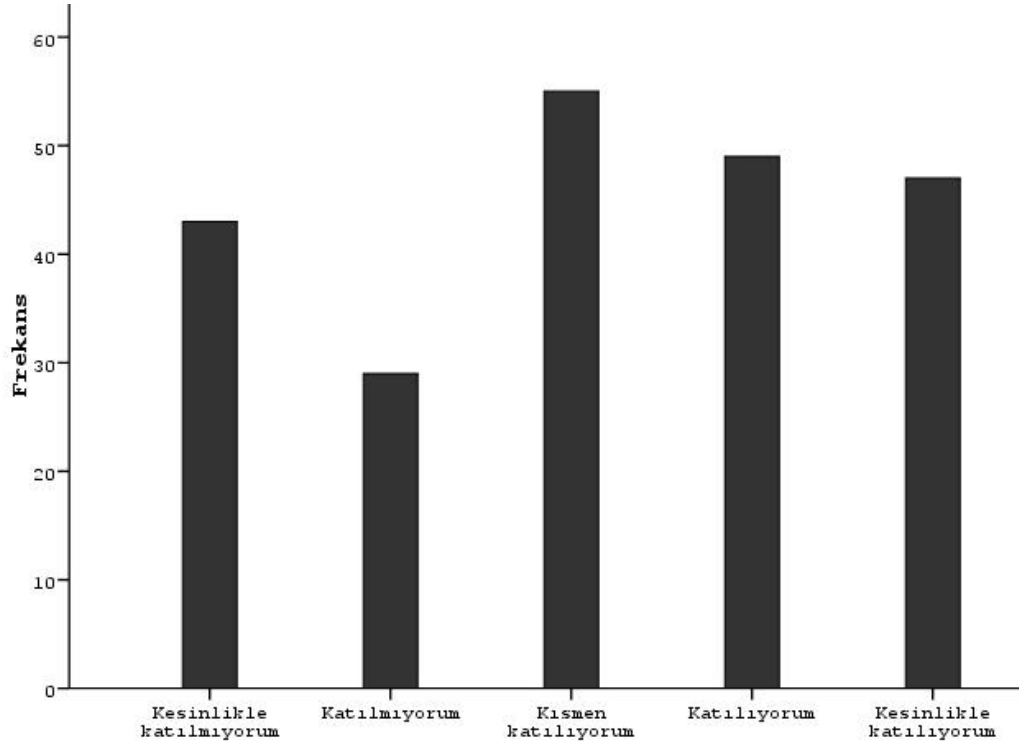


Soru 71. “Çalıştığım kuruluş çalışanlarını önemsiyor” sorusuna 43 Kişi (%19,3) kesinlikle katılmıyorum, 29 kişi (%13,0) katılmıyorum, 55 kişi (%24,7) kısmen katılıyorum, 49 kişi (%22,0) katılıyorum, 47 kişi (%21,1) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.79, Grafik 5.79)

Tablo 5.79. Soru 71

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	43	19,3
Katılmıyorum	29	13,0
Kısmen katılıyorum	55	24,7
Katılıyorum	49	22,0
Kesinlikle katılıyorum	47	21,1
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.79. Soru 71

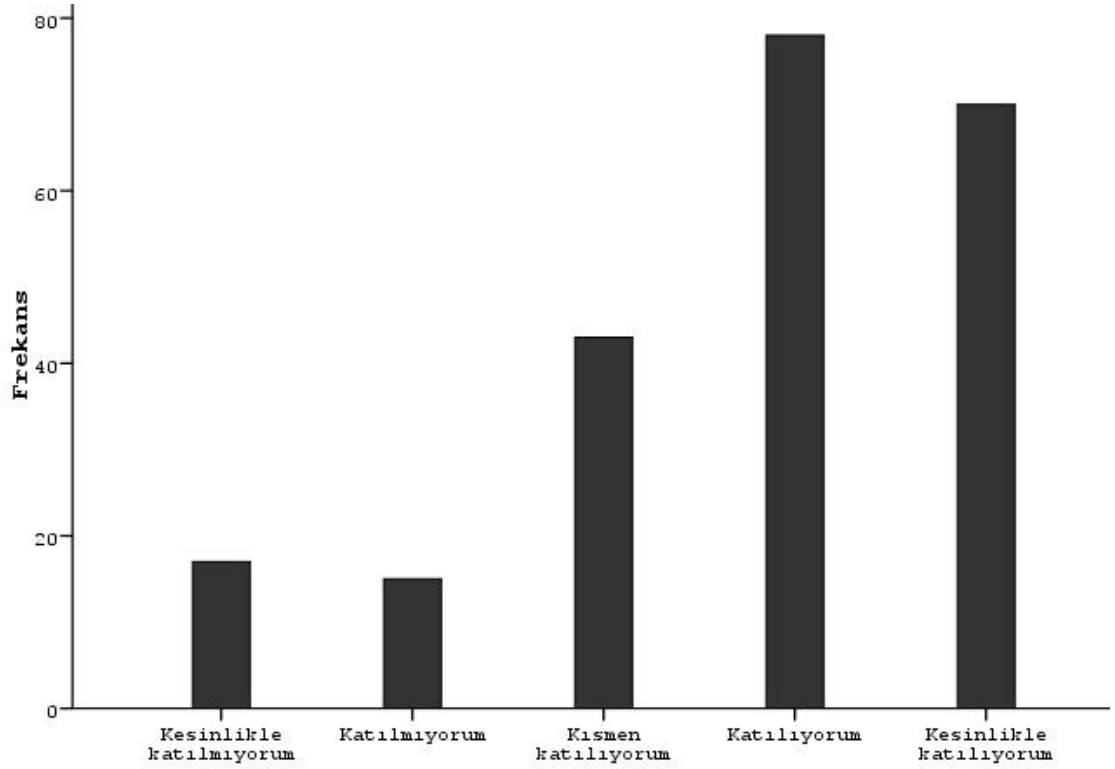


Soru 72. “Böyle bir işim olduğu için mutluyum” sorusuna 17 Kişi (%7,6) kesinlikle katılmıyorum, 15 kişi (%6,7) katılmıyorum, 43 kişi (%19,3) kısmen katılıyorum, 78 kişi (%35,0) katılıyorum, 70 kişi (%31,4) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.80, Grafik 5.80)

Tablo 5.80. Soru 72

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	17	7,6
Katılmıyorum	15	6,7
Kısmen katılıyorum	43	19,3
Katılıyorum	78	35,0
Kesinlikle katılıyorum	70	31,4
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.80. Soru 72

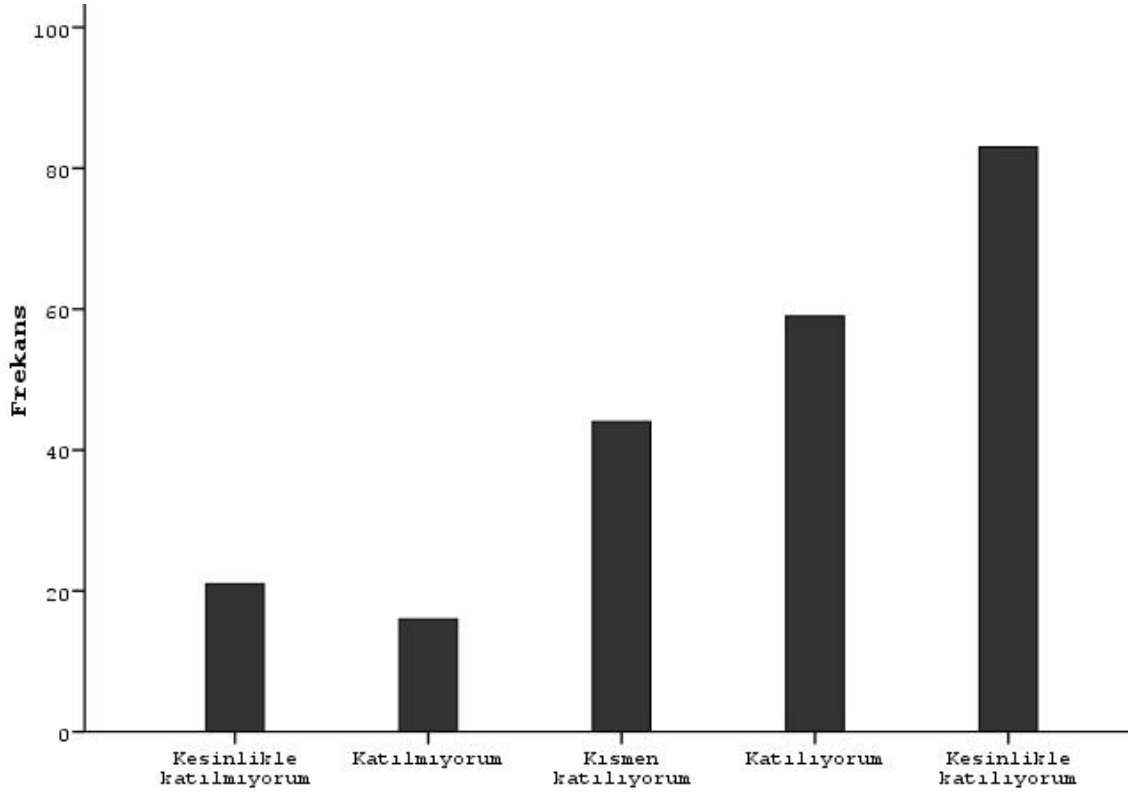


Soru 73. “İş yerimde taciz ve korkutma yok” sorusuna 21 Kişi (%9,4) kesinlikle katılmıyorum, 16 kişi (%7,2) katılmıyorum, 44 kişi (%19,7) kısmen katılıyorum, 59 kişi (%26,5) katılıyorum, 83 kişi (%37,2) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.81, Grafik 5.81).

