

**T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ETİK İKLİMİN VE İŞİN ANLAMLIĞININ İŞE ADANMIŞLIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazmiye Esra CANBEK

**Danışman
Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR**

ARTVİN-2022

**T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ETİK İKLİMİN VE İŞİN ANLAMLIĞININ İŞE ADANMIŞLIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazmiye Esra CANBEK

**Danışman
Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR**

ARTVİN-2022

TEZ BEYANNAMESİ

Artvin oruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-ğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum **Etik İklimin ve İşin Anlamlılığının İşe Adanmışlık zerindeki Etkisinin İncelenmesi** adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Artvin oruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

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

- ☒ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Artvin oruh niversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin 6 ay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu srenin sonunda uzatmaıin başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

01/07/2022

Nazmiye Esra CANBEK

JÜRİ TEZ KABUL TUTANAĞI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR danışmanlığında, Nazmiye Esra CANBEK tarafından hazırlanan çalışma 20/06/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR **İmza:**.....

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Mustafa SAVCI **İmza:**.....

Jüri Üyesi : Dr. Öğrt. Üyesi Özgür DOĞAN **İmza:**.....

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.... / /2022

Prof. Dr. Hüseyin PEKER
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

TEZ BEYANNAMESİ.....	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLOLAR LİSTESİ.....	V
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VI
ÖZET.....	VII
SUMMARY.....	VIII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM ETİK İKLİM

1. ETİK İKLİM.....	3
1.1. Etik Kavramı.....	3
1.2. Etik Teorileri.....	5
1.2.1. Teleolojik Etik Teorisi.....	5
1.2.2. Deontolojik Etik Teorisi.....	6
1.2.3. Erdem Etiği.....	6
1.3. Etik İklim Kavramı.....	7
1.3.1. Etik İklim Boyutları.....	8
1.3.1.1. Egoizm.....	9
1.3.1.2. Yardımseverlik.....	10
1.3.1.3. İlkelilik.....	10

İKİNCİ BÖLÜM İŞİN ANLAMLILIĞI

2. İŞİN ANLAMLILIĞI.....	12
2.1. İşin Anamlılığ Kavramı ve Tanımı.....	12
2.2. İşin Anlamı Kavramının Kapsamı.....	16
2.2.1. İşi Merkeze alma.....	16
2.2.2. Sosyal Normlar.....	17
2.2.3. İşten Elde Edilen Kazançlar.....	17
2.2.4. İş Rolünün Tanımı.....	17
2.2.5. İş Amaçlarının Önem Derecesi.....	18
2.3. İşin Anamlılığına Etki Eden Faktörler.....	18
2.4. İşin Anamlılığının Sonuçları.....	19

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İŞE ADANMIŞLIK

3. İŞE ADANMIŞLIK.....	21
3.1. İşe Adanmışlık Kavramı ve Tanımı.....	21
3.2. İşe Adanmışlık Yaklaşımları.....	23
3.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı.....	23
3.2.2. Maslach ve Leiter'in İşe Adanmışlık Yaklaşımı.....	24
3.2.3. Schaufeli, Bakker ve Demerouti'nin İşe Adanmışlık Yaklaşımı.....	25
3.2.4. Saks'ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı.....	26
3.3. İşe Adanmışlığın Boyutları.....	26

3.3.1. Dinçlik (Vigor)	26
3.3.2. Kendini adama (Dedication).....	27
3.3.3. Yoğunlaşma (Absorption)	27
3.4. İşe Adanmışlığa Etki Eden Faktörler.....	28
3.5. İşe Adanmışlığın Sonuçları.....	28

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM HİPOTEZ GELİŞTİRME

4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	30
4.1. Etik İklimin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi.....	30
4.2. Etik İklimin, İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisi.....	30
4.3. İşin Anlamlılığının, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi.....	31

BEŞİNCİ BÖLÜM YÖNTEM

5. YÖNTEM.....	32
5.1. Araştırmanın Konusu.....	32
5.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	32
5.3. Araştırma Evreni ve Örneklem Grubu.....	32
5.4. Araştırmanın Varsayımları.....	33
5.5. Araştırmanın Kısıtları.....	33
5.6. Veri Toplama Yöntemi.....	33
5.6.1. Demografik İfadeler.....	33
5.6.2. Etik İklim Ölçeği.....	33
5.6.3. İşin Anlamlılığı Ölçeği.....	34
5.6.4. İşe Adanmışlık Ölçeği.....	34
5.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri.....	34
5.8. Faktör Analizi Sonuçları.....	35
5.8.1. İşin Anlamlılığı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları.....	36
5.8.2. İşe Adanmışlık Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları.....	37
5.8.3. Etik İklim Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları.....	38

ALTINCI BÖLÜM BULGULAR

6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	39
6.2. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz ve Bulgular.....	40
6.2.1. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arası İlişkiler.....	40
6.2.2. Etik İklim ve İşin Anlamlılığının, İşe Adanma Üzerindeki Etkisi.....	41
6.2.3. Etik İklimin, İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisi.....	42
SONUÇ	44
KAYNAKLAR	47
EKLER	56
ÖZGEÇMİŞ	58

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Etik İklim Ölçütleri ve Boyutları.....	9
Tablo 2: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Değerleri.....	35
Tablo 3: İşin Anlamlılığı Ölçeğine Ait KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları.....	36
Tablo 4: İşin Anlamlılığı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları	36
Tablo 5: İşe Adanmışlık Ölçeğine Ait KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları.....	37
Tablo 6: İşe Adanmışlık Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları	37
Tablo 7: Etik İklim Ölçeğine Ait KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları	38
Tablo 8: Etik İklim Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları.....	38
Tablo 9: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	39
Tablo 10: Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	41
Tablo 11: Etik İklim ve İşin Anlamlılığının, İşe Adanma Üzerindeki Etkisine Dair Regresyon Analizi.....	41
Tablo 12: Etik İklimin, İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisine Dair Regresyon Analizi.....	42

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1: Araştırma Modeli.....	31
Şekil 2. Araştırma Bulgularının Üzerinde Gösterildiği Araştırma Modeli...	43



ÖZET

ETİK İKLİMİN VE İŞİN ANLAMLILIĞININ İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Teknolojinin hızla geliştiği günümüzde farklı yeteneklere sahip insan kaynağı profesyonel örgütler için merkezi bir noktada konumlanmaktadır. Bu nedenle profesyonel örgütler, çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini daha çok anlamaya çalışmakta ve bu sayede sahip olduğu insan kaynağından mümkün olduğu ölçüde yararlanmayı amaçlamaktadır. İnsan kaynağının, örgütlerin en önemli kaynağı olduğu ve oldukça karmaşık dinamiklerin etkisi altında olduğu düşünüldüğünde çalışanların duygu ve düşünce durumlarını anlamaya yönelik bilimsel çalışmaların önemi ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin etik iklim ve işin anlamlılığından etkilenip etkilenmediğini belirlemektir. Bireylerin örgütsel süreçleri, iç dünyalarında ve kendi değer yargıları ile değerlendirmeleri sonucunda oluşan etik iklim algılarının ve benzer süreçlerle işlerine anlam atfetmeleri neticesinde işleri ile kurmuş oldukları bağın nasıl etkilendiğini belirlemek örgütler açısından konunun daha iyi anlaşılır hale gelmesine yardımcı olacaktır. Araştırmanın örneklemi Artvin Çoruh Üniversitesi akademik ve idari personelinden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 170 personelden anket yoluyla elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Veriler, korelasyon ve regresyon yöntemleri ile analiz edilmiş ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre Etik iklimin ve işin anlamlılığının çalışanların işe adanmışlık düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca etik iklimin, işin anlamlılığı üzerinde de etkili olduğu anlaşılmıştır. Karmaşık bir yapıya sahip olan insanların benzer olaylarda farklı sonuçlara ulaşabilmeleri mümkün olmakla birlikte çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artıran temel kavramların incelenmesi ve buna göre stratejilerin belirlenmesi örgütler açısından bir zorunluluktur. Bu nedenle araştırma kapsamında işe adanmışlık üzerinde etkileri belirlenen etik iklim ve işin anlamı kavramlarının çalışanların iç dünyasında kendiliğinden şekillenmesini beklemek yerine proaktif bir yaklaşımla çalışanların etik bir iş ortamında çalıştıklarını hissetmelerine ve yaptıkları işe değer katan anlamlar yüklemelerine yardımcı olacak tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, İşin Anlamlılığı, İşe Adanmışlık, Üniversite

SUMMARY

INVESTIGATION OF THE ETHICAL CLIMATE AND THE EFFECT OF MEANINGFULNESS OF WORK ON WORK ENGAGEMENT

In today's rapidly developing technology, human resources with different abilities are at a central point for professional organizations. For this reason, professional organizations try to understand the needs and expectations of their employees more and aim to benefit from their human resources as much as possible. Considering that human resource is the most important resource of organizations and is under the influence of very complex dynamics, the importance of studies to understand the emotions and thoughts of employees comes to the fore.

In this study, it has been tried to determine how employees' work engagement levels are affected by the ethical climate and the meaningfulness of work. Determining how individuals' ethical climate perceptions, which are formed as a result of their evaluation of organizational processes, their inner worlds, and their own value judgments, and how the bond they have established with their work as a result of attributing meaning to their work through similar processes are affected, will help organizations to make the subject more understandable. The sample group of the research consists of the academic and administrative staff of Artvin Coruh University. The data obtained within the scope of the research were analysed through the SPSS statistical package program. According to the findings, it has been concluded that the ethical climate and the meaningfulness of the work have an effect on the level of work engagement of the employees. In addition, it has been understood that the ethical climate has an effect on the meaningfulness of the work. Although it is possible for people with a complex structure to reach different results in similar events, it is a necessity for organizations to examine the essential concepts that increase the level of employee engagement to work and to determine strategies accordingly. For this reason, instead of waiting for the concepts of ethical climate and the meaning of work, whose effects on work engagement were determined within the scope of the research, to take shape in the inner world of the employees, measures should be taken with a proactive approach to help employees feel that they work in an ethical work environment and to attribute meanings that add value to their work.

Keywords: Ethical Climate, Meaningfulness of Work, Work Engagement, University

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim süresince desteğini esirgemeyen, özverili ve titiz çalışmalarıyla öğrencilerine örnek olan Danışmanım Sayın Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR'e, tez çalışmamı inceleyerek fikir ve önerileri ile katkı sağlayan Sayın Doç. Mustafa SAVCI ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bugüne kadar katıldığım derslerde bilmediklerimi öğrenmeme vesile olan bütün hocalarıma teşekkürü birborç bilirim.

Beni yetiştirip bugünlere ulaşmamda büyük emek sahibi olan annem Zehra YILDIZ ve babam Metin YILDIZ başta olmak üzere değerli aileme, eğitimime devam etmem konusundaki öneri ve desteklerinden ötürü değerli eşime, yüksek lisans eğitimime başlamamın ardından aramıza katılan ve hayatımdaki her şeye daha güçlü bir anlam kazandıran canımdan çok sevdiğim kızım Nefin'e teşekkür ederim.

N. Esra CANBEK

Artvin 2022

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin ve buna bağı olarak üretim, ulaşım ve iletişim olanaklarının hızla gelişmesi neticesinde oldukça çeşitli örgüt yapılarının ortaya çıktığı görülebilmektedir. Çok farklı amaç ve işlevleri olan örgütlerce yönetim gibi temel süreçlerin yanı sıra insan unsurunun önemi her geçen gün daha çok kabul görmektedir. Başka bir ifade ile örgütler, başarının en önemli belirleyicisinin insan kaynağı olduğu konusunda giderek daha çok farkındalık sahibi olmaktadır. Bireylerin sahip oldukları deneyimleri, bilgi birikimleri ve yetenekleri ile örgütteki tüm süreçlere önemli farklar katabilecekleri ve bu sayede örgütlerin rakipleri arasında önemli bir avantaj elde edebilecekleri söylenebilir.

Her ne kadar deneyim, bilgi birikimi ve yetenek önemli fark unsuru olarak görülse de çalışanların yapmakla sorumlu oldukları işlerine karşı tutumları da göz önünde bulundurulması gereken diğer bir husus olarak belirlemektedir. Bireyin, işine ya da örgütüne karşı geliştirdiği tutumun olumsuz olması durumunda yeteneklerinden ve tecrübesinden ne kadar fayda sağlanabileceği tartışılabilir. İş yaşamında oldukça yetenekli ve bilgi sahibi çalışanların örgütsel hedeflerin başarılmasına katkı sağlamaktan uzak bir tutum içerisine girebildikleri ve bu nedenle de sahip oldukları potansiyellerden, örgütün herhangi bir yarar sağlayamadığı durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu çerçevede çalışanların işlerine karşı tutumlarının önemi ortaya çıkmakta ve bu tutumun nasıl etkilendiğinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bireylerin işyerinde yaşamış oldukları olaylar, karşılaştıkları sorunlar, yönetici veya iş arkadaşları tarafından kendilerine sağlanan desteğin düzeyi gibi farklı etkenler bireyin belirli konulardaki algılarının ve buna bağı olarak da tutumlarının şekillenmesine neden olabilmektedir (Asmadili, 2020: 33).

Çalışanların çeşitli sebeplere bağı olarak işleri veya işyerindeki diğer kişilerle ilgili olumsuz tutum içerisinde olması, örgütün hedeflerinin başarılmasını ciddi ölçüde etkileyebilecek sonuçların doğmasına neden olabileceği ileri sürülebilir. Bu nedenle insan kaynakları yöneticilerinin; en yetenekli, en deneyimli, en çalışkan kişileri örgüte kazandırmak ve bu kişilerin örgütte kalmasını sağlamak kadar bu donanımlı çalışanların, beklentileri karşılayabilecek şekilde performans gösterebilmeleri için işe yönelik tutumlarının olumlu olmasını sağlayacak tedbirler üzerinde durmaları da gerekmektedir.

Şüphesiz ki çalışma ortamında bireylerin tutum ve davranışlarına şekil veren en önemli konuların başında örgütün etik konusunda izlediği politikalar gelmektedir. Bireyin

etik alanına giren konularla ilgili edinmiş olduğu deneyimler sonrasında çevresine vereceği tepkilerin farklılaşabileceği ifade edilebilir. Başka bir ifade ile bireyin içinde yer aldığı örgüte, bu örgütün yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve yapmakta olduğu işine karşı tutum ve davranışların söz konusu etik deneyimler neticesinde şekilleneceği varsayılabilir (Tekin, 2020: 77-79). Bu bağlamda çalışanların işlerin yüklemiş olduğu anlamın da etik konulardan etkilenebileceği düşünülebilir

Bu araştırma kapsamında bireylerin çalışma ortamında edinmiş oldukları etik deneyimlerin işe yönelik algılarında ve tutumlarında nasıl bir değişime yol açabileceği incelenmektedir. Bu doğrultuda işin anlamı ve işe adanmışlık kavramları ele alınmış ve etik iklimden etkilenip etkilenedikleri nicel yöntemler kullanılarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK İKLİM

1. ETİK İKLİM

Son yıllarda örgütsel düzeyde gerçekleştirilen araştırmalarda giderek daha çok ilgi gören etik iklim kavramını gerektiği gibi anlayabilmek için öncelikle etik kavramının incelenmesi gerekmektedir.

1.1. Etik Kavramı

Farklı disiplinlerde etik kavramı ile ilgili benzer tanımlar yapılmış ancak her bilim dalının kendi temel prensipleri çerçevesinde tanımlama yapmaya çalıştığı için standart bir etik tanımı oluşturulamamıştır. Aynı zamanda değerler, toplumsal kurallar, anlayışlar son yıllarda hızlı bir şekilde değişmeye başlamış olup bu değişimin devam edeceği düşünülmektedir. Bu nedenle etik ile ilgili tek bir tanım üzerinde anlaşmaya varılamamıştır (Filizöz, 2011: 1).

Güncel sözlükte geçen anlamı itibarıyla etik; a) töre bilimi, b) ahlâkî, ahlakla ilgili, c)etik bilimi, d) “Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü şeklinde tanımlanmıştır” (Türk Dil Kurumu, 2021). Literatürde yer alan tanımlara bakıldığında; etik kavramı genel anlamda belirli bir davranışın iyi veya kötü, doğru veya yanlış olduğunu gösteren normlar olarak açıklanmaktadır (Büte, 2011: 172). Etik, toplum içerisindeki kişilerin uymak zorunda oldukları davranış kuralları, kişinin içerisinde yer aldığı ortamda görülen töreye uyma şekli, bir diğer ifadeyle kişilerin ya da bir topluluğun iyi ve kötü kavramları üzerinde bulunan değer yargısı şeklinde tanımlanabilir (Filizöz, 2011: 1-3). Etik, kişinin toplumsal yönden ortaya koyduğu eylem ve davranışlarına yön veren düşünce süreci ile alakalıdır. Buna ilaveten, ahlak terimini inceleyen bir disiplindir. Başka bir ifade ile etik kavramı, ahlakın temelini ve ilkelerini araştırarak, ahlaklı olmak denildiğinde akla gelenin ne olduğunu ortaya koymak adına çözüm bulmaya çalışır (Palalar Alkan, 2016: 45-48).

