

# ÖRGÜTSEL ETİĞİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ SELÇUK ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ

Yusuf Yalçın İLERİ\*

Yasemin SOYLU\*\*

## ÖZET

*Bu çalışmanın hedefi, örgütsel etiğin çalışanların örgütteki memnuniyetlerinin ne yönde etkilendiğinin belirlenmesidir. Bu amaçla Konya Selçuk Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi ve Selçuklu Tıp Fakültesi mensupları üzerinde anket çalışması uygulanmıştır. Ulaşılan sonuçlar, örgütsel etiğin çalışanların örgütteki memnuniyetlerini nasıl etkilediği konusunda bilgiler içermektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel etik, örgütsel bağlılık, çalışan memnuniyeti.

## EFFECTS OF ORGANIZATIONAL ETHICS ON ORGANIZATIONAL SATISFACTION: A CASE OF SELÇUK UNIVERSITY FACULTY OF MEDICINE

### ABSTRACT

*The aim of this study is to determine the effects of organizational ethics in the direction of organizational satisfaction. For this purpose, a survey was carried out in Selçuk University Meram Faculty of Medicine and Selçuklu Faculty of Medicine. The achieved results contain detailed information on how organizational ethics effect organizational satisfacion.*

**Key Words:** Organizational Ethics, Organizational Commitment, Employee Satisfaction.

## 1. GİRİŞ

Ekonomik hayat, hangi yüzyılda ve nerede olursa olsun sadece dış faktörlerin bir araya gelmesinden oluşan bir madde dünyası olarak görülemez. Bütün olay ve olgularda olduğu gibi, ekonomik olay ve olguların arkasında kendine has bir değerler kümesi vardır. Başka bir deyişle, her çağ ve toplumda iktisadi ve sosyal hayat, sadece dış kalıplar ve maddi unsurlarla değil, etik değerlerle de varlık bulmuştur. Ancak, 20. yüzyılın son çeyreği bu bağlılık ve derinliğin

---

\* Öğretim Görevlisi, Selçuk Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu

\*\* Öğretim Görevlisi, Selçuk Üniversitesi, Akören Ali Rıza Ercan Meslek Yüksekokulu

görmezlikten gelindiği etik yozlaşma ve kirliliğin zemin bulduğu zamanlar olarak ifade edilmiştir. 1970'li yıllardan bugüne kadar ortaya çıkan yolsuzluk olayları, rüşvet, aldattıcı reklam, tüketici koruma ihlalleri etik bir yöntem ve sürecin kaçınılmazlığına işaret etmiştir. Sonuçta yaşanan çok yönlü kirlilik örnekleri, etiğe geri dönüş sürecini başlatırken, ekonomik hayatın etiği dışarıda bırakan bir faaliyet alanı olmayacağını göstermiştir (Bayrak, 2003:117).

Bir işletmenin ekonomik olmayan amaçları ve sosyal sorumlulukları, işletmenin çevresi ile ilgilidir. İşletmenin çevresi denince, aklımıza çıkar grupları gelmektedir. İşletmeden yarar bekleyen başlıca çıkar grupları ise, işçi kuruluşları (sendikalar), müşteriler, kamu teşekkülleri (devlet ve yerel yönetimler) ve halktır. Aslında bu kuruluşların yararlarını maksimize edebilmeleri için işletme nezdinde girişmiş oldukları faaliyetler kendileri için ekonomik bir amaçtır. Ancak, işletme açısından bu durum, birtakım ödünlere vermeyi gerektirdiği için, bazı hallerde ekonomik amaçlara ters düşen ekonomik olmayan amaçları oluşturur. Çünkü işletme birtakım ödünlere verirken maddi yönden bazı özverilerde bulunmak zorundadır (Eren, 2000:82).

Farklı etnik, dinsel, kültürel ve siyasal kimliklere sahip örgütlenmelerin kendilerini ifade olanağı bulup, sosyal taleplerini dile getirmeye ve bu doğrultuda baskı yapmaya başlamalarıyla birlikte, sosyal sorumluluk kavramı anlam genişlemesine uğramış, süreç içerisinde de radikalleşmiştir. Çünkü sosyal sorumluluk, sosyal taleplere bağlı olarak ortaya çıkan ve kapsamı değişebilen bir anlayıştır. Düne kadar sadece işletmelerin sosyal sorumluluklarından söz edilirken; bu gün artık amacı, boyutu ne olursa olsun her türlü örgütün sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde hareket etmesi beklenmektedir (Biber, 2002:133).

Çalışmamızda etik ve etik algılamasının çalışan memnuniyeti üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Konuyla ilgili Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültelerinde bir anket çalışması yapılmaya çalışılmış ve sonuçları irdelenmeye çalışılmıştır.

## **2. ÖRGÜTSEL ETİK VE TANIMI**

İşletmeler insanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere, yine insanlar tarafından belirli bir kâr sağlamak amacıyla kurulmuş ekonomik bir varlıktır. Ancak, ekonomik hayat sosyal veya toplumsal hayattan ayrı düşünülemez<sup>106</sup>. Her işletmenin kendine özgü bir çevresi vardır, işletme belirli bir çevrenin etkisi altında kalır ve yine her işletme belirli bir çevreyi etkiler. Bu çevre ekonomik, sosyal ve yasal nitelik ve içerik taşıyan bir yapı sunar. Söz konusu çevreye karşı kuşkusuz işletmenin çok yönlü sorumlulukları da vardır. İşletmenin sosyal çevresi de en az ekonomik çevre kadar önem taşır (Bayramoğlu, 1993:27).

İşletmeler faaliyette buldukları toplumun alışkanlıkları, gelenek ve görenekleri ile ahlâkından etkilenirler. İşletmenin karar organları o toplumun

içinde büyümüş, eğitim görmüş ve çalışmış bireylerden oluşur. İşadami, girişimci ve yöneticiler karar verirken içinde buldukları koşulları ve toplumun değer yargılarını göz ardı edemezler (Ülgen, 2004:48)

Etik davranışların geliştirilmesi, “ahlaki standartlar konulması ve başarıyı engelleyen ya da tehdit eden bir konu olarak değil; iş yöntemlerinin iyileştirilmesinde önemli bir fırsat” olarak algılanmalıdır. İş yaşamında sergilenen kimi davranışlarda, çeşitli etkenlerin de etkisiyle örgütsel etik dışına çıkılabilir. Hiç de arzulanmayan bu tür olumsuzlukların giderilerek, etik davranış bütününe ulaşılması her yönetimin temel görevidir (Şimşek vd., 2003:86).