Tablo 5.81. Soru 73

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	21	9,4
Katılmıyorum	16	7,2
Kısmen katılıyorum	44	19,7
Katılıyorum	59	26,5
Kesinlikle katılıyorum	83	37,2
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.81. Soru 73

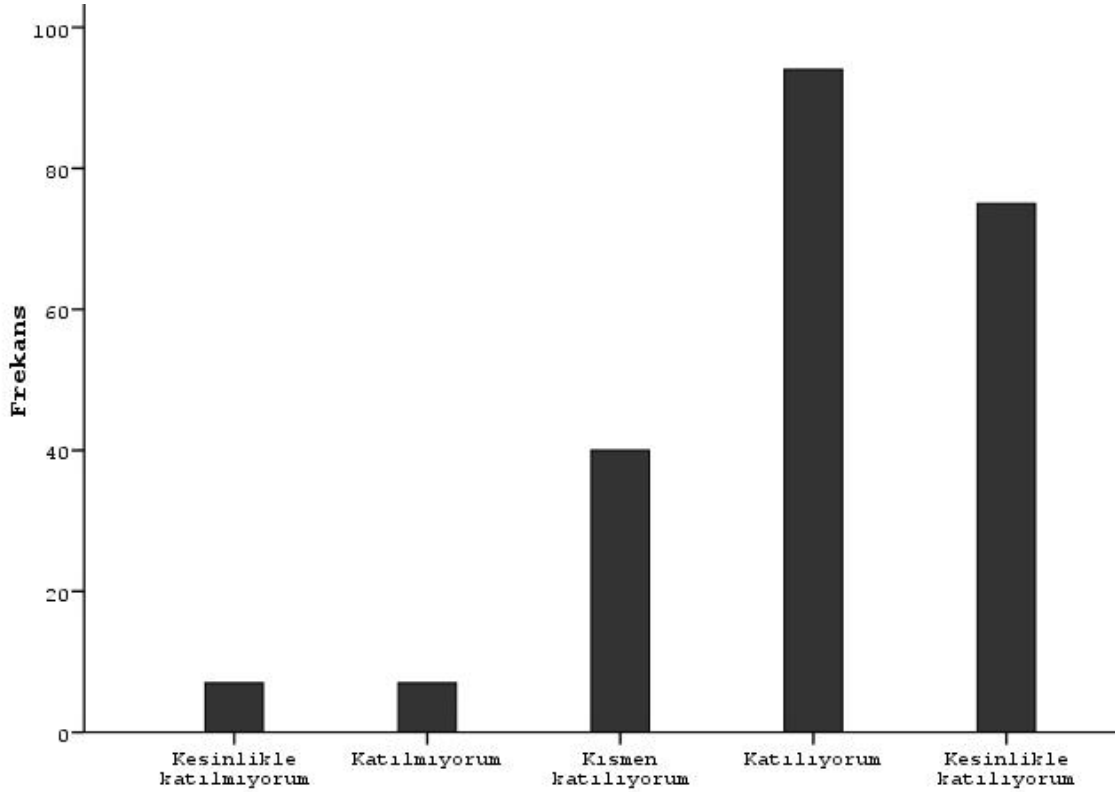


Soru 74. “İşimi yeteri derecede nasıl kontrol edeceğimi biliyorum” sorusuna 7 Kişi (%3,1) kesinlikle katılmıyorum, 7 kişi (%3,1) katılmıyorum, 40 kişi (%17,9) kısmen katılıyorum, 94 kişi (%42,2) katılıyorum, 75 kişi (%33,6) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.82, Grafik 5.82).

Tablo 5.82. Soru 74

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	7	3,1
Katılmıyorum	7	3,1
Kısmen katılıyorum	40	17,9
Katılıyorum	94	42,2
Kesinlikle katılıyorum	75	33,6
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.82. Soru 74

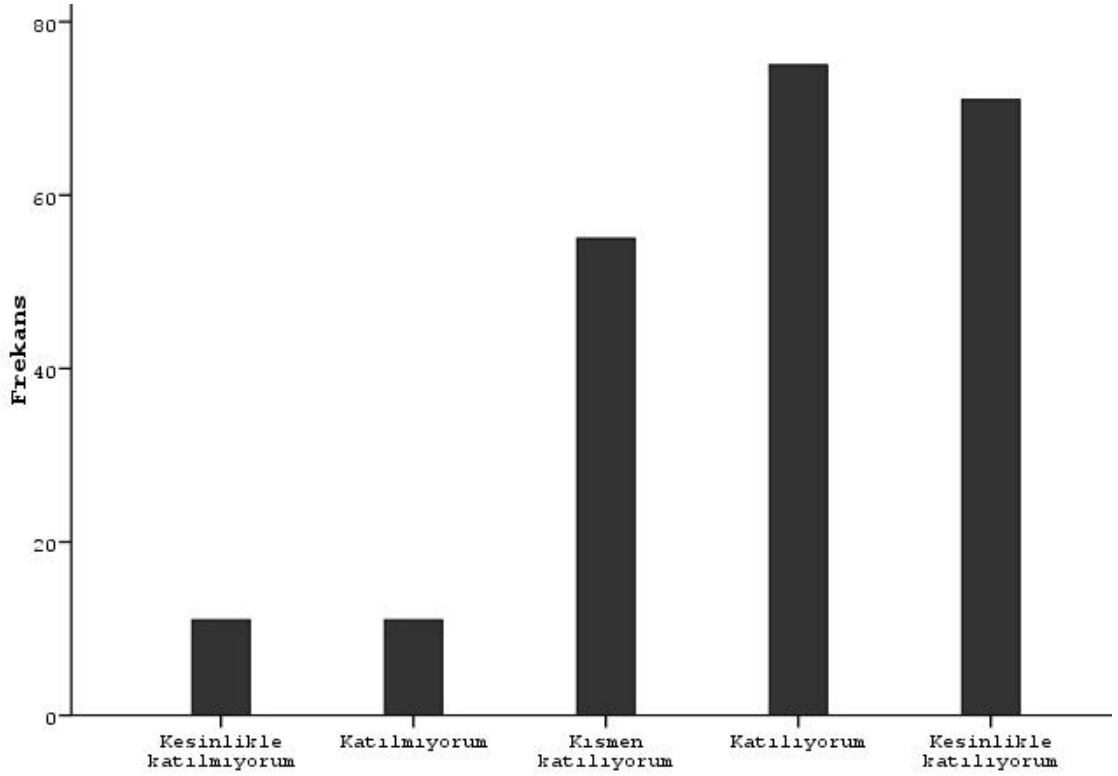


Soru 75. ‘‘Yaptığım iş anlamlı ve kurumun başarısında etkisi var’’ sorusuna 11 Kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 11 kişi (%4,9) katılmıyorum, 55 kişi (%24,7) kısmen katılıyorum, 75 kişi (%33,6) katılıyorum, 71 kişi (%31,8) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir. (Tablo 5.83, Grafik 5.83)

Tablo 5.83. Soru 75

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	11	4,9
Katılmıyorum	11	4,9
Kısmen katılıyorum	55	24,7
Katılıyorum	75	33,6
Kesinlikle katılıyorum	71	31,8
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.83. Soru 75

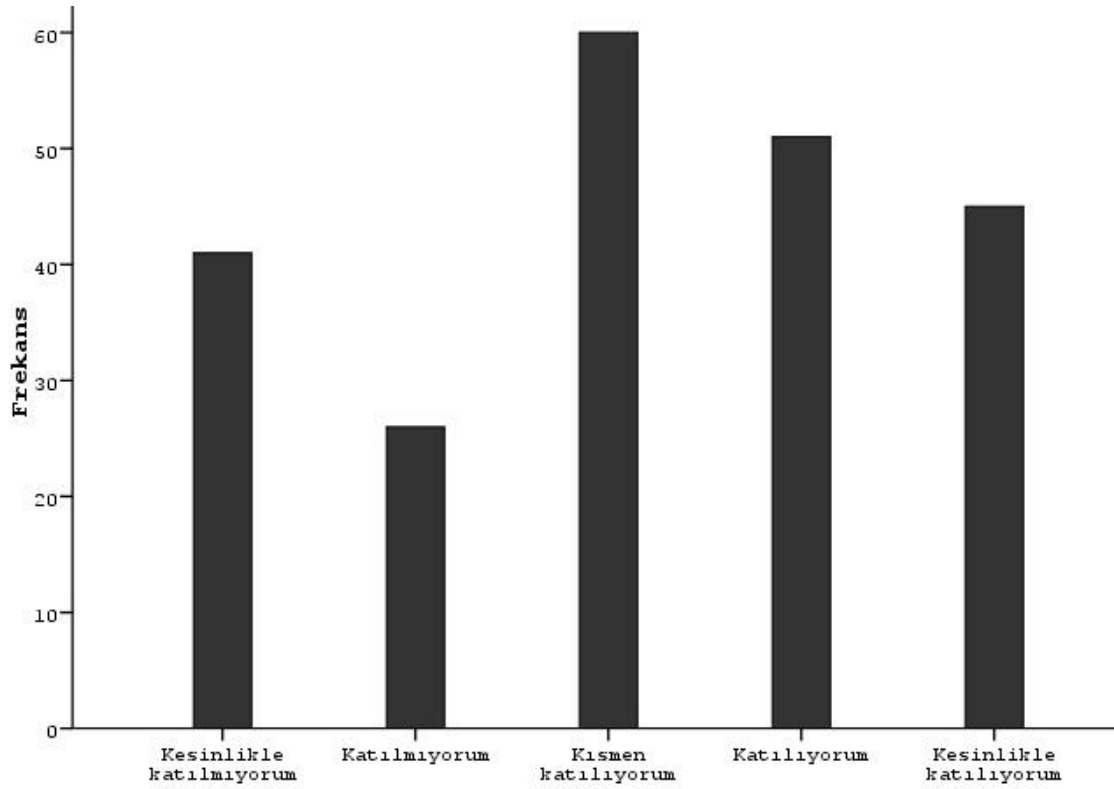


Soru 76. “Performans ölçme sistemimizden memnunum” sorusuna 41 Kişi (%18,4) kesinlikle katılmıyorum, 26 kişi (%11,7) katılmıyorum, 60 kişi (%26,9) kısmen katılıyorum, 51 kişi (%22,9) katılıyorum, 45 kişi (%20,2) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.84, Grafik 5.84).

Tablo 5.84. Soru 76

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	41	18,4
Katılmıyorum	26	11,7
Kısmen katılıyorum	60	26,9
Katılıyorum	51	22,9
Kesinlikle katılıyorum	45	20,2
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.84. Soru 76

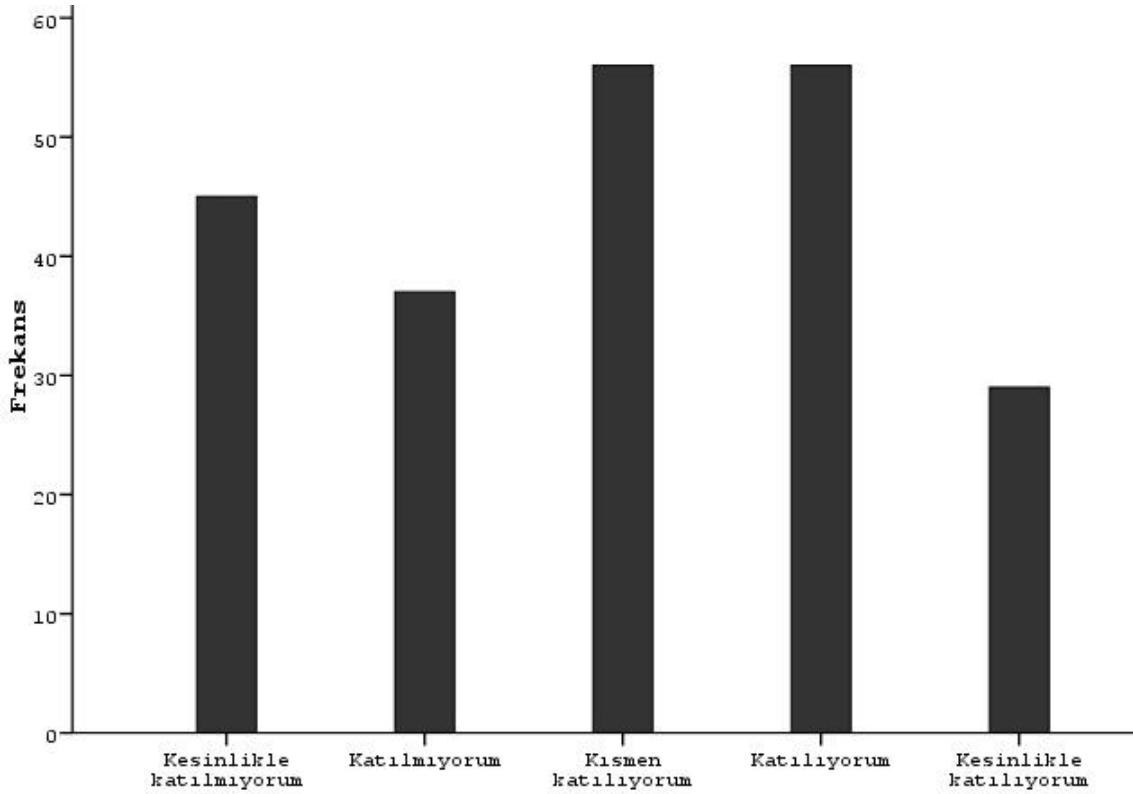


Soru 77. “İşyerindeki herkes güzel bir şekilde eğitilmiş” sorusuna 45 Kişi (%20,2) kesinlikle katılmıyorum, 37 kişi (%16,6) katılmıyorum, 56 kişi (%25,1) kısmen katılıyorum, 56 kişi (%25,1) katılıyorum, 29 kişi (%13,0) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.85, Grafik 5.85).

