



ETİK İKLİMİN İŞ TATMİNİ VE İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİNE ETKİSİ
THE EFFECTS OF ETHICAL CLIMATE ON JOB SATISFACTION AND JOB ALIENATION

SERKAN NAKTİYOK
FATİH YILDIRIM

Dr. Öğr. Üyesi Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Dr. Öğr. Üyesi, Erzurum Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
snaktiyok@kafkas.edu.tr
fatih.yildirim@erzurum.edu.tr

ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi | ETU Journal of Social Sciences Institute
III/6, Ekim | October 2018, Erzurum
ISSN: 2149-939X

Makale Türü | Article Types : Araştırma Makalesi | Research Article
Geliş Tarihi | Received Date : 31.05.2018
Kabul Tarihi | Accepted Date : 02.06.2018
Sayfa | Pages : 57-71
DOI- : <http://dx.doi.org/10.29157/etusbe.62>

This article was checked by


ETİK İKLİMİN İŞ TATMİNİ VE İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİNE ETKİSİ

Serkan NAKTİYOK

Fatih YILDIRIM

ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ETÜSBED), C.III S.6, Ekim 2018, Sayfa: 57-71

ÖZET

Bu çalışma, sağlık kurumlarında çalışan işgörenlerin algıladıkları etik iklimin onların işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri üzerine olan etkisini incelemektedir. Bu amaçla, etik iklim, işe yabancılaşma ve iş tatmini değişkenleri kullanılarak ilgili alana katkı sağlanmaktadır. Veri toplama işlemi 160 sağlık çalışanına dağıtılan anketlerle gerçekleştirilmiş ve 150 anket toplanmıştır. Analizlere dâhil olan anket sayısı ise 143'tür. Veriler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. İşgörenler tarafından algılanan etik iklimin işgörenlerin işe yabancılaşma düzeyleri üzerine anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Etik iklimin iş tatmini üzerine ise pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Son olarak iş tatminin işe yabancılaşma üzerine olumsuz ve anlamlı etkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, İş tatmini, İşe yabancılaşma

THE EFFECTS OF ETHICAL CLIMATE ON JOB SATISFACTION AND JOB ALIENATION

ABSTRACT

This study investigates the effects of employees' perceived ethical climate on their job alienation and job satisfaction levels in healthcare organizations. By using ethical climate, job alienation, and job satisfaction as variables, this study contributes to the field. Data collection was completed by distributing surveys to 160 healthcare professionals and 150 of these surveys were collected. The number of surveys included in the analysis is 143. The data were analyzed by completing a structural equation model. There were no significant effects of perceived ethical climate on employees' job alienation levels. However, a positive and significant effect of ethical climate on job satisfaction was found. Additionally, a negative and significant effect of job satisfaction on job alienation was found.

Keywords: Ethical Climate, Job satisfaction, Job alienation.

Giriş

İnsanoğlunun yaşam tarzı, kendisini kuşatan gerçekliği analama biçimi ilişkileri sürekli olarak değişim içerisindedir (Ekinci 2017; 30). Bu bağlamda günümüz dünyasında teknolojik oluşumlar ve küreselleşmenin dinamikleri, örgütlerin faaliyet gösterdiği ortamın unsurlarında birbirini etkileyen önemli değişimlere neden olmaktadır. Bu değişimin çok yoğun bir şekilde hissedildiği iş ortamında örgütler arasındaki rekabeti de göz önünde bulundurursak, örgütsel başarıya ulaşmanın zorluğu bariz bir şekilde karşımıza çıkacaktır. Böyle bir ortamda yer alan işletmelerin temel amaçları, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayarak varlıklarını devam ettirmek ve rakiplerinden farklılaşarak ayakta kalmaktır. Bu amacı gerçekleştirmede ise işletmelerin kendilerine ait bir takım değerlere sahip olması gerekmektedir. Bu değerleri oluşturmak ve en önemlisi bu değerlerin sürdürülebilirliğini sağlamak, etik davranışların hâkim olduğu bir ortamda gerçekleşebilir. Bu doğrultuda örgütlerin son zamanlarda etik değerlere, ilke ve politikalara, toplumsal kural ve kaidelere vermiş oldukları önem derecesi artmış ve bu değişim etik iklim kavramının örgütler açısından önemini artırmıştır. Örgüt içerisindeki etik davranışları öngörüp açıklamaya yönelik bir yol olarak tanımlanan etik iklim, işgörenlerin sergiledikleri davranışların hangilerinin kabul edilebilir, hangilerinin kabul edilemez olduğuna dair ipuçları sağlamaktadır (Wimbush vd. 1997: 67). İşgörenlerinin belirli bir ahlak ve sorumluluk içerisinde davranışlarını sergilemelerini sağlayan etik iklim örgütlerin sahip olması gereken bir faktördür.