Günümüz iş örgütlerinde, özellikle informel yapıların da desteklemesiyle, gerek bireysel ve gerekse örgütsel düzeyde stres, çatışma vb. olgular gündeme gelebilir. Önemli olan bunları iş ve örgütsel etik içinde değerlendirerek, uyum yönünde hareket etmektir (Şimşek vd., 2003:88).

Örgütsel etik, örgütün tüm ekonomik ve toplumsal faaliyetlerinde dürüstlüğü, güveni, saygıyı, adaleti ilke edinerek topluma destek olacak şekilde hareket etmesiyle ilişkili olup, toplum tarafından görüş birliğine varılmış ilke, norm ve standartlar ile tutarlı olmasını gerektirmektedir. Bu çerçevede örgütte hissedilen bir etik iklimin var olup olmadığı veya bu iklimin oluşması ve geliştirilmesi için örgütte neler yapıldığı, örgütün sadece çalışanlarına değil tüm paydaşlarına karşı sorumluluklarını hangi boyutta yerine getirdiği örgütsel etik açısından büyük önem taşımaktadır (Şimşek vd., 2003:108).

Basit olarak iş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik ilkeler ve standartların toplamıdır. Bu ilkelere uygun olarak yapılan eylemler etiksel olarak kabul edilir. Belli bir davranışın doğru mu yanlış mı etik veya etik dışı olduğu genelde yatırımcılar, müşteriler, çıkar grupları işçiler, yasal sistem ve toplum gibi sermayedar gruplarınca belirlenir (Sabuncuoğlu, 1987:88).

Genel olarak iş etiği; bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır (Özgener, 2000:132).

İş etiğinde ahlak norm ve kurallarının bir analizi iş kurumlarında çalışan insanları davranışlarına uygulanır. Bu analiz, iş kararları verecek yönetici ve işçilere ahlaki sorumluluk ve yükümlülüklerini bildiren bir uygulamalı etik tipidir (Bucholz, 1998:248).

İş etiği, iş dünyasında kabul edilebilir davranışları belirler. İş alanlarında iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın, adil ve adil olmayan durumları içine alır. Etik yöneticiler, yanlış yapmaktan sakınır, doğru olanı yapmaya çalışırlar. Ne tür davranışların kabul edilebilir olduğunu gösteren ilkeler, değerler ve normlar bu yöneticilere rehberlik etmesi için ortaya atılır. Bu bağlamda iş etiği, genelde

işyerinde doğru ve yanlışın ne olduğunu bilmek ve doğru olan şeyi yapmaktır (Özgener, 2000:39).

Birçok insan, yüksek etik standartlarının hem işletmeleri hem de bireyleri sağlam ahlak ilkelerine uydurması konusunda hem fikirlidirler. Bununla birlikte etiği iş yerinde uygularken bazı özel yönler de dikkate alınmalıdır. Birincisi, mevcudiyetlerini devam ettirmek için işletmeler kâr etmek zorundadır. Eğer kazanç yolsuzlukla elde edilirse bu, genellikle kurumun ömrünün kısa olacağı anlamına gelir. İkincisi, işletmeler toplumun istek ve ihtiyaçları ile kendi kâr istekleri arasında bir denge kurmak zorundadırlar. Bu dengeyi koruma genelde uzlaşmalar gerektirir. İş dünyasının bu eşsiz özelliklerine hitap etmek için toplum hem yasal hem dolaylı kurallar geliştirmiştir. Bu kurallar bireylere ya da genel anlamda topluma zarar vermeyen yollardan kazançlarını elde etmeye çabalayan şirketlere rehberlik eder (Ferrel, 1994:186).

İş etiği ele alınırken, bireysel etik de göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Bireysel etik, iş etiğinin oluşmasında önemli rol oynar. Çünkü işletmelerde kararlar çoğunlukla yönetim kademesindeki bireyler tarafından verilmektedir. Bir yöneticinin hatalı kararı veya etik olmayan bir davranışı, işletmelerin imajını zedeleyebilir. Öte yandan, bir yöneticinin çok önemli ve kritik bir andaki etik cesareti, bulunduğu işletmedeki tüm etik olmayan davranış temayüllerinin önünü kesebilir. Böylesi bir eğilime sahip olanların fikirlerini değiştirmelerine neden olabilir. Böylece yönetim, etik değerleri esas alan sorumlu bir vizyon yaratabilir (Özgener, 2000:48).

Örgütsel etiğin günümüzde değer kazanmasının bir başka nedeninin de, örgütsel etiğin olmadığı durumlarda getireceği zararlara bağlı olduğu söylenebilir. Örgütsel etiğin yokluğu şu sonuçları doğurabilecektir (Şimşek vd., 2003: 403) :

- Örgütün sahip, ortak ve yöneticilerine duyulan güvenin yitirilmesi,
- İtibar kaybı,
- Grup çalışmalarının azalması veya zarar görmesi,
- Örgütsel iletişimin azalması veya zarar görmesi,
- Özsaygının kaybolması,
- Bağlılık duygusunun azalması, “biz” ruhunun kaybolması,
- Personel devir hızı ve oranının yükselmesi,
- Motivasyon eksikliğine bağlı olarak oluşan performans kaybı.

Bu nedenlere bağlı olarak örgütsel etik kavramının, günümüzde artık tüm örgütler için başarıya ulaşmada bir anahtar niteliğinde olduğu söylenebilir. Çünkü örgütleri başarıya götürecek olan çalışanlar, ahlaki davranış standartları

oturmuş olan bir örgütte faaliyetlerini huzurla yerine getirecek, hem çevresiyle hem de örgütle uyum içinde olacaklardır. Çalışanların bu memnuniyetleri de doğal olarak örgütlerinin başarısına yansıtacaktır. Çalışanların memnuniyetlerinde ve sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmelerinde etik ilkeler doğrultusunda yapılandırılmış bir örgüt kültürünün büyük önem taşıdığı söylenebilir (Freeman, 1999: 351).

### 3. ÖRGÜTSEL ETİĞİN ÖNEMİ

Birbirinden farklı ne kadar meslek varsa o kadar da etik vardır denebilir. Hatta farklı olmakla da kalmaz, birbiriyle zıtlık içine dahi düşebilirler. Örneğin; bir doktorun görevleri ile tüccarın görevleri farklıdır. Bazen doktorlar bildiği gerçeği gizlemek zorunda da kalabilirler. Meslek etiğinin ayırt edici özelliği, kamu vicdanının ona karşı gösterdiği ilgisizliktir. Bir mesleki görevi yerine getirmede yapılan hata, söz konusu meslek çevresinin dışında pek eleştirilmez. Çünkü, herkes o mesleğin gerektirdiği sorumlulukların ne olduğunu tam olarak bilemeyebilir. Zaman içerisinde kültürel, bilimsel, ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak meslekler de değişime uğramaktadır. Toplumun büyük bölümünün meslek etiğiyle ilgilenmemesi, toplumda meslek etiğini oluşturacak ve işlemesini sağlayacak bir takım meslek gruplarının organize olmasını gerekli kılmıştır (İşveroğlu, 2004:126).