Batıda “moral” ve “etik” kavramları ahlak ve ahlak felsefesi için kullanılmaktadır. Bu kavramlar oldukça anlamlı ve geçişliliği olan kavramlar olsa da bazı özellikleri itibarı ile birbirinden ayrılır. Moral tarihsel ve olgusal bir kavram iken ahlak ise huy kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Ahlak kavramı aynı zamanda inanç sisteminden kaynaklı ahlaki kurallar, değer yargıları, örf ve adetler gibi anlamları da barındırır. Etik kavramı bu

anlamları içerse de etik daha çok edep ilmi, ahlak ilmi ve ahlak felsefesi ile bir tutulmaktadır. Bunlar aynı zamanda ahlak ile ilgili konular olsa da felsefe disiplini yönünden bakıldığında, etiğin görevi moral (ahlak) sunmak ve bu ahlaka uygun davranılmasını sağlamak değil; ahlaki ilişkilerin niteliği bakımından herkes tarafından anlaşılır genel bir görüşe varmaktır. Bu durumda ince farklılıklar gözardı edildiğinde “etik”, “moral” ve “ahlak” aynı anlamlara gelen kavramlar gibi görünseler de bu kavramlar felsefede kazanmış oldukları anlamlara göre ayrılabilir (Minaz, 2018: 56-58).

Bütün bu tanımlar çoğaltılabilir. Etik ile alakalı yapılan bütün tanımlar incelendiğinde etiğin doğru ve yanlış insan davranışları ve bu davranış şekilleri ile alakalı genel ilkeleri sorguladığı görülmektedir (Filizöz, 2011: 3). Etik, felsefi yöntemleri kullanarak ahlakla ilgili incelemeler yapmaktadır. Yaptığı incelemeler sonucunda ortaya çıkan ürünler ise etiğin çıktısıdır (Minaz, 2018: 56-58).

Etik kavramına felsefi yönden bakıldığında değerlerin temeline inen kişilerin bireysel ve toplumsal alandaki değer ilişkileriyle alakalı sıkıntıları irdeleyen felsefenin bir alanı olduğu ifade edilmektedir (Palalar Alkan, 2016: 45-48). Etik ahlaki normlara uygun olanı tüm yönleriyle açıklamaya çalışan, felsefenin özel bir alanıdır. Kişinin bireysel ve toplumsal hayattaki ahlaki problemlerini ele alıp inceler. Etiğin ilgi alanı kişinin her davranışının ve eyleminin nedeninin araştırılmasıdır. Ahlak iyi/kötü, doğru/yanlış, erdem, kusur gibi kavramlarla ilgilenir. Eylemlerimiz ve eylemlerimiz sonucunda ortaya çıkanları değerlendirir. Etik ise ahlaki kavramları sorgular ve ahlakla ilgili yargılarımızı inceleyip analiz ederek bir sonuca varır. Ahlaki tutum ve eylemlerimizin görünmeyen kısmını ve altında yatan nedenlerini inceler (Minaz, 2018: 56-58).

İşletme literatüründeki yeri itibarıyla etik ve ahlak konusuna bakılacak olursa etik kavramı, kural ve politikalara yönelik davranışları ifade ederken; ahlak, duygusal ve değerlerle alakalı anlamlar içermektedir. Ahlak bireylerin ne yaptığını, etik ise yapmaları gerekeni belirler. Etik ve ahlak arasındaki fark; kurallı olmak ve kural oluşturmaktır (Tekin, 2020: 24).

Etik kavramı sıklıkla; doğru/yanlış, iyi/kötü, adalet, dürüstlük, eşitlik, tarafsızlık, özgürlük, sorumluluk, erdem, vicdan, ahlak yasası, ahlaksal karar ve ahlaksal eylem gibi kavramlarla ilişkili olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahlakın temel kavramları da iyi/kötü, doğru/yanlış kavramlarıdır. Ahlaki yönden değerli olan iyi ve doğru kavramlarıdır. Adalet kavramı ise toplumun içinde bulunduğu çevrenin şartları imkanları karşısında kişilerin eşit

olmasını ifade etmektedir. Bahse konu şart ve imkanların dağıtılmasında uygulanacak olan sınırların belirlenmesinde ise eşitlik kavramı öne çıkmaktadır. Ayrımcı olmamak tarafsızlık kavramını anlatmaktadır. Dürüstlük, kişiler arasındaki güven duygusunun oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Ayrıca dürüstlük kavramı, kişilerin davranışlarının gerçeklere dayalı olmasını gerekli kılmakta ve kişilerin sözlerine bağlı olmalarını ifade etmektedir. Özgürlük, kişinin kendi iradesiyle seçim yapabilmesi anlamına gelmektedir. Fakat özgürlük için birden çok seçenek olması ve kişinin belirli bir bilince sahip olarak kendi iradesi ile seçim yapabilmesi gibi koşulların varlığı gerekmektedir. Diğer bir kavram olan sorumluluk ise kişinin davranışlarının sonuçlarını kabul etmesi anlamına gelmektedir. Erdem kavramı, kişinin ahlaki yönden iyi davranışlara gitmesi olarak tanımlanabilir. Vicdan kavramı ise kişinin kendisinde bulunan iyi ve kötüyü birbirinden ayırmasını sağlayan içsel bir ses olarak izah edilmektedir. Ahlak yasası kişilerin uyması gereken kurallar şeklinde tanımlanırken, ahlaksal karar ahlak yasaları ile bağdaşan hareketleri temsil etmektedir. Ahlaksal eylem kavramı ise kişinin ahlak yasasına uygun olarak ortaya koyduğu eylemlerdir. İnsani ilişkileri inceleyen etiğin yani ahlak felsefesinin ana araştırma alanı, ahlaki eylemin amacı; kişinin ahlaki davranışları esnasında özgür olup olmadığı, toplumun geneli açısından kabul edilen evrensel ahlak yasasının varlığı şeklindeki konuları kapsamaktadır. Bazı filozoflar evrensel ahlak yasasının varlığı konusunda olumlu yaklaşırken bazı filozoflar ise evrensel ahlak yasasının varlığını reddetmiştir. Bu sebeple evrensel bir ahlaksal yasasının olup olmadığı da etiğin en çok tartışılan konularından biri olmuştur (Palalar Alkan, 2016: 45-48).

1.2. Etik Teorileri

Etik kavramı ile ilgili farklı yaklaşımların bulunması nedeniyle etik kavramının açıklanmasında çeşitli teoriler ileri sürülmüştür. Bu teorileri kısaca incelemek etik kavramının anlaşılması bakımından önemlidir.

1.2.1. Teleolojik Etik Teorisi

Teleolojik etik teorisine göre bireyin gerçekleştirdiği eyleminin ahlâki olup olmadığı, söz konusu eylemin sonucuna bakılarak değerlendirilmelidir. Başka bir ifade ile sonuç farklı kesimler açısından iyiye söz konusu eylem iyi ve ahlâka uygun görülürken, sonuç kötü ise eylemin de kötü ve ahlâka uygun olmadığı kabul edilmektedir. Bu teoriler insan eylemlerinin sonuçlarına odaklanmakta, eylemin iyiliğini ya da kötülüğü; eylemin sonucu belirlemektedir. Bu yaklaşıma göre eylemlere yön veren iki felsefe bulunmaktadır:

Egoizm ve Faydacılık. Egoizm anlayışına göre etik bir değerlendirme yapma durumunda egoist bir birey, çıkarları için en uygun olduğunu düşündüğü tercihe yönelecektir. Faydacılık anlayışı ise bir eylem sonucunda ne kadar çok insanın en iyi şekilde yarar sağladığına odaklanmaktadır. Eğer bir eylem, insanlar için faydalı sonuçların elde edilmesini mümkün kılıyorsa o eylemin ahlâki açıdan doğru olduğu kabul edilmektedir. Başka bir ifade ile faydacılık yaklaşımında bir eylem, toplumdaki insanlar için azami faydayı sağlamalıdır. (Kahraman, 2020: 8-9).

1.2.2. Deontolojik Etik Teorisi

Bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar verirken eylemin sonuçları yerine farklı etmenlere odaklanan ahlak teorilerine deontolojik teori adı verilmektedir. Ödev ahlâki olarak da kabul edilen deontolojik anlayışa göre bir eylemin değeri, eylem sonucunda elde edilen çıktılardan daha çok söz konusu eylemin gerçekleştirilmesine neden olan iyi veya kötü niyete bağlanmalıdır. Başka bir ifade ile bir davranış iyi olanı yapma isteği ile gerçekleşiyorsa o davranış ahlâki olarak kabul edilmektedir. Bireyleri bu şekilde bir istek ile eylemi gerçekleştirmeye yönlendiren şey ise üstlenmiş oldukları ödev ve sorumluluklar olarak açıklanmaktadır. Deontolojik yaklaşıma göre toplumdaki her birey için çeşitli ödev ve sorumluluklar bulunmaktadır ve bu ödev ve sorumluluklar, eylemin sonuçlarından bağımsız bir şekilde gerçekleştirilmesini gerektirir. Sonuç olarak iyi veya kötü yargısı, eylemin kaynağındaki ahlakın değerine bağlıdır. Özetlemek gerekirse eylem, iyi olanı gerçekleştirme niyetiyle meydana gelmişse o eylemin ahlâki olduğu, kötü olanı gerçekleştirme niyetiyle meydana gelmişse o eylemin ahlaki olmadığı kabul edilmektedir (Minaz, 2018: 65; Kahraman, 2020: 9-10).

1.2.3. Erdem Etiği

Erdem etiği, karakter anlamında ele alınarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Buna göre doğru fikirlerle yönetilen, belirli konularda meydana gelen alışkanlıklar şeklinde açıklanabilmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde “nasıl yaşamalıyız?” sorusuna cevap aranırken karakteri içine alan “erdem” kavramı esas alınmaktadır. Hazzı ve hazza dayalı mutluluğu temel alan teleolojik yaklaşıma ve ödev ve sorumluluk gibi kavramları temel alan deontolojik yaklaşıma karşıt etik teorisi olduğu ifade edilmektedir. Bu yaklaşıma göre erdem en üstte olacak şekilde ahlâkla ilgili diğer olguların erdemle ilgili olarak ele alınması gerektiği savunulmaktadır (Minaz, 2018: 68; Kahraman, 2020: 10).

1.3. Etik İklim Kavramı

İşletmeler, özellikle son yıllarda sürdürülebilirlik ve kâr amacı gütmeyen yanı sıra kişilerin davranışlarına yön veren etik kurallara ve toplumsal problemlere önem vermeye başlamıştır. İşletmelerde etik dışı davranışların çoğalması sebebiyle etik kavramına verilen önemin giderek arttığı gözlenmektedir. İş hayatında ortaya çıkan ve işletmeleri büyük oranda etkileyen hile ve aldatmaca içeren bir takım olaylar ve bu olayların ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar iş etiği kavramının çalışma yaşamında kilit bir role sahip olduğunu her geçen gün daha çok hissettirmektedir (Atacan ve Genç, 2020: 60). İş etiği, bireylerin çalışma hayatına dair değer ve tutumlarını ifade eder. İş hayatındaki eylemlere öncülük edecek standartlar, değerler ve ahlâkî ilkelerden meydana gelmektedir (Tekin,2020: 77-79).

Etik, kişiler ve toplum tarafından kabul edilen veya edilmeyen konular ile ilgiliyken iş etiği ise etik ile ilgili konuların çalışma hayatına yansımaları ile ilgilidir. Genel anlamda iş ortamında etik ilkelerin oluşturulması ve uygulanması şeklinde düşünebilir. İş etiği, düşünce ve ilkelerin örgüt faaliyetlerinde ahlaki açıdan iyi ve doğru bir şekilde uygulaması ile oluşan bir olgu şeklinde tanımlanabilir. Genel etiğin iş dünyasına uygulanmış hali olan iş etiği, iş hayatındaki hak ve hareketleri kumanda eden etik kural ve standartların tamamıdır. İş etiğinin amacı, iş insanlarının hizmetlerinde ve ürünlerinde, toplumda güven kazanmak için işi kolaylaştırmak adına bazı kurallar oluşturmaktır. Böylelikle yöneticiler örgüt faaliyetlerinin bütün safhalarında etik ilkelerin uygulanması için gerekli zemini oluşturmaya çalışırlar. (Filizöz, 2011: 18-21). Örgütlerin etik konusunda duyarlılık kazanmalarında temel nedeni etik dışı davranışların görülme sıklığının artmasıdır. Bu nedenle etik kavramına verilen önem artmış bulunmakta ve bu da örgütsel hayatın sürekliliği açısından bir zorunluluğu ifade etmektedir (Atacan ve Genç, 2020: 64-65).

İş etiği bağlamında öne çıkan kavramlardan biri etik iklim kavramıdır. En temel anlamda kurumsal iklim, işletmelerin nesnel olan niteliklerinin işletme çalışanları tarafından anlaşılması ve uygulanması şeklinde ifade edilebilir. Etik iklim ise etik yapıdaki örgütsel uygulamalar ve politikaların algılanmasıdır. Etik iklim çalışanlara sorunları değerlendirip farklı seçenekleri göz önünde bulundurmada fayda sağlar ve işletmedeki kabul edilebilir veya edilemez durumların belirlenmesi noktasında yardımcı olarak karar alma sürecinde yol gösterir ve genel çerçevenin belirlenmesi sağlanır. Etik iklim bireysellikten ziyade örgüt içindeki gelişmelere ve alt gruplara göre meydana gelir. Ancak

örgüt içinde bulunan her bir bölüm veya departman birbirinden farklı etik iklime sahip olabilir (Çevik Tekin ve Çelik, 2017: 72; Aksoy, Erdil ve Ertürk, 2017: 136).

Organizasyonların sahip oldukları kurumsal kimlik nedeniyle etik iklim organizasyonlar arasında değişiklik göstermektedir. Ancak ortaya çıkan etik iklim doğru olanla ilgili ortak bir algı oluşturmaya imkan vermekte ve doğru olana erişebilmek için sürecin gidişatı hakkında da yol göstermektedir. Sonuç olarak günümüzde yoğun rekabet halinde olan örgütlerin hem kendilerine hem de çevrelerine karşı dürüst olmaları ve karşı karşıya kaldıkları problemleri etik yönden değerlendirerek objektif bir şekilde davranış sergilemeleri beklenmektedir (Tekin, 2020: 63-64).

Örgütsel bağlamda bireysel ve örgütsel çıkarlar, örgütsel faaliyetlerin etkinliği, kanunlar, prosedürler, kurallar, vb. pek çok etken etik iklimin oluşmasında etkilidir. Örgütün etik ikliminin oluşması; etik duyarlılığın kesin ve açık olarak günlük iş yaşantısının bir parçası olmasının yanında, örgütün karar alma sürecinde, dış ilişkilerinde, yönetiminde, çalışanların faaliyetleri gibi birçok alanda yayılması demektir (Savran, 2007: 16-18). Yönetici konumundaki kişiler kendi sorumlu olduğu departmanda herkes tarafından kabul gören standartlarda bir etik iklim ortamını oluşturmak ve geliştirmek mecburiyetindedir. Örgütlerin sahip olduğu etik iklim, etik olan konuların neler olduğu ve bunlardan hangilerinin devam ettirilmesi gerektiğine, öncelik verilmesi gereken noktaların neler olduğu sıkıntılı bir durum ile karşılaşıldığında çözüm önerilerinin neler olabileceği gibi değişiklik gösteren konularda işletmelerin karar vermelerine yardımcı olmaktadır (Sözbilir, 2015: 137; Tekin, 2020: 74).

Örgütlerde oluşturulan etik iklim; örgütlerin kendilerine özgü ayrıştırıcı ve belirleyici özelliklerle işletme çalışanlarının örgütsel güven, beraber hareket edebilme, iş dünyasında tanınma dayanışma içerisinde çalışmak gibi ortak algılarından meydana gelmektedir (Aydoğan, 2003: 210). Örgütlerde hakim olan etik iklim ortamı, Kişi-örgüt uyumunun meydana getireceği işle bütünleşme noktasında, çalışanların örgütleriyle olan uyumunun personel tarafından daha fazla hissedilmesine olanak sağlamaktadır. Örgütlerde etik bir anlayışın mevcut olması, çalışanların yapmış olduğu iş ile bütünleşmesinde ve işi benimsemesi noktasında olumlu sonuçlar meydana getirmektedir (Aksoy, Erdil ve Ertürk, 2017: 142).

1.3.1. Etik İklım Boyutları

Etik iklim bazı temel özellikler bakımından farkı başlıklar altında incelenmektedir.

Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen *etik kriterler* ve *analiz düzeyi* şeklinde ifade edilen iki boyuttan ve bu iki boyut ekseninde dokuz alt boyuttan oluşan teorik modelde farklı düzeylerde farklı etik değerlendirmelerin yapıldığı açık bir şekilde ortaya konmaktadır. Söz konusu modelde gösterilen *Yardımseverlik*, *İlkelilik* ve *Egoizm* alt boyutları farklı düzeylerde ele alınarak açıklanmaktadır.

Tablo 1: Etik İklim Ölçütleri ve Boyutları

		Analiz Düzeyleri		
		Bireysel	Örgütsel	Evrensel
Etik İklim boyutları	Egoizm	Kişisel Çıkar	Kurum Çıkarı	Verimlilik
	Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım İlgisi	Sosyal Sorumluluk
	İlkelilik	Kişisel Ahlak	Kurum Kuralları ve Prosedürleri	Yasalar ve Meslek Kodları

Kaynak: Victor, B. & Cullen, J. B. (1988).