Klasik yönetim anlayışının terk edildiği ve çalışanların insani yanlarına hitap etmeden başarının mümkün olamayacağı düşüncesinin yaygınlaştığı günümüz örgüt anlayışında yöneticiler, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, devamlılık, verimlilik ve rekabet üstünlüğünün sağlanabilmesi için işgörenlerin işe alım sürecinden itibaren örgüt içerisindeki refah düzeyinin artırılması adına çeşitli uygulamalarda bulunmaktadır (Kavak ve Kaygın 2018: 33). Çünkü sosyal bir sistem olan örgütleri rakiplerinden farklılaştıracak olan en önemli faktör insan kaynağıdır. Bu kaynağın yani işgörenlerin mesleklerine karşı olumlu tutumlarını ifade eden iş tatmininin sağlanması, onların örgüt amaçları doğrultusunda daha fazla çaba sarf etmesini ve bu sayede örgütlerin varlığının devam etmesini sağlamada hayati bir önem taşımaktadır. Yine son zamanlarda örgütsel davranış alanında önem teşkil eden ve işgörenler üzerinde etkili olan, “onların buldukları ortam üzerindeki denetimlerinin zayıflaması ve çevresi ile uyumlarının azalarak yalnızlığa ve çaresizliğe kapılmalarını ifade eden işe yabancılaşma” kavramı da, örgütlerin varlıklarını sürdürmede etkili olan ve örgüt yöneticileri tarafından dikkate alınması gereken konulardan birisidir.

Örgüt içerisinde etkili bir etik iklimin oluşturulması ve işgörenlerin bu etik iklimi olumlu bir şekilde algılaması, örgütleri açısından hayati bir önem taşıyan ve farklılaşmada en önemli kaynak olan insan kaynağının iş tatminini artıracak ve örgütsel bağlılığı sağlayarak işgörenlerin örgütsel amaçlar etrafında bütünleşmelerini sağlayacaktır. Aynı zaman da etik davranışların öneminin

vurgulandığı bir etik iklim ortamının sağlanması, örgütler ve işgörenler açısından olumsuz bir faktör olan işe yabancılaşma faktörünü negatif yönlü etkileyecektir. İşe yabancılaşma faktörünün olumsuz olarak etkilenmesi ise işgörenin örgüt içerisinde kendini yalnız hissedip çaresizliğe kapılarak motivasyonunun ve performansının düşmesinin önüne geçecek ve işgören devir hızının azalmasını sağlayacaktır.

Etik İklim

Yunanca "ethos" kelimesinden türemiş olan ve "karakter" anlamına gelen etik sözcüğü, istenen bir yaşamın araştırılarak; tüm etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, nelerin yapılıp yapılmayacağı, nelerin istenilip istenilmeyeceğinin veya nelere sahip olunup olunamayacağının bilinmesi anlamına gelmektedir (Pehlivan 2001). Etik iklim ise örgüt içerisinde ortaya çıkan uygulamaların doğruluğunun ve yanlışlığının belirlenerek doğru ve yanlış olan davranışların ifade edilmesine imkân sağlayan kurumsal uygulama olarak tanımlanır (Parboteeah vd. 2005: 461). Barnett ve Schubert'in 2002 yılında yapmış oldukları çalışmada etik iklim; işgörenlerin sorunlarının değerlendirilerek, mantıklı olan davranışların uygulanması hususunda yönlendirilmelerini ifade etmektedir (Barnett ve Schubert 2002: 281). Wimbush ve Shepard'a göre etik iklim, işgörenlerin örgütlerinde var olduğunu düşündükleri etik prosedürler ve politikalar ile ilgili belirli, psikolojik olarak anlamlı algılamaları ifade etmektedir (Wimbush ve Shepard 1994: 640). Bu doğrultuda örgüt içerisinde "doğru ve yanlışın ne olduğu?" sorusuna katkı bulunan tüm örgütsel değerler, örgütün etik ikliminin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Cullen vd. 1989: 62).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere etik iklim kavramı örgüt çıktıları üzerinde ve işgörenlerin arasındaki ilişkileri anlamada oldukça önemli bir kavramdır. Etik iklim, örgüt içerisinde işgörenlerin tutumlarını şekillendiren ve onlar arasındaki ilişkileri açıklayan örgütsel bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Elçi ve Alpkan 2009: 311). Aynı zamanda bu kavram örgütte etik beklentiler hakkında da bazı ipuçları vererek, örgüt içerisinde paydaşlardan veya başka faktörlerden kaynaklı etik ikilemlerin çözümlenmesine yardımcı olabilir. Buda işgörenlerin tatmin derecelerinin artmasını sağlayabilir (Schwepker ve Hartline 2005: 397; Jaramillo vd. 2006: 282).

İşe Yabancılaşma

Kelime olarak "Bir topluluk veya gruba ait olmama duygusu, aidiyet hissetmeme, bir şeyi kendinden uzaklaştırma veya kişinin kendisine ve kendi benliğine yabancı kalması" olarak tanımlanan yabancılaşma kavramı (Tutar, 2010); işletmelerde işgörenlerin yaptıkları işe karşı ilgi göstermemeleri ya da planlanmış oldukları kariyer hedeflerinden uzaklaşması anlamında "işe

yabancılaşma'' kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram genel olarak işgörenlerin kendi içinde yaşadıkları psikolojik bir faktördür (Tüzün 2014).