Tüm insanlar, ürettikleri mal veya hizmet ile yaşamlarını sürdürmektedirler. Bu insanların, üretilen mal veya hizmetin değerini tam olarak almak istemeleri en doğal haklarıdır. Aynı şekilde satın aldıkları mal ve hizmetlerin gerçek değerlerini vermeleri, o mal veya hizmetleri üretenleri sömürmemeleri de bir insanlık görevidir. Sömürü düzeninden uzak, insani değerlerin ön plana çıkarıldığı ve taraflarca kabul gören bir düzene geçilmesi ise ancak iş etiği ile mümkündür (Şimşek vd., 2003:241).

İşletmeyi ilgilendiren etik soru ve sorunlar, çıkar grupları ile ilişkilerden meydana gelmektedir. Çıkar gruplarının istekleri arasında oluşan uyuşmazlıklar, işletme yöneticisini etik ikilemlerle karşı karşıya bırakacaktır. Bu nedenle işletme yöneticisi çıkar grupları ile olan ilişkileri sağlamakla sorumludur. İşletmede etik standartların ve etiksel bir iklimin sağlanması bu ikilemlerin oluşumunu azaltacaktır (Sabuncuoğlu, 2001:41).

Son yirmi yılda iş etiği, çoğunlukla iş okullarında öğretilen ve akademisyenler tarafından tartışılan bir konu olmuştur. Bunun, bir sözleşmeyi müzakere ederken her şeyi mubah görmenin egemen tutum olduğu uluslararası iş dünyasının gerçekliği üzerinde pek etkisi olmamıştır. Öte yandan büyük çokuluslu şirketlerin büyümesiyle birlikte, çok daha sofistike ve sosyal açıdan çok daha bilinçlenmiş bir müşteri kitlesi bu kavramı akademik bir disiplinden gerçek yaşamda işleyen bir güce dönüştürmüştür. Bugün dünyada yolsuzluk ve

rüşvetle ilgili kabul görmüş geçerli görüş, bunların rekabeti önlediği, ticareti tahrif ettiği, tüketicilere ve vergi ödeyenlere zarar verdiği ve halkın hükümetlere olan desteğinin altını oyduğu yönündedir. Sonuç olarak şirketler iş etiğini ihtiyari bir ahlak sorunu olarak değil, çok önemli bir sorun olarak görmektedir. Etiğin, şirketin faaliyet kâr ya da zararlarına katkıda bulunan bir şey olarak kabulü demek, her zamankinden çok daha fazla dikkate alınacağı anlamına gelmektedir (Mitchell, 2002:187).

#### **4. ETİK İLKELER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK**

Çalışan memnuniyetinin temelinde örgütsel bağlılık yatmaktadır. Bir örgütte çalışanların örgüte bağlılıkları ne kadar yüksekse memnuniyetleri de o kadar yüksek demektir. Bağlılık kısaca çalışanların örgütleriyle psikolojik olarak özdeşleşip bütünleşmelerinin bir göstergesi olarak tanımlanabilir. Bir başka yönden bağlılık çalışanların örgütlerine karşı olan sadakat tutumu ve çalıştıkları örgütün başarılı olabilmesi için gösterdikleri ilgidir (Özsoy vd., 2004:88).

Çalışanları için çeşitli yatırımlar yapan bir örgüt, buna rağmen çalışanlarını kaybediyorsa, bu örgütün bağlılık konusunda problemleri olduğu düşünülebilir. Bu açıdan çalışanlarının işlerinde sürekliliğini isteyen örgütlerin, öncelikle onların bağlılıklarını kazanmaları gerekmektedir (Seidl, 2007:63).

1997-2001 yılları arasında Amerika, İngiltere, Almanya ve Japonya'daki 350 örgütün 3.000.000 çalışanı üzerine yapmış olduğu bu araştırmada, çalışanları örgütlerine bağlı olanlar (%18), olmayanlar (%64,5) ve aktif olarak örgütten kopmuş olanlar (%17,5) olmak üzere 3 ayrı kategoriye ayırmıştır. Yapılan bu geniş çaplı araştırmada ayrıca çalışma süresi arttıkça bağlılığın azaldığı da tespit edilmiştir. ABD'de Saratoga Enstitüsü tarafından 2003 yılında yapılan ve 18 kuruluşun 20.000 çalışanını kapsayan bir başka araştırmaya göre; çalışanların %88'i işlerini terk etmelerindeki en büyük etkenleri sırasıyla yöneticiler, örgüt kültürü ve örgüt etiği, çalışma şartları veya iş ortamına bağlı nedenler olarak açıklamışlardır. Aynı araştırma yöneticileri de kapsamaktadır. Bu araştırmaya göre yöneticilerin %89'u çalışanların maddi nedenlerle işlerini terk ettiklerine inanmaktadır. Oysa çalışanların işlerini terk etmelerindeki asıl nedenin para değil de yöneticilerle ilişkileri, örgüt kültürüne ve etik kurallarına uyum sağlayamamaları, çalışma şartları ve iş ortamına bağlı etkenlerle alakalı olduğunu araştırma sonuçları göstermektedir (Seidl, 2007:64).

*Tablo 1: Örgütte Bağlılık İçin Gerekli Olan Temel Faktörlere İlişkin Beklenti ve Çözüm Yolları*

Faktörler	Beklentiler	Çözüm Yolları
Liderlik	Çalışanların haklarına saygılı, onları peşinden sürükleyebilen güçlü bir lider.	Liderlik becerilerinin eğitimle geliştirilmesi, sürekli eğitim.
Güçlendirme	İşinin sahibi konumundaki çalışanlar.	Güçlendirmenin, örgütsel anlamda belirli bir plan dâhilinde uygulanması
Takım Çalışması	Örgütsel başarıyı destekleyen üretken ve yaratıcı takımlar.	Takım çalışmalarını destekleyen yönetim ve etkin takım faaliyetleri.
Etik ve Güven	Güven ve etik kavramlarının hakim olduğu bir örgüt yapısı.	Çalışanlara adil, dürüst ve samimi davranarak güven ve etiğin hakim olduğu bir çalışma ortamının oluşturulması.
Mesleki Gelişim	Mesleki anlamda gelişim ve kariyer imkânları,	Çalışanların beceri ve yeteneklerinin gelişimi için, eğitim programlarının yapılması ve örgütte esaslı bir kariyer gelişim programının uygulanması.
Hedefler ve Değerler	Örgütün hedeflerini benimseyen ve örgütün değerleriyle bütünleşen çalışanlar	Örgütün tüm kademelerinde takım çalışmalarının desteklenmesi.