1.3.1.1. Egoizm

Egoist iklimler, bireylerin kendi menfaatlerini en üst düzeyde tuttukları ve diğer kişilerin beklenti ve ihtiyaçlarını önemsemediklerinde bir etik iklim türü olarak belirmektedir. Etik iklim bağlamında egoizm boyutu genel anlamda psikolojik ve etik olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Psikolojik egoizm, doğrudan etik bir öneri sunmayıp; yalnızca bireyin kendi doğası, eylem ve davranışları ile ilgili olması nedeniyle betimleyicidir. Başka bir deyişle bu yaklaşım olması gerekeni değil olanı belirlemeye yöneliktir. Etik egoizm yaklaşımına göre ise ahlaki olarak bireylerin sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri kabul edilmektedir. Dolayısıyla ahlaken doğru olarak kabul edilen bireyin kendi çıkarını gözetmesi ve diğer taraftan yanlış olarak kabul edilen ise bunun tam tersi bir yaklaşımla hareket etmektir. Başka bir ifade ile birey başkasının iyiliği için kendi çıkarlarına zarar vermek durumunda kalıyorsa bu durum ahlaken yanlış olarak kabul edilmektedir. Etik egoizmde, birey tarafından ortaya konan davranışların meşruluğunu veya haklılığını gösteren, ahlaki açıdan iyi ya da kötü olmasını belirleyen temel kriter kişisel çıkarıdır. Egoizm kriteri farklı düzeylerde değerlendirilirken; bireysel düzeyde kişinin kendi menfaatlerinin, örgütsel düzeyde örgütün menfaatlerinin ve son olarak evrensel düzeyde ise daha geniş bir şekilde sosyal ve ekonomik sistemin

menfaatlerinin gözetilmesi gerekmektedir (Arslan, 2019: 56; Yıldız, 2019: 10-11; Yücedağ, 2019: 16).

1.3.1.2. Yardımseverlik

Yardımseverlik, bir örgüt çatısı altında bulunan bireylerin mümkün olduğu ölçüde esenliklerini ve memnuniyet düzeylerini sağlamaya yönelik olarak atılan adımların yaygınlaştırılması olarak düşünülebilir. Bu yaklaşımda bireysel ihtiyaçların veya beklentilerin daha az karşılandığı düşünülse de örgütün ortak çıkarları noktasında buluşmayı mümkün kılmaktadır ve bu yönüyle bir veya birkaç kişinin değil örgütteki herkesin ortak iyiliğine yönelik bir alternatif sunmaktadır. Karar verme durumunda olan kişiler işletme içinde ve dışındaki diğer kişilerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayıp ortak çıkarları doğrultusunda kararlar verirler. Yardımseverlik, bireysel analiz düzeyinde dostluk kriteri olarak açıklanmaktadır. Bireyin diğer kişiler ile olan ilişki durumunun yardımseverlik temelinde olması gerektiği ileri sürülmektedir. Örgütsel düzeyde örgütsel işbirliğinin sağlanması ifade edilmektedir. Evrensel düzeyde ise örgüt dışındaki kişilerle yine yardımseverlik ve dayanışma temelinde hareket edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2019: 10-11; Yücedağ, 2019: 16).

İşletme çalışanlarının hem işletme içerisinde hem de işletme dışarısında birbirlerinin iyiliğine yönelik davranmaları ümit edilerek organizasyon üyelerinin pozitif bir ilişki kurmalarını sağlar. Bunun neticesinde örgüt üyeleri işletmenin karşı karşıya kaldığı tehditlere karşı işletmeyi koruma yükümlülüğü altına girerek işletme ile ilgili doğru ve güvenilir bilgi sunmaya çalışırlar ve bunun sonucunda da bu durum işletme açısından iyi bir itibar ile sonuçlanır (Çevik Tekin ve Tekin, 2017:75).

1.3.1.3. İlkelilik

İlkelilik yaklaşımı ise genel bir ifade ile herhangi bir durumda etik ikilem içerisinde kalan bireyin karar verirken mutlak suretle kaidelere ve standartlara uygun bir tavır içerisinde olması gerektiğini ifade etmektedir. İlkelilik etik ikliminin hakim olduğu çalışma ortamında bireylerin mesleki kurallara ve ilkelere bağlı olarak hareket etmeyi tercih ettikleri ve olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasının bu sayede mümkün olabileceği söylenebilir. Bu tür etik iklimlerde ilkelerin ve kuralların bireyler tarafından verilecek kararlar üzerinde güçlü bir etkisi olduğu savunulmaktadır. Somut bir yapının oluşturulduğu çalışma ortamlarında ilkelilik etik iklim havası hakimdir.

Somutlaştırmadan kastedilen ise kurallar ve yasaların varlığıdır. İlkelilik etik iklimlerin hakim olduğu işletmelerde çalışanların işyerlerinde belirlenmiş olan kurallar doğrultusunda hareket etmeleri gerekmektedir (Akbaş, 2010:124; Arslan, 2019: 56; Yıldız, 2019: 10-11).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞİN ANLAMLILIĞI

2. İŞİN ANLAMLILIĞI

Günümüzde bireylerin, hayatı ve hayatlarındaki farklı koşulları sorgulamak ve değerlendirmek amacıyla yaptıkları zihinsel çabalarda referans aldıkları sayısız etkenden söz edilebilmektedir. Ekonomik koşullar, hızla gelişen teknoloji, yoğunluğu artan kültürler arası etkileşim, değerlerde meydana gelen beklenmedik değişimler ve daha pek çok husus bireylerin belirli bir konuda yapacağı değerlendirmeyi etkileyebilmektedir. Bireylerin yaşamlarında özel bir öneme sahip olan iş konusundaki içsel değerlendirmelerin de farklı zihinsel ve çevresel faktörlerin etkisi altında yapıldığı söylenebilir. İşin, bireyin sadece çalışma hayatını değil aynı zamanda tüm yaşamını şekillendirdiği düşünüldüğünde birey için ne anlama geldiği daha çok önem kazanmaktadır. Günümüzde pek çok insan, kariyerleri ile ilgili konularda kararlar verirken işin kendilerine sağlayacağı maddi kazanç veya diğer faydalardan daha çok işin anlamı üzerinde durmaktadır (Steger vd. 2012, 322; Koçoğlu ve Kılıç, 2019: 2913).

2.1. İşin Anlamlılığı Kavramı ve Tanımı

İş ve kariyer kavramları kişiye sadece finansal gelir sağlayan bir durum ya da vakit geçirmek için bir uğraş anlamına gelmemekte, kişiler için belirli bir anlam oluşturmaları da beklenmektedir. İşin anlamı terimi sosyoloji, kariyer danışmanlığı ve örgüt psikolojisi gibi birçok alanda özellikle son dönemlerde oldukça ilgi gören terimlerden biridir (Özçelik, 2019: 10).

İşin anlamı ile alakalı fazlaca araştırma yapılmış ancak bu konuyla ilgili net bir tanımına ve konu içeriği ile alakalı ortak bir kanıya varılamamıştır (Balcı ve Ağ, 2019: 351). Genel anlamda işin anlamlılığı, çalışma hayatındaki bireylerin çalıştıkları örgütlerde yaptıkları işleri anlamlı görmeleri ve işlerini hem kendileri hem örgütleri için yararlı bulmaları şeklinde açıklanabilir (Hackman ve Oldham, 1975). İşin anlamlılığı, yapılmakta olan ya da sorumlu olunan iş ve bu işle varılmak istenen hedeflerin çalışanlar tarafından nasıl bir anlam taşıdığı ile ilgilidir. İşin sadece örgütsel düzeyde değil çalışanların iç dünyası veya farklı bağlamsal koşullardaki sonuçları da işin anlamlılığı konusundaki değerlendirmelere dahil edilmektedir (Solunoğlu, Örgün, ve Erol, 2021: 336-337). Kahn (1990, s. 698) işin anlamlılığını kişinin bedensel, zihinsel ve duygusal gücüyle

gerçekleştirdiği katkının geri dönüşü şeklinde açıklamaktadır. İşin anlamı kişinin ne sebeple çalıştığını, işine olan bağlılığını, işi ile alakalı zihinsel modelleri ve bir işi sonuca erdirdiklerinde ne kazanacaklarını gösteren bir yapıdır (Özçelik, 2019: 7).

Birey kendisine verilen işe hem duygusal hem de zihinsel açıdan anlam yüklemekte ve işini bu anlamlılığın verdiği özveri ile yürütmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990). İşin anlamlılığı, bireyin yapmış olduğu işe fiziksel, ruhsal ve duygusal olarak katkı sağlaması ve bu katkının kendisine geri dönmesidir (Kahn, 1990). Bir başka tanıma göre ise işin anlamlılığı, bireyin işini kendi varoluş sebepleriyle örtüştürmesi, yaptığı işe bu doğrultuda önem ve değer atfetmesi, gerçekleştirmeyi arzuladığı amaçlara ulaşma yolunda bir araç olarak görmesidir (Allan, Duffy, ve Collisson, 2018). Anlamlı iş, kişinin kendisinde hissettirdiği anlam, amaç ya da önem arz ettiğini düşündüğü maaş karşılığı veya maaş almadan yaptığı bir iş ya da mesleki bir roldür. Anlamlı iş ile alakalı yapılan tanımların genelinde önem, amaç ve katkı terimleri ortak düşünce olarak öne çıkmaktadır. İşin anlamlılığı, kişinin yapmış olduğu çalışmada önem arz eden bir amaca olumlu, önemli ve fayda sağlayacak katkılarda bulunduğunu düşünecekleri artı bir durum oluşturan psikolojik bir durum şeklinde tanımlanabilir. İşin anlamı konusunda ortak bir kavram tanımı yapılamamasına rağmen incelenen birçok tanımda işin nesnel boyutundan daha çok öznel bir boyutu olduğu noktasında ortak düşüncede oldukları görülmektedir (Sobacı, 2021: 9-10). İşimiz hayatımızın merkezinde yer almaktadır. Bu nedenle işimiz muhakkak ki bütün ilişkilerimizi etkilemektedir (Örgev ve Günalan, 2011). İnsan yaşamının büyük bir bölümünü iş hayatı oluşturmakla birlikte işin anlamı her bireyde farklılık göstermektedir. Bunun sebebi farklı hayat tarzları farklı kültürler farklı düşüncelerdir (Özkalp, 2003).

İşin anlamlılığı açıklanırken işin, hayatı idame ettirmek için gerekli olan gelirin kazanılmasını sağlayan bir ödev olmaktan öte farklı anlamlar ifade edilebileceğine vurgu yapılmaktadır. Çalışan, duygu ve düşünce dünyası çerçevesinde yaptığı değerlendirmelerle yapmakta olduğu işe bir anlam atfetmektedir. Çalışanın iç dünyasında şekillenen beklentiler, ihtiyaçlar, yaşama dair amaçlar ve öncelikler gibi pek çok konu, işin anlamlılığı üzerinde belirleyici olabilmektedir (Seçkin, 2018: 145; Uzunbacak ve Akçakanat, 2018).

Öncelikle bireyin karakter gelişiminde işin önemli bir role sahip olduğu, kişinin hem kendisine duyduğu hem diğer kişilerin duyduğu saygının artması gibi bir etkisinden söz edilebilmektedir. Toplum içerisinde ne tür bir iş olduğundan bağımsız olarak sadece iş

sahibi olmak bile sosyal ilişkileri güçlendirebilmektedir. Birey her ne kadar toplumdan ayrı bir şekilde çalışsa bile belirli bir işte çalışıyor olması hem kendisi hem de toplum açısından bir anlam ifade etmekte ve bu da toplum içerisinde bireyi daha değerli hale getirmektedir. İşsiz bir kişinin iş bulması ve işe girmesi onun için önemli bir gelişme olmakta ancak bu süreçten sonra işin niteliği ve sağladığı imkanları sorgulanmaktadır (Doğan, 2011: 29-38).

Çalışanlar sürekli olarak yapmış oldukları işin anlamını, amacını ve hayatına olan katkısını irdelemeye meyillidirler. İş anlamı hissi kişinin kendi potansiyelini daha verimli kullanmasına ve daha fonksiyonel bir iş hayatı sürdürmesine imkân sağlamaktadır (Özçelik, 2019: 19). Ayrıca işin kendisi gibi işin anlamlılığı da genel anlamda çalışanın esenliğine ve kişisel gelişimine etki edebilen bir faktör olarak görülmektedir (Mert ve Balcı, 2019). Çalışan açısından yapmakta olduğu işin anlamlılık düzeyinin yüksek olması durumunda bunun özendirici bir faktör olarak motivasyonu olumlu yönde etkileyeceği kabul edilmekle birlikte işin anlamlılık düzeyi, işin çalışanın yaşamında nasıl bir konumda yer alacağı konusunda belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Bireyin mizacı ve çevre ile etkileşiminin sonucu olarak şekillenen karakterine uygun bir iş yapmak isteyeceği ve bu şekilde kişisel gereksinimlerini karşılayan işine anlam yükleyeceği ileri sürülmektedir (Seçkin, 2018: 147; Yener, 2018: 44).

Çalışanlar işlerine anlam yükleyerek hem kendileri için hem de işletmeleri için yarar sağlamakta ayrıca bu anlam yükleme eylemi çalışanları iş ahlakı ve etiğini de desteklemektedir (Michaelson, 2005). Bu bağlamda işlerine anlam yükleyen çalışanlar, işlerine daha çok önem atfeder, işlerinin değer düzeyini arttırmakta ve yaptıkları bu iş kendileri ve işletmeleri için daha çok tatmin edici olmaktadır (Steger, Dik, ve Duffy, 2012). Çalışanların kendileri ile alakalı belirlemiş olduğu hedefler ile yapmış oldukları planlar aynı yönde ve aynı ölçüde ilerliyorsa yapmış oldukları işi anlamlı olarak değerlendirmektedirler. Çalışanların yapmış oldukları işi anlamlı bulmaları işverenler açısından da oldukça önemlidir. Yapmış olduğu işi anlamlı görmeyen çalışanlar çalıştığı kuruma kazanç sağlayamamanın yanı sıra yapmış olduğu işten doyum alamama, verimli olamama ve tükenmişlik gibi olumsuz durumları ortaya çıkarabilmektedirler (Yöndem, 2019: 5).

Literatürde işin anlamlılığı konusundaki bazı çalışmalar anlam (meaning) ile anlamlılık (meaningfulness) kavramlarının birbirinden farklı anlamlar içerdiklerine dikkati çekmektedir. Bireysel düzeyde anlam, bireyin kendi algıları, sosyal düzeyde anlam ise

normlar ve paylaşılan algılardan kaynaklanmaktadır. Ayrıca bir şeye anlam vermek ile o şeyin anlamlılık taşıdığı kabul edilmemektedir. Bu düşünceden hareketle birey belirli bir işte neden çalışmakta olduğuna anlam verebiliyorken yapmakta olduğu işin anlamlılığı konusunda karar vermekte güçlük yaşayabilir (Pratt ve Ashforth, 2003; Rosso, vd. 2010: 94; Özkan, 2017: 25).

Kişi yaptığı işi bazı maddi kazançlar elde ettirmesinin dışında bir grubun içerisinde yer almasını, kendisini işe yarar ve yapılan işe katkı sağlayan bir kişi olarak hissetmesini ya da işini yaşamak için bir amaç olarak görmesini sağladığı için devam ettirebilmektedirler. Yapılan işin birey için anlamlı bir hale gelebilmesi için işten elde edilen kazanç dışında başka neler gerektiği konusunda bir takım görüşler ortaya atılmıştır. İş anlamı kişinin inandığı değerlere, içerisinde bulunduğu mevcut konum ve şartları anlayabilme şekline göre değişiklik gösterebileceği için iş anlamı öznel bir yapıya sahiptir (Kara, 2016).

Bireyler hayatlarının birer parçası olan işlerini anlamlı bulduklarında, hem işletmeleri tarafından işletmenin çıkarları doğrultusunda faydalı çalışanlar olarak görülebilmekte hem de kendi faydalarına olan psikolojik durumlarını iyileştirebilmektedirler (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018). Bireyin işini anlamlı bulabilmesinde, yaptığı işin bireyin hayatındaki yeri ve rolü, bu işin bireye sağladığı fırsatlar, toplumsal açıdan yüklediği yetki ve sorumluluklar, maddi ve manevi getirileri, belirlenen amacı, önemi, işin birey tarafından tam olarak algılanıp tanımlanması ve benimsenmesi önemli bir yere sahiptir (Harpaz ve Fu, 2002).

Yapılan çalışmalarda işin anlamlılığının üç temel boyuta dayandığı belirtilmektedir. Bunlarda ilki, “işin pozitif anlamıdır”. Yani bireyin yaptığı işe önem atfetmesi ve anlamlı görmesidir. İkincisi, “işten anlam yaratma” boyutudur. Birey kendisi ve dünya için yarattığı anlamla kendi kişisel gelişimine katkı sağlamaktadır. “Çoğunluğun iyiliği boyutu” ise üçüncü boyuttur. Bireyin yaptığı işin diğer çalışanlar üzerinde de pozitif bir etkisinin olması ve böylece işin daha anlamlı hale gelmesidir (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

Bireyler için işin anlamlılığını etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bireyin kimliği, eğitim düzeyi, aile yapısı, kültürel özellikleri, mesleki alanda edindikleri tecrübeleri, toplumsal faktörler ve çalıştığı şirketin özellikleri bu faktörlerdendir (Wrzesniewskive diğ., 2013). Öte yandan bireylerin çalışma süreleri, kendilerini işlerini yaparken motive edecek faktörlerin olması, çalıştıkları yerde edindikleri statüleri gibi

etkenlerde işlerini anlamlı bulmalarında önemli bir rol oynamaktadır (Scroggins, 2008).