Hegel'e göre yabancılaşma sosyal bir varlık olan insanların istenmeyen ancak bilinçli olarak yaşadıkları ayrılık deneyimi veya kişisel çıkarların kasten teslim edilmesi durumudur. Armstrong ve Stassen ise işe yabancılaşmanın işe katılım ve örgütsel kimliğin eksik olduğu durumlarda ortaya çıktığını ve işgörenin işten ya da işyerinden bilişsel olarak ayrılma duygusu olduğunu savunmaktadırlar. Başka bir tanımlamada işe yabancılaşma; işgörenlerin örgütün amaçlarına, işlerinin gereği olan kural ve ilkelere, çalıştıkları ortama, iş arkadaşlarına, çeşitli örgütsel olaylara karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmaları olarak ifade edilmektedir. Örgüt içerisinde bir çarkın dişlisi olarak görülen işgörenlerin, yöneticilerin katı kurallarına ve olumsuz davranışlarına maruz kalmaları ve bunun yanında örgütsel beklentilere adaptasyon sorunu yaşamaları onların yaptıkları işe ve iş ortamına yabancılaşmaları gibi tepkisel tutumlar sergilemelerine neden olmaktadır (Parsak 2010).

Yabancılaşmış insan, yaşamının anlamını ve nedenini kaybetmiş olarak görülür. Psikolojik şiddet sonucunda kurban, örgütsel amaç ve hedeflere karşı ilgisiz kalır ve örgütsel kurallara uyum sağlamada isteksizleşir. Bu durum, işgörenin hem iş tatminini hem de işe bağlılığını azaltır (Tutar 2004: 119).

İş Tatmini

Günümüzde örgütlerin, işgörenlerin beklentilerini karşılayıp, ihtiyaçlarını tatmin etmeden, optimum verimlilik elde edemeyecekleri yadsınamaz bir gerçek olarak kendisini göstermektedir (Yüce ve Kavak 2017: 79). Bu bağlamda iş tatmini günümüz örgütleri için önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini, işgörenlerin işyerinde mesleki rollerine karşı olumlu duygusal tepkileri olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram işten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluğu ifade etmektedir (Şimşek vd. 2003: 150). Başka bir tanımlamada iş tatmini, işgörenlerin yapmış olduğu iş sonucu ne hak ettiği düşüncesi ile iş ortamından ne aldığı arasındaki farktan ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır. Eğer işgören hak ettiğine inandığı çıktıları elde edemezse iş tatminsizliği söz konusu olur. Ancak sosyal ve fiziki şartlar göz önüne alınarak işgörenin işteki görevine karşı olumlu tutumu iş tatminini ortaya çıkarır (İmamoglu vd. 2004: 169).

İşgörenlerin mesleğini icra ederken haz alması ve mutlu olması olarak tanımlanan iş tatmini, günümüz işgören odaklı örgütler açısından hayati önem taşımaktadır. Çünkü iş doyumuna ulaşamayan işgören mesleğini icra ederken mutsuz olur ve iş ortamında huzursuzluk yaşar. Bu olumsuz durum psikolojik, fizyolojik ve sosyal yönlerden işgörenlerin uyumsuz birer birey haline dönüşmelerine neden olabilir. Buda işgörenlerde işe yabancılaşma, işe karşı

ilgisizlik, işi terk etme isteği, sürekli olarak kurumdan şikâyet etme, mesleki açıdan gelecek kaygısı içine girme ve umutsuzluk gibi olumsuz belirtiler ortaya çıkarabilir (Toplu 1998: 32).

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

2013 yılında Yücel'in yapmış olduğu çalışmada etik iklimin iş tatminini doğrudan doğruya artırdığı görülmüştür. Aynı zamanda çalışmada etik iklimin dolaylı olarak etik tutum düzeyini artırdığı ve rol belirsizliği üzerine negatif bir etki yaparak örgütü olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Yine sonuçlar incelendiğinde etik iklim ile etik tutum ve iş tatmini arasında pozitif anlamlı ikili bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Yücel 2013: 5).

Etik iklim, iş tatmini ve örgüt bağlılığı değişkenlerinin incelendiği başka bir çalışma sonucunda, etik kurallara bağlı olan örgütlerde işgören tatmininin sağlanacağı yönünde pozitif ilişki saptanmıştır (Başar 2009: 4-81).

Biçer'in 2005 yılındaki çalışmasında, etik iklim, iş tatmini örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. İlaç sektörü ve sigorta sektörleri üzerine yapılan anket çalışmaları sonucunda işgörenlerin, etik iklim algılamalarının olumlu olmasının iş tatminini olumlu etkilediği bu pozitif etkinin örgüte bağlılığı da arttırdığı gözlemlenmiştir (Biçer 2005: 3).