Kaynak: (Phillips ve Connell, 2003:204)

Etik ilkelerin örgütsel bağlılık ve memnuniyeti sağlamasındaki rolü ise; etik ilkeler, çalışanların neyin doğru olup olmadığını ayırt edebilecekleri, rüşvetin yapılmaması gereken bir iş olarak algılandığı, dürüstlüğü önemsendiği, çalışanların birbirlerine değer verdikleri, yükseliş kriterlerinin açık ve adil biçimde ortaya konulduğu, yetenekli, bilgili ve çalışkan insanların söz sahibi olduğu bir kültür yaratmayı önermekte ve hedeflemektedir (Özmen, 2003:188).

Yapılan araştırmalar, mutlu çalışanlara sahip örgütlerin diğerlerine göre daha başarılı olduğunu göstermektedir. Çünkü düzenli olarak mükemmel müşteri hizmeti sunmanın en önemli yolu, mutlu çalışanlara sahip olmaktan geçmektedir. Bu durumda eğer örgüt çalışanlarına değer veriyorsa, çalışanlar da müşterilere değer verecektir. Konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma, işyerindeki mutluluk seviyesinde yaşanan ortalama bir artışın bile sonuçları ve başarıyı % 20 oranında artırdığını göstermektedir. Bir başka araştırma ise en mutlu çalışanlara sahip örgütlerin, sıradan olanlarla kıyaslandığında kazanç yönünden üç kat daha fazla karlı olduğunu ortaya koymaktadır (Pehlivan, 2001:160).

Yöneticilerin etik ilkelerle uyuşan davranışları çalışanlarda güven hissi uyandırırken, tersi işe güvenlerinin kaybolmasına neden olmaktadır. Etik ilkeler çerçevesinde adil muamele gören çalışanlar, motive olacaklarından işlerine daha sıkı sarılacak, örgütlerini daha fazla sahipleneceklerdir. Yöneticilerinin davranışlarından emin olmayan ve ondan sadece korktukları için itaat eden çalışanların ise, örgütlerinin menfaatlerini gerçek anlamda sahiplenecekleri söylenemeyecektir. Çünkü daha iyi şartlarda çalışma imkânı bulduklarında örgütlerini terk edeceklerdir. Bu konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma sonucuna göre araştırma kapsamındaki çalışanların büyük bir kısmı, örgütlerini terk etmemelerindeki temel nedeni, örgütlerinin etik ilkelerle göstermiş olduğu uyum ve tutarlılığa bağlamaktadır. Ayrıca, etik ilkelere sahip olan örgütlerin personel devir hızı, bu ilkelere sahip olmayanlardan daha düşüktür (<http://www.josephsoninstitute.org>).

Etik ilkeler doğrultusunda davranışlar sergilemeyen yöneticiler, kendilerinininkiyle beraber örgütün itibarını da zedelemektedirler. Rüşvet veya işe alımlarda yapılan usulsüzlükler, örgüt adına büyük kayıplara neden olmaktadır. Bu durumla ilgili bir örnek, ABD’de 1985 yılında kurulan ve 2001 yılında iflas eden, dünyanın en büyük enerji şirketlerinden birisi Enron ile ilgili olarak verilebilir (BBC News, 2003). Enron’un 2001 yılında çok büyük yankılar uyandıran iflasında, kendi danışmanlık ve denetim şirketi olan Arthur Anderson’ın etik olmayan faaliyetlerinin büyük rolü olduğu da söylenmektedir. Şirket, Enron yöneticilerinin de desteği ile resmi belgelerde sahtekârlık yaparak, Enron’un gelirlerini yüksek göstermiş ve böylece Enron hisse senetlerinin değerini gerçek olmayan seviyeye çıkarmayı başarmıştır. Ancak, 2000 yılında Enron’un beyan ettiği gelirden çok daha az gelirin olduğu ortaya çıkmasıyla soruşturmalar da başlamıştır. Bu soruşturmaları başka soruşturmalar izlemiş ve 40 ülkede 21.000 kadar çalışanı olan Enron, ortaya çıkan yolsuzlukları nedeniyle sonuçta iflas etmiştir. (a.g.e). Enron olayının, dünya çapında bir danışmanlık şirketi olan Anderson için de büyük bir kayıp olduğu söylenebilir. Bu olaydan sonra Anderson şirketinin güvenilirliği sarsılmış, itibarı zedelenmiştir. Enron olayı, yöneticilerin ahlaki olmayan davranışlarının yani etik ilkelerle bağdaşmayan davranışlarının, örgüt itibarı açısından çok büyük yıkımlara sebebiyet verebileceğini açıkça göstermektedir (Özmen, 2003:184).

Etik ilkelerin bir örgütte tüm etik problemleri tamamen ortadan kaldıracabileceğini de beklememek gerekmektedir. Ancak, çalışanların belirlenen ahlaki standartlar doğrultusunda davranış göstermelerinde etik ilkeler teşvik edici özellik taşımaktadır. Ayrıca, örgüt içinde etik olmayan davranışlara karşı bir uyarıcı kimliği de olan etik ilkelerin, bu özelliği ile çalışanların davranışlarından dolayı kendilerini sorumlu hissetmelerini sağlamak gibi bir işlevinin olduğu da söylenebilir (Gorlin, 1999: 530-531).



Örgütsel etik kurallarının yer etmesi ve örgüt çalışanları tarafından özümsemesi temel olarak yöneticilerin tutum ve davranışlarına bağlıdır. Bir yönetimde her şey tepeden başlayıp alta doğru yayıldığına göre, yöneticilerin de çalışanlarına karşı son derece saygılı olmaları, yönetimden aldıkları güçle etik kurallara aykırı davranışlar içerisine girmemeye özen göstermeleri önemli bir konudur. Bu noktada yöneticilerin tutum ve davranışları çalışan memnuniyeti ile de doğrudan ilişkilidir. Etik davranışları olan yöneticiler çalışanları için olumlu örnek olabilirken, etik dışı davranışları olan yöneticiler de olumsuz örnek olabileceklerdir (Özmen, 2003:185).