Bireylerin bulundukları çevreyle etkileşimi sonucu karakterleri ve ilgi alanları da bu çevreden etkilenmekte ve yapacakları işle alakalı gereksinimleri de bu yönde şekillenmektedir. Dolayısıyla bireylerin uğraştıkları işin bu gereksinimlere hitap etmesi yaptıkları işin anlamlılığını da arttırmaktadır (Yener, 2018).

Personelin işini yaparken yüksek performans ile çalışıp iş konusundaki potansiyelini ortaya çıkarmaları amacıyla çalışanın maneviyatını ve işe yüklediği anlam bakımından eğilimini iyi analiz edebilmek gerekmektedir (Dandona, 2013: 2). Çalışan insanlar zamanının büyük bir kısmını iş yerinde çalışma arkadaşları ile beraber geçirmektedirler. Dolayısıyla vaktinin büyük bir kısmını geçirmiş olduğu iş yerinde kendisini mutlu edecek anlamlar bulmaya çalışmaktadır. Bu bakımdan çalışan insanların maddiyatın da ötesinde belli bir amaca hizmet ettiğini hissetmesi aynı zamanda kendi iç dünyasındaki gelişimi için de bir rol edinmesi anlamı taşımaktadır (Göçen ve Terzi, 2019). Örgütsel Psikoloji ile alakalı yapılan çalışmalarda işin anlamlı oluşu konusuna daha çok önem verilmekte ve bu konu daha çok vurgulanmaktadır (Sobacı, 2021: 8).

2.2. İşin Anlamı Kavramının Kapsamı

İşin çalışanlar için ifade ettiği anlamın anlaşılmasına yönelik olarak çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiş ve çeşitli alt boyutlar önerilmiştir (Kara, 2016: 24). Literatürde kabul gören bu alt boyutlar aşağıda açıklanmaktadır

2.2.1. İş Merkezi alma

Bireyin yaşamında yapmakta olduğu işin önemli bir ağırlığı bulunmaktadır. İnsanlar çoğu zaman yapmakta oldukları işle tanınmaktadır. Çoğu insan işin, hayatlarında aileden sonra ikinci öncelikli konu olduğunu ifade etmektedir. İşin merkeziliği, hayatın farklı alanları ile karşılaştırıldığında, işin ne kadar merkezde yer aldığı konusunda bireyin algısıdır. İşin anlamlılık düzeyi de bireyin, işi ile kurduğu bağın niteliğine bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Başka bir ifade ile bireyin işini ne kadar merkeze aldığı, işin anlamlılığı konusunda belirleyici olabilmektedir. İşlerini hayatlarının merkezine alan bireyler, hayatın diğer alanlarını, işlerinin durumuna göre planlama ve yönetme eğilimindedir. Ayrıca işi merkeze alan bireylerin örgütleri ile kurdukları bağlar da oldukça güçlü olabilmektedir (Kara, 2016: 25; Özkan, 2017: 35).

2.2.2. Sosyal Normlar

İşin anlamlılığı konusunda bireyle veya işle ilgili konuların dışında sosyal etkilerden de söz edilmesi gerekmektedir. Sosyal normlar, bireyi kuşatan, bireyden beklentileri ve bireyin bu beklentilere nasıl karşılık vermesi gerektiğini gösteren önemli referans noktalarıdır. Bu bağlamda bireyin işi ile kuracağı bağ üzerinde sosyal normların da etkisinin olacağı ifade edilebilir. Farklı toplumlarda aynı iş için farklı anlamların yüklenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu da işin değerlendirilmesi noktasında kültürel etkenlerin varlığına işaret etmektedir (Kara, 2016: 25-26; Karadeniz, 2019: 7).

2.2.3. İşten Elde Edilen Kazançlar

Şüphesiz ki bireyler, çeşitli bireysel amaçlarını örgütler vasıtasıyla karşılama düşüncesiyle örgütlere katılmaktadırlar. Başka bir ifade ile bireylerin işlerinden elde etmeyi umdukları kazançlar olarak ifade edilebilecek olan çeşitli bireysel amaçlar bulunmakta ve bunlar maddi veya manevi özelliklerde olabilmektedir. Bireyin örgüt veya iş aracılığıyla gerçekleştirmek isteyeceği amaçları ya da elde etmek isteyeceği kazançlar; gelir elde etmek, statü ve itibar kazanmak, üretkenliğin verdiği memnuniyet, farklı insanlarla tanışma ve farklı yerler görme imkanı, toplum için yarar sağlama hissi gibi sıralanabilir. Bireyin söz konusu bireysel amaçlara veya kazançlara vermiş olduğu önem, işe verdiği önemle ilişkili olabilmektedir. Dolayısıyla işin anlamı üzerinde söz konusu kazançların belirleyici olması mümkün olabilmektedir (Kara, 2016: 26).

2.2.4. İş Rolünün Tanımı

Çalışma hayatında bireylerin görev, yetki ve sorumluluklarının bir bütünü olarak görebilecek rol kavramı “haklar, yükümlülükler ve bir sosyal pozisyonun statüsüne görev olarak verilmiş olan davranış ve tutum beklentileri seti” şeklinde tanımlanmıştır (Erdoğan, 2008: 129). Bireyin, çalışma ortamında bir rol üstlenmesi ile birlikte zaman içerisinde işi algılama biçimi de şekillenebilmektedir. Başka bir ifade ile yapmakta olduğu işi anlamlandırırken bunu büyük ölçüde kendi iş rolü üzerinden yapabilmektedir (Kara, 2016: 27).

Araştırmacılar bazı durumlarda bireylerin rol çatışması ya da rol belirsizliği yaşayabileceklerini, bunun da görevlerin başarılmaması noktasında olumsuz bir etki oluşturacağını ifade etmektedirler (Gökçe ve Şahin, 2003: 145). Bu da bireyin, işe yükleyeceği anlamın ciddi ölçüde etkilenebileceğini göstermektedir.

2.2.5. İş Amaçlarının Önem Derecesi

Örgüt vasıtasıyla elde edilmek istenen kazanç veya gerçekleştirilmek istenen bireysel amaçlar kadar örgütün, bireyden gerçekleştirmesini istediği örgütsel amaçlar da işin anlamı konusunda önem taşımaktadır. İşin, birey tarafından memnuniyet duyulacak amaçlar taşıması, başka bir ifade ile iş amaçları ile kişisel değerlerin uyum içerisinde olması bireyin işini anlamlı bulmasında etkili olabilmektedir. Bir müddet çalıştıktan sonra gerçekleştirilen amaçları değerlendiren birey için söz konusu amaçlar ne kadar önemli ise işine atfedeceği anlam da aynı ölçüde yüksek olacaktır (Kara, 2016: 27).

2.3. İşin Anlamlılığına Etki Eden Faktörler

İşin anlamı ile alakalı çalışmalar yapan araştırmacıları ortak noktada buluşturan görüş; çalışan kişilerin sadece finansal yönden değil, kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri, kariyer konusunda sahip oldukları olanaklar, sosyal sorumluluk konusunda da çalışma şartlarını göz önünde bulundurduğu yönündedir (Fındıklı, Keleş ve Afacan 2017: 399). Araştırmalar kişilerin işi anlamlandırma konusunda hangi duygu ve düşünceler içerisinde olduklarını ve işine devam etmelerine imkan sağlayan anlamların esas nedenlerinin neler olduğu öğrenmeye amaçlamaktadır (Yöndem, Ş. 2019: 6-7). İşin anlamı kavramı kişisel bir özellik taşımaktadır. Bu sebeple aynı işte çalışan bireyler işe farklı anlamlar yükleyebilir. Anlamlılık kişiye göre değişiklik gösterebileceği gibi toplumsal kurallardan ve değerlerden de etkilenebilmektedir. Örneğin; öğretmenlik doktorluk gibi meslekler hem kişinin kendisinde hem de toplum tarafından anlamlı meslekler olarak nitelendirilmektedir (Çankır ve Yener, 2017: 177).

Genel bir ifade ile bireyin çalışma ortamında edindiği deneyimler işin anlamı üzerinde belirleyici olabilmektedir. Başka bir ifade ile işin anlamı, sadece işin niteliğinden kaynaklanan bir durum olarak görülmemekte, bu noktada bireyin deneyimleri ve öznel değerlendirmelerinin önemine dikkat çekilmektedir (Kara, 2016: 22).

Literatürde işin anlamı üzerinde etkili olduğu ifade edilen pek çok faktörden söz edilmektedir. Söz konusu faktörlerin çok farklı özelliklere sahip oldukları görülebilmektedir. Bireylerin kimlik algıları, eğitim düzeyleri, mesleki tecrübeleri, aile yapısı, mensubu olduğu firmanın ve toplumun nitelikleri ile kültür bu faktörler arasında örnek olarak gösterilebilir (Wrzesniewski vd., 2013: 289). İş görenlerin hayattan beklentileri, amaçları, öncelikleri ve hayal ettikleri gibi, bireyin iç dünyasındaki unsurlar yapmış olduğu işin çalışanlar açısından anlamlılık derecesini belirleyebilmede oldukça

önemli bir yere sahiptir. Yapılan işin iş görenler açısından anlamlı olabilmesi için yapılan işin bir ödül niteliğinde olacağı ve çalışanları işe özendirici bir unsur olarak çalışana moral motivasyon sağlayacağı düşünülmektedir (Seçkin 2018). İşin anlamlılığı konusunda iç faktörler kadar dış faktörlerin de önemli olduğunu unutmamak gerekir. Dış faktörler genel anlamda; görevin karakteri, yapılan işin sosyal ve örgütsel şartları, olumlu örgütsel davranışlar empoze eden insan sermayesi yönetimi uygulamaları ve lider davranışları şeklinde sıralanabilir (Wojtczuk-Turek, 2016).

İşin anlamına etki eden temel faktörler; iş çeşitliliği, görevin önemi ve görev kimliğidir. Yapılan işin, bu üç temel faktör yönünden zengin olması kişinin yaptığı işi anlamlı olarak görmesini sağlayacak zengin değilse çalışanın gözünde yapılan işin anlamı da azalacaktır (Altunok, 2021:14). İşin anlamı konusundaki araştırmalar incelendiğinde, bireylerin yapmakta oldukları işler ile topluma fayda sağladıklarını düşünmeleri durumunda, işlerini daha anlamlı buldukları ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile şirketin ekonomik büyüme ve kar maksimizasyonu gibi amaçlar benimsemesinin yanı sıra, toplumun faydasına olacak görevleri yerine getirmesi, çalışanların işin anlamı konusundaki algılarını pekiştirme imkanı verebilecektir. Çalışanlar, örgütsel değerler ile kendi değerleri arasında uyum olduğunu düşündüklerinde işin anlamı daha da artmaktadır (Pratt, 2000; Thompson ve Bunderson, 2003; Karadeniz, 2019: 29).

2.4. İşin Anlamlılığının Sonuçları

İşin, birey için ifade edebileceği anlamlılık ile bunun bireysel ve örgütsel düzeyde yansımaları oldukça çeşitli düzeylerde olabilmektedir. İşe atfedilen anlam yetersiz kaldığında örgütsel süreçlerin bu durumdan etkilenerek genel anlamda verimliliğin azalabileceği ileri sürülebilir (Kara, 2016: 30).

Literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde işin anlamlılığı ile bireyin mutluluğu, örgütsel bağlılık, iş performansı, işe bağlılık, iş motivasyonu, kendini yetiştirme, iş ve yaşam doyumu gibi değişkenler arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İşin anlamlılığı yüksek olarak algılandığında sözü edilen değişkenlerin de artış kaydedeceği ve bu sayede hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçların gözlenebileceği anlaşılmaktadır. İşin anlamlılığının ayrıca bireyin hayatı anlamlandırabilmesine ve genel sağlık durumunu da olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir. Bununla birlikte işin anlamlılığı ile karamsarlık, işten ayrılma niyeti, kişilerarası sapma ve üretim sapması gibi olumsuz durum ve davranışlar arasında negatif

yönlü bir ilişkiden söz edilmektedir. Başka bir ifade ile bireyin işin anlamlılığı konusundaki algısı düşük kaldığında hem bireysel hem de örgütsel düzeyde istenmeyen sonuçlarla karşılaşılabilceğı söylenebilir (Kara, 2016: 29; Özkan, 2017: 110-112; Karadeniz, 2019: 75; Yöndem, 2019: 49; Sobacı, 2021: 33).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

3. İŞE ADANMIŞLIK

3.1. İşe Adanmışlık Kavramı ve Tanımı

Çalışma hayatındaki koşullara bağlı olarak ciddi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasını ifade eden bir kavram olan tükenmişlik konusunda yapılan araştırmalar, bu kavramın zıttı olan adanmışlık ile ilgili çalışmalara zemin oluşturmaktadır. Başka bir ifade ile tükenmişliği inceleyen araştırmaların yanı sıra pozitif psikoloji yaklaşımının güç kazanmaya başlaması ile birlikte olaya pozitif açıdan bakmayı sağlayan adanmışlığa odaklanan çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Adanmışlık kendisini tükenmiş hissetmeyen, iş hayatında enerjik ve diğer kişiler ile iletişime açık olan kişileri tanımlamak için kullanılmaktadır (Keleş, 2014: 98; Toker, 2020: 20).

İngilizce literatürde ‘work engagement’ ya da ‘employee engagement’ olarak açıklanan kavramın, Türkçe literatürde *işe angaje olma*, *işe gönülden adanma*, *işle bütünleşme*, *işe tutkunluk* ve *işe bağlanma* şeklinde karşılık bulduğu görülse de çoğunlukla *işe adanmışlık* biçiminde kullanıldığı ifade edilebilir (Demir, 2020: 38).

Adanmışlık kavramı genel anlamda bireylerin bütün emeğini ve gücünü tek bir amaca yönelik harcaması ve o amaç için yüksek performans göstermesi anlamına gelir. İş yerinde personeli motive edecek birçok unsur bulunmaktadır. Personelin ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmaması işletme içerisindeki performansını etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra örgütteki çalışma süresi, verilen sorumluluklar, karar alma sürecinde bulunup bulunmadığı, yönetimde söz sahibi olup olmadığı, iş güvenliği, bazı çalışmalarda özerk olabilmesi vb. durumların kişilerin adanmışlık seviyeleri üzerinde etkisi vardır. Ayrıca çalışanın kendisini adanmış hissedebilmesi için bazı psikolojik şartlar da mevcuttur. Bunlaryapılan işin anlamlılığı, örgüte duyulan güven ve kaynakların ulaşılabilir olmasıdır. (MalakAkdağ, 2020: 26-31). Çalıştığı işletme ile en derinden bağ kurabilen ve işini özveri ile yapan bireyler “adanmıştır” (Keçecioğlu ve Yılmaz, 2018: 56). Yönetim noktasında adanmışlık kavramının anlamına bakılacak olursa “bir iş ile yoğun bir şekilde ilgilenmek” olarak tanımlanabilir.

Nitelikli insan kaynağı günümüz çalışma şartlarında başarının belirleyicisi olan en

önemli unsur olarak görülmektedir. Örgütün çalışma düzenini bilen, örgütün kendine özgü kültürünü benimseyen, kendisini çalışmış olduğu işe adanmış, hem işine hem de örgütüne bağlı kişilerin çalıştıkları işletmeden ayrılmak istemeyecekleri varsayılmaktadır (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018, 135). İşe adanmışlık, çalışanların mesleğine duydukları motivasyonunun kaynağıdır. İşe adanmışlık personelin işinin bir parçası olan gereklilikleri kabul ederek, işini yaparken bu gereklilikleri göz önünde bulundurup, davranışlarını bu çerçevede şekillendirmesiyle oluşmaktadır. Bu sebeple kişilerin işini benimsemesi, bu işi yaparken ortaya koyduğu performansı ile doğru orantılıdır (Turhan vd. 2012: 180). İşe adanmışlık, belli bir noktaya kadar kişiye fayda sağlayan stresi beslemekte ve kişilerin beden ve ruh sağlığına olumlu anlamda katkılar sunmaktadır. Bunun yanı sıra personelin iş performansını ve aktivitelere katılımını iyi yönde etkilemektedir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 146). İşe adanmışlık konusuna bireysel açıdan bakıldığında kişi yaptığı işe anlamlar yükleyecek ve yaptığı işten haz duyacaktır. Ayrıca kendine güveni artan çalışan hem işverene hem de işletmeye olumlu çıktılar sağlayacaktır (Aydemir ve Endirlik, 2019: 1097).

Adanmışlık kavramını örgütsel bağlamda ele alan araştırmaların işe olan adanmışlık ile örgüte olan adanmışlık arasındaki farklılığa dikkat çektikleri görülmektedir. Personelin örgütün amaçlarını benimseyerek örgüt değerlerine önem vermesi ve inanması performansını bu değerler ile aynı yönde sürdürmesi örgütsel anlamda adanmışlık olarak ifade edilmektedir. Örgütün amaçları ile çalışanın amaçlarının büyük ölçüde aynı yönde olduğu sürece kişi kendisini adanmış hissedecektir (Malak Akdağ, 2020: 31). Tan (2016) örgütsel adanmışlık için “personelin çalıştığı kuruma karşı olan bağlılığı ve örgütün başarılı olabilmesi için sarf ettiği çaba, ilgi, emek ve özverinin tamamı” şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel adanmışlığın oluşmasında etkili olan unsurlara bakıldığında; yaş, kıdem, yöneticinin yeterli vasıflara sahip olup olmaması, kişisel faktörler şeklinde sıralanmaktadır.