2008 yılında Kim ve Miller tarafından, Kore'de turizm sektöründe faaliyet gösteren 820 katılımcı ile gerçekleştirilen bir araştırmada, algılanan bireysel ve örgütsel etik iklim tiplerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonunda etik iklim tipleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında önemli ilişkiler tespit edilmiştir (Kim ve Miller 2008: 954).

Deshpande 1996 yılında Hollanda'da kâr amacı gütmeyen bir örgütte, 206 katılımcı ile yapmış olduğu çalışmada; etik iklim tiplerinin iş tatmini boyutları ile arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamış ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Deshpande 1996: 320).

H1: Örgütlerde etik iklim düzeyi arttıkça iş tatmini de artar.

Kesen'e göre örgütün etik değerlerden uzaklaşması bireylerdeki etik değerleri etkilemekte ve böylece işe yabancılaşma düzeyleri artmaktadır (Kesen 2016: 134).

Shin, Sung, Choi ve Kim'in Kore'de yaptıkları araştırmada, üst yönetimin etik liderlik tarzının örgütsel vatandaşlık davranışı ve firma performansı ile olumlu ilişki içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir (Shin vd. 2015: 57).

H2: Örgütlerde etik iklim düzeyi arttıkça işe yabancılaşma düzeyi azalır.

Ayaydın'ın 2012 yılında yaptığı çalışma sonucunda işyerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışları ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki; işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit

edilmiştir. Buna ilave olarak, iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Ayaydın 2012: 10).

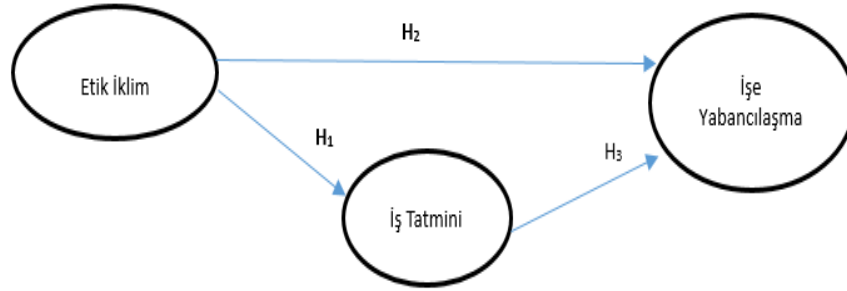
Phillips (2001), çalışmasında hemşirelerin yabancılaşması üzerine hazırladığı çalışmasında yabancılaşma ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu; işinden daha çok tatmin olan işgörenlerde yabancılaşmanın yaşanmamasının muhtemel olduğu bulgularına ulaşmıştır (Aktaran: Turan ve Parsak 2011: 20). Parsak (2010), çalışmasında; iş tatmini ve yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulmuştur. Bu da göstermektedir ki iş tatmini arttıkça yabancılaşma azalmakta, iş tatmini azaldıkça yabancılaşma artmaktadır.

Seybolt ve Gruenfeld, iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır. Belediye çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada; iş tatmini ve yabancılaşma kavramları arasında yüksek düzeyli ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Seybolt ve Gruenfeld 1976: 202).

H3: Örgütlerde işgörenlerin iş tatmini arttıkça işe yabancılaşma düzeyleri azalır.

Değişkenler arasındaki ilişki aşağıda Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Yöntem

Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada anakütle olarak Erzurum ilinde sağlık hizmeti yürüten ve 520 idari personel çalıştırılan bir hastanenin işgörenleri seçilmiştir. Söz konusu anaküttelede % 95 güven seviyesinde ve % 5* hata payı ile seçilecek örneklem büyüklüğü surveysystem hesaplama tablosundan 143 olarak belirlenmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Tesadüfi örnekleme yönteminden faydalanılmış ve olabilecek cevap hataları göz önünde bulundurulmuştur. Sonuç olarak 160 işgörene soru formu dağıtılmış ve dağıtılan soru formlarından 150’si 15 gün içerisinde geri toplanmıştır. Anketlerden bir kısmı eksik verinin nedeniyle araştırmaya alınmamıştır. Toplam 143 anketten alınan veriler analize dâhil edilmiştir.

Ölçüm Aracı

Ölçek olarak kullanılan formdaki sorular daha önce gerçekleşen çalışmalarda kullanılmış ve özellikle farklı kültürel zeminlerde güvenilirlikleri ve geçerlilikleri ispat edilmiş ölçekler seçilmiştir. İş tatmini ölçeği Minnesota (Weiss, 1967) iş tatmini ölçeğidir ve bu araştırma için 10 ifadeden oluşacak şekilde tasarlanmıştır. Ölçek Türkiye’de Kurudirek (2014) tarafından da kullanılmıştır. Etik İklim ölçeği Victor ve Cullen (1988) ve Kayapalı Yıldırım ve Karabey’in (2017) yaptıkları çalışmalardan alınan sorularla uyarlanmıştır. Etik iklim ölçeği 4 ifadeden oluşmaktadır. Son olarak işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla sorulan sorular Hirschfeld ve Field (2000), Özbek (2011) ve Babadağ’ın (2018) araştırmalarından uyarlanmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği 10 ifadeden oluşmaktadır. Tüm ifadelerin 5’li Likert tipinde cevaplanması istenmiştir.