Harris ve ekibi tarafından A.B.D.'de 1988 yılında yapılan ve 1031 çalışana kapsayan bir araştırmanın sonucuna göre (Ciulla, 1998: 6); araştırma kapsamındaki çalışanların %89'unun yöneticilerinde aradığı özelliklerin başında "dürüstlük" gelmektedir. Ayrıca, yine bu araştırmaya katılanların %77'si işleri ile ilgili kararları kendilerinin vermesi gerektiğine inanmaktadırlar. Yine aynı araştırmanın kapsamında olan 150 üst düzey yöneticiden sadece %37'si çalışanların işleriyle ilgili olarak kendi kararlarını vermelerinin gerçekten önemini kabul etmektedir. Bu durum bazı yöneticilerin, kararlara katılımda hala merkezîyetçi bir görüşü devam ettirmekte olduklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların % 76'sı açık iletişimin önemini belirtirken; yöneticilerin sadece %38'i örgütlerinde açık iletişim ortamına sahip olduklarını itiraf etmişlerdir (a.g.e). Yapılan bu geniş çaplı araştırma özetle, çalışanların açık bir iletişim ortamını, işleriyle ilgili söz sahibi olmayı yani kararlara katılmayı ve etik değerlere sahip olan yöneticileri desteklediklerini ortaya koymaktadır (Özkalp, 2002:185).

*Tablo 2: Çalışan memnuniyetini artırmak için yöneticilerin özen göstermesi gereken etik davranışlar.*

Etik Davranış	Açıklama
Adalet ve Eşitlik	Örgüt açısından adalet, çalışanlara, örgüte katkıları oranında haklarının, kurallara aykırı davranışları oranında da cezalarının verilmesini gerektirmektedir. Ayrıca örgüt içinde görevlerin, yükümlülüklerin ve sorumlulukların adil bir şekilde dağıtılması da gerekmektedir.
Dürüstlük ve Açıklık	İlişkilerinde dürüst, açık, samimi ve olduğu gibi davranan, örgütünde de açık iletişimi destekleyen yöneticiler, karşılıklı güven ve hoşgörüyü dayalı bir çalışma ortamının oluşmasına zemin hazırlayacaktır.
Tarafsızlık	Yöneticiler, çalışanlarına bir ailenin fertleri gibi davranarak, ayrımcılık yapmadan çatışmaları çözüme kavuşturacak ve uyumlu bir çalışma ortamı oluşturabilirlerse örgüt içerisindeki çalışan memnuniyetini ileri düzeylere çıkarabilirler.
İnsan Hakları ve Hümanizm	Hümanizm düşüncesinin hâkim olduğu bir örgütte çalışanlar, toplumun refahı için daha verimli ve isteyerek çalışacaklar ve bencillik kavramından uzaklaşacaklardır. Çünkü her çalışan kendi görevinin aslında insanı memnun etmek için var olduğunu bilecektir.

Bağlılık ve Sorumluluk	Çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürmelerini, örgütte kalmak istemelerini yani memnuniyetlerini isteyen yöneticilerin çalışanlarının mesleki gelişimlerine destek olarak, eğitimlerine önem vererek, onları bilgiyle donatarak, ortak bir amaç etrafında toplayarak ve ortaklaşa bir çaba göstermelerini sağlayarak gerçekleştirebileceklerdir
Hukukun Üstünlüğü ve Demokrasi	Örgütlerin ve yöneticilerin yasal çerçeveler içinde hareket etmeleri ve çalışanlar gibi kendi davranışları için de kanunların uygulanabileceğini kabul etmeleri hukukun üstünlüğünü, bu durum ise demokrasinin örgüte yayılmasını beraberinde getirecek ve yönetimin keyfi hareketlerini sınırlandıracaktır.
Sevgi, Saygı ve Hoşgörü	Yöneticiler, aynı takımın üyeleri olarak algılanması gereken çalışanlarına sevgiyle yaklaşmalı ve onları örgütsel amaçlara ulaşmada vazgeçilmez unsurlar olarak görmelidirler, kendisine saygı duyan çalışanlar ise bu bilinç doğrultusunda diğerlerine de saygı duyacaklar ve çalışan memnuniyet seviyesi çok yükselecektir.
Hak ve Özgürlükler	Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde keyfi uygulamalara gitmemeleri; onların izin, istirahat, rapor gibi en doğal haklarını kullanmalarında sağlam gerekçeler göstermeksizin engeller çıkarmamaları ve yasa dışı eylem ve işlemlerde yetkilerini kullanarak çalışanlarını da bu yasadışı işleri yapmaya zorlamamaları çalışanların iş içi ve özellikle iş dışındaki hak ve özgürlüklerine saygı göstermelidir.

Kaynak: (Siedl, 2007:36).

Bütün bunlarla beraber yöneticilerin;

- Ayrımcılık yapmaları,
- Adam kayırma ve torpile tenezzül etmeleri,
- Görev ve yetkilerini kötüye kullanarak rüşvet alma veya yolsuzluk yapmaları,
- Yönetim gücünü kullanarak çalışanları yıldırma ve korkutmaya çalışmak,
- Çalışanlara karşı sömürü ve ihmal,
- Bencil davranmak,
- Şiddet, baskı, saldırganlık, hakaret, küfür, bedensel taciz gibi etik dışı davranışlar,
- İş ilişkilerine politika karıştırma

gibi etik dışı davranışların birini veya birkaçını yapmaları durumunda örgüt içerisinde huzur ve güven kalmayacak ve çalışan memnuniyetini bu durumdan çok olumsuz etkilenecektir. Çalışanlar kendilerine sürekli başka bir iş aramaya başlayacaklar, örgütü ve örgütteki işlerini sahiplenmeyecekler ve sonuçta örgüt içinden çok zorlukla çıkacağı bir kurumsal atalet dönemine girecektir (Özkalp, 2002:191).

## **5. ÖRGÜTSEL ETİĞİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SELÇUK ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ**

### **5.1. Amaç ve Yöntem**

Anket %95 güven aralığı ve %5 örneklem hatası esasına göre tesadüfî örnekleme metodu ile Selçuk Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi ve Selçuklu Tıp Fakültesi'nde çalışmakta olan öğretim üyeleri, memurlar, sağlık çalışanları ve hizmetlilerle yapılmıştır. Anketimiz toplam 108 kişiye verilmiş olup 90 kişiden geri dönen anketler çalışmaya dâhil edilmiştir.

Araştırma kapsamında ortaya çıkan en önemli kısıt zaman olduğundan araştırma 2 kurumla yapılabilmektedir. Örgütsel etiğin, çalışan memnuniyetini ne yönde etkilediğini incelemek için sağlık kurumu çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma, başka örneklem grupları için de uygulanabilir.