Adanmışlık kavramını yönetsel düzeyde değerlendirildiğinde işe adanmış liderlerin örgütler açısından oldukça önemli olduğu görülebilmektedir. İşe adanmış lider; personele önemli tecrübelerini aktaran, inandırıcılığı olan, yol gösteren ve ortaya koyduğu hal, tavırlar ve davranışlar ile personeli belirlenen şirket hedefleri noktasında ortak bir amaç etrafında toplayabilen kişidir. İşe adanmış yöneticiler sürekli değişim yoluyla işletmeye öncülük ederler. Ayrıca sosyal ve kültürel alanda farkındalık oluşturarak duyarlı

davranabilmeyi aşılar. Yönetici konumundaki kişilerin adanmışlığa yatırım yapma konusunda teşvikte bulunmaları oldukça önemlidir (Keçecioğlu ve Yılmaz, 2018: 59). İş ve insan odaklı çalışma prensibini benimseyen yöneticiler çalışanların güven duygularını ve işe olan adanmışlıklarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Çözümüne ulaştırılması gereken bir sorun ile karşı karşıya kalınması durumunda yöneticinin insani değerleri önemseyip işini dikkatli ve titiz bir şekilde yaparak çözüme ulaştırması hem yöneticinin hem de işletmenin başarısı olarak tanımlanmaktadır. İyi ve başarılı bir yönetici ile çalıştığını bilen personel yaşayacağı herhangi bir olumsuzluk karşısında yöneticinin kendi haklarını gözeteyeceğinin bilincinde olmaktadır. Bu düşünce personelin iç motivasyonun artmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca karar verme sürecinde personelin fikirlerinin sorulması personelin kendisini değerli hissetmesini sağlayabilmekte ve böylelikle personelin güven ve adanmışlık seviyeleri de yükselebilmektedir (Malak Akdağ, 2020: 27-28). Adanmışlık, kişinin çalıştığı işi heves ile yapması ve işinden gurur duyması şeklinde ifade edilebileceği gibi hedefler doğrultusunda davranışları yönlendiren, ileri boyutta hareketlilik gerektiren, hedeflere erişebilmek için devamlılığı amaçlayan ve iç dünyamızda motive olabilmemizi sağlayan temel fonksiyonları gösteren bir kavramdır (Keçecioğlu ve Yılmaz, 2018: 56). Adanmışlık düzeyi yüksek olan bir personelin performansının da daha yüksek olması beklenmektedir (Malak Akdağ, 2020: 31).

3.2. İşe Adanmışlık Yaklaşımları

Örgütlerin başarısı noktasında kayda değer bir belirleyici olduğu kabul edilen ve bu yüzden büyük bir önem atfedilen işe adanmışlık konusunda pek çok araştırmacının çalışmalar yaptıkları görülmektedir. Bununla birlikte adanmışlık konusunda çeşitli yaklaşımlar ileri sürülmekte ancak bunlardan öne çıkan dört temel yaklaşımdan söz edilebilmektedir. Bunlar: Kahn'ın işe adanmışlık yaklaşımı, Maslach ve Leiter'in işe adanmışlık yaklaşımı, Saks'ın işe adanmışlık yaklaşımı ve son olarak Schaufeli, Bakker ve Demerouti'nin işe adanmışlık yaklaşımıdır. Söz konusu yaklaşımlar genel hatlarıyla açıklanmaktadır.

3.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı

En temel işe adanmışlık yaklaşımlarından birini ortaya koyan Kahn (1990) bu yaklaşımı *İhtiyaç Tatmini Yaklaşımı* şeklinde isimlendirmektedir. Kahn (1990) bireyin işine adanmışlığını etkileyen çalışma koşullarını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirdiği araştırmasında *anlamlılık, güven ve erişilebilirlik* şeklinde üç psikolojik

durumdan söz etmektedir. Bu çerçevede Kahn (1990), çalışanların kendi içlerinde bir takım sorulara cevap aradıklarını, bu sorulara verilen cevapların da işe adanmışlık düzeylerinde belirleyici olacağını ileri sürmektedir. Kahn (1990) tarafından ifade edilen bu sorular 1) Bu işe dahil olmak ne kadar anlamlı? 2) Bu işi yapmak ne kadar güvenli? 3) Bu iş nasıl yapılabilir? Görülebileceği gibi ilk soru anlamlılık, ikinci soru güvenlik ve üçüncü soru da erişilebilirlik şeklinde ifade edilen psikolojik durumlarla ilgili. Anlamlılık, bireylerin yaptıkları işten dolayı kendilerini değerli hissetmeleri ve işten duydukları tatmini ifade etmektedir. Güven, işin yapıyor olması dolayısıyla bireyin ne maddi ne de manevi yönden kayıplar yaşamayacağından emin olabilmesi şeklinde açıklanabilir. Erişilebilirlik ise iş hedeflerinin başarıyla gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan kaynaklara ulaşabilmeyi ifade etmektedir. Sonuç olarak Kahn (1990) bireyin yaptığı işle ilgili olarak anlamlılık, güven ve erişilebilirlik çerçevesinde yaptığı değerlendirmeler sonucunda işe adanmışlık gerçekleşecektir veya gerçekleşmeyecektir (Kahn, 1990; Asmadili, 2020: 21-22; Sunman, 2021: 42-43).

3.2.2. Maslach ve Leiter'in İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Tükenmişlik kavramından yola çıkarak ortaya konan bu yaklaşımda işe adanmışlık, tükenmişliğin zıttı olarak görülmektedir. Öyle ki bu yaklaşıma göre tükenmişlik ve adanmışlık, bireyin işe yönelik yaklaşımının iki uç noktasını gösteren uyum veya uyumsuzluk olarak kabul edilmektedir. Tükenmişlik kavramı genel anlamda devamlı bir duygusal bitkinlik hali, olumsuz tutum içerisinde olma, iş verimliliğinde azalma gibi durumlarla açıklanmaktadır. Maslach ve Leiter (1997)'in açıklamalarına göre tükenmişlik, işe adanma konusunda meydana gelen bir erozyon olarak açıklanmaktadır. İşe adanmışlık kavramı enerji, ilgi ve etkililik ile açıklanırken tükenmişlik durumunda enerjinin, ilginin ve etkililiğin kayda değer ölçüde azalacağı ileri sürülmektedir. Başka bir ifade ile adanmışlıkta yer bulan üç olumlu his tükenmişlik ile zıt yönde hareket ederek olumsuzluğa dönüşeceği belirtilmektedir. Bu açıklamalar ışığında tükenmişlik ve işe adanmışlığın aynı ölçek ifadeleri ile ölçülebileceği önerilmektedir. Buna göre Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılarak elde edilecek yüksek puanlar tükenmişliğin, düşük puanlar ise işe adanmışlığın yüksek olduğunu ortaya koyabilecektir (Maslach ve Leiter, 1997: 354; Asmadili, 2020: 22; Sunman, 2021: 44-46).

3.2.3. Schaufeli, Bakker ve Demerouti'nin İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen “İş Gereklilikleri ve İş Vasıtaları” (Job Demands and Resources - JDR) yaklaşımı literatürde en çok ilgi gören işe adanmışlık yaklaşımlarından biridir. Bu yaklaşımda, Maslach ve Leiter (1997) tarafından ileri sürülen, tükenmişlik ve işe adanmayı iki zıt kutup olarak gören ve ölçümlerde birinin yüksek çıkmasının diğerini aynı oranda düşük göstereceği varsayımı tenkit edilmekte ve bu iki kavramın ayrı ayrı ele alınması gerektiği savunulmaktadır. Schaufeli vd. (2002)'ne göre tükenmişlik ve işe adanmışlık birbirinden ayrı yapılarda kavramlardır ve farklı ölçüm araçları ile ölçülmeleri gerekmektedir. Bu iki kavramın birbirinin zıttı olarak düşünülmesi halinde tükenmişlik düzeyi düşük olan bireyin işe adanmışlık düzeyinin yüksek olması gerekmektedir. Oysa Schaufeli vd. (2002) bu şekilde bir önermenin yanlış olabileceğine, tükenmişlik düzeyi düşük bireyin işe adanmışlık düzeyinin de düşük kalabileceğine dikkati çekmektedirler (Şap, 2016: 67).

JDR modeli, genel bir açıklama ile farklı çalışma ortamlarının birbirine olan temel benzerlikleri nedeniyle işe adanmışlığı etkileyen faktörlerin iş gerekleri ve iş vasıtaları şeklinde iki başlık altında gösterimini mümkün kılmaktadır. İş gereklilikleri; çalışanların, belirli bir işin yapılmasında fiziksel veya psikolojik çabanın gösterilmesini ve bu nedenle belirli fizyolojik ve psikolojik bedellere katlanılmasını gerektiren her türlü fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel iş unsurları olarak açıklanmaktadır. İş gerekliliklerinin mutlak anlamda olumsuz olması gerekmemekte ancak bazı durumlarda iş gerekliliklerinin kişiyi strese, depresyona, kaygıya veya tükenmişliğe neden olabilecek şekilde yüksek bedellere katlanılmasını gerektirebilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 296). İş vasıtaları ise iş gerekliliklerini ve dolayısıyla fizyolojik ve psikolojik bedelleri azaltan, iş hedeflerine ulaşmayı sağlayan, kişisel gelişimi ve öğrenmeyi özendiren her türlü fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel iş unsurları olarak açıklanmaktadır. İş vasıtaları tümüyle iş gerekliliklerine odaklı olmamakla birlikte çalışanı kararlara katılım, kişisel gelişim imkanları, koçluk, performans geribildirimi gibi konularla desteklemeyi sağlamaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004: 296; Şap, 2016). Modelde yer alan açıklamalar incelendiğinde çalışanların işe adanmışlık düzeyi, sorumlu olduğu işin gereklilikleri ve bu işin vasıtaları tarafından etkilenebilmekte, iş gerekliliklerindeki ve iş vasıtalarındaki değişimler işe adanmışlık üzerinde belirleyici olabilmektedir.

3.2.4. Saks'ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Bu yaklaşımın öncüsü olan Saks (2006: 603) çoklu bir yaklaşım benimseyerek çalışanların işe adanmaları ile örgüte adanmaları arasındaki ayrıma dikkati çekmektedir. Çok boyutlu yaklaşım olarak da adlandırılan bu yaklaşımda bireyin hem işine hem de örgüte adanmışlık düzeyinin farklı olabileceği ileri sürülmektedir. Saks (2006), öne sürdüğü yaklaşımı açıklarken Sosyal Mübadele Teorisi'ne atıfta bulunarak örgütlerin bireylere sağladıkları kaynaklar karşılığında bireyin örgüte karşılık vermesinin yollarından birinin işe adanmışlık olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse çalışanların, örgüt tarafından kendilerine sağladıkları imkanlara ve faydalara karşılık olarak işe adanmışlık düzeyleri artacaktır. Saks (2006)'ın yaklaşımına temel olan araştırma bulgularına göre işe adanma ve örgüte adanma arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusu olmakla birlikte çalışanların işe adanma düzeylerinin, örgüte adanma düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür (Saks, 2006: 602-603; Asmadili, 2020: 24; Kır, 2021: 105).

3.3. İşe Adanmışlığın Boyutları

İşe adanmışlığı inceleyen Schaufeli ve Bakker (2002) tarafından davranışsal, duygusal ve bilişsel olarak sınıflandırılan üç alt boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma olarak kavramsallaştırılmakta ve literatürde yaygın olarak bu haliyle ele alınmaktadır (Asmadili, 2020: 25; Demir, 2020: 41).

3.3.1. Dinçlik (Vigor)

İngilizce'deki *vigor* kavramının Türkçe literatürde çoğunlukla *dinçlik* olarak karşılık bulduğu, bununla birlikte *enerjiklik*, *canlılık* gibi karşılıkların da bazı çalışmalarda kullanıldığı görülmektedir. Bireyin, çalışma ortamında enerjisinin yüksekliğini ve psikolojik düzeyde yeni görevler için hazır olduğunu hissetmesi, aynı zamanda görevlerini yapmada istekli olması ve karşılaşılan güçlüklerle rağmen kararlılıkla işine devam etmesi dinçlik boyutu ile ifade edilmektedir. (Schaufeli v.d., 2002:74; Günaydın, 2021: 70; Kır, 2021: 115). Dinçlik boyutu fiziki anlamda enerjik hissetmeyi, duygusal manada da güçlü hissetmeyi, güçlüklerle mücadele edebilecek durumda olmayı ve çaba sarf etmeye gönüllü olmayı ifade etmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015: 6).

Dinçlik boyutu açıklanırken öne çıkan kavramlardan biri olan fiziksel güç, bireyin görevlerini yerine getirirken gerekli olan gücü ne ölçüde karşıladığını göstermektedir.

Diğer bir kavram olarak duygusal enerji, çalışma ortamında diğer kişilerle veya müşterilerle etkileşimde bulunurken iletişimi sağlıklı bir şekilde sürdürebilme kapasitesi olarak açıklanmaktadır. Son olarak zihinsel dinçlik ise bireyin zihni açıdan kendisini çevik hissetmesi şeklinde ifade edilebilir (Günaydın, 2021: 70-71).

3.3.2. Kendini adama (Dedication)

Türkçe literatürde *adanma* veya *kendini adama* şeklinde karşılık bulan *dedication* ifadesi bireyin önem, heves, ilham, gurur ve mücadele gibi konulardaki algıları ile ilgili bir kavram olarak düşünülmektedir. Kendini adama boyutu, bireyin benliğini örgütün kimliği ile birlikte açıklaması olarak görülen *özdeşleşme* kavramının daha ileri seviyesi, bundan daha güçlü bir bağlılık durumudur. Kendini adama, işe adanmışlığı duygusal düzeyde açıklayan bir boyut olarak ifade edilmektedir. Bu boyut aynı zamanda bireyin ekstra rol davranışı sergilemede ne kadar gönüllü olacağını açıklamaktadır (Schaufeli vd, 2002:74).

Kendini adama boyutu, bireyin işine değer atfetmesi, yaptığı işle gurur duyması, kendini kanıtlama çabası içerisinde olması, daha fazla rol üstlenme veya görev konusunda istekli olması, ve işini büyük bir hevesle yapıyor olmasını ifade etmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015: 6; Günaydın, 2021: 72). Aynı zamanda bu boyut, bireyin aitlik hissinin artmasını ve bu sayede örgütsel faaliyetlere katılımın gönüllü bir biçimde gerçekleşmesini mümkün kılmaktadır. Bunu yaparken birey hem örgütsel amaçlara hem de örgüt tarafından konulan kurallara yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996, 526; Kır, 2021: 117).

3.3.3. Yoğunlaşma (Absorption)

Türkçe literatürde *yoğunlaşma* ya da *özümseme* olarak karşılık bulan İngilizce literatürde *absorption* kavramı bireyin işine tam anlamıyla konsantre olması şeklinde tanımlanabilir. Yoğunlaşma boyutu bireyin tümüyle işine odaklanması, derin bir şekilde işine dalması olarak görülmektedir. Bu durumdaki birey için zamanın nasıl hızla geçtiğini kavramak, işinin başından ayrılmak veya bir an olsun işten uzaklaşmasını sağlamak çok kolay olamamaktadır (Schaufeli v.d., 2002:74; Özkalp ve Meydan, 2015: 6; Kır, 2021: 119).

Yoğunlaşma boyutunun birey için bir takım olumsuzluklara neden olabileceğine dikkat çekilmektedir. Dinlenme ve mola için geçirilmesi gereken zamanın işle veya işe dair düşüncelerle geçirmek zaman içerisinde çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte yeterince dinlenememenin bir sonucu olarak sonraki çalışmalarda gereken

performansın gösterilememesine neden olabilir. Ayrıca Sadece işiyle meşgul olan ve işi dışındaki konularla asgari düzeyde ilgilenen bireylerin hem zihni hem de fiziki açıdan yıpranabileceği ifade edilmektedir (Günaydın, 2021: 72-73).

3.4. İşe Adanmışlığa Etki Eden Faktörler

Günümüzde işletmelerin sahip oldukları insan kaynağı işletmelere önemli avantajlar sağlayabilmekte ve bunun bilincinde olan yöneticiler de görev ve sorumluluklarının bilincinde olan, yetenekli insanları işletme bünyesinde tutmaya çalışmaktadır. Bu noktada görev ve sorumluluklarını yerine getirirken adanmışlık düzeyi yüksek olan çalışanların önemi ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle işe adanmışlık konusunun anlaşılması ve işe adanmışlığa neden olan faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla çeşitli araştırmaların yapılarak literatüre kazandırıldığı söylenebilir. Bu kapsamda çeşitli araştırmalar incelenerek işe adanmışlığa etki eden faktörler belirlenmeye çalışılmaktadır.

Öncelikle büyük ölçüde zihinsel bir durumu ifade eden işe adanmışlığı; adanmışlık fikirleri, adanmışlık yolunda meydana gelen davranışlar, adanmışlık için gereken koşulların tamamı meydana getirir (Keçecioğlu ve Yılmaz, 2018: 56). İşe adanmışlık; kişisel, ruhsal, örgütsel olarak iç ve dış etkenlerden etkilenen bir durumdur. Kişisel kaynaklar ve işle alakalı kaynaklar işe adanmışlığı kolaylaştırmakta, yapılan işin fiziksel, sosyal aynı zamanda örgütsel yönden işe olan ilgi ve alakayı hem olumlu hem de olumsuz olarak değiştirebilmektedir (Aydemir ve Endirlik, 2019: 1096).