Ölçeklerde yer alan ifadeler için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alfa değerlerinin etik iklim için 0,81, iş tatmini için 0,80 ve son olarak işe yabancılaşma için 0,84 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeklerden bir ifade çıkarıldığında, ölçeklerin tutarlılığında bir artış görülmemiştir. Dolayısıyla kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir bulunduğu söylenebilir.

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini elde etmek maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizlerden elde edilen sonuçlar sonraki kısımda Tablo 1 ve Tablo 2’de özetlenmiştir. Sonuç olarak tüm ölçeklerin yüksek düzeyde geçerlilik sergilediği tespit edilmiştir.

Analiz ve Bulgular

Yukarıda ölçüm metotları ortaya konan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ek olarak bu çalışmada yaş, cinsiyet, işyerinde çalışılan süre ve medeni durum gibi değişkenler demografik değişken olarak ele alınmış ve katılımcı profilinin daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır.

Katılımcıların % 46,2’si kadın % 53,8’i erkektir. Katılımcıların % 31,5’i 18-25 yaş aralığında, % 37,8’i 26-35 yaş aralığında, %23,1’i 36-45 yaş aralığında, % 7,7’si 46 yaş ve üstüdür. Katılımcıların % 45,5’i bekar ve % 54,5’i evlidir. Katılımcıların % 9,8’i 1 yıldan az, % 23,1’i 1-3 yıl arası, % 19,6’sı 4-6 yıl arası % 10,5’i 7-9 yıl arası % 37,1’i 10 yıl ve üzeri süredir bu iş yerinde çalışmaktadır.

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için soru formu vasıtasıyla sağlanan verilere öncelikle LISREL 9.0 programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra yapısal eşitlik modeliyle tüm modelin analizi yapılmış ve hipotez testlerinin sonuçları ortaya konmuştur.

Araştırma verilerinin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir ve uyan değişkenler için maximum likelihood yöntemiyle doğrulayıcı faktör analizi

yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları ve uyum indeksleri kabul değerleri referansları sırasıyla Tablo 1a ve Tablo 1b’de raporlanmıştır.

Tablo 1a: Doğrulayıcı Faktör Analizleri Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği İndeksleri

Değişken	Değerler						
	χ^2	(sd)	χ^2/sd	CFI/ NFI	NNFI	AGFI	RMSEA
Etik İklim	2,70	2	1,35	1,00/0,99	0,99	0,95	0,050
İş Tatmini	53,74	35	1,53	0,97/0,91	0,96	0,89	0,061
İşe Yabancılaşma	53,77	32	1,68	0,97/0,94	0,96	0,90	0,069

Tablo 1b: Uyum İndeksleri Kabul Değerleri

Kısaltma	Anlamı	Kabul değeri
χ^2	Ki kare	-
Sd	Serbestlik derecesi	-
χ^2/sd	Ki kare/ serbestlik derecesi	$\leq 2^a$, $\leq 5^b$ (a: çok iyi uyum, b: iyi uyum)
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	$0,05 < (\text{tolerans } 0,08)$
CFI	Artmalı Uyum İyiliği İndeksi	$0,90 \leq$
NFI	Normlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi	$0,90 \leq$
NNFI	Normlaştırılmamış Uyum İyiliği İndeksi	$0,90 \leq$
AGFI	Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	$0,90 \leq$

Kaynak: Meydan ve Şeşen 2011: 37.

Tablo 1a’da elde edilen verilere göre araştırmada yer alan değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iyi uyum sergilediği tespit edilmiştir. Tablo 2’ de ise araştırma modelindeki kullanılan kavramlara ilişkin sonuçlar gösterilmiştir:

Tablo 2: Modeldeki Kavramlara İlişkin Özet Sonuçlar

Modeldeki kavram	Ölçüm maddeleri	Standart değerler	t değeri
ETİK İKLİM (ETİK)	ETİK1	0,69	8,50
	ETİK2	0,73	9,18
	ETİK3	0,75	9,48
	ETİK4	0,72	8,90
İŞ TATMİNİ (İT)*	İT1	0,42	4,75
	İT2	0,61	7,34
	İT3	0,63	7,51
	İT4	0,62	7,45
	İT5	0,52	6,08
	İT6	0,39	4,31
	İT7	0,50	5,77
	İT8	0,64	7,67
	İT9	0,55	6,44
	İT10	0,48	5,54
İŞE YABANCILAŞMA (İY)*	İY1	0,41	4,71
	İY2	0,57	6,90
	İY3	0,45	5,18
	İY4	0,63	7,70
	İY5	0,74	9,49
	İY6	0,66	8,17
	İY7	0,59	7,04
	İY8	0,50	5,88
	İY9	0,68	8,52
	İY10	0,65	8,07

*İş tatmini 7. ve 8. sorular, İşe yabancılaşma 1. ve 4. ayrıca 7. ve 8. sorular model uyumunun artırılabilmesi için birbirine bağlanmıştır.