Bu çalışmada belirlenen hipotezleri test edebilecek verileri toplayabilmek amacıyla bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formu, çalışanların işlerindeki memnuniyet düzeylerini ve kurumlarındaki örgütsel etiği algılamalarını ölçmeye yönelik yargı ifadelerinden (beş aşamalı Likert tipi ölçek) oluşmaktadır. Yapılan anket çalışması ile elde edilen veriler neticesinde, çalışanların kurumlarında algıladıkları örgütsel etiğin, memnuniyetlerine etkisinin ne yönde olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada iki hipotezimiz bulunmaktadır:

H1: Çalışma şartlarıyla ilgili algılanan örgütsel etik düzeyinin, çalışma ortamından ve işten duyulan memnuniyet düzeyine etkisi vardır.

H2: Kurumsal sorumlulukla ilgili algılanan örgütsel etik düzeyinin, çalışma ortamından ve işten duyulan memnuniyet düzeyine etkisi vardır.

Çalışma sonucunda elde edilen veriler SPSS 16.0 istatistik paket programında analiz edilmiştir.

### **5.2. Bulgular ve Yorumlar**

Ankete katılan 90 örgüt çalışanının %42,3 kadın iken %57,7 erkektir. Çalışanların %35,5 20-30 yaş aralığında, %48,9 31-41 yaş aralığında ve %15,6 ise 41 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır.

Çalışmaya katılan örgüt çalışanlarının %20'si lise ve altı eğitim düzeyine sahipken, %50'si lisans, %14,5'i yüksek lisans, %15,5'i doktora eğitim düzeyindedir.

Katılımcıların %15,5'i doktor, %25,5'i hemşire, %20'si hasta bakıcı, %16,6'sı teknik eleman, % 22,4'ü diğer meslek grubunda yer almaktadır.

Ankete katılanların büyük bölümü “hastalara daima doğrular söylenmektedir” yargısına katılmaktadırlar. Katılanların % 82,3 'ü katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verirken, %17,7'si ne katılıyorum ne katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir.

Ankete katılanların önemli bölümü “çalışanlara değer verilmektedir” yargısına katılmaktadırlar. Katılanların %75,5'i katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verirken %13,3'ü ne katılıyorum ne katılmıyorum şeklinde cevap verirken %11,2'si katılmıyorum cevabı vermişlerdir. Çalışanlara değer verildiğine katılmayan çalışanların önemli bölümü hastabakıcılardan oluşmaktadır. Bununla beraber öğretim üyelerinin tamamının soruya katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir.

Ankete katılanların önemli bölümü “sahtekârlık, torpil, adam kayırma gibi davranışlar yapılmamaktadır” yargısına katılmaktadırlar. Katılanların %67,7'si katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verirken %21,1'i ne katılıyorum ne katılmıyorum şeklinde cevap verirken %11,2'si katılmıyorum cevabı vermişlerdir.

Ankete katılanların önemli bölümü “iş güvenliği ile ilgili kurallara ve yasalara uyulmaktadır ” yargısına katılmaktadırlar. Katılanların %71,1'i katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verirken %26,6'sı ne katılıyorum ne katılmıyorum şeklinde cevap verirken %2,3'ü katılmıyorum cevabı vermişlerdir.

Ankete katılanların önemli bölümü “çalışma şartlarından memnunum” yargısına katılmaktadırlar. Katılanların %64,4'ü katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verirken %6,8'i ne katılıyorum ne katılmıyorum şeklinde cevap verirken %28,8'i katılmıyorum cevabı vermişlerdir.

Ankete katılanların önemli bölümü “son 1 yıl içinde işten ayrılmayı düşünmedim” yargısına katılmaktadırlar. Katılanların %64,4'ü katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verirken %6,8'i ne katılıyorum ne katılmıyorum şeklinde cevap verirken %28,8'i katılmıyorum cevabı vermişlerdir. Görüldüğü gibi çalışma şartlarından memnun olduğunu söyleyen deneklerin sayısı, son 1 yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünmediğini söyleyenlerin sayısı birbirine eşittir. Yani çalışma şartlarından memnun olduğunu söyleyen çalışanların hiçbirisi son 1 yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünmediğini bildirmiştir.

Çalışmamızın ilk hipotezi olan çalışma şartlarıyla ilgili algılanan örgütsel etik düzeyinin çalışma ortamından ve işten duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin olduğu hipotezi doğrulanmıştır. Çalışmamızda iş güvenliği ile ilgili kurallara ve yasalara uyumun %71,1 çıktığı bulunmuştur. Ayrıca diğer bir anket

sorusu olan çalışanlara verilen değerin çalışanlar tarafından ne şekilde algılandığı ölçülmeye çalışılmıştır. Bu soruda ise %75,5 oranında çalışanlara değer verildiği yönünde bir sonuç çıkmıştır. Çalışma şartlarının ölçümüne yönelik olan bu sorulara verilen cevapların çalışan memnuniyetine verilen cevaplarla uyumlu olması beklenmekteydi. Sonuçlardaki uyum hipotezimizi doğrulamaktadır. Öyle ki; çalışanların %64,4'ü çalışma şartlarından memnun olduklarını, %64,4'ünün ise son 1 yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünmediklerini söylemişlerdir. Çalışan memnuniyeti seviyesi çalışma şartlarında olduğu gibi %70 seviyelerine ulaşamamakla birlikte yüksek bir oranda çıkmıştır. Ayrıca çalışanların işlerinden ve çalışma ortamlarından memnun olsalar da sorulan cevaplara çalışma ortamının daha da iyileştirilebileceği düşüncesiyle memnuniyet seviyesi için çok yüksek notlar vermemiş olmaları ihtimal dâhilindedir.

Çalışmamızın diğer hipotezi olan kurumsal sorumlulukla ilgili algılanan örgütsel etik düzeyinin çalışma ortamından ve işten duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin olduğu hipotezi doğrulanmıştır. Çalışmamızda sorulan hastalara daima doğrular söylenmektedir sorusuna çalışanların %82,3'ü katıldığını bildirmiştir. Benzer şekilde sahtekarlık, torpil, adam kayırma gibi davranışların örgüt içindeki durumu sorulduğunda çalışanların %67,7'si böyle davranışlarla karşılaşmadığını belirtmiştir. Kurumsal sorumluluk ve etikle ilgili davranışların ölçümüne yönelik olan bu sorulara verilen cevapların çalışan memnuniyetine verilen cevaplarla uyumlu olması beklenmekteydi. Sonuçlardaki uyum hipotezimizi doğrulamaktadır. Öyle ki; çalışanların %82,3'ü hastalara daima doğruların söylendiğini düşünmektedir, %67,7'sinin ise sahtekârlık, torpil, adam kayırma gibi davranışların örgüt içinde olmadığını düşündüklerini söylemişlerdir. Çalışan memnuniyeti seviyesi çalışma şartlarında olduğu gibi %64,4 seviyelerinde çıkmıştır. Bu durumda örgütün etik ilke ve davranışları ile çalışanlarının memnuniyeti arasında güçlü bir bağ olduğu söylenebilir.