İşe adanmışlık üzerinde etkili olan faktörler; bireysel faktörler, işin kendisi, iş çevresi, çalışma arkadaşları, liderlik, eğitim olanakları, kariyer fırsatları, ücret, örgüt politikaları, (Wildermuth ve Pauken, 2008; Anitha, 2014;). Görülebileceği gibi işe adanmışlık üzerinde çok çeşitli faktörler etkili olabilmekte ve bu faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelenebilmektedir. İşe adanmışlık üzerinde etkili olan bireysel faktörler arasında; iyimserlik, bireyin öz yeterlilik algısı, örgüt temelli öz saygı, esneklik ile bazı kişisel yetenekler sıralanabilir (Xanthopoulou vd., 2009: 236). İşe adanmışlığa etki eden örgütsel faktörler ise; yönetici desteği, sosyal destek, geri bildirim, liderlik, özerklik, görev çeşitliliği şeklinde örneklendirilebilir (Asmadili, 2020: 33).

3.5. İşe Adanmışlığın Sonuçları

İşe adanmışlık, hem birey hem de bireyin bağlı bulundukları yapılar açısından oldukça önemli sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir. İşlerine adanmış

Çalışanlar, işleri ile yüksek düzeyde bir özdeşleşme sağlayabilmekte ve bu kişiler için, işin kendisi bir motive unsuru olabilmektedir. İşe adanmışlık düzeyi yüksek olan çalışanlar diğer çalışanlara göre daha verimli sonuçlar üretebilmektedirler. Adanmış çalışanlar, örgütlerine daha çok bağlı olmakta ve işten ayrılma konusunu daha az düşünmektedirler. Ayrıca işe adanmışlığın bitkinlik, karamsar ruh hali, uyku bozuklukları gibi olumsuz durumlarla ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Şap, 2016: 82; Günaydın, 2021: 77).

İşe adanmışlık ile ortaya çıkan sonuçların hem bireyler hem de örgütler açısından genellikle olumlu sonuçlar olduğu ifade edilebilir. İşe adanmışlığın, iş tatmini, iş gören performansı, örgütsel bağlılık gibi olumlu konularda artışa ve işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz konularda da azalışa neden olduğu savunulmaktadır (Asmadili, 2021: 34). İşe adanmışlığın istenen düzeylerde olmaması, bireyin fiziksel ve psikolojik bakımdan pasif kalmasına, görev ve sorumluluklarını istenilen düzeyde yerine getirememesine, inisiyatif almaktan kaçınmasına neden olabileceği söylenebilir. Bu da işletmeler açısından istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Buna göre işletme çalışanlarının işe adanmışlık düzeyinin yüksek olması gerektiği savunulabilir. İnsan kaynağının fiziksel, bilişsel ve duygusal bakımdan enerjik ve güçlü olması, özgüvenlerinin yüksek olması, görev almada ve inisiyatif kullanmada hevesli olması ve sorumluluktan kaçmaması işletmelerin başarılı olmasında belirleyici olabilmektedir (Günaydın, 2021: 77).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

HİPOTEZ GELİŞTİRME

4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

4.1. Etik İklimin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi

Çalışanların örgütsel düzeyde pek çok konudan etkilendikleri, duygu ve düşüncelerine yön veren olaylar neticesinde tavır ve davranışlarında değişim gözlemlendiği söylenebilir. Çalışanların içinde yer aldıkları iş çevresinin ne düzeyde etik konuları önemseydiği ya da önemsemediği şeklindeki deneyim neticesinde çalışanların etik iklim algısı şekillenebilmektedir. Bu bakımdan etik iklim algısı çalışanların ortaya koydukları davranışlar üzerinde belirleyici olabilmektedir. Çeşitli araştırmalar etik iklimin; kişi-örgüt uyumunu sağlamakla örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işle bütünleşme, işin sahiplenilmesi ve benimsenmesi noktasında olumlu sonuçlar meydana getirdiğini, bununla birlikte hem örgüt hem de bireysel düzeyde olumsuzluk ifade eden işten ayrılmaları ve tükenmişliği azalttığını göstermektedir (Tütüncü ve Savran, 2007: 178; Bakan, Büyükbeşe, Erşahan, & Sözbilir, 2017; Aksoy, Erdil ve Ertürk, 2017: 142; Yeşil vd., 2017: 19; Yaman, 2021: 103). Bu bilgiler ışığında çalışanın, işi ile kurduğu bağın önemli bir belirleyicisi olarak etik iklimin üstlendiği fonksiyonu daha iyi kavrayabilmek amacıyla işe adanmışlık üzerinde nasıl bir etkisinin olacağını incelemek ve bunu ampirik olarak test etmek önemli görünmektedir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında geliştirilen ilk hipotez aşağıdaki gibidir.

H1. Etik iklimin işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır

4.2. Etik İklimin, İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisi

Yukarıda sözü edilen açıklamalardan yola çıkarak etik iklimin çalışanların sadece işleri ile kurmuş oldukları bağlar üzerinde değil, işin anlamı konusundaki algıları da etkileyebileceği düşünülebilir. İşin anlamı, sadece işin niteliğinden kaynaklanan bir durum olarak görülmemektedir. Bireyin deneyimleri ve öznel değerlendirmeleri işin anlamının ortaya çıkmasında önemli bir paya sahiptir (Kara, 2016: 22). Bu bağlamda çeşitli araştırmalarda bireylerin etik konusundaki algıları ile işin anlamlılığı arasındaki ilişkiye dikkat çekildiği görülmektedir (May vd., 2014: 651; Michaelson vd., 2014: 77; Ji, 2019: 91). Bu çerçevede çalışanların, iş ortamındaki deneyimleri ile şekillenen etik iklim

algısının da onların işlerine atfettiği anlam üzerinde belirleyici olabileceği var sayılabilir. Bu varsayımı test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

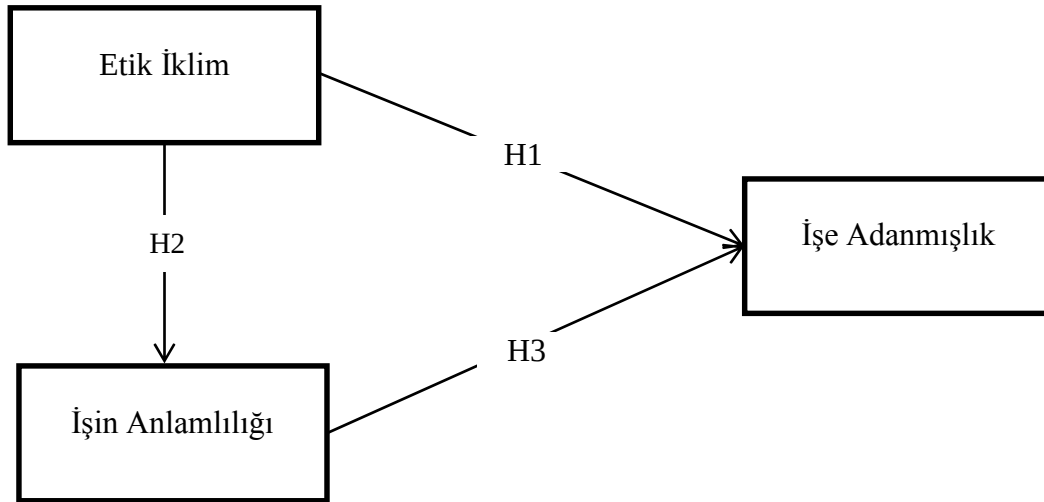
H2. Etik iklimin, işin anlamlılığı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır

4.3. İşin Anlamlılığının, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi

Bireyin işi ile kurduğu ileri düzey bir bağ olarak görülebilecek olan adanmışlık durumu bireysel ya da örgütsel pek çok etkenin bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu etkenler sıralanırken işin kendisi de dahil edilmekte ve bu da işin birey için ifade ettiği anlamı öne çıkarmaktadır (Wildermuth ve Pauken, 2008; Anitha, 2014;). Çalışma ortamında bireyin, örgütsel veya bireysel süreçlerin sonucunda işine yüklediği anlamın, onun işi ile bütünleşmesini, işine güçlü bir bağ ile bağlanmasını sağlayabilir. Bu durumu incelemek ve veriler ışığında analiz ederek gözlemlemek amacıyla geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir.

H3. İşin anlamlılığının işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

Araştırma kapsamında incelenen ve test edilmesi amaçlanan hipotezleri aşağıda yer alan araştırma modeli üzerinde gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde etik iklim ve işin anlamlılığının işe adanmışlık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırma verilerinin analiz yöntemi ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

5.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırma, örgütsel performanstan rekabette üstünlüğe kadar pek çok alanda öngörülen faydalarından dolayı işe adanma davranışını ve bunun etik iklim ile işin anlamı arasındaki ilişkiyi konu almaktadır.

5.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı etik iklim ve işin anlamlılığının işe adanmışlık üzerindeki etkilerini ve etik iklimin işin anlamlılığı üzerindeki etkisini incelemektir. Örgütlerin genel bir ifade ile işine dört elle sarılan, görev ve sorumluluklarının bilincinde olan, yaptığı işi layıkıyla yapmaya özen gösteren çalışanları örgüte kazandırma ve örgütte tutma amacı taşıdıkları bir gerçektir. Bu bakımdan çalışanların özverili bir biçimde çalışmalarında itici güç olan işe adanmışlık duygusunun hangi koşullara bağlı olarak geliştiğini akademik çalışmalarla incelemek önem arz etmektedir. Çalışanların hangi koşullardan etkilenecek işe adanmışlıklarının arttığı veya azaldığı ortaya konabilirse örgütlerin insan kaynakları uygulamalarında rehberlik edecek bilgiler sağlanabilir. İşe adanmışlık düzeyi yüksek çalışanlardan oluşan örgütlerin rekabette üstünlük elde edebilecekleri bilinmektedir. Bu nedenle, araştırmada bu konunun incelenmesi ve ilgili faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

5.3. Araştırma Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmanın amacı doğrultusunda elverişli verilerin toplanabilmesi için araştırma evreninin çalışma konusuna uygun olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahine, 2013: 121). Araştırmada incelenen değişkenlerle ilgili yapılan değerlendirmelerde Artvin Çoruh Üniversitesi çalışanlarının katılımı ile araştırmanın amacına uygun verilerin elde edilebileceği öngörülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini Artvin Çoruh Üniversitesi akademik ve idari personelleri oluşturmaktadır. Buna göre araştırma evreni

555 akademik personel ve 188 idari personel olmak üzere toplam 743 kişiden oluşmaktadır (AÇÜ, 2022). Araştırmaya 130 akademik ve 40 idari personel olmak üzere toplamda 170 kişi katılmış olup dönüş oranı yüzde 23 olarak gerçekleşmiştir.

5.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasının katılımcıları, ankette yer alan ifadeleri doğru şekilde algıladıkları ve anket ifadelerine doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır. Bununla birlikte ankette yer alan ölçeklerin çalışmanın amacına uygun ölçümler yapmaya elverişli oldukları, örneklem grubunun, araştırma evrenini temsil edebildiği, anket çalışması ile elde edilen verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırma amacına uygun olduğu varsayılmıştır.

5.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma verileri sadece Artvin Çoruh Üniversitesi'ne bağlı birimlerde gerçekleştirilmiştir. Bu bakımdan örneklem grubunun sadece bir üniversite çalışanlarından oluşması ve bu örneklemden veri toplanması araştırmanın sınırlılıklarından biridir. Diğer taraftan araştırmada kullanılan ölçekler yabancı dilden Türkçe'ye çevrilerek kullanılan ifadelerden oluşması nedeniyle katılımcıların anket ifadelerini yanlış anlama olasılığı da araştırmanın ikinci kısıtını oluşturmaktadır.

5.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcıların genel özelliklerini belirlemeye yönelik olarak demografik ifadelerle birlikte etik iklim, işin anlamlılığı ve işe adanmışlık düzeylerini ölçmeye yönelik ölçeklerin bulunduğu anket formu kullanılmıştır.

5.6.1. Demografik İfadeler

Katılımcıların genel özelliklerini belirlemede kullanılan demografik ifadeler; cinsiyet, medeni durum, yaş, meslekteki kıdem, görev türü ve varsa idari görev bilgileri ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır.

5.6.2. Etik İklim Ölçeği

Etik iklim ölçeği, Schwepker vd.'nin (1997) Qualls ve Pluto'nun (1989) çalışmasını esas alarak geliştirdikleri 7 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert (1 = "kesinlikle yanlış" ve 5 = "kesinlikle doğru") biçiminde ifadelere katılma düzeyini ölçmektedir. Ölçek tek boyutlu bir ölçek olup ölçek ifadeleri arasında ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır.

Türkçe'ye geçerlemesi Biçer (2005) tarafından yapılan ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği yeterli kabul edilmiştir (Biçer, 2005; Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Aslanlı, 2021).

5.6.3. İşin Anlamlılığı Ölçeği

İşin anlamlılığı ölçeği, Steger vd.'nin (2012) geliştirdiği ve Akın vd. (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan 10 ifadeli ve 3 alt boyuta sahip bir ölçektir. Alt boyutlar: *pozitif anlam* (Anket formunda 10, 13, 14 17 numaralı ifadeler), *işin kattığı anlam* (12,15,19 numaralı ifadeler) ve *yüksek motivasyon* (11, 16, 18 numaralı ifadeler) şeklindedir.

Ölçek “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Kararsızım”, “4= Katılıyorum” ve “5= Kesinlikle Katılıyorum” biçiminde 5’li likert tipinde bir derecelendirmeye sahiptir. “*İşim aslında dünyaya bir fark katmaz*” şeklindeki 3 numaralı ifade (anket formundaki 12 numaralı ifade) ters kodludur. Çeşitli araştırmalarda kullanılan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilmektedir (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018; Karadeniz, 2019).

5.6.4. İşe Adanmışlık Ölçeği

Katılımcıların işe adanmışlık düzeyini ölçmek için ise Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Toplamda 9 ifadeden oluşan ölçek 3'er soru ile ölçülen *dinçlik*, *adanma* ve *yoğunlaşma* alt boyutlarından oluşmaktadır.

Ölçek 7’li likert tipinde katılımı ölçmektedir (“1= Asla”, “2= Hemen hemen hiç“, “3= Nadiren”, “4=Bazen”, “5=Sıklıkla”, “6= Çok sık”, “7= Daima”). Ölçek maddeleri arasında ters kodlu ifade yer almamaktadır. Ölçeği kullanan çeşitli araştırmalar ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini doğrulamıştır (Özkalp ve Meydan, 2015; Ademoğlu, 2020; Aslan, 2020)

5.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin incelenmesinde, literatürde kabul gördüğü şekliyle Cronbach’s Alpha değerleri ile ölçüm yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 315-317). Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait Cronbach’s Alpha değerleri aşağıda yer alan Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade sayısı
Etik İklim	,928	7
İşin Anlamlılığı	,906	10
İşe Adanmışlık	,854	9

Tablo 2’de gösterilen Cronbach’s Alpha değerleri incelendiğinde ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0,85 ile 0,93 arasında olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach’s Alpha değerini 0,70 ve üzeri olması gerektiği ifade edilmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2015: 157-158).

Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu kabul edilebilir. Dolayısıyla yüksek güvenilirlik değerlerine sahip bu ölçekler aracılığıyla elde edilen verilerin tutarlı ve istikrarlı olacağı ileri sürülebilir.

5.8. Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler tek boyutlu olarak ele alınmaktadır. Değişkenleri ölçmede kullanılan ölçeklerin faktör yapılarını incelemek üzere faktör analizi uygulanmıştır. Ölçekte yer alan çok sayıda ifadenin analiz edilebilmesini mümkün kılmak amacıyla faktör analizi uygulanmaktadır. Faktör analizi, ölçekte yer alan ifadelerin tutarlı bir şekilde daha az sayıda faktörle ifade edilip edilemeyeceğini gösteren bir analiz yöntemidir (Gülbüz ve Şahin, 2015: 301).

Ölçeklere faktör analizinin uygulanabilmesi için öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik (Bartlett’s test of Sphericity) testleri aracılığıyla örneklem grubunun faktör analizi için elverişli düzeyde olup olmadıklarının incelenmeleri gerekmektedir.

Buna göre KMO değerinin 0,60’dan büyük olması ve Bartlett küresellik test sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) beklenmektedir. KMO değerinin 1’e ve Bartlett küresellik testi sonucunun 0’a yakın olması durumunda ölçeğin, faktör analizi uygulanabilmesi için elverişli olduğunu göstermektedir. KMO ve Bartlett testlerinden elde edilen sonuçların değerlendirilmesinin ardından her bir ölçek için ayrı ayrı uygulanan faktör analizi ile birlikte ölçeklerin faktör yapıları belirlenmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2015: 301; Bayram, 2015: 206).

5.8.1. İşin Anlamlılığı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Özgün hali üç boyutlu bir yapıda olan işin anlamlılığı ölçeğine uygulanan faktör analizine ilişkin bilgiler Tablo 3 ve Tablo 4’te verilmektedir.