Tablo 5.85. Soru 77

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	45	20,2
Katılmıyorum	37	16,6
Kısmen katılıyorum	56	25,1
Katılıyorum	56	25,1
Kesinlikle katılıyorum	29	13,0
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.85. Soru 77

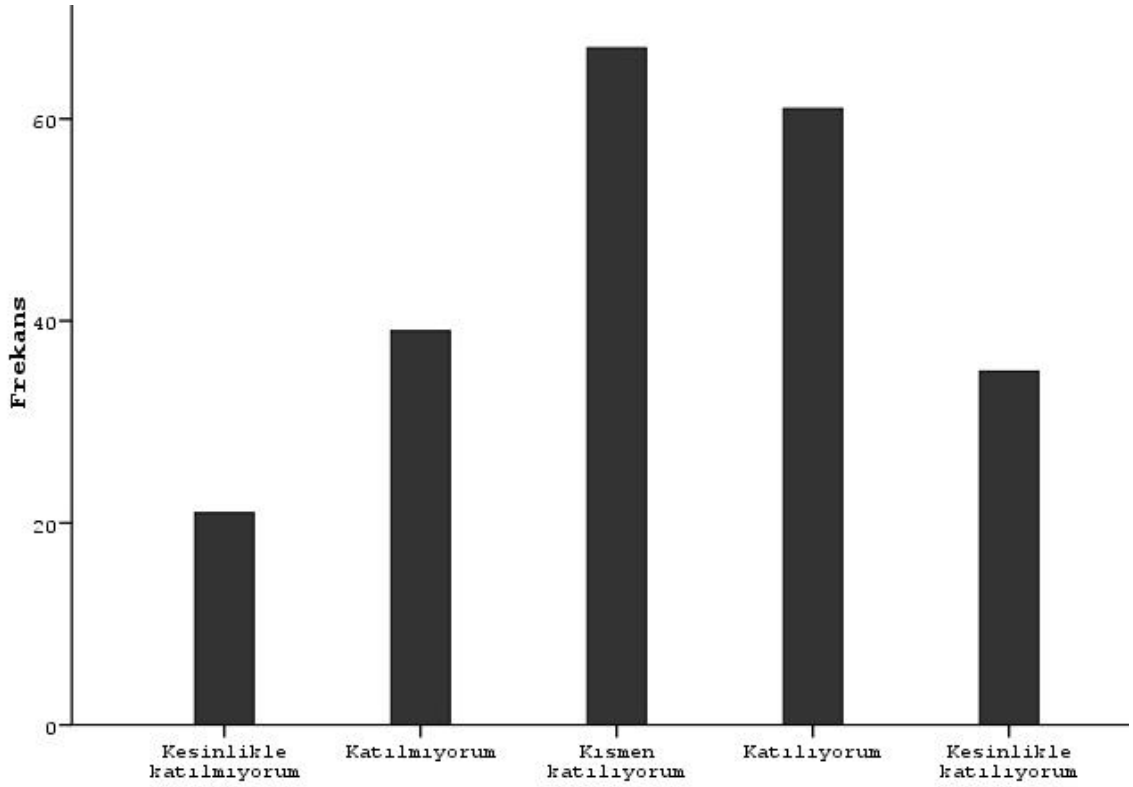


Soru 78. ‘‘İş arkadaşlarım kendilerini kaliteli bir iş yapmaya adanmışlar’’ sorusuna 21 Kişi (%9,4) kesinlikle katılmıyorum, 39 kişi (%17,5) katılmıyorum, 67 kişi (%30,0) kısmen katılıyorum, 61 kişi (%27,4) katılıyorum, 35 kişi (%15,7) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.86, Grafik 5.86).

Tablo 5.86. Soru 78

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	21	9,4
Katılmıyorum	39	17,5
Kısmen katılıyorum	67	30,0
Katılıyorum	61	27,4
Kesinlikle katılıyorum	35	15,7
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.86. Soru 78

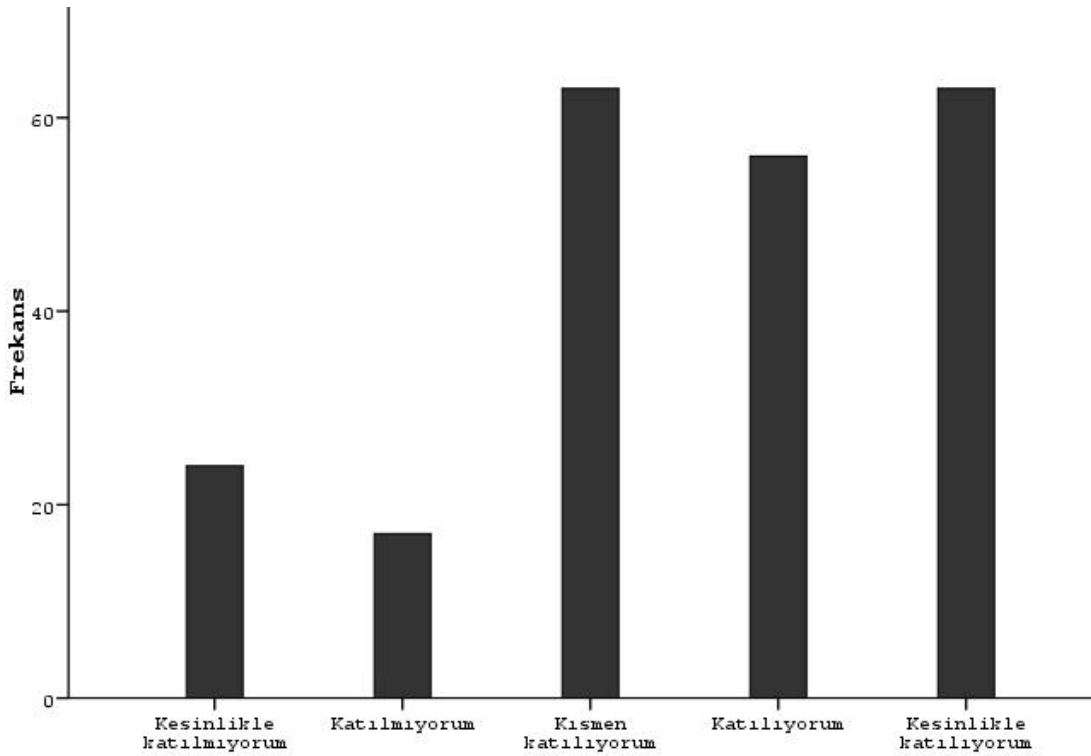


Soru 79. “Şimdiki işimden dolayı geleceğim hakkında iyimserim” sorusuna 24 Kişi (%10,8) kesinlikle katılmıyorum, 17 kişi (%7,6) katılmıyorum, 63 kişi (%28,3) kısmen katılıyorum, 56 kişi (%25,1) katılıyorum, 63 kişi (%28,3) kesinlikle katılıyorum, şeklinde yanıt vermiştir (Tablo 5.87, Grafik 5.87).

Tablo 5.87. Soru 79

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle katılmıyorum	24	10,8
Katılmıyorum	17	7,6
Kısmen katılıyorum	63	28,3
Katılıyorum	56	25,1
Kesinlikle katılıyorum	63	28,3
TOPLAM	223	100,0

Grafik 5.87. Soru 79



Tablo 5.88. Genel Tablo (Yüzde)

Aşağıdaki ifadelerden sizin için en uygun olanına “X” işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz. İfadeler kapsamında (5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle katılmıyorum seçeneklerine karşılık gelmektedir.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İşinizde iş ile ilgili bir şeylerle meşgul olmak ve zamanı boşa harcamamak önemlidir.	7,2	2,2	3,1	29,6	57,8
2	Yapacak az işim olduğunda kendimi huzursuz hissediyorum.	6,7	18,4	20,2	29,6	25,1
3	Günü çalışarak geçirdiğim zaman kendimi mutlu hissedirim.	4,5	5,4	8,1	30,9	59,1
4	Bir insan sadece doğru olan şeyi yapmalı.	5,8	3,1	10,3	24,7	56,1
5	Eğer yeteri kadar maaş almadığımı hissetmiş olsaydım işten yine de zevk alırdım.	9,0	24,2	26,0	21,5	19,3
6	Beklemek zorunda olduğum şeyler çok değerlidir.	5,5	9,0	21,5	33,2	30,0
7	Kendine güven, başarılı olmak için çok önemlidir.	6,7	2,2	6,3	26,0	58,7
8	Zor iş bir insanı daha iyi bir kişi yapar.	6,7	14,3	24,2	24,2	30,5
9	Benim için yapabileceğim iş çok önemlidir.	2,7	4,9	10,3	42,2	39,9
10	Parasal olarak büyük bir miras bana kalsa bile bir yerde çalışmaya devam ederdim.	9,4	7,6	17,9	26,0	39,0
11	Zamanı boşa harcamaktan kaçınmak için iş günümü planlamaya çalışırım.	2,7	4,9	26,5	40,4	25,6
12	Diğer insanlar hakkında asla yalan söylememelisin.	5,4	4,9	7,6	20,6	61,4
13	Emekli olma vaktim gelmiş olsa bile hala çalışmaya devam ederim.	18,4	15,2	26,0	22,4	17,9
14	Çalışmanın olmadığı bir hayat çok sıkıcı olurdu.	8,1	4,0	15,7	28,7	43,5
15	Kendinize davranılmasını istediğiniz şekilde diğer insanlara davranmak önemlidir.	3,1	2,2	5,4	20,2	69,1
16	Bir insan yapabileceği en iyi işi yapmalı.	4,5	1,8	4,9	26,5	62,3
17	Sana ait olmayan bir şeyi almak kesinlikle uygun bir davranış değildir.	4,9	1,8	4,5	17,5	71,3
18	Bir insanın diğer insanlara bağlı kalmayarak kendi kendini kontrol etmesi çok önemlidir.	3,6	1,8	5,4	31,4	57,8
19	İnsanlar birbirleri ile olan ilişkilerinde dürüst olmalıdırlar.	2,7	1,8	5,4	24,2	65,9
20	İş birliği ve yardımlaşma çalışma hayatında fazilettir.	2,7	2,7	4,9	28,3	61,4
21	Tembellik, ahlaksızlıktır.	7,6	9,4	19,3	25,6	38,1
22	Bir insan, işinde grup ilişkilerine dikkate almalıdır.	4,0	4,0	10,3	39,9	41,7
23	İyi bir iş, hem çalışana hem de başkalarına fayda sağlar.	4,0	1,8	7,6	35,4	51,1
24	İş birliği ve yardımlaşma, topluma huzur ve fayda sağlar.	3,1	2,7	5,8	31,8	56,5
25	İşe olan bağlılık ve idealleri gerçekleştirmek için yapılan sürekli çabalar, başarı için önemlidir.	4,0	3,1	7,2	39,9	45,7
26	Her insan işine daha bağlı olsaydı, toplumumuzun daha az problemi olurdu.	2,2	8,1	11,2	30,9	47,5
27	Bir insan ekonomik faaliyetlere katılmalıdır.	1,8	6,7	17,5	42,6	31,4
28	İş yeterli bir çaba ile yapılmalıdır.	2,7	4,5	10,8	47,1	35,0
29	Çalışma her gücü yeten birey için zorunlu bir faaliyettir.	5,4	4,0	14,3	43,9	32,3
30	Sıkı çalışma, insanın bireysel ve toplumsal hayatındaki dengeyi kurmak için gereklidir.	3,1	5,4	24,7	42,2	24,7
31	Çalışma kişinin kendini tatmin ve mutlu etmesi için bir araçtır.	4,0	7,2	19,3	38,6	30,9