Çalışmada bulunan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin istatistiksel değerler ve korelasyon katsayıları Tablo 3'te özetlenmiştir:

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alfa Değerleri

Değişken	Ort.	St.Sapma	1	2	3
1-ETİK İKLİM	3,00	0,95	1		
2-İŞ TATMİNİ	3,04	0,71	,405**	1	
3-İŞE YABANCIL.	2,92	0,82	,130	-,462**	1

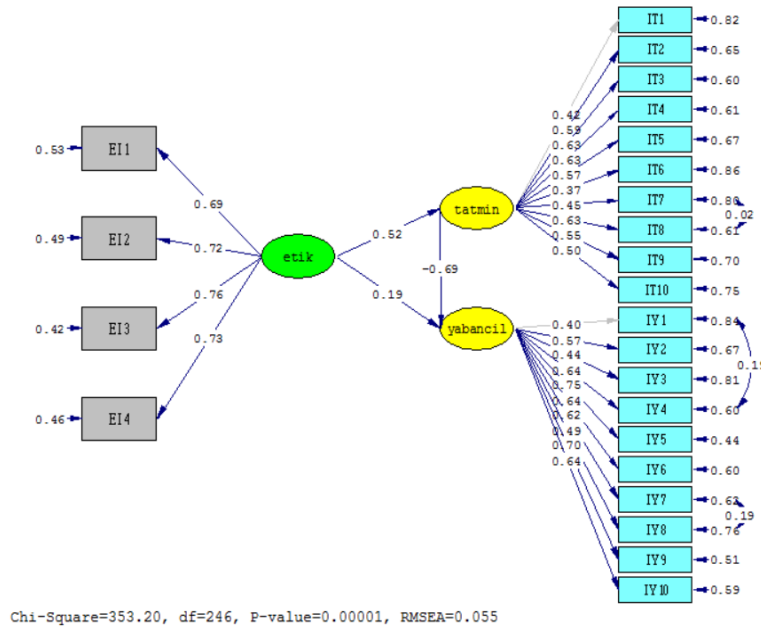
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3 incelendiğinde, etik iklim algısının iş tatmini ile ileri düzeyde ve olumlu yönde ilişkili olduğu ($r= ,405$, $p<0.01$) görülür. İş tatmini ile işe yabancılaşma arasında da zayıf olmayan olumsuz bir ilişkinin ($r=,-462$, $p<0.05$) anlamlı olduğu bulunmuştur. Ancak beklenenin aksine, etik iklim ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırma modelindeki bağımlı ve bağımsız değişkenlerin yapısal özellikleri ortaya konduktan sonra, yol analizi vasıtasıyla bir bütün olarak modelin ve hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığı ortaya konacaktır. Kabul edilen uyum iyiliği değerlerini ve regresyon katsayılarını gösteren yol analizi sonuçları Şekil 2'de özetlenmiştir:

Şekil 2: Araştırma Modeline İlişkin Yol Analizi Sonuçları



RMSEA= 0,055 $\chi^2= 353,20$ $p= 0,000$ $\chi^2/ sd= 1,43$
 NFI= 0,90 NNFI= 0,94 CFI= 0,94 AGFI= 0,80

Şekil 2’de, modelde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait standardize beta katsayıları ile modelin uyum değerleri özetlenmiştir. Uyum değerleri ortaya konan araştırma modelinin kabul edilebilir uyum sergilediğini tespit edilmiştir. Yol katsayılarına bakıldığında ise, etik iklime ilişkin değişkenlerin işe yabancılaşmayı doğrudan etkilemediği görülmektedir. Etik iklim algısının iş tatminini artırdığı, ($\beta=0,52$, $p<0,10$), iş tatmininin ise işe yabancılaşmayı anlamlı olarak azalttığı ($\beta=-0,69$, $p<0,001$) görülmüştür.

Ulaşılan bulgulara göre doğrudan etkilerle ilgili hipotez sonuçları Tablo 5’te özetlenmiştir:

Tablo 4: Hipotez Testi Sonuçları

Yol	Hip.	Standart	t değeri	Sonuç
ETİK → TATMİN	H ₁	0,52	3,73	Kabul edildi.
ETİK → YABANCI	H ₂	0,19	1,64	Reddedildi.
TATMİN → YAB.	H ₃	0,69	-3,06	Kabul edildi.