## 6. SONUÇ

Farklı ahlaki davranış ve inançlara sahip olan çalışanlar için, örgütsel anlamda davranış standartlarının oluşturulmasında etik ilkeler büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar, aynı etik davranış standartlarının uygulandığı bir örgütte, etik ilkeler yardımıyla hangi davranışların etik olduğu hangilerinin etik olmadığı konusunda bir ikileme düşmeyeceklerdir. Etik ilkeler, özellikle etik olmayan ve örgütte yapılması istenmeyen davranışlar konusunda onlara rehberlik edecektir. A.B.D. ve diğer gelişmiş Avrupa ülkelerinde örgütler etik ilkelerini belirleyerek çalışanlarının davranışlarını olumlu yönde geliştirmekte ve bununla bağlantılı olarak etik dışı davranışları da önlemektedir. Yöneticilerin de kararlarında daha dürüst ve daha güvenilir olmasında yine etik ilkeler önemli bir rol

oyunmaktadır. Ayrıca etik ilkeler çerçevesinde yapılandırılmış örgütler, günümüzde gerek çalışanlar gerekse müşteriler tarafından daha çok tercih edilmekte ve böylece rakiplerinin önüne geçerek hedeflerine daha kısa yoldan ulaşabilmektedir. Kısaca, etik ilkeler hem örgütsel etiğin oluşturulmasında, hem de örgütün başarıya ulaşmasında büyük önem taşımaktadır.

Yapılan araştırma ile örgütsel etiğin çalışan memnuniyetini ne yönde etkilediği ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında, S.Ü. Tıp Fakültesi çalışanlarının kurumlarında algılamış oldukları örgütsel etiğin, memnuniyet düzeylerini ne yönde etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular ve yorumlar şöyle özetlenebilir:

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren çalışanlardan büyük bir kısmının genç olması bu sektör açısından bir avantajdır. Çünkü sağlık sektörü, hem bedenen hem de zihnen daha fazla gayret isteyen oldukça önemli bir alandır.

Katılımcıların % 43'ünün lisans ve üstü seviyesinde eğitim görmesi, anketlerin daha bilinçli bir şekilde doldurulması ve bunun neticesinde daha güvenilir bulgular edinilmesi açısından önemli bir etkidir.

Yapılan bu araştırma neticesinde, örgütsel etiğin gerek çalışanlarla insani ilişkilerin oluşturulmasında büyük önem taşıdığı görülmektedir. Çünkü örgütsel etik ile örgütlerin tüm ekonomik ve toplumsal faaliyetlerinde dürüstlük, güven, saygı ve adaleti ilke edinerek topluma destek olması hedeflenmektedir. Bu açıdan örgüt davranışlarının toplum tarafından görüş birliğine varılmış ilke, norm ve standartlar ile tutarlı olması gerekmektedir. İşte örgütlerde bunu sağlayacak olan bir etik ortamın var olup olmadığı veya bu ortamın oluşması geliştirilmesi için yapılması gerekenler ve örgütün sadece çalışanlarına değil tüm paydaşlarına karşı sorumluluklarını hangi boyutta yerine getirdiği örgütsel etik kapsamında yer almaktadır. Örgütsel etiğin sağlanmasında da etik ilkelerin önemli bir yeri ve önemi bulunmaktadır.

Yapılan araştırmada ankete katılanların etik ilkelerle ilgili yargılara katılım oranları incelendiğinde, genel olarak çoğunluğunun etik ilkelerin yararlarına katıldıkları ve çalışılan kurumda etik ilkelerin uygulanmasının çalışanların memnuniyet ve bağlılıklarını artıracak fikrini destekledikleri görülmektedir.

Etik ilkeler, bazı erdemlerin kazandırılmasıyla ilgili yükümlülükleri kapsamakta ve çalışanları doğru davranışlara sevk etmektedir. Bu çerçevede etik ilkeler, çalışanlar tarafından genel olarak kabul görmüş ve onların davranışlarını yönlendiren çeşitli standartlardan oluşmaktadır. Bu standartlar, etik sorunlarla karşılaştıklarında, çalışanlara yerinde ve etik kararlar vermelerinde yardımcı olmakta ve onları doğru olanı yapmaları konusunda yönlendirmektedir. Böylece çalışanlar etik ilkeler doğrultusunda etik davranışlar gösterdiklerinden, uyumlu ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşmasına da olanak sağlamaktadır. Ancak

etik ilkelerin, örgütsel anlamda her etik problemi çözeceği de beklenmemelidir. Etik ilkelerin, etik davranışlar göstermeleri konusunda çalışanları teşvik edeceği ve yol göstereceği söylenebilir. Etik ilkelerin bu işlevlerini yerine getirebilmesi için sadece yazılı kurallar dizisi olarak kalmaması, örgütün değerleriyle bütünleşerek çalışanlarca takip edilip uygulanması büyük önem taşımaktadır. Bunun için de, konunun önemiyle ilgili olarak seminerler verilmesi, eğitim ile çalışanların bilinçlendirilmeleri gerekmektedir.

Çalışanların kendi kurumlarında algılamış oldukları örgütsel etik seviyesinin, işlerine karşı bağlılıkları ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Çünkü etik davranışlarla muamele gören çalışanlar yine bu davranışlarla karşılık vereceklerdir. Böylece, çalışanların memnuniyetleri de artacaktır. Memnun çalışanlar da işlerinde ellerinden gelen gayreti göstererek örgütün kurduğu ilişkilerinde başarılı olmasına yardımcı olacaklardır.