32	Bir insan, zamanın çoğunu çalışarak harcamalı.	10,8	11,2	36,3	28,3	13,5
33	Çıkarları için çalışmak, bireyin gelişmesini engeller.	2,7	8,5	22,9	35,9	30,0
34	Sıkı çalışmayan insanlar, hayatlarında genellikle başarısız olurlar.	6,3	10,8	29,6	34,5	18,8
35	Çalışma, bir insana bağımsız olma şansı verir.	5,4	4,9	17,9	40,8	30,9
36	Kaliteli iş yapma, bir erdemdir.	3,6	4,9	9,4	32,3	49,8
37	Kişinin sadakati, kendisi ve ailesi için birinci sırada olmalıdır.	3,6	1,8	8,1	34,1	52,5
38	Kişinin üstün sadakati, bir organizasyonun hayatta kalabilmesi için gereklidir.	2,7	4,0	14,3	42,2	36,8
39	Katkılarımdan dolayı takdir alıyorum.	7,6	11,7	28,3	33,2	19,3
40	İş sorumluluklarım kabul edilebilir.	3,1	5,8	22,9	45,7	22,4
41	İş yerindeki liderimiz iyi bir model.	10,3	10,8	25,6	36,8	16,6
42	İşimi iyi yapabilecek kadar malzeme ve ekipmanım var.	8,1	9,0	22,4	39,5	21,1
43	Çalışmamın karşılığı olan maaşımın uygun olduğunu düşünüyorum.	11,2	12,1	20,2	34,5	22,0
44	İşimden memnunum.	7,2	4,9	26,5	35,9	25,6
45	İş yerimde daha fazla şeyler öğrenme ve yükselme fırsatları var.	13,5	16,1	26,9	27,8	15,7
46	İşimin benim için ne kadar uygun ve önemli olduğunu biliyorum.	6,3	8,1	23,3	33,2	29,1
47	İşim bana başarmış olma hissi ve gurur veriyor.	8,1	8,5	23,3	31,8	28,3
48	İş yerindeki performansıma dayalı olarak düzenli ve faydalı geri dönüş alıyorum.	10,8	13,9	26,9	25,1	22,9
49	Benim görev ve sorumluluklarım iyi bir şekilde tanımlanmış.	11,7	12,1	23,3	31,8	21,1
50	İşimin beni güvence altına aldığına inanıyorum.	4,9	7,6	21,5	39,9	26,0
51	İş yerindeki amirim benim için önemli olan işleri umursuyor ve onları çözüme kavuşturuyor.	12,1	8,1	23,8	36,8	19,3
52	İşimden hoşlanıyorum.	8,1	5,8	21,1	37,7	27,4
53	İşyerimizde iyi bir takım ruhu var.	10,3	10,3	26,5	33,6	19,3
54	İşyerindeki müdürüm ve amirim yardıma ihtiyacım olduğunda ellerinden geleni yapıyorlar.	7,6	7,2	25,6	35,4	24,2
55	İşim ve aile hayatım arasındaki ilişkiyi güzel bir şekilde yürütebiliyorum.	4,9	9,0	20,6	37,2	28,3
56	İşyerinde hepimize saygılı ve eşit olarak muamele ediliyor.	15,2	12,1	26,5	29,1	17,0
57	İşyerinde direkt sorumlu olduğum amirimden memnunum.	4,0	8,1	22,0	34,5	31,4
58	Çalışanların çalışma arkadaşlarına ve şirkete yönelik iyi bir tutum, davranış ve duyguları var.	8,1	7,2	31,4	38,1	15,2
59	Çalışma arkadaşlarıma saygı gösteriyorum.	2,7	4,9	9,4	39,9	43,0
60	İşte kendimi rahat hissediyorum.	5,8	5,4	22,9	39,9	26,0
61	Benim görüşlerim ve katkılarım iş yerinde değerli bulunuyor.	7,6	9,4	30,0	32,7	20,2
62	İşyerine her gün gelmekten memnunum.	9,0	5,8	26,5	31,8	26,9
63	İşyerim çalışmak için gerçekten iyi bir yer.	10,3	10,3	26,5	25,1	27,8
64	İş arkadaşlarım yaptıkları işin değerine göre yükseliyorlar.	14,3	20,2	29,1	21,5	14,8
65	Çalıştığım yerin izlediği yolu ve yaptığı işin amacını anladım.	4,5	6,3	19,7	43,9	25,6
66	İşyerimin ve benim amacım arasındaki bağlantının nasıl olduğunu biliyorum.	4,0	6,7	22,0	43,0	24,2
67	İşyerinde yeterli sorumluluğum var.	4,9	4,5	23,3	39,5	27,8
68	Karar alma sürecine katılmak benim işimi etkiliyor.	5,8	10,8	29,1	34,1	20,2
69	Patronuma saygı duyuyorum.	4,0	4,5	18,4	44,4	28,7
70	İş yerimle gurur duyuyorum.	9,4	9,4	25,6	29,1	26,5
71	Çalıştığım kuruluş çalışanlarını önemsiyor.	19,3	13,0	24,7	22,0	21,1

72	Böyle bir işim olduğu için mutluyum.	7,6	6,7	19,3	35,0	31,4
73	İş yerimde taciz ve korkutma yok.	9,4	7,2	19,7	26,5	37,2
74	İşimi yeteri derecede nasıl kontrol edeceğimi biliyorum.	3,1	3,1	17,9	42,2	33,6
75	Yaptığım iş anlamlı ve kurumun başarısında etkisi var.	4,9	4,9	24,7	33,6	31,8
76	Performans ölçme sistemimizden memnunum.	18,4	11,7	26,9	22,9	20,2
77	İşyerindeki herkes güzel bir şekilde eğitilmiş.	20,2	16,6	25,1	25,1	13,0
78	İş arkadaşlarım kendilerini kaliteli bir iş yapmaya adanmışlar.	9,4	17,5	30,0	27,4	15,7
79	Şimdiki işimden dolayı geleceğim hakkında iyimserim.	10,8	7,6	28,3	25,1	28,3

5.2.3. İş Etiğinin İş Tatminine Etkisi

İş etiği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizinde bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını gösteren R^2 değeri 0,605 olarak bulunmuştur (Tablo 5.89). Regresyon analizinin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucu $p=0,000$ bulunmuş olup regresyon analizi geçerlidir (Tablo 5.90). Regresyon katsayısını gösteren tabloya bakıldığında sabit katsayı $c=1,059$ ve regresyon katsayısı ise $r=0,627$ olarak bulunmuştur ve bu katsayıların anlamlılık değerleri de $p=0,000$ olarak bulunmuştur. Yani iş etiği iş tatminini $r=0,627$ seviyesinde (yüksek düzeyde) pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla Hipotezimiz kabul edilmiştir.

Tablo 5.89. Model

Model	R	R Kare	Düzeltil. R Square	Tahminin Std. Hata
1	,752	,605	,561	,58175

Tablo 5.90. ANOVA testi

Model	Kareler Top.	sd	Kare ortalaması	F	p
1 Regression	32,763	1	32,763	96,808	,000(a)
Residual	74,794	221	,338		
Total	107,557	222			

Tablo 5.91. Katsayılar

Model	Standardize olmamış katsayılar		Standardize katsayılar	t	p
	B	Std. hata	Beta	B	Std. hata
1 (Sabit)	1,059	,257		4,115	,000
etik	,627	,064	,552	9,839	,000

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İş etiği işletmelerin hayatını sürdürmeleri için önemsemesi gereken bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler ya da örgütler hayatlarını başarılı şekilde sürdürmeleri için çalıştırdığı kişilere, diğer işletmelere, kanunlara, topluma karşı sorumluluklarını en iyi şekilde yapmaları gerekir. Bu sorumlulukları yerine getiremeyen işletmelerin ömrü uzun olmayacak ve istenilen başarı elde edilemeyecektir. İş etiğinin daha iyi seviyeye gelmesi için gerekli çalışmalar yapılmalı ve iş yerinde etik ölçümü yapılmalıdır. İş yerinde etik anlayışını hakim kılmak isteyen işletmeler bazı durumlara özen göstermek zorundadır. Bu durumları açıklarsak;

Çalışanların ücretten beklentilerinin iyi araştırılması gerekir. Çalışanın ve ailesinin giderlerini rahatlıkla karşılayacak dahası sosyal harcama imkanı sunacak bir ücretin verilmesi çalışanların iş ortamında ekonomik sorunları daha az düşünmesini sağlayacak ve kendilerini işlerine odaklamalarını sağlayacaktır.

İş yerinde oluşacak ayrımcılık sorunu çalışanlar arasında iş yeri etiğine bakış açısını olumsuz etkileyecek ve iş yerinden beklentisi azalacaktır. İş yerinde beklentisi olmayan çalışanlar başka bir işletmede çalışmanın yolunu arayacak bu durum ise işyeri işçi devir hızını arttırıp iş yerine maliyet oluşturacaktır.

Çalışanların geleneklerine ve kültürlerine uygun davranış tarzını geliştirmek, onların işletme açısında değerli bir konumda olduğunu gösterecek ve çalışanların kendilerine değer verildiği hissini uyandıracaktır. Dolayısıyla çalışanlara verilen değer artması iş yerinde verimi arttıracak daha huzurlu bir iş ortamı meydana gelecektir.

İş yerinde iş etiğinin bir diğer engeli de adam kayırma faktörüdür. Bu faktörün engellenememesi sonucu işten alınacak tatmin düşecek, dolayısıyla işyeri etiğine olan güven azalacaktır. Tanıdık vasıtasıyla işe giren ve kendini güvende hisseden çalışan işinde tutunmak için özveri göstermeyecek ve işe girdiği aracısına güvenmeye devam edecektir. Bu da başka çalışanlar açısından tepkiyle sonuçlanacak ve iş yerinde olumsuz bir tutum oluşacaktır.

İş etiğinin ilerlemesini isteyen işletmeler, iş etiğine büyük zarar veren rüşvetten kaçınmalıdır. Rüşvetin bir örgütte var olması işletmeye ve işletme ortamının güven duygusuna zarar verecek ve çalışanların kurlsız davranışlarına yol açacaktır.