Tablo 3: İşin Anlamlılığı Ölçeğine Ait KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği		,947
Barlett küresellik testi	χ^2 (yaklaşık)	1672,239
	df	45
	Anlamlılık (Sig.)	,000

Tablo 3’te yer alan KMO değeri (,947) ve Bartlett küresellik testi sonucu ($p = ,000$) incelendiğinde veri setinin faktör analizi için elverişli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4: İşin Anlamlılığı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör yükleri	Özdeğer	Varyans %
İşin Anlamlılığı		7,107	71,065
IsAnlm1	0,741		
IsAnlm2	0,89		
IsAnlm3	0,899		
IsAnlm4	0,909		
IsAnlm5	0,464		
IsAnlm6	0,893		
IsAnlm7	0,794		
IsAnlm8	0,917		
IsAnlm9	0,923		
IsAnlm10	0,891		

Tablo 4’te yer alan verilere göre işin anlamlılığı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda özdeğeri 1’den büyük ve varyansı % 71,065 oranında açıklayan 10 ifadeli ve tek faktörlü bir yapı belirlenmiştir. Faktördeki ifadelerin yük değerleri 0,464 ile 0,923

arasında yer almaktadır.

5.8.2. İşe Adanmışlık Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

İşe adanmışlık ölçeğine uygulanan faktör analizine ilişkin bilgiler Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 5: İşe Adanmışlık Ölçeğine Ait KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği		,924
Barlett küresellik testi	χ^2 (yaklaşık)	1687,111
	df	36
	Anlamlılık (Sig.)	,000

Tablo 5'te yer alan KMO değeri (,924) ve Bartlett küresellik testi sonucu ($p = ,000$) incelendiğinde veri setinin faktör analizi için elverişli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6: İşe Adanmışlık Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör yükleri	Özdeğer	Varyans %
İşe Adanmışlık		6,897	76,637
İşe Adanma1	0,89		
İşe Adanma2	0,898		
İşe Adanma3	0,937		
İşe Adanma4	0,921		
İşe Adanma5	0,885		
İşe Adanma6	0,829		
İşe Adanma7	0,883		
İşe Adanma8	0,881		
İşe Adanma9	0,74		

Tablo 6'da yer alan bilgilere göre İşe Adanmışlık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük ve varyansı %76,637 oranında açıklayan 9 ifadeli ve tek faktörlü bir yapı belirlenmiştir. Faktördeki ifadelerin yük değerleri 0,740 ile 0,937 arasında

yer almaktadır.

5.8.3. Etik İklim Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Etik İklim ölçeği'ne uygulanan faktör analizine ilişkin bilgiler Tablo 7 ve Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Etik İklim Ölçeğine Ait KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği		,855
Barlett küresellik testi	χ^2 (yaklaşık)	1112,468
	df	21
	Anlamlılık (Sig.)	,000

Tablo 7'de yer alan KMO değeri (,855) ve Bartlett küresellik testi sonucu ($p = ,000$) incelendiğinde veri setinin faktör analizi için elverişli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8: Etik İklim Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör yükleri	Özdeğer	Varyans %
Etik İklim		4,934	70,492
Etik İklim1	0,758		
Etik İklim2	0,896		
Etik İklim3	0,904		
Etik İklim4	0,847		
Etik İklim5	0,877		
Etik İklim6	0,789		
Etik İklim7	0,793		

Tablo 8'de yer alan bilgiler incelendiğinde Etik İklim ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük ve varyansı %70,492 oranında açıklayan 7 ifadeli ve tek faktörlü bir yapı belirlenmiştir. Faktördeki ifadelerin yük değerleri 0,758 ile 0,904 arasında yer almaktadır.

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan katılımcılardan alınan yanıtlara ilişkin gerçekleştirilen analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerini belirleme amacıyla sorulan ifadelerle verdikleri yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Frekans	%
• Kadın	69	40,7
• Erkek	101	59,3
Toplam	170	100
Medeni Durum		
• Evli	125	73,9
• Bekar	45	26,1
Toplam	170	100
Yaş		
• 18-25	2	1,2
• 26-35	64	37,9
• 36-45	79	46,7
• 46-55	22	12,4
• 56 ve üzeri	3	1,8
Toplam	170	100
Mesleki Tecrübe Süresi		
• 0-12 ay	7	4,12
• 1-5 yıl	29	17,06
• 6-10 yıl	50	29,41
• 11-15 yıl	45	26,47
• 16-20 yıl	20	11,76
• 21 yıl ve üzeri	19	11,18
Toplam	170	100
Görev Türü		
• Akademik	130	76,5
• İdari	40	23,5

Toplam	170	100
Yönetici Görevi		
• Üst kademe yönetici	3	1,77
• Orta kademe yönetici	21	12,35
• Alt kademe yönetici	21	12,35
• Yönetici görevi olmayan	125	73,53
Toplam	170	100

Araştırmaya katılan üniversite personelinin demografik özelliklerini gösteren Tablo 9 incelendiğinde; ilk olarak cinsiyete göre 69 kadın (%40,7) ve 101 erkek (59,3) şeklinde bir dağılımın olduğu görülmektedir. Bu bakımdan kadın katılımcıların sayısının erkeklere göre çok az olmadığı ifade edilebilir. Medeni durum açısından katılımcıların büyük kısmı evli olduğunu (%73,9) ifade etmektedir.

Yaşa göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu 36-45 yaş aralığında (%46,7) yer almaktadır. Bu bakımdan katılımcıların orta yaş düzeyinde ağırlık kazandığı şeklinde bir yorum yapılabilir. Mesleki tecrübe bakımından inceleme yapıldığında katılımcıların en çok 6-10 yıl arası (%29,4) grupta toplandıkları görülmektedir.

Katılımcıların görev türü bakımından nasıl bir dağılıma sahip olduğu incelendiğinde çoğunlukla akademik personelin katılım sağladığı görülmektedir (%76,5). Bu durum, üniversite çalışanlarının toplamı (743) içerisinde akademik personelin (555) önemli bir ağırlığı olması ile açıklanabilir.

Son olarak çalışanların idari görevleri ile ilgili veriler incelendiğinde ise katılımcıların büyük kısmının yönetici görevinin bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca, örgütlerin genelinde hiyerarşik kademelerde aşağıya doğru inildikçe çalışan sayısının arttığı gözlemlenmiştir. Başka bir ifade ile hiyerarşi piramidinde üst basamaklara doğru çıkıldıkça çalışan sayısının azaldığı için hiyerarşik kademeler yüksekliği ile çalışan sayısı ters orantılıdır. Dolayısıyla yönetici görevi bulunmayan katılımcıların çoğunluğu oluşturması doğal bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

6.2. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz ve Bulgular

6.2.1. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırma kapsamında geliştirilen modeldeki etik iklim, işin anlamlılığı ve işe adanmışlık değişkenlerinin birbirleri ile nasıl bir ilişki içerisinde olduklarını gözlemlemek

amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 10: Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Etik İklim	İşin Anlamlılığı	İşe Adanmışlık
Etik İklim	1		
İşin Anlamlılığı	,517**	1	
İşe Adanmışlık	,522**	,808**	1

** p<0,01 derecesinde anlamlı

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren Tablo 10 incelendiğinde değişkenler arasındaki arasında anlamlı (p<0,01) ilişkilerin olduğu görülmüştür. İşin anlamlılığı ve işe adanmışlık arasında da güçlü düzeyde (r=0,808, p<0,01) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca etik iklimin, işinanlamlılığı (r=0,517, p<0,01) ve işe adanmışlık (r=0,522, p<0,01) değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

6.2.2. Etik İklim ve İşin Anlamlılığının, İşe Adanma Üzerindeki Etkisi

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin (etik iklim ve işin anlamlılığı) bütünsel bir şekilde işe işe adanmışlık üzerindeki etkisini yani H1 ve H3 hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu regresyon sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Etik İklim ve İşin Anlamlılığının, İşe Adanma Üzerindeki Etkisine Dair Çoklu Regresyon Analizi

Model	Karelerin toplamı	df	p	Ort. Kare	F
	194,560	2	0,000	97,280	167,993
Bağımsız Değişkenler	β	t	p	R^2	DW
Sabit		3,018	0,003	,668	1,715
Etik iklim	,143	2,737	0,007		
İşin anlamlılığı	,734	14,100	0,000		

Tablo 11’de verilen regresyon modeline göre, araştırmanın bağımsız değişkenleri

olan etik iklim ve işin anlamlılığının bağımlı değişken olan işe adanmışlığı 167,993 F değeri ile ($p < ,001$) anlamlılık düzeyinde %66,8 oranında olumlu etkiledikleri ortaya çıkmış ve değişkenler arasında otokorelasyon sorununun olmadığı ($DW=1,715$) görülmüştür. Bu sonuç, işe adanmışlık değişkenindeki değişimin %66,8'ini etik iklim ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin ($\beta=,143$; $p < ,01$) ve işin anlamlılığı ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin ($\beta=,734$; $p < ,01$) gösterdiği değişimler tarafından açıklandığını ortaya çıkarmıştır. Buna göre hem etik iklimin hem de işin anlamlılığının, işe adanmışlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip bulundukları anlaşılmıştır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden “H1. Etik iklimin, işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır” ve “H3. İşin anlamlılığının, işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiştir.

6.2.3. Etik İklimin, İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisi

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerden “H2. Etik iklimi, işin anlamlılığı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır” hipotezini test etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizine ilişkin bilgiler Tablo 12’de gösterilmiştir.

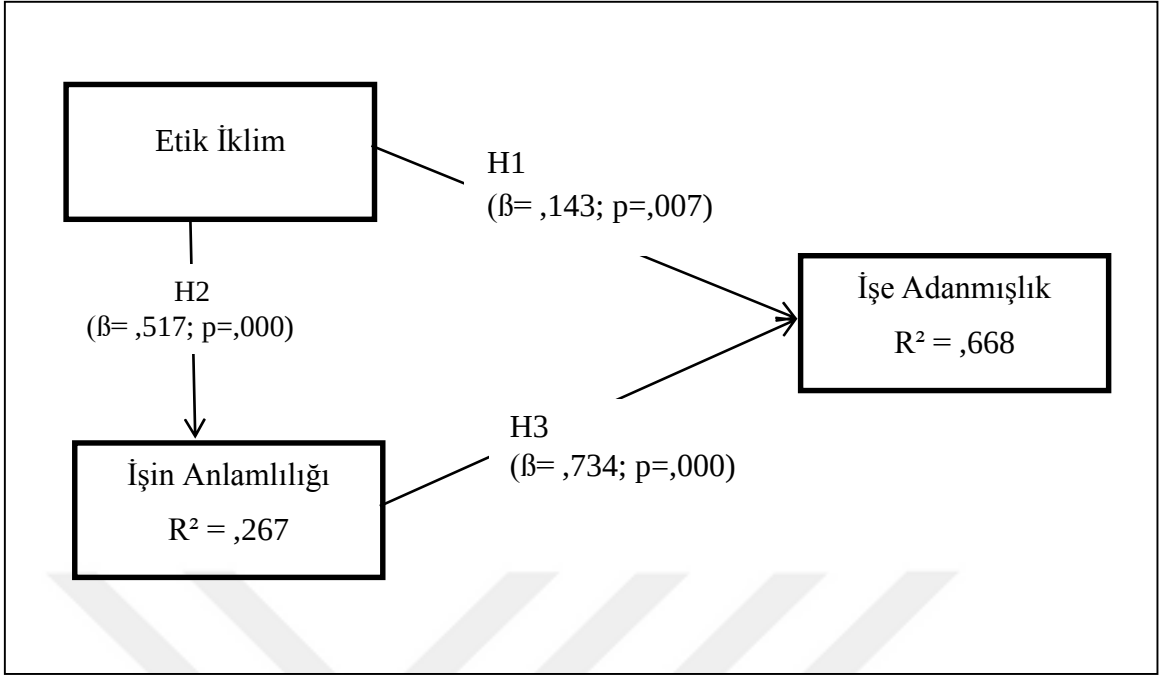
Tablo 12: Etik İklimin, İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisine Dair Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İşin Anlamlılığı					
Bağımsız Değişken	R^2	β	t	F	p
Etik İklim	,267	,517	7,828	61,275	,000

Tablo 12’de görüldüğü gibi etik iklimin, işin anlamlılığı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre işin anlamlılığının %26,7 oranında etik iklim tarafından açıklandığı ($R^2=,267$; $p=,000$) ve regresyon modelinin 61,275 F değeri ile $p < 0,000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Buna göre etik iklimin, işin anlamlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden “H2. Etik iklimin, işin anlamlılığı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır” hipotezi de kabul edilmiştir.

Elde edilen bulguların araştırma modeli üzerindeki gösterimi aşağıdaki gibidir.



Şekil 2. Araştırma Bulgularının Üzerinde Gösterildiği Araştırma Modeli

SONUÇ

Çalışanların, örgütler açısından önemi giderek daha çok kişi tarafından ilgi gören bir konu olarak ön plana çıkmaktadır. Gelişen teknoloji, makineleşme veya dijitalleşmeye rağmen çalışanların; genel anlamda örgütsel hedeflerin başarılması konusunda önemli farklar oluşturabilecekleri, hem örgütlerin devamlılığının sağlanmasında hem de rakiplere karşı avantajlı konumların elde edilmesinde en önemli unsur oldukları pek çok kesim tarafından paylaşılan ortak bir düşüncedir. Günümüzde özellikle insan kaynakları yöneticilerinin bu bilinçle hareket ederek çalışanların örgütsel hedeflere daha çok katılımını sağlayacak tedbirler veya araçlar üzerinde yoğunlaştıkları söylenebilir. Bu nedenle çalışanların işe yönelik tutumlarını daha iyi anlamayı ve geniş bir bakış açısı yakalamayı mümkün kılacak, sektöre ve mevcut bilgi birikimine önemli katkılar sağlayacak akademik araştırmalar büyük bir önem taşımaktadır.

Bu araştırma ile çalışanların işlerine yönelik tutumlarını etkileyen faktörlerin en önemlilerinden biri olan etik iklim ve sonuçları incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda çalışanların etik iklim konusundaki algılarının yapmakta oldukları işlere atfettikleri anlam ve işe adanmışlık düzeyinde anlamlı farklar oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse etik iklimin, işin anlamlılığı ve işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işin anlamlılığının da işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi bulunmaktadır.

Elde edilen bulguların çok farklı açılardan ele alınarak yorumlanması mümkün görünmektedir. İşe adanmışlığın çok çeşitli faktörlerden etkilendiği göz önünde bulundurulduğunda genellikle örgütsel süreçlerin ve kararların bir sonucu olarak oluşan etik iklimin çalışanların işe adanmışlık düzeyini etkilediğinin tespit edilmesi işe adanmışlığın sadece bireyin içinden gelen bir çalışma azmi veya heves gibi içsel bir durumdan ibaret düşünölemeyeceğini göstermektedir.

Kökleri tarih öncesine dayanmasına rağmen geçen yüzyılın sonlarına doğru iş dünyasında yoğun şekilde ilgi görmeye başlayan etik kavramı günümüzde pek çok örgüt ve birey tarafından önemli bir referans noktası olarak dikkate alınmakta, yasal düzenlemeler kadar etik kaygılar da bireylerin ve örgütlerin kararları üzerinde belirleyici veya sınırlayıcı olabilmektedir. Bu bakımdan bireyin örgütsel bağlamda etik konusunda yaşadığı deneyimi neticesinde işi ile arasındaki bağ güçlenecek veya zayıflayacaktır. Araştırma bulgularına göre etik iklim algısının artması durumunda bireyin işe

adanmışlık düzeyi artacak, diğer taraftan etik iklim algısının zayıflaması durumunda da işe adanmışlık düzeyi azalacaktır. Literatürde etik iklimin, işe adanmışlık üzerindeki etkisini inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılamamış olmakla birlikte elde edilen bulguların; etik iklimle ilişkili olarak düşünülebilecek olan etik liderliğin, işe adanmışlık üzerindeki etkisini inceleyen Durgut ve Yumuk Günay (2020)'ın bulguları ile uyumlu olduğu görülmüştür.

Etik iklim algısının işin anlamlılığı üzerindeki etkisi de elde edilen diğer bir bulgudur. Buna göre bireyin, örgütsel bağlamda karşılaştığı olaylar ile ilgili yapacağı değerlendirmelerin işine atfettiği anlam üzerinde belirleyici olabileceği anlaşılmaktadır. Kaçınılmaz bir şekilde işi ile ilgili anlam arayışı içerisinde olan bireyin, etik alanına giren konularda örgüt içerisindeki diğer kişilerin sergileyeceği tavırdan etkileneyeceği söylenebilir. Literatürde etik liderliğin, işin anlamlılığı üzerindeki etkisini inceleyen Mostafa ve Abed El-Motalib (2020)'in çalışmalarıyla uyumlu sonuçların elde edildiği görülmektedir.

Bireyin işine atfettiği anlamın da işe adanmışlık düzeyi üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Birey, yapmakta olduğu işin kendisine sağladığı avantajlardan işin sonucunda ortaya çıkan çıktılara kadar pek çok maddi veya manevi unsurun etkisinde kalarak işine belirli bir anlam atfetmektedir. Bu da bireyin duygu ve düşünce dünyasında ya da çevresi ile kuracağı ilişkide kendisini gösteren bir durumdur. Araştırma sonucunda işin anlamlılığının, işe adanmışlık düzeyini olumlu yönde etkilediği, bireyin işe yüklediği anlam algısının yüksek olması ile işe adanmışlık düzeyinin artacağı veya işini anlamsız bulmaya başlamasıyla işe adanmışlık düzeyinin de azalacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum da bireyin işi ile güçlü bir bağ kurabilmesi için öncelikle işini anlamlı bulması gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla örgüt yöneticileri veya insan kaynakları yöneticilerince, çalışanlara anlam bulma konusunda yardımcı olabilecek şekilde, yapılan işin önemi ve sonuçları hakkında bilgi sağlanmasının önemli olduğu, bireye işi ile ilgili değerlendirmelerde bulunurken uzmanlar tarafından destek sağlanması gerektiği değerlendirilebilir. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların literatürdeki benzer çalışmalarla uyumlu olduğu görülmektedir (Seçkin, 2018; Mostafa ve Abed El-Motalib, 2020).