Meslek etiğine dikkat eden ve etik ilkelerini gerçekten uygulayan örgütlerde sahtekârlık, hırsızlık, dolandırıcılık gibi etik olmayan davranışlarda azalmalar görülecektir. Daha da önemlisi, böyle örgütlerin itibar ve değeri, müşterilerinin gözünde dürüstlük ve güvenilirliğine bağlı olarak sürekli artacaktır. Çünkü müşteriler güvenilirliği esas aldıkları için, tercih haklarını sürekli olarak etik ilkeler doğrultusunda hareket eden örgütlerden yana kullanacaklardır. Sadece müşteriler değil, başta çalışanlar olmak üzere örgütle ilişkileri olan tüm paydaşların da tercihleri bu yönde olacaktır. Rekabete dayalı günümüz ekonomisinde, müşterilerin sayısız tercih imkânlarına sahip olmaları, örgütlerin faaliyetlerinde etik davranışlar göstermelerini gerektirmektedir. Müşterilerine, çalışanlarına, çevrelerine ve tüm topluma etik davranmayı bir kültür haline getiren, her şeyden önce insan unsurunu ön plana çıkaran örgütler rakiplerine karşı üstünlük kazanacaktır. Bu açıdan örgütlerin öncelikli amaçlarının sadece kar elde etmek değil, gerek çalışanların gerekse toplumun beklentilerine cevap verebilmek olması da gerekmektedir. Değer vermenin bir göstergesi olarak beklentilerin karşılanması, memnuniyetin sağlanmasındaki en temel koşullardan biri olduğu söylenebilecektir. Sınırların kalktığı, küreselleşen dünyada örgütlerde etik kavramının her geçen gün öneminin artması da bu anlayışa yani insana verilen değer artmasına bağlı olacaktır.

## **KAYNAKLAR**

AKAT, Ömer; Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası ve Stratejik Pazarlama, 2. Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa 2000.

AKGEMCİ, Tahir; Adnan Çelik; Şevki Özgener; “Sosyal Denetim Kavramına Genel Bir Yaklaşım (Değerlendirme)”, İstanbul Üniv. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23-24, Ekim 2000-Mart 2001.

- AY, Ünal; “İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 25-27 Mayıs 2000, Nevşehir.
- BAYRAK, Sabahat; “Türk İmalat İşletmelerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumları”, Afyon Kocatepe Üniversitesi 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs Afyon 2003.
- BİBER, Ayhan; “Bir Halkla İlişkiler Politikası Olarak Sosyal Sorumluluk Anlayışı”, Başkent Üniversitesi İletişim Fak. Dergisi, Sayı: 15, Ankara 2002.
- CARTER McNamara, Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit for Managers, <http://www.mapnp.org/library/ethics/ethxgde.html> (18.10.2001).
- DİNÇER, Ömer; Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, 5. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1995.
- EREN, Erol; İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2000.
- FREDERICK, William C.; Keith Davis and James E. Post; Business and Society: Corporate Strategy, Publicity, Ethics, Sixth Edition, McGraw-Hill Pub., New York. 1998.
- HALICI, Ali; İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma”, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/09-ali/ali.htm>.
- HICKMAN, Craig; Michael A. Silva, Gelecek 500: Yarının Organizasyonlarını Bugünden Yaratmak, (Çev. Hüseyin Kanbur), İnkılâp Kitabevi, İstanbul 1990.
- İŞSEVEROĞLU, Gülsün; “Meslek Ahlakı”, [http://www.isguc.org/arc\\_view.php?ex=106](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=106) (İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1).
- KIREL, Çiğdem; Örgütlerde Etik Davranışlar: Yönetim ve Bir Uygulama Çalışması, Anadolu Üniv. İ.İ.B.F. Yayınları, No: 168, Eskişehir 2000.
- MONDY, R. Wayne; Shane R. Premeaux; Management, Concepts, Practices, and Skills, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey, 1995.
- NUTTALL, Jon; Ahlâk Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş, (Çev. Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1997.
- ÖZGENER, Sevki; “İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: İmalat Sanayinde Bir Uygulama”, S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Doktora Tezi, Konya 2000.



- ÖZKALP, Enver ve dig.; Davranış Bilimlerine Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2002.
- ÖZTÜRK, Namık Kemal; “Kamu Yöneticilerinin Kararlarında Etik Değerler”, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi. İ.İ.B.F. Adapazarı 1998, ss. 11-21.
- PEHLİVAN, İ.; Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegem A Yayınevi, Ankara, 2001.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve Tuncer Tokol; İşletme I-II, Örnek Kitabevi, Bursa 1987. İşletme, Ezgi Yayınları, Bursa 2001.
- ŞİMSEK, Birgül; “İşletmelerde Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar”, [http://www.isguc.org/arc\\_view.php?ex=98](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=98) (İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1).
- ŞİMSEK, M. Şerif; Sevki Özgener; “Organizasyonlarda Sosyal Duyarlılık”, <http://www.stratejiyonetim.net/sosyalduyar.htm>
- ŞİMSEK, M. Şerif; Tahir Akgemci; Adnan Çelik; Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış 3. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya 2003.
- TENEKECİOĞLU, Birol; “İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları” Eskişehir Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2, Eskişehir 1977, ss. 42-47.
- TEPE, Harun; Etik ve Meta etik: 20. Yüzyıl Esiğinde Normatiflik Tartışması, Türkiye Felsefe Kurumu, Türk Felsefesi: 2, Meteksan A.S., Ankara 1992.
- TORLAK, Ömer; Şuayıp Özdemir; “Küçük ve Orta Ölçekli İşletme Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışları Üzerine Bir Alan Araştırması”, Afyon Kocatepe Üniversitesi 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs Afyon 2003.
- TÜRKEL, Asuman; Nihat Gültekin; “Sosyal Sorumlulukta Yöneticinin Rolü ve Gap Bölgesi Yöneticilerinin Sosyal Sorumluluk Anlayışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Afyon Kocatepe Üniversitesi 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs Afyon 2003.
- UYŞAL, F.; G. Ofluoğlu; “Kalite, İş Güvenliği ve Çevresel Performansın Birbiriyle Bağlantılı Olarak Geliştirilmesi”, I. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul 1997.
- UZKESİCİ, Nuray; İşletmelerde Etik Yönetimi – İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş, [http://www.isguc.org/arc\\_view.php?ex=162](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=162)
- ÜLGEN, Hayri; S. Kadri Mirze; İşletmelerde Stratejik Yönetim, Literatür Yayınları, İstanbul 2004.

YURTSEVEN, H. Rıdvan; “İşletme Yönetiminde Etik; Toplum ve İşletmeler Açısından Çanakkale Kenti’nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 25-27 Mayıs, Nevşehir 2000.

#### **İNTERNET KAYNAKLARI**

<http://www.josephsoninstitute.org>, Erişim: 08.11.2010

[http://www.isguc.org/arc\\_view.php?ex=98](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=98), Erişim: 11.12.2010.