İnsanların çalışma hayatında işten çıkarma ya da maaş kesme cezası gibi tehditlerle karşılaşması iş etiği anlayışında olumsuz bir etki oluşturacak ve işten alınan haz duygusunu azaltacaktır. Bu nedenle etik kurallarının işe çalışan alımında, alınacak elemana bildirilmesi ve öğretilmesi ve bu kurallar çerçevesinde çalışanlara karşı yaptırım uygulanması daha doğru sonuçlar doğuracaktır.

Çalışanların yaşına, cinsiyetine özen gösterilmesi iş etiği anlayışının olmazsa olmazlarından. Gerek iş etiği gerek toplum etiği kuralları ne yaşa karşı istismarı ne de cinsiyete karşı istismarı kabul etmez. Böyle bir istismar hem işletmenin örgüt kültürüne hem de çevresel sosyal sorumluluk anlayışına son derece büyük zarar verecek hatta işletmenin ömrünün kısa olması ile sonuçlanabilecektir.

İnsanların bencil olması toplum içinde tepkiyle karşılaşılır ve zamanla dışlanmaya kadar gidebilir. Toplum içinde yaşayan insanlar kendi çıkarlarından çok toplumun çıkarlarını göz önüne almalıdır. Toplumun içinde kendi kurallarına göre yaşamaya çalışan insanlar hem topluma hem de kendine zarar verecektir. İşletmelerde toplumun küçük bir kesitini oluşturması açısından, işletme içindeki birliktelik ve çalışanların diğerlerini düşünmeleri de işyerinde memnuniyeti ve işyerine olan bağlılığı artıracaktır.

İşletmelerde etik anlayışının olması kadar devamının da önemi büyüktür. İşletme hayatında etik anlayışının devam edebilmesi için işletme içi disiplinin olması ve bunun uygulanması şarttır. Disiplini oluşturulmamış bir işletmenin işyeri düzeni belli olmayacak ve çalışanların hangi durumda nasıl bir sonuçla karşılaşacağı belirtilmediğinden çalışanların işine duyduğu özen azalacaktır. Dolayısıyla oluşturulan etik kuralların uygulandığından emin olmak için belli zamanlarda denetlemelerin yapılması şarttır. Hatta bunun için dış değerlendiriciler kullanılması daha iyi sonuçlar verecektir.

Kişinin özel hayatına karışılmaması ve saygı duyulması iş yerinde önemli etiksel davranışlardan biridir. Bu nedenle çalışanların özel hayatına ve gizliliğine önem gösterilmesi ve korunması çalışanın iş yeri etik algılamasını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanlar işyerlerinin köleleri değil, işyerinin ortaklarıdır. Dolayısıyla

işyerinde bazı özel hayat durumlarına saygı gösterilmeli ve her durumları kontrol ve gözetim altında tutulmamalıdır.

İşletmelerin yanında kamu kurumlarının da halka daha iyi ve daha kaliteli hizmet vermesi için etik ilkelere önem vermesi gerekir. Etik ilkelere verilecek önem, kamuda çalışan memurların daha verimli bir şekilde insanlara hizmet sunmasıyla sonuçlanacak ve böylelikle insanların devlete olan güveni artacaktır. Kamu işletmeleri kar amacıyla değil toplumsal sorumluluk anlayışıyla kurulmuş kurumlar olduğundan, kamu çalışanlarının etik ilkelere uyması kar amacı güden işletme çalışanlarından daha önemlidir. Çünkü kar amacı güden kuruluşların yapacakları etik hatalar sonucu müşteriler bu işletmelerden alış verişini keserek kurtulabilirler ama kamu kurumlarında bu durum olmayacaktır. Kamu kurumlarının etik hataları devlete olan güveni zayıflatacak ve daha vahim sonuçlara yol açacaktır.

İş tatmini, bireylerin işten beklentilerine ne kadar karşılık aldığı ve aldığı hizmetten ne kadar memnun olduğu olarak da tanımlanır. Bu nedenle bir örgütte çalışanların ihtiyaçlarının çalışanların algıladıkları şekilde irdelenmesi ve buna göre muamelede bulunulması gerekmektedir. İş tatmininin yüksek düzeyde olması işletmenin birçok çıktısını olumlu yönde etkileyecektir. Bunlardan bazıları, ürün kalitesi, verimlilik, karlılık, işletme performansı ve çalışan memnuniyetidir.

İş tatminini etkileyen belli faktörler vardır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

Çalışanın yaşına uygun bir iş verilmemesi işten alacağı haz duygusunu azaltacaktır. Bu nedenle çalışanların iş paylaşımı yapılırken ileri yaştakine genç yaşın yapacağı iş verilmesi ya da bu durumun tersi olması işten beklenen verimini düşük olmasına neden olacaktır. Dolayısıyla her çalışanın yaşına dikkat edilmesi gerekmektedir. Yaşın yanında çalışma süresi de yaş kadar önemlidir. Çalışanın yaşı düşük olabilir ama çalışma süresi fazla olabilir. Bu ikisinin aynı anda değerlendirilmesi gerekmektedir. Yaşı ve çalışma süresi fazla olanların daha çok maharet gerektiren işlere verilmesi daha uygun olacaktır.

Cinsiyet faktörüne baktığımızda da, cinsiyet ayrımına gidilmeden çalışanlara değer verilmesi iş tatmini seviyesini arttıracaktır. Yalnız cinsiyetin daha iyi ve daha rahat yapacağı işler vardır. Bu işleri de cinsiyete göre paylaşılması işten alınacak doyumu arttıracak ve verimlilik artacaktır. Bayanların daha çok sabır gerektiren ve

müşterilerle birebir temasın olduğu yerlerde istihdam edilmesi uygun olacaktır. Bedensel olarak ağır yüklerin bulunduğu iş mekanları için bayanlar uygun olmayacaktır.

İş tatminini arttırmak isteyen örgütler verilen ve algılanan ücrete dikkat etmelidirler. Bunun yanında çalışanın eğitim seviyesi dikkate alınmalıdır. Yüksek eğitim almış çalışanlara kapasitesinin altında iş vermek bireyde iş doyumunu azaltacaktır. Çalışanların değerlendirildiği bir personel biriminin olması çalışan memnuniyetini arttırmada önemli görevler görecektir. Personel bölümü her çalışanın eğitim ve öğretim durumuna uygun işe yerleştirme yapmalı ve çalışanların belli kriterlere göre adil ücretlendirilmelerini sağlamalıdır. Eğer bu yapılmayacak olursa, çalışanlarda adaletsizlik algısı oluşacak ve iş tatminlerini azaltacaktır.

Çalışanlarla iletişime geçmek yine iş doyumunu arttıracak ve işi verimliliği sağlayacaktır. Kendisiyle ilgilenildiğini gören çalışan daha bir özveriyle işini yapmaya çalışacaktır. Çalışanlar yöneticilerine ulaşabilmeli ve sorunları ve önerilerini onlara kolayca ulaştırabilmelidirler. Bu takdirde yönetici sorunları olmadan önce görüp proaktif bir yaklaşımla işletmelerini yönetebileceklerdir.

İş tatminine dikkat etmeyen örgütler, çalışanlarda stresi arttıracak ve böylelikle işten alınan verim düşecektir. Bunun sonucunda iş gücü devri hızlanacak ve işletmeye maddi açıdan büyük zarar verecektir. Tatminsiz kişinin bir işyerinde çalışıyor olmasının nedeni ya yeni bir iş bulamamaları ya da bu işi yapmaya mecbur olmalarıdır. Fakat bu durumlar ortadan kalkar kalkmaz çalışan işinden kaçmaya çalışacaktır. Bu şekilde işinde çalışanlar ise düşük verime sahip olacaklardır.

Fazla mesainin olması, iş yeri düzenini işe ve çalışma koşullarına uygun olmaması kişide sosyal ve psikolojik baskılar oluşturacak ve çalışanın işine bağlılığı azalacaktır. Fazla mesai yapılırsa bile bu ücretlendirilmelidir. Çalışma koşulları çalışanı rahatlatıcı şekilde ve işyeri güvenliğini sağlayacak biçimde olmalıdır. İşyeri dizayn edilirken rahat yaşam koşullarını oluşturmak iş tatminini arttıracaktır

İnsanların çok şeyle uğraşması yerine yapabildiği en iyi işi yapması en önemli düşünce olarak karşımıza çıkmaktadır. Bundan dolayı bireylere yapabileceği en iyi işi vermek en doğru sonuç olacaktır. Yani adama göre iş değil işe göre adam belirlenmelidir. Bunun için işe almadan önce işin gereklilikleri belirlenmeli ve bunu sağlayan bireyler işe alınmalıdır.

Maaş ve ücret algısı kişilerin işten haz alma duygusunu önemli oranda etkilemektedir. Maaşını yeterli bulmayan çalışanlar işten alacağı mutluluk duygusunun azalacağı gözlemlenecektir. Bireyleri motive eden en önemli faktör olarak ücret ve maaşlar hakkaniyet içinde yapılırsa memnuniyeti daha fazla artıracaktır. Herkese eşit ücret değil, sağladığı katkı ve yaptığı işin önemine göre belirlenmelidir.

Bireylerin kendine güven duyması işinde başarılı olması için önemli bir faktördür. Bu nedenle çalışan bireylere karşı güven duygusu verilmeli kişinin verilen işi son derece iyi yapabileceği algısı gösterilmelidir. Kendisine güvenildiğini düşünen çalışan bu güveni yok etmemek için gereğinden fazla gayret gösterecektir.

Çalışanların iş ortamında birbirleri arasında kişisel ya da iş ortamına ait dürüstlüğü ön planda olması bireyleri işinde daha motive edecek ve daha başarılı bir iş ve sosyal hayatının olması sağlanacaktır. Dürüstlük her işte olduğu gibi işyerinde de memnuniyeti artıracaktır. Zaten dürüstlük iş etiğinin en önemli bileşenidir.

Kendine nasıl davranılmasını istiyorsan karşıdakine o şekilde davran sözü, çalışanların iş hayatında da önemli bir yeri olduğu gözlemlenmektedir. Bireyin kendisine nasıl davranılması gerekiyorsa başkasına da öyle davranacağı anlayışı hakimdir. Bu davranış şekli işyerini ev haline çevirecek ve çalışanlar kendilerini ev rahatlığı içinde memnuniyetle sürdüreceklerdir.

İnsanların kendisini ait olmayan bir hakkı alması işletme ve sosyal hayatın etiği açısından son derece kötü bir davranıştır ve iş etiği açısından kabul edilemez bir durumdur. Bireyler hakkın hak edene verilmediğine yönelik bir algıya gitmeleri sonucu sosyal ve iş adaleti zarar görecektir. Hakkını alamayan bireyler ise haksız yere haksız olan hakkı alan bireylerin bu haklarını nasıl aldıklarına odaklanacaklar ve onların metotlarını izleyeceklerdir. Bunun sonucun ise devamlı aşağıya dönük bir ahlak türü oluşacaktır.

İşyeri etiğine ters olan davranışlardan biride çalışmamak, görevini gereği gibi yerine getirmemek ve tembellik yapmaktır. Ahlaksız bir konuma girmeyi hiç kimse istemeyeceğinden iş yaşamında gerekli özveri gösterilmeli ve tembellikten işten kaçmaktan uzak durulmalıdır. Aksi takdirde her çalışan diğer bir çalışanın çalıştığını düşünüp işini savsaklayacaktır ve işyerinde üretim azalacaktır. Bunun sonucu ise işten çıkarma veya işyerinin kapanması olacaktır. Yani bireysel iş etiği tanımamazlık sonuç olarak örgütsel ahlaksızlığa neden olacak ve bunun sonuçları ise herkese yansıtacaktır.