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında; kurum yöneticilerinin veya insan kaynakları yöneticilerinin sadece yetenek ve deneyim konusuna odaklanmamalarının ve çalışanların, işlerine büyük bir istekle bağlanmasını sağlayacak şekilde örgütsel koşulların

oluşturulmasının gerektiği görülebilmektedir. Özellikle etik iklim konusuna zen gösterilmesi ve etik iklimin örgütün tüm kademelerinde hakim olduğunun hissettirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda çalışanların anlam arayışlarına katkısı olabilecek eğitim, seminer, psiko-sosyal destek gibi uygulamaların öneminden söz edilebilir.

Mevcut araştırmadaki değişkenlerin çok farklı faktörlerden etkilenebildiği ve farklı sonuçlar üretebildikleri düşünüldüğünde gelecekteki araştırmalar, çeşitli değişkenleri kullanarak işin anlamlılığı ve işe adanmışlık konularını farklı yönlerden inceleme imkanı bulabilirler.



KAYNAKLAR

- Ademoğlu, R. (2020). *Psikolojik Sözleşmenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Akbaş, T. T. (2010). “Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), ss. 211-137.
- Akın, A., Hamedoglu, M. A., Kaya, Ç., ve Sarıçam, H. (2013). “Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study”. *Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Aksoy, S. , Erdil, O. ve Ertürk, A. (2017). “Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Allan, B., Duffy, R., & Collisson, B. (2018). “Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator”. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172-182.
- Altunok, D. (2021). *İşin Anlamının Prososyal Örgütsel Davranışa ve Hayatın Anlamına Etkisi*. Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Arslan, A. (2019). *Sosyal Adalet Liderliği Ve Etik İklim Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Görüşler*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aslan, H. (2020). “Dağıtım Adaletinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolü”. *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 196-210.
- Aslanlı, H. (2021). *Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algısının Hasta Mahremiyeti Algısına Etkisi: Şanlıurfa İli Örneği*. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Asmadili, İ. (2020). *Turist Rehberlerinin İş Değerlerinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisinin Belirlenmesi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Atacan, T. ve Genç, K. Y. (2020). *İş Etiği*. Ankara: Astana Yayınları.
- Aydemir, C., Endirlik, H. (2019) “İşe Adanmışlığın Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi*

Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23 (3) , 1093-1107.

Aydoğan, Z. F. (2003). “Örgüt kültürü ve iklimi”. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, ss. 203- 215.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Erşahan, B., ve Sözbilir, F. (2017). “Ethical Climate, Job Satisfaction and Mobbing.” *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi (TİDSAD)*, 4(10), ss. 92–132.

Balcı, O. Ve Ağ, C. (2019). “Yaşamın Anlamı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişki”. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 33 (6), 348-362.

Biçer, M. (2005). *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma*. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

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

Büyükbeşe, T., Gökaslan, M.O. (2018) “İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması”. *Mukaddime*, 2018, 9(2), 135-153 DOI: 10.19059/mukaddime.376745

Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.

Çalışkan, S. C. (2014). “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş 'te Pozitif Davranış*. İstanbul: Çizgi Kitapevi.

Çevik Tekin, İ. ve Çelik, A. (2017). “Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği”. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences*, 15(29), ss. 71-90.

Dandona, A. (2013). “Spirituality at Workplace and Job Satisfaction”. *International Journal of Biosciences, Alternative and Holistic Medicine*, 4(1), 1-9.

Demir, H. (2020). *İş sağlığı ve güvenliği ile psikolojik iyi oluşun işe adanmışlıkla ilişkisi: Bir araştırma*. Kars: Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi.

Demirdağ, G. E., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). “Etik İklim Ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.

Doğan, E. T. (2011). *İşin Anlamı ve Yaratıcı Emeğin Piyasada Konumlanması Bakımından Türkiye’de Zanaatkârlık: Cam İşçiliği Örneği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Durgut, A. İ. & Yumuk Günay, G. (2020). “Etik Liderlik, İşe Adanmışlık ve Yönetimsel Yaratıcılık Arasındaki İlişki: Yapı Malzemeleri Sektöründe Bir Uygulama”. *Journal of Organizational Behavior Review* , 2 (2) , 149-171

Elçi, M. (2005). *Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Erdoğan, T. (2008). “Toplumsal Sistemin Düzen Sağlayıcı Unsuru Olarak Cinsiyet Rolü”. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 123-145.

Fındıklı, M. A., Keleş, H. N., & Afacan, C. (2017). “İşin Anlamı Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe’de Geçerlik ve Güvenirlik Analizi”. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 395-413.

Filizöz, B. (2011). “Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar”. *İşletme Etiği* (Ed. Zeyyat Sabuncuoğlu). İstanbul: Beta Yayınları, ss. 1 – 38.

Göçen, A., & Terzi, R. (2019). “Eğitim Örgütleri için Anlamlı İş Ölçeği”. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 39(3), 1487-1512.

Göka, E. (2014). *Hayatın Anlamı Var mı?*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Gökçe, O. ve Şahin, A. (2003). “Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3 (6) , 133-156 .

Günaydın, C. (2021). *Lider-Üye Etkileşimi İle İşe Adanmışlık İlişkisi ve Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hackman , J., & Oldham, G. (1975). “Development of the Job Diagnostic Survey”.

Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170.

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). "The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change". *Human Relations*, 55(6), 639-667.

Ji, S. (2019). "A Review on Work Meaningfulness: Focusing on Cultural Contexts in Organizations". *Seoul Journal of Industrial Relations*, 30, 75-114.

Kahraman, L. (2020). *Kamu yönetiminde etik kültür ve etik liderlik: Kamu görevlileri etik kurulu üzerinden bir inceleme*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kahn, W. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work". *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kara, T. (2016). *Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Karadeniz, G. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşin Anlamlılığının Performans Üzerine Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Rolü*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Keçecioglu, T. Ve Yılmaz, M.K. (2018). "İşe Adanmışlık: Mevcut Düşüncenin Gözden Geçirilmesi". *Business Economics and Management Research Journal*, 1(1), 55-71.

Keleş, S. (2014). "Aile Şirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi". *Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.

Kır, S. (2021). *Hizmetkâr Liderlik Tarzının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Aracı Rolü*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Koçoğlu, İ., Kılıç, E. (2019) "İş Anlamlılığının Sosyal ve Kültürel Belirleyicileri: Bütünleştirici bir Sosyal Çevre mi Sağlamalı, Çeşitlendirici bir Kültür mü Oluşturmalı?". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2912-2923.

Malak Akdağ, Z. (2020). *Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi*, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause*

personal stress and what to do about it. John Wiley & Sons.

May, D. R., Li, C., Mencl, J., & Huang, C. C. (2014). “The ethics of meaningful work: Types and magnitude of job-related harm and the ethical decision-making process”. *Journal of business ethics*, 121(4), 651-669.

Mert, G., & Balcı, O. (2019). “Çalışanların İş Yaşamlarının Anlam Algısı ve Psikolojik Dayanıklılık Durumlarının Tespiti: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(65), 650-656.

Michaelson, C. (2005). “I Want Your Shower Time!: Drowning in Work and The Erosion of Life”. *Business and Professional Ethics Journal*, 24(4), 7-26.

Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). “Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies”. *Journal of business ethics*, 121(1), 77-90.

Minaz, M. B. (2018). Okul Yönetiminde Etik Liderlik. *Etik liderlik* (Ed. Mehmet Ali Akın). Ankara: Pegem Akademi, ss. 55-177.

Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). “Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in The Public Sector”. *Review of Public Personnel Administration*, 40 (1), 112-131.

Örgev, M. & Günelan, M. (2011), “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 51-64.

Özçelik, B. (2019). İşin Anlamı ve Mutluluk Arasındaki İlişkide Sosyal Güvenin Aracılık Rolünün Güncellenmesi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Özkalp, E. (2003). “Örgütlerde işin çalışanlar için anlamı ve iş dizaynı”. *Kamu-İş Dergisi*, 7(2), 2-26.

Özkalp, P. E. ve Meydan, P. B. (2015). “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 17 (3), 1-19 .

Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma*, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Yayınlanmamış doktora tezi.

Özyılmaz, A., ve Z. Süner. (2015). “İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay’daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 143-164.

Palalar Alkan, D. (2016). *Etik Liderlik*, İstanbul: Derin Yayınları.

Pratt, M. G. (2000). “The good, the bad and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors”. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456-493

Pratt, M. G. ve Ashforth, (2003). Fostering meaningfulness in working and at work.

Cameron, K. S., Dutton, J. E. ve Quinn, R. E. (Eds.). Positive organizational scholarship. (ss. 309- 327). San Francisco: Berrett- Koehler Publishers.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., ve Wrzesniewski, A. (2010). “On the meaning of work: A theoretical integration and review”. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

Saks, A. M. (2006). “Antecedents and consequences of employee engagement”. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.

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

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study”. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). “The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach”. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Scroggins, W. (2008). “The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 57-71.

Seçkin, Ş. N. (2018). “Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.

Sobacı, F. (2021). *İşin Anlamının Performans Üzerindeki Etkisinde İşte Mutluluk Ve*

- Psikolojik Dayanıklılığın Rolü: Doktorlar Üzerine Bir Araştırma*. Tokat: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Solunoğlu, A., Örgün, E., & Erol, G. (2021). "The Relationship Between Calling, Meaning of Work and Happiness: A Research on Tourism Students". *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 333-345.
- Sözbilir, F. (2015). "Etiksel Davranışlar ve Etiksel İklimin Mobbing Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 116-140.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)". *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.
- Sunman, G. (2021). *Çalışanların Endüstri 4.0 Dönüşümüne Yönelik Tehdit Algılarının Tükenmişlik, İşe Adanmışlık ve Kariyer Bağlılığı Üzerine Etkisi*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şap, Ö. (2016). *Bilgi yönetim Ortamı İle İşe Adanmışlık Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Bireysel Performans İlişkisi: Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Tan, Ç. (2016). "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine Etkisi", *Ekev Akademi Dergisi*, 68, 65-80.
- Tekin, Z. (2020). *İş ve İşletme Etiği*. Bursa: Dora.
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation". *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2003). "Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract". *Academy of Management Review*, 28(4), 571- 586.
- Toker, I. D. (2020). *Zaman Perspektifi İle İşe Adanmışlık Ve Örgütsel Güven İlişkisinin İncelenmesi: Adana Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Turhan, M., Demirli, C., Nazik, G. (2012). "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık

Düzeyine Etki Eden Faktörler: Elazığ Örneği”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 179-192.

Türk Dil Kurumu (2021). *Güncel Türkçe Sözlük*. Erişim Tarihi: 15 Aralık 2021.

<https://sozluk.gov.tr/>

Tütüncü, Ö., & Savran, G. (2007). “Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Araştırması”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9(4), 177-218.

Uzunbacak, H. H., ve Akçakanat, T. (2018). “İşin Anlaminin, Zindelik, Mutluluk ve İş tatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.

Van Scotter, J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). “Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance”. *Journal of Applied Psychology*, 81 (5), 525-531.

Victor, B. & Cullen, J. B. (1988). “The organizational basis of ethical work climates”. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.

Wojtczuk-Turek, A., (2016). “Duty, Calling or Passion? The Meaningfulness of Work in Narratives of Public Administration Employees”. *Problemy Zarządzania*, 3 (61), 70-88

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281–302). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015).

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2009). “Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement”. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.

Yaman, T. (2021). “Etik İklim Algısı ve Örgütsel Etkileri: Sağlık Çalışanları Uygulaması”. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 86-117.

Yener, S. (2018). “Kadın Çalışanların Kadınsı Cinsiyet Normları ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Etkileşimde Cinsiyet Rol Stresinin Aracı Rolü” . *İş'te Davranış Dergisi* , 3(1) , 42-56 . DOI: 10.25203/idd.331875.

Yeşil, S., .Mavi, Y., ve Ceylan, S. (2017). “Etik İklim Algısı ve Bireysel Sonuçlar Üzerine Etkileri”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 19-38.

Yıldız, H. H. (2019). *Düzce Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*. Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yöndem, Ş. (2019). *Çalışanlarda İş Anlamı İle Motivasyon İlişkisi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yücedağ, N. (2019). *Etik İklimin Örgütsel Yaratıcılığa Etkisi: Gastronomi Turizmi Derneği (GTD) Üyesi İşletmelerde Bir Araştırma*. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Değerli katılımcı,
Yürütmekte olduğumuz bilimsel bir araştırma kapsamında görüşlerinizi almak istiyoruz. Anket formunda kimlik bilgileriniz sorulmamaktadır ve vereceğiniz tüm yanıtlar sadece bilimsel çalışma kapsamında değerlendirilecektir. Değerli zamanınızı ayırıp araştırmamıza sağladığınız katkı ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

YL Öğrencisi N. Esra CANBEK

Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR

1. Cinsiyetiniz?	3. Yaşınız?	
☐ Kadın ☐ Erkek	☐ 18 -25 ☐ 26 - 35 ☐ 36 - 45 ☐ 46 - 55 ☐ 56 ve üzeri	
2. Medeni durumunuz?	4. Mesleki tecrübeniz?	
☐ Evli ☐ Bekar	☐ 0-12 ay ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri	
5. Görev türü		
☐ Akademik ☐ İdari		
6. Yönetici göreviniz		
☐ Üst düzey yönetici ☐ Orta düzey yönetici ☐ Alt düzey yönetici ☐ Yönetici görevim bulunmuyor		

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinize göre kutucukları işaretleyiniz!	[En düşük= 1] - [En yüksek = 7]						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Çalışırken kendimi enerji dolu hissedirim.							
2. İşteyken kendimi güçlü ve dinç hissediyorum.							
3. İşimle ilgili konularda çok hevesliyimdir.							
4. İşim bana ilham verir.							
5. Sabahları kalktığımda işe seerek giderim.							
6. Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.							
7. Yaptığım işle gurur duyuyorum.							
8. Kendimi işime kaptırıyorum.							
9. Çalışırken kendimden geçerim.							
Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinize göre kutucukları işaretleyiniz!	[En düşük= 1] - [En yüksek = 5]						
	1	2	3	4	5		
10. İyi bir kariyere sahibim.							
11. İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm.							
12. İşim aslında dünyaya bir fark katmaz.							
13. İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım.							
14. İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim.							
15. İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum.							
16. İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar.							
17. İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.							
18. İşim, etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder.							
19. Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.							
20. Çalıştığım kurumun yazılı ve resmi etik kuralları vardır.							
21. Çalıştığım kurum, iş ahlakı kurallarını şiddetle teşvik eder.							
22. Çalıştığım kurum, iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir.							
23. Etik ilkeler kurum politikaları ile desteklenmektedir.							
24. Çalıştığım kurumun üst düzey yöneticileri etik dışı davranışları hiçbir şekilde hoş görmezler.							
25. Çalıştığım kurumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde yaptırım uygulanır (kınama, uyarı, iş haddinin feshi vb.).							
26. Çalıştığım kurumda çalışan biri firmaya çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde yaptırım uygulanır (kınama, uyarı, iş akdinin feshi vb.).							

Anketimiz sona erdi. Katılımınız için teşekkür ederiz!

Ek 2. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.08.2021-17913



T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : E-18457941-050.99-17913
Konu : Etik Kurul Kararı (Fikret SÖZBİLİR ve
Esra CANBEK)

04.08.2021

HOPA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14/07/2021 tarihli ve E.16782 sayılı yazınız.

Fakülteniz İşletme Bölümü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR'in tez danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Esra CANBEK'e ait "Etik İklim ve İşin Anlamlılığının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 30 Temmuz 2021 tarihinde yapmış olduğu toplantısında incelenmiş olup, oybirliği ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Hüseyin PEKER
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSM30FYE9Z* Pin Kodu : 19382

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/artvin-coruh-universitesi-ebys>

Telefon: +90 466 215 10 00

e-Posta: artvinconuh@artvin.edu.tr Web: <http://www.artvin.edu.tr/>

Kep Adresi: artvincoruhuni@hs01.kep.tr

Bilgi için: Hakan KAYA
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Nazmiye Esra CANBEK			
Doğum Yeri:				
Doğum Tarihi:				
Medeni Durumu:				
Öğrenim Durumu				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	Süleyman Sami Kepenek İlköğretim Okulu	-	Sivas	2001
Ortaöğretim	Gazi Osman Paşa İlköğretim Okulu	-	Sivas	2004
Lise	Sivas Kongre Lisesi	-	Sivas	2007
Lisans	Anadolu Üniversitesi	İşletme	Eskişehir	2013
Yüksek Lisans	Artvin Çoruh Üniversitesi	İşletme/ Yönetim ve Organizasyon	Artvin / Hopa	2022
İş Deneyimi:	2013-2018 Polis Memuru 2018-Halen Emniyet/Bilgisayar İşletmeni			
Yayımlarım:				