Tablo 4 ve T değerlerine göre H₂ hipotezi reddedilmiş, H₁ ve H₃ hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma Erzurum’da faaliyet gösteren bir hastanenin 143 işgöreni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların % 46,2’si kadın % 53,8’i erkektir. Katılımcıların % 31,5’i 18-25 yaş aralığında, % 37, 8’i 26-35 yaş aralığında, %23,1’i 36-45 yaş aralığında, % 7,7’si 46 yaş ve üstüdür. Katılımcıların % 45,5’i bekâr ve % 54,5’i evlidir. Katılımcıların % 9,8’i 1 yıldan az, % 23,1’i 1-3 yıl arası, % 19,6’sı 4-6 yıl arası % 10,5’i 7-9 yıl arası % 37,1’i 10 yıl ve üzeri süredir bu iş yerinde çalışmaktadır.

Yapısal eşitlik modelinden yararlanılan bu araştırmanın sonuçlarına göre etik iklim algısı iş tatminini olumlu ve anlamlı olarak artırmıştır. Hem korelasyon analizi hem de YEM modelinde bu ilişki açıkça görülmektedir. Şirketteki insanların birbirleri için en iyinin ne olduğunu önemsemesi, birbirlerinin iyiliğini gözetmeleri, mesleki ve etik kuralları öncelikli olarak göz önünde bulundurmaları örgüt üyelerinin tatmin düzeylerini artırmıştır. Benzer şekilde Doğan Başar 2009 yılında etik iklim, iş tatmini ve örgüt bağlılığı değişkenlerini incelediği çalışmada yaptığı istatistiki analiz sonucunda etik kurallara bağlı olan işletmede işgören tatmininin sağlanacağı yönünde pozitif ilişkiyi saptamıştır. Desphande (1996), Biçer (2005), Kim ve Miller’ın (2008) yaptığı araştırmalar da

etik iklimi ve iş tatmini ilişkisinde araştırmamızın sonucunu destekler niteliktedir.

Diğer yandan beklenenin aksine hem korelasyon analizinde hem de YEM modelinde etik iklim ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki ve etki tespit edilememiştir. Daha açık bir ifade ile meslek ve etik kurallarını göz önünde bulundurma ve birbirinin iyiliğini düşünme gibi hususlar üyelerin işe yabancılaşma düzeylerini tek başına doğrudan etkilememektedir. Çalışmamızın aksine Kesen' e (2016) göre örgütün etik değerlerden uzaklaşması bireylerdeki etik değerleri etkilemekte ve böylece işe yabancılaşma düzeyleri artmaktadır. Ancak araştırmamızda etik iklim işe yabancılaşmayı tek başına açıklamaya yetmemiştir. Bunun nedeni olarak sağlık örgütlerinde işgörenlerin yaptığı işin zorunluluğun dışında gönüllüğe de dayanmasından kaynaklanabilir. Üyeler gösterdikleri faaliyetle birçok hastanın sağlığını düzeltmektedir. Bu durum onların işe yabancılaşmasını engellemektedir. Böylece örgütün etik ikliminde azalma olsa bile yabancılaşma hissi yaşatmamaktadır.

İş tatmininin işe yabancılaşmaya olan etkisine bakıldığında negatif, anlamlı ve güçlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Daha açık bir ifade ile iş tatmini düzeyi azaldıkça üyelerin işe yabancılaşma düzeyi artmaktadır. Üyelerin işlerinde yaşadıkları tatmin duygusu onların yaşadıkları olumsuz yabancılaşma hislerinin önüne geçmektedir. Çalışmamızla benzer şekilde Phillips (2001), Seybolt ve Gruenfeld (1976) araştırmalarında iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında olumsuz ilişkiler tespit etmişlerdir. Bu araştırmaya göre sağlık çalışanlarının üyesi olduğu örgütlerde her ne kadar etik iklim azaldığında işe yabancılaşma düzeyleri artmasa da iş tatminleri azaldığında işe yabancılaşma düzeyleri artmaktadır. Bu durum gönüllülüğün gereklilik olduğu sağlık sektöründe bile iş tatmininin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçları yöneticilere iş ortamındaki işe yabancılaşma düzeyini azaltma konusunda yol göstermektedir. Çalışanların etik iklimin azaldığına yönelik algıları iş tatminini azaltmaktadır. Bu sebeple yöneticilerin etik iklimi destekleyici davranışlar sergilemesi, üyelerin iyiliğini gözetmesi ve etik kurallara uygun davranması gerekmektedir. Ayrıca işe yabancılaşmanın azaltılabilmesi için örgüt yöneticilerinin üyelerin iş tatminini artırıcı şekilde davranışlar sergilemesi önemlidir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışmada yalnızca nicel araştırma yöntemi esas alınmıştır. İşe yabancılaşma gibi olumsuz sorular barındıran bir ölçeğe işgörenler çekindikleri için doğru cevap vermekten kaçınmış olabilirler. Bu sebeple nicel yaklaşımla beraber nitel yaklaşımı da kullanmak faydalı olabilir. Dolayısıyla gelecekteki yapılacak çalışmalarda nicel ve nitel yaklaşımların beraber kullanılması önerilmektedir.