İş etiğinin diğer önemli bir faktörü de örgüt çalışanlarının diğer bir çalışana göre kendini ayarlamasıdır. Çalışanlar kendi yaptığıyla özdeşleşme anlayışını gütmelidir. Başkalarına göre ayarlanmış kendine aitmiş gibi bir çalışma hayatı sürmemelidir. Bu anlayış iki türlü olabilir; çalışan ya diğer çalışanlardan fazla çalışır ve bunun sonucunda herhangi bir menfaat göremez, dolayısıyla diğerleri gibi az çalışmaya odaklanır, ya da kendisi az çalışır ve diğerlerinin de kendisi gibi çalıştığını savunarak kendini kandırır. Her iki durumda da çalışan memnuniyeti azalacak ve üretim verimi azalacaktır.

İş etiğinin diğer bir etmeni de grup çalışmasındaki davranışlarla ilgilidir. Bireylerin kendi çalışma hayatlarının yanında grup çalışmasına da özen göstermeleri gerekmektedir. Bencil olan ve iş yerindeki başarının sadece kendilerine ait olmasını isteyen veya grubun diğer çalışanlarının kendi tembellik ve beceriksizliğini saklayacağını ve kimsenin bunu anlamayacağını düşünen çalışanlarda örgüt kültürüne darbe vuracaklardır.

İş birliği, dayanışma, yardımlaşma toplu olarak yaşayan herkes için önemlidir. Bundan dolayı çalışanlar iş arkadaşlarına yardım etmeli, tek yapılması zor olan işlerde dayanışma içerisinde olmalıdır. Böylelikle iş daha kaliteli ve daha kısa zamanda sonuçlanacaktır. Grup sinerjisi vasıtasıyla elde edilecek sonuç, bireysel çıktılardan her zaman daha kaliteli ve daha kısa sürede sonuçlanacaktır.

Bir işi yapmak için ileri düzeyde bir çabanın gerekli olmadığı yeterli ve orta seviyede bir çabanın işi en güzel şekilde bitirebileceği anlayışı memurlarda hakim olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum kamu çalışanlarında sıkça görülen etik dışı bir davranıştır. Memurların kar amacı güden kuruluşlardaki çalışanlar gibi denetlenmemesi, çabalarına göre ücretlendirilmemesi gibi birçok faktör buna neden olabilir. Özel sektörle devlet sektörü arasındaki farklar incelenip her iki çalışan türünün anlayış farkının nedenleri ayrıca çalışılması gerekli olan bir konudur.

Çalışmanın zorunlu bir faaliyet olduğu görüşü genel görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle her sağlığı yerinde olan insan çalışma hayatına atılma zorunluluğu düşüncesi yüksek oranda karşımıza çıkmaktadır. Bu durum toplumsal kabul gören bir anlayış olup, çalışmanın yüceltildiği bir kültürel ortamda yaşıyor olmamız bu sonucu doğurmaktadır. Hatta çalışmaya ve kendi kendine yeterli bir seviyeye gelmeye topluma da değer vermemektedir.

Birey mutlu bir hayat ve tatmin olduğu bir yaşam istiyorsa çalışma hayatı kişi için önemli bir faktördür. Bu nedenle insanların iş hayatına atılmaları kişiyi hayata daha sıkı bağlayacak ve başarısında önemli bir katkı sağlayacaktır. Bireylerin hem kişisel hem de ailevi ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için belli bir kaynağa ihtiyaçları vardır. Bu kaynaklara ise genelde çalışanlar ulaşabilir. Bu kaynaklardan mahrum kalmanın sonucu ise bireyler ruhsal tatminsizlik yaşayacaklardır ve topluma zararlı hale geleceklerdir.

Sosyal bir yaşam sürme ihtiyacına sahip olan insan kendine dinlenme, eğlenme, sosyal hayatını sürdürme imkanı tanınması gereklidir. Hayatını tamamen işe vermesi genel olarak doğru bir görüş olarak karşımıza çıkmamaktadır. Özel sektörde durum bundan biraz daha farklıdır. Patronu motive eden faktör en yüksek düzeydeki kardır. Bu durumda çalışanlarını fazla çalışmaya itebilir ve onların bazı haklarını gasp edebilirler. Bu durumlarda görev devlete düşmekte, özel sektörü kontrol edip çalışanların haklarını devlet korumalıdır. Kamuda çalışanların ise bu tür sorunları pek bulunmamaktadır.

İnsan özgür olma düşüncesi olan bir varlıktır. Bu nedenle özgürlüğünü elde etmek isteyen bireyler için çalışma hayatı kendilerine belli derecede özgür olma şansı verecektir. En önemli özgürlüklerden biri kişinin maddi olarak kendine yeter düzeyde olmasıdır. Bireyin maddi imkanlarını sağlayan en önemli unsur ise çalışmasıdır.

İşinde kaliteye önem gösterme hem işletme açısından hem birey açısından önemli bir faktördür. Kaliteli iş yapma ve işini gereği gibi yerine getirme bir erdem olarak görülmektedir. Bunun her kesime yayılması ve kaliteli iş çıkaranların ise ödüllendirilmesi, kaliteli iş yapmanın topluma yayılmasını sağlayacaktır.

Toplum hayatının sürdürülmesi için önemli etkende ailedir. Bu nedenle çalışan bireyler iş yaşamına bağlı olduğu kadarda aile hayatına bağlı kalmak zorundadırlar. Aile sadakati olan bireyler işyerinde de benzer sadakati göstereceklerdir. Ayrıca ailesine bakmak durumunda olan çalışanların daha disiplinli ve daha çalışkan olacağı da muhakkaktır. Bu nedenle işletmeler çalışanların işyerindeki durumlarının haricinde çalışanı rahatsız etmeyecek tarzda çalışanların özel hayatlarını da irdelemeleri ve gerekli yardımları yapmaları örgütsel bağlılık açısından önemlidir.

Çalışanın övgü alması iş hayatında başarılarının devamını sağlamasına ve iş tatminin yüksek seviyede olmasına yardımcı olacaktır. Çalışanlar çalışmalarını karşılığında hak ettikleri ücret ve mükafatı elde edemezlerse motivasyonlarını

kaybedeceklerdir. Dolayısıyla çalışanların gerek maddi ve gerekse manevi ödüllendirme yöntemleriyle mükafatlandırılmaları onların iş tatminini artıracaktır.

İş tatmini açısından yöneticinin örnek olması önemli bir davranıştır. Çalışanlar yöneticilerine göre davranış sergilerler. Haksızlık yapan iş etiğine aykırı davranışlarda bulunan bir yöneticinin çalışanları da onun gibi olacaktır. Yani çalışanlar iş etiği ile ilgili ilk izlenimlerini yöneticilerinden görecektir ve öğreneceklerdir. Eğer yöneticileri iş etiğine uymuyorsa çalışanlarda iş etiğine uymayacak ve iş yeri etik dışılığın yaygın olduğu bir yer olacaktır.

İş hayatı insanları sosyal güvencesini sağlamalıdır. Bu nedenle çalışanların kendi işinde sosyal güvencesi olması iş tatminini ve iş verimliliğini arttıracaktır. Sosyal güvencesi olmayan bir işte çalışanlar her an korku ve endişe içinde olacaklar ve kendilerini işlerine odaklayamayacaklardır. Zaten sosyal güvence sağlanması kanuni bir zorunluluktur.

İşyeri etiğinin unsurlarına bakıldığında bunların hepsinin çalışanların memnuniyet ve tatminlerine etkide bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş etiğinin geliştirilmesine yönelik her çalışma iş tatminini etkileyecek ve geliştirecektir.

KAYNAKÇA

- ACAR, AHMET GÖKHAN (2000), “Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AĞIRBAŞ, İSMAİL VE DİĞERLERİ (2005), “Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 8(3), 326-350.
- AHMAD, NOOR HAZLINA VE DİĞERLERİ (2005), “Ethical Reasoning: The Impact Of Ethical Dilemma, Egoism and Belief in Just World”, **Asian Academy of Management Journal**, 10(2), 79-99.
- AKDOĞAN, HABİB (2005), “Muhasebe Meslek Etiğinde Teleolojik ve Deontolojik Yaklaşımların Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 10(1), 295-300.
- AKGEMCİ, TAHİR VE ÖZGENER, ŞEVKİ (2002), “Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi”, **Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi**, (7), 45-59.
- AKINCI, ABDULVAHAP (2013), “Siyaset Ahlakı İle İş Ahlakına Teorik Bir Bakış”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 15(2), 84-96.
- AKKUŞ, OKAY (2010), “Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- AKYILDIZ, HÜSEYİN (2001), “İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ANIK, CENGİZ (2007), “Eğiticinin Performansını Niteleyen Faktörler”, **Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, (43), 133-168.
- AŞCIGİL, SEMRA F. (2001), “İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar”, **Friedrich Ebert Stiftung Ekonomi Forumu**, İstanbul: FES İstanbul Basım Çözüm Reklam.

- AŞIK, NURAN AKŞİT (2010), “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, (467), 31-51.
- ATEŞ, HAMZA VE DİĞERLERİ (2012), “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir Mi?: Ampirik Bir Araştırma”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 7(2), 147-162.
- AY, CANAN (2005), “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü”, **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi**, 12(2), 31-52.
- AYDEMİR, PELİN VE ERDOĞAN, EVRİM (2013), “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı”, **Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 13(2), 127-153.
- AYDIN, İNAYET PEHLİVAN (2002), **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- AYTAÇ, SERPİL (2009), “İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi”, İstanbul: Labour Ministry-CASGEM.
- BAŞARIR, ÇAĞATAY (2006), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Etiksel İlkelerin Yerleştirilmesi ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAYRAKTAROĞLU, SERKAN VE ERSOY YILMAZ, SEVDİYE (2012), “ İş Etiği Ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Bazında Bir Tartışma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 14(1), 1-23.
- BEKTAŞ, ÇETİN VE KÖSEOĞLU, MEHMET ALİ (2008), “İş Etiği Ve İş Etiğinin Yayılım Süreci”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 13(1), 145-158.
- BELAK, JERNEJ AND MILFELNER, BORUT (2011), “Informal and Formal Institutional Measures of Business Ethics Implementation at Different Stages of Enterprise Life Cycle”, **Acta Polytechnica Hungarica**, 8(1), 105-122.
- BOZKURT, ÖZNUR VE BOZKURT, İLHAN (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(1), 1-18.

- ÇARIKÇI, İLKER H. (2000), “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler – Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 5(2), 155-168.
- ÇETİNKAYA ULUSOY, ESİN VE ECEVİT ALPAR, ŞULE (2013), “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi”, **Florence Ninghtingale Hemşirelik Dergisi**, 21(3), 154-163.
- ÇEVİRGEN, AYDIN VE ÜNGÖREN, ENGİN (2009), “Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi”, **10. Ulusal Turizm Kongresi**, (273-283), Mersin. http://alanya.akdeniz.edu.tr/_dinamik/38/871.pdf, (16.05.2014).
- DAĞDEVİREN GÖZEN, EMİNE (2007), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEMİR, ESRA (2008), “İnsan Haklarının Evrenselliği Görüşü Karşısında Kültürel Rölativizm”, **Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 14(3), 209-242.
- DEMİRCAN ÇAKAR, NİGAR VE CEYLAN, ADNAN (2005), “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6 (1), 52-66.
- DOĞAN, HULUSİ (2002), “İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 2(2), 71-78.
- DOĞAN, NİLHUN (2009), “İş Etiği ve İşletmelerdeki Etik Çöküşü”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 10(16), 179-200.
- DOĞAN, SELEN VE KILIÇ, SELÇUK (2007), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, (29), 37-61.
- DOĞU KARADENİZ KALKINMA AJANSI (2012), “**Etik Yönergesi**”, <http://www.doka.Org.tr/files/Etik%20Y%C3%B6nergesi.pdf>, (27.04.2014).
- ERDEM, ALİ RIZA (1998), “Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, (4), 51-57.

- ERDİL, OYA VE DİĞERLERİ (2004), “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 5(1), 17-26.
- EREN GÜMÜŞTEKİN, GÜLTEN VE ÖZTEMİZ, ALİ BİRCAN (2004), “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 23, 61-85.
- ERONAT, ZEYNEP (2004), “İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi’lerde Ampirik Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERTURHAN, HİLAL (2011), “İş etiği ve bankacılık sektöründe bir araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERTURHAN, HİLAL VE FİLİZÖZ, BERRİN (2011), “İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Cumhuriyet Üniversitesi İİB Dergisi**, 12(2), 139-157.
- ERTÜRK, KAZIM ÖZKAN VE KIYAK, CÜNEYT MİRAY (2011), “Müşteri Memnuniyetini Artırma Aracı Olarak Halkla İlişkilere Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Penceresinden Bakmak”, **İletişim Kurma Dergisi**, (32), 127-150.
- ERYILMAZ, BİLAL VE BİRİCİKOĞLU, HALE (2011), “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik Ve Etik”, **İş Ahlakı Dergisi**, 4(7), 19-45.
- ESİN, MURAT (1996), “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GEREKAN, BİLAL VE PEHLİVAN, ABDÜLKADİR (2010), “Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi**, 12(1), 29-54.
- GÖK, SİBEL (2008), “İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 5(1), 1-19.
- GÖK, SİBEL (2009), “Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (57), 549-577.

- GÖKÇE, GÜLİSE VE DİĞERLERİ (2010), “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 14(20), 233-246.
- GRIFFIN, DANA AND STEEN, SAM (2011), “A Social Justice Approach to School Counseling”, **Journal for Social Action in Counseling and Psychology**, 3(1), 74-85.
- GÜL, SERDAR KENAN (2008), “Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 10(4), 71-94.
- GÜLLÜOĞLU, ÖZLEM (2006), “Halkla İlişkiler Mesleğinde Etik Anlayışı”, **II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu**, (Ed.: Ali Murat Varlı ve diğerleri), (145-165), İzmit: Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- GÜNDOĞAN TAMER, (2010), “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU, HÜLYA (2005), “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(2), 23-39.
- HERSHOVITZ, SCOTT (2011), “The Role of Authority”, **Philosophers Imprint**, 11(7), 1-19.
- İÇERLİ, LEYLA (2010), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 5(1), 67-92.
- İSTANBUL TİCARET ODASI (2009), **İşletmelerde İş Etiği**, İstanbul: İnkılâp Kitabevi
- İYİGÜN, N. ÖYKÜ (2012), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(21), 49-64.
- KAMU GÖREVLİLERİ ETİK REHBERİ (2012), Ankara: Torna Tasarım.
- KANTARCI, ZEYNEP (2007), “İş Etiği Ve Ahilik”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KANTYMR, LORI AND MCLEOD, CAROLYN (2014), “Justification For Conscience Exemptions In Health Care”, **Bioethics**, 28(1), 16-23.

- KAPLAN, ÇETİN (2011), “Kamu Personelinin Disiplin Yönetimi ve Uygulamalarına Bakışı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi**, 2(1), 139-156.
- KART, BERFIN (2006), “Erdem Etiği Normatif Midir?”, **Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi**, (2), 101-108.
- KELEŞ, HATİCE NECLA (2007), “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, (13), 243-265.
- KESİM, ERDOĞAN (2005), “Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik (Hesap Verme Sorumluluğu)”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, (269-281), Sakarya. <http://www.etikturkiye.com/etik/kamu/4ErdoganKesim.pdf>,(16.04.2014).
- KILIÇ, SADIK (2010), “Performans Değerlendirmesinin Adalet Algısı Ve İş Tatminiyle İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KINRAN, ŞÜKRİYE BURCU (2006), “İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KIREL, ÇİĞDEM (2000), **Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- KOÇ, HAKAN VE DİĞERLERİ (2009), “İş Tatminine Etki Eden Kimi Faktörlerin Konaklama İşletmeleri Açısından İncelenmesi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 7(1), 143-158.
- KOÇ, HAKAN VE YAZICIOĞLU, İRFAN (2011), “Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 12(1), 46-57.
- KUTANIS, RANA ÖZEN VE DİĞERLERİ (2005) “Etik Davranışların Yöneliminde Cinsiyet Faktörü: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, (211-218), Sakarya. <http://www.etikturkiye.com/etik/cesit/Bayraktaroglu.pdf>, (16.04.2014).
- KUZULUGİL, ŞEBNEM (2012), “Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 41(1), 129-141.

- KÜÇÜK, FERİT (2007), “Çalışanlarının İşe Güdülenmesinde Herzberg’in Motivasyon – Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama”, **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, 44(511), 75-94.
- MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (2006), **Tüm Alanlar Meslek Etiği**, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- MURAT EĞİTİM KURUMU (2013), **Adalet**, Ankara: Şafak Matbaacılık.
- ÖKTEN, ÜLKER (2007), “Kant Ahlakı”, **Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi**, 18, 11-21.
- ÖRNEK BÜKEN, NÜKET VE BÜKEN, ERHAN (2002), “Nedir Şu “Tıp Etiği” Dedikleri?”, **Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi**, 11(1), 17-20.
- ÖZDEMİR, KADİR (2009), “Kooperatiflerde Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü”, **Mali Çözüm Dergisi**, (96), 171-176.
- ÖZDEMİR, KERİM VE GÖZE, FEHİM (2005), “Bandırma’da Hemşirelerin Sağlık Etiği Algılamaları”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, (87-97), Sakarya. <http://www.etikturkiye.com/etik/meslek/ozdemir.pdf>, (16.04.2014).
- ÖZDEMİR, MURAT (2008), “Kamu Yönetiminde Etik”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 4(7), 177-193.
- ÖZDEVECİOĞLU, MAHMUT (2003), “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, (21), 77-96.
- ÖZDEVECİOĞLU, MAHMUT VE AKIN, MAHMUT (2013), “Yöneticilerin Örgüt Kültürü ve Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları Algılamaları”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi**, 3(2), 112-131.
- ÖZGENER, ŞEVKİ (2004), **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım**, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÖZTÜRK, OSMAN (2006), “Ahlak Olgusunun Kaynağı Nedir?”, **Köprü Dergisi**, (95), <http://www.koprudergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilar&Goster=Yazi&YaziNo=793>, (29.02.2014).
- PARSAK, GÜLŞAH (2010), “Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- SAHAL, EDA (2005) “Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: “Akdeniz Üniversitesi’nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı Ve Kanaatleri”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SARFATİ, METİN (2005), “Rasyonelite ve Neoklasik Kuram”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, 16(57), 103-130.
- SARTEN (2014), “**İş Etiği Kuralları**”, http://www.sarten.com.tr/files/SARTEN_IS_ETIGI.pdf, (21.04.2014).
- SAYIMER, İDİL (2006), “Halkla İlişkiler Etiğinde Öne Çıkan Modellerin Etik Sistemler Açısından Değerlendirilmesi”, **Küresel İletişim Dergisi**, (2), 1-19.
- SERBEST, HAMİT (2001), “İnsan ve Etik”, **Işık Binyılı dergisi**, (7), http://www.lightmillennium.org/summer_fall_01/turkce_sonbahar_01/hserbest_insan_etik.html, (29.03.2014).
- SOYSAL, ABDULLAH (2009), “İş Yaşamında Stres “, **Çimento İşveren Dergisi**, 23(3), 17-40.
- SÖKMEN, ALPTEKİN VE EKMEKÇİOĞLU, EMRE BURAK (2013), “Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana’da Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 5(4), 87-104.
- SÖKMEN, UĞUR (2011), “Devlet Memuruna Hediye Rüşvet (mi)dir?”, **Maliye Dergisi**, (161), 231-258.
- ŞAHİN, FARUK (2012), “Büyük Adam Düşüncesinden Liderlikte Özellikler Kuramına Kavramsal Bir Bakış”, **Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi**, 13(1), 141-163.
- ŞEKER, FAHRİ (2009), “Amartya Sen’in Kapasite Yaklaşımı”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, (32), 259-280.
- ŞENOL, COŞKUN “Kurumsal Yönetim(Yönetişim)”, **Gümrük Dünyası Dergisi**, (46), <http://www.gumrukkontrolor.org.tr/Yayinlar/Dergiler/46/6.html>, (01.03.2014).
- TANŞU, MELEK (2009), “Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- TARHAN, R. BÜLENT VE DİĞERLERİ, “**Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler Ve Çözüm Önerileri**”, <http://www.tedmer.org.tr/pdf/yolsuzluk.pdf>, (26.04.2014).
- TAŞ, YUNUS (2011), “İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 21(1), 117-131.
- TAŞDEMİR, SEVGİ (2013), “Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi”, İdari Uzmanlık Tezi, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu.
- TAYFUN, RECEP (2011), ”Medya Etiği Perspektifinden Düzeltme ve Cevap Hakkı”, **Medya ve Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, (Ed.: Mustafa Yağbasan ve Gülda Çetindağ Süme), (27-37), Elazığ. [http://portal.firat.edu.tr/Disaridan /_TEMP/48/II_%20Medya%20ve%20Etik%20Sempozyumu%20Kitabi.pdf](http://portal.firat.edu.tr/Disaridan/_TEMP/48/II_%20Medya%20ve%20Etik%20Sempozyumu%20Kitabi.pdf), (16.04.2014).
- TELLA, ADEYINKA (2007), “Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria”, **Library Philosophy and Practice**, 1-16.
- TİMUROĞLU, KÜRŞAT VE İŞCAN, Ö.FARUK (2008), “İşyerinde Narsisizm Ve İş Tatmini İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 22(2), 239-264.
- TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI (2007), **Küreselleşme Etik Kodlar ve örgütler**, Ankara: EMO Yayıncılık.
- TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI (2012), **Etik, Kodlanan Etik ve Pratiği**, Ankara: EMO Yayıncılık.
- TOKER, BORAN (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8(1), 92-107.
- TORLAK, ÖMER VE DİĞERLERİ (2013), **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik**, 2. Baskı, Eskişehir: Web-Ofset

- TUTAR, HASAN (2007), “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi Adalet Ve Tatmin”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 12(3), 97-120.
- TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞ ADAMLARI DERNEĞİ (2009), **Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi**, İstanbul: Graphis matbaası.
- TÜTÜNCÜ, ÖZKAN VE SAVRAN, GÜZİN (2007), “Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi**, 9(4), 177-218.
- USTA, AYDIN (2011), “Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak” **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, 1(2), 39-50.
- USTA, AYDIN (2012), “Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi**, 17(1), 403-421.
- UZUN, ERTUĞRUL (2012), **Adalet Meslek Etiği**, Eskişehir: Web-Ofset.
- ÜNGÜREN, ENGİN VE DİĞERLERİ (2010), “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi”, **Journal Of Yaşar University**, 17(5), 2922-2937.
- ÜNLER, ELA (2006), “Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri Ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4(1), 98-123.
- ÜNLÜ, SEZEN VE DİĞERLERİ (2013), **İş ve Yaşamda Motivasyon**, 1. Baskı, Eskişehir: Web-Ofset.
- ÜREK, OGÜN (2007), “Kant’ta Etik Değerler Olarak Özgürlük ve Saygı”, **Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(13), 189-197.
- YAHAYA, AZİZİ VE DİĞERLERİ (2012), “The relationship between big five personality with work motivation, competitiveness and job satisfaction”, **Elixir Psychology**, (44), 7454-7461.
- YAVUZ, CAVİT VE KARADENİZ, CEMİLE B. (2009) “Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2(9), 507-519.