İkincisi, bu çalışmada gerçekleştirilen alan araştırması sadece bir hastanenin işgörenleri üzerinde gerçekleştirilmiş ve bu ilde faaliyet gösteren bir hastanenin işgörenlerinden elde edilen verilerle sınırlı kalmıştır. Gelecekteki araştırmaların farklı kurumlarda veya sektörlerde faaliyet gösteren işgörenler üzerinde gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

AYAYDIN, İ. Ç. (2012), **İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, s. 10.

BABADAĞ M. (2018), "İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi", **Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute**, v:21, Issue:39, s. 207-239.

BARNETT, T. ve SCHUBERT, E. (2002), "Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationship", **Journal of Business Ethics**, 36, s. 279-290.

BAŞAR, D. (2009), **Çalışanların Şirket Politikası, Liderlik Davranışları Ve Etik İklimi Algılamaları İle İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Strateji Anabilim Dalı, s.4-81

BİÇER, M. (2005), **Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklimle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, s. 3.

CULLEN, J.B., VICTOR, B. ve STEPHENS, C. (1989), "An Ethical Weather: Assessing the Organization's Ethical Climate", **Organizational Dynamics**, s. 50 - 62

DESHPANDE, S. P. (1996), "Ethical climate and the link between success and ethical behavior: An empirical investigation of a non-profit organization", **Journal of Business Ethics**, 15(3), s. 315-320. doi: 10.1007/BF00382957

EKİNCİ O. (2017). "Bilim Sosyolojisi Bağlamında Uzayın Sanallaşması: Siber Uzay", **Felsefelogos**, yıl:21, sayı:65, ss.29-42.

ELÇİ, M. ve Alpkın, L. (2009), "The Impact of Perceived Organizational Climate on Work Satisfaction", **Journal of Business Ethics**, 84, s. 297 - 311.

GÜCENMEZ, S. (2007), **Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 77.

HİRSCHFELD, R., ve FIELD, H., (2000), "Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work", **Journal of Organizational Behavior**, 21(7), s. 789-800.

JARAMILLO, F., MULKI, J.P. ve SOLOMON, P. (2006), "The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stres, Job Attitudes, Turnover Intention and Job Performance", **Journal of Personal Selling and Sales Management**, 26, s. 271 - 282.

KAVAK, O., KAYGIN, E., (2018), "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi", **Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences**, s. 33.

KESEN, M., (2016), "Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşmasının Etik Liderlik ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Uygulamalı Bir Çalışma", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 4(22), s. 118-134.

KİM, N. ve MİLLER, G. (2008), "Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry", **Journal of Business Ethics**, 82(4), s. 941-954. doi: 10.1007/s10551-007-9604-0.

KURUDİREK, A. (2014), "Örgütsel Adalet Algısı Ve İş Doyumu İlişkisi: Doğu Anadolu Bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma", Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, s.48-55

MEYDAN, C. H., ŞEŞEN, H. (2011), **Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları**, Ankara: Detay Yayıncılık, s.36.

ÖZBEK, M.F. (2011), "Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 16(1), s. 151-168.

PARBOTEEAH, K.P., CULLEN J.B., VÍCTOR, B. & SAKANO, T. (2005), "National culture and ethicalclimates: A comparison of U.S. and Japanese accounting firms", **Management International Review**, 45 (4), s. 459-481.

PARSAK, G. (2010), "Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana, s.43.

PEHLİVAN, İ. (2001), **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik**, Ankara: Pegem Yayınevi, s.4.

SCHWEPKER, C.H. ve HARTLINE, M.D. (2005), "Managing the Ethical Climate of Customer - Contact Service Employees", **Journal of Service Research**, 7, s. 377 - 397.

SEYBOLT, W. J; GRUENFELD, L. (1976), "The Discriminant Validity of Work Alienation and Work Satisfaction Measures", *J. Occup. Psychol.*, 49, s. 193.

SHİN Y., SUNG S. Y., CHOİ J. N. ve KİM M.S. (2015), "Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating Role of Ethical and Procedural Justice Climate", **Journal of Business Ethics**, 129(1), s. 43-57.

ŞİMŞEK, M.Ş., AKGEMİCİ, T. & ÇELİK, A. (2003), **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Konya: Adım, s. 150.

TOPLU, D. B. (1998), "Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini", Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 32.

TURAN, M., PARSAK, G., (2011), "Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 20 (2), s. 1-20.

TUTAR, H. (2010), "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, s.179.

TUTAR, H. (2004), **İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı**, Platin Yayınları, 1. Baskı, s. 119-120.

TÜZÜN, A. (2014), "Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi", Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s. 53.

VİCTOR, B., ve CULLEN, J.B., (1988), "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations", **Research in Corporate Social Performance and Policy**, 9(1), s. 51-71.

VROOM, Victor H. (1967), "Work And Motivation", **John Wiley and Sons Inc**, New York, s. 99.