- YAZICIOĞLU, İRFAN (2010), “Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması”, **Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, (55), 243-264.
- YILDIRIM, AZİZ VE DİĞERLERİ (2014), **Fizyoterapi Etiği ve Mevzuatı Serisi**, Konya: Mevlana Üniversitesi Sporcu Sağlığı Serisi Yayınları. http://fztokm.mevlana.edu.tr/yayinlar/fzt_etikkitabi.pdf, (23.04.2014).
- YILDIRIM, GÜLAY VE KADIOĞLU, SELİM (2007), “Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları”, **Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 29(2), 75-84.
- YILDIRIM, SELAHİTTİN (2007), “Motivasyon Ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi”, Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YILMAZER, AYDIN VE ÇEVİK, HAMDİ (2011), “Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi’nde Uygulama”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 9(2), 161-190.
- YILMAZER, AYDIN VE ÇEVİK, HAMDİ (2011), “Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi’nde Uygulama”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 9(2), 161-190.
- YUKL, GARY A. (2002), **Leadership in Organizations**, 5. Edition, USA: Prentice Hall-International Edition.
- YÜCEL, İLHAMİ (2012), “İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, **Akademik Bakış Dergisi**, (33), 1-20.
- YÜKSEL, CÜNEYT (2005), “Kamu Yönetiminde Etik Ve Çıkar Çatışması”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, (27-41), Sakarya. <http://www.etikturkiye.com/etik/yuksel.pdf>, (16.04.2014).
- YÜKSEL, İHSAN (2005), “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(2), 291-306.
- ZAIM, HALİL (2012), **İş Hayatında Erdemli İnsan**, 4.Baskı, İstanbul: Empati Matbaacılık.

ZAİM, HALİL (2013), “İş Hayatında Erdemli İnsanın Yetkinlikleri İle Performans Arasındaki İlişki”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi**, 23(12), 181-196.

EKLER**İŞ ETİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ ANKET FORMU**

Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Bu anket Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezime veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket bilimsel amaçlarla tez çalışmasında kullanılacağı için isim belirtilmesine gerek yoktur. Lütfen aşağıdaki soruları inceleyerek size uygun şıkları işaretleyiniz. Göstermiş olduğunuz ilgi için şimdiden teşekkür ederiz.

Emre SEYREK
Gümüşhane Üniversitesi
İşletme Anabilim Dalı

E-mail: emre.seyrek@windowslive.com

1-) Cinsiyetiniz?

a) Kadın b) Erkek

2-) Medeni Durumunuz?

a) Evli b) Bekar

3-) Yaşınız:

a) 18-25 b) 26-34 c) 35-45 d) 46-55 e) 56 Yaş ve Üzeri

4-) Eğitim Durumunuz?

a) İlköğretim b) Lise c) Ön lisans d) Lisans e) Yüksek Lisans f) Doktora

5-) Aylık Gelir Durumunuz?

a) 0-800 TL b) 801-1500 TL c) 1501-2000 TL d) 2001-2500TL e)2501-3000TL f)3001 TL ve üzeri

6-)Mesleğiniz?**7-) Kurumunuz?****8-) Kurumda çalışma yılınız?**

a)0-5 yıl b)6-10 yıl c)11-15 yıl d)16-20 yıl e)21 yıl ve üstü

Aşağıdaki ifadelerden sizin için en uygun olanına "X" işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz. İfadeler kapsamında (5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle katılmıyorum seçeneklerine karşılık gelmektedir.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İşinizde iş ile ilgili bir şeylerle meşgul olmak ve zamanı boşa harcamamak önemlidir.					
2	Yapacak az işim olduğunda kendimi huzursuz hissediyorum.					
3	Günü çalışarak geçirdiğim zaman kendimi mutlu hissedirim.					
4	Bir insan sadece doğru olan şeyi yapmalı.					
5	Eğer yeteri kadar maaş almadığımı hissetmiş olsaydım işten yine de zevk alırdım.					
6	Beklemek zorunda olduğum şeyler çok değerlidir.					
7	Kendine güven, başarılı olmak için çok önemlidir.					
8	Zor iş bir insanı daha iyi bir kişi yapar.					
9	Benim için yapabileceğim iş çok önemlidir.					
10	Parasal olarak büyük bir miras bana kalsa bile bir yerde çalışmaya devam ederdim.					
11	Zamanı boşa harcamaktan kaçınmak için iş günümü planlamaya çalışırım.					
12	Diğer insanlar hakkında asla yalan söylememelisin.					
13	Emekli olma vaktim gelmiş olsa bile hala çalışmaya devam ederim.					
14	Çalışmanın olmadığı bir hayat çok sıkıcı olurdu.					

15	Kendinize davranılmasını istediğiniz şekilde diğer insanlara davranmak önemlidir.					
16	Bir insan yapabileceği en iyi işi yapmalı.					
17	Sana ait olmayan bir şeyi almak kesinlikle uygun bir davranış değildir.					
18	Bir insanın diğer insanlara bağlı kalmayarak kendi kendini kontrol etmesi çok önemlidir.					
19	İnsanlar birbirleri ile olan ilişkilerinde dürüst olmalıdırlar.					
20	İş birliği ve yardımlaşma çalışma hayatında fazilettir.					
21	Tembellik, ahlaksızlıktır.					
22	Bir insan, işinde grup ilişkilerine dikkate almalıdır.					
23	İyi bir iş, hem çalışana hem de başkalarına fayda sağlar.					
24	İş birliği ve yardımlaşma, topluma huzur ve fayda sağlar.					
25	İşe olan bağlılık ve idealleri gerçekleştirmek için yapılan sürekli çabalar, başarı için önemlidir.					
26	Her insan işine daha bağlı olsaydı, toplumumuzun daha az problemi olurdu.					
27	Bir insan ekonomik faaliyetlere katılmalıdır.					
28	İş yeterli bir çaba ile yapılmalıdır.					
29	Çalışma her gücü yeten birey için zorunlu bir faaliyettir.					
30	Sıkı çalışma, insanın bireysel ve toplumsal hayatındaki dengeyi kurmak için gereklidir.					
31	Çalışma kişinin kendini tatmin ve mutlu etmesi için bir araçtır.					
32	Bir insan, zamanın çoğunu çalışarak harcamalı.					
33	Çıkarları için çalışmak, bireyin gelişmesini engeller.					
34	Sıkı çalışmayan insanlar, hayatlarında genellikle başarısız olurlar.					
35	Çalışma, bir insana bağımsız olma şansı verir.					
36	Kaliteli iş yapma, bir erdemdir.					
37	Kişinin sadakati, kendisi ve ailesi için birinci sırada olmalıdır.					
38	Kişinin üstün sadakati, bir organizasyonun hayatta kalabilmesi için gereklidir.					
39	Katkılarımdan dolayı takdir alıyorum.					
40	İş sorumluluklarım kabul edilebilir.					
41	İş yerindeki liderimiz iyi bir model.					
42	İşimi iyi yapabilecek kadar malzeme ve ekipmanım var.					
43	Çalışmamın karşılığı olan maaşımın uygun olduğunu düşünüyorum.					
44	İşimden memnunum.					
45	İş yerimde daha fazla şeyler öğrenme ve yükselme fırsatları var.					
46	İşimin benim için ne kadar uygun ve önemli olduğunu biliyorum.					
47	İşim bana başarmış olma hissi ve gurur veriyor.					
48	İş yerindeki performansıma dayalı olarak düzenli ve faydalı geri dönüş alıyorum.					
49	Benim görev ve sorumluluklarım iyi bir şekilde tanımlanmış.					
50	İşimin beni güvence altına aldığına inanıyorum.					
51	İş yerindeki amirim benim için önemli olan işleri umursuyor ve onları çözüme kavuşturuyor.					
52	İşimden hoşlanıyorum.					
53	İşyerimizde iyi bir takım ruhu var.					

54	İşyerindeki müdürüm ve amirim yardıma ihtiyacım olduğunda ellerinden geleni yapıyorlar.					
55	İşim ve aile hayatım arasındaki ilişkiyi güzel bir şekilde yürütebiliyorum.					
56	İşyerinde hepimize saygılı ve eşit olarak muamele ediliyor.					
57	İşyerinde direkt sorumlu olduğum amirimden memnunum.					
58	Çalışanların çalışma arkadaşlarına ve şirkete yönelik iyi bir tutum, davranış ve duyguları var.					
59	Çalışma arkadaşlarıma saygı gösteriyorum.					
60	İşte kendimi rahat hissediyorum.					
61	Benim görüşlerim ve katkılarım iş yerinde değerli bulunuyor.					
62	İşyerine her gün gelmekten memnunum.					
63	İşyerim çalışmak için gerçekten iyi bir yer.					
64	İş arkadaşlarımla yaptıkları işin değerine göre yükseliyorlar.					
65	Çalıştığım yerin izlediği yolu ve yaptığı işin amacını anladım.					
66	İşyerimin ve benim amacım arasındaki bağlantının nasıl olduğunu biliyorum.					
67	İşyerinde yeterli sorumluluğum var.					
68	Karar alma sürecine katılmak benim işimi etkiliyor.					
69	Patronuma saygı duyuyorum.					
70	İş yerimle gurur duyuyorum.					
71	Çalıştığım kuruluş çalışanlarını önemsiyor.					
72	Böyle bir işim olduğu için mutluyum.					
73	İş yerimde taciz ve korkutma yok.					
74	İşimi yeteri derecede nasıl kontrol edeceğimi biliyorum.					
75	Yaptığım iş anlamlı ve kurumun başarısında etkisi var.					
76	Performans ölçme sistemimizden memnunum.					
77	İşyerindeki herkes güzel bir şekilde eğitilmiş.					
78	İş arkadaşlarımla kendilerini kaliteli bir iş yapmaya adanmışlar.					
79	Şimdiki işimden dolayı geleceğim hakkında iyimserim.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgileri:

Emre SEYREK

Doğum Yeri ve Doğum Tarihi: Bayburt-Merkez/ 27.07.1989

Medeni Durumu: Bekar

Öğrenim Bilgileri:

Mezun Olduğu Lise: Bayburt Lisesi

Mezun Olduğu Üniversite: Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü

Yabancı Diller: İngilizce

İş Deneyimleri:

Ağrı Özel Harekat Şube Müdürlüğü (2010-2013)

Gümüşhane Özel Harekat Şube Müdürlüğü (2013-...)

Adresi:

Gümüşhane Özel Harekat Şube Müdürlüğü Merkez/Gümüşhane

Mail: emre.seyrek@windowslive